

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**DİN GÖREVLİLERİNİN DİN HİZMETLERİNDE
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN
İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Yusuf BATAR

Hazırlayan
Osman YILMAZ

Malatya 2025

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**DİN GÖREVLİLERİNİN DİN HİZMETLERİNDE
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK PROBLEM
ÇÖZME BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN
Osman YILMAZ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Yusuf BATAR

MALATYA-2025

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Yusuf BATAR danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım "Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi" başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım tüm eserlerin hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilen eserlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Osman YILMAZ



TEŞEKKÜR

Bu çalışma süresince engin tecrübesi, anlayışı ve manevi desteğiyle her daim yanımda olan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Yusuf BATAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca çalışmama görüş ve düşünceleriyle yol gösteren, kıymetli fikirleriyle bana yardımcı olan değerli hocalarım Prof. Dr. Eyüp İZCİ, Prof. Dr. Cemil ORUÇ, Prof. Dr. İbrahim AŞLAMACI, Doç. Dr. Recep UÇAR ve Dr. Gülşen SAYIN, Doç Dr. Tuncay KARATEKE ve Dr. Öğr. Üyesi Rahime ÇELİK hocalarıma, ayrıca nitel ve nicel aşamanın yürütülmesinde her türlü idari kolaylığı sağlayan Erzurum il ve ilçe müftülerime, murakıp ve şube müdürü arkadaşlarıma, görüşlerini benimle paylaşan ve ölçeğimizi dolduran vaiz, Kur'an kursu öğreticisi ve imam-hatip din görevlisi kardeşlerime teşekkürü bir borç bilirim. Dualarını her daim üzerimde hissettiğim, geçen yıl ebediyete irtihal eden babama ve her zaman kendisinden dualarıyla güç aldığım anneme minnettarlığımı ifade etmek isterim. Son olarak bu süreçte fedakârca bana destek olan eşim Kıymet YILMAZ'a ve kızlarım Nisanur ve Nazlı, oğlum Ahmet Enes'e teşekkür ediyorum.

ÖZET

DİN GÖREVLİLERİNİN DİN HİZMETLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı, din görevlilerinin din hizmetleri sırasında karşılaştıkları sorunları ve bu sorunlara yönelik geliştirdikleri problem çözme becerilerini incelemektir. Keşfedici sıralı karma yöntem olarak tasarlanan bu araştırmanın nitel bölümü fenomenoloji deseni kullanılarak yürütülmüş ve din görevlilerinin perspektifini kapsamlı bir şekilde anlamak amacıyla, maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği uygulanmıştır. Bu kapsamda başlangıçta Erzurum ili ve ilçelerinde Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı cami, Kur'an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ile Gençlik Merkezlerinde vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip olarak görev yapan 20 din görevlisi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitel verilerin analizinde, MAXQDA 24 programı kullanılarak içerik analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları problemler ve uygulanan çözüm yollarına ilişkin tespitler kapsamında “din hizmetlerinde karşılaşılan problem alanları, problem çözme süreci, problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikler, hizmet içi eğitimler ve etkisi, istek ve öneriler” olmak üzere beş tema elde edilmiştir.

Araştırmanın nitel sonuçlarına göre, din görevlilerinin din hizmetinde hedef kitleye ulaşmada çeşitli zorluklarla karşılaştıkları belirlenmiştir. Toplumda ailevi sorunlar, çözüm bekleyen önemli bir mesele olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, etkili problem çözebilen din görevlisinin en önemli özelliğinin disiplinler arası bilgiye sahip olması gerektiği görülmüştür. Din görevlilerinin problem çözme sürecinde yeteneklerinin sınırlı olduğu ve bu nedenle destek almak amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlara yönlendirmeler yaptıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, din görevlilerinin aldıkları din eğitiminin yaşamlarında karşılaştıkları sorunları çözmelerine önemli ölçüde katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın nicel aşamasında kullanılmak üzere nitel bulgular ve ilgili alanyazın ışığında araştırmacı tarafından, “Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve

güvenirlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre, ölçek 27 maddeden oluşmakta ve “Ailevi ve kişisel sorunların çözümü”, “Dini kaynaklara dayalı çözüm yaklaşımları”, “Bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etme”, “Dini sorun çözme ve rehberlik”, “Sorun çözmede dini ve ahlaki değerleri uygulama”, olarak beş faktörlü yapı sergilemektedir. Bu faktör yapısı, toplam varyansın %61,259’unu açıklamaktadır. Bu bulgular, geliştirilen ölçeğin din görevlilerinin problem çözme becerilerini kapsamlı bir şekilde analiz etmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu desteklemektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ilgili modelin teorik yapıyı açıklamada yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin bütününe ilişkin hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .94 olduğu tespit edilmiştir. 27 maddeden oluşan beşli likert tipi ölçek, uygun örnekleme yöntemiyle seçilmiş olan 2023-2024 yılında Erzurum ili ve ilçelerinde cami, Kur’an kursu, Aile ve dini Rehberlik büroları ve Gençlik Merkezlerinde vaiz, Kur’an kursu öğreticisi, imam-hatip olarak görev yapan 566 din görevlisine uygulanmıştır. Verilerin analizinde uç değerler ayıklandıktan sonra parametrik ve parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır.

Nicel araştırma bulguları, din görevlilerinin problem çözme becerilerinin mezuniyet, görev durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Cinsiyet değişkenine göre kadın din görevlilerinin bazı alt boyutlarda erkeklerden daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir. Yaş grubu açısından 30-39 yaş aralığındaki din görevlilerinin ölçek genelinde en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Görev türü değişkenine göre vaizler ve Kur’an kursu öğreticileri, "Dini sorun çözme ve rehberlik" ile "Sorun çözmede dini ve ahlaki değerleri uygulama" alt boyutlarında imam-hatiplere göre daha yüksek puan almıştır. Çalışılan kurum değişkeni değerlendirildiğinde, Diyanet Gençlik Merkezi ve Aile ve Dini Rehberlik Bürosu çalışanlarının “Dini sorun çözme ve rehberlik” alt boyutunda öne çıktığı, Kur’an kursunda görev yapanların ise “Sorun çözmede dini ve ahlaki değerleri uygulama” alt boyutunda daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, Din Görevlileri, Problem Çözme Becerileri

ABSTRACT

AN INVESTIGATION OF THE PROBLEM SOLVING SKILLS OF RELIGIOUS OFFICIALS TOWARDS THE PROBLEMS THEY FACE IN RELIGIOUS SERVICES

The purpose of this study is to examine the problems that religious officials face during their religious services and the problem solving skills they have developed for these problems. The qualitative part of this research, designed as an exploratory sequential mixed method, was conducted using the phenomenology design and the maximum variation sampling technique was applied in order to comprehensively understand the perspective of religious officials. In this context, semi-structured interviews were initially conducted with 20 religious officials working as preachers, Qur'an course instructors, imam-hatip in mosques, Qur'an courses, Family and Religious Guidance Offices and Youth Centers affiliated to the Presidency of Religious Affairs in Erzurum and its districts. In the analysis of qualitative data, content analysis was performed using MAXQDA 24 program. As a result of the analysis, five themes were obtained within the scope of the determinations regarding the problems faced by religious officials in religious services and the solutions applied: "problem areas encountered in religious services, problem solving process, characteristics that should be found in religious officials for problem solving skills, in-service trainings and their effect, requests and suggestions".

According to the qualitative results of the research, it was determined that religious officials face various difficulties in reaching the target audience in religious service. Family problems in the society stand out as an important issue waiting for a solution. In addition, it was seen that the most important feature of a religious worker who can solve problems effectively should have interdisciplinary knowledge. It has been determined that religious officials have limited abilities in the problem solving process and therefore they refer to relevant institutions and organizations to get support. However, it was concluded that the religious education of religious officials contributed significantly to solving the problems they faced in their lives.

In the light of qualitative findings and the related literature, the researcher developed the "Problem Solving Skills Scale for the Problems Faced by Religious

Officers in Religious Services” to be used in the quantitative phase of the study. Validity and reliability analyses of the scale were conducted. According to the results of exploratory factor analysis (EFA), the scale consists of 27 items and exhibits a five-factor structure as “Solving family and personal problems”, “Solution approaches based on religious sources”, “Guiding individual and social problems”, “Religious problem solving and guidance”, “Applying religious and moral values in problem solving”. This factor structure explains 61.259% of the total variance. These findings support that the developed scale is a valid and reliable measurement tool to comprehensively analyze the problem solving skills of religious officials. As a result of confirmatory factor analysis, it was determined that the related model was sufficient to explain the theoretical structure. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient calculated for the whole scale was .94. The 27-item five-point Likert-type scale was administered to 566 religious officials working as preachers, Qur’an course instructors, imam-hatip in mosques, Qur’an courses, Family and Religious Guidance offices and Youth Centers in Erzurum province and its districts in 2023-2024, selected by convenience sampling method. In the analysis of the data, parametric and nonparametric tests were used after removing outliers.

Quantitative research findings reveal that the problem solving skills of religious officials do not show a significant difference according to the variables of graduation, job status and seniority. According to the gender variable, it was determined that female religious officials scored higher than male religious officials in some sub-dimensions. In terms of age group, it was seen that religious officials between the ages of 30-39 had the highest average across the scale. According to the type of duty, preachers and Qur’an course instructors scored higher in the sub-dimensions of “Religious problem solving and guidance” and “Applying religious and moral values in problem solving” than imam-hatip. When the working institution variable was evaluated, it was determined that the employees of the Religious Youth Center and the Family and Religious Guidance Office stood out in the “Religious problem solving and guidance” sub-dimension, while those working in the Qur’an course scored higher in the “Applying religious and moral values in problem solving” sub-dimension.

Keywords: Religious Education, Religious Officials, Problem Solving Skills

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar	xiv
ŞEKİLLER	xvi
KISALTMALAR	xvii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.2.1. Araştırmanın Nitel Aşamasının Soruları	7
1.2.2. Araştırmanın Nicel Aşamasının Soruları.....	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
1.6. Araştırmanın Tanımları	9
1.7. İlgili Çalışmalar	9
1.7.1. Din Görevlileriyle İlgili Yapılan Çalışmalar	10
1.7.2. Yurt İçinde Problem Çözme Becerileriyle İlgili Yapılan Çalışmalar	11
1.7.3. Yurt Dışında Problem Çözme Becerileriyle İlgili Yapılan Çalışmalar ..	14

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Problem ve Problem Çözme Kavramı.....	17
2.1.1. Problem Kavramının Tanımı	17
2.1.2. Problem Çözme Kavramı	21
2.1.3. Problem Çözme Aşamaları.....	24

2.2. Problem Çözme Becerisi ve Etkileyen Faktörler	30
2.2.1. Problem Çözme Becerisi	30
2.2.2. Problem Çözme Sürecini Etkileyen Faktörler.....	33
2.2.2.1. Bilişsel Faktörler	33
2.2.2.2. Duyuşsal Faktörler	33
2.2.2.3. Deneyimler.....	34
2.2.2.4. Bireyin Kendisine İlişkin Düşünceleri	34
2.2.2.5. Öz güven	35
2.2.2.6. Stres ve Kaygı.....	36
2.2.2.7. Yaş.....	37
2.3. Bireysel ve Toplumsal Sorunların Çözümünde Din ve Din Görevlilerinin Rolü.....	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Karma Araştırma Modeli.....	48
3.2. Araştırmanın Nitel Aşaması.....	49
3.2.1. Araştırma Modeli	49
3.2.2. Çalışma Grubu.....	50
3.2.3. Veri Toplama Aracı.....	52
3.2.4. Veri Toplama Süreci	54
3.2.5. Verilerin Analizi	55
3.2.6. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği	56
3.2.6.1. İnandırıcılık.....	57
3.2.6.2. Aktarılabilirlik	58
3.2.6.3. Tutarlık	58
3.2.6.4. Teyit Edilebilirlik	59
3.3. Nicel Araştırma Aşaması	59
3.3.1. Çalışma Grubu.....	59
3.3.2. Ölçme Aracı ve Geliştirme Çalışması	60
3.3.3. Madde Yazım Süreci ve Madde Havuzu	61
3.3.4. Ölçek Maddeleri Uzman Değerlendirmesi ve Kapsam Geçerliği	61

3.3.5. Madde Analizi.....	62
3.3.6. Pilot Uygulamanın Yapılması.....	62
3.3.7. Çalışma Grubu (AFA).....	63
3.3.8. Çalışma Grubu (DFA).....	64
3.3.9. Geçerlik ve Güvenirlik.....	65
3.3.10. Verilerin Toplanması	65
3.3.11. Verilerin Analizi	66
3.3.12. Etik Onay ve Kurum İzninin Alınması	67

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Nitel Bulgular	68
4.2. Din Hizmetlerinde Karşılaşılan Problem Alanları Teması	69
4.2.1. Hedef Kitleye Ulaşım Sorunu	70
4.2.2. İletişim Sorunları.....	71
4.2.3. Kurumsal Motivasyon ve Yaklaşımla İlgili Sorunlar	71
4.2.4. Ekonomik Sorunlar	72
4.2.5. Hukuki Sorunlar.....	73
4.2.6. Ailevi Sorunlar.....	74
4.2.7. Toplumun Din Görevlisi Algısıyla İlgili Sorunlar	74
4.2.8. Dini Bilgi Eksikliğiyle İlgili Sorunlar	75
4.2.9. Gençlere Yönelik Sorunlar	75
4.2.10. Çocuklara Yönelik Sorunlar	76
4.2.11. Psikolojik Sorunlar.....	77
4.2.12. Toplumsal Cinsiyet Algısıyla İlgili Sorunlar.....	77
4.3. Problem Çözme Süreci Teması	78
4.3.1. İlgili Kurum ve Yetkiliye Yönlendirme	79
4.3.2. Aktif Dinleme	80
4.3.3. Bireyin Sorunlarını Paylaşabilmesi	81
4.3.4. Kendi İmkanlarını Kullanma	81
4.3.5. Yaygın Din Eğitiminde Rehberlik ve Doğru Yönlendirme.....	82
4.3.6. Toplumla İç İçe Olma	82

4.3.7. Gençlere Ulaşma	83
4.3.8. Dinî Kaynakları Kullanma	84
4.3.9. Tecrübe	85
4.3.10. İhtiyacı ve Sorunları Anlama	85
4.3.11. Farklı Uzmanlardan Görüş Alma	86
4.3.12. Düzenli Takip	87
4.4. Problem Çözme Becerisine Yönelik Din Görevlisinde Bulunması Gereken Özellikler Teması	88
4.4.1. Yaşam Boyu Öğrenme	89
4.4.2. Güncel Konuları ve Sorunları Takip	90
4.4.3. Alan Hakimiyeti	91
4.4.4. Kendine Yardım Edebilme	91
4.4.5. Alçak Gönüllük	92
4.4.6. Etkili İletişim	92
4.4.7. Empati	93
4.4.8. Samimiyet	93
4.4.9. İnsan Onuruna Saygı	94
4.4.10. Güler Yüz ve Nezaket	95
4.4.11. Disiplinler Arası Bilgiye Sahip Olma	95
4.4.12. Sabır	96
4.4.13. Çözüm Odaklı Yaklaşım	97
4.4.14. Erişilebilirlik	97
4.4.15. Eşit ve Tarafsız Yaklaşım	98
4.4.16. Güvenilirlik ve Mahremiyet	99
4.4.17. Manevi Sorumluluğun Farkında Olma	99
4.4.18. Etik Değerlere Bağlılık	100
4.4.19. Sorumluluk Bilinci	101
4.5. Hizmet İçi Eğitimler ve Etkisi Teması	102
4.5.1. Eğitimlerin Problem Çözmede Etkili Olması	102
4.5.2. Eğitim ve Seminer Faaliyetlerine Katılım	103
4.5.3. Eğitim ve Yaşantının Paralellliği	103
4.5.4. Eğitimlerin Günlük Hayattaki Sorunları Çözmeye Katkısı	104

4.6. İstek ve Öneriler Teması	105
4.6.1. Eğitim Faaliyetlerinin Artırılması	105
4.6.2. Dinî Kurumların Sosyal ve Kültürel Mekanlar Haline Gelmesi	106
4.6.3. İstişare ve İletişim Ağı.....	107
4.6.4. Eylem Planı Oluşturma.....	107
4.6.5. Uzmanların Artırılması.....	108
4.7. Nicel Bulgular	110
4.7.1. Ölçek Geliştirmeye İlişkin Bulgular	110
4.7.2. Veri Analizi Sürecinde Yürütülen İşlemler	110
4.7.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri	111
4.7.4. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	113
4.7.5. Yapı Geçerliliği	116
4.7.6. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)	116
4.7.7. Faktör Analizleri	119
4.7.8. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	121
4.7.9. Yakınsak ve Iraksak Geçerlik	126
4.7.10. Ölçek Tepki Yanlılığı	126
4.7.11. Güvenirlik Analizi	127
4.7.12. Cronbach Alfa İç Tutarlık Analizi	127
4.7.13. Yarıya Bölme Metodu	128
4.7.14. Test -Tekrar Test.....	128
4.7.15. Madde Ayırt Edicilik Gücü İndeksi.....	129
4.8. Karşılaştırmalı Analizlere Dair Bulgular	131
4.8.1. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	131
4.8.2. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi	132
4.8.3. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Görev Türü Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	134

4.8.4. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Mezuniyet Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	135
4.8.5. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Görev Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	136
4.8.6. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Çalıştığı Kurum Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	137
4.8.7. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	138

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma.....	140
5.2. Öneriler	165
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	165
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	167
KAYNAKÇA.....	169
EKLER	194

TABLolar

Tablo 3.1. Araştırmanın Nitel Aşaması İçin Katılımcı Din Görevlilerinin zellikleri.....	51
Tablo 3.2. Katılımcılar	60
Tablo 3.3. Afa Veri Seti Katılımcıların Demografik zellikleri.....	63
Tablo 4.1. Veri Analizi Sürecinde Yürütülen İşlemler	110
Tablo 4.2. Açımlayıcı Faktör Analizi için Katılımcıların Demografik zellikleri	112
Tablo 4.3. Doğrulamayı Faktör Analizi için Katılımcıların Demografik zellikleri.....	113
Tablo 4.4. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem zme Becerileri lği (Tüm Veri Seti).....	114
Tablo 4.5. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem zme Becerileri lği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Faktör Analizinin İlk Hali).....	116
Tablo 4.6. KMO and Bartlett's Test Sonuçları	118
Tablo 4.7. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem zme Becerileri lği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Faktör Analizinin Son Hali)	119
Tablo 4.8. Doğrulamayı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	121
Tablo 4.9. Doğrulamayı Faktör Analizi Faktör Yükleri (Birinci Düzey)	125
Tablo 4.10. Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (CR).....	126
Tablo 4.11. Tepki Yanlılığı	127
Tablo 4.12. lm Aracına İlişkin Cronbach Alfa İç Tutarlılık Analizi Sonuçları..	127
Tablo 4.13. Yarıya Bölme Metodu	128
Tablo 4.14. Test -Tekrar Test Sonuçları	129
Tablo 4.15. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem zme Becerileri lğine ilişkin Madde Analizi	130
Tablo 4.16. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem zme Becerileri lği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Cinsiyete göre Karşılaştırılması.....	132

Tablo 4.17. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara	
Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin	
Değerlerin Yaş Gruplarına göre Karşılaştırılması	133
Tablo 4.18. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara	
Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin	
Değerlerin Görev Türüne Göre Karşılaştırılması	134
Tablo 4.19. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara	
Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin	
Değerlerin Eğitim Durumuna göre Karşılaştırılması	135
Tablo 4.20. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara	
Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin	
Değerlerin Görev Durumuna göre Karşılaştırılması	136
Tablo 4.21. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara	
Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin	
Değerlerin Çalışılan Kuruma göre Karşılaştırılması	137
Tablo 4.22. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara	
Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin	
Değerlerin Çalışma Süresine göre Karşılaştırılması	139

ŞEKİLLER

Şekil 4.1. Temalar Gösterimi.....	68
Şekil 4.2. Din Hizmetlerinde Karşılaşılan Problem Alanları Temasına ait Hiyerarşik Kod- Alt Kod Gösterimi	70
Şekil 4.3. Din Hizmetlerinde Karşılaşılan Problem Alanları Kod Matris Gösterimi.....	78
Şekil 4.4. Problem Çözme Süreci Teması Hiyerarşik Kod Alt Kod Gösterimi	79
Şekil 4.5 Problem Çözme Süreci Teması Kod Matris Gösterimi.....	87
Şekil 4.6. Problem Çözme Becerisine Yönelik Din Görevlisinde Bulunması Gereken Özellikler Teması Hiyerarşik Kod Alt Kod Gösterimi.....	89
Şekil 4.7. Problem Çözme Becerisine Yönelik Din Görevlisinde Bulunması Gereken Özellikler Teması Kod Matris Gösterimi	101
Şekil 4.8. Hizmet İçi Eğitimler ve Etkisi Teması Hiyerarşik Kod Alt Kod Gösterimi.....	102
Şekil 4.9. İstek ve Öneriler Teması Hiyerarşik Kod Alt Kod Gösterimi.....	105
Şekil 4.10. İstek ve Öneriler Teması Kod Matris Gösterimi	108
Şekil 4.11. Kod Haritası.....	109
Şekil 4.12. Kod Bulutu.....	109
Şekil 4.13. Yamaç Plato Grafiği	120
Şekil 4.14. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Çok Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş).....	123
Şekil 4.15. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği Birinci Düzey Çok Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi (Standardize Edilmemiş).....	124

KISALTMALAR

ADRB	: Aile ve Dini Rehberlik Bürosu
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi
AVE	: Çıkarılan Ortalama Varyans
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CR	: Bileşik Güvenirlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DGM	: Diyanet Gençlik Merkezi
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
GFI	: İyilik Uyum İndeksi
GSB	: Gençlik Spor Bakanlığı
KGİ	: Kapsam Geçerlik İndeksi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
N	: Frekans
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SRMR	: Standartlaştırılmış Artık Ortalamaların Karekökü
$\bar{X}$	: Ortalama

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

“Güneş altındaki her problemde bir çözüm vardır ya da hiç yoktur. Eğer bir tane varsa bulana kadar onu ara. Eğer yoksa hiç aklından geçirme.”
Mother Goose

Araştırmanın birinci bölümünde; araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları, ilgili araştırmalar ve araştırmanın temel kavramlarının tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Türkiye Cumhuriyeti’nin en köklü teşkilatlarından olan Diyanet İşleri Başkanlığı; camiler, Kur’an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ile Gençlik Merkezleri gibi çeşitli alanlarda görev yapan 140.185 personeliyle ülke genelinde din hizmetleri ve yaygın din eğitimi hizmetleri sunmaktadır (DİB, 2024). Başkanlık, kuruluşundan itibaren toplumun farklı kesimlerine yönelik kapsamlı bir din eğitimi ve rehberlik misyonu üstlenmiş; özellikle 2010 yılından itibaren, toplumun tüm kesimlerine ulaşan hizmetleriyle bu misyonunu genişletmiştir (İDE, 2021).

Diyanet İşleri Başkanlığı, gerçekleştirdiği bu kapsamlı din hizmeti faaliyetlerini başkanlık ve taşra teşkilatlarında görev yapan Diyanet İşleri Başkanı, Müftü, Vaiz, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım, Kuran Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Eğitim Uzmanı ve diğer görevlileriyle yürütürken yurt dışı yaygın din eğitimi faaliyetlerini ise; Din Hizmetleri Müşaviri, Din Hizmetleri Ataşesi, Din Hizmetleri Koordinatörü ve Din Görevlisi eliyle yürütmektedir (DİB, 2022).

Din görevlileri; bireylerin dinî ve ahlaki sorunlarına çözüm üretmek, doğru dini bilgi sunmak ve batıl inançlara karşı toplumu bilinçlendirmek gibi önemli sorumluluklara sahiptir. Bununla birlikte, toplumsal değişimlerin getirdiği zorluklarla başa çıkabilmek için din görevlilerinin yalnızca dinî bilgilerle değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik alanlarda da yetkinlik kazanmaları gerekmektedir (DİB, 2022). Diyanet İşleri Başkanlığının “*Personel Yeterlilikleri*” başlıklı çalışmasında da, bu ihtiyaca dikkat çekilmekte ve din görevlilerinin ilahiyat bilgisinden daha fazlasına ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, problem çözme becerisi gibi yetkinliklerin, din görevlilerinin

mesleki başarıları ve toplum üzerindeki etkileri açısından hayati bir öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (DİB, 2014).

Din görevlileri, bireylerin ve toplumun dinî ve ahlaki gelişiminde kritik bir rol üstlenmektedir. Onlar, yalnızca dinî bilgi ve öğretileri aktaran kişiler değil; aynı zamanda toplumun farklı kesimlerine rehberlik eden, problemlere çözüm üreten ve kriz anlarında destek sağlayan kanaat önderleridir (Altaş, 2000; Çanakçı, 2006; Çıtırık ve Zengin, 2020; Söylev, 2015; Yavuzer, 2023). Farklı araştırmalara göre din görevlileri; inanç ve ibadet uygulamaları, ailevi zorluklar, sosyal uyumsuzluk ve çatışmalar, ölüm ve hastalık gibi durumlarda manevi destek sağlayarak kapsamlı bir bilgilendirme ve danışmanlık hizmeti yürütmektedir (Altaş, 2000; Topuz, 2015). Din görevlileri bu süreci yürütürken bireylerin dinî ve ahlaki problemlerine çözüm bulmada yardımcı olmak için rehberlik ve dinî danışmanlık sağlamaktadır. Bu yaklaşımla, bireylerin öğrendiği değerlerden faydalanarak kendi problemlerine çözüm üretebilmeleri teşvik edilmektedir (Doğan, 2013). Ancak, din görevlilerinin bu rehberlik görevini yerine getirirken karşılaştığı zorluklar, din hizmetlerinin etkinliğini sınırlandırabilmektedir.

Günümüzde, hızla değişen ve büyüyen bir dünyada farklı türde ve karmaşık yapıdaki zorlukların ele alınması gerekmektedir. 21. yüzyılda, bireylerin ekonomik veya sosyal olduğu kadar çevresel olarak da karşı karşıya oldukları bazı problemleri çözmek için problem çözme becerilerine sahip olmaları önemlidir (Aşlamacı, 2023). Bireyler, sağlıklı ve mutlu yaşam sürmek istiyorlarsa bu eleştirel, yaratıcı problem çözme becerilerine sahip olmalıdır (Adagide, 2008; Büyükkaragöz, 1999; Kalaycı, 2001). Bu bağlamda, bireyin karşılaştığı problemlere etkili çözümler üretebilmesi ve uygun sosyal uyumu sağlayabilmesi için problem çözme becerileri kritik bir önem taşımaktadır. Ancak bunlar yalnızca bireylerin bilişsel kapasitelerine değil, aynı zamanda duygusal ve davranışsal faktörlerine de bağlıdır.

Problem çözme becerileri, bireylerin yalnızca bilişsel kapasitelerine dayanmaz; duygusal ve davranışsal boyutları da içeren karmaşık bir yapıyı kapsar (Taylan, 1990). Duyguların ve motivasyonun bu sürece etkili bir şekilde entegre edilmesi, bireylerin sorunlarla başa çıkma becerilerini geliştiren temel bir yeterlilik olarak kabul edilmektedir (Funke, 2014). Özellikle, din görevlileri gibi topluma rehberlik eden bireylerin problem çözme becerilerinin geliştirilmesi hem bireylerin hem de toplumun karşılaştığı zorlukların üstesinden gelinmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu beceriler, din

görevlilerinin bireylerin karşılaştıkları problemlere etkili çözümler üretebilmeleri için elzemdir. Dahası, İslam'ın bireysel ve toplumsal sorunların çözümü için sunduğu ilkeler, bu becerilerin uygulanmasında önemli bir rehberlik sağlar. İslam; iş birliği, dayanışma, birlik ve karşılıklı desteği teşvik ederek bireysel ve toplumsal problemlerin çözümünü teşvik eder (Yiğit, 2019).

Din görevlilerinin problem çözme becerileri ne kadar gelişirse bireylerin problemlerini o kadar iyi tespit edebilir ve Kur'an ve Sünnet rehberliğinde etkili çözümler sunabilir. Din, fiziksel ve ruhsal hastalıkların yanı sıra toplumsal meselelere ve bireylerin manevi problemlerine de çözümler sunarak insanlığın anlam arayışına rehberlik etmektedir. Bu bağlamda, problem çözme becerileri, manevi problemlerin çözümünde dinî ilkelerin daha etkin bir şekilde uygulanmasına olanak tanımaktadır. (Aşlamacı, 2023; Aybey, 2024). İslam geleneğinde, geçmişten günümüze manevi problemlerin çözümünde din görevlileri, Kur'an ve Sünnet'e başvurarak bireylere ve topluma manevi rehberlik yapmıştır (Abdullah, 2007; Cebeci, 2010; Durmuşlar, 2021; Gültekin, 2020; Söylev, 2014; Söylev, 2017; Topuz, 2015; Türk, 2018; Yavuzer, 2022). Bu bağlamda, İslam'ın, bireylerin ve toplumların karşılaştığı her türlü probleme evrensel çözümler sunma kapasitesine sahip olduğu ve bireylerin bu ilkeler ışığında problemlerini çözmelerinin öğretilmesi büyük önem taşımaktadır (Bilecik, 2019). Dolayısıyla, din görevlilerinin problem çözme becerilerinin geliştirilmesi, sadece bireylerin manevi ihtiyaçlarına cevap vermekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal huzurun inşasına da katkıda bulunmaktadır.

Bu araştırma, din görevlilerinin (vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip) cami, Kur'an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ile Gençlik Merkezlerinde yürüttükleri din hizmetleri sırasında karşılaştıkları sorunları ve bu sorunlara yönelik geliştirdikleri problem çözme becerilerini incelemektedir. Din görevlilerinin cami içi ve cami dışı din hizmetlerinde karşılaştıkları bireysel, ailevi ve toplumsal problemlere yönelik çözüm üretme kapasiteleri, din hizmetlerinin etkinliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda araştırma, din görevlilerinin problem çözme becerilerinin hangi düzeyde olduğunu, bu becerilerin hangi boyutlar altında ele alınabileceğini ve din hizmetleri süreçlerinde ne tür stratejiler geliştirdiklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Modern dönemde bireyler, kişisel ve ailevi problemlerinin çözümünde dinî rehberlik hizmetlerinden yararlanmayı tercih etmekte; bu doğrultuda cami, Kur'an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezleri gibi kurumlar din görevlileriyle

bireyler arasında bir köprü işlevi görmektedir (Altaş, 2022; Aybey, 2015; Ekici, 2020; Yıldırım ve Certel, 2021). Örneğin, Yıldırım ve Certel (2021), din görevlilerinin toplumsal sorunların çözümünde rehberlik ve ara buluculuk rollerine dikkat çekmiştir.

Din hizmeti alan toplumlarda sıkça karşılaşılan ailevi sorunlar, gençlik sorunları ve psikolojik sorunlarla başa çıkma bu hizmetlerin temel bileşenlerinden birini oluşturmaktadır. Özellikle Aile ve Dini Rehberlik Büroları, Kur'an kursları ve Gençlik Merkezlerinde bu tür problemlere yönelik çalışmalar yürütülürken ailevi ve bireysel problemlerin çözümü, toplumsal sorunlara rehberlik etme ve dinî sorun çözme becerileri gibi bilgi ve yeterliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tür problemlerin çözümünde gerekli beceriler, din görevlilerinin rehberlik ve danışmanlık rollerinin önemini daha da artırmakta, din hizmetlerinin etkinliğini ve toplumsal etkisini güçlendirmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, din hizmetlerinde karşılaşılan sorunlarla ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda hem din görevlilerinin hem de din hizmeti alan bireylerin çeşitli zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir. Bu sorunlar arasında, din görevlilerinin toplumla etkili bir iletişim kurmada yaşadıkları güçlükler (Özdemir, 2012; Sağlam, 2011; Şentürk, 2007), kadın vaizlerin farklı yaş gruplarına ulaşmada karşılaştıkları eksiklikler (Tezol, 2023) ve ibadet mekânlarındaki fiziki imkân yetersizlikleri (Yavuzer, 2008) öne çıkmaktadır. Ayrıca, müftülerin din görevlilerini motive etmede yetersiz kalmaları (Tezol, 2023), din hizmeti alan bireylerin ailevi, psikolojik ve gençlere yönelik problemlerle sıklıkla karşılaşmaları (Akkaya, 2023; Aybey, 2018) da dikkat çeken diğer bulgular arasındadır.

Bununla birlikte, gençler arasında deizm ve ateizm gibi inançsızlık eğilimlerinin olması (Demiraslan, 2024; Yurttürk, 2024) ile göç, şiddet olayları ve gelir adaletsizliği gibi küresel problemlerin gençler üzerindeki olumsuz etkileri (Köylü ve Oruç, 2023) din hizmetlerinde karşılaşılan önemli zorluklar olarak alanyazında yer almaktadır. Bu bulgular, din hizmetlerinde karşılaşılan problemlerin etraflıca ele alınması gerektiğini ve hem din görevlilerinin hem de din hizmeti alan bireylerin ihtiyaçlarına yönelik çözümlerin geliştirilmesinin önemini göstermektedir.

Alanyazında din görevlileri üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, bu görevlilerin mesleki ve kişisel yeterliklerini farklı açılardan ele almaktadır. Araştırmalar; din görevlilerinin manevi danışmanlık yeterlikleri (Topuz, 2015, Söylev, 2014), mesleki doyum düzeyleri (Elzerey, 2021; Şahin, 2024), mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri

(Kaya ve Nazıroğlu, 2008), mesleki etik ilkeleri (Küçük, 2021; Mutlu, 2018), iletişim becerileri (Demir, 2021), temel yeterlikleri (Akyürek, 2005; Altıntaş, 2018, Turan, 2013; Çekin, 2005; Çanakçı, 2006; Kılıç, 2014) gibi konulara odaklanmıştır. Ayrıca, yurt dışında görev yapan din görevlilerinin yeterlikleri (Güzel, 2019; Sağlam, 2011; Tosun, 1992), gençlik faaliyetlerini düzenleyen din görevlilerinin yeterlikleri (Sertbaş ve Akyürek, 2024) ve cami cemaatinin bakış açısından din görevlilerinin dinî ve ahlaki rol modeli (Duran ve Yılmaz, 2024) gibi daha spesifik alanlarda da çalışmalar yapılmıştır. Ancak alanyazında din görevlilerinin problem çözme becerilerini ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, din görevlilerinin camiler, Kur'an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ile Gençlik Merkezleri gibi çeşitli alanlarda, 140.185 personeliyle Türkiye genelinde toplumun her kesimine din hizmetleri/yaygın din eğitimi hizmetleri sunduğu göz önünde bulundurulduğunda problem çözme becerilerinin incelenmesi önemli bir gereklilik oluşturmaktadır (DİB, 2024). Bahsedilenler doğrultusunda bu çalışmayla din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunlar ve geliştirdikleri problem çözme becerilerinin detaylı bir şekilde ortaya konulması ve sonucunda 5 boyut ve 27 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmesi ve din eğitimi alanına kazandırılmasının önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, araştırmanın hem pratik hem de teorik düzeyde önemli katkılar sunması beklenmektedir. Pratik düzeyde, araştırma, din görevlilerinin problem çözme becerilerini anlamayı ve bu doğrultuda öneriler sunmayı hedeflemektedir. Ayrıca, elde edilen bulgular, din görevlilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının içeriğini zenginleştirmek ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesine rehberlik etmek amacıyla kullanılabilir.

Teorik düzeyde ise, bu araştırma, alanyazına yeni bilgiler ekleyerek din görevlilerinin problem çözme becerileri ve din hizmetlerindeki rollerine dair önemli bir eksikliği gidermeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, din hizmetleri ile sosyal bilimler, eğitim ve psikoloji gibi disiplinler arasında bir köprü kurarak disiplinler arası çalışmalara yeni bir perspektif kazandıracaktır. Araştırmada kullanılan keşfedici sıralı karma yöntem, gelecekte yapılacak benzer araştırmalar için metodolojik bir temel sağlayacaktır. Ayrıca, din görevlilerinin karşılaştıkları sorunlarda uyguladıkları problem çözme becerileri üzerine geliştirilen ölçek, gelecekteki çalışmalara teorik bir çerçeve sunacak ve ölçek geliştirme süreçlerinde referans bir kaynak niteliği taşıyacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma hem akademik araştırmalar hem de din hizmetlerinin daha etkili ve kapsamlı bir şekilde sunulmasına yönelik pratik uygulamalar için rehberlik sunmayı amaçlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada cami, Kur'an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin din hizmetleri sırasında karşılaştıkları sorunları nasıl çözdüklerini anlamak için problem çözme becerilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, din görevlilerinin din hizmetleri sırasında karşılaştıkları problemlerin neler olduğunu, bu problemleri çözmek için hangi tür becerileri kullandıkları ve bu problemleri çözerken ne tür zorluklarla karşılaştıkları araştırılacaktır. Araştırmada ilk olarak nitel yöntemle verilerin kapsamlı bir şekilde ortaya konulması, daha sonra nitel aşamadan elde edilen verilerden ölçek geliştirilmesi ve farklı değişkenlerle analizler gerçekleştirilerek nitel ve nicel veriler toplanarak konunun derinlemesine incelenmesi hedeflendiği için karma yöntem desenlerinden keşfedici sıralı desen kullanılmıştır.

Bu doğrultuda çalışmanın ilk aşamasında din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunların neler olduğu, din görevlisinin problem çözme süreci, problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikleri, hizmet içi eğitimler ve etkisi, istek ve önerilerinin nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni ile detaylı bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Nitel aşamada ortaya çıkan verilerden yola çıkılarak ikinci aşamada nicel yöntemde ölçeğin geliştirilmesi ve istatistiksel analizler yapılmıştır.

Özetle bu çalışmadaki amacımız ve keşfedici sıralı karma deseni tercih etme nedenimiz, din hizmetlerinde problem çözme becerisine ilişkin problem alanlarının veya boyutlarının net olmaması, alanyazında bu alana dair kavramsal bir çerçevenin ve sistematik bir tanımlamanın bulunmamasıdır. Bu bağlamda, ölçek geliştirme sürecinde doğrudan madde yazımı yerine, kavramsal belirsizlikleri gidermek ve alt boyutları belirlemek amacıyla din görevlilerinin görüşlerinden hareket edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Alanyazında daha önce tanımlanmamış veya boyutları belirlenmemiş bir olguya ilişkin ölçek geliştirmek için, ilgili kavram ve temaların saha verileri üzerinden türetilmesi zorunluluk arz etmektedir. Bu nedenle, araştırmada keşfedici bir desen

benimsenmiş; görüşmeler aracılığıyla din görevlilerinin problem çözme becerilerine ilişkin algıları, deneyimleri ve uygulamaları analiz edilerek ölçek geliştirme sürecine yön verilmiştir.

Bu bağlamda, karma yöntem desenine uygun olarak tasarlanan bu araştırmanın nitel ve nicel aşamalarında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1.2.1. Araştırmanın Nitel Aşamasının Soruları

- Din görevlilerinin din hizmetleri sırasında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- Din görevlileri, din hizmetleri sırasında karşılaştıkları sorunları çözüme kavuştururken hangi problem çözme becerilerini geliştirmektedirler?
- Din görevlilerinin perspektifinden bakıldığında, etkili problem çözme becerilerine sahip din görevlilerinin ayırt edici özellikleri nelerdir?
- Din görevlileri, bireylerin karşılaştıkları sorunları çözüme kavuştururken hangi problem çözme süreçlerini uygulamaktadır?

1.2.2. Araştırmanın Nicel Aşamasının Soruları

- Din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin problem çözme becerileri ne düzeydedir?
- Din görevlilerinin, din hizmetleri sırasında karşılaştıkları sorunları çözerken uyguladıkları problem çözme becerilerine ilişkin düzeyleri görev türlerine, cinsiyetine, kıdemlerine, yaşa, görev durumuna, görev yaptıkları kurum türüne ve mezuniyet durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın önemi çeşitli açılardan değerlendirilebilir. Birinci olarak, din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunları çözebilmek için problem çözme becerilerine sahip olması, din hizmetlerinin etkinliğini artırmakta ve bireysel ile toplumsal problemlerin çözümüne önemli katkılar sunmaktadır. Kişisel ve ailevi sorunlarla karşılaşan bireyler, genellikle çözüm arayışlarında din görevlilerinden dinî rehberlik ve danışmanlık talep etmektedir (Cebeci, 2010; Ekici, 2020; İnce ve Cevherli, 2019; Şen, 2010). İyi problem çözme becerilerine sahip bir din görevlisinin bu yeteneklerinin tespit edilmesi, din hizmetlerinin başarısını artırabilir ve daha etkili

problem çözme becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu nedenle, bu hizmetlerin etkinliğini artırmak ve din görevlilerinin bireysel, ailevi ve toplumsal problemlere yönelik çözüm önerilerini anlamak ve geliştirmektir. Bu bağlamda, din görevlilerinin problem çözme becerilerinin incelenmesi, sadece mevcut ihtiyaçlara cevap vermekle sınırlı kalmayacak; aynı zamanda toplumun problemlerine daha etkili çözümler sunmaya ve din hizmetlerinin niteliğini artırmaya yönelik önemli bir katkı sağlayacaktır.

İkinci olarak camiler, Kur'an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ile Gençlik Merkezlerine sorunlarının çözümü için başvuran bireylerin ihtiyaçlarına yanıt verebilmek adına, din görevlilerinin yalnızca dinî bilgilerle sınırlı kalmayıp, sosyal ve psikolojik konularda da yetkinlik kazanmalarına katkı sağlayabilir. Bu konuda problem çözme becerileri geliştirmek, din görevlilerinin bu alanda daha iyi yetiştirilmesinde daha etkili bir yaklaşımın benimsenmesine zemin hazırlayabilir.

Son olarak iyi problem çözme becerilerine sahip bir din görevlisinin özelliklerini ve din hizmetlerinde karşılaştığı sorunlara yönelik çözüm önerilerini belirlemek, gelecekte bu alanda çalışacak din görevlileri için bir yol haritası sunabilir. Bu araştırma; vaizlerin, Kur'an kursu öğreticilerinin ve imam-hatiplerin din hizmetlerinde karşılaşılan sorunlara yönelik uyguladıkları problem çözme becerilerini ve çözüm üretme becerilerini geliştirme beklentilerini anlamaya yardımcı olabilir. Bu da, daha nitelikli, donanımlı ve çözüm odaklı din görevlilerinin yetişmesine katkıda bulunabilir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan din görevlilerinin (vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip), araştırmada kullanılan nitel ve nicel veri toplama araçlarına doğru ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma,

- Erzurum ili ve ilçelerinde; Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak camiler, Kur'an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezlerinde en az 5 yıldır vaiz, Kur'an kursu öğreticisi ve imam-hatip olarak görev yapan din görevlilerinin (Vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip) görüşleri ile,
- Bu araştırma için geliştirilen nitel ve nicel veri toplama araçları ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Tanımları

Din Görevlisi: Bu araştırma kapsamında cami, Kur'an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Bürosu ve Gençlik Merkezlerinde vaiz, Kur'an kursu öğreticisi ve imam-hatip olarak çalışanları belirtmektedir.

Problem Çözme Becerisi: Günlük yaşamda duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutların eş zamanlı olarak etkili bir şekilde kullanılmasını gerektiren karmaşık bir süreçtir (Taylan, 1990: 12).

Din Hizmetleri: Bu araştırma kapsamında, din görevlilerinin (vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip) cami, Kur'an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ile Gençlik Merkezlerinde topluma din hizmeti sunma, bireylerin yaşadığı sorunlara çözüm üretme ve yaygın din eğitimi gerçekleştirme faaliyetlerini ifade etmektedir.

1.7. İlgili Çalışmalar

Problem çözme becerileriyle alakalı alanyazın taramasında ulusal ve uluslararası alanda farklı disiplinlerde oldukça geniş bir alanda çok fazla sayıda çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Özellikle eğitim bilimleri ve psikoloji alanında farklı meslek ve öğrenci gruplarıyla geniş bir yelpazede yapılmış çalışmalar mevcuttur. Ancak doğrudan din görevlilerinin problem çözme becerilerini konu alan bir araştırmanın eksik olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, alanyazında din görevlilerine odaklanan çalışmalar genellikle iletişim becerileri, mesleki aidiyet, mesleki yeterlikler ve etik konuları üzerine yoğunlaşmıştır. Bu nedenle öncelikle din görevlilerinin iletişim, mesleki vb. becerileri açısından değerlendirilen çalışmalar ele alınacaktır. Ardından yurt içinde problem çözme becerileriyle alakalı din eğitimi alanında öğretmen ve öğrencilerle yapılan çalışmalar değerlendirilecektir. Diğer araştırmalar doğrudan din görevlilerinin problem çözme becerilerini konu edinmemiş olup, bu bağlamda farklı meslek grupları ve öğrenci toplulukları üzerinde gerçekleştirilen problem çözme becerilerine yönelik çalışmalar incelenecektir. Ardından yurt dışında problem çözme becerileriyle alakalı yapılan çalışmalar incelenecektir.

1.7.1. Din Görevlileriyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Doğan (2013), din görevlilerinin (imam-hatip ve müezzin-kayyım) hizmet içi eğitim ve almış oldukları eğitime bakış açılarını ve tutumlarını inceleyen bir çalışma yapmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmada, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan imam-hatip, müezzin-kayyımların almış oldukları hizmet içi eğitim ve bu konudaki 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 ve aynı anda birçok kişiye ulaşabilmek amacıyla anket uygulanmıştır.

Mutlu (2018), karma araştırma yöntemiyle yaptığı çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı Kur'an kurslarında görev yapan öğretmenlerin mesleki etik ilkelerini incelemiştir. Araştırmacı, keşfedici sıralı karma desen yöntemi kullanarak ilk olarak öğretmenlerle yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirmiştir. Bu nitel görüşmelerin analizi sonucunda, Kur'an kursu öğreticiliği alanında uygulanması gereken mesleki etik ilkeler belirlenmiştir. Belirlenen mesleki etik ilkeler altı ana başlık altında sınıflandırılmıştır: öğrencilere yönelik ilkeler, meslektaşlara yönelik ilkeler, kurs ve yönetimine yönelik ilkeler, mesleğe yönelik ilkeler, velilere yönelik ilkeler ve topluma yönelik ilkeler. Nitel analizin ardından "Öğreticilerine Göre Kur'an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri" başlıklı bir ölçek hazırlanmıştır. Bu ölçek, Ankara'daki Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı Kur'an kurslarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Çalışma, Kur'an kursu öğreticiliğinde benimsenmesi gereken mesleki etik ilkelerin genelleştirilebileceği bir çerçeve sunmuştur. Bu çalışma, din eğitimi alanında karma araştırma yöntemini kullanarak yürütülen önemli bir örnek çalışma olarak gösterilebilir.

Güzel (2019), karma yöntemli çalışmada, Almanya'nın Baden-Württemberg eyaletindeki DİTİB camilerinde görev yapan din görevlilerinin yeterlik düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda, yurt dışında görev yapan din görevlilerinin kendi kendilerini değerlendirmeleri sağlanmış ve ardından cemaatin bu görevlileri nasıl gördüğü araştırılmıştır. Çalışma kapsamında, din görevlilerinin yeterliklerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiş ve hem görevlilerin hem de cemaatin görüşleri alınarak bir değerlendirme yapılmıştır. Araştırma bulguları, nicel veri analizi ve nitel görüşmelerin betimsel analizi ile birlikte değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarında, din görevlilerinin yeterlik düzeyleri ile bazı bağımsız değişkenler arasında anlamlı farklılıklar

olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, din görevlilerinin yeterliklerinin farklı faktörlerle etkileşim içinde olduğunu ve bu yeterliklerin kompleks bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Küçük (2021) tarafından yürütülen araştırmada, din görevlilerinin (imam-hatip ve müezzin-kayyım) meslek etiği algı düzeyleri ve çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmacı hem yurt içi hem de yurt dışında din görevliliği meslek etiğiyle ilgili yapılmış çalışmalardan yola çıkarak “Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği”ni oluşturmuş ve nicel araştırma yöntemleri çerçevesinde, tarama ve nedensel karşılaştırma modellerini kullanarak din görevliliği meslek etiğinin; mesleki gelişim, mesleki uygulama, çevre ile ilişkiler ve mesleki formasyon olmak üzere dört farklı boyutta ele alınabileceğini tespit etmiştir.

Demir (2021), yetişkin din eğitimi alanında faaliyet gösteren din görevlilerinin (müftü, vaiz, cezaevi vaizi, eğitim görevlisi, imam-hatip ve müezzin kayyım) cemaatiyle veya yetişkin öğrencisiyle olan iletişim becerilerinin yeterliklerinin düzeyini tespit etmeye çalışmıştır. Bu değerlendirme, din görevlilerine ek olarak cami cemaati ve Kur'an kursu katılımcılarına yönelik düzenlenen iki ayrı anket çalışması ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modelinde betimsel bir yöntemle, din görevlilerinin iletişim yeterlilik düzeylerini kapsamlı bir şekilde belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın teorik kısmında iletişim olgusunu bütün yönleriyle ele almanın yanında; yetişkinlerin fiziksel, psikolojik, sosyal, dinî ve eğitim-öğretim açısından özelliklerini ele almıştır.

Duran (2023), gerçekleştirdiği nitel çalışmada, imam-hatip ve müezzin kayyımların rol modelliğinin cami cemaati tarafından nasıl algılandığını analiz etmek amacıyla Samsun ili ve ilçelerinde 46 cami cemaati üyesiyle görüşmeler gerçekleştirmiştir. Nitel görüşmelerden elde edilen veriler, temalar ve kodlar oluşturularak analiz edilmiştir. Çalışma sonucuna göre din görevlilerinin cami cemaati tarafından yeterli düzeyde rol model olarak görülmediği ve bu nedenle rol model olarak alınmadığı tespit edilmiştir.

1.7.2. Yurt İçinde Problem Çözme Becerileriyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Alanyazın incelendiğinde din eğitimi alanında problem çözme becerileriyle ilgili öğretmen ve öğrencilerle yapılan çalışmaların yanı sıra farklı disiplinlerde ilahiyat öğrencilerine ve Kur'an kursu öğreticilerine yönelik az sayıda çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir.

Taylan (1990), Türkiye'de problem çözme becerisi alanındaki öncü çalışmalardan birini gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, öncelikle teorik bir temel oluşturmak üzere problem çözme ve Bandura'nın kendine yeterlik modeli gibi konular detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca, Heppner ve Petersen tarafından 1982'de geliştirilen Problem Çözme Envanteri, Ankara Üniversitesi öğrencileri üzerinde Türkçeye uyarlanarak test edilmiş ve envanterin geçerliliği ve güvenilirliği konusunda olumlu sonuçlar elde edilmiştir. Taylan, bu envanteri kullanarak problem çözme becerilerinin üç alt boyutunu; Problem Çözme Güveni, Yaklaşım-Kaçınma ve Kişisel Kontrolünü Sürdürme Yeteneğiyle ele almış ve 35 madde ile ölçmüştür.

Tekeli (2010) çalışmasında, lise son sınıf öğrencileri ile üniversite öğrencilerinin denetim odağı, akademik benlik yeterliği, stresle başa çıkma ve problem çözme becerilerini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Aynı zamanda, bu çalışmada, cinsiyet değişkeni de incelenmiştir. Araştırma, öğrencilerin cinsiyetlerine bağlı olarak farklı davranışlar sergilediğini ortaya koymuştur: Erkekler daha risk alıcı, kızlar ise daha temkinli davranmaktadır. Bu bulgular, eğitimcilerin öğrenci farklılıklarına göre eğitim yöntemini ayarlaması gerektiğini vurgulamaktadır.

Totan (2011), ilköğretim öğrencileriyle gerçekleştirdiği araştırmayı tam deneysel desen kullanarak yürütmüştür. Bu çalışma, ilköğretim altıncı sınıf öğrencilerinin problem çözme becerileri eğitim programının, sosyal ve duygusal öğrenme ihtiyaçları kapsamında görev bilinci, akran ilişkileri ve öz-düzenleme ile iletişim, problem çözme, stresle başa çıkma ve kendilik değeri gibi sosyal ve duygusal öğrenme becerileri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, problem çözme becerileri eğitim programının ilköğretim altıncı sınıf öğrencilerinin sosyal ve duygusal öğrenme ihtiyaçları toplam puanı ile sosyal ve duygusal öğrenme becerileri toplam puanı üzerindeki etkileri de değerlendirilmiştir. Araştırma, problem çözme becerileri eğitiminin görev bilinci, öz-düzenleme ve sosyal-duygusal öğrenme ihtiyaçlarında deney grubu lehine anlamlı bir artış sağladığını, bu etkinin izleme testinde de sürdüğünü, ancak akran ilişkilerindeki farkın izleme testinde ortadan kalktığını göstermiştir.

Bayraktar (2014), çalışmasında İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik inançları ile problem çözme becerilerini araştırmıştır. Bu amaçla, çalışmanın evreninde İlahiyat ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (DKAB) lisans programları ile İLİTAM bölümünde öğrenim gören öğrenciler bulunmaktadır. Bu

çalışmada, İlahiyat eğitiminin öğrencilerin öz yeterlik inanç düzeylerine ve problem çözme becerilerine olan katkıları çeşitli değişkenler açısından araştırılmıştır.

Öztoprak (2014), Hz. Peygamber'in yaşanan ve yaşanması muhtemel problemleri çözmek için uyguladığı yöntemleri örneklendiren bir çalışma yapmıştır. Örneklemeye metodu kullanılarak hadisler ışığında, Hz. Peygamber'in, bireysel ve toplumsal hayatta karşılaştığı problemlere nasıl yaklaştığı ve problemleri çözmede izlediği yöntemler ele alınmıştır. Din görevlileri içinde yaşanan problemlerin çözümünde, Hz. Peygamberin uyguladığı yöntemler açısından örnek olacak bir çalışmadır.

Yiğit (2019), çalışmasında AİHL meslek dersleri öğretmenleri ve öğrencileri üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın amacı, AİHL meslek derslerinin problem çözme becerisi kazandırma işlevselliğini değerlendirmektir. Bu kapsamda, ilk olarak ders kitapları analiz edilmiştir. Araştırmanın bir diğer aşaması ise, "Öğretmen Problem Çözme Becerisi Kazandırma Yeterliği Ölçeği"ni oluşturmak olmuştur. Bu ölçek, meslek dersleri öğretmenlerinin problem çözme becerisi kazandırma yeterliliğini ölçmeye yönelik bir araç olarak tasarlanmıştır. Araştırma sürecinin devamında, aynı ilde bulunan öğrencilere "Din Öğretimi'nde Problem Çözme Becerisi Kazanma Amacına Erişim Düzeyi Ölçeği" uygulanmıştır. Bu ölçek ise öğrencilerin din öğretimi kapsamında problem çözme becerilerini kazanma düzeyini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmış bir diğer ölçektir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, çeşitli analiz yöntemleri ile işlenmiş ve raporlaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, daha önce yapılmış ilgili araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılmıştır. Araştırma, Türkiye'de örgün din eğitimi alanında problem çözme becerilerinin ele alındığı sınırlı sayıdaki çalışmalardan biri olarak önem taşımaktadır.

Arslan (2020), öğretmenlerin problem çözme becerileri ile teknostres düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, 81 ildeki 3143 öğretmenden oluşturmaktadır. Öğretmenlerin problem çözme becerilerini ölçmek için "Yetişkinler İçin Problem Çözme Becerileri Ölçeği" kullanılmış, teknostres düzeylerini ölçmek için ise "Öğretmenlerin Teknostres Düzeylerini Belirleme Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) ve iki yönlü MANOVA teknikleri kullanılmıştır.

Tekeli (2020), karma yöntemle gerçekleştirdiği çalışmasında, profesyonel turist rehberlerinin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin problem çözme becerileri üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçları, duygusal zekânın mükemmeliyetçilik ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki üzerinde dolaylı etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Güdük (2022), sosyal hizmet bölümü öğrencileri üzerinde nicel araştırma kapsamında ilişkisel tarama modelini kullanarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmada; problem kavramı, problem çözme becerisi, öz yeterlik ve sosyal öz yeterlik kavramları teorik olarak incelenmiş; sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile sosyal öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Sonuç olarak problem çözme becerileri ile sosyal öz yeterlik puanları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akpınar (2022), hokey sporcularının empati ile problem çözme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırma, betimsel bir yapıya sahip ilişkisel tarama modeli kullanılarak iki aşamada yürütülmüştür. Birinci aşamada, hokey sporcularının empati ve problem çözme beceri düzeyleri belirlenmiştir. İkinci aşamada ise, hokey sporcularının farklı değişkenler ile empati ve problem çözme beceri düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını değerlendirmiştir. Çalışma, hokey sporcularının empati düzeyi ile problem çözme becerisi arasında düşük seviyede pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Karakaş (2023), betimsel nitelik taşıyan tarama modeli ile yaptığı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin kişilik, yenilikçi davranış ve sosyal problem çözme düzeylerini bazı demografik bilgiler açısından incelemiştir. Ortaokul ve lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenleri üzerine üç ölçekle çalışma yapılmıştır. Öğretmenlerin dışa dönük, sorumluluk sahibi ve yenilikçi davranışları ile sosyal problem çözme eğilimlerini artırmak için özlük haklarının güçlendirilmesi, idari görevlere katılım ve ulusal/uluslararası projelerde yer alma teşvikinin önemli olduğu tespit edilmiştir.

1.7.3. Yurt Dışında Problem Çözme Becerileriyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Heppner vd. (1982), karma yöntem kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada, kendilerini "başarılı" ve "başarısız" problem çözümler olarak algılayan bireyler arasındaki farklılıkları incelemiştir. Araştırma kapsamında, "başarılı" ve "başarısız"

problem çözücülerden oluşan iki grup oluşturulmuş ve her gruptan yirmişer lisans öğrencisi seçilmiştir. Çalışmanın sonuçları, problem çözme başarısının bireylerin algıları, stratejileri ve problem türüne göre farklılık gösterdiğini ve problem çözme sürecinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur.

D'Zurilla ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen Sosyal Problem Çözme Envanteri - Revize Edilmiş Formu (SPSI-R) kullanılarak yapılan bu araştırmada, yaş ve cinsiyet farklılıklarının sosyal problem çözme becerisi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, sosyal problem çözme becerisi genç yetişkinlikten (17-20 yaş) orta yaşa (40-55 yaş) kadar artmakta, ancak ileri yaşta (60-80 yaş) azalmaktadır. Bu sonuç, yaş ilerledikçe sosyal problem çözme becerisinin geliştiğini, ancak yaşlılık döneminde bu becerinin azaldığını göstermektedir. Özellikle orta yaş dönemi, sosyal problem çözme açısından en güçlü dönem olarak belirlenmiştir. Ayrıca cinsiyet farklılıklarının, belirli yaş gruplarında daha belirgin hale geldiği görülmüştür.

Heppner ve Baker (1997) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Problem Çözme Envanteri'nin (Problem Solving Inventory - PSI) çeşitli alanlardaki uygulamaları ele alınmıştır. Çalışmada, problem çözenin psikolojik sağlık açısından önemi vurgulanmış ve problem çözme becerilerinin bireylerin yaşam kalitesine etkisi tartışılmıştır. Ayrıca, Heppner (1988) ve Heppner & Petersen (1982) tarafından geliştirilen PSI'nin tanıtımı yapılmış, envanterin ne olduğu, nasıl uygulandığı ve önceki araştırmalarda hangi değişkenlerle ilişkili olduğu açıklanmıştır. PSI'nin, psikolojik danışmanlar, klinik psikologlar, sosyal hizmet uzmanları ve ruh sağlığı profesyonelleri tarafından yaygın olarak kullanıldığı belirtilmiştir. Bu çalışma, Problem Çözme Envanteri'nin (PSI) psikolojik danışmanlık, sağlık hizmetleri, iş dünyası, akademik başarı ve eğitim gibi geniş bir alanda etkili bir değerlendirme aracı olarak kullanıldığını göstermektedir. Ayrıca, problem çözme becerilerinin bireylerin genel işlevselliği üzerinde önemli bir rol oynadığı vurgulanmıştır.

Bingham (2019), bu çalışmada çocukların problem çözme becerilerinin nasıl geliştirilebileceğine odaklanmaktadır. Çalışmada, problem çözme yeteneğinin bilişsel, sosyal ve duygusal gelişime katkıları ele alınmıştır. Farklı yaş gruplarındaki çocukların problem çözme becerilerinin gelişim süreçleri incelenmiş ve hangi yaşta hangi becerileri kazandıkları üzerinde durulmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin ve ebeveynlerin çocukların problem çözme becerilerini desteklemek için kullanabileceği stratejiler sunulmuştur. Bu

Çalışma, ocukların problem çözme yeteneklerini geliştirmeye yönelik hem teorik hem de uygulamalı bilgiler içeren kapsamlı bir kaynak niteliğindedir. Özellikle eğitimciler, psikologlar ve ebeveynler için rehber olarak hazırlanmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde problem, problem çözme kavramı, problem çözme aşaması, problem çözme becerisi ve problem çözme sürecini etkileyen faktörler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca bu bölümde, bireysel ve toplumsal sorunların çözümünde din ve din görevlilerinin üstlendiği rol incelenmiştir.

2.1. Problem ve Problem Çözme Kavramı

Aşağıdaki başlıklarda önce problem, problem çözme kavramı ve problem çözme aşamalarına sırasıyla yer verilmiştir.

2.1.1. Problem Kavramının Tanımı

Problem kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Oxford University, 2000; Türk Dil Kurumu, 2023). “Zor bir şekilde başa çıkılması veya anlaşılması gereken zor bir şey, matematiksel veya felsefi problemin cevabını bulmak” anlamlarına gelmektedir (Oxford University, 2005). Günümüzde Fransızcada “probleme” tarzında kullanılan bir kavramdır. Problem kelimesi, “Teoremler veya kurallar yardımıyla çözülmesi istenen soru, mesele” anlamında kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2024). Problem anlamında kullanılan sorun kavramı ise “Araştırılıp öğrenilmesi, düşünülüp çözümlenmesi, bir sonuca bağlanması gereken durum, mesele, problem” veya “sıkıntı veren durum, dert” tarzında farklı anlamlara gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2023). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere problem, insana rahatsızlık veren ancak uygun bir yöntemle de çözme çabası gereken bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Problem kavramı, farklı disiplinlerde farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Problem, insanların sürekli karşılaştığı ve çözüm üretmek zorunda olduğu bir kavram olarak ifade edilebilir. Kalaycı (2001), Latince kökenli “problem” kavramının Arapçada “mesele”, günümüz Türkçesinde ise “sor” kökünden türeyen “sorun” kavramıyla ilişkilendirildiğini belirtmektedir. Sorun; çözümlenmesi, öğrenilmesi ve nihai bir sonuca ulaşılması gereken müşkül, zorluk, meşakkatli veya sıkıntılı bir durumu ifade eder. Bilgen'e (2023) göre problem, bir hedefe ulaşma çabası sırasında karşılaşılan engel ya da sorun karşısında hissedilen huzursuzluktur. Bu huzursuzluk, bireyde çözüm arayışı ve

isteği ortaya çıkarmalıdır. Woolfolk (1998) ise problem durumunu, herhangi bir hedefe ulaşmaya çalışırken bir yöntem bulmaya ihtiyaç duyulan bir durum olarak tanımlar. Ona göre bir problem; mevcut durum (başlangıç), hedef (ulaşılacak istenen sonuç) ve hedefe ulaşmayı sağlayacak süreçler veya faaliyetlerden oluşur. Evans (1997) ise bir sorunun çözümüne başlamadan önce onun tanımlanması gerektiğini vurgular. Var olan durum ile istenilen durum arasındaki boşluk, sorunlara yol açar. Çoğu durumda bu boşluk, birbiriyle iç içe geçmiş birçok sorunun oluşturduğu bir karmaşadır. Bu tanımlamalar, problem kavramının hem bireysel hem de toplumsal düzeyde değerlendirilebilecek çok boyutlu bir yapı olduğunu göstermektedir.

Problem kavramı, genellikle bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları karmaşık, stresli ve istenmeyen durumları ifade etmektedir (Yalçın vd., 2010). Morgan'a (2011) göre problem, bir kişinin hedeflerine ulaşmada engellerle karşılaştığında yaşadığı hüsrana ve hayal kırıklığı ile ortaya çıkar. Bacanlı ve Aydın (2018), bir durumun problem olarak kabul edilebilmesi için bireyin bu durumdan huzursuz olması ve birden fazla çözüm yolu sunabilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Problem, çözüme ulaşmak için açık veya belirgin bir yolun olmadığı, bireyin ya da bir grubun karşılaştığı her türlü nicel veya başka türden bir durumdur (Krulik ve Rudnick, 1987). Bu tanımda temel unsur "açık bir yolun olmaması" olarak vurgulanmıştır.

Tekeli'ye (2010) göre problem, genellikle çözülmesi gereken bir zorluk veya cevaplanması gereken bir soru olarak görülür. Ancak, bir problemin çözülebilmesi için bu sorunun belirli bir model veya kurallar bütünü çerçevesinde ele alınması gerekir. Problem çözmenin, dikkat ve düşünme süreçlerini zorunlu kıldığını belirtmektedir. Problem kavramının ele alınış biçiminde planlı ve sistematik bir yaklaşımla geliştirmek gerektiği düşünülebilir. Sorunlar her zaman açık ve somut değildir, bazen koşullar nedeniyle gizlenebilir veya etkileri dolaylı olabilir. Ayrıca, sorunlar zamanla önem derecesini kaybedebilir ya da tamamen ortadan kalkabilir. Bir sorunun çözümüne başlamadan önce onun tam olarak tanımlanması ve çözüm zamanlamasının belirlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Stevens, 1996).

Problem kavramına araştırmacıların farklı yaklaşımlar getirdikleri anlaşılmaktadır (Bingham, 2019; D'Zurilla vd. 2004; Gürleyük, 2008; Keskin ve Yıldırım, 2024; Sağar, 2022). Problem kelimesi genellikle sayısal bir cevabın bulunmaya çalışıldığı bir matematik problemi ile ilişkilendirilir. Ancak, problem kavramı yalnızca matematikle

sınırlı kalmayıp çözüm arayışı gerektiren her türlü karmaşık durumu ifade etmektedir (Gürleyük, 2008). Bingham (2019), problem kavramını, bir kişinin spesifik bir hedefe ulaşmak için sahip bulunduğu mevcut güçlerin karşılaştığı zorluklar olarak tanımlar. Ona göre, bir birey belirli bir hedefe ya da anlayışa ulaşmada engellerle karşılaştığında bir problem söz konusu olur. D’Zurilla vd.ne (2004) göre problem; uyum sağlamak için bir yanıt gerektiren, fakat bir veya daha fazla engelleyici faktörün varlığı nedeniyle etkili bir çözümün hemen görünmediği veya mevcut olmadığı bir yaşam durumu ya da görevdir. Keskin ve Yıldırım (2024) ise, bireylerin hedeflerine ulaşma çabaları sırasında karşılaştıkları engelleri problem olarak tanımlamaktadır. Sağar (2022) ise problemleri, hedeflere ulaşmaya çalışırken karşılaşılan engeller nedeniyle bireyin zihinsel ve fiziksel acı yaşamasına neden olan zorluklar olarak tanımlamaktadır. Problem kavramı, bireysel hedeflere ulaşma sürecinde karşılaşılan engeller ve bu engelleri aşmak için gösterilen çabalarla şekillenen çok boyutlu bir olguya sahip olduğu değerlendirilebilir.

Problem kavramının, yaşamın her noktasında ortaya çıktığı ve bireylerin kendilerine özgü yaklaşımlarla çözmeye çalıştığı söylenebilir. İnsan, problemini çözmek ister ancak her problemin de çözümünün olmadığı ya da kolay çözülebilir olmadığını da kanıksamak gerekir. Bir problem birine göre zor iken başka birine göre önemsiz de olabilir. Bu durum bireyin probleme yüklediği anlam ile ilgilidir.

İnsanlar yaşamlarının her alanında çözülmesi gereken farklı zorluklarla karşılaşmaktadır. Bazı sorunlar, basit çözümlerle ortadan kaldırılabilirken bazıları oldukça karmaşık ve zorlu süreçler gerektirebilir (Çakmak vd., 2024). Problem, insanların yaşantılarında karşılaştıkları karmaşık olaylar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, bir arkadaşın sorduğu basit bir soru, ayakkabıya yapışan sakız gibi günlük olaylar ya da savaş gibi büyük çaplı durumlar problem olarak değerlendirilebilir (Gelbal, 1991).

Durlak (1983), yaşamın insanlar için günlük sıkıntılar ve stres dolu olaylarla dolu olabileceğini ifade etmektedir. Bu stres kaynaklarının bazıları önemsiz gibi görünen olaylardan (örneğin anahtar kaybetmek, gürültü yapan komşular) kaynaklanırken bazıları daha ciddi yaşam olaylarından (örneğin boşanma, tecavüz, iş kaybı, sevilen birinin ölümü) kaynaklanmaktadır. Keskin (2022) ise insanların karşılaştıkları sorunları alanyazında dört grupta ele almıştır: kişisel sorunlar (sağlık, davranışsal ve duygusal

sorunlar), insanlar arası sorunlar (iletişim ve uyum problemleri), kişisel olmayan sorunlar (maddi sıkıntılar, araç arızaları) ve toplumsal sorunlar (trafik, eğitim, terör vb.).

Toplumun sürekli değişen ve karmaşık yapısının bireyleri çözüm arayışı gerektiren farklı sorunlarla yüz yüze bıraktığı belirtilmektedir. Bu sorunlar, sabah hangi kravatu takacağınıza karar vermek gibi önemsiz görünen konuların yanı sıra, mantıksız bir amirle ya da aile içindeki anlaşmazlıklarla uğraşmak gibi daha karmaşık ve acil problemleri de içermektedir (D’Zurilla ve Goldfried, 1971).

Özcan (2023) ise yaşamın her anında bir problemle karşılaşmanın olası bir durum olduğunu belirtmektedir. Posamentier ve Krulik (2008), bireylerin günlük ve mesleki yaşamlarında basit problemlerden (örneğin bir caddeyi güvenli bir şekilde geçmek) daha karmaşık sorunlara kadar geniş bir yelpazede zorluklarla karşılaşabildiklerini ifade etmektedir. Bu problemlerin etkili bir şekilde çözülebilmesi için uygun yöntem ve stratejilerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Problemleri bireyin hedefine ulaşma çabası sırasında karşısına çıkan engeller olarak tanımlamaktadır. Bu engeller arasında finansal sorunlar ve zaman yetersizliği gibi unsurlar bulunmaktadır (Aksoy, 2003). Finansal zorlukları, sağlıkla ilgili problemleri, aile içi anlaşmazlıkları ve toplumsal sorunları bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları temel problemler arasında sıralamaktadır (D’Zurilla vd. 2004).

Novick ve Bassok (2005), insanların günlük yaşamlarında; kırık bir ampulü prizden çıkarmaktan sekizi yediyle çarpmaya, ikinci dereceden bir denklemin köklerini bulmaktan aile tatili planlamaya ve başkanlık seçiminde kime oy vereceğine karar vermeye kadar farklı türde sorunlarla karşılaştıklarını belirtmektedir. Bu tür örnekler, farklılık göstermelerine rağmen ortak bir noktaya sahiptir: “İnsanlar, bir hedefe ulaşmayı amaçladıklarında ancak bu hedefe nasıl ulaşacaklarını bilmediklerinde sorunlar ortaya çıkmaktadır.” Kozikoğlu vd. (2022), problem kavramının sınırlarını tanımlamanın güç olduğunu ifade etmektedir. Tanımlar, eğitimciler arasında farklılık göstermekle birlikte ortak nokta, bireyin bir hedefe nasıl ve ne şekilde ulaşmaya çalıştığıdır. Öztaş (2020), problem kavramının subjektif bir nitelik taşıdığını ve yaş, eğitim, bilgi, deneyim, tutumlar ve algılar gibi birçok faktörden etkilendiğini vurgulamaktadır. Altıntaş ve Bıçakçı (2018), bireylerin günlük yaşamlarında çeşitli rahatsızlıklar, zorluklar ve engellerle sıklıkla karşılaştıklarını belirtmektedir. Bu sorunlarla başa çıkmak için bireyler, farklı sorun çözme teknikleri geliştirmekte ve kullanmaktadır. Çünkü çözüm arayışı, yaşamın

zorluklarıyla başa çıkmanın temel yollarından biri olarak kabul edilmektedir. Tüm bu tanımlardan yola çıkarak problem kavramı şu şekilde düşünülebilir:

- Problem, bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için aşmaları gereken bir engeldir.
- Problemler, bireylerde huzursuzluk ve rahatsızlık yaratan durumlar olup çözüm arayışı gerektirir.
- Problem kavramı, günlük yaşamdan karmaşık toplumsal sorunlara kadar geniş bir yelpazeyi kapsar.
- Problemlerin tanımı; bireyin yaş, eğitim, bilgi ve algı gibi kişisel özelliklerine göre değişiklik gösterebilir.

Problem kavramının tanımlarından da anlaşılacağı üzere problemin çözülme çabası gerektiren bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda problem çözme kavramına ilişkin aşağıdaki başlıkta yer verilmiştir.

2.1.2. Problem Çözme Kavramı

Problem çözme, insanlık tarihinden beri hayatta kalma mücadelesinde önemli bir rol oynamış ve bireylerin bu süreçte geliştirdikleri becerilerle şekillenmiştir. İlk çağlardan beri bilinen bir kavram olmasına rağmen, J. Dewey ve Vygotsky tarafından sistemli bir şekilde ele alınmıştır (Akpınar, 2022; Öztaş, 2020). Problem çözme, insan yaşamının her alanında yer almakta ve hayatta kalmanın temel şartı olarak görülmektedir (Mayer, 2013; Rowe, 1985). Günümüzde problem çözme; danışmanlık ve klinik psikologlar, lisanslı profesyonel danışmanlar, sosyal hizmet uzmanları, endüstri/örgüt psikologları, okul psikologları, tıbbi personel, yönetilen sağlık hizmetleri uzmanları ve sosyal hizmet uzmanları gibi geniş bir yelpazedeki uygulayıcılar için önemli bir konudur (Heppner ve Petersen 1988; Heppner ve Baker, 1997).

İnsanın var olduğu yerde problemler de kaçınılmazdır ve insanın probleme yaklaşımı ile onu çözme gayreti, problem çözme süreci olarak tanımlanabilir. Problemi çözebilmek için öncelikle sorunu tanımak ve kapsamını belirlemek gereklidir; problem çözme süreci, ortaya çıkan sorunun çözülmesini amaçlar (Bingham, 2019; İleritürk vd., 2017). Problem çözme süreci zaman, emek, enerji ve pratik gerektiren kapsamlı bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Tur, 2022). İleritürk vd. (2017), problem çözmenin bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için temel bir beceri olduğunu belirtmiştir

Davidson vd. (1994), problem çözme sürecinde ilk adımın sorunun varlığını fark etmek olduğunu, ardından sorunun kapsamı ve hedefler açısından tanımlanması gerektiğini ifade etmiştir. Bingham (2019) ise problem çözmeyi, bir hedefe ulaşmakta ortaya çıkan zorlukları ortadan kaldırma süreci olarak tanımlar. Bu süreç hem fiziksel hem de psikolojik şartların sağlanmasını içerir. Problemin insan yaşantısında doğal bir süreç olduğu ancak probleme yaklaşımın önemli bir konu olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Hayatın büyük bir kısmı problem çözme üzerine kuruludur. İnsanların, patlayan bir lastik gibi küçük sorunlardan; işsizlik, boşanma veya bir yakının ölümü gibi büyük problemlere kadar karşılaştıkları durumları nasıl çözdükleri, çoğu uzman için önemli bir araştırma ve inceleme konusudur (Dong, 2005). Çünkü problemler yaşamın kaçınılmaz bir parçasıdır ve insanlar yaşamlarının büyük bir kısmını bu problemleri çözmeye ayırır (Frensch ve Funke, 1995). Farmer ve Matlin (2009), günlük yaşamda karşılaşılan çeşitli durumların bireylerin problem çözme becerilerini kullanmalarını gerektirdiğini belirtmiştir. Arkadaşlara kişisel sorunlarda yardımcı olmak, akademik araştırmalar yapmak veya seyahat planları oluşturmak gibi faaliyetler bu sürece örnek olarak gösterilebilir. Buna ek olarak, kırık bir ampulü tamir etmek ya da aile tatili planlamak gibi günlük yaşamın bir parçası olan durumlar da problem çözme becerilerini devreye sokar. Hatta başkanlık seçimlerinde kime oy vereceğimizi belirlemek gibi toplumsal ve siyasi kararlar bile problem çözme süreçlerini içerir (Novick & Bassok, 2005; Glassman & Hadad, 2009). Santrock (2011), problem çözmenin bir hedefe ulaşmak için yol bulma süreci olduğunu belirtmiş ve bilim fuarı projesi oluşturmak, ödev yazmak ya da çevre bilincine yönelik konuşmalar hazırlamak gibi birbirinden farklı örneklerin, problem çözmede benzer adımları içerdiğini vurgulamıştır.

Problem çözme, bireysel ve toplumsal yaşamın her alanında önemli bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. VanGundy (1981), problem çözmenin ekonomi, politika, toplum ve teknoloji gibi çeşitli alanlarda temel bir görev olduğunu ifade etmiştir. Nokes ve Schunn (2010), sorunların bireysel, grup, örgütsel ve toplumsal düzeylerde ortaya çıktığını ve birindeki değişimin diğerlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkilediğini vurgulamıştır. Bu durum, problem çözmenin günlük yaşamda karşılaşılan birçok durumda temel bir bilişsel faaliyet olduğunu göstermektedir. Problem çözme becerileri, bilimden sanata ve iş dünyasından politikaya kadar birçok alanda başarının kritik bir unsurudur (Rahman, 2019). Bransford ve Stein (1993), problem çözmenin doğuştan gelen

bir yetenek değil, öğrenilen bir beceri olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, problem çözmenin yalnızca bir sorunun tamamlanması gereken bir süreçten ibaret olmadığını, daha genel ve hayati bir yetenek olduğunu vurgulamışlardır.

Problem çözme, bireyin karşılaştığı sorunlara yönelik farklı yaklaşımları içeren çok boyutlu bir süreçtir. D'Zurilla ve Goldfried (1971), problem çözme, sorunlu bir olayla başa çıkmak için çeşitli yanıt seçenekleri sunan ve bu seçenekler arasından en verimli olanını seçme olasılığını artıran davranışsal bir süreç olarak tanımlamışlardır. Bu süreç, kişinin geçmiş deneyimlerinden yararlanmayı ve mevcut durumlara uygun yanıtlar geliştirmeyi kapsar. Korkut (2002), problem çözmenin, yalnızca geçmiş deneyimlerden öğrenilen kuralların uygulanmasıyla sınırlı kalmayıp yenilikçi çözümler bulmayı gerektirdiğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Trilling ve Fadel (2009), problem çözme, alışılmadık problemlerin hem geleneksel hem de yenilikçi yollarla çözülmesini sağlayan, çeşitli bakış açılarını netleştiren ve daha iyi çözümlere götüren önemli soruların belirlenmesi ve sorulması süreci olarak tanımlamıştır. Kruger (1997) ise problem çözme, sistematik bir müdahale yaklaşımıyla, kişinin arzu edilmeyen bir durumu çözebilme yeteneğine olan inancı şeklinde tanımlamaktadır. Bu bağlamda, bireyin problemlere yaklaşımı, sorunların çözümünde başarılı bir sonuç elde edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Serdar vd. (2017), problem çözme sürecinin, çoğunlukla probleme ve çözüme ilişkin çeşitli bakış açılarının ve fikirlerin geçerliliğinin sorgulanmasını gerektiren bir süreç olduğunu vurgulamışlardır. Bu süreç hem bireysel hem de toplumsal düzeyde etkili çözüm yolları geliştirmeyi içerir.

Greene'e (2005) göre problem çözme, istenilen hedeflere ulaşmak için karşılaşılan engelleri aşmayı gerektiren ve yeni stratejiler geliştirilmesini zorunlu kılan bir süreçtir. Örneğin, bir otobüsün arızalanması, bir mektubun reddedilmesi veya yaklaşan bir tenis maçı gibi durumların hedefe ulaşmak için üstesinden gelinmesi gereken "engeller" olduğunu ve bu engelleri aşmak için yeni stratejik eylemler bulunmasının önemini vurgulamıştır. Benzer şekilde, Tekeli (2010), insanların günlük ve mesleki yaşamlarında sürekli olarak problemlerle karşılaştığını ve bu problemlerin hızlı ve etkili bir şekilde çözülmesinin, yeni stratejiler geliştirilmesini gerektirdiğini ifade etmiştir. Her bireyin farklı düşünme biçimlerine sahip olduğu ve bu düşünme biçimlerinin problem çözme sürecinde etkili olduğu da belirtilmektedir. Kasschau (2003), problem çözmenin mevcut durum ile istenen hedef arasındaki boşluğu zihinsel olarak doldurmayı gerektirdiğini

ifade etmiş ve bu süreçte yönlendirilmiş düşünmenin kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır. Açlık ve yemek ya da parasızlık ve fatura ödeme gibi örneklerde, problemleri çözüme ulaştırmak için hedef odaklı bir düşünme yaklaşımının gerekliliğini ifade etmektedir.

Problem çözme, bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olarak gelişen önemli bir beceridir ve bireyin hayatındaki sorunları etkili bir şekilde ele almasını sağlamaktadır. Bingham (2019), problem çözme sürecinde zaman, çaba, enerji, gerektiğinde başkasından yardım alma, yaratıcı düşünce, bireyin kendine olan inancı, sahip olduğu beceriler ve alışkanlıkların kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır. Budakoğlu (2023), bireyin etkili bir şekilde problem çözebilmesi için inançlarını, değerlerini, ihtiyaçlarını ve becerilerini bir araya getirmesi gerektiğini ve bu sürecin enerji, zaman ve çaba harcamayı gerektirdiğini ifade etmiştir. Aydın vd. (2024), bireyin karşılaştığı sorunların çevresel faktörlere göre değişiklik gösterdiğini ve bu problemlerin zorluk seviyelerinin farklı olabileceğini belirtmiştir. Problemlerin çözümü, bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilere bağlı olarak bazen daha fazla bazen ise daha az çaba gerektirmektedir. Ayrıca, bu sorunlar kimi zaman bilimsel yöntemlerle, kimi zaman ise deneme yanılma yoluyla çözülebilmektedir.

Bransford ve Stein (1993), ayrıca çoğu insan problem çözmenin önemini hafife almakta ve onu ders kitabında yanıtlanması gereken bir soru ya da çözülmesi gereken bir bulmaca gibi tamamlanması gereken bir süreç olarak görmektedir. Aslında problem çözme bu süreçten daha genel ve hayati bir beceridir. OECD (2013), ön bilgi sahibi olmak problem çözmede önemlidir. Ancak, problem çözme yeterliliği, yeni bilgi edinme ve kullanma veya eski bilgiyi yeni problemleri (rutin olmayan problemler) çözmek için yeni bir şekilde kullanma becerisini içerir.

2.1.3. Problem Çözme Aşamaları

Problem çözme süreci, farklı yaklaşımlarla ele alınmış ve zamanla çeşitli modellerle açıklanmıştır. Wallas (1926), problem çözme sürecini açıklamak için dört aşamalı temel bir model geliştirmiştir: hazırlık, kuluçka, ilham ve doğrulama. Bu model, problem çözme sürecine ilişkin en erken ve genel çerçeveyi sunmaktadır. Dewey (1933), problem çözme sürecini daha öz ve pratik bir şekilde üç aşamada tanımlamıştır: problemi tanımlama, alternatifleri belirleme ve en iyi alternatifi seçme. Bu yaklaşım, bireyin sorunları sistematik bir şekilde ele almasını sağlamayı amaçlamaktadır. Stevens (1996)

ise problem çözme sürecini daha ayrıntılı ve karmaşık bir yapı içinde ele almıştır. Ona göre bu süreç; problemi tanımlama ve anlama, problem analizi, potansiyel çözümler geliştirme, çözümleri değerlendirme ve seçim yapma, çözümü uygulama gibi aşamalardan oluşmaktadır. Bu model, bireyin yaşam zorluklarıyla başa çıkma ve başarıya ulaşma kapasitesini artırmayı hedeflemektedir.

Glassman ve Hadad'a (2009) göre problem çözme sürecinin ilk adımı, problemi çözülebilir bir engel olarak algılamak ve bireyin zihninde mevcut bilgileri kullanarak bu engeli ele almasıdır. Bu süreç, bireyin karşılaştığı engelleri anlaması ve bu engellere yönelik stratejiler geliştirmesi ile başlamaktadır. Davidson vd. (1994) ise problem çözme sürecini problemin varlığının fark edilmesi, zihinde canlandırılması, çözüme ulaşmak için bir dizi eylem planlanması ve uygulanan çözümün sonuçlarının değerlendirilmesi şeklinde açıklamıştır. Elias ve Weissberg'e (2000) göre ise problem çözme süreci sekiz adımda tanımlanmaktadır: bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını keşfetmesi, konuları veya problemleri tespit ederek tanımlaması, hedefleri belirlemesi, alternatif çözüm planları oluşturmaları, en iyi çözüm kararını vermesi, bir hareket tarzı belirlemesi, engelleri gözden geçirmesi ve nihayetinde sürecin tamamına vakıf olarak bu bilgileri gelecekteki karar alma ve problem çözme süreçlerinde kullanması. Bu aşamalardan da anlaşılacağı üzere problem çözme, problemi tanımlamaktan problemi çözmeye kadar ilerleyen aşamalı bir süreç olarak düşünülebilir.

Heppner'in (1978) etkili problem çözme süreci, beş aşamadan oluşur. Bu süreç; genel bir yaklaşımın benimsenmesi, problemi tanımlama, çözüm yollarının oluşturulması, karara varma ve çözümün değerlendirilmesi aşamalarını içermektedir. Her bir aşama, kendine özgü yöntemleri barındırır ve bu sürecin her bir parçası, problemleri çözmede kritik öneme sahiptir. Bu yaklaşımı, problemlere sistematik ve kapsamlı bir şekilde yaklaşmayı aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

- **Genel yaklaşım:** Bu başlangıç aşaması, bireyin bir çözümü kabul etme ya da reddetme eğilimini belirleyen, davranışlarını etkileyen destekleyici ya da engelleyici olabilen zihinsel bir yönelimdir. Bu, bireyin belirli bir şekilde hareket etmesine yol açar. Problemleri hayatın bir parçası olarak kabul eden, bu durumlarla etkili bir şekilde başa çıkabileceklerine inanan ve problemleri tanımlayıp etiketleyerek duygusal davranışlardan kaçınan bireylerin problem çözme becerisinde üstün oldukları görülmektedir. Etkili problem çözen

bireylerin; sorunlu durumları doğru şekilde tanımlama ve etiketleme yeteneğine sahip oldukları, dürtüsel davranışlardan kaçındıkları ve problemleri sistemli bir şekilde ele almaktadır.

- **Problem Tanımı ve Formülasyonu:** Problem çözme sürecinin başlangıcı, problemin doğru bir şekilde belirlenmesi ve tanımlanmasıdır. Alanyazındaki bulgular, bir bireyin problem çözme becerisinin, problemle ilgili bilgi seviyesine doğrudan bağlı olmaktadır. Bu nedenle, etkili çözümlere ulaşmak için problemin net bir şekilde belirlenmesi önemlidir. Ayrıca tüm bilgileri toplamak ve belirsiz ya da aşına olmadıkları terimleri daha basit bir şekilde ifade etmektir. Ancak, yine bir birey, bir sorunu yeterince tanımlayamayabilir ise birkaç beceride eksiklik yaşayabilir. Bir sorunu yeterince tanımlamak için en az üç alanda bilgi sahibi olmak gereklidir. Bireysel eksiklikler, özellikle kendini ifade etme, bilgi toplama ve sorun unsurları arasındaki bağlantıları anlama becerilerindeki yetersizlikler, bir bireyin problemi yeterince tanımlayamamasına yol açabilir. Etkili bir problem tanımlaması için bireyin üç ana alana odaklanması gerekmektedir:
- a) Kendi davranışlarını, bilgi düzeyini, duygularını, hislerini ve bu durumların sonuçlarını analiz etmesi,
- b) Problemin yaşandığı çevreyi detaylı bir şekilde değerlendirmesi,
- c) Hedefler, beklentiler ve çatışmalar gibi faktörleri içeren sorunun daha geniş bağlamını kavramasıdır. Bu üçlü yaklaşım, problemin daha kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve etkili çözümlerin geliştirilmesine katkıda bulunur.
- **Seçeneklerin Oluşturulması:** Bu aşama, sorunu çözmek için uygun olabilecek çeşitli çözüm yollarının belirlenmesini içerir. İlk bakışta basit görünse de, bu süreç aslında bireyin geçmiş deneyimlerine ve bu deneyimleri kullanma yeteneğine bağlıdır. Bir bireyin mevcut bilgilerini nasıl kullandığı ve yeni durumlara karşı ne kadar esnek davranabildiği, alternatif seçenekler oluşturabilme becerisini etkiler. Dolayısıyla, bu süreç, hedefe yönelik ve seçici bir niteliğe sahiptir.

- **Karar verme:** Alternatif eylemler arasından bir seçim yapma işlemi olarak tanımlanır. Ancak insanlar çoğu zaman doğru kararı seçmekte zorlanırlar, bu da karar verme sürecinin karmaşık ve zorlu bir süreç olduğunu gösterir.
- **Değerlendirme:** Bir eylem planının uygulanmasını ve elde edilen sonuçların belirli standartlarla karşılaştırılmasını içeren bir süreçtir. Bu süreç, bireyin eylemlerinin önceden belirlenmiş standartlar veya testlerle karşılaştırılmasıyla başlar. Eğer eylemler bu standartlarla uyumluysa, yani testi geçerse bu durum bireyin belirlenen hedeflere ulaştığını gösterir ve bu faaliyetleri sonlandırabilir veya bu faaliyetlerden çıkabilirler. Ancak, eylemler standartlarla uyumsuzsa bu, hedeflere henüz ulaşılmadığı ve bireyin problem çözme sürecinde çalışmaya devam etmesi gerektiği anlamına gelir. Bu süreç, bireyin hedeflerine ulaşip ulaşmadığını değerlendirmesine ve gerekirse eylem planını ayarlamasına olanak tanır.

Brown (1988), etkili ve verimli problem çözmenin temel unsurlarını şu şekilde sıralamaktadır: problemin sistematik olarak tanımlanması, analiz edilmesi, olası çözümlerin değerlendirilmesi ve uygun bir çözümün seçilip uygulanması. Bu yaklaşım, problem çözme sürecinde düzenli bir yöntem izlemenin önemini vurgulamaktadır. Arenofsky (2001), problem çözme sürecini üç temel aşamada ele almıştır: İlk olarak problemin doğru bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Ardından, istenen sonuca ulaşmak için en etkili stratejinin belirlenmesi önem taşır. Son olarak, çözüme odaklanarak uygun bir yaklaşım izlenmeli ve süreç değerlendirilmelidir. D'Zurilla ve Goldfried (1971) ise problem çözme sürecini daha detaylı bir modelle açıklamıştır. Süreç; problemin genel bir değerlendirmesinin yapılması, spesifik olarak belirlenmesi, alternatiflerin geliştirilmesi, uygun bir kararın verilmesi ve nihayetinde sürecin değerlendirilmesinden oluşmaktadır.

Bingham (2019)'a göre, her türlü problemi çözmeye yarayacak veya tüm sorunları çözecek tek bir yöntem yoktur. Bununla birlikte, problem çözme süreci genellikle belirli anahtar öğeleri içerir ve birtakım aşamalardan oluşur. Bu aşamalar şunlardır:

- Problemi tanımak ve ona çözüm getirmenin gerekliliğini hissetmek.
- Problemi açıklamaya, doğasını ve kapsamını tanımaya ve onunla ilgili küçük problemleri kavramaya çalışmak.
- Problem hakkında gerekli bilgi ve veriyi bir araya getirmek.

- Problemin özüne en uygun düşecek verileri seçmek ve düzenlemek.
- Problemin çözümü için toplanan veriler ve bilgiler doğrultusunda muhtemel çözüm alternatiflerini belirlemek.
- Çözüm alternatiflerini analiz ederek koşullara en uygun olanı seçmek.
- Belirlenen çözümü denemeye tabi tutmak.
- Uygulanan problem çözme stratejisini değerlendirmek.

Bransford ve Stein (1993), problem çözme sürecinde kullanılacak bir yöntemi ideal adında bir kısaltmayla özetlemiştir.

- **Identify the problem** (Fark edilemeyen problemin belirlenmesidir.)
- **Defining problems** (Problemin ne olduğunu belirlemek.)
- **Exploring alternative approaches** (Alternatif yaklaşımları keşfetmek.)
- **Acting on a plan** (Bir plana göre hareket etmek.)
- **Looking at the effects** (Etkilerine bakmak.)

Tekeli (2020), problem çözme sürecini problemin anlaşılması ve tanımlanması, problemin çözümü için gerekli bilgilerin toplanması, problemin çözüm yollarının belirlenmesi, en uygun çözümün seçilmesi, çözümün uygulanması, problemin çözülmesi ve değerlendirilmesi şeklinde açıklamıştır.

Her bireyin kendine has düşünce yapısı, problem çözme sürecinde çeşitli evrelerin ortaya çıkmasına neden olur. Morgan'ın (1995) belirlediği bu sürecin evreleri şöyle sıralanabilir:

- **Hazırlık:** Herhangi bir problemi çözme aşamasının hazırlık aşaması olduğu ve bu aşamada problemin ne olduğunun ve nasıl gerçekleştiğinin belirlendiği ifade edilmektedir. Bu aşamada, ilişkilendirilen bilgi ve malzemeler toplanmaktadır. Problem üzerinde günlerce düşünülse ve çalışılsa bile çözülememesi durumunda, çözüm daha ileriki bir zamana bırakılmaktadır. Ayrıca, ilgili problemin çözümünde daha başarılı olunabileceği varsayımı da yapılmaktadır.
- **Kuluçka:** Daha önce çözümü zorlaştıran düşünceler yavaş yavaş azalır ve bireyin zihni, problemi çözmeye yardımcı olabilecek diğer etkinliklere ve öğrenmelere yönelir. Bu süreçte, bilinçaltı da etkin hale gelir.
- **Aydınlanma:** Bu aşamada genellikle kişinin zihninde aniden ve tamamen yeni bir kavram ortaya çıkar. Bu an “Hah! İşte bu!” türünden bir tepkidir. Bu

aşamada kişi kendi bakış açısından yeni bir çözüm bulmuştur. Bu yaşanan durumu çoğu kişi yaşamıştır.

- **Değerlendirme:** Bireyin bulduğu yeniliklerin işe yarayıp yaramadığını test etmek için değerlendirme yaptığı son aşamadır. Çünkü bazen bu aşamada önerilen çözüm işe yaramayabilir. Böyle bir durum yaşandığından birey yeniden başa döner.

Stevens (1998), problem çözme sürecinin karmaşık yapısını daha anlaşılır hale getirmek amacıyla beş temel adıma ayırmıştır. Bu adımlar şu şekildedir:

- **Problem varlığını algılamak ve tanımlamak:** İlk olarak, mevcut problemler ve fırsatlar uygun teknikler kullanılarak fark edilmelidir. Fark edilen problemin veya fırsatın doğası hemen anlaşılmalı ve onun içeriği detaylı bir şekilde tanımlanmalıdır. Bu, problemi veya fırsatı daha iyi anlamak ve üzerine çalışmalar yapmak için sağlam bir temel oluşturacaktır.
- **Problemi Analiz Etme:** Etkili çözümler üretmek için, sorunun kapsamlı bir analizi şarttır. Yanlış analiz, yanıltıcı sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, ilgili tüm bilgiler toplanmalı ve aralarındaki ilişkiler incelenmelidir. Bu süreç, sorunun kök nedenlerini ortaya çıkararak verimli çözümler sunar.
- **Muhtemel Çözümler Geliştirme:** Problemleri çözmek için ilk adım, tüm sorunların detaylarını bilmek ve uygun stratejiler geliştirmektir. En uygun çözümler, fikirlerin analiz edilmesi ve bir araya getirilmesiyle ortaya çıkar. Daha fazla fikir sunulup tartışılırsa en iyi çözümü bulmak daha kolay olur. Bu nedenle, problemlerin çözümü için geniş bir perspektif ve iletişim gereklidir.
- **Çözümleri Değerlendirme:** Birden fazla çözüm seçeneği olduğunda, en uygun olanını seçmek için ilk olarak ulaşılmak istenen sonucun detaylarını belirlemek önemlidir. Bu aşamada, hedefe ulaşmayı sağlamayacak veya ihtiyaçları karşılamayan çözümler elenir. Ardından, kalan seçenekler, istenilen sonuca ne kadar uygun oldukları açısından titizlikle değerlendirilir. Karar verme sürecinde, bazen bir sorunu çözmek için birden fazla çözümün birleştirilmesi gerekebilir. Bu durumda, ilgili diğer kişilerin görüşleri de alınmalı ve ortak bir anlayışa varılmalıdır. Son olarak, seçilen çözüm yolları, ilgili taraflara anlaşılır ve uygun bir biçimde sunulmalıdır.

- **Belirlenen Çözümün Uygulanması:** Çözüm uygulaması için detaylı bir eylem planı oluşturulmalı, bu planda riskleri azaltma ve acil durumlara yönelik önlemler yer almalıdır. Uygulama sırasında toplanan veriler, hedeflenen sonuçlar doğrultusunda sürekli değerlendirilmeli ve sapmalar olursa hızlıca düzeltilmelidir. Tam uygulama sonrası, sonuçlar analiz edilerek hedeflere ulaşım ulaşılmadığına karar verilmelidir. Hedeflere ulaşılmazsa derhal yeni düzenlemelere geçilmelidir. Bu sürecin başarılı olması için zaman çizelgesinin ve gerekli kaynakların dikkatle yönetilmesi de büyük önem taşır.

2.2. Problem Çözme Becerisi ve Etkileyen Faktörler

Bu bölümde, aşağıdaki başlıklarda önce problem çözme becerisine daha sonra ise problem çözme becerisini etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

2.2.1. Problem Çözme Becerisi

Bireyler ve toplumlar, karşılaştıkları problemleri fark ettikleri ve bilinçli bir şekilde çözdükleri için ileri seviyelere ulaşmışlardır. Çünkü toplumlar karşılaştıkları problemleri çözdükçe uygarlık düzeyleri yükselmiştir. Bu nedenle problem çözme becerisi, toplumsal yaşamın her alanında aranan niteliklerden biri haline gelmiştir (Tatoğlu vd. 2022). Bundan dolayı problem çözme becerisi, kavram olarak 21. yüzyılda önemli bir yer tutmaktadır ve araştırmacıların da ilgilendiği bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Bayraktar ve Sümen'e (2024) göre problem çözme, 21. yüzyıl için önemli bir beceridir. Zincir vd. (2023), problem çözme becerisini önemli bir zihinsel yetkinlik olarak ifade etmektedir. Bireylerin yaşamlarını sürdürebilmelerinin öncelikli şartlarından birisi de problem çözme becerilerine sahip olmalarıdır (Rowe, 1985). Problem çözme becerisi, hayatın her alanında önemli olmakla birlikte kolaydan karmaşığa doğru giden her türlü faaliyette bulunan önemli bir yaşam tecrübesidir (Berk, 2017). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere 21. yüzyılda problem çözme becerileri; bireylerin karşılaştıkları zorluklarla baş edebilmeleri, yaşamlarını sürdürebilmeleri ve toplumsal gelişime katkıda bulunabilmeleri için büyük önem taşımaktadır.

Alanyazında problem çözme becerileri farklı tanımlarla ele alınmakta bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, hedeflerine ulaşmaları ve bilinçli bir vatandaş olmaları açısından önemli bir kavram olduğu vurgulanmaktadır. Problem çözme becerileri,

bireylerin karşılaştıkları sorunları etkili bir şekilde ele almasını sağlayan psikolojik, duygusal ve davranışsal yeterlikleri ifade etmektedir (Shewchuck vd. 2000). Bu beceriler, bireylerin hedeflerine ulaşma sürecinde karşılaştıkları engelleri düzenli bir şekilde ele almalarını ve çözmelerini sağlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Sağar, 2022). Benzer şekilde, Kartal ve Öçal (2024), bu becerinin bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları problemlerin farkına varabilme yeteneği olduğunu vurgulamaktadır. OECD (2013) ise problem çözme becerisini, bir çözüm yönteminin açıkça belirgin olmadığı durumlarda bireyin problem durumlarını anlamak ve çözmek için bilişsel süreçlere katılma kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, bu beceri bireylere yalnızca kişisel sorunlarını değil, toplumsal sorunları da fark etme ve çözüm yollarını uygulama motivasyonu kazandırarak bilinçli bir vatandaş olma bilinci aşlamaktadır.

Problem çözme becerileri tüm bireylerde doğuştan var olsa da, gelişimleri yaşanan olaylar ve tecrübeyle gelişir (Stevens, 1998). Problem çözme becerisinin yaşamın her alanında etkili bir unsur olduğunu ve bu becerinin basitten karmaşıklığa, kolaydan daha zora doğru ilerleyen bütün çalışmalarda önemli bir hayat tecrübesi olarak yer aldığını vurgulamaktadır (Gedik, 2024). Yapılan araştırmalar, karşılaşılan problemlerin birey üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik etkiler bıraktığını ortaya koyduğunu ifade etmektedir. Bu olumsuz etkilerin azaltılabilmesi ve bireyin yaşamını daha sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi için problem çözme becerilerine sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Ergin ve Dağ, 2013). Psikososyal iyi oluşun sağlanabilmesi için bireylerin karşılaştıkları problemleri çözebilme becerilerine sahip olmaları gerekmektedir (Yalçın, 2024). Bu bağlamda, problem çözme becerileri bireyin yaşam kalitesini artıran temel bir yeterlilik olarak değerlendirilmektedir. Budakoğlu (2023), kişisel başarının anahtarının, bireylerin gündelik yaşamlarında ve mesleklerinde karşılaştıkları problemleri rasyonel bir şekilde değerlendirmeleri ve sorunların temel nedenlerini tespit ederek ortadan kaldırmaya yönelik gerçekçi yaklaşımlar sergilemelerine bağlı olduğunu ifade etmektedir.

Şahin (2004), bireylerin giderek karmaşıkleşan sosyal oluşumlar, teknolojik gelişmeler, politik sorunlar ve sosyal ile ekonomik krizlerden etkilendiğini belirtmektedir. Bu durum, problem çözme becerisinin önemini her geçen gün daha da artırmaktadır. Çakmak vd. (2024) hem kişisel hem de profesyonel yaşamda beklenmedik ve kendiliğinden ortaya çıkan sorunların varlığına dikkat çekmektedir. Bu tür beklenmedik

durumlarla başa çıkabilmek için problem çözme becerileri kritik bir öneme sahiptir. Bireylerin kişisel ve mesleki yaşamlarını etkili bir şekilde yönetebilmeleri, bu becerilere sahip olmalarına bağlıdır. Arpacı ve Perçin (2021), günlük yaşamda bireylerin çeşitli problemlerle karşılaştığını ve bu problemlerin çözümünde problem çözme becerilerinin hayati bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Problem çözme becerileri, bireylerin ve toplumların karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelebilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu beceriler eğitim, öğretim, liderlik ve iletişim gibi çeşitli alanlarda önemlidir. Alanyazında eğitimle ilgili problem çözme becerisine ilişkin çalışmalar da mevcuttur (Budakoğlu, 2023; Çakmak vd. 2024; Keskin ve Yıldırım, 2024; Özcan, 2023; Yıldırım vd. 2011; Yiğit, 2019b). Örneğin Yiğit'in (2019) araştırmasında, Anadolu İmam Hatip liselerinde öğretim programları ve ders kitaplarının problem çözme konusunda kısmen yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, eğitim materyallerinin problem çözme becerilerinin gelişimine katkıda bulunmakla birlikte, iyileştirilmesi gereken yönlerinin de bulunduğunu göstermektedir. Yıldırım vd. (2011), lise öğrencilerinin problem çözme becerilerinin genel olarak yeterli olduğunu, ancak bu becerilerin mükemmel bir seviyede olmadığını tespit etmiştir. Bu durum, öğrencilerin problem çözme yeterliliklerinin geliştirilmesi için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu işaret etmektedir. Keskin ve Yıldırım'ın (2024) araştırması, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iletişim becerilerinin gelişmesiyle problem çözme becerilerinin de paralel bir şekilde geliştiğini ortaya koymuştur. Özcan (2023) ise öğretmenlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit ederek bu iki beceri arasındaki karşılıklı etkileşimin önemini vurgulamaktadır. Budakoğlu'nun (2023) çalışmasında, okul yöneticilerinin problem çözme becerilerinin oldukça yüksek olduğu ve cinsiyet ile kurs alma durumuna göre bu becerilerde önemli farklılıklar bulunduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, Çakmak vd.nin (2024) araştırması, okul yöneticilerinin problem çözme becerilerinin yeterli olduğunu, ancak geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle daha kıdemli ve yüksek eğitim seviyesine sahip olan yöneticilerin daha yüksek problem çözme becerilerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

2.2.2. Problem Çözme Sürecini Etkileyen Faktörler

Problem çözme becerilerini etkileyen birtakım faktörler mevcuttur. Bunlar bilişsel, duyuşsal, deneyimler, bireyin kendisine ilişkin düşünceleri, öz güven, stres, kaygı ve yaştır (Anderson, 2000; Bingham, 2019; Bjorklund, 2012; Cornelius ve Caspi, 1987; Danish vd. 2007; Davey vd. 1992; Dugas vd. 1995; Durlak, 1983; Feltz, 1988; Horn, 1982; Lewis ve Grene, 1982; Morgan, 2011; Vollmer ve Kaufmann, 1975).

2.2.2.1. Bilişsel Faktörler

Problem çözme sürecinde algı, hafıza, muhakeme gibi bilişsel faktörler önemli bir rol oynamaktadır ve bireyin bir problemi çözmedeki başarısı genellikle sorunun doğasından çok kişisel özelliklerine bağlıdır. Zekâ, problem çözme becerilerinin temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmekte ve bireyin zekâ seviyesi yükseldikçe problem çözme başarısının arttığı belirtilmektedir. Bu durum, problem çözme yeteneğinin zekânın bir bileşeni olduğunu göstermektedir (Morgan, 2011). Üst düzey bilişsel süreçler olarak kabul edilen dil, imgeleme ve hafıza bireyin problem çözme becerisine katkıda bulunan temel unsurlardır. Bu süreçler, bireyin etkili ve yaratıcı çözümler üretebilme kapasitesini desteklemektedir (Anderson, 2000).

Problem çözme sürecinde bireyin gelişim ve olgunluk düzeyinin, yeteneklerinin, motivasyonunun, sosyo-kültürel yapısının ve eğitim düzeyinin etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu faktörler, bireyin problemi ele alış biçimini ve çözüm yöntemlerini doğrudan şekillendirmektedir (Tortumlu ve Uzun, 2022). Bilgen (2023) ve Aydoğan (2004) ise zekânın yanı sıra akıl yürütme, hafıza, kelime hatırlama, iletişim becerileri, muhakeme becerileri, algısal yetenekler ve hazırbulunuşluk gibi kavramların da bilişsel faktörler arasında yer aldığını belirtmektedir. Bu faktörler, bireyin problem çözme sürecindeki başarı düzeyini belirleyen önemli unsurlar olarak kabul edilmektedir.

2.2.2.2. Duyuşsal Faktörler

İnsanların problemlerini çözebilmeleri için motivasyona ihtiyaçları vardır. Aksi takdirde düşünceleri amaçsız olabilir ve bunlara çözüm bulamayabilirler. Bu nedenle problemlerle ilgili fikirleri vurgulamak motivasyonu artırır (Morgan, 2011; Tekeli, 2020). Etkili problem çözümler; yüksek öz güvene, motivasyona ve kararlılığa sahiptir.

Aynı zamanda uyumlu ve esneklerdir, yaşadıkları stresle etkili bir şekilde başa çıkabilirler ve kişisel hedeflere ulaşmak ve ihtiyaçları karşılamak için uygun yöntemler geliştirebilirler (Durlak, 1983).

2.2.2.3. Deneyimler

Bingham'a (2019) göre geçmiş yaşantılar, değerler, algılar ve yaşanan olaylara karşı takınılan tavır; bireylerin problem çözme becerisini etkileyen faktörlerdir. Çocukların, günümüzün zorluklar dünyasında yaşanan problemlerle başa çıkabilmeleri için geçmiş deneyimlerden faydalanılarak problem çözme yetkinlikleri artırılmalıdır.

2.2.2.4. Bireyin Kendisine İlişkin Düşünceleri

Problem çözme süreci, bireyin kendine ilişkin algılarının ve düşüncelerinin önemli bir rol oynadığı bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Lewis ve Grene (1982), bireylerin kendi yetenekleri hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmalarının, problem çözme sürecinde ciddi bir engel teşkil ettiğini belirtmektedir. Kendini yetersiz görme veya başarısızlık beklentisi, motivasyon kaybına yol açmakta ve bireyin problem çözme çabalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, bireylerin karşılaştıkları sorunları etkili bir şekilde ele almalarını zorlaştırarak onları pasif bir tutuma sürükleyebilmektedir. Tortumlu ve Uzun (2022), umudun insan yaşamında hayati bir rol oynadığını ve bireylerin sorunlarla mücadele etme azmini artırarak yaşamlarına anlam kattığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, bireylerin problem çözme sürecinde umuda dayalı bir perspektif geliştirmeleri, mücadele güçlerini artırmada etkili olabilmektedir. Aktepe (2015), bireyin problem çözme becerilerini etkileyen içsel faktörlerin (öz güven, cesaret ve istek) önemini vurgulamaktadır. Bu içsel faktörler, bireyin problem çözme sürecine aktif bir şekilde katılmasını ve karşılaştığı zorluklara yönelik etkili çözümler üretebilmesini kolaylaştırmaktadır. Özkan vd. (2022) ise etkili ve ikna edici iletişim kurabilme, doğru kararlar verebilme ve sorun çözme yeteneklerinin, bireylerin yaşam doyumunu artıran temel unsurlar arasında yer aldığını ifade etmektedir. Bu becerilerin, bireylerin hem ilişkilerinde hem de iş yaşamlarında başarı ve mutluluk elde etmeleri için kritik bir öneme sahip olduğu belirtilmektedir.

2.2.2.5. Öz güven

Feltz'in (2007) tanımına göre öz güven, bireylerin kendilerini belirli durumlar ve zorluklar karşısında ne kadar yetkin ve etkili hissettikleriyle ilgili kişisel yargı ve inançlarıdır. Bu tanım, problem çözme sürecinde öz güvenin rolünü anlamamızı sağlar. Danish vd.(2007) ifadesine göre ise öz güvenli bireyler, karşılaştıkları problemleri çözerken daha yetkin ve etkili hissederler. Bu, onların karşılaştıkları zorluklar karşısında daha cesur ve kararlı olmalarını, zor durumlarla başa çıkarken daha yaratıcı ve esnek yaklaşımlar geliştirmelerini sağlar. Dolayısıyla öz güven; problem çözme sürecinde sadece başarıya ulaşmak için gerekli bir motivasyon kaynağı değil, aynı zamanda bireylerin zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artıran temel bir faktördür. Ayrıca kendine güvenen ve kişisel kontrol hissi taşıyan bireylerin, problem çözme süreçlerinde daha etkin ve başarılı olduğunu göstermektedir (Heppner vd., 1982). Bu bağlamda yüksek yetenekli bireylerde yüksek öz güven ve başarı beklentisi, problem çözmede daha fazla çaba harcamaya yol açarken düşük yetenekli bireylerde düşük beklenti, daha az çaba ile sonuçlanır. Bu, bireylerin problem çözme yaklaşımlarının öz güven ve başarı beklentileriyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Vollmer ve Kaufmann, 1975).

Problem çözme becerisi ve öz güven arasında ilişki vardır. Yüksek öz güven, başarıya iyimser bir bakış açısı getirerek bireylerin engelleri daha etkili bir şekilde aşmasını sağlamaktadır. Bu güven, bireyin yeteneklerine olan inancını yansıtır; cesaret ve kararlılığı teşvik eder. Tersine, düşük özgüven, başarısızlık korkusu ve yetersizlik duyguları nedeniyle problem çözmeyi engelleyebilir. Bu nedenle, öz güven problem çözme sürecinde çok önemlidir. Kişinin yeteneklerine olan inancı, sorunlara yaklaşımını ve sorun çözme becerilerini etkiler. Öz güvenin ve yetenek algısının geliştirilmesi, bireyin başarısını ve problem çözme becerilerini olumlu yönde etkileyebilir (Daniel, 2006). Özellikle, öz güvenli bireylerin kendilerini daha iyi hissettikleri ve karşılaştıkları problemleri çözmede daha başarılı oldukları belirtilmiştir (Gürşen Otacıoğlu, 2008). Yalçın (2024) ise bireylerin sorunları çözebileceğine olan güveni, inancı bu süreci olumlu yönde etkileyen faktörlerden birisi olarak görmektedir.

Problem çözme sürecinde yaratıcılık ve öz güven, bireylerin karmaşık sorunlara etkili çözümler bulma yeteneklerini önemli ölçüde etkiler. Yaratıcı düşüncelere sahip bireyler, geleneksel yöntemlerin ötesinde alternatif çözümler üretebilirken öz güvenli bireyler belirsizlik ve risklere karşı daha dayanıklıdır. Yeni ve bilinmeyen durumlarla

karşılaştıklarında risk alabilme yetenekleri, onların geleneksel çözüm yöntemlerinin ötesine geçebilmelerini sağlar. Bu karakteristikler, bireylerin karmaşık problemleri çözmede kendilerine olan güvenlerini artırır ve problem çözme süreçlerinde daha esnek ve uyumlu olmalarına yardımcı olur. Dolayısıyla yaratıcılık, öz güven ve risk alma arzusu; bireylerin etkili problem çözümler olmalarında temel faktörlerdir (Brown, 1988).

2.2.2.6. Stres ve Kaygı

Kaygı ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki, kaygılı insanların belirsiz durumlarda daha yavaş ve zorlanarak problem çözme eğiliminde olduklarını gösteren araştırmalarla ele alınmıştır. Kaygılı kişiler, belirsiz problemlerle karşılaştığında daha fazla kanıt arayışına girer ve bu durum, problem çözme sürecinin başlangıcında takılıp kalma ve çözüm üretip uygulamada zorlanmalarına yol açar. Bu; kaygının, problem çözme becerisini olumsuz etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koyar (Dugas vd. 1995).

Davey vd.nin (1992) araştırması, sürekli olarak yüksek düzeyde kaygı yaşayan kişilerin, problemleri çözme becerilerine güvenlerinin azaldığını ve kaygı düzeylerinin arttığını göstermektedir. Bu, yüksek kaygı düzeyine sahip kişilerin problemleri çözme becerilerine daha az güvenmeleri anlamına gelir ve bu da kaygılarını daha da artırır. Pruzinsky ve Borkovec (1990) araştırmasında, kaygılı bireylerin problem çözme sürecinde daha fazla olumsuz düşüncelere sahip olma eğiliminde oldukları bulunmuştur. Bu nedenle bireylerin olumsuz düşünce kalıplarının farkına varmaları ve problem çözme konusunda daha olumlu ve yapıcı bir yaklaşım benimsemeye yönelik çalışmaları önemlidir. Araştırma, kaygılı bireylerin problem çözerken daha olumsuz ve karamsar bir bilişsel yaklaşım benimsediklerini, bunun da onların problem çözme becerilerini olumsuz yönde etkileyebileceğini öne sürüyor. Bu bulgulara dayanarak, kaygı düzeyi yüksek bireylerin problem çözme becerilerine olan güven eksikliği ve olumsuz düşünce kalıpları nedeniyle sorunları çözmeye çalışırken zorluklar yaşayabilecekleri görülmektedir.

Zincir vd. (2023), stres ve kaygının problem çözme sürecini etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunu belirtmektedir. Bu olumsuz duygusal durumların, bireyin karar verme mekanizmasını olumsuz etkileyerek hatalı kararlar almasına neden olabileceği ifade edilmektedir. Kural vd. (2023), problem çözmede başarısız olan bireylerin, başarılı olanlara kıyasla daha fazla kaygı ve güvensizlik yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca

bu bireylerin, çevrelerindeki insanların beklentilerini anlamakta zorlandıkları ve duygusal sorunlarla daha sık karşılaştıkları tespit edilmiştir. Yalçın (2024), problem çözme becerilerinin bireylerin stresli durumlara uyum sağlamalarında ve bu durumlarla etkili bir şekilde başa çıkmalarında kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

2.2.2.7. Yaş

Yaşlanma sıklıkla bilişsel eksikliklerle ilişkilidir; yetişkinler problem çözme, akıl yürütme ve kavram oluşturma ile ilgili görevlerde genç yaş gruplarına göre daha kötü performans gösterir. (Horn, 1982). Araştırma sonuçları, yaşı ilerlemesiyle birlikte bireylerin Everyday Problem-Solving Inventory (Günlük Problem Çözme Envanteri) ve sözel yeteneklerinde performans artışı olduğunu, ancak geleneksel problem çözme testlerindeki performansın orta yaşlardan sonra düşüş gösterdiğini belirtmektedir. Bu bulgular, yaşı problem çözme yetenekleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve bu yeteneklerin yaşa bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini gösterir (Cornelius ve Caspi, 1987). Bjorklund (2012), insanların yaşamlarının her aşamasında problemlerle karşılaştığını ve bu problemlerin yaş ilerledikçe daha karmaşık hale geldiğini ifade etmiştir. Problemler, net bir hedefe engeller nedeniyle hemen ulaşılmadığında ortaya çıkar ve çözüm, bu engelleri aşmak için kurallar veya stratejiler kullanılarak sağlanır.

2.3. Bireysel ve Toplumsal Sorunların Çözümünde Din ve Din Görevlilerinin Rolü

Günümüz Türkiye'sinde ve dünyasında, tarihin önceki dönemlerine kıyasla insanların daha yoğun bireysel ve toplumsal problemler yaşadığı görülmektedir (Ünsal, 2024). Türkiye gibi nüfusunun büyük çoğunluğunun Müslüman olduğu bir toplumda, bireylerin yaşadıkları problemlerin çözümünde geçmişte olduğu gibi günümüzde de dine yöneldikleri ve din görevlilerinden rehberlik talep ettikleri bilinmektedir. Din görevlileri; din hizmetleri ve yaygın din eğitimi hizmetleri kapsamında, Kur'an ve Sünnet rehberliğinde bireylere rehberlik ederek yaşanan sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır. Özellikle zor zamanlarda din, bireylere umut ve dayanıklılık kazandıran önemli bir güçtür. Din görevlileri de bireylerin bu süreçte manevi destek olarak problemlerini çözebilmeleri için yol gösterici bir rol üstlenmektedir.

Dinin toplum üzerindeki etkisi tarihsel bir geçmişe sahiptir ve zaman içinde tutarlı bir şekilde kanıtlanmıştır. 18 ve 19. yüzyıl sosyal düşünürlerinin modernleşmeyle birlikte

dinin gerileyeceği yönündeki öngörülerine rağmen, dinin güçlü etkisi bugün çoğu bölgede hâlâ belirgindir. Bu da dinin modern toplumlar da etkisinin azalmadığını ve önemli bir rol oynamaya devam ettiğini göstermektedir (Miller-Perrin ve Krumrei Mancuso, 2015).

İnsanlığın varoluşundan bu yana dinin var olduğu ve dinsiz toplumların olmadığı antropolojik olarak bilinmektedir (Aydın, 2019). Bundan dolayı din, karşı çıkılsa bile bireylerin hayatında varlığını sürdürürken, benimsendiğinde yaşantılarında etkileyici bir unsur haline gelir. Bu bağlamda din, dünyanın efendisi kılınan insana rehberlik eder, onun yolunu çizer, ona öğüt verir ve yardımlarda bulunur (Altaş, 2022). Bu sebeple doğuştan sahip olduğumuz temel eğilimlerden biri olan din hem bireysel hem de toplumsal düzeyde psikolojik sağlığımızı sağlam tutan güçlü bir psiko-sosyal etkiye sahiptir (Ev, 2021).

Din, bireylerin yaşamın zorluklarına nasıl karşılık verdikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Dinî inançlar ve değerler, durumların algılanma şeklini etkileyerek sorunların nasıl tanımlandığını şekillendirebilir. Dinî topluluklar, bireylere karşılaştıkları sorunlarda destek ve rehberlik sunarak önemli bir işlev görebilir (Pargament vd. 1988).

Mailan ve Okumuşlar'ın (2021) belirttiği gibi, din toplum içindeki insanların davranış ve tutumlarını şekillendirerek hayatın hemen her alanında etkili olmaktadır. Bu etki, özellikle zor zamanlarda daha belirgin hale gelir. Pargament'in (2001) vurguladığı gibi, problem anlarında din, bireylerin başa çıkma stratejilerinde kritik bir rol oynamakta ve bireysel dönüşüm süreçlerinde rehberlik sağlayabilmektedir. Bu bağlamda, dinin toplumsal etkileri ile bireylerin yaşadıkları kriz durumları arasındaki ilişki, dinin hayatın her alanında nasıl bir işlev gördüğünü daha iyi anlamamıza yardımcı olur.

Dinî kaynaklar, bireylerin yaşam hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmakta güçlendirici bir rol oynar. Bu hem psikoloji hem de dinin bireylerin yaşamları üzerindeki iyileştirici etkileriyle paralellik gösterir. Psikoloji, bireysel davranış ve duyguların anlaşılmasına odaklanırken din, manevi destek ve ahlaki rehberlik sunar. Duncan vd., (1981) ve Miller (1991) bu iki alanın bireylerin yaşam kalitesini iyileştirmede tamamlayıcı bir rol oynadığını belirtmiştir.

Günümüzde yaygın olarak karşılaşılan manevi sıkıntılar (Agus vd., 2020) ışığında, dinin zorluklarla başa çıkmada sunduğu rehberlik (Pargament vd., 1988), bu tür sorunlara karşı kritik bir çözüm yöntemi olarak değerlendirilebilir. Yine de dinin her durumda basit

özmler sunamayabileceği unutulmamalıdır. Bireylerin ve toplulukların sorunlara duyarlı ve esnek yaklaşımlar sergilemeleri, dinin sunduğu rehberlikle uyum içinde olmalıdır (Pargament, 1987). Bu bağlamda, bir din görevlisinin, insanların yaşadıkları sorunlara çözüm bulmada dinî inanç ve uygulamaları kullanırken, özellikle acı çeken ve yakınını kaybetmiş ailelerle veya boşanma eşiğinde olan bireylerle çalışırken teselli, rehberlik ve umut sunması gerekmektedir. Bu süreçte, olası olumlu ve olumsuz sonuçların dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi ve durumun değişkenliğine uyum sağlayacak esnek bir yaklaşımın benimsenmesi önem taşır.

İslam da dahil olmak üzere tek tanrılı dinlerde, Tanrı'yı her şeye gücü yeten bir varlık olarak kabul etmek ve sorunları çözmek için Tanrı'ya başvurmak yaygındır. Özellikle dindar yetişkinlerin, açıklanamayan durumlarla karşılaştıklarında dinî inançlara başvurdukları ve bu inançların problem çözme becerilerini etkilediği görölmüştür (Kotaman, 2021). Bu sebeple İslam dini, problem çözme sürecinde hem rehberlik hem de motivasyon sağlar.(Ghorbani vd., 2012).

İslam dini, dayanışma ve yardımlaşma gibi temel insani değerlerin önemini sürekli olarak vurgulamaktadır. Cebeci (2010), Müslümanların yardıma muhtaç olanlara ve sorun yaşayanlara yardım etmelerini emreden bir din olarak İslam'ın bu özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Aybey (2016) ise dinin, insanların yaşadığı problemlere ortak bir çözüm paydası sunduğunu ifade ederek, maddi ve manevi bir şifa kaynağı olarak önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Aybey'in farklı bir çalışması (2024), dinin insan psikolojisi üzerindeki olumlu etkisinin bilinen bir gerçek olduğunu vurgularken Ayten vd. (2012) dinî tutum ve davranışların bireylerin ruh sağlığı üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir. Araştırmacılar; dua etmek, din kardeşlerinin varlığı, sahip olduklarıyla yetinmek, haline rıza göstermek ve şikayet etmemek gibi dinî pratiklerin insan psikolojisini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir.

Lun ve Bond (2013), Krause (2009), Levin ve Chatters (1998) tarafından yapılan araştırmalar, din ve maneviyatın bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerindeki olumlu etkileri, yaygın din eğitiminin amaçları doğrultusunda bireylerin dinî ve ahlaki problemlerle başa çıkabilmesi ve rehberlik hizmetlerinden faydalanarak kendi çözüm yollarını üretebilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Tosun, 2020). Bu bağlamda yaygın din eğitimi, bireylerin manevi ihtiyaçlarını karşılamayı ve hayata anlam katarak refahlarını artırmayı hedefleyen planlı ve sistemli bir süreç olarak işlev görmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı; yasal yetkisi, teşkilat yapısı ve personelinin tecrübesiyle toplumun her gelişim seviyesindeki bireye ulaşabilen yaygın din eğitimi faaliyetlerini yürütmektedir. Son yıllarda ise cami dışı faaliyet alanlarını genişlettiği dikkat çekmektedir (Altuntaş, 2023; Aşlamacı, 2016). Bu süreçte Diyanet İşleri Başkanlığı; farklı kültürlerden, farklı eğitim seviyesinde aileye, gence, çocuğa, bağımlıya, engelliye, Aile İrşat ve Rehberlik Bürolarına, Gençlik Merkezlerine, sevgi ve huzur evlerine, hastanelere, cezaevlerine, Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğüne bağlı yurtlardaki öğrencilere kadar din hizmetleri/yaygın din eğitimi hizmeti vermektedir.

Yaygın din eğitimi, örgün eğitim sisteminin dışında veya yanı sıra planlı, programlı ve sistemli bir şekilde her yaştan ve öğrenim düzeyinden bireylere çeşitli kurumlar ve iletişim kanalları aracılığıyla kısa süreli olarak verilen bir eğitimidir. Bu eğitim, "beşikten mezara eğitim" ve "hayat boyu eğitim" anlayışını hayata geçirmektedir (Tosun, 2020; Aydın, 2019; Turan, 2011). Yaygın din eğitimi, toplumun her kesimine hitap eden, geniş kapsamlı ve herkese açık bir dinî eğitim modelini ifade etmektedir (Batar, vd., 2022).

Yaygın din eğitimi, sosyal hayatta ortaya çıkan dinî ve ahlaki nitelikli bireysel ve toplumsal ihtiyaçları karşılamayı hedefler. Bu eğitimin amacı, bireyleri dinî ve ahlaki konularda bilgilendirmek, inanç ve yaşantıların sağlıklı bir şekilde yapılanmasına yardımcı olmak ve toplumu din konusunda aydınlatmaktır (Yılmaz, 2019).

Yaygın din eğitiminin en önemli kurumu olan camiler, gençten yaşlıya toplumun her kesiminin dinini öğrendiği ve toplum hayatının merkezinde yer alan mekanlardır (Safa, 2021). Bazı camilerin, sadece namaz ibadetiyle sınırlı bir işlev gördüğü, bayram veya cuma günleri dışında fazla ziyaret edilmediği, camilerin işlevlerinde ve hedef kitesinde bir daralma olduğu eleştirisi yapılırsa da (Acar, 2023; Öğretici, 2019) camilerin topluma hizmet veren yaygın din eğitimi kurumlarının başında geldiği söylenebilir (Günler ve Zengin, 2024). Asr-ı Saadet'ten bu yana din hizmetleri camiyle sınırlı kalmamış, insanların olduğu her yerde gerçekleştirilmiştir. (Karasakal, 2014).

Diyanet İşleri Başkanlığı, cami içi ve cami dışı din hizmetleriyle yaygın din eğitimi yürütmektedir. Son yıllarda, cami dışı din hizmetleri kapsamında, gençlerin manevi gelişimini desteklemek ve dinî problemlerin çözümüne katkı sağlamak amacıyla yükseköğretim yurtları ve Gençlik Merkezlerinde çalışmalar gerçekleştirmektedir (Aybey, 2024). Diyanet İşleri Başkanlığı, özellikle son yıllarda gençlerin camilere olan ilgisini artırmak için gençlik buluşmaları gerçekleştirmiştir (Öğretici, 2019).

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), toplumsal ihtiyaçlara yönelik geniş bir hizmet yelpazesi sunarak dinî ve manevi rehberlik faaliyetlerini yürütmektedir. Söylev (2014), din hizmetlerinin günümüzde cami sınırlarını aşarak toplumun çeşitli kesimlerine ulaştığını; yaşlılar, engelliler, hastalar, bağımlılar, suçlular, mahkûmlar, mağdurlar, çocuklar, kadınlar, işsizler ve yoksullar gibi farklı gruplara yönelik hizmetlerin yaygınlaştığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, DİB'in cami dışı din hizmetleri kapsamında bireylerin manevi ve sosyal ihtiyaçlarına çözüm sunmayı hedeflediği görülmektedir. Aybey (2024), DİB'in özellikle afet dönemlerinde yürüttüğü *"cami dışı din hizmetleri"* faaliyetlerinin önemine dikkat çekerek bu hizmetlerin bireylerin yaşadığı sorunlara çözüm üretmek, manevi gelişimlerine katkı sağlamak ve moral-motivasyon desteği sunmak amacı taşıdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Ögütveren (2024), DİB'in Aile ve Dini Rehberlik Büroları aracılığıyla bireylerin dinî ve ailevi sorunlarına çözüm sunmayı amaçladığını ve bu kapsamda doğum, ölüm, ayrılık, hastalık gibi ağır travmalarla karşılaşan bireylere rehberlik ve manevi destek sağladığını ifade etmektedir.

Bu veriler, Diyanet İşleri Başkanlığının dinî rehberlik ve manevi destek hizmetlerini yalnızca ibadetle sınırlı tutmadığını, bireylerin hayatın farklı boyutlarında karşılaştıkları zorluklara yönelik kapsayıcı ve çok yönlü çözümler sunduğunu göstermektedir.

İslam toplumlarında alimler ve din görevlileri, tarih boyunca bireylerin karşılaştıkları sorunların çözümünde başvurulacak önemli rehberlik kaynakları olmuştur. Cebeci (2010), âlimlerin ve din görevlilerinin, dinî rehberlik sunarak toplumda çeşitli sorunların çözümüne katkı sağladığını ifade etmektedir. Benzer şekilde, Altaş (2000), din görevlilerinin görev yaptığı yaygın ve örgün din eğitimi kurumlarının, toplumun sorunlarına dinî perspektiften çözümler üretmede önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Aybey (2016), bazı bireylerin problemlerini psikologlar veya aile danışmanlarından ziyade din görevlileriyle paylaşmayı tercih ettiğini ifade ederken Aybey'in (2024) daha güncel bir çalışması, bireylerin bazı durumlarda sorunlarını kendi başlarına çözemediklerinde din görevlilerinin rehberliğine duydukları ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu bağlamda, din görevlileri manevi danışmanlık süreçlerinde bireylere rehberlik eden önemli bir destek mekanizması olarak görülmektedir.

Müslümanların sorunlarının çözümünde en yaygın yöntemlerden birinin din görevlilerine başvurmak olduğunu ifade eden Abdullah (2007), din görevlilerinin toplum

içindeki önemli rolüne dikkat çekmektedir. Tarihsel bağlamda, Osmanlı dönemindeki din görevlileri yalnızca ibadet hizmetleriyle sınırlı kalmamış, hayatın her alanında bireylerin karşılaştığı psikolojik ve manevi sorunlara çözüm üretmiş ve rehberlik sağlamışlardır (Durmuşlar, 2021). Günümüzde ise din görevlilerinin toplumsal sorunların çözümünde ve toplumun huzurunun sağlanmasında önemli bir role sahip olabileceği vurgulanmaktadır. Özellikle şiddet gören kadınlar, taciz mağduru çocuklar ve aile içi şiddet gibi sorunlar; din görevlilerinin aktif katkılarıyla ele alınabilecek önemli meseleler olarak öne çıkmaktadır (Durmuşlar, 2021).

Söylev (2014), insanların geçmişten günümüze yaşadıkları sorunların üstesinden gelmek için güvendikleri kişilerden dinî danışma ve rehberlik alarak problem çözme becerisi kazandıklarını belirtmektedir. Özellikle âlimlerin, bireylerin karşılaştıkları dinî sorunlara, İslami öğretilere dayanarak çözüm ürettikleri ifade edilmektedir (Söylev, 2014). Benzer şekilde İnce vd. (2023), din hizmetlerinin temel amacının dinî rehberlik olduğunu, bu bağlamda bireylere manevi destek sunmanın önemli bir işlev olduğunu vurgulamaktadır.

Din görevlilerinin çeşitli kriz durumlarında ve toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda oynadığı roller, alanyazında geniş bir şekilde ele alınmıştır. Yavuzer (2021), din görevlilerinin 15 Temmuz 2016 darbe girişimi gecesinde, camilerden sela okuyarak vatandaşların moral ve motivasyonunu yüksek tuttuklarını, halkın milli ve manevi duygularını güçlendirdiklerini, birlik ve beraberliği pekiştirdiklerini ve böylece darbe girişimine karşı toplumun direnebilmesini sağladıklarını belirtmektedir. Başkonak (2021), Covid-19 pandemisi sürecinde din görevlilerinin, işitme engelli bireylere yönelik din eğitimi hizmetleri sunduğunu vurgulamaktadır. Polat ve Savaş (2021) ise, salgın dönemlerinde din görevlilerinin toplumsal bilinçlendirme ve bilgilendirme konularında üstlendiği önemli rolü ifade etmiş; bu süreçte halkın ihtiyaçlarına yanıt verme kapasitesinin öne çıktığını belirtmiştir. Gültekin (2020), din görevlilerinin Covid-19 pandemisi sırasında cemaatin değişen ihtiyaçlarını karşılama çabalarıyla dayanışmanın önemini bir kez daha ortaya koyduğunu aktarmış; özellikle mahalle sakinlerinin din görevlilerinden yardım istemeyi doğal bir çözüm olarak gördüklerini ve bu görevlilere duyulan güvenin altını çizmiştir.

Manevi danışmanlık bağlamında, Bakırlı (2024), Balıkesir ilindeki GSB Yurtlarında görev yapan din görevlilerinin, gençlere yönelik manevi danışmanlık ve

rehberlik hizmetleri sunduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra İnce vd. (2023), Kahramanmaraş depremleri sonrasında Diyanet İşleri Başkanlığının (DİB) sunduğu Manevi Danışmanlık ve Rehberlik (MDR) hizmetlerinin halk tarafından memnuniyetle karşılandığını, din görevlilerinin bire bir iletişim kurarak bu süreçte etkin bir rol oynadığını ve DİB'in sadece dinî eğitimle sınırlı kalmayıp geniş kapsamlı bir destek mekanizması sunduğunu ortaya koymuştur. Yıldırım (2024), 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen depremin ardından Diyanet İşleri Başkanlığının mezhep ayrımı gözetmeksizin tüm köyleri ziyaret ederek manevi ve fiziksel destek sağladığını, ayrıca deprem bölgesinde psikolojik dayanıklılık ve dinî rehberlik hizmetlerini başarıyla yürüttüğünü ifade etmektedir.

Bu çalışmalar, din görevlilerinin kriz dönemlerinde ve farklı bağlamlarda topluma yönelik sunduğu hizmetlerin kapsamını ve önemini gözler önüne sermektedir. Din görevlileri, sadece dinî bilgilendirme ve rehberlik sağlamakla kalmayıp toplumun farklı kesimlerine yönelik sosyal, psikolojik ve manevi destek sunarak bireylerin ve toplumların zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırmaktadır.

Din görevlileri, toplumun manevi rehberleri olarak bireylerin sosyal, psikolojik ve manevi ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir role sahiptir. Her ne kadar bazı çalışmalarda (Batur, 2015; Yazıcı, 2010), 21. yüzyılda modernleşmesinin etkisiyle Türkiye'de din görevlilerinin toplumsal etkisinin azaldığı, bireysel ve toplumsal problemlere yeterince çözüm üretmediği, toplumsal hayatın merkezinden uzak kaldığı, çağın yeni problem ve ihtiyaçları karşısında çaresiz kaldıkları, rehberlik rolü üstlenen din görevlilerine geçmişe kıyasla daha az ihtiyaç duyulduğu ifade edilse de, bu durum din görevlilerinin işlevselliğini ve toplumdaki önemini tamamen yitirdiği anlamına gelmemektedir Aksine bu eleştirilere rağmen alanyazında yapılan çalışmalar, din görevlilerinin bireylerin manevi hayatlarını şekillendirme, gençlerle iletişim kurma ve ailevi sorunlara rehberlik etme gibi çok yönlü rollerini vurgulamaktadır.

Din görevlilerinin toplumun manevi ihtiyaçlarını karşılamada ve gençlerle iletişimde etkili bir rol üstlendiği, İlahiyat ve İslamî İlimler Fakültelerinde öğrenim gören kız öğrencilerle yapılan bir çalışmada, katılımcıların büyük bir kısmının dinî meselelerde din görevlilerine danıştıkları tespit edilmiştir (Çakmak ve Ecer, 2024). Ayrıca, üniversite öğrencileri; din görevlilerinden problem çözücü olmalarını, gençlerle etkili iletişim

kurmalarını, cami dışında aktif görevler üstlenmelerini ve öz güvene sahip olmalarını beklemektedir (Demir, 2019).

Din görevlilerinin bireylerin sosyal ve manevi hayatında üstlendiği çok yönlü roller, çeşitli araştırmalarla ele alınmıştır. Din görevlilerinin Aile ve Dini Rehberlik Büroları aracılığıyla bireylerin ailevi sorunlarına yönelik dini danışmanlık hizmetleri sunduğu ve bu hizmetlerin bilgi sağlama, rehberlik etme ve psikolojik destek süreçlerine önemli katkılar sağladığı belirtilmiştir (Mürsel, 2020). Din görevlilerinin rehberlik ve iletişim becerilerinin, üniversite öğrencilerinin cami ile ilişkileri ve genel memnuniyetleri üzerinde doğrudan etkili olduğu tespit edilmiştir (Safa, 2021). Halkla sürekli yüz yüze iletişimde bulunmalarının, din görevlilerinin toplumun manevi yapısının inşasında önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmiş; mesleki bilgi, beceri ve genel kültür açısından iyi yetişmiş olmalarının, din hizmetlerinin verimliliği ve etkinliği açısından kritik bir öneme sahip olduğu vurgulanmıştır (Sarıtunç, 2018).

Türkiye’de din hizmetleri ve yaygın din eğitimi alanında faaliyet gösteren tek yetkili resmî kurum olan Diyanet İşleri Başkanlığı; cami, Kur’an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezleri aracılığıyla topluma din eğitimi hizmeti sunmaktadır. Bu kurumlar aracılığıyla yürütülen yaygın din eğitimi faaliyetleri, yalnızca dinî bilgi kazandırmayı değil, bireylerin bireysel ve toplumsal problemlerine çözüm bulmalarını da amaçlamaktadır. Bu bağlamda, yaygın din eğitimi ve din hizmetlerinde din görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar karşısında uyguladıkları problem çözme becerileri ne ifade eder? Şu şekilde sıralanabilir:

- Din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunları çözme süreci, yalnızca bireysel çabalarla sınırlı olmamalıdır. Din görevlilerinin bazı durumlarda tek başlarına sorunlarla baş etmeleri mümkün olmayabilir ve problem çözme becerileri sınırlı olabilir. Bu nedenle, din görevlilerinin problem çözme süreçlerinde ilgili kurum, kuruluş veya profesyonellerden destek almaları önemlidir. Din hizmetleri ve yaygın din eğitiminde din görevlileri, bireylerin sorunlarına kapsamlı çözümler üretebilmek için aile danışma merkezleri, sosyal yardım kurumları, psikolojik destek birimleri vb. ile iş birliği yapmalıdır. Bu bağlamda, etik ilkelerin gözetilmesi, bireylerin mahremiyetinin korunması ve güvenin sağlanması bu sürecin önemli adımlarıdır. Aynı zamanda din görevlilerinin uzmanlardan yardım alması, sorunların çözümünde daha

etkin ve sürdürülebilir stratejiler geliştirmelerini sağlayarak sadece bireysel değil toplumsal dayanışmayı da güçlendirmektedir. Bu ortaklık sadece bireylerin problemlerini çözmelerine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda din hizmeti/yaygın din eğitimi yoluyla toplumsal uyum ve barışa da katkıda bulunur.

- Problem çözüme sürecinde bir din görevlisi, bireylerin öz güvenlerini geliştirerek ve onlara çok önemli olan sorumluluk duygusunu aşılayarak karşılaştıkları kişisel veya ailevi sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olur. Bu bağlamda, İslam'ın teşvik ettiği cesaret ve kararlılık değerlerini öğretilirken sorunlarının çözülebileceği fikri onlara aşılanmalıdır. Bireylerin sorunlarının üstesinden cesurca ve kararlılıkla gelebileceklerine inanmaları, problem çözüme sürecinde önemli bir adımdır. Ayrıca, bireylere kendi çözümlerini bulma sorumluluğu vermek, kişisel gelişimlerine katkıda bulunmanın yanı sıra onları daha güçlü ve dirençli insanlar haline getirir. İslam'ın rehberliğinde sabır, kader, maneviyat, dua, tevekkül ve umut gibi manevi değerlerle desteklenen bireyler; zorluklarla daha etkin bir şekilde baş edebilmektedir. Bu süreçte din görevlilerinin rehberliği, bireylere sadece anlık çözümler sunmakla kalmaz; aynı zamanda gelecekte karşılaşılabilecekleri problemlerle başa çıkma becerilerini de geliştirir. Bu şekilde, problem çözüme süreci sadece bir problemi çözmenin ötesine geçerek bireylerin yaşamlarını daha bilinçli ve dengeli bir şekilde sürdürmelerine olanak sağlar.
- Din görevlilerinin Yaygın Din Eğitimi/Din Hizmetlerinde bireylerin yaşadıkları problemi çözmelerine rehberlik ederken ilk ve en önemli adım, onların problemlerini fark etmelerini sağlamaktır. Çünkü birey, bir sorunun varlığını fark etmezse onunla etkili bir şekilde mücadele edemez. Bu bağlamda, problem çözüme sürecinin en kritik aşaması, sorunun fark edilmesidir. Bireylerin ailevi veya kişisel sorunları, farklı eğitim seviyeleri ve psikolojik özellikler gibi etkenler nedeniyle daha karmaşık bir hale gelebilir. Bu durum, yalnızca ailevi problemlerin değil, aynı zamanda gençlik dönemiyle ilgili çeşitli sorunların da ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Özellikle sosyal medyanın yaygın kullanımı nedeniyle gençler arasında deizm ve ateizm gibi inançsızlık eğilimlerinin arttığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, yaygın din eğitimi

kapsamında, özellikle Diyanet Gençlik Merkezlerinde gençlerle etkili bir iletişim kurulmalı ve onların manevi rehberlikle desteklenmesi sağlanmalıdır.

- Din görevlisinin problem çözme becerisi kazandırma sürecinde en önemli aşamalardan biri; bireylerde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal becerilerin farkındalığını sağlamaktır. Özellikle ailevi sorunlar, takdir eksikliği, hayal kırıklıkları, aile içi ilişkilerde yaşanan sıkıntılar ve depresyon gibi durumlarla karşı karşıya olan bireylerin, bu sıkıntıları geride bırakıp yollarına devam edebilmeleri için din görevlisinin manevi destek ve rehberlik sağlaması büyük önem taşır. Bu süreçte din görevlisi bireylere, sorunlarını aşarak problem çözme becerisi kazanmaları hedeflenmelidir. Yaygın din eğitiminde, özellikle Kur'an kurslarına ve Aile ve Dini Rehberlik Bürolarına başvuran kadınlara problem çözme becerisi bilincinin kazandırılması kritik bir gerekliliktir. Aile içi sorunların çözümünde, İslam'ın rehberliğinde manevi destek ve rehberlik sunarak bireylerin sorunlarını çözmeleri sağlanabilir. Bu yaklaşım, sadece bireylerin yaşadığı problemleri ortadan kaldırmakla kalmaz, aynı zamanda aile içindeki iletişim ve ilişkileri güçlendirerek daha sağlıklı bir ortam oluşturulmasına katkı sağlar. Manevi değerlerin ön planda tutulduğu bu rehberlik süreci, bireylerin daha bilinçli, dayanıklı ve çözüm odaklı bir yaklaşıma sahip olmalarını destekler.
- Din görevlisinin bireylerin problemlerini çözebilmesi için iletişim becerisi, son derece önemli bir kavramdır. Problem çözme sürecinin başlangıcı, aktif bir dinleyici olmaktan geçer. Bireylerin sorunlarına çözüm üretilebilmek öncelikle onları dikkatlice dinlemek ve anlamaya çalışmak gerekir. İyi bir iletişim kurmadan ve bireyleri empatiyle dinlemeden etkili bir çözüm sağlamak mümkün değildir. Din görevlisi, iyi bir dinleyici olmadan bireylerin, özellikle yetişkinlerin sorunlarına kalıcı çözümler üretemez.
- Yaygın din eğitiminde, din görevlisi derdi veya sıkıntısıyla gelen bireylere bireysel ya da ailevi problemlerinde rehberlik ederek destek sağlar. İslam dininin emirleri ve öğütleri doğrultusunda, ailesiyle veya toplumla sorun yaşayan bireylerin problemlerini çözmelerine yardımcı olabilir. Bu süreç, yalnızca bireylerin mevcut sorunlarını çözmekle kalmaz, aynı zamanda onların daha sağlıklı bir manevi ve sosyal hayata adım atmaları için gerekli desteği

sunar. Empati, aktif dinleme ve rehberlik; din görevlisinin bu süreçte en güçlü araçlarıdır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu araştırmada, din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunlar ve geliştirdikleri problem çözmeye becerileri, keşfedici sıralı karma desen kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın nitel aşamasında fenomenolojik bir çalışma gerçekteşirilmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın nicel aşamasında bir ölçme aracı geliştirilerek nicel veriler elde edilmiştir. Araştırmada yer alan nitel aşama ve nicel aşamaya dair sırasıyla araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi detaylı bir şekilde bu bölümde açıklanmıştır.

3.1. Karma Araştırma Modeli

Bu çalışma, din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunlar ve geliştirdikleri problem çözmeye becerileri incelenmesine yönelik bir karma yöntemler araştırmasıdır. Bu nedenle bu araştırmada karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Karma yöntemler çalışması, her biri farklı metodolojik yaklaşımlarla cevaplanan çeşitli araştırma soruları hakkında bilgi üreten, böylece çok daha geniş bir araştırma programının bir parçası olarak birbirini tamamlayacak şekilde tasarlanan çalışmaları ve tek bir araştırmada hem nitel hem de nicel yöntemleri kullanan ve daha kapsamlı araştırma sorularına cevap veren diğer çalışmaları karakterize etmektedir (Mertens, 2015). Bu yöntemlerde temel argüman, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılarak bu yöntemlerin tek başına kullanılmasına kıyasla araştırma probleminin ve araştırma sorularının daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır (Creswell, 2020). Nitel yöntemler, çeşitli değerlendirme durumları ve sorunları için uygun, meşru ve hatta tercih edilen yöntemler olarak kabul edildikleri için geniş çapta yayılmış olsalar da son zamanlarda nicel ve nitel yöntemleri birleştiren karma yöntem araştırmalarına olan ilgi artmıştır (Greene vd. 1989). Karma yöntem araştırmaları, farklı disiplinlerde olduğu gibi farklı ölkelerde de gittikçe daha popüler hale gelmekte ve kabul görmektedir (Plano Clark ve Ivankova, 2018).

Bu çalışma, din görevlilerinin din hizmetleri sürecinde karşılaştıkları sorunlarda uyguladıkları problem çözmeye becerilerinin incelenmesi için hem nitel hem de nicel verilere ihtiyaç duyulmasından dolayı karma bir yöntem tercih edilmiştir. Araştırmada önce nitel daha sonra nicel veriler elde edilmesinden dolayı, araştırmanın deseni karma

araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı karma desen olarak tasarlanmıştır. Karma yöntem araştırmalarında pek çok desen olmakla birlikte sosyal ve sağlık bilimlerinde özellikle yakınsak, açıklayıcı ve keşfedici sıralı desenler üzerinde yoğunlaşmıştır (Creswell ve Creswell, 2021). Bu desenlerden biri olan keşfedici sıralı desenin amacı, olguları ortaya çıkarmak amacıyla nitel veri toplamak daha sonra da bu nitel verilerin ilişkilerini ortaya koymak amacıyla nicel veri toplamaktır. Bu desenin en sık kullanıldığı durumlar; olguları keşfetmek, temaları belirlemek, bir ölçme aracı geliştirmek ve ardından bu aracın test edilmesidir. Araştırmacılar bu deseni mevcut ölçekler, değişkenler ve ölçümler bilinmediği veya kullanılmadığı durumlarda kullanırlar (Creswell, 2020). Üç aşamadan oluşan keşfedici sıralı desen, öncelikle araştırmacının nitel verileri analiz yoluyla keşifler gerçekleştirdiği, daha sonra test edilecek bir özellik yapılandığı ve en sonunda da bu özelliğin nicel bir yaklaşım ile test ettiği süreçtir (Creswell ve Creswell, 2021).

Keşfedici sıralı karma desende tasarlanan bu çalışmada, ilk aşamada din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerilerinde uyguladıkları problem çözme becerileri derinlemesine detaylı bir şekilde incelenmiştir. Daha sonra ortaya çıkan bulgular ışığında din görevlilerinin problem çözme becerileri ölçeği geliştirilmiş ve farklı değişkenlerle olan ilişkileri ele alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Nitel Aşaması

Araştırmada öncelikli olarak nitel veriler toplanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın nitel aşamasına ilişkin araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlik konuları aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

3.2.1. Araştırma Modeli

Çalışmada cami, Kur'an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezlerinde imam-hatip, vaiz, Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapan din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve uyguladıkları problem çözme becerilerini ortaya koymak amacıyla nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji kullanılmıştır. Fenomenoloji, insanların en önemli yaşam deneyimlerini nasıl anlamlı bir şekilde yorumladıklarını incelemeye adanmış nitel bir araştırma yöntemidir (Smith vd.

2009). Fenomenolojinin amacı, bir tecrübenin temelde ne olduğunun doğrudan saf ve engelsiz görüşüne erişmektir (Sanders, 1982).

Bu çalışmada din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunlardan yola çıkılarak uyguladıkları problem çözme becerilerini ortaya koymak amacıyla fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenolojinin amacı, bir bireyin kişisel ve yaşanmış deneyimlerini ve katılımcıların kişisel ve sosyal dünyalarını nasıl anlamlandırdıklarını ayrıntılı olarak araştırmaktır. Birincil amacı; belirli deneyimlerin, olayların ve koşulların katılımcılar için ne anlama geldiğidir (Smith ve Eatough, 2016). Fenomenoloji deseni diğer araştırma yöntemlerine göre daha esnek bir yaklaşımdır. Bu yöntem, araştırmacının kendini paranteze alabilmesi için katılımcıların anlatılarına daha fazla odaklanarak onların deneyimlerini derinlemesine anlamalarına odaklanmalı, meraklı ve eleştirel sorular sormalıdır. Örneğin: "Kişi burada neyi başarmaya çalışıyor?", "Burada amaçlanmayan bir şey mi ifade ediliyor.?" Burada amaçlanmayan bir şey mi var? (Smith ve Eatough, 2016).

3.2.2. Çalışma Grubu

Nitel araştırma aşamasındaki çalışma grubunu, “din hizmetleri sürecinde karşılaştıkları sorunlarda uyguladıkları problem çözme becerileri” konusunda aktif olduğunu düşünen 20 din görevlisi oluşturmaktadır. Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Dolayısıyla, din hizmetleri sürecinde uygulanan problem çözme becerileri tespit edilmek istenildiği için araştırmanın ihtiyaçlarına en uygun din görevlileri seçilmeye çalışılmıştır.

Amaçlı örnekleme yöntemleri, nitel araştırmalarda çalışma gruplarını belirlemek için sıkça kullanılmakta ve bir araştırma sorusunun cevaplanmasıyla alakalı özel bir hedefe göre bireylerin seçilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Canbazoglu Bilici, 2019; Teddlie ve Yu, 2007). Bu durum belirli koşulların, kişilerin veya olayların diğer seçeneklerle elde edilemeyen önemli bilgileri sağlayabilecekleri için kasıtlı olarak seçildiği bir yöntemdir (Maxwell, 1998; Merriam, 2018). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden en sık kullanılan ölçüt örnekleme ise önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır (Bilici, 2019). Bu doğrultuda din görevlilerinin seçilmesinde aşağıdaki ölçütler dikate alınmıştır:

- Din görevlilerinin; vaiz, Kuran kursu öğreticisi ve imam-hatip olarak çalışıyor olması,
- Cami, Kur'an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezlerinde görev yapıyor olması,
- En az beş yıllık mesleki tecrübeye sahip olması,
- Yaş gruplarının değişkenlik göstermesi,
- Farklı eğitim düzeylerinden gelmelerine dikkat edilerek katılımcılar seçilmiştir.

Yukarıdaki ölçütler doğrultusunda maksimum çeşitlilik göstererek 2023 – 2024 yılında Erzurum il ve ilçe müftülüklerinde vaiz, Kur'an kursu öğreticisi ve imam-hatip olarak görev yapan din görevlileri seçilmiştir. Aşağıda Tablo 3.1'de katılımcılara dair bilgiler sunulmuştur.

Tablo 3.1. Araştırmanın Nitel Aşaması İçin Katılımcı Din Görevlilerinin Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Mesleki Kıdem	Görev Yaptığı Kurum
V1	Kadın	45	Yüksek Lisans	17	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu
V2	Kadın	43	Doktora	15	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu
V3	Kadın	37	Yüksek Lisans	11	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu
V4	Kadın	51	Lisans	9	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu
V5	Kadın	38	Lisans	10	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu
KKÖ1	Kadın	33	Lisans	10	Kur'an Kursu/Gençlik Merkezleri
KKÖ2	Kadın	41	Lisans	16	Kur'an Kursu
KKÖ3	Kadın	36	Ön Lisans	11	Kur'an Kursu
KKÖ4	Kadın	42	Ön Lisans	13	Kur'an Kursu
KKÖ5	Kadın	40	Lisans	13	Kur'an Kursu/Gençlik Merkezleri
KKÖ6	Kadın	38	Lisans	17	Kur'an Kursu
KKÖ7	Kadın	39	Lisans	15	Kur'an Kursu/Gençlik Merkezleri
KKÖ 8	Kadın	45	Ön Lisans	15	Kur'an Kursu
KKÖ 9	Kadın	43	Lisans	17	Kur'an Kursu
İH 1	Erkek	45	Yüksek Lisans	25	Camii/Gençlik Merkezleri
İH 2	Erkek	35	Yüksek Lisans	9	Camii/Gençlik Merkezleri
İH 3	Erkek	43	Lisans	18	Camii
İH 4	Erkek	37	Yüksek Lisans	11	Camii/Gençlik Merkezleri
İH 5	Erkek	48	Lisans	23	Camii/Gençlik Merkezleri
İH 6	Erkek	55	Ön Lisans	33	Camii

Tablo 3.1'e göre çalışmanın katılımcıları beş vaiz, dokuz Kur'an kursu öğreticisi ve altı imam-hatipten oluşmaktadır. Vaiz ve Kur'an kursu öğreticileri kadınlardan oluşmakta olup altı erkek imam-hatip bulunmaktadır. Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Kur'an kurslarında çoğunlukla kadınların çalıştığı ve araştırmaya katılmak için daha istekli

oldukları gözlemlenmiştir. Katılımcıların yaşları 33 ile 55 arasında değişmekte olup ortalama yaşları 41'dir. Mesleki kıdem olarak bakıldığında din görevlilerinin 9-33 yıl arasında ve ortalama 15 yıllık kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Eğitim durumları açısından, çalışmaya katılan kişilerin 4'ü ön lisans, 10'u lisans, 1'i doktora, 5'i yüksek lisans mezunudur. Ayrıca çalışmaya katılan katılımcıların beşi Aile ve Dini Rehberlik Bürosu, altısı Kur'an kursu, üçü hem Kur'an kursu hem Gençlik Merkezleri, dördü cami ve Gençlik Merkezlerinde, ikisi camide görev yapmaktadır.

3.2.3. Veri Toplama Aracı

Görüşme, en az iki birey arasında belirli bir konuda bilgi edinme amacıyla gerçekleşen sözlü bir iletişim sürecidir (Aktaş, 2019). Bu nedenle görüşme, araştırmada derinlemesine bilgi toplama yöntemi olarak kritik bir öneme sahiptir. Sosyal bilimlerde, özellikle bireysel deneyimleri ve duyguları anlamak için bu yöntem sıklıkla başvurulmaktadır (Chadwick vd., 1984). Nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama aracı olan görüşme; kişiler arası etkileşim sayesinde, araştırmacının daha detaylı ve gerçekçi bir perspektif elde etmesini sağlar. Diğer veri toplama yöntemlerine kıyasla, görüşmenin bu doğrudan etkileşim yaklaşımı, belirli konularda daha derinlemesine ve eksiksiz bilgilere ulaşma avantajını sunar (Bernard, 1994).

Nitel görüşmelerde tam derecede yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmeler yer alabilir (Bernard, 1994; Merriam, 2018). Bu görüşmeler arasında, yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacının önceden belirlediği ana sorular etrafında şekillenirken, katılımcının tepkilerine bağlı olarak ek soruların eklenmesine veya soruların sıralamasının değiştirilmesine olanak tanır. Bu esneklik, araştırmacının katılımcıdan gelen geri bildirimlere hızlı bir şekilde tepki vermesini ve gerektiğinde daha kapsamlı bilgilere ulaşmasını sağlar; böylece toplanan bilgilerin daha sistematik ve karşılaştırılabilir olmasına katkıda bulunur (Borg ve Gall, 1963).

Yarı yapılandırılmış görüşmelerin bu yapısal esnekliği, araştırmacıya ve bilgi verene, önceden belirlenmiş bir çerçeve içinde yeni fikirleri ve konuları keşfetme olanağı sunar. Bu özellik, özellikle derinlemesine anlayış geliştirmek ve karmaşık veya hassas konuları detaylı bir şekilde incelemek istendiğinde kritik öneme sahiptir. Bu görüşme türü, belirli bir konu üzerinde detaylı bilgi toplamak istendiğinde ve görüşülecek kişiyle sınırlı bir etkileşim fırsatı olduğunda özellikle tavsiye edilir (Bernard, 1994).

Bu nedenle araştırmada, araştırma konusunun farklı yönlerini derinlemesine incelemek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde, konunun detaylı bir analizi için genellikle kesin bir sayı belirtilmese de 5 ila 10 arasında araştırma amacına yönelik soru geliştirilmesi uygun görülmüştür (Creswell ve Creswell, 2021; DiCicco-Bloom ve Crabtree, 2006). Yukarıdaki ifadeler doğrultusunda bu araştırmanın nitel bölümü için yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Formun geliştirilmesinde uygulanan üç aşama aşağıda sırasıyla açıklanmıştır:

*Birinci aşama:*Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulma sürecinde birinci aşamada öncelikle alanyazın taranmış ve alanyazında yer alan bilgilere göre problem çözme becerilerine yönelik uygun görüşme soruları oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulma sürecinde özellikle tez danışmanı ve jüri üyeleri ile sürekli görüşme yapılarak onların görüşleri alınmıştır. Gerekli olan düzeltmeler ve yapılan öneriler doğrultusunda form oluşturulmuş ve yeni sorular eklenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formuyla; aynı zamanda din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunlar, uygulanan problem çözme becerileri, etkili problem çözebilen din görevlilerinin özelliklerinin neler olduğunun öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle, özellikle uygulamadan önce vaiz, Kur'an kursu öğreticisi ve imam-hatiplerle ön görüşmeler yapılmıştır. Din görevlileriyle din hizmetinde karşılaşılan sorunların neler olduğu hakkında bilgi alınmış ve sorular, uygulanabilecek problem çözme becerilerine göre hazırlanmıştır. Bu sayede din hizmetinde karşılaşılan sorunlar üzerinden iyi problem çözebilen din görevlilerinin özelliklerinin neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

*İkinci aşama:*İkinci aşamada yarı yapılandırılmış görüşme formu ilk olarak 20 soru şeklinde oluşturulmuştur. Bu sorular; alandaki iki ölçme değerlendirme uzmanı, ikisi dil uzmanı ve altısı din eğitimi uzmanına gönderilerek düşünceleri ve önerileri alınmıştır. Uzmanların yedisinden geri dönüş sağlanmışır. Geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formuna yönelik uzman görüşleri şu şekilde toplanmıştır:

- Sorularda açık ve net olmayan ifadeler,
- Sorunun birden fazla yapıyı ölçmesi,
- Duplikasyon oluşturulan soruların elenmesi,
- Araştırma amacını ölçemeyen soruların revize edilmesi,
- Sondaj sorularının eklenmesi şeklinde öneriler, uzmanlar tarafından sunulmuştur.

*Üçüncü aşama:*Yukarıdaki ifadeler doğrultusunda görüşme formu üçüncü aşamada revize edilmiştir. Form, üç katılımcıya uygulanarak pilot aşama test edilmiştir. Bu uygulama sonrasında aşağıdaki durumlar ortaya çıkmıştır:

- Anlaşılmayan sorular olduğu görülmüştür.
- Katılımcılar tarafından kısa yanıtlanan sorular saptanmıştır.
- Farklı sorular olmasına rağmen aynı yanıtların elde edildiği sorular görülmüştür.
- Soruların sorulma biçiminde revizyon gerektiği anlaşılmıştır.

Yukarıda yer alan ifadeler ve aşamalar sonucunda, araştırmanın görüşme formuna nihai hali kazandırılmıştır. Katılımcılara uygulanmadan önce, son kez araştırmacı tarafından incelenmiştir. Böylece araştırmanın amacına yönelik bilgiler, katılımcı bilgileri ve görüşme sorularının yer aldığı 12 sorudan ve dört sondajlayıcı sorudan oluşan üç yapıllı bir görüşme formu elde edilmiştir (Ek-2).

3.2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın veri toplama sürecinin yürütülebilmesi için öncelikle İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan, ardından Diyanet İşleri Başkanlığından (DİB) ve Erzurum İl Müftülüğünden görevlilerle görüşme gerçekleştirebilmek ve ölçeği uygulayabilmek adına çalışmanın uygunluğu hakkında onay alınmıştır (Ek-3; Ek-4; Ek-5).

Görüşme öncesi din görevlilerinden randevu almak için iletişime geçilmiş, din görevlilerinin belirlediği gün ve saatte görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler, din görevlileriyle farklı mekanlarda yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Bu mekanlar arasında, görev yaptıkları Aile ve Dini Rehberlik Büroları, camilerin imam odaları, Gençlik Merkezleri, Kuran kursları, il ve ilçe müftülüklerindeki toplantı odaları yer almaktadır. Toplamda 20 görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, araştırmanın neden ve nasıl yapıldığı hakkında detaylı bilgi sunulmuş ve kişisel bilgilerinin gizli tutulacağına dair güvence verilmiştir. Kaydedilen görüşmeler için bilgilendirilmiş onam formu ile katılımcılardan izin alınmıştır(Ek-1).

Görüşmelerde din görevlilerinin, din hizmetinde yaşanan sorunların dile getirileceği için görüşmeye istekli oldukları, problem çözme becerileri konusunda kendilerini aktif ve başarılı olarak gördükleri ve din hizmetinde yaşanan sorunların

özölmesi konusunda heves ve motivasyon sergiledikleri gözlenmiştir. Özellikle kadın vaiz ve Kur'an kursu öğreticilerinin din hizmeti sahasında daha aktif çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında görev yapan vaizlerle gerçekleştirilen görüşmeler, vaizlerin karşılaştıkları problemler hakkında mesleki tecrübelerini ve yaşanan sorunları detaylı bir şekilde aktarmaları nedeniyle daha uzun sürmüştür.

3.2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi; metin, görüntü, ses veya video gibi farklı iletişim formlarından elde edilen verilerin sistematik ve kurallara dayalı bir şekilde incelenmesi için kullanılan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, araştırmacılara metinsel verilerin zengin içeriğinden anlamlı bilgiler çıkarmaları için sistematik bir çerçeve sunar ve birçok farklı disiplinde uygulanabilir (Elo ve Kyngäs, 2008; Hsieh ve Shannon, 2005). Bu çalışmada da içerik analizine geçilmeden önce uygulanan işlemler şu şekildedir:

- Tüm görüşmeler ses kaydına alınmış, bu kayıtlar daha sonrasında detaylı bir şekilde yazıya dökülerek analiz için hazır hale getirilmiştir.
- Ayrıca tüm ses kayıtları, etik kurallar gözetilerek ve gerektiğinde başvurular için saklanmıştır.
- Görüşmeler, 35 dakika ile 110 dakika olmak üzere toplam 918 dakika sürmüştür.
- Araştırmacı, verilerin içeriğinin derinliği ve genişliğiyle tam olarak aşına olabilmek için transkripsiyon işlemini bizzat gerçekleştirmiştir. Bu süreç, verilere alışma konusunda mükemmel bir yöntem sunmuştur. Yazılı metne aktarılan veriler, kodlama sürecine başlamadan önce en az üç defa detaylıca okunmuş; kodlama için önemli notlar alınmıştır. İlk aşamada, esnek bir yaklaşımla geniş bir yelpazede başlangıç kodları oluşturulmuş ve her bir kodun neden oluşturulduğuna dair notlar kaydedilmiştir. Bu aşama, verilerin derinlemesine anlaşılmasını sağlamıştır.
- Sonraki adımda, başlangıç kodları gözden geçirilerek benzer veya ilgili kodlar bir araya getirilmiş ve bu kodlar birleştirilerek potansiyel temalar oluşturulmuştur. Temalar arasındaki ilişkiler ve bağlantılar incelenerek,

araştırma sorusuna cevap verip vermedikleri değerlendirilmiştir. Her bir tema, içeriğinin uyumlu olup olmadığının kontrolü amacıyla titizlikle gözden geçirilmiştir.

- Bu sürecin bir sonraki aşamasında, tematik bir harita oluşturulmuş ve temalar tanımlanıp adlandırılmıştır. Tema isimleri, açıklayıcı ve öz olacak şekilde dikkatle seçilmiştir. Her temanın altında, alt temalar belirlenmiş ve temaların isimlerinin ve içeriğinin uygunluğu konusunda tez danışmanından geri bildirim alınmıştır. Bu geri bildirimler ışığında, son tema haritası hazırlanmıştır.
- Araştırmanın son aşamasında, din görevlilerinin din hizmetleri sırasında karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerilerine ilişkin görüşleri toplanmış ve bu görüşler, katılımcıların gizliliğine saygı gösterilerek (V1, V2, KKÖ1, KKÖ2, İH1, İH2 gibi) kodlar kullanılarak sistematik ve düzenli bir şekilde sunulmuştur. Bu süreç, araştırma bulgularının anlaşılır ve olay sırasına uygun bir şekilde raporlanmasını sağlamıştır.

Yukarıda yer alan uygulamalar kapsamında veriler analiz edilerek kodlar ve temalar keşfedilmiştir. Tüm bu uygulamalar MAXQDA 24 yazılım programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde analiz birimi olarak ise “*cümle*” tercih edilmiştir. Nitel verilerin analizi sonucunda 5 tema ve 48 kod ortaya çıkmıştır.

3.2.6. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Nitel araştırmada geçerlilik, araştırmanın inandırıcılığını ve doğruluğunu ifade eden bir kavramdır. Nicel araştırma anlayışlarından farklı olarak, çalışmanın sonuçlarının gerçekliği ve güvenilirliği ile ilgili daha çok katılımcıların deneyimleri, algıları ve bakış açılarının doğru ve dürüst bir şekilde temsil edilip edilmediğini ölçer (Creswell ve Creswell, 2021; Creswell ve Miller, 2000). Araştırmanın orijinalliğini ve gerçek dünya ile uyumunu da sorgular. Yani, araştırmanın bulguları yeterince yenilikçi ve güvenilir mi? Bu sonuçlara dayanarak güvenle hareket edebilir miyim? Geçerlilik, bir araştırmanın sağlam bir temele dayandığını ve sonuçlarının güvenilir olduğunu gösteren önemli bir faktördür (Lincoln ve Guba, 2000).

Geçerlilik, araştırmacının incelenen bilimsel olgunun doğruluğunu, hangi gözlem ve ölçme yöntemleriyle ele aldığını net bir şekilde incelemesi ve raporlamasıyla ilgilidir (LeCompte ve Goetz, 1982). Nitel araştırmada geçerlilik, araştırmanın incelenen

fenomeni doğru ve güvenilir bir şekilde yansıttığını gösterir. Bu araştırma bağlamına, katılımcıların deneyimlerine duyarlı olmayı, araştırmacının yorumlarının verilerle tutarlı olmasını, araştırmacının objektifliğini ve araştırma sonuçlarının başka durumlara ne ölçüde uygulanabilir olduğunu içerir. Nitel araştırmada geçerlilik, araştırma sürecinin bütünlüğü ve derinliği ile ilgilidir (Yu vd. 2011.). Nitel araştırmada geçerlilikle ilgili otantiklik, iyilik, gerçekçilik, yeterlilik, güvenilirlik gibi birçok kavram belirtilmektedir (Creswell ve Miller, 2000). Bu çalışmada da araştırma sonuçları objektif bir şekilde sunulmuş ve katılımcıların onayı alınarak sonuçların doğruluğu güçlendirilmiş, böylece araştırmanın iç geçerliliği (ikna ediciliği) yükseltilmeye çalışılmıştır.

Nitel araştırmada güvenilirlik, araştırmacı dinleyicilerini (kendisi dahil), bir araştırmanın bulgularının dikkate değer olduğuna nasıl ikna edebilir? Bunu gerçekleştirmek için hangi kriterlere başvurabilir, hangi soruları sorabilir? Lincoln ve Guba'nın (1985) da belirttiği üzere, araştırmalarda geleneksel olarak "inandırıcılık" (ya da güvenilirlik), "aktarılabirlik" (ya da genellenebilirlik), "tutarlılık" (ya da iç tutarlılık) ve "teyit edilebilirlik" (ya da doğrulanabilirlik) gibi kavramların kullanılmasının önemi vurgulanmıştır. Bu dört kavram, araştırmanın kalitesini ve güvenilirliğini değerlendirmek için temel ölçütler olarak kabul edilir.

3.2.6.1. İnanırıcılık

Bir araştırmanın bulgularının doğruluğuna, üzerinde çalışılan katılımcılar (yanıt verenler) ve araştırmanın yapıldığı bağlam göz önünde bulundurularak nasıl güven duyulabilir? Bu soru, araştırmanın sonuçlarının gerçekliğine ve güvenilirliğine olan inancın nasıl sağlanacağını sorgular (Lincoln ve Guba 1985). İnanırıcılık, araştırma bulgularının veya iddialarının mevcut bilgilere ve durumlara göre ne kadar makul ve kabul edilebilir olduğunu değerlendiren bir ölçüttür. Bu kavram, kesin kanıtlar yerine gerçekliğe uygunluk ve kabul edilebilirlik üzerine yoğunlaşır ve araştırma açıklamalarının doğruluğunu değerlendirmede kullanılır (Cohen vd. 2007). Bu nedenle, fenomenoloji yönteminin mülakatlar için özellikle uygun olduğu düşünülmektedir katılımcılarla uzun süreli görüşmeler yapılmıştır. Bu yaklaşım, katılımcıların daha samimi ve içten yanıtlar vermelerine imkan tanımıştır. Ayrıca, mülakatlar; eğitim, yaş ve cinsiyet gibi çeşitli faktörler açısından farklılık gösteren katılımcılarla gerçekleştirilerek çeşitlilik sağlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun kullanılması, gerektiğinde

ek soruların sorulmasına olanak vermiştir. Veri analiz sürecinde, araştırmacı ön yargılardan kaçınarak bulguları doğrudan alıntılarla desteklemiştir. Katılımcılardan rastgele birinin seçilip kendi mülakat analizlerinde elde edilen bulguları incelemesi ve doğruluğunu değerlendirmesi istenmiştir. Böylece katılımcı teyidi sağlanmaya çalışılmıştır. Elde edilen nitel veriler, süreç boyunca hem din eğitimcileri hem de farklı disiplinlerden akademisyenlerle birlikte değerlendirilmiştir. Bu yöntemler, çalışmanın inandırıcılığını artırmak amacıyla tercih edilmiştir.

3.2.6.2. Aktarılabilirlik

Araştırma sonuçlarının başka bağlamlarda veya farklı katılımcılara ne ölçüde uygulanabileceğini, yani nasıl aktarılabilirliğini ifade eder (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Görüşmelerden elde edilen ham veriler; kategoriler, alt kategoriler ve kodlar kullanılarak düzenlenmiş ve herhangi bir yorum yapılmadan sunulmuştur. Vaizler, Kur'an kursu öğretmenleri ve imam-hatiplerle yapılan görüşmelerin ham verileri de herhangi bir yorum yapılmadan sunulmuştur. Nitel analizlerin sonuçlarının kapsamlı bir şekilde yansıtılmasını sağlamak için katılımcıların seçiminde maksimum çeşitlilik sağlamayı amaçlayan örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıları nasıl seçtiğimizi, kullanılan veri toplama araçlarını ve araştırmacının araştırma sürecindeki rolünü ayrıntılı olarak açıkladık. Bu, çalışmanın uygulanması ve veri analizinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.

3.2.6.3. Tutarlık

Araştırma sonuçlarının zaman ve koşullardaki değişikliklere rağmen sabit kalabilmesini ifade eder (Lincoln ve Guba, 1985; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmanın geçerliliğini desteklemek için temel veriler, diğer araştırmacıların incelemesine sunulmuştur. Veri kaybını önlemek için görüşmeler ses kaydına alınarak verilerin doğruluğu sağlanmıştır. Görüşmelerden elde edilen bilgiler özenle işlenmiş, doğru ve eksiksiz bir şekilde raporlanmıştır. Bu yaklaşım, araştırmanın iç bütünlüğünü ve güvenilirliğini artırmayı amaçlamaktadır.

3.2.6.4. Teyit Edilebilirlik

Araştırma sonuçlarının ham verilerle karşılaştırılarak doğruluğunun kontrol edilmesini ifade eder (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu nedenle araştırmada kullanılan veri toplama yöntemleri ve ham veriler, analiz sürecindeki kodlamalar, kayıtlar, notlar ve mülakat kayıtları doğrulama amacıyla araştırmacı tarafından özenle muhafaza edilmiştir. Ayrıca, analiz sürecinde uzman görüşlerine başvurulmuştur. Bu yaklaşım, araştırmacının teyit edilebilirliğini sağlamak için alınan önlemleri yansıtmaktadır.

3.3. Nicel Araştırma Aşaması

Keşfedici sıralı deseninin ikinci aşaması olan nicel bölümde, nitel aşamanın ardından ortaya çıkan bulgulardan hareketle ölçme aracı geliştirilmiştir. Ölçek geliştirilmesinin ardından farklı değişkenlerle analiz yapılarak din görevlilerinin problem çözme becerileri incelenmiştir. Nicel araştırma aşamasında çalışma grubu, ölçme aracı ve geliştirme çalışması, verilerin toplanma süreci ve verilerin analizine yönelik bilgiler aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

3.3.1. Çalışma Grubu

Ölçek geliştirme sürecinde cami, Aile ve Dini Rehberlik Büroları, Kur'an kursları ve Gençlik Merkezlerinde görev yapan din görevlileri (vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip) bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Din görevlilerinin araştırmaya dahil edilmesi, kolay ulaşılabilmesi nedeniyle uygun örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Uygun örnekleme; araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği, erişim sağlayabileceği veya yakınında bulunan bir durumu, kişiyi ya da olguyu seçmesiyle gerçekleştirilen bir örnekleme yöntemidir (Creswell ve Creswell, 2018). Nicel araştırma, uygun örnekleme yöntemi ile çalışmaya gönüllü olarak katılan din görevlileri ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde farklı adımlar yer aldığı için her süreçte farklı katılımcılar ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcılar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	185	32.7
	Erkek	381	67.3
Yaş	18-29 yaş grubu	117	20.7
	30-39 yaş grubu	185	32.7
	40-49 yaş grubu	189	33.4
	50-60 yaş grubu	75	13.3
Görev durumu	Kadro	510	90.1
	Sözleşmeli	41	7.2
	Ücretli	10	1.8
	Fahri	5	.9
Mezuniyet durumu	İmam-Hatip Lisesi	96	17.0
	İlahiyat (Ön Lisans)	15	2.7
	İlahiyat Lisans	232	41.0
	Lisansüstü	198	35.0
	Diğer	25	4.4
Çalıştığı kurum	Camii	318	56.2
	Kur'an Kursu	199	35.2
	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu	17	3.0
	Diyanet Gençlik Merkezi	32	5.7
Görev türü	Vaiz	18	3.2
	Kur'an Öğreticisi	201	35.5
	İmam-Hatip	347	61.3
Kıdemi	0-5 yıl	141	24.9
	6-10 yıl	119	21.0
	11-15 yıl	109	19.3
	16-20 yıl	100	17.7
	21 yıl ve üzeri	97	17.1

Tablo 3.2'ye göre araştırmaya katılan din görevlilerinden erkeklerin kadınlara göre daha fazla olduğu, yaş grubunun çoğunluğunun 30-49 yaş arasında olduğu, görev durumu açısından çoğunluğunun kadro olduğu, öğrenim durumu açısından çoğunluğun ilahiyat lisans mezunu olduğu, çalıştığı kurum açısından çoğunluğunun camide görev yaptığı, mesleki durum açısından imam-hatip olduğu ve mesleki kıdem olarak da 6-10 yıl arasında olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

3.3.2. Ölçme Aracı ve Geliştirme Çalışması

Bu bölümde geliştirilen ölçeğe dair iş ve işlemler detaylı olarak açıklanmıştır. Bu çerçevede öncelikle çalışma grubu, madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşü (kapsam geçerliliği), pilot uygulama ve araştırma verilerinin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ölçek geliştirme işleminde izlenen adımlar şu şekildedir:

- Madde havuzunu oluşturma (Katılımcıları ifadeleri temel alınarak oluşturulmuştur.)
- Uzman görüşü alınması (Uzman görüşü sonucunda aday maddeler gözden geçirilmiş, uygun olmayan maddeler çıkarılmış, revizyon gerektiren maddeler düzeltilmiş ve ölçek formu kullanıma uygun hale getirilmiştir.)
- Pilot uygulama (dil kontrolü, maddelerin anlaşılabilirlik düzeyi, yazım ve dil bilgisi hataları)
- Verilerin toplanması ve analiz edilmesi,
- Geçerlik ve güvenirliğin analiz edilmesi,
- Ölçeğe son şeklinin verilmesi,

Yukarıda yer alan maddeler doğrultusunda araştırmanın ölçeği geliştirilmiştir. İzlenen adımlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

3.3.3. Madde Yazım Süreci ve Madde Havuzu

Ölçek geliştirme sürecinde madde havuzu oluşturulurken çoğunlukla nitel araştırma aşamasındaki din görevlilerinin ifadelerinden yararlanılmış, bazı yerlerde ise alanyazından ve var olan benzer ölçeklerden yararlanılmıştır. Oluşturulan madde havuzunun üzerinden iki kez revizyon yapılarak taslak haline getirilmiştir. Ardından ölçek formatı olarak 5’li likert tipinde değerlendirilmiş, puanlamalar ise 1-5 arasında (*1: Hiç katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum*) düzenlenmiştir.

3.3.4. Ölçek Maddeleri Uzman Değerlendirmesi ve Kapsam Geçerliği

Kapsam geçerliliği; madde örnekleminin yeterliği, yani spesifik madde setlerinin içerik alanını ne ölçüde yansıttığı ile ilgilidir (DeVellis, 2022). Ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak için alanında uzman on kişiden oluşan bir uzman grubunun görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşlerinin toplanmasında Davis Yöntemi (Yurdugül, 2005) kullanılmıştır. Bu yöntemle göre 1-4 (1-Çok uygun, 4-Uygun değil) her madde için uygulanacaktır. Elde edilen görüşler sonucunda ölçeğin tamamının Kapsam Geçerlilik İndeksi hesaplanmıştır. Kapsam Geçerlilik İndeksi için kriter değeri 0,80’dir. Her madde için minimum kapsam geçerlilik oranının 0,80 olmalıdır. Sonuçlara göre sadece “30. 34. Ve 60.” ifade için kapsam geçerlilik oranı 0,80 altında kalmış ve ilgili

madde veri toplama aracından çıkarılmıştır. Kalan tüm maddelerin kapsam geçerlilik indeksi 0,80 ve üstüdür.

3.3.5. Madde Analizi

Kapsam geçerliği uzman görüşüne sunulduktan sonra soruların çıkarılması ve revizyon uygulanması sonucunda geriye 60 madde kalmıştır. Ölçek geliştirmenin madde analizleri de AFA katılımcı grubundan elde edilmiştir. Bu doğrultuda, 60 madde üzerinden elde edilen madde toplam korelasyonları incelenmiştir. İnceleme sonucunda, ölçeğe ilişkin alfa değeri 0,934 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ilgili ölçüm aracına ilişkin madde toplam puan korelasyonları 0,30 altı olan maddeler s4, s6, s15, s21, s37, s50 maddeleridir. İlgili maddeler sırası ile çıkarıldığında ölçüm aracına ilişkin güvenirlik test edilmiştir. İnceleme sonucunda, ölçeğe ilişkin madde toplam puan korelasyon değeri 0,30 ve üzerindedir. Tüm ölçeğe ilişkin alfa değeri ise 0,947 olarak hesaplanmıştır.

3.3.6. Pilot Uygulamanın Yapılması

Taslak ölçekteki maddelerin anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla 40 din görevlisiyle bir ön uygulama gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan, ölçek maddelerinin amaca uygunluğu ve niteliği hakkında geri bildirimler alınmıştır. Bu süreçte, anlaşılmasında güçlük çekilen maddeler belirlenmiş ve tespit edilen eksiklikler doğrultusunda araştırmacı ve danışmanın rehberliğinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak, öneriler dikkate alınarak taslak ölçek nihai haline ulaştırılmıştır. Taslak ölçeğe ilişkin alfa değeri 0,934 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ilgili ölçüm aracına ilişkin madde toplam puan korelasyonları 0,30 altı olan maddeler m4, m6, m15, m21, m37, m50 maddeleridir.

Pilot uygulama sonucunda elenen maddeler;

- M4: Farklı geleneklere sahip bireylerle etkili iletişim kurarım.
- M6: Farklı dinî inançlara sahip bireylerle etkili iletişim kurarım.
- M15: Farklı yaş gruplarındaki (çocuklar, ergenler, yetişkinler, yaşlılar) bireylerle etkili iletişim kurarım.

- M21: Bireylere çözüm yollarını önerirken onların kendi değerlerine, geleneklerine saygı gösteririm.
- M37: Bir sorunu çözmeye çalışırken din hizmetinde yaşanan olumsuzluklardan etkilenirim.
- M50: Problem çözme sürecinde, stres ve baskı altında dahi etkili kararlar alırım.

İlgili maddeler sırası ile çıkarıldığında ölçeğe ilişkin madde toplam puan korelasyon değeri 0,30 ve üzerindedir. Tüm ölçeğe ilişkin alfa değeri ise 0,947 olarak hesaplanmıştır. Elenen maddelerden sonra taslak ölçek, 54 maddelik haliyle yeniden numaralandırılmıştır. Ardından örneklem grubuna dağıtılarak uygulamaya geçilmiştir.

3.3.7. Çalışma Grubu (AFA)

Araştırmanın AFA için çalışma grubunu, din görevlileri (vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip) oluşturmaktadır. Çalışma grubu AFA ve DFA için örneklem büyüklüğü incelenmiş ve faktör analizi yapmak için yeterli sayının 100-200 olduğu belirtilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2005). Bu nedenle bu araştırmada örneklem sayısı AFA için 282, DFA için 283 olarak belirlenmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilere Tablo 3.3'te yer verilmiştir.

Tablo 3.3. Afa Veri Seti Katılımcıların Demografik Özellikleri

		AFA	
		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	88	31,1
	Erkek	194	68,6
Yaş	18-29 yaş	58	20,5
	30-39 yaş	87	30,7
	40-49 yaş	95	33,6
	50-60 yaş	43	15,2
Görev durumunuz	Kadrolu	257	90,8
	Sözleşmeli	18	6,4
	Ücretli	4	1,4
	Fahri	4	1,4
Mezuniyet durumunuz	İmam hatip lisesi	54	19,1
	İlahiyat (ön lisans)	9	3,2
	İlahiyat (Lisans)	116	41,0
	Lisansüstü	91	32,2
	Diğer	13	4,6
Çalıştığınız kurum	Cami	159	56,2
	Kuran kursu	96	33,9

	Aile ve dini rehberlik bürosu	9	3,2
	Diyanet gençlik merkezi	19	6,7
Görev türü	Vaiz	8	2,8
	Kuran Kursu öğreticisi	96	33,9
	İmam hatip	179	63,3
Kıdeminiz	0-5 yıl	73	25,8
	6-10 yıl	58	20,5
	11-15 yıl	51	18,0
	16-20 yıl	47	16,6
	21 yıl ve üzeri	54	19,1

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 1’de verilmiştir. AFA grubundaki kişilerin %68,6’sının erkek olduğu, %33,6’sının 40-49 yaş arasında olduğu, %90,8’inin kadrolu çalışan olduğu ve %41’inin lisans mezunu olduğu tespit edildi. Katılımcıların %56,2’sinin camide çalıştığı, %63,3’ünün imam-hatip olduğu ve %25,8’inin 5 yıllık kıdemi olduğu tespit edildi.

3.3.8. Çalışma Grubu (DFA)

Araştırmanın DFA için çalışma grubunu, din görevlileri (vaiz, Kur’an kursu öğreticisi, imam-hatip) oluşturmaktadır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilere Tablo 3.4’te yer verilmiştir.

Tablo 3.4. DFA Veri Seti Katılımcıların Demografik Özellikleri

		DFA	
		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	97	34,3
	Erkek	186	65,7
Yaş	18-29 yaş	59	20,8
	30-39 yaş	98	34,6
	40-49 yaş	94	33,2
	50-60 yaş	32	11,3
Görev durumunuz	Kadrolu	253	89,4
	Sözleşmeli	23	8,1
	Ücretli	6	2,1
	Fahri	1	0,4
Öğrenim durumunuz	İmam hatip lisesi	42	14,8
	İlahiyat (ön lisans)	6	2,1
	İlahiyat (Lisans)	116	41,0
	Lisansüstü	107	37,8
	Diğer	12	4,2
Çalıştığınız kurum	Cami	159	56,2
	Kuran kursu	103	36,4
	Aile ve dini rehberlik bürosu	8	2,8
	Diyanet gençlik merkezi	13	4,6
Mesleğiniz	Vaiz	10	3,5

	Kuran Kursu öğreticisi	105	37,1
	İmam hatip	168	59,4
Kıdeminiz	0-5 yıl	68	24,0
	6-10 yıl	61	21,6
	11-15 yıl	58	20,5
	16-20 yıl	53	18,7
	21 yıl ve üzeri	43	15,2

DFA grubundaki kişilerin %65,7'sinin erkek olduğu, %33,2'sinin 40-49 yaş arasında olduğu, %89,4'ünün kadrolu çalışan olduğu ve %56,2'sinin lisans mezunu olduğu tespit edildi. Katılımcıların %56,2'sinin camide çalıştığı, %59,4'ünün imam-hatip olduğu ve %24'ünün 5 yıllık kıdemi olduğu tespit edildi.

3.3.9. Geçerlik ve Güvenirlik

Bu araştırmada ölçeğin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bulgular incelendiğinde yapı geçerliğine ilişkin (KMO) değerinin 0.937 olduğu ve Bartlett's testi sonucunun 8166.882 ($p < 0.00$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir. Ayrıca, ölçeğin faktör yapısının toplam varyansın %64.14'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Güvenirlik analizinde ise Cronbach alfa katsayısının $\alpha = 0.94$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.3.10. Verilerin Toplanması

Araştırmanın nicel veri toplama aşaması beş adımda gerçekleşmiştir. Birinci veri toplama süreci, araştırmanın ölçeğini geliştirmek için pilot uygulama kapsamında ulaşılan 40 din görevlisinin olduğu gruptur. Pilotlama için veriler 2023 Aralık ayında toplanmıştır. İkinci aşamada ise 2024 Ocak ayında da ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizlerini yapmak için 282 kişiye ulaşılmıştır. Yapı geçerliğinin ikinci aşaması olan doğrulayıcı faktör analizleri için de, 2024 Şubat ayında 283 din görevlisinden veriler toplanmıştır. Ayrıca test-tekrar test için 39 din görevlisinden tekrar veri toplanmıştır. Ardından ölçek geliştirme sürecinin veri toplama aşaması tamamlanarak ölçeğin geliştirilme işlemlerinin istatistiksel işlemlerine geçilmiştir. Bu süreçlerin sonucunda, 5 boyuttan oluşan ve 27 maddeyi içeren bir ölçek geliştirilmiş ve analizler başarıyla tamamlanmıştır.

Ölçek geliştirme süreci tamamlandıktan sonra, araştırmanın verilerini analiz etmek için 610 din görevlisinden 2024 Mart ve Nisan aylarında da veriler toplanmıştır. Veri analizi sonrası eksik doldurulan ve uç değer barındıran veriler, analize dahil edilmeyerek

veri analizi 566 kişi üzerinden yürütülmüştür. Araştırmacı, Erzurum Diyanet Gençlik Merkezinde alışan din görevlilerine yönelik ölçek uygulaması için 6 Mart 2024 tarihinde Erzurum İhtisas Eğitim Merkezinde düzenlenen Diyanet Gençlik Merkezi din görevlilerine yönelik eğitim seminerine katılmıştır. Veri analizinde yer alan verilerin bir kısmını da bu seminerde yüz yüze toplamıştır. Bu seminerde din görevlilerine ölçek dağıtılmış ve ölçeğin doldurulması tamamlandıktan sonra geri toplanmıştır. Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında görev yapan vaizlere ise, Erzurum İl Müftülüğünde düzenlenen seminerler öncesinde ölçek formları dağıtılmış ve vaizler tarafından formlar doldurulduktan sonra toplanmıştır.

Veriler toplanırken öncelikler camiler, Kur'an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Diyanet Gençlik Merkezleri belirlenmiş ve bizzat araştırmacı tarafından Erzurum İl ve İlçe mftlklerine gidilmiş ve müftülere çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Müftülerin ramazan ayı öncesi olduğu için, ramazan ayı dolayısıyla toplantı yapacakları ve bu toplantılarla ölçeklerin dağılabileceği konusunda bilgi alınmıştır. Erzurum İl ve İlçe mftlklerindeki toplantılara araştırmacı bizzat katılarak ölçek formunu dağıtmış ve gönüllü din görevlileri tarafından doldurulmuştur. Din görevlileriyle (Kur'an kursu öğreticisi - imam -hatip) tek tek iletişim kurulmuş ve çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Kur'an kursu öğreticilerin derste olduğu durumlarda ya da katılamayan imam – hatiplerin olduğu durumlarda ilçe mftlerinden, murakıplardan ya da şube müdürlerinden yardım istenerek o görevlilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.3.11. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen ölçekle ilgili ölçek geliştirme aşamalarına dikkat edilerek süreç yürütülmüştür (Erkuş, 2012; Tabachnick ve Fidell, 2015). Daha sonra ise veriler ikili fark testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Veri analiz sürecinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, madde analizi (%27 alt-st madde analizi), iç tutarlılık güvenirlik analizi, test-tekrar test güvenirlik analizi ve Pearson Momentler arpımı Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Ölçeğin geliştirilme sürecinde temel analizlere başlamadan önce, veri setinde hata olup olmadığı kontrol edilerek ön analizler gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, verilerin doğruluğunu değerlendirmek amacıyla tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Daha sonra, eksik verilerin olup olmadığını belirlemek için frekans analizleri yapılmıştır. Devamında, çok değişkenli analiz varsayımları kapsamında normallik ve uç değerler kontrol edilmiştir. Sürekli değişkenlerin normallik açısından değerlendirilmesi, çok değişkenli analizlerin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için temel bir ön koşuldur. Bu çerçevede, normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri ile standartlaştırılmış Z puanları incelenmiştir.

Güvenirlilik analizi, ölçek maddelerinin kendi içinde tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir (Ural ve Kılıç, 2006). Uygulanan testlerin güvenilir sonuçlar verebilmesi için ölçümlerin tutarlı olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, ölçeğin güvenirliği Cronbach Alpha katsayısı ve yarıya bölme yöntemi ile değerlendirilmiştir. Ayrıca, ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliği AVE ve CR değerleri hesaplanarak kontrol edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle uç değerler ayıklanmıştır. Verilerin normallik testleri yapılmıştır. Bu doğrultuda uygulanan ikili fark testleri parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi, Anova uygulanmıştır. Parametrik olmayan test türlerinden de Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

3.3.12. Etik Onay ve Kurum İzninin Alınması

Araştırmayı yürütmeye yönelik ilk izin İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan 14.09.2023 tarihli ve 4 numaralı toplantısında alınan etik kurul onayı olmuştur. Araştırmanın etik kurulu izni alındıktan sonra Diyanet İşleri Başkanlığı Din Hizmetleri Genel Müdürlüğünden 12.10.2023 tarihli ve 405.99-4317225 sayı numarası ile araştırmanın yürütülebilmesi için başkanlık izni alınmıştır. Bu iznin ardından Erzurum İl Müftülüğünden 13.10.2023 tarihli ve 405.99-4319982 sayılı onayı ile çalışmanın uygunluğu hakkında onay alınmıştır (Ek-3; Ek-4; Ek-5; Ek-6).

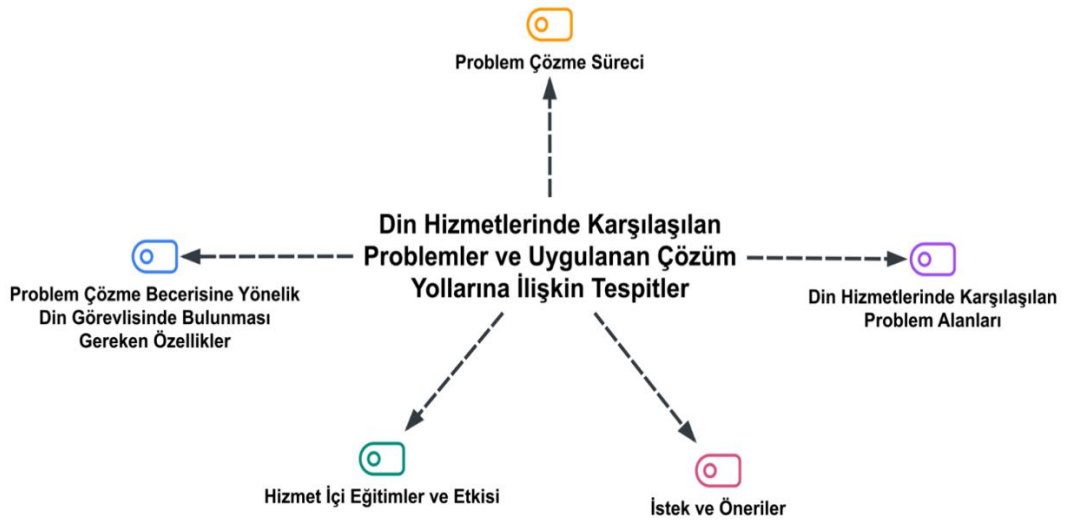
BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu araştırmanın bulguları hem nitel hem de nicel verilerden oluşmaktadır. Aşağıda öncelikle nitel verilerden elde edilen bulgular, ardından nicel verilerden elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1. Nitel Bulgular

Bu çalışmada din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştığı sorunları ve çözüm önerilerini ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu hedefi gerçekleştirmek üzere çalışmada camiler, Kur'an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezlerinde çalışan vaiz, Kur'an kursu öğreticisi ve imam-hatiplerin din hizmetlerinde problem çözme becerilerini incelemek için nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji kullanılmıştır. 20 katılımcı din görevlisi ile yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Katılımcılar V1, V2..., KKÖ1, KKÖ2..., İH1, İH2... şeklinde kodlanmıştır. Çalışma şekil 1'de görüldüğü üzere 5 tema altında toplanmıştır. Bu temalar: 1) *Din hizmetlerinde karşılaşılan problem alanları* 2) *Problem çözme süreci* 3) *Problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikler* 4) *Hizmet içi eğitimler ve etkisi* 5) *İstek ve öneriler* şeklindedir. Din hizmetlerinde karşılaşılan problemler ve uygulanan çözüm yolları aşağıda Şekil 4.1'de sunulmuştur.



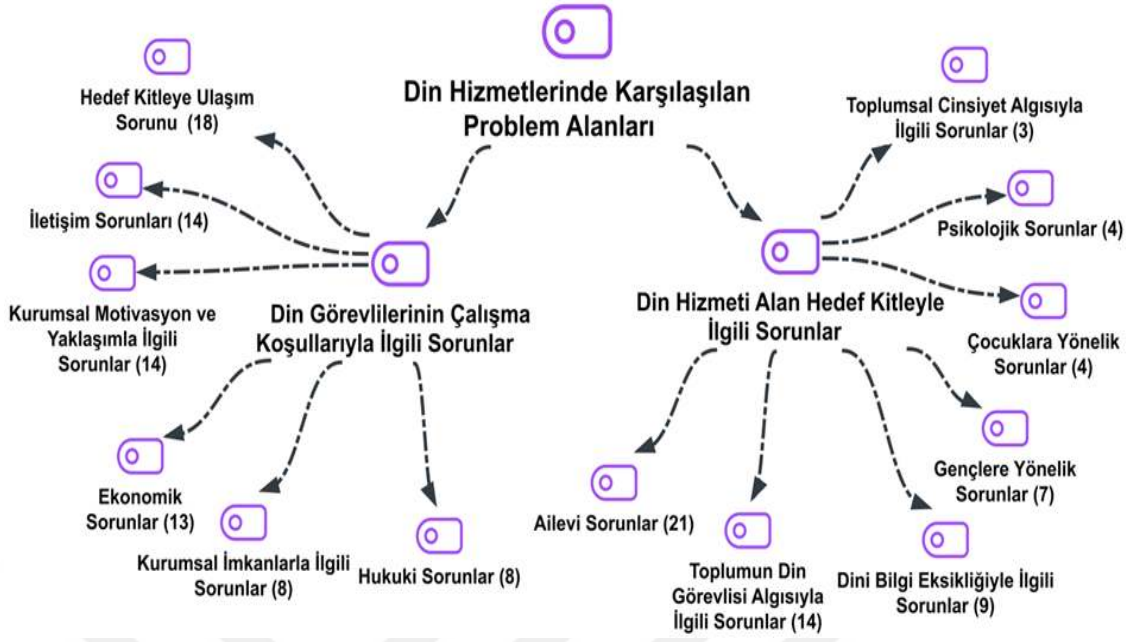
Şekil 4.1. Temalar Gösterimi

Şekil 4.1'e göre, din hizmetlerinde karşılaşılan problemler ve uygulanan çözüm yollarına ilişkin tespitlerde beş tema saptanmıştır. Bu temalara aşağıdaki başlıklarda sırasıyla yer verilmiştir.

4.2. Din Hizmetlerinde Karşılaşılan Problem Alanları Teması

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan din hizmetlerinde karşılaşılan problem alanları teması, iki alt kategoriye ayrılmıştır. Bunlar, din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar ve din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlardır. İlk kategori olan din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde, 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; hedef kitleye ulaşım, iletişim sorunları, kurumsal motivasyon ve yaklaşımla ilgili sorunlar, ekonomik sorunlar, kurumsal imkanlarla ilgili sorunlar ve hukuki sorunlardır.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan, din hizmetlerinde karşılaşılan problem alanları temasının ikinci kategorisi olan din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde 7 kod oluşturulmuştur. Bunlar; ailevi sorunlar, toplumun din görevlisi algısıyla ilgili sorunlar, dinî bilgi eksikliğiyle ilgili sorunlar, gençlere yönelik sorunlar, çocuklara yönelik sorunlar, psikolojik sorunlar, toplumsal cinsiyet algısıyla ilgili sorunlardır. Din hizmetlerinde karşılaşılan problem alanları teması, iki kategoride din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar ve din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde aşağıda Şekil 4.2'de sunulmuştur.



Şekil 4.2. Din Hizmetlerinde Karşılaşılan Problem Alanları Temasına ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi

Şekil 4.2'ye göre, din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde altı koda ve din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde ise yedi koda ulaşılmıştır. Din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde en fazla “hedef kitleye ulaşım sorunu” kodu 18 defa kodlanmıştır. Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde ise “ailevi sorunlar” kodu 21 defa kodlanmıştır. Bu kodlara aşağıdaki başlıklarda sırasıyla yer verilmiştir.

4.2.1. Hedef Kitleye Ulaşım Sorunu

Din hizmetlerinde karşılaşılan problem alanları temasının ilk kategorisi olan din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde, katılımcılar hedef kitleye ulaşım sorunu ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar; dinî bilgiyi aktarırken veya sorunları çözmeye çalışırken, hedef kitleleri olan gençler, kadınlar ve çocuklar gibi farklı demografik gruplara ulaşmada iletişim sorunları yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, KKÖ9, KKÖ4 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Her zaman, gençleri toplamak için önceden yoğun bir şekilde çalışmanın taraftarıyım. Etkinliklerden günler önce afişler bastırıyor; yurtların kapılarına asıyoruz. Toplantılar ve kitap tahlilleri hakkında bilgi veriyoruz. Bu, bize hedeflediğimiz sayıya ulaşmamızda yardımcı oluyor. Ancak, sosyal medyayı etkin kullanırsak binlerce genci daha kısa sürede toplayabiliriz. Şu anda gördüğüm en büyük problem, sosyal medyayı yeterince etkin kullanamamamız ve gençlerle yeterince bağlantı kuramamamız. Gerçekler de bize bu durumu gösteriyor. Bir gençlik teşkilatı

üyyesi olarak %80 gencin bizden bir temas beklediğini görüyorum, ancak onlara ulaşma yöntemlerimiz ve onların beklentileri arasında büyük bir uçurum var.” (İH2)

“Hâlbuki gençlerin durumu şu an çok farklı, çok farklı yerlerde. Yani bizim hitap ettiğimiz kesim, genellikle gençler ve çocuklar olduğu için, onların dünyasında yer alabilmek adına, sınırları aşmadan esnetebilmemiz gerektiğini düşünüyorum. Onlara daha iyi hitap edebilmek için, mevcut yaklaşımlarımızı yeniden değerlendirmemiz ve onların dünyasına uyum sağlamamız önemli.” (KKÖ9)

“Özellikle ortaokul ve lise öğrencileri çok sayıda problemle karşılaşiyor. Şu anda geleceğimiz bu çocuklara bağlı. Sadece üniversite gençliğiyle ilgilenmek yetmez; arkadan gelen, henüz genç olmamış milyonlarca genç var.” (KKÖ4)

4.2.2. İletişim Sorunları

Din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların görüş bildirdiği bir diğer kod, iletişim sorunlarıdır. Katılımcılar halkla ilişkiler konusunda kendilerini yetersiz hissettiklerini ve toplumun her kesimine ulaşma isteği taşıdıklarını, ancak bu alandaki eksiklikleri nedeniyle bu hedefe tam olarak ulaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH4, V2, İH3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İkinci problemimiz, halkla ilişkiler noktasında bir zorluk yaşamamız. Çünkü biz; doğanla, ölenle, düğünü olanla, kısacası her yaştan ve her kesimden insanla muhatap oluyoruz. Bu tür kişilerle iletişimimizde belirgin sıkıntılarımız var, özellikle nasıl yaklaşacağımız konusunda pedagojik açıdan zayıfız. Bu, pedagojik bir eleştiri olarak değerlendirilebilir.” (İH4)

“Mesleki hayatta vaizlik yapmak ve daha fazla insanla muhatap olmak, benim için yeni bir deneyim. Daha önce yatılı Kuran kursu hocası olarak görev yaparken sadece oradaki velilerle ve öğrencilerimle muhataptım. Vaizlik konusunda bu alanda daha fazla bilgi verebilirim. Vaizlikte, bana göre, en büyük problemimiz toplumun her kesimine ulaşamamak. Sadece bize gelenlere ulaşmak ya da iş birliği yaptığımız kurumlarla kısmen iletişim kurabilmek mümkün olabiliyor. Belki burada personel sayımızın az olması ya da toplumun her kesiminin bizi muhatap alma isteğinin olmaması gibi sebepler var. Bu da çok önemli çünkü meslekte bu, bana göre, vaizlerin en önemli sorunlarından biri. Yani size gelenleri muhatap almak zorundasınız ama biz toplumun her kesimine hitap etmek istiyoruz. Engel yok ama onlara ulaşabilme yolları, bu bana göre sıkıntılı.” (V2)

“Sonuçta biz insanız ve her şey insan içindir. Aslında en büyük problemlerimizden biri, birbirimizi dinleyemememiz. Özellikle bu konuyu vurgulamak istiyorum: ‘İletişimde bir problemimiz var.’ Artık toplumun birbirine karşı tahammülü kalmamış, insanlar yorgun. Veya kimse kimseyi artık dinlemiyor, problemini çözmek istemiyor. Daha doğrusu, toplumda ve bu cami cemaati içerisinde de ‘bana ne’cilik ön plana çıkmış. Benim düşüncem, sezgilerim ve tespitlerim bu yönde.” (İH3)

4.2.3. Kurumsal Motivasyon ve Yaklaşımla İlgili Sorunlar

Din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların görüş bildirdiği bir diğer kod, kurumsal motivasyon ve yaklaşımla ilgili sorunlardır. Bazı katılımcılar Diyanet İşleri Başkanlığında yaşanan motivasyon eksikliğinin bir sorun teşkil ettiğine vurgu yaparken bazı katılımcılar başarılı olan din görevlilerinin ödüllendirilmesinin bu sorunu çözebileceğini belirtmişlerdir. Diğer yandan bazı katılımcılar ise bazı müfülüklerde çalışan personelin “asık suratlı” ve “umursamaz”

tavırlarının, kurumdaki motivasyon eksikliğini derinden hissettirdiklerini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ3, KK4 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kurslarımızdaki eksikliklerin geniş bir yelpazeyi kapsaması, kurs öğretmenlerinin üzerine büyük bir yük getiriyor. Temizlikten tamire kadar çeşitli sorumluluklara, genellikle öğrencilere bırakılıyor. Bu durumun ideal bir çözümü, müftülük bünyesinde görevlendirilecek bir teknik personelin, bu tür ihtiyaçları karşılamasıyla olabilir. Böyle bir düzenleme, kurs öğretmenlerinin asıl görevlerine odaklanmalarına olanak tanırken kursların işleyişini de kolaylaştırır. Şu anki durumda ise, kursların her türlü ihtiyacını bizzat kendim karşılamak zorunda kalıyorum, ki bu oldukça zorlayıcı bir durum.” (KKÖ3)

“Din görevlileri arasında var olan eziklik duygusu, teknolojik gelişmelerle aşılabilecek bir durum gibi görünmüyor. Diyanet İşleri Başkanlığında motivasyon eksikliği, ciddi bir sorun teşkil ediyor. Başarılı hocaların ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi, bu durumu iyileştirebilir. Ancak, Diyanet'teki bazı yöneticilerin eleştiriye eğilimli yaklaşımları göze çarpıyor. Din görevlileri için özel günlerde bile, Diyanet kürsülerinden yapılan, tehditvari konuşmaları dinlemek moral bozucu oluyor. Müftülüklerdeki bazı personellerin genel tavrı ise genellikle asık suratlı ve isteksiz. Bu durum, özellikle bir banka gibi yerlerde insanların güler yüzlü karşılandığı düşünüldüğünde, daha da dikkat çekici hale geliyor.” (KKÖ4)

4.2.4. Ekonomik Sorunlar

Din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların görüş bildirdiği bir diğer kod, ekonomik sorunlardır. Problem çözme sürecinde ekonomik sorunların varlığı, din görevlilerinin özellikle hedef kitlesi olan gençlere ulaşmakta zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Bazı katılımcılar bazı camilerin, Kur'an kurslarının ve Gençlik Merkezlerinin fonksiyonunu yeterince yerine getiremediğini, kadınlar ve gençler için yeterli alan ve imkanın bulunmadığını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH5, İH3, İH2, KKÖ5, KKÖ7 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Köy yerlerinde genellikle yerleşim ve lojman sorunları yaşanırken şehir merkezlerinde de lojman sorunu bulunmaktadır. Bir imamın lojmanının caminin yanında olması gerekmektedir. Caminin imamı, halkın her zaman ihtiyaç duyduğu anlarda, doğumdan ölüme kadar yanlarında olmalıdır. Bu nedenle, imamın 7/24 caminin yanında bulunması gerekmektedir. Örneğin, benim bir günde sabah bir cenaze veya düğüne, öğle vakti yine bir cenazeye, ikindi vaktinde isim koyma törenine ve akşam da düğün yemeğine katıldığım günler oluyor. Bu yoğunluk hemen hemen haftada 1veya 2 kez tekrarlanır ve bu durum bizim için olmazsa olmaz bir gerekliliktir.” (İH5)
Camilerin konumunun ve işlevlerinin nasıl olması gerektiğine dair doğru bir anlayışa sahip olmamız gerekiyor. Son 30 yılda, camileri genellikle altı dükkan, üstü namaz kılınan mekanlar olarak inşa ettik. Ancak aslında camiler, bu sistemle sınırlı olmamalı. Mescidi Nebevi gibi, ilmin ve irfanın öğrenildiği, kadınlara da zaman ayrılan, Hazreti Peygamber'in yaptığı gibi haftanın iki günü onlara zaman ayrılan mekanlar olmalı. Şu anda kadınları camilerin arka taraflarına ya da küçük bir bölüme hapsetmiş durumdayız. Bunun yerine, kadınlar için ayrı, ancak caminin her alanına hitap edebilecek bölümler oluşturulmalı. Caminin altında veya başka yerlerde kadınların konuşabileceği, sorunlarını paylaşabileceği alanlar olmalı.” (İH5)

“Ben hep şunu istemişimdir: Şimdi, bizim gençlik koordinatörümüz var ve gençlik merkezlerimiz mevcut. Ancak bu gençlik merkezlerine çok fazla öğrenci çekemiyoruz. Öğrenciler, ilimle doyacakları ve güzel bilgiler alacakları bir yer arıyorlar. Bu nedenle gençlik merkezlerinde fiziki şartların iyi olması ve öğrencilerin orada bir şeyler öğrenmeleri gerekiyor. Gençlik merkezlerinde finansal sorunlar var. Orada çalışan arkadaşlarım da bu sorunları yaşamışlar. Gençler, okuldan çıkıp gençlik merkezine uğrayabilirler ve belki evlerine gitmeden önce orada vakit geçirebilirler. Biraz bisküvi ve çayla idare edebilirler ve hemen eve gitme ihtiyacı

hissetmezler. Ancak, eğer hiçbir şey yiyip içemezlerse gençler hemen eve giderler ya da gençlik merkezine hiç uğramazlar.” (KKÖ2)

“Genel olarak bir cevap vereyim. İhtiyaç odaklı kurslarımızda hiçbir şekilde maddi gelirimiz bulunmamakta ve finansal sorunlar yaşamaktayız. 4-6 yaş grubundaki çocuklar için düzenlenen Kuran kursunda, velilerden toplanan az da olsa bir ücret ile din hizmeti sürdürülebiliyoruz. Maalesef, ihtiyaç odaklı kurslarda böyle bir imkanımız yok” (KKÖ7)

“Örnek olarak, din hizmetlerinde finansal sorunlarla karşılaşılıyor. Diyanet İşleri Başkanlığımızın, camilerle ilgili bir ödeneği yok ve sadece halktan yardım alıyoruz. Çevreden ne yapabiliyorsak, ne toplayabiliyorsak bunu o şekilde gidermeye çalışıyoruz. Ama tabii ki, camiyle ilgili olarak lamba, halı ve temizlik malzemeleri gibi ihtiyaçlar olabiliyor. Bu konuda müftülüklerimizden çok fazla yardım alamıyoruz. Hocalar, artık cemaatten sık sık para topluyor. Hocaların bu davranışı yüzünden, ‘Camiye gitmiyoruz. Çünkü hocaya gitsek biliyoruz ki, bizden caminin ihtiyaçları ve temizliği için para isteyecekler.’ diyorlar gibi serzenişler duyuyoruz.(İH3).

Finansal sorunlar yaşıyoruz.” (İH2)

4.2.5. Hukuki Sorunlar

Din görevlilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların görüş bildirdiği bir diğer kod, hukuki sorunlardır. Katılımcıların bazıları problem çözme sürecinde manevi danışmanlık gibi bazı görevlerinin kanuni dayanaklarının olmadığını, bu durumun geleceğe yönelik belirsizlikler yaşattığını ifade etmişlerdir. Problemleri çözmek için öncelikle bu sorunları fark etmenin ve onlarla yüzleşmenin gerektiğini ifade eden bazı katılımcılara göre, kurumdaki hukuki boşluğun işlerine tam anlamıyla odaklanmalarını zorlaştırdığını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH4, V1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Diğer bir husus şu: Kurumsal olarak sıkıntılarımız var. Yaptığımız çalışmaların bazen sağlam bir dayanağı olmayabiliyor. Kanuni bir maddesi olmayabilir ve adeta hasbelkader yapılıyor. Tamam, ama eğer bir hükümet değişikliği olursa ve bize muhalif bir parti iktidara gelirse, soruşturma riskimiz var veya doğrudan kapatılabiliriz. Örneğin, manevi danışmanlık konusunda, diyelim ki Türk Diyanet Vakfında veya Kredi Yurtlar Kurumunda çalışıyorum. Bu kurumlarda niye varım, bunun bir altyapısı var mı? Kurumlar arası protokol olarak uygulanabilir belki, ama ben orada kadrolu değilim, görevlendirmeyim. Yani, yarına çıkma garantimiz yok. TDV’de bir kanun çıksa, bir müftü değişse, bir amir değişse veya bir mesele olsa anında görevlendirmem feshedilebilir. Bir dahaki sözleşme döneminde devam edip edemeyeceğim muallakta. Diyelim ki 2 yıllık bir proje başlattım çalıştığım kurumda, ama 6 ay sonrası belirsiz. Kanunda bir boşluk var ve bu, bizi sürekli bir 'acaba' durumuna düşürüyor. Yaptığımız işe tam olarak kendimizi verememe durumu var. Bu da aidiyet duygusuyla alakalı. Aidiyet duygumuz zayıflıyor, çünkü geleceği göremiyoruz. Mesela, imam hatip olarak, caminin imam hatibi olduğumu ve orada her türlü çalışmayı yapabileceğimi biliyorum. Vaazlarda, gençlik sohbetlerinde, cami buluşmalarında, çünkü oranın yetkilisi benim. Ama manevi danışmanlık noktasında bu güveni hissedemiyorum.” (İH4)

“Benim de derdim büyük, bu sıkıntılar beni çok bunaltıyor. Bir problemi çözmek için, öncelikle o probleme maruz kalmak gerekiyor. Kendini ifade edememe, mobbinge maruz kalma ve hem özelde hem de genelde değersizlik hissi, din görevlilerimizi farklı alanlara itiyor. Artık onlar, problem çözmek yerine, bulundukları yeri terk etmeyi düşünüyorlar. Kuruma karşı küskünlükler yaşıyor; bazıları dinlerinden, hatta camilerden bile soğuyor.” (V1)

4.2.6. Ailevi Sorunlar

Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde katılımcılar, ailevi sorunlar kodu ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, problem çözme sürecinde ailevi sorun yaşayan bireylerle samimi bir iletişim kurarak, kendi hayat tecrübeleriyle birlikte Kur'an ve hadislerden yararlanarak çözüm ürettiklerini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH4, V5, KKÖ6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ailesinden şiddet gören, ailesiyle problemli olan, yaralama veya gasp meselesiyle karşı karşıya kalan gençlerle samimi bir şekilde konuşarak, onları dinleyerek çözüm buldum. Dinlemek önemli. Ve temelinde gördüğüm şey şu: Bu tür davranışlarda bulunan çocuklarda ve gençlerde asıl problem, ilgisizlik ve sevgisizliktir. Sevgisiz büyüyen çocuklar genellikle bu tür sorunlarla karşı karşıya kalıyor.” (İH4)

“Biz erkek cemaatin hayatına müdahale ederken özellikle kadınlar üzerinden onlara rehberlik yapma pratiğinde bulunuyoruz. Örneğin, bir erkek cemaat üyesi eşiyle ilgili bir konuda soru sorarsa biz ikinci bir kişi olarak, genellikle kadınlar üzerinden önerilerde bulunarak veya eşleri aracılığıyla yönlendirme yaparak destek oluyoruz. Bu durumda, erkeklerle doğrudan bir etkileşimimiz olmasa da, kadınlar üzerinden bu ilişki ağını kullanarak rehberlik sağlıyoruz.” (V5)

“İşte, kocasıyla ve kayınvalidesiyle şiddetli geçimsizliği olan bir arkadaşı günlerce, haftalarca uzun süre dinledim. Bundan sonra hem kendi tecrübelerimden hem de en başta tabii ki Kuran'dan ve Sünnet'ten alınan bilgilerle ailevi sorunları çözmeye çalıştım. Hayat tecrübelerimden kaynaklı katkılar sundum ve şu anda, arkadaşım gayet güzel bir hayata sahip. Müteşekkîr yani din hizmetleri gerçekleştirirken ailevi sorunlarla sıkça karşılaşıyorum.” (KKÖ6)

4.2.7. Toplumun Din Görevlisi Algısıyla İlgili Sorunlar

Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde katılımcılar, toplumun din görevlisi algısıyla ilgili sorunlar kodu ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, problem çözme sürecinde toplumun din görevlilerine yönelik olumsuz bir bakış açısına sahip olduğunu, bu durumun din görevlilerinin itibarını azalttığını bu nedenle, insanların din görevlileriyle sorunlarını paylaşmakta ve çözüm üretilmesi konusunda isteksiz davrandıklarını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili İH6, V3, V1, kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Hocanın cafede ne işi var diyecek, toplumsal bir tepki var. Ben gidip cafede gençlerle otursam veya buna benzer bir şey yapsam, mesela spor gibi, 'Hocaya bak, utanmıyor musun?' diyecekler. Hele biraz da yaşı ilerlemiş hoca olursa, benim gibi, 50 yaşını geçmiş bir insan olursa, 'Senin kafede ne işin var? Senin futbolla ne işin var?' Din görevlisinin görevi çok ağır, hem camide olsun hem dışarıda olsun hem ailesinde olsun. Toplum, din görevlisini çok farklı görüyor. O kadar farklı görüyor ki, mesela kendisi yanlış yaptığı zaman bir problem yok, kendisi günah işlediği zaman bir problem yok, kendisi okey oynadığı zaman bir problem yok. Velhasıl, böyle. Ama Allah muhafaza, siyah bir şeyin sütün üzerine düşmesi gibi, din görevlisi bir şey yaptığı zaman hemen göze batıyor. 'Aman, sanki o insan değil, sanki melek.' O imama bak.” (İH6)

“Toplumun din görevlilerine yönelik bakış açısı şu anda iyi bir yerde değil. Bunun nedenlerinden biri, kendi yaptıklarımızın da bu algıya katkısı olması. Eskiden hoca denildiğinde, hem ilmi hem de ameli açıdan donanımlı ve saygın kişiler akla gelirdi. Ancak şimdi bu algı değişti; sadece

belirli diplomalara sahip olan, belirli sınavları geçen kişiler hoca olabiliyor. Bu durum, din görevlilerinin toplum nezdindeki saygınlığını etkiliyor. Özellikle ameli açıdan, duruş ve mesleği taşıma konularında, eskiden var olan saygınlık ne yazık ki yitiriliyor. Bu da toplumun din görevlilerine bakış açısını olumsuz yönde etkileyebiliyor.” (V3)

“Bu haz ve hız çağı, toplumun din görevlilerine bakışı olumsuz yönde etkiliyor.” (V1)

4.2.8. Dini Bilgi Eksikliğiyle İlgili Sorunlar

Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, dini bilgi eksikliğiyle ilgili sorunlar kodudur. Katılımcılar problem çözme sürecinde bireylerde dinî ve ahlaki bilgilerdeki eksikliği sebebiyle problem yaşadıklarını ifade ederken bazı katılımcılar ise bireylerin dini bilgilerinin yüzeysel kaldığını ve bu bilgileri günlük yaşamlarına entegre etmekte zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili V3, V4, kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Sosyal medya ve teknolojinin insanlara sunduğu katkıları anlatırken aynı zamanda bunların zararlarını da dile getirmeye çalışıyoruz. Herkese teknolojinin doğru kullanımını ve zararlarından sakınmayı anlatmak bizim görevimiz. Ancak, bu bilgileri sadece anlatmakla kalıyoruz ve bunun etkisinin sınırlı olduğunu düşünüyorum. Gerçekte, insanların bu bilgilere ne kadar açık olduklarını ve öğrendiklerini, davranışlarına nasıl dönüştürebildiklerini değerlendiriyorum. Maalesef, birçok insan, konu ile ilgili bilgileri olsalar bile, bu bilgileri günlük yaşamlarına uygulamada zorlanıyor.” (V3)

“Görev yaptığım bölgede gençler üzerinde gözlemlediğim en büyük eksiklikler ve sorunlar; dini ve ahlaki konularda ciddi bilgi eksiklikleri ve farkındalık düzeyindeki yetersizliklerdir. Özellikle erkek ve bayan arkadaşlık ilişkileri konusunda gençler arasında büyük bir bilgisizlik ve ahlaki problemler yaşandığını görüyorum. Bu konuda daha fazla bilinçlendirme ve eğitime ihtiyaç var.” (V4)

“Evet, burada bir eksiklik var: İnsanlar dini bilgileri genellikle Ramazan'dan Ramazan'a veya Cumadan Cumaya gibi belirli dönemlerle sınırlı olarak alıyorlar ve vaaz ya da nasihat şeklinde dinliyorlar. Ancak bu, genellikle yüzeysel kalıyor. 'Ben bu öğretileri hayatımın içine nasıl entegre edebilirim, bir yaşam biçimi haline nasıl getirebilirim?' gibi düşüncelerin kişilerde yerleşmesi gerekiyor. Bu bilinci yerleştirmek bizim görevimiz. Din hizmetinde karşılaştığım en büyük problemin bu olduğunu düşünüyorum. Yani, görevimiz sadece vaaz etmek değil, dini öğretileri insanların günlük hayatlarına entegre etmelerine yardımcı olmak, eksik kalan yerleri tespit edip bunları davranışa dönüştürebilmek.” (V3)

4.2.9. Gençlere Yönelik Sorunlar

Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, gençlere yönelik sorunlardır. Katılımcılar bazı gençlerin inanç konusunda deizm ve ateizm gibi akımlara kapıldıklarını, bu nedenle problem çözme sürecinde manevi rehberliğin önemini vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar ise gençlerde değersizlik hissinin oluştuğunu ve bu durumun manevi destek ve aile içi iletişim gibi süreçlerin güçlendirilmesiyle aşılabileceğini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ2, V3, KKÖ6, V4 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Gençlere, merak ettikleri ve ilgilendikleri yerlerden yaklaşmak gerekiyor. Gençler, bizim sandığımızın aksine çok merhametli ve hassaslar. Pandemi sırasında, online yapılan sınavlarda onlara kopya çekmemelerini öğütledim ve onlar da sözlerinde durdular.” (KKÖ2)

“Aileler ve din hizmeti veren kişiler, gençlerin cinsiyetle ilgili problemleriyle karşı karşıya kalıyorlar. Bazı aileler, çocuklarının cinsiyete özgü davranış ve kıyafet tercihlerinden endişe duyuyor. Ayrıca, inanç konularında da gençler arasında bir bozulma görülüyor; hatta bazıları deizm ve ateizme yöneliyor. Bu durum, sadece bilgi aktarımının ötesinde manevi desteğin önemini vurguluyor. Aynı zamanda, aile içi ve toplumsal düzeyde ciddi sorunlar bulunmaktadır ve bu sorunlara içtenlikle yaklaşılmalıdır.” (V3)

“Özetle, gözlemlerim, gençlerin çoğunluğunun değersizlik hissi ve sevgi eksikliği yaşadığını belirtmek isterim. Bu eksiklikleri yanlış yollarla doldurmaya çalıştıklarını gözlemliyorum ve bu da çeşitli sorunlara yol açabiliyor. Bu nedenle, gençlerin duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, aile içi iletişimin güçlendirilmesi ve sevgi ifadelerinin daha etkili bir şekilde iletilmesi önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.” (KKÖ6)

“Görev yaptığım bölgede gençler üzerinde gözlemlediğim en büyük eksiklikler ve sorunlar, dini ve ahlaki konularda ciddi bilgi eksiklikleri ve farkındalık düzeyindeki yetersizliklerdir. Özellikle erkek ve bayan arkadaşlık ilişkileri konusunda gençler arasında büyük bir bilgisizlik ve ahlaki problemler yaşandığını görüyorum. Bu konuda gençlerin daha fazla bilinçlendirme ve eğitime ihtiyaç var.” (V4)

4.2.10. Çocuklara Yönelik Sorunlar

Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, çocuklara yönelik sorunlardır. Katılımcılar, problem çözme sürecinde, çocukların dini gelişimlerinde yaşanan sorunlar nedeniyle doğru rehberliğin önemini vurgulamışlar ve bu rehberliğin, çocukların ahlaki değerlerini geliştirmede kritik bir rol oynadığını dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ5, İH2 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ortaokul öğrencileri, sınıfımda daha çok ağırlıkta. Akran zorbalığı oluyor; örneğin, sınıfta bir elebaşı var ve sevmediği bir arkadaşına diğer arkadaşlarına, 'Onunla kesinlikle görüşmeyeceksiniz, selam vermeyeceksiniz, dışlayacaksınız.' diyor. Çocuk bunu hissediyor ve bana geliyor. 'Ben bu durumda ne yapmalıyım?' diye soruyor. Ben de izci liderliğinden yola çıkarak, onlara 8 hafta boyunca olumlu ve olumsuz davranışlar üzerinden not veriyorum. Ancak, 'Herkesi sevmek zorunda değilsin.' gibi bir yalanı kabul etmiyorum. Müslümanlar birbirini sevmek zorunda. 'Aynı şey sana yapılırsa nasıl hissedersin?' diye soruyorum. Bir arkadaşı diğer arkadaşı yanına çektiğinde ona artı veriyorum, dışlayan kişiye eksi verdiğimde, grup olarak etkileşime giriyorlar ama bu hemen olmuyor. İzci lideri olduğum için, izcilerin liderlerinin sözüne sadık kalması gerektiğini vurguluyorum. Bu yüzden liderliğe çok önem veriyorum. Çünkü bu, sadece sınıfta kalmıyor; izci liderliği ile izci arasındaki sevgi ve muhabbet bunu gerektiriyor. Eğer lider bir şey derse izci onu mutlaka yapmak zorunda.” (KKÖ5)

“Camide bizim cemaat olarak çocuklar ve gençlerimiz var. Çocukların ve gençlerin camiye gelmeleri, en az yetişkinler kadar önem arz etmektedir. Burada yaşadığımız sorun şudur: Çocuğun camiye gelmesinde hiçbir sorun yok, ama çocuk camiye gelirken, ona ebeveynlerin evde verdiği din eğitimiyle bir şeyleri anlatarak oraya getirmeleri çok önemlidir. Biz bunu görüyoruz ve çok anlatıyoruz. Peygamberimizin torunları Hasan ve Hüseyin Efendiler, mescide gelirlerdi. Allah Resulü'nün omuzlarına çıkıyorlar mıydı? Evet, çıkıyorlardı. Ama ne zaman çıktılar? Belli bir zaman sonra onlar, bir yetişkin edasıyla ve ibadet şuuruyla camiye girdiler ve çıktılar.” (İH1)

4.2.11. Psikolojik Sorunlar

Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, psikolojik sorunlardır. Teknoloji bağımlılığı, aile içi huzursuzluklar ve maddi zorluklar kaynaklı psikolojik sorunların problem çözme sürecinde bireylerde olumsuz bir etkiye sahip olduğu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bir başka açıdan din görevlilerinin sadece dinî konular değil, bireylerin ruhsal durumlarıyla da ilgilendiklerini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH4, KKÖ1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bir genç, intihar teşebbüsü öncesinde beni aradı ve problemi çözmek için onunla oturup konuştum. 'Sadece anlat' dedim, 'Ne yapmak istiyorsan, yanında oturmamı istiyorsan otururum, saatlerce sıkıntı yok. Ama gel, bunu benimle paylaş.' Sonunda şu karara vardık: Her şeyi anlatacaktı. İki saat boyunca konuştuk ve o süre bittiğinde, aslında ciddi bir problemi olmadığını, sadece dinleyen birini aradığını söyledi. Ailesinden sevgi görmemiş, çevresinden ilgi görmemiş. İlgi ararken bazı hareketlere girişmiş ve dışlanmış. Temelinde sevgisizlik, ilgisizlik ve değer görmeme var. 'Ama sen çok değerli ve kıymetlisin' dedim. 'Senin için buraya geldim, gecenin bu saatinde seni dinliyorum. Sen değerlisin, kıymetlisin.' Söylediğim bu sözler, onun sadece hissetmek ve duymak istediği şeylermiş. 'Beni bir görmelerini istedim.' diye ifade etti.” (İH4)

“Biz, insan merkezli çalıştığımız için çeşitli engellerle karşılaşırız. İnsanların hayatının her aşamasında, doğumdan ölüme kadar, onlarla yakın diyalog halindeyiz ve maddi, manevi, ruhsal her alanda destek sağlıyoruz. Örneğin, geçen yıl Maraş depreminde, Erzurum'dan ilk giden ekip bizdik ve 2023 yılı 7 Şubat'ta oradaydık. Diğer meslekler kendi alanlarıyla sınırlı kalırken biz her alanda aktifiz. Afetler sırasında, Diyanet İşleri Başkanlığı ve din görevlisi arkadaşlarımızla, maddi ve manevi destek sağlamak için hemen sahada yer aldık. Din hizmetlerinde karşılaştığımız en büyük sorunlardan biri, özellikle çağımızın büyük bir hastalığı olan psikolojik sorunlardır.” (KKÖ1)

“Hiçbir şeyde tatmin olamama, mutluluk arayışlarının nerede bulunacağını bilememe durumları, etik ve ahlaki sorunlar, iletişimsizlik problemleri yaşanıyor. Teknoloji bağımlılığı sonucunda çocuklarda odaklanma sıkıntısı yaşıyoruz. Sürekli telefon veya bilgisayarla meşgul oldukları için, ders anlattığımız zaman bile bakışlarındaki etki farklılaşıyor; bu da internet bağlantılı problemlerden kaynaklanıyor. Ayrıca, teknoloji ve ailevi sebeplerle de sorunlar yaşanabiliyor. Örneğin, aile içerisinde huzursuzluk veya maddi imkansızlıklar sebebiyle çocukların ailelerine karşı olumsuz duygular beslemesi ve 'Ben niye bu ailede doğdum?' gibi sorularla mücadele etmeleri, gençleri farklı yollara sürükleyerek din hizmetlerinde sorunlara yol açabiliyor. Din hizmetinde en çok karşılaştığımız sorunlar bunlardır.” (KKÖ1)

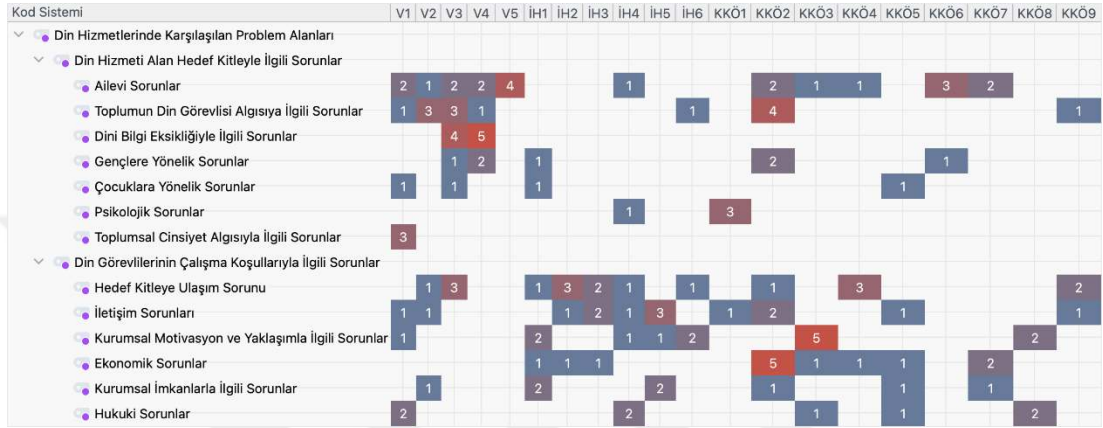
4.2.12. Toplumsal Cinsiyet Algısıyla İlgili Sorunlar

Din hizmeti alan hedef kitleyle ilgili sorunlar kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, toplumsal cinsiyet algısıyla ilgili sorunlardır. Katılımcılar, problem çözme sürecinde toplumsal cinsiyet algısıyla alakalı, örneğin aile içindeki rol çatışmaları gibi beklentilerle karşılaştıklarını dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili V2 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Özelde ise, aile içinde rol çatışmaları, bastırılmış kadınlar ve evlilikte erkek rolünün kadınlara bırakılması gibi sorunlar yaşanıyor. Erkekler rolünden kaçarken evin idaresi, ekonomik

sorumluluklar, hastane, postane işleri ve çocuk bakımı gibi konular kadınlara kalıyor. Bu durum, kadınların hem anne hem baba rolünü üstlenmesine ve rol çatışmasına neden oluyor. Bu sorunları kabullenemeyen eşler arasında, yükün ağırlığını taşıyan kadın yorulduğunda, bu durum diline yansıyor ve karşı taraftaki erkek buna katlanamayınca aile içi şiddet ortaya çıkıyor.” (V1)

“Boşanma sonrası da sıkıntılar yaşanıyor. Beyefendiler kendileri evleniyorlar ama eski eşlerini evlenmemeleri için tehdit ediyorlar. İkinci evliliklerde bu tür sorunlarla karşılaşılıyor. Boşandıktan sonra resmi nikahla başka biriyle evlenen kişiler; Seninle de dini nikah yapacağım, çocuklarımız hatırına evi kapatmıyorum.” gibi söylemlerde bulunuyorlar. Bu tür olaylarımız da mevcut.” (V1)



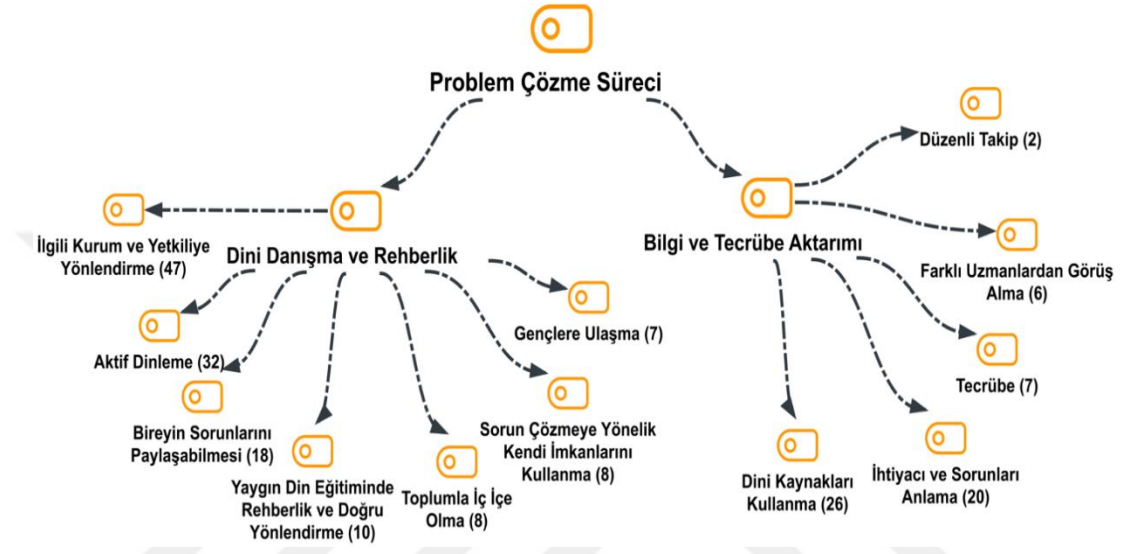
Şekil 4.3. Din Hizmetlerinde Karşılaşılan Problem Alanları Kod Matrisi Gösterimi

Din hizmetlerinde karşılaşılan problem alanları teması kodlarının katılımcılara göre yoğunluk matrisine Şekil 4.3'te yer verilmiştir. Buna göre ailevi yaşama ilgili sorunlar koduna v5, kkö6; toplumun din görevlisi algısıyla ilgili sorunlar koduna v2, v3, kkö2; dinî bilgi eksikliğiyle ilgili sorunlar koduna v3, v4; psikolojik sorunlar koduna kkö1; toplumsal cinsiyet rolleri koduna v1; hedef kitleye ulaşım sorunu koduna v3, ih2, kkö4; iletişim sorunlar koduna ih5; kurumsal motivasyon ve yaklaşımla ilgili sorunlar koduna kkö3; ekonomik sorunlar koduna kkö2 kodlu katılımcılar yoğun ifadede bulunmuştur.

4.3. Problem Çözme Süreci Teması

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan problem çözme süreci teması 2 alt kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; dinî danışma ve rehberlik, bilgi ve tecrübe aktarımıdır. İlk kategori olan dinî danışma ve rehberlik kategorisinde 7 kod oluşturulmuştur. Bunlar; ilgili kurum ve yetkiliye yönlendirme, aktif dinleme, bireyin sorunlarını paylaşabilmesi, yaygın din eğitiminde rehberlik ve doğru yönlendirme, toplumla iç içe olma, sorun çözmeye yönelik kendi imkanlarını kullanma, gençlere ulaşmadır.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan problem çözme süreci temasının ikinci kategorisi olan bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; dinî kaynakları kullanma, ihtiyacı ve sorunları anlama, tecrübe, farklı uzmanlardan görüş alma, düzenli takiptir. Problem çözme süreci teması iki kategoride dinî danışma ve rehberlik, aynı zamanda bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde aşağıda şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4.4. Problem Çözme Süreci Teması Hiyerarşik Kod Alt Kod Gösterimi

Şekil 4.4'e göre problem çözme sürecinde "İlgili kurum ve yetkiliye yönlendirme" koduyla 47 defa kodlanmıştır. Dinî danışma ve rehberlik kategorisinde yedi kodlama yapıldığı görülmektedir. Bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde 26 kodlama ile "dinî kaynakları kullanma" kodunda yapıldığı görülmektedir. Problem çözme sürecinde yapılan kodlamalara aşağıdaki başlıklarda sırasıyla yer verilmiştir.

4.3.1. İlgili Kurum ve Yetkiliye Yönlendirme

Problem çözme süreci temasının ilk kategorisi olan dinî danışma ve rehberlik kategorisinde katılımcılar, ilgili kurum ve yetkiliye yönlendirme ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, problem çözme sürecinde din görevlisi olarak kapasitelerinin sınırlı olduğunu ve bu yüzden destek almak için farklı kuruluşlara yönlendirmeler yaptıklarını dile getirmişlerdir. Diğer taraftan katılımcılara göre bazı bireylerin psikolojik sorunları olduğunu, ancak "psikiyatri" kavramından hoşlanmadıklarını, bu durumu kabullenmekte zorlandıklarını, bu nedenle danışmanlık

sürecinde zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumu aşmak için bazı katılımcılar, bireylerle bire bir iletişim kurarak sorunları çözemeyeceklerini anladıkları durumlarda, ilgili kurum yetkililerine başvurarak destek aldıklarını dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, V4, V3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Bir din gönüllüsü olarak her bireyin problemini çözme kapasitemin sınırlı olduğunun farkındayım. Problemleri çözmek için, zaman zaman destek aldığım kurumlar, kuruluşlar veya kişiler oluyor. Örneğin, idari konularda bireyleri ilgili yönetim birimlerine yönlendiriyorum. Manevi sıkıntılarla karşılaştığımızda ise, daha deneyimli ve bilgili hocalara başvuruyorum. (İH2)

Bize danışanların bazılarının psikoloğa gitmesi gerekiyor. Elimizde sihirli bir değneğimiz yok. 'Doktorluk' dediğinizde, çok büyük tepkiler alabiliyorsunuz. Bazen, 'Bak, her şey bazen yardım almakla olur, psikolojik yardım almakla olur.' diyorsunuz. Hocam, bazen hastaları doktora yönlendiriyoruz. Diyelim ki, farklı, hukuki meseleler olunca avukatlara yönlendiriyoruz.” (V4)

“Psikiyatriye görünmeleri gerektiğini söylüyoruz. Ancak, 'psikiyatri' kelimesi bazı insanlar tarafından olumsuz algılanabiliyor; bu yüzden 'huh doktoru' ifadesini kullanıyorum. Çünkü insanlar genellikle psikolojik sıkıntıları kabullenmekte zorlanıyor ve bunu bir ayıp ya da kusur olarak görüyorlar. Bu durumu şöyle açıklıyoruz: Bedeniniz hasta olduğunda ne yapıyorsunuz, hocaya mı gidiyorsunuz? Hayır, doktora gidiyorsunuz. İlaç kullanırken 'Allah'ım, bu ilacı benim için şifa vesilesi kıl.' diye dua ediyorsunuz. Tıpkı bedeninizin diğer bölümleri gibi, ruhunuz ve kalbiniz de hasta olabilir ve bu durumda da ruh doktoruna gitmek gerekiyor.” (V3)

“Din hizmetlerini sunarken, muhataplarımızın getirdiği sorunları çözerken öncelikle kişisel bir yaklaşım benimsiyoruz. Örneğin, bize bir problemle başvuran bir kişiyle öncelikle bire bir tanıştırıyor ve konuşuyoruz. Kişisel olarak çözemediğimiz sıkıntılarla karşılaştığımızda, kurum amirleri veya yetkililerini devreye sokuyoruz. Bir genç bize geldiğinde, öncelikle onu dinliyoruz. Gençlik odamızda gruplarla veya birebir olarak oturup, özel hayatlarına saygı göstererek ve güven vererek iletişim kuruyoruz. Gençler, bize güvenmeden derdini anlatmıyor. Bu güven, kurumumuzun sağladığı bir güvence de oluyor. Eğer şahsen bir gencin derdine ortak olabiliyorsak bu bizim için önemli.” (İH2)

4.3.2. Aktif Dinleme

Dinî danışma ve rehberlik kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, aktif dinlemedir. Empati kurma ve etkili dinlemenin problem çözme sürecinde önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar bireyleri dinlerken empati kurmaya, sorunları; kırmadan, incitmeden, yargılamadan ve umut vererek dinlemenin önemini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ7, KKÖ9 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Öncelikle iyice dinliyorum. Kırmamaya, en önemlisi kendimi onun yerine koymaya, yani empati yapmaya çalışıyorum. Kendimi onun yerine koyup Böyle bir olayda ben olsam ne yapardım?” diye düşünüyorum. Kırmadan, incitmeden, ancak umut vererek sorunları çözmeye odaklanıyorum. İnsana, Ben senin her noktada destekçinim.” dediğimde, bu sözlerin sadece sorunu çözme noktasında değil, aynı zamanda duygusal destek sağlama noktasında da bir anlam ifade ettiğine inanıyorum.” (KKÖ7)

“Bir kişi, problemini çözmem için bana geldiğinde ilk olarak onu iyice dinliyorum. Etkili bir şekilde dinlemek, onları anlamaya çalışmak demektir. Bu; onların düşüncelerine, hislerine odaklanmak ve onların duygularını anlamaya çalışmaktır. Dinleme süreci, kişinin ailevi durumunu da içeriyor. Her gencin ailevi durumu farklı olabilir, bazıları şiddet içeren bir evde büyümüş olabilirken bazıları çok sevgi ve anlayışla büyümüş olabilir. Ayrıca, aşırı sınırlar konulmamış çocuklar da bizimle iletişime geçebilir.” (KKÖ9)

4.3.3. Bireyin Sorunlarını Paylaşabilmesi

Dinî danışma ve rehberlik kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, bireyin sorunlarını paylaşabilmesidir. Katılımcılar, problem çözme sürecinde bireylerle karşılıklı güven ve iletişimi geliştirdiklerini ve bu nedenle gelen bireylerin sorunlarını rahatlıkla paylaşabilmesine önem gösterdiklerini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili V4, İH2, KKÖ1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Geçen sene İmam Hatip'ten mezun olan öğrenciler, beni yolda gördüklerinde sarılarak geliyorlar ve sorunlarını anlatabiliyorlar. Bunu yapmamız gerektiğine inanıyorum” (V4)

“Bireyler bir problemle ilgili iletişim kurmak istediğinde genel ilk tepkim, onların derdine çözüm bulunabileceğine inandırmak olur. Öncelikle, 'Her derdin bir çözümü vardır' diyerek onları ikna ederim. Ardından, derdini samimi bir şekilde dinlerim. Bu yaklaşım, özellikle gençlerin ikinci kez bize gelmesi için büyük bir güvence sağlar.” (İH2)

“Biz, ihtiyaç odaklı Kur'an kurslarında çalışırken ilk olarak ders yapmak yerine insan hikayelerini dinliyoruz. Örneğin, bir teyzenin hikayesi başka olabilir; eğer kursa katılan 30 kişi varsa her birinden bir ansiklopedi çıkarabileceğimizi düşünüyorum. Çünkü bu insanlar belirli bir yaşa gelmişlerdir. 35 yaşında olabilirler ama 35 yaşında bile 100 yıllık tecrübelerle sahip olabilirler. Her birinin farklı derdi ve tecrübesi vardır. Biz sadece Kur'an kursu hocası değiliz; aynı zamanda terapist, psikolog ve sosyologuz. İnsanların dertleri, sorunları ve problemleri olduğunda ilk bize başvuruyorlar. Din hizmeti, sadece dinî bilgi vermek değildir. İnsanlar, evlendirecekleri çocukları hakkında bile bize danışıyorlar. 'Hocam, bu kişiyle evlensin mi?' diye soruyorlar. Ya da 'Hocam, gittim gördüm, ailesi biraz farklı.' diye durumu bizimle paylaşıyorlar.” (KKÖ1)

4.3.4. Kendi İmkanlarını Kullanma

Dinî danışma ve rehberlik kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, kendi imkanlarını kullanmadır. Katılımcılar problem çözme sürecinde sorunu çözebilmek adına belirli durumlarda kendi imkanlarını kullandıklarını dile getirmiştir. Konu ile ilgili KKÖ3, İH3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kursiyerlerimin maddi veya manevi sıkıntılarına destek olmaya çalışıyorum. Mesela, bir kursiyerimin kızının nişanı olduğunda hep birlikte onun için hediye alıyoruz. Hem mutluluklarını hem de üzüntülerini birlikte paylaşıyoruz. Örneğin, ev sorunu yaşayan bir öğrencimize ev ve eşya bulmada yardımcı olduk. Hasta ziyaretleri gibi etkinlikler de düzenliyoruz. Ancak bu tür faaliyetler, maddi açıdan bizi zorluyor ve maalesef, herhangi bir maddi desteğimiz yok. İlimizdeki tarihi yerleri gezdirdiğim kursiyerlerin masraflarını da kendimiz karşılıyoruz. Ayrıca, Diyanet İşleri Başkanlığının 4-6 yaş grubuna verdiği önem sebebiyle, diğer ihtiyaç odaklı kurslar ve hafızlık kursları göz ardı edilmiş gibi görünüyor.” (KKÖ3)

“Cemaatimiz, sadece dinî sorular sormak için değil, bazen günlük yaşamla ilgili sorunları paylaşmak için de bize başvuruyor. Mesela, 'Hocam, benim evde yiyecek ekmeğim yok, çocuğumun okul çantası yok, sıkıntılarımız var.' diyorlar. Toplum, bizi Hazreti Ömer gibi, bütün toplumun derdiyle dertlenen kişiler olarak görebiliyor. Vatandaşlar, çocukları için yiyecek veya okul çantası gibi ihtiyaçlarını dile getiriyorlar. Bu durumda, bazen kendi cebimizden sadaka olarak yardım yapmaya çalışıyoruz.” (İH3)

“Bence, din görevlilerinin problem çözme konusunda yetersiz kalmalarının ana sebebi, kendilerini yeterince geliştirememeleridir. Ayrıca, maddi sıkıntıları da etkili olabilir. Din görevlisi olarak, cömert olmak ve bazı durumlarda problemleri çözmek için kişisel maddi kaynakları kullanmak gerekebilir. Mesela, ben hafızlık kursunda öğretmenlik yaparken öğrencilerin derslerini aksattıkları bir problemle karşılaştım. Bu soruyu çözmek için, üç sene

önce, her ay 200 TL ödül vereceğimi açıkladım. Çevremdeki diğer hocalar bu duruma şaşırsalar da, bu yöntemle öğrenciler hafızlıklarını daha hızlı tamamladılar. Böylece, karşılaştığım bu probleme kendi bulduğum bir çözüm uygulamış oldum.” (KKÖ3)

4.3.5. Yaygın Din Eğitiminde Rehberlik ve Doğru Yönlendirme

Dinî danışma ve rehberlik kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, yaygın din eğitiminde rehberlik ve doğru yönlendirme. Katılımcılar, problem çözme sürecinde sorunu çözebilmek için etkili rehberlik ve ihtiyaç duyulan doğru kişilere yönlendirme yapmanın ne kadar önemli olduğunu dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH6, KKÖ1, KKÖ6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İşte din görevlisi olarak insanların karşılaştığı sorunlara da doğru yönlendirme ve hurafelerden insanları sakındırarak, çözüm önerileri sunarak bu sorunlarla başa çıkmalarını sağlıyoruz.” (İH6)

“Özellikle yaz Kur'an kursunda ve şu anda ilgilendiğim ilahiyat fakültesindeki öğrencilerimle, öncelikle onların sorunlarını tespit ediyorum. Bir doktorun hasta teşhisi yapması gibi, ben de manevi rehber olarak önce sorunun teşhisini koymaya çalışıyorum. Teşhis koyduğumuzda, öğrencilerimizi mutlu olabilecekleri alanlara doğru yönlendiriyoruz. Örneğin, yaz Kur'an kursundaki altı öğrencimden birini siyere, diğerlerini ise farklı alanlara yönlendirdim. El becerileri olan bir öğrenciye Hazreti Davut'un hayat hikayesini ve demircilikle ilgili bilgiler verdim. Diğer öğrencilere de farklı yöntemlerle yaklaştık. Yani, öncelikle sorunun tespit edilmesi ve çözüm için doğru yönlendirme yapılması gerekiyor.” (KKÖ1)

“İyi bir problem çözücü din görevlisi şu özelliklere sahip olmalı: İslam'ı hakkıyla yaşaması, tanıdığımız ya da tanımadığımız herkese gerçekten önem vermesi ve değer atfetmesi gerekir. Elimizden gelen her şeyi yapmalıyız, başkalarına yardım etmeli ve onlara uzanmalıyız. Şefkat, fedakarlık ve merhametle dolu bir yaklaşım sergilemeli, yapabileceğimiz şeyleri gerçekleştirmeli ve yapamayacağımız durumlarda ilgili yerlere sevk etmeli, fikir verme ve yönlendirme yapmalıyız. Yani, bir din görevlisi samimi, fedakar ve merhametli olmalıdır.” (KKÖ6)

4.3.6. Toplumla İç İçe Olma

Dinî danışma ve rehberlik kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, toplumla iç içe olmadır. Katılımcılar, problem çözmeye yönelik toplumsal etkileşimin önemine vurgu yaparak din görevliliğinin sadece vaaz etmekle sınırlı olmadığını, aynı zamanda insanların günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara da çözüm sunmayı gerektirdiğini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, KKÖ2, İH4, V3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Üniversitelerin açıldığı zaman ve ara dönemlerde, Diyanet İşleri Başkanlığının gençlik tanıtım stantları kuruyoruz. Erzurum yönetimi olarak gençlere, Diyanet İşleri Başkanlığının yayınlarından oluşan bir kütüphane hazırlıyor ve bu kitapları gençlere hediye olarak dağıtıyoruz. Bu esnada gençlerin iletişim bilgilerini alıyor ve sonra bir grup oluşturuyoruz. Bu grupta, kahvaltı programları düzenleyerek gençlerle tanışıyoruz. Bu tanışma sırasında, namaz kıldırıktan daha farklı görevlerimiz ve yöntemlerimiz olduğunu anlatıyoruz. Gençlerin bahsettiğim olumsuzlukların dışında, daha güzel şeyler kazanmaları için çaba gösteriyoruz.” (İH2)

“Bu tür faaliyetler, kadınlara manevi bir terapi sağlıyor çünkü bazı erkeklerin farklı tutumları var. Erkekler her yere giderken eşlerini yanlarına almayabiliyorlar. Erkeklerin bir sosyal çevresi olabilirken kadınların çoğunlukla böyle bir çevresi yok. Bir piknik alanına gitmek onları çok mutlu ediyor, çünkü bu, onlara değer verildiğini hissettiriyor. Bir geziye çıkmak veya onları bir yere götürmek de aynı etkiyi yaratıyor. Örneğin, dün kursumuza vali bey geldi. Katılımcılar, Eskiden vali mi gelirdi?” diyerek şaşırıyorlar. Vali bey gelip teyzelerimizle, gençlerimizle ve herkesle sohbet ediyor. Tüm bu etkileşimler, onlar için bir manevi terapi niteliğinde; kendilerini değerli hissediyorlar.” (KKÖ1)

“Günümüzde, toplumumuzun farklı kesimlerinin ihtiyaçlarını dikkate almak önemli. Annelerin, babaların, yaşlıların ve gençlerin ne istediğini anlamaya çalışmalıyız. Bu grupların isteklerini detaylıca analiz edip onların karşısına ne koyabileceğimizi düşünmeliyiz. Eğer görev yaptığımız mahalleyi ve mahalle sakinlerini iyi tanırsak halkla ilişkiler açısından çok daha faydalı olacağımıza inanıyorum.” (İH4)

“Din görevliliği, geniş bir hizmet alanına sahip ve yükü ağır bir meslektir. Bu meslek, sadece vaaz vermekle sınırlı kalmayıp günlük hayatta insanların karşılaştığı sorunlara da çözüm sunmayı gerektirir. Din görevlileri, toplum içinde erişilebilir ve yaklaşılabılır olmalıdır. Bir çay sohbeti ya da muhabbet ortamında gündeme gelen konular, sıklıkla dinî bir perspektif gerektirebilir. Din görevlisi, farkında olmasa bile bu tür durumlarda devreye girerek soruları yanıtlamalı ve problemleri çözmeye yardımcı olmalıdır.” (V3)

4.3.7. Gençlere Ulaşma

Dinî danışma ve rehberlik kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, gençlere ulaşmadır. Katılımcılar, problem çözme sürecinde gençlerin dini sorunlarını çözmek için "Alo Fetva" hattını kullandıklarını, gençlerle iletişim kurarken yaşlarına, dış görünüşlerine bakmaksızın herkesle konuşma yolunu tercih ettiklerini ve bu yaklaşımlarıyla gençlerin dini ve sosyal sorunlarına daha etkili çözümler sunmayı hedeflediklerini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, İH5, KKÖ2 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Üniversitelerin açıldığı ve ara dönemlerde, Diyanet İşleri Başkanlığının gençlik tanıtım stantları kuruyoruz. Erzurum yönetimi olarak gençlere, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yayınlarından oluşan bir kütüphane hazırlıyor ve bu kitapları gençlere hediye olarak dağıtıyoruz. Bu esnada gençlerin iletişim bilgilerini alıyor ve sonra bir grup oluşturuyoruz. Bu grupta kahvaltı programları düzenleyerek gençlerle tanışıyoruz. Bu tanışma sırasında, namaz kıldıraktan daha farklı görevlerimiz ve yöntemlerimiz olduğunu anlatıyoruz. Gençlerin bahsettiğim olumsuzlukların dışında, daha güzel şeyler kazanmaları için çaba gösteriyoruz. Şu anda bine yakın gençlik koordinatörümüz ve TDV gönüllülerimiz var. Her hafta farklı faaliyetler düzenliyoruz. Örneğin, bu hafta fidan dikme etkinliği yapmayı planlıyoruz. Öğrenci yurtlarında kız öğrencilere yönelik etkinlikler düzenleyerek onların birbirleriyle ve Diyanet'le etkileşimlerini artırmayı hedefliyoruz. Problemleri, bir araya gelerek, anlatarak ve bu faaliyetleri tanıtarak çözmeye çalışıyoruz.” (İH2)

“Gençler genellikle biz din adamlarını çok farklı görüyorlar, ancak ben bu perspektifi, yani bu görüşü silmeye çalışan insanlardan biriyim. Her gördüğüm gencin yaşına, saçına, kılık kıyafetine veya durumuna bakmam. Herkese selam veririm ve az bir karşılık aldığımda, o hafif feraseti gördüğüm zaman, gençle konuşmaya ihtiyacını hissettiğimde hemen oturur ve muhabbet ederim. Onunla 10-15 dakika muhabbet ettikten sonra, genellikle Hocam, siz ne kadar güzel şeylerden bahsediyorsunuz.” derler. Din hizmetinde gençlerle iletişim problemi oluyor ve ben bu problemi bu şekilde aşmaya çalışıyorum.” (İH5)

“Öğrencilerimden bana yöneltilen bazı sorular oldukça karmaşık olabiliyor. Bu tür durumlarla karşılaştığımda, eğer soru genel bir konuyu kapsıyorsa sınıfta “Alo 190” hattını arıyorum ve sesi tüm sınıfa açıyorum. “Alo Fetva” hizmetinden yararlanıyoruz; böylece, gizlilik söz konusu

değilse, tüm sınıf olarak sorunun cevabını birlikte öğreniyoruz. Bu yöntemle, karmaşık sorulara pratik çözümler bulabiliyorum.” (KKÖ3)

“Sonuç olarak, bir din görevlisi ve manevi danışman olarak, öğrencilerin ve gençlerin dini ve sosyal ihtiyaçlarına cevap vermek ve onları doğru şekilde yönlendirmek için çeşitli yöntemler kullanıyorum. Kendi görev alanımızda proaktif olmak ve gençlerin derinleriyle ilgilenmek, onlara en iyi şekilde hizmet etmenin anahtarıdır.” (KKÖ2)

4.3.8. Dinî Kaynakları Kullanma

Bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu kod, dinî kaynakları kullanmadır. Katılımcılar, problem çözme sürecinde bilgi kaynağı olarak Kur'an, hadisler gibi dini kaynaklardan yararlandıklarını, camilerin Asr-ı Saadet döneminde olduğu gibi problemlerin çözüldüğü mekanlar haline geldiğini ifade ederken bazı katılımcılar ise din görevlilerinin ailevi sorunların çözümüyle de ilgilendiklerini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH1, V3, V5, İH5, İH6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Biz özellikle ilmihal konularında, Diyanet'in iki ciltlik ilmihal kitabını alıyor ve kaynağından okuyarak karşı tarafa bilgi vermeye çalışıyoruz. İkincisi, bütün bu problemlerin çözümü noktasında, camilerin problemlerin çözüldüğü bir mekan haline gelmesi gerektiğini ifade ediyoruz, Asr-ı Saadet dönemi gibi. Nitekim son dönemlerde, bazı şehirlerde camilerimizde bürolar açılmış ve buralarda problemi olan insanların gelip problemlerini anlatıp, çözüm bulabilmeleri için çalışıyoruz.” (İH1)

“Nitekim öyle de oluyor, geliyorlar, birkaç defa konuşabiliyoruz. Böyle olunca, 'Hocam, evet, iyi geldi, şöyle yaptım, konuşmak beni rahatlatmış.' diyorlar. Ve aslında biz psikiyatri değiliz, yani davranışları üzerinden çok fazla gitmiyoruz, ama yine de sünnet çerçevesinde, peygamber davranışlarından örneklerle anlatıyoruz. Hazreti Peygamber'in hayatından örnekler vererek, öfkeyi nasıl kontrol edebileceğimiz veya sevgimizi nasıl ifade edebileceğimiz gibi konularda rehberlik yapıyoruz. Kişisel ihtiyaç ve eksikliklere göre, Hazreti Peygamber'in davranışlarını örnek olarak gösteriyoruz. Bireyler, Hocam, sizin önerdiğiniz şekilde davrandım ve bu sonucu elde ettim.” diyerek, hayatlarındaki bu öğütlerin faydalarını ve aldıkları pozitif geri dönüşleri ifade ediyorlar. Bu şekilde, din hizmeti kapsamında karşılaşılan problemleri çözmek için rehberlik yaparak ve yol göstererek çözüm yolları sunuyoruz.” (V3)

“Din eğitimi aldığımız için, çoğunlukla ayetler ve hadisler üzerinden hareket ederek çözüm yolları arıyoruz. Ancak, günümüz şartları ve sosyal medya, basın-yayın gibi unsurların etkisiyle, bazen bu yolların tek başına yeterli olmadığı durumlar oluyor. Böyle durumlarda, kişinin kendi haklarının farkında olması ve gerekirse emniyet birimlerine başvurabileceğini hatırlatıyoruz. Kendi adıma, insanlara emniyete gitmelerini, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'ndan destek almalarını öneriyorum. Bu kurumlar bünyesinde ücretsiz psikolog hizmetleri de bulunuyor. İnsanları bu tür yardım ve desteklere yönlendirmek, benim en fazla yaptığım şeyler arasında yer alıyor.” (V5)

“Önce bir problem olduğunda Kuran'a bakıyorum, sonra Hazreti Peygamber'in hayatına. Problemleri bu şekilde çözüyorum. Yani, bir yere girdiğimde orada bir problem varsa Hazreti Peygamber bunu nasıl çözmüş diye bakarım. Evet, birçok örneği var; örneği olmayacak hiçbir şey yok. Mesela, Hz. Peygamber'in kendi çocuğu vefat etmiş ve kendi elleriyle kabrine koymuş. Hazreti Peygamber'in Hazreti Fatma dışında bütün çocukları kendinden önce vefat etmiş, eşi vefat etmiş. O acıların hepsini yaşamış. Sonra Hazreti Peygamber, Hazreti Hatice gibi bir kadınla, yani zengin tüccar bir kadınla, evlenmiş ve onun başkasından olan çocuğunu büyütmüş. Merhametin en doruk noktası. Hayatının her safhasında insanların sanki hepsinin yaşayabileceği acıları yaşamış, hepsinin yaşayabileceği mutluluk ve sevgiyle yaşamış. Problemler, mutluluk ve sevgiyi de yaşamış ve yaşatmış. Hepsine sevgi, saygı ve muhabbetle yaklaşmış. Bir yerde problem olduğunda önce Kur'an'a bakarım ve kafamda canlandırırım.

Ardından hadislerle bakarım. Eğer bu, dine uygunsa çözüm alanı nedir, diye düşünürüm. Bize yararı ne olur, zararı ne olur, din adına kazancımız ve zararımız ne olur, bunları değerlendiririm. Ona göre karar veririm. Çözülmesi gerekiyorsa, orada çözerim. Çünkü ben bir imamım ve imam, önder demektir. Orada bir yanlışlık varsa, onu ilk benim düzeltmem gerekiyor. Elinizle düzeltiniz, dilinizle düzeltiniz ve kalbinizle düzeltiniz. 'hadisi aklıma gelir ve bunu, istesem de istemesem de artık bende bir yaşam sistemi olarak oluşmuş bir şekilde devam ettiririm. Yani insanlara danışmanlık yaparım, rehberlik yaparım.' (İH5)

"Bazen çözdüğüm problemler arasında babasıyla kavgalı olan evlatlar oluyor. Babasına küfür eden, babasıyla kavgalı olan evlatla çok zorlandım. Mesela, babasına hakaret ediyor. 'Sen onun nasıl olduğunu bilmiyorsun.' diyor. 'Bak, Allah Teâlâ, Kur'an-ı Kerim'de anne-baba hakkında şu ayet-i kerimeleri buyurmuş: فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تُنْهَرُهُمَا 'Öf bile demeyin, (onlara ters söz söylemeyin), yüzünüzü dahi ekşitmeyin.' 'Ya işte o da böyle oldu, şöyle oldu...' diyor. Artık ona anlat, anlayabiliyorsan. Anlatana kadar çok zorlanıyorsun, hocam, çok. O da diyor ki, 'İşte başka bir şey görmemiş, şunlar, bunlar böyleler; benim babam niye böyle değil? Niye, efendime söyleyeyim, benim çocuğuma karıştı, benim kanıma karıştı, niye benim evladıma karıştı?' Mesela dede, dede olarak karışmıştır. Bu tür durumlarda da Kur'an'ı kerimden alıntılar yaparak ve sabırlı davranarak problemlere çözüm üretmeye çalışıyorum." (İH6)

4.3.9. Tecrübe

Bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu kod, tecrübedir. Katılımcılar, din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunları çözerken Kur'an ve Sünnet gibi dinî kaynakların yanı sıra tecrübelerinden yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ6, İH2, V5, KKÖ1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"İşte, kocasıyla ve kayınvalidesiyle şiddetli geçimsizliği olan bir arkadaşı günlerce, haftalarca uzun süre dinledim. Bundan sonra hem kendi tecrübelerimden hem de en başta tabii ki Kuran'dan ve Sünnet'ten alınan bilgilerle bilgilendirme yaptım. Hayat tecrübelerimden kaynaklı katkılar sundum ve şu anda, arkadaşım gayet güzel bir hayata sahip. Müteşekkirdim yani din hizmetleri gerçekleştirirken ailevi sorunlarla sıkça karşılaşıyorum. Ekonomik sorunlar ise bir problem teşkil etmekte." (KKÖ6)

"Hayat tecrübelerim." (İH2)

"İkincisi, tecrübe - dediğim gibi, tecrübenin küçümsenemez bir yönü var." (V5)

"Örneğin, Maraş depremine ilk gittiğim gün, 'Acaba bu cehennemden çıkabilecek miyiz?' diye düşündüm. Ancak, ikinci ve üçüncü günlerde hissettiklerim değişmeye başladı. Bu, bir doktorun ilk ameliyat tecrübesine benzer; ilk defa ameliyata girdiğinde elleri titrer ve 'Ne yapacağım?' diye endişelenir. Ancak yıllar geçtikçe ve tecrübe kazandıkça, daha emin hareket eder ve işin merkezine oturur. Din hizmetlerinde de sorun çözümü benzer bir süreçtir. Problem çözme sürecinde tecrübe çok önemlidir. Dinlemek ve anlamak esastır, sadece yüzeysel dinlemek yeterli olmaz." Biz buna aktif dinleme deriz." (KKÖ1)

4.3.10. İhtiyacı ve Sorunları Anlama

Bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu kod, ihtiyacı ve sorunları anlamadır. Katılımcılar problem çözme sürecinde en önemli aşamanın problemiyle gelen bireyin problemini doğru bir şekilde anlamak olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise muhatapın eğitim seviyesi, psikolojik durumu gibi

özellikler, problemin kaynağını anlamada önemli bir aşama olduğunu dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH4, V3, KKÖ3, KKÖ7 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Öncelikle, karşılaştığım problemin ne olduğunu anlamaya çalışırım ve ona bir tanım koyarım. Bu problemin bize getirisi ya da götürüsü nedir, bunu anlamaya çalışırım. Bir kişi bana bir soru sorduğunda, bunun nedenini de anlamaya çalışırım. Bir sıkıntısının olup olmadığını ve soruyu sorma nedenini araştırırım. Her durumda, sorulan soruya dikkatle yaklaşıyorum.” (İH4)

“Muhatabımızın eğitim seviyesini ve psikolojik durumunu değerlendiriyoruz. Bu, sağlıklı bir birey olup olmadıklarını veya altyapılarında ciddi psikolojik sıkıntıları olup olmadığını anlamamıza yardımcı oluyor. Bireyin ahlaki durumuna ve üslubuna da dikkat ediyoruz. Sorulan sorunun arkasındaki niyeti, gerçekten bilgi edinmek mi yoksa başka bir amaç mı olduğunu anlamaya çalışıyoruz. Örneğin, bize gelen birinin psikolojik bir sıkıntısı olduğunu fark ettiğimizde, durumu değerlendiriyoruz. Obsesif kompulsif bozukluk (OKB) hastaları, şizofrenler veya şiddet eğilimi olan kişiler de bize başvurabiliyorlar. Eğer bilgi anlamında yetersiz kaldığımızı veya durumun bizi aştığını hissedersen, daha yüksek bir mercii olan Din İşleri Yüksek Kuruluna danışıyoruz.” (V3)

“Kullandığımız yöntem, aslında kişiden kişiye değişiyor. Biraz öğrenciye ya da gence göre farklılık gösteriyor. Öncelikle, ben biraz onu tanımaya çalışıyorum. Şimdi mesela, deist ya da ateist bir insana hemen ayetten ya da hadisten bahsedemem. Önce onunla arkadaş olmaya, derdini ve sorununu anlamaya çalışıyorum. Daha sonrasında, eğer ciddi manada bir problemi varsa, mesela psikolojik sorunları varsa, psikoloğa kadar yardımcı oluyoruz. Özellikle Kredi Yurtlar Kurumunda bunu yapıyorduk. Yani yönlendirme açısından, eğer bakıyorum ve kişinin Allah'a bir yakınlığı, dini hassasiyeti varsa, tabii ki ayetlerden, hadislerden, sahabelerden bahsedebiliriz. Bizim atölyelerimiz vardı, mesela 'Abide Hanımlar Atölyesi' gibi.” (KKÖ2)

Manevi yaşanan problemlere peygamberlerin, sahabilerin hayatlarından, örneğin Eyüp Peygamber'in sabrından bahsederek Kuran-ı Kerim'deki ilgili ayetleri kullanarak anlatıyorum. Sahabelerin hayatlarından aldığımız dersleri aktararak, Kuran'daki ilgili ayetlerle destekleyerek, yetişkin bireylere manevi sorunlara karşı güçlenme ve çözüm bulma konusunda bir perspektif sunabiliyorum.” (KKÖ7)

4.3.11. Farklı Uzmanlardan Görüş Alma

Bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, farklı uzmanlardan görüş almadır. Problem çözme sürecinde bazı katılımcıların farklı uzmanlarla iletişim içerisinde oldukları görülmüştür. Gençlik koordinatörlüğü görevi sırasında üniversite, lise ve ortaokul öğrencilerin sorunlarını çözebilmek için gerektiğinde üniversitedeki felsefe hocalarından görüş aldıkları katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Konu ile ilgili İH1, KKÖ4, V4, İH1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Şu anda gençlik koordinatörlüğü görevim esnasında, bulunduğumuz ortamda, üniversite, lise ve ortaokul düzeyindeki her gencin ayrı ayrı ruh dünyasına hitap edebilme ve problemlerini çözebilme konusunda özellikle üniversitede felsefe hocalarımızla irtibat halindeyiz.” (İH1)

“Bireylerin getirdiği sorunları çözerken üslubuma dikkat ediyorum. İkincisi, söylediğim şeyleri kendim yapıp yapmadığımı kontrol ediyorum ve samimi olmaya çalışıyorum. Bir kişinin problemlerini çözmeye çalışırken, Allah Teala'nın Esmâül Hüsnâ'sından karşıdaki kişi için en uygun isimleri anlatıyorum. Karşımdaki birine muhatap olduğumda ve onun problemlerini çözmeye çalıştığımda, Allah'ın bana büyük mükafatlar vereceğine inanıyorum; bu benim temel prensibimdir. Örneğin, çocuklarla çalışırken, onlara doğrudan suçlayıcı veya yargılayıcı bir bakışla yaklaşmamalısınız. İlk olarak sadece dinliyorum ve dinlerken, derdini anlatırken bile soru sormuyorum. Soru sorarken yargılamaya gitme ihtimalimi düşünüyorum ve çocuğun bunu

nasıl algılayacağını değerlendiriyorum. Ayrıca çocuğun psikolojisini öğrenmeye çalışıyorum; çocuğun din hakkında ne bildiğini, beynindeki Allah kavramının ne olduğunu ve adalet kavramının nasıl işlediğini anlamaya çalışıyorum. Çocuğu daha iyi tanıdıktan sonra, yaklaşımımızı ona göre şekillendiriyoruz. Ayrıca bu konuda sosyologlar ve psikologlarla da istişare ediyoruz, çünkü her çocuğa yaklaşımımız aynı olmuyor.” (KKÖ4)

“Bazen arkadaşlarla aramızda istişare edebiliyoruz. Bizde böyle bir kişi var. Siz ne yaptınız, mesela? Onun çok faydasını görüyorum. Arkadaşlarımızla dayanışma ve iş birliği içinde, din hizmetinde yaşanan problemleri çözmeye çalışıyoruz. Mesela, rehber öğretmen arkadaşlarımız var onlara soruyorum. Bazen sağlıkla ilgili sorunlar oluyor; onları da sağlıkçılara sorabiliyorum. Sorunlarla bize gelen bireyler, bize güvendikleri gibi başkasına pek güvenmiyorlar. (V4)

“Şu anda gençlik koordinatörlüğü görevim esnasında, bulunduğumuz ortamda, üniversite, lise ve ortaokul düzeyindeki her gencin ayrı ayrı ruh dünyasına hitap edebilme ve problemlerini çözebilme konusunda özellikle üniversitede felsefe hocalarımızla irtibat halindeyiz.” (İH1)

4.3.12. Düzenli Takip

Bilgi ve tecrübe aktarımı kategorisinde katılımcıların ifade de bulundukları bir diğer kod, düzenli takiptir. Katılımcılar, problem çözmeye yönelik bireylerle düzenli görüşmeler yaptıklarını, bu yapılan görüşmelerin daha etkili bir çözüm üretmek için faydalı olduğunu dile getirmişlerdir.. Konu ile ilgili KKÖ1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Genellikle, birinci seferde dinlediğimizde empati kuramayız. Bu, kitap okurken bir bölümü ilk kez okuduğumuzda anlamadığımız ve altını çizip üç kez okuduğumuz duruma benzer. İlk dinlemede tam olarak anlamayabiliriz, ancak ikinci dinlemede empati kurmaya başlarız. Üçüncü kez dinlediğimizde ise, olaylar bizim için netleşir ve bu noktada sonuca ulaşmak üzere harekete geçeriz. Yani ben genellikle bu şekilde bir süreci takip ederim.” (KKÖ1)



Şekil 4.5 Problem Çözme Süreci Teması Kod Matrisi Gösterimi

Problem çözme süreci teması kodlarının katılımcılara göre yoğunluk matrisine Şekil 4.5'te yer verilmiştir. Buna göre ihtiyacı ve sorunları anlama koduna v1, kkö1, kkö2; ilgili kurum ve yetkiliye yönlendirme koduna v3, v5, ih2, ih3, ih4, ih6, kkö1, kkö4; aktif dinleme koduna ih6, kkö1, kkö2, kkö3, kkö6; bireyin sorunlarını paylaşabilmesi koduna v3, ih5, kkö1; sorun çözmeye yönelik kendi imkanlarını kullanma koduna kkö3; dinî kaynakları kullanma koduna v3, ih1, kkö2, kkö7 kodlu katılımcılar yoğun ifadede bulunmuştur.

4.4. Problem Çözme Becerisine Yönelik Din Görevlisinde Bulunması Gereken

Özellikler Teması

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikler teması, 4 alt kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; kişisel ve mesleki gelişim, mesleki etik ilkeler, iletişim becerileri ve empati, çok yönlü din hizmetleri becerileridir. İlk kategori olan kişisel ve mesleki gelişim kategorisinde, 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; yaşam boyu öğrenme, güncel konuları ve sorunları takip, alan hakimiyeti, kendine yardım edebilme ve alçak gönüllüktür.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikler temasının ikinci kategorisi olan mesleki etik ilkeler kategorisinde, 5 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; eşit ve tarafsız yaklaşım, güvenilirlik ve mahremiyet, manevi sorumluluğun farkında olma, etik değerlere bağlılık, sorumluluk bilincidir.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikler temasının üçüncü kategorisi olan iletişim becerileri ve empati kategorisinde, 5 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; etkili iletişim, empati, samimiyet, insan onuruna saygı, güleryüz ve nezaket alt kodları bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikler temasının dördüncü kategorisi olan çok yönlü din hizmetleri becerileri kategorisinde, 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; disiplinler arası bilgiye sahip olma, sabır, çözüm odaklı yaklaşım, erişilebilirlik alt kodlarıdır. Bu kodlara aşağıda Şekil 4.6'da yer verilmiştir.

konusunda bilgili olmalıdır. Kendini ifade etme noktasında edebiyatı özellikle kullanır. Ayrıca, fiziği, astronomiyi ve genel olarak bütün bilim dallarından en az yarım saat konuşabilecek derecede genel kültür bilgisine sahip olması gerekir.” (İH4)

“Din görevlilerine başvuran kişilerin sorunları çok çeşitlidir. Sağlık sorunları yaşayanlar, psikiyatrik problemleri olanlar, maddi sıkıntı çekenler ya da doğal afetler gibi olaylarda aile üyelerini kaybedenler gibi farklı durumlarla karşılaşılıyor. Bu nedenle, din görevlisinin bu çeşitli sorunlara doğru çözümler bulabilmek için sıklıkla okuması, araştırması ve sorgulaması gerekmektedir. Kendini sürekli geliştirmek, toplumun ihtiyaçlarına ve sorunlarına daha iyi cevap verebilmek için elzemdir. Din görevlileri, yalnızca dini bilgilerle değil, aynı zamanda sosyal, psikolojik ve hatta bazen sağlıkla ilgili konularda da bilgili olmalıdırlar. Bu, onların toplum içindeki rolünü güçlendirir ve insanlara daha etkin bir şekilde yardımcı olmalarını sağlar.” (İH3)
Din görevlileri, kendilerini sürekli olarak geliştirmelidir. Geniş bir bilgi ağına sahip olmaları önemlidir ve bu sadece mesleki bilgilerle sınırlı kalmamalıdır. Hayat boyu öğrenme anlayışını benimsemeleri gerekmektedir. Psikoloji, sosyoloji gibi farklı alanlarda okumalar yaparak kendilerini güncel tutmalıdırlar. Zira, sadece güzel Kuran okuma becerisi artık yeterli değildir; camilerde ve diğer dini mekanlarda bu beklenti değişmiştir.” (V1)

4.4.2. Güncel Konuları ve Sorunları Takip

Kişisel ve mesleki gelişim kategorisinde katılımcıların görüş bildirdiği bir diğer kod, güncel konuları ve sorunları takiptir. Katılımcılar din görevlisinin toplumda etkili olabilmek ve toplumsal sorunlara çözüm üretebilmek için sosyal medyayı ve diğer bilgi kaynaklarını takip etmenin önemini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, KKÖ2, V3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bulunduğumuz konum, ortam ve konjonktür gereği, sürekli yeni ihtiyaçlar ve problemler ortaya çıkıyor. Biz de, gücümüzün yettiği ölçüde gençleri hazırlamak adına, var olan kitapları kullanırız; eğer kitap yoksa bir panel veya konferans düzenleriz. Resmi olarak memuriyetimizin gerektirdiği şekilde, mecburi bir hizmet varsa bunu da üstleniriz. Bu alanda eğitimimizi devam ettirmek, yani yaşam boyu öğrenmeyi sürdürmek önemli. 'Okulu bitirdim, üniversiteyi bitirdim.' demek yerine, hayat boyu bu eğitimi devam ettirmek lazım. Çünkü güncel problemler sürekli yaşanıyor ve gençlerin sıkıntıları var. Bu sıkıntıları çözebilmek için günceli takip etmek gerekiyor. Dolayısıyla, bu problemleri takip ederseniz, ancak bu şekilde cevap bulabilir ve problemleri çözebilirsiniz.” (İH1)

“Din hizmetlerinde görev yapan personelin gerçekten işinin ehli olması gerekmektedir. Problem çözebilmenin bir yolu da, ne kadar ehil olursanız o kadar problem çözme konusunda yatkın olmanızdır. Çok iyi problem çözüp de az bilgiye sahip olan bir kimse görmedim. Demek istediğim, ehil olmayan bir kişi problemi çözemez ya da kendi bildikleriyle hareket ederek daha büyük problemler ortaya çıkarabilir. Diyanet'in din hizmetleri personelinin problem çözme konusunda öncelikle sağlam bir altyapıya sahip olması gerektiğine inanıyorum. Altyapı, yani bir takım bilgilere sahip olmak, problem çözmede önemlidir. Mesela, hafızlık çok kutsal bir görevdir; ancak sadece metin okumak yeterli değildir. Hafız hiçbir şey çözemez sadece metin okuyarak. Bu yüzden din hizmetinde problem çözmek için kendini geliştirmesi, toplumun neler yaşadığını, nelerle uğraştığını bilmesi, gözlem yeteneğinin olması ve medyayı takip etmesi gerekmektedir.” (KKÖ2)

“İnsanlarda bir tür doyumsuzluk söz konusu. Bu doyumsuzluğu giderecek bir alan, bir yön bulmaları gerekiyor. Manevi doyuma ulaşamadıkları zaman, insanlar başka arayışlar içine giriyorlar. Bu nedenle, özellikle gençlerin ruhunu doyurmak, onlara manevi anlamda destek olmak büyük önem taşıyor. Gençlere hitap etmek için onların dilini, üslubunu ve ilgi alanlarını bilmek gerekiyor. Gençlerle konuşurken onların bildiği bir filmi, dinlediği bir şarkıyı ya da okuduğu bir kitabın yazarını tanıyarak onlara hitap etmek, onların gözünde bizi ciddiye alınıyor kılıyor. Hocam, siz de mi bunu biliyorsunuz?” gibi tepkiler alabiliyoruz. Bu, gençlerle iletişimde önemli bir değişiklik yaratıyor. Dolayısıyla, bir din görevlisi olarak, gençlerin ilgi alanlarını ve kültürel referanslarını bilmek, bu geniş alanda etkili olabilmek için şart.” (V3)

4.4.3. Alan Hakimiyeti

Kişisel ve mesleki gelişim kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, alan hakimiyetidir. Katılımcılar, din görevlisinin dinî alanda yeterli bilgi sahibi olmadan ve kitap okuma alışkanlığı kazanmadan problem çözme becerisinin gelişemeyeceğini belirtmişlerdir. Ayrıca diğer katılımcılar, din görevlisinin liyakat sahibi olmasının önemini vurgulamış ve sadece belirli diplomalara sahip olmanın din hizmeti gibi hayatın her alanına dokunan bir sahada yeterli olamayacağını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, V1, V3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Özetle, bir din görevlisinin problem çözme becerisinde iyi olabilmesi için, öncelikle dini bilgisi ve kitap okuma yetisi çok iyi olmalıdır. Bu bilgi ve beceriler, sorunları anlama ve çözme kapasitelerini artırır.”(İH2)

“Dini ilimler alanında, özellikle Kur'an, hadis ve diğer dini bilgiler konusunda bilgili olmak önemli; ancak bir din görevlisi olarak evde de bu bilgileri uygulayabilmek gerekiyor. Biz de bu bilgileri edindik.” (V1)

“Din hizmeti yapan personelde liyakat ve ehliyet noktasında bazen eksiklikler olabiliyor. Sadece belli diplomalara sahip olmak, bu alanda hizmet vermek için yeterli birikimi sağlamıyor. Din hizmeti, hayatın her alanına dokunan, dolayısıyla çok çetrefilli ve derin bir anlayış gerektiren bir alan. Bu nedenle, din görevlilerinin her açıdan donanımlı olmaları çok önemli. İlk olarak, din hizmetinde problemleri çözebilmek için din hizmeti alanında yeterli beceriye sahip olmak gerekiyor. Sonrasında, bu mesleği icra edebilmeleri için çalıştıkları ortamın da bu yeterliliklere sahip olması önem taşıyor.” (V3)

4.4.4. Kendine Yardım Edebilme

Kişisel ve mesleki gelişim kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, kendine yardım edebilmedir. Katılımcılar din görevlisinin ailesiyle veya cami ceemaatiyle aralarında ciddi sorunların olmaması gerektiğini, kendi sorunlarıyla başa çıkamayan bir din görevlisinin başkalarına etkili bir şekilde faydalı olamayacağı ifade edilmiştir. Konu ile ilgili İH1, KKÖ1, İH1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Öncelikle, kişinin yaşadığı çevrede veya akrabaları, cami cemaati ve görev yaptığı müftülükte kesinlikle ciddi bir problemi olmamalı. Bakın, ciddi bir problem olmamalı. Hocam, ufak tefek problemler olabilir ama ciddi bir problemi olmamalı. Mesela, örnek veriyorum, benim eşimle aynı evi paylaşamama gibi bir problemim olmamalı. Çünkü benim zihin dünyam onunla bulanıktır. Ben, karşı tarafa nasıl yardımcı olacağım? Ya da müftü bey, oradaki murakıp, şube müdürü veya şefle ciddi bir problemim olmamalı. Cami cemaati, 'Ben bu adamın arkasında namaz kılmam.' diyebilecek bir durumda olmamalı. Elbette ufak tefek problemler olacaktır; çünkü o insan, beşerdir. Bu birinci durum.” (İH1)

“Din hizmetlerinde karşılaşılan problemleri çözebilmek için geniş bir bilgi birikimine sahip olmamız şarttır. Eğer empati yeteneğimiz yetersizse ve iletişim becerilerimiz zayıfsa, bu hizmetlerde başarılı olmamız mümkün değildir. Kendi sorunlarıyla başa çıkamayan biri, başkalarının problemlerine çözüm bulamaz. Dolayısıyla, bu alanlarda yeterli donanıma sahip olmak, hizmetlerimizin etkinliği için hayati önem taşır.” (KKÖ1)

“Psikolojik danışmanlık yapan kişilerden sıkça duyuyoruz: Kişinin kalbinde düşündüklerini aklına iletmesi, aklından geçenleri de diline dökmesi, bunların hepsi birbiriyle bağlantılı ve orantılıdır. Şimdi, eğer sizin ruh dünyanız sıkıntılıysa, dilinizle ne ifade edebilirsiniz ki?” (İH1)

4.4.5. Alçak Gönüllük

Kişisel ve mesleki gelişim kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, alçakgönüllülüktür. Katılımcılar; din görevlisinin kibirli olmaması gerektiğini, Hz. Peygamber gibi güleryüzlü, hoşgörülü olmasının toplumda daha geniş bir kitleye hitap edebileceğini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH3, KKÖ3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bananecilik olmamalı, din görevlisi umursamaz ve kibirli olmamalı, sadece mesleki bilgisiyle yetinmemelidir. Böyle olursa sadece dar bir çevrede hizmet eder.” (İH3)

“Empati yapabildiğinizde, bu tür durumlar sizin için bir sorun olmaz. Peygamberimizin hayatında, çeşitli alanlarda yaptığı diyaloglar ve problemleri çözdiği yöntemler, bir din görevlisi için yeterli örneklerdir. Peygamberimizin bir mecliste, bağırarak bir kişiye yönelik 'Karışmayın, gelsin.' tarzındaki sakin ve anlayışlı yaklaşımı, bizim için örnek teşkil eder. Hazreti Aişe ile yan yana otururken, onun izlemesi için biraz daha bekleyen peygamberimiz; disiplin, hoşgörü ve yardımseverliği bir arada bulundurmıştır. Peygamberimizin güler yüzlülüğü, din görevlilerinde de olması gereken bir özelliktir. Din görevlisi asık suratlı olmamalı ve giyim-kuşamına dikkat etmelidir.” (KKÖ3)

4.4.6. Etkili İletişim

İletişim becerileri ve empati kategorisinde katılımcıların en çok ifadede bulundukları kod, etkili iletişimdir. Katılımcılar, din görevlisinin iyi ve etkili bir problem çözebilmesi için bireylerle olan iletişim becerisinin güçlü olması gerektiğini, ayrıca, çözümün başlangıcının aktif dinleme ile mümkün olduğunu ve bireyleri iyice dinlemeden etkili bir çözüm üretilmeyeceğini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ3, KKÖ1, İH6, V4 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İyi ve etkili bir problem çözücü olan bir din görevlisinin öncelikli özelliği, iyi konuşma yeteneği ve yüksek iletişim becerilerine sahip olmasıdır. Ayrıca, disiplinli ve tarafsız olmalıdır. Zaman zaman anne, baba, evlat ya da kız kardeş gibi farklı rolleri üstlenebilmeli ve psikolog gibi davranabilmelidir. Bence özverili olmalı, çaba göstermeli, hoşgörülü, sabırlı olmalı ve aceleci olmamalıdır. Gerektiğinde sakinliğini korumalı, yardımsever ve liyakat sahibi olmalıdır. Şu anda bu özelliklerin eksikliğini hissediyorum.” (KKÖ3)

“Din eğitimi, yaşam boyu devam eden bir süreçtir ve her gün insanın eğitimi sürmektedir. Unuttuğum bir kişinin söylediği gibi, insan günde 24 saatte 24 tecrübe kazanır. Her yaşadığımız gün, bizim için bir tecrübe kaynağıdır ve her saat, olgunlaşmamıza vesile olur. Din eğitiminin faydaları, özellikle sorun çözme konusunda büyüktür. Bir din görevlisi olarak sabırlı olmalı, iyi iletişim becerilerine sahip olmalı, samimi olmalı ve beden dilini etkili bir şekilde kullanabilmeliyiz. Bu özellikleri hem din eğitimi sayesinde hem de farklı alanlardaki okumalarla kazandım.” (KKÖ1)

“Din görevlisinin iletişim becerisi iyi olmalı; sevgisi, saygısı ve empatisi de öyle.” (İH6)

“Aktif dinleme ve iletişim, çözümün başlangıcıdır. Dinlemeden çözüm üretemeyiz.” (V4)

4.4.7. Empati

İletişim becerileri ve empati kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, empatidir. Din görevlileri açısından din hizmetlerinde bireyleri empatiyle dinlemenin, sorunların çözümünde etkili bir yöntem olduğu söylenebilir. Katılımcılar problemleriyle gelen bireyleri dinlerken empati kurmanın öneminden bahsetmişlerdir. Özellikle yetişkinlerle yapılan din eğitiminde iyi bir dinleyici olmadan yapılan nasihatlerin etkisiz olacağı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Konu ile ilgili İH2, İH6, KKÖ1, KKÖ2 Kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Empatiyle dinlemek önemli bir yaklaşımımızdır. Bir kişi bana bir sıkıntısını veya derdini anlattığında, onu sonuna kadar dinlemek ve anlamaya çalışmak temel prensibimdir. Empati, sadece dertlerde değil, her türlü iş ve etkileşimde birincil önem taşır. İlk tepkim, her zaman sabırla ve empatiyle dinlemek olur.” (İH2)

“Empati yapmaya çalışıyorum, kendimi karşıdaki insanın yerine koyuyorum. Bir şeyi iyi anlatmak için, en baştan onu iyi dinlemek gerekiyor. Örneğin, bir adam fetva soruyor; onu 2-3 defa dinliyorum. Eğer fetvayı verebilecek güçteysem, 'Böyle.' diyorum. Aksi takdirde, 'Bu beni aşar.' diyorum. İmam olarak yine dinliyorum ve nezaketle diyorum ki, 'Bu, Müftü Efendi'nin veya Fetva Kurulunun işi, yani Din İşleri Yüksek Kurulunun işidir. Bu benim işim değil.' Bizi aşacak çok şey var. Hatta öyle zamanlar olmuştur ki, bir adam gelip kapının önünde boşanma ile ilgili anlattı. İki defa anlattı, dinledim. Sonra Din İşleri Yüksek Kurulu üyemiz olan bu memleketli hocamızı aradım, mesaj attım. 'Hocam, zamanın varsa,' dedim. O da bana 5 dakika sonra döndü. Ona dinlettirdim, fetvayı ondan aldım. Sonra 'Böyle yap,' dedi. Onlara 'Git, nikahlarınızı yenileyin.' dedim. Bu tür durumlar olmuştur. Ailevi problemler daha çok bize geliyor, değil mi? İmam olarak, özellikle merkezi camilerde... 'Hocam, boş durmaz.' diyorlar. Kuran okumaya gelen olur, problemi olan gelir. Hatta maddi sıkıntısı olanlar da çok olur.” (İH6)

Din hizmetlerinde karşılaşılan problemleri çözebilmek için geniş bir bilgi birikimine sahip olmamız şarttır. Eğer empati yeteneğimiz yetersizse ve iletişim becerilerimiz zayıfsa, bu hizmetlerde başarılı olmamız mümkün değildir. Kendi sorunlarıyla başa çıkamayan biri, başkalarının problemlerine çözüm bulamaz. Dolayısıyla, bu alanlarda yeterli donanımına sahip olmak, hizmetlerimizin etkinliği için hayati önem taşır.” (KKÖ1)

“Şimdi ihtiyaç odaklı kurslarda yetişkin bayanlar çok farklı problemlerle de karşılaşabiliyorlar. Örneğin bir Kuran kursu hocası olarak, öğrencilerimi çok yakın görüyorum. Mesela bir öğrencim vardı, herkes gittikten sonra sınıfta otururdu. Ben anlardım ki bir derdi veya sıkıntısı vardı ve onunla konuşurduk. Örneğin, eşiyle ilgili aldatma problemleri vardı. Elimden geldiğince onu anlamaya çalışıyordum ve empati yapıyordum, din hizmetinde sorun çözerken. Önce bir arkadaş gibi, hemen nasihat vermek yerine, aktif bir şekilde dinliyorum. Dinlemeden nasihate başladığınız zaman, zaten hiçbir şekilde etki etmiyor. Önce iyice dinlemek lazım; yetişkin de olsa, genç de olsa, toplumdan sıradan bir vatandaş da olsa. Kesinlikle herkesi önce baştan sona dinlemek lazım.” (KKÖ2)

4.4.8. Samimiyet

İletişim becerileri ve empati kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, samimiyettir. Katılımcılar, din görevlisinin din hizmetinde problem çözmek için hem samimi olması gerektiğini hem de bireylerin sorunlarını dinlerken geçiştirmek yerini samimi şekilde dinlemesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, V2, KKÖ6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Din hizmetlerinde problem çözmek için önce samimi olmamız gerekiyor. Din görevlisi değil, din gönüllüsü olmak gerekiyor. Özellikle gençlik çalışmalarında gönüllü olmak çok önemli. Yani gençler, gece saat 22.00'de bile size arayabilir ve hemen cevap vermek gerekir. Din hizmetinde problem çözmek için mesai kavramını ortadan kaldırmak gerekiyor.” (İH2)

“Bana göre, din görevlileri olarak sahip olmamız gereken ilk özellikler bilgi, donanım, samimiyet ve ilmiyle amel olmaktır. Bu bağlamda, samimiyet noktasında kendimize öz eleştiri yapmamız gerektiğini düşünüyorum. Evet, bilgili olmalıyız, ama aynı zamanda öğrettiklerimizi hayatımızda da uygulamalıyız. Mesela nezaket anlatırken gerçekten ne kadar nezaket sahibi olduğumuzu, doğruluk anlatırken ne derecede doğruluk sahibi olduğumuzu gözden geçirmeliyiz. Amellerimiz anlatılırken hayatımızdaki bu amellerin derecesini de sorgulamalıyız. Peygamberimizin hayatında olduğu gibi tutarlılık bizim hayatımızda da olmalı ki sözlerimiz etkili olsun. Bazen sözlerimizden ziyade davranışlarımızla örnek olmalıyız ki bu en önemli örneklik şeklidir. Din görevlileri olarak sayımız az değil, davranışlarımızla örnek teşkil edersek, toplumdaki algılar kırılacaktır diye düşünüyorum. Medya aracılığıyla kasıtlı olarak oluşturulan algılar, sizi yanlış görenleri belki değiştirmeyecektir, ama yine de bu durumu önemsiyorum. (V2) İyi bir problem çözücü din görevlisi şu özelliklere sahip olmalı: İslam'ı hakkıyla yaşaması, tanıdığımız ya da tanımadığımız herkese gerçekten önem vermesi ve değer atfetmesi gerekir. Elimizden gelen her şeyi yapmalıyız, başkalarına yardım etmeli ve onlara uzmanmalıyız. Şefkat, fedakarlık ve merhametle dolu bir yaklaşım sergilemeli, yapabileceğimiz şeyleri gerçekleştirmeli ve yapamayacağımız durumlarda ilgili yerlere sevk etmeli, fikir verme ve yönlendirme yapmalıyız. Yani, bir din görevlisi samimi, fedakar ve merhametli olmalıdır.” (KKÖ6)

“Kesinlikle, bireyleri dinlerken insanî özellikleri ön planda tutmak ve samimi bir şekilde değer vermek önemlidir. Din görevlisi, sadece geçiştirmek yerine samimiyetle dinlemeli ve bireyin sorunlarına gerçek bir ilgi göstermelidir. Bu, sadece bir görev değil, aynı zamanda bir vazife olarak algılanmalıdır. Toplumun dertleriyle dertlenmek, insanların yaşadığı sorunlara empatiyle yaklaşmak, onların acılarına ortak olmak, bir din görevlisinin sorumluluğudur. Yapılan hizmetlerin ardından içsel bir memnuniyet duyabilmek, elhamdülillah diyebilmek, görevin sadece rutin bir iş olmadığını, aynı zamanda insanların yaşamlarına olumlu bir etki bırakma amacını taşıdığını gösterir.” (KKÖ6)

4.4.9. İnsan Onuruna Saygı

İletişim becerileri ve empati kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, insan onuruna saygıdır. Katılımcılara göre din hizmetinde bireylerin sorunlarını çözenin yolunun bireye değerli olduğunu hissettirmek olduğunu, dertleriyle gelen insanlar nefes alacakları bir kapı aradıklarını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili V5, KKÖ1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Karşı tarafa değerli olduğunu hissettirmek çok önemli. Dinlediğimiz kişiye ‘Ben değerliyim, beni dinliyorlar.’ hissiyatını vermek en güzeli. Bana göre din hizmetinde bireylerin sorunlarının çözüm yolu da bu. Kişiye değerli olduğunu hissettirmek, iletişimi güçlendiren bir unsurdur. Bu, çocuklarla iletişimde de geçerlidir. Örneğin, kuran kursu öğreticiliği yaptığımız zaman yaz Kur'an kurslarında, eğer o çocuklara ‘Sen çok değerlisin.’ bakışını verdiğinizde, onların dönütleri farklı olacaktır. Yani, insanlar problemleriyle bize geldiklerinde, bir nefes alacakları bir kapı ararlar ve onlara değerli olduklarını hissettirmek, bu kapıyı aralamalarına yardımcı olabilir.” (V5)

“Her yılın sonunda kursiyer teyzeleri konuşturuyorum. ‘Bu yıl kurstan neler aldınız?’ diye soruyorum. Cevapları genellikle ‘Hocam, sen bize değer verdin.’” oluyor. ‘Yıllardır bize değer verdin, hediyeler verdin. Biz kimseye bir şey ifade etmezdik, adam yerine konulmazdık.’ diyorlar. Bu tür olumlu geri dönüşler alıyorum. Kendilerini değerli hissettiklerinde, problemlerini de unutuyorlar. Bu etkinlikler, onların manevi ihtiyaçlarını karşılayan ve kendilerini kıymetli hissettiren önemli deneyimler oluyor.” (KKÖ1)

4.4.10. Güler Yüz ve Nezaket

İletişim becerileri ve empati kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, güler yüz ve nezakettir. Katılımcılar, genel olarak din hizmetinde güler yüzlü ve nezaket sahibi olmanın öneminde bahsetmişlerdir. “*Nezaket, nezaket, nezaket*” diyerek bu kavramın ne kadar değerli olduğunu hissettiren katılımcılar, nezaketin din görevlilerinin her durumda göstermesi gereken temel bir özellik olduğunu ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH1, KKÖ3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Tek bir şey söyleyeyim: Nezaket, nezaket, nezaket, nezaket. (Önemini belirtmek için bu kadar tekrar yaptı). Camimiz, yol üzerinde bir güzergahta bulunuyor. Gerçekten paraya ihtiyacı olanlar da geliyor, ama gerçekten sizi yanıltmak isteyenler de. Gerçekten birisiyle evlenmek istediğini söyleyip 'Efendim, bir nikah akdi yapmak istiyoruz' diyenler de geliyor, ama sadece gönül eğlendirmek isteyenler de. Tek bir cümle: Nezaket ve üslubunuza dikkat edin. 'Nezaket ve üslubun, efendim, benim işim değil, yol verip yollamak' başka bir şey, 'Şartları yerine getirelim, ondan sonra bu probleminizi halledelim.' demek başka bir şey. Tekrar ediyorum: nezaket, nezaket, nezaket.” (İH1)

“Peygamberimizin güler yüzlülüğü, din görevlilerinde de olması gereken bir özelliktir. Din görevlisi asık suratlı olmamalı ve giyim-kuşamına dikkat etmelidir.” (KKÖ3)

“Eğer ruh dünyanız sıkıntılıysa, karşı tarafa anlattığınız şeylerde, dilinizle güzel şeyler söylemiş olsanız bile, yüzünüzün asık olması, gülmemeniz, itici görünmenize sebep olabilir. Az önce esnaftan bahsettik, bir yere giren bir insanın güleryüzü önemlidir. Hollanda'da din görevlisi olarak görev yaptım. Hollandalı insanların, hangi iş yerine girersek girelim, dudaklarının kulaklarına kadar uzandığını, tebessüm ettiklerini görmüşsünüzdür, tanıdık tanımadık fark etmez. Öyle değil mi? Allah'ın Rasülü de: 'Tebessüm bir sadakadır.' diye buyurmuyor mu?” (İH1)

4.4.11. Disiplinler Arası Bilgiye Sahip Olma

Çok yönlü din hizmetleri becerileri kategorisinde katılımcıların en çok ifadede bulundukları kod, disiplinler arası bilgiye sahip olmadır. Katılımcıların çoğu din görevlisinin bireylerin sorunlarını daha iyi anlayabilmek ve onlara çözüm üretebilmek için din sosyolojisi, din psikolojisi gibi farklı disiplinler arası bilgiye sahip olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH3, V5, V3, İH4 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bir din görevlisi, sadece fıkıh bilgileriyle donanmış olmamalı, aynı zamanda psikiyatrik konularda da bilgi sahibi olmalıdır. Acil sağlık durumlarında müdahale edebilmek için de gerekli bilgi ve becerilerinin olması çok önemlidir. Çözüm yollarını bulma konusunda da kendini sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Din görevlileri, toplumun çeşitli ihtiyaçlarına yanıt verebilecek şekilde çok yönlü bir eğitim almalı ve bu alanlarda etkin olmalıdırlar. Bu, onların toplum içindeki rolünü daha etkili şekilde yerine getirmelerine olanak tanır.” (İH3)

“Üçüncüsü, daha aktif olmalıyız; hemen hemen birçok konuda bilgi sahibi olmalıyız. Belki bizim alanımızla ilgili olmayan, ancak genelgeçer kuralların bulunduğu diğer alanlardan haberdar olduğumuzda, yaklaşımımız daha farklı olabilir. Yani, olaylara sadece bir açıdan değerlendirmemeliyiz. Psikoloji, sosyoloji gibi farklı alanlarda okumalar yapmalıyız.” (V5)

“Din görevlileri için sürekli öğrenim ve kendini geliştirmek, dini, sosyal ve psikolojik açılardan önemlidir. İlahiyat eğitimi almış olmak, bu sürecin sadece bir başlangıcıdır ve elde edilen

bilgilerin zamanla yetersiz kalabileceği unutulmamalıdır. Din görevlisi olmak demek, yaşam boyu öğrenme sürecini devam ettirmek demektir. Bu süreç, din hizmetinde karşılaşılan problemlere etkili çözümler üretebilmek için dini bilgilerin yanı sıra güncel sosyal ve psikolojik gelişmeleri de kapsamalıdır. Bu yolla, din görevlileri toplumun ihtiyaçlarına ve sorunlarına daha iyi cevap verebilir ve etkili bir hizmet sunabilirler.” (V3)

“Din görevlileri için mesleki bilgi tek başına yeterli değildir. Günümüz dünyasında; psikoloji, sosyoloji, teknik bilgiler, teknolojik gelişmeler, finansal ve sağlık konuları gibi çeşitli alanlarda bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Örneğin, deri altına yapılan makyaj, kirpik lifting gibi güzellik ve estetikle ilgili yeni uygulamalar veya ritüel yapmanın caiz olup olmadığı gibi dini sorular, din görevlilerinin karşılaştılabileceği konular arasındadır. Bu tür konular hakkında bilgi sahibi olmak, toplumun sorularına doyurucu ve bilinçli cevaplar verebilmek için önemlidir. Din görevlileri, bu çeşitlilik gösteren sorulara cevap verebilmek için sürekli olarak kendilerini güncel tutmalı ve geniş bir bilgi yelpazesi edinmelidir. Bu, din görevlilerinin sadece dini konularda değil, genel olarak toplumun ihtiyaç ve sorunlarına duyarlı ve bilgili bir şekilde yaklaşmalarını sağlar.” (V3)

“Bir din görevlisi, sadece fıkıh bilgileriyle donanmış olmamalı, aynı zamanda psikiyatrik konularda da bilgi sahibi olmalıdır. Acil sağlık durumlarında müdahale edebilmek için de gerekli bilgi ve becerilere sahip olması önemlidir. Çözüm yollarını bulma konusunda da kendini sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Din görevlileri, toplumun çeşitli ihtiyaçlarına yanıt verebilecek şekilde çok yönlü bir eğitim almalı ve bu alanlarda etkin olmalıdırlar. Bu, onların toplum içindeki rolünü daha etkili ve kapsamlı bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanır.” (İH3)

“Din görevlisinin yaklaşımı, ‘Git, muhtara sorununu anlat.’ demekle sınırlı olmamalıdır. Eğer bir vatandaş güvenerek bir din görevlisine başvurmuşsa onun problemini çözebilecek en uygun kurum veya kişiye yönlendirmek önemlidir. Bu, din görevlisinin sorumluluğunun bir parçasıdır. Dolayısıyla, din görevlileri yaşam boyu öğrenmeye devam etmelidir. Bu öğrenme süreci, onların toplumdaki ihtiyaçları daha iyi anlamalarını ve etkili çözümler sunmalarını sağlar. Din görevlileri, sadece dini bilgilerle sınırlı kalmayıp, toplumun çeşitli yönlerini anlamak ve ona göre hareket etmek için geniş bir bilgi yelpazesine sahip olmalıdırlar.” (İH3)

“Din sosyolojisi, din psikolojisi, din eğitimine kesinlikle odaklanmalıyız, çünkü toplumu anlamak için sosyolojiye, bireyi anlamak için ise psikolojiye, maneviyat için din eğitimine ihtiyacımız var. Günümüzde insanların psikolojisinde sıkıntılar var. Örneğin, stresli bir toplumuz; bu, ekonomik nedenlerden veya gelecek kaygısından kaynaklanabilir. Ülke olarak, çoluk çocuk kaygısı gibi durumlar bizi strese sürüklüyor ve bu durumlar, ister istemez, trafikte bile kavgacı bir hale bürünmemize neden oluyor. Aslında böyle değiliz; gerçekte çok naif insanlarız.” (İH4)

4.4.12. Sabır

Çok yönlü din hizmetleri becerileri kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, sabırdır. Katılımcılar, din görevlisinin özellikle aile içi problemleri çözmede sabırlı olmanın, ilgili ayetlerden örnekler göstermenin ve Hz. Peygamber’in hayatındaki örnekliği yaşayarak insanların hatalarına karşı anlayışlı yaklaşmanın önemini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili V3, KKÖ2, KKÖ1, İH6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Peygamberimizin, mescitte abdestini bozan birisine karşı, orada bulunan sahabenin sert üslubuna karşın, Efendimiz’in ‘Oraya su getirin ve temizleyin.’ demesi, güzel bir sabır örneğidir. Bu, insanların hatalarına karşı anlayışlı yaklaşımın bir göstergesidir. Bu durum, bazen bir kişiye odaklanmak yerine, mevcut hatayı nasıl giderebileceğimize dair bir çözüm yolu sunar.” (V3)

“Sabırlı, merhametli, güvenilir olmalıyız ve ufkumuz geniş olmalıdır.” (KKÖ2)

“Bizim görevimizde en önemli şey sabırdır. Sabır olmadan bir yerde tikanılır. İnsanız ve sabrınızın sınırları olabilir. Eğitim literatüründe de belirtildiği gibi, eğer sinirlendiyseniz, o ortamdan çıkmak en iyisidir. Öfkeli olduğumuzda veya ‘Bu sorunu nasıl çözmeliyim?’ diye düşündüğümüzde, Peygamber Efendimizin hadisini örnek alabiliriz. Hadiste, ‘Öfkelendiğinizde

yat, kalk, yürü, abdest al ya da orayı terk et.' denir. Bu, öfke anında nasıl davranılması gerektiği konusunda yol göstericidir." (KKÖ1)

"Bazen çözdüğüm problemler arasında babasıyla kavgalı olan evlatlar oluyor. Babasına küfür eden, babasıyla kavgalı olan evlatla çok zorlandım. Mesela, babasına hakaret ediyor. 'Sen onu bilmiyorsun, nasıl olduğunu...' diyorsun. 'Bak, Allah Teâlâ, Kur'an-ı Kerim'de anne-baba hakkında şu ayet-i kerimeleri buyurmuş: تَهَرُّهُمَا وَلَا آفَ لِهُمَا نَقْلٌ فَلَا 'Öf bile demeyin, (onlara ters söz söylemeyin), yüzünüzü dahi ekşitmeyin.' diyorsun. 'Ya işte o da böyle oldu, şöyle oldu...' Artık ona anlat, anlayabiliyorsan. Anlatana kadar çok zorlanıyorsun, hocam, çok. O da diyor ki, 'İşte başka bir şey görmemiş, şunlar, bunlar böyleler, benim babam niye böyle değil? Niye, efendime söyleyeyim, benim çocuğuma karıştı, benim kanıma karıştı, niye benim evladıma karıştı?' Mesela dede, dede olarak karışmıştır. Bu tür durumlarda da Kur'an'ı kerimden alıntılar yaparak ve sabırlı davranarak problemlere çözüm üretmeye çalışıyorum." (İH6)

"Din görevlisi birinci planda sabırlı olmalı. Sabır... İkinci planını söylersem, yine sabır derim. Adam seni yararcasına gelir, laf konuşur. Camide bir anlık bir şey konuşur, cami Allah muhafaza eylesin, karışabilir. Yani, tabii, Allah muhafaza eylesin, sabredeceksin. Gerekirse sineye çekeceksin, sonra o sabırla halletmeye çalışacaksın. Çünkü din görevlisi her an bir problemle karşılaşabilir; o yüzden sabırlı olmak en güzeli. Çünkü olayı iyi analiz edebilmek için de, her derdin ilacı sabır, sabırdır. Yani din görevlisi olarak karşılaştığımız problemleri çözmede ve olayları iyi analiz etmede aceleci olmamak yani sabırlı davranmak temel bir rol oynar." (İH6)

4.4.13. Çözüm Odaklı Yaklaşım

Çok yönlü din hizmetleri becerileri kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, çözüm odaklı yaklaşımdır. Katılımcılar, din görevlisinin çözüm odaklı yaklaşım sergilemesi gerektiğini dile getirmiştir. Konu ile ilgili KKÖ5 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

"En önem verdiğim şey ise kritik analitik düşünce. Yani, olayı iyi analiz edip, çözüm yollarını tespit etmek ve bu çözüm yoluna ulaşmak... Bu da hemen olmuyor. Kritik analitik düşünce önemli, ama yine de sağduyu en önemli unsurlardan biri." (KKÖ5)

4.4.14. Erişilebilirlik

Çok yönlü din hizmetleri becerileri kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, erişilebilirliktir. Katılımcılar, din görevlisinin mesai mefhumu gözetmeden erişilebilir olması gerektiğini dile getirmiştir. Konu ile ilgili İH5, KKÖ5, İH6 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

"Köy yerlerinde genellikle yerleşim ve lojman sorunları yaşanırken şehir merkezlerinde de lojman sorunu bulunmaktadır. Bir imamın lojmanın caminin yanında olması gerekmektedir. Caminin imamı, halkın her zaman ihtiyaç duyduğu anlarda, doğumdan ölüme kadar yanlarında olmalıdır. Bu nedenle, imamın 7/24 caminin yanında bulunması gerekmektedir. Örneğin, benim bir günde sabah bir cenaze veya düğüne, öğle vakti yine bir cenazeye, ikinci vaktinde isim koyma törenine ve akşam da düğün yemeğine katıldığım günler oluyor. Bu yoğunluk hemen hemen haftada 1/2 kez tekrarlanır ve bu durum bizim için olmazsa olmaz bir gerekliliktir." (İH5)

"Müftülüklere yapılan görevlendirmeleri de bir sorun olarak sayabiliriz. Örneğin, aynı görevlinin üzerine sürekli aynı görevlerin verilmesi ve her işin bir kişi üzerinden yürütülmesi, bu bazen bizi yoruyor. Çalışma saatleriyle alakalı olarak da, din görevlisi hiçbir zaman 8-5 mesai zihniyetiyle hareket etmemeli." (KKÖ5)

"Din görevlisine çok iş düşüyor. Evet, din görevlisinin yaptığı iş belki halk nezdinde böyle kolay gibi gözüküyor, ama namaz kıldırıp çıkmak değil mesele. Akşama kadar insanların içindesin, 24

saat çalışıyorsun. Adam gece yarısında telefon açıyor, 'Hocam' diyor, 'Babam vefat ediyor, ben ne yapacağım?' Eli ayağına dolaşmış, 'Ne yapacağım?' diyor, 'Ne edeceğim?' diyor. 'Ya bir Kur'an okur musun?' diyor. 'Ya bu gecenin bu vaktinde beni rahatsız edemezsin.' diyemez din görevlisi, dememeli de. Diyorsun ki, 'Hemen iniyorum, gel.' Veya nikah, düğün yapmıştır. Halk nezdinde ilimizde şöyle bir durum var: Gece saat 24.00'te biter düğün, evin önüne gelirsın, bir dua edersin." (İH6)

4.4.15. Eşit ve Tarafsız Yaklaşım

Mesleki etik ilkeler kategorisinde katılımcıların en çok ifadede bulundukları kod, eşit ve tarafsız yaklaşımdır. Katılımcılar hem cami içi hem de cami dışı din hizmetinde kişinin rengine, ırkına, diline veya siyasi görüşüne bakmaksızın herkese eşit davranılması gerektiğini dile getirmiştir. Konu ile ilgili V1, KKÖ1, İH5, İH6 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

"Şimdi bizler aile ve dini rehberlik bürosu vaizi olarak atanınca, Ankara'da bize 3 aylık bir eğitim verildi. Eğitimde psikologlar, psikiyatristler, aile danışmanları, Nevzat Tarhan, İskender Pala gibi işinde ehil olan psikologlarla çalıştık ve çok faydalarını gördük. Bu hocalarımız bize birçok yöntem tavsiye etti. Nötr olacaksınız, taraf olmayacaksınız dediler. Ben atandığım günden beri, telefonda arayana da, buraya gelip danışana da da tabii ki bütün insani değerlerle ve adabı muaşeret gereğince, hoş geldiniz diyorum, hal hatır soruyorum.. Bu zaten kültürel olarak bizim zaten görevimiz, bu içtenliğimi gösteriyorum ama konu derdi olduğu zaman nötrüm, yani tarafsızım. Çünkü tek kişi gelmişse, anne veya kadın gelmişse, kocasını da dinlemem gerekiyor; o yüzden taraf olamam. Taraf yoktur; cinsiyet ayrımı yoktur bizde. Derdini, nasıl diyeyim, sorununu diyelim, dert biraz avamca oluyor; problemini, sorununu ben nötr karşılıyorum." (V1)

"Din hizmetinde sorun çözme becerisi geliştirmek için, farklı kültürleri anlamak ve ayrımcılık yapmamak esastır." (KKÖ1)

"Ben camide görev yaparken, kişinin rengine, ırkına, diline, partisine veya diğer özelliklerine bakmam. Benim için herkes eşittir ve problemleri çözerken herkese eşit davranırım. Babam da, kardeşim de, oğlum da, kızım da, hanım da aynıdır. Camide şeker dağıtıyorsam, herkese dağıtırım. Bir kişiye vereceksem ve herkese veremeyeceksem, hiç kimseye vermem. Yani eğer bir şeyi sadece bir kişiye değil, herkese vermek zorundaysam, öyle yaparım. Bu yıl itibarıyla 22 yıldır görev yapıyorum ve hep bu şekilde düşündüm, bu şekilde de başarılı oldum. Caminin kapısından içeri giren herkes benim gözümde aynıdır. Problem çözmede objektif ve adil bir yaklaşım sergiliyorum. Mesela, problem çözme sürecinde bireyin sosyo-kültürel yapısını göz önünde bulunduruyorum." (İH5)

"Çarşıda yürüyordum, bir adam arkamdan 'Hocam, hocam!' diye bağırdı. Döndüm, tanımadım tabii. Adam, 'Beni tanıdın mı?' diye sordu. 'Biz gelmiştik,' dedi ve 'Durumlar nasıl?' diye sordu. Bana sarıldı, 'Çok iyi,' dedi. 'Elhamdülillah,' dedim. 'Geldik, güzel konuştun, anlattın, faydalandık,' dedi. 'Şu anda güzel yaşayıp gidiyoruz,' dedi. Ben de çok sevindim. Böyle problemlerle gelenleri öncelikle dinliyorum. Onları dinlerken aşırı derecede tarafsız olmaya çalışıyorum. Sonuçta ikisini de tanıımıyorsun, ikisini de dinliyorsun. Nasıl taraf olacaksın ki? İkisi de insan. Hatta ben, biraz daha şiddet görmüş kadınlara ağırlık veriyorum. Kadın olduğu zaman içim yarıyor. 'İnsan insanı dövemez,' diyorum. Gerçekten bu durum beni çok yaralıyor. Evde de diyorum ki, 'Bir insan hanımını nasıl döver? Bunun yolu vardır. Allah, insana ağız vermiş, dil vermiş; konuşacaksın, muhabbet edeceksin. İnsanı nasıl dövüyorsun? Sonra dövceksin, sonra oturup muhabbet edeceksin, sonra sofrada yemek yiyeceksin, sonra aileyi yöneteceksin, çocuk yetiştireceksin. Bu tezat." (İH6)

4.4.16. Güvenilirlik ve Mahremiyet

Mesleki etik ilkeler kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, güvenilirlik ve mahremiyettir. Katılımcılar, güvenilir olmayan bir din görevlisine bireylerin güvenmeyeceğini ve etkili bir şekilde problem çözemeyeceğini dile getirmişlerdir. Çünkü din görevlisi, toplumda en güvenilir kişi olarak bilindiği için insanlar en mahrem sorunlarını bile paylaştıklarını dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH5, KKÖ7, KKÖ1, İH3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İlk tepkim, durup dinlemek ve karşıdakinin güvenini sağlamaktır. Onu kazandıktan sonra, o patır patır anlatmaya başlar. Bu arada, ben kafamdan not alırım; evet, bu büyük bir beceridir. Onların sorunlarını not alıyorum ve hemen onlara yardımcı olmaya çalışıyorum. İstesem de istemesem de, bu, sanki bir şifre gibi kafamda oturuyor. Sonra, Senin problemin şu, bu, bu, bu...” diyerek sorunları sıralarım. O da, Evet, doğrudur. Benim problemim bu.” diyor. Bazen kabul ediyorlar, bazen de çok sonra kabul ediyorlar. Diyorlar ki, Gerçekten düşündük, taşındık ve baktık ki gerçekten problem bu. Sonra, dediklerimin çoğu zaman haklı çıktığını görüyorum. Ama her zaman değil. Zaten yardımcı olmak istediğim ve gerçekten yardım almak isteyen, gönüllü bir kişi varsa, onun problemlerini söylediğim zaman kabulleniyor ve çözüyoruz. %90 oranında da çözmüş oluyoruz.” (İH5)

“Karşıdaki kişiye güven vermek, motivasyon sağlamak amacıyla, Bu sorunu çözebilirsin” gibi olumlu ifadeler kullanarak çözüm odaklı bir yaklaşım benimsemeye çalışıyorum. Kırmamaya özen gösterirken, en önemli nokta ise empati yaparak karşıdaki kişiye güven vermeye çalışmak. Bu, sadece problemleri çözmeye değil, aynı zamanda ilişkileri güçlendirmeye ve insanların kendilerini anlaşılmış hissetmelerine katkı sağlıyor.” (KKÖ7)

“İnsan sadece güzel Kur'an okuyup, güzel ezan okuyarak bir yere kadar ilerleyebilir, ancak asıl önemli olan güvenilir olmaktır. Peygamber Efendimiz, 40 yaşına kadar peygamber olduğunu biliyordu ama insanlar arasında güvenilir ve emin birisiydi. Ona 'Muhammedül Emin' lakabı verilmişti çünkü sözü doğrudu ve kimse ona 'yalancı' diyemezdi. Hatta düşmanları bile emanelerini ona teslim ederdi. Bir din görevlisi, problemleri çözebilmesi için güvenilir olmalıdır. İnsanlar size güvenmezse, problemleriyle size gelemeyeceklerdir. Peygamber Efendimiz gibi, problem çözen bir din görevlisi güvenilir olmalıdır. Kabe hakemliği konusunda da, insanlar sorunlarını çözemediklerinde Peygamber Efendimiz, Kabe hakemliği yaparak oradaki insanların sorunlarını çözmüştür.” (KKÖ1)

“Din görevlileri olarak, bazen vatandaşların, örneğin bir çocuğun babasıyla paylaşmadığı veya eşlerin birbirlerine dahi söyleyemediği problemlerle karşılaşabiliyoruz. Çünkü din görevlisi denildiğinde, bizler dinin merkezinde olan kişiler olarak görülmüyoruz ve toplum tarafından güven duyulan bir konumdayız. Bu nedenle insanlar, her türlü sıkıntılarını bizlere rahatça dile getirebiliyor. Bu durumda, "Hemşerim, abi, abla neyse, ben senin bu sorununu çözemem, bu konu benim muhatabım değil, direkt müftülükler ya da fetva makamlarına git," demek yerine, öncelikle kişiyi dinlemek, onun derdini anlamasına ve rahatlamasına yardımcı olmak gerekiyor. Eğer çözülebilecek bir durum varsa çözmeye çalışıyoruz. Çözemediğimiz zaman ise, din işleri yüksek kuruluna veya vaiz hocalarımıza yönlendirebiliyoruz. Öncelikle iyice dinliyor, anlamaya çalışıyor ve empati kuruyoruz.” (İH3)

4.4.17. Manevi Sorumluluğun Farkında Olma

Mesleki etik ilkeler kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, manevi sorumluluğun farkında olmadır. Katılımcılar, din görevlisinin yaptıkları işin manevi yönünü unutmaması gerektiğini, yaptıkları din hizmetinin dünya ve ahiret

boyutunun olduğunu dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH1, KKÖ6, V3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Mesela, bir çocuğun serçe kuşu ölmüş ve o ağlarken, ona taziye de bulunup onu mutlu eden bir peygamber varken, biz, anası ölmüş ya da babası ölmüş bir cemaatimizin taziyesine gitmemişsek, halimiz ne olur? Bakın, nereden nereye... Bu yüzden, görev hayatımda benim anlayışım: Birincisi, disiplinli olmak; ikincisi, görev bilinci ve üçüncüsü, en önemlisi, peygamber vazifesi yaptığımı her zaman aklımda tutmak olmuştur.” (İH1)

“Din görevliliğini bir meslek olarak görmemeliyiz; çünkü bu perspektifle sorunları çözme becerimizi kaybedebiliriz. Gerçekten ağır bir sorumluluğumuz var ve sadece bilgi sahibi olmaktan öte, Müslümanlar için geçerli olan dünya ve ahiret boyutlu sorumlulukları da içeriyoruz. Sadece dini bilgiyle sınırlı kalmamalı, farklı alanlarda da okumalar yapmalı, yaşam boyu öğrenmeye devam etmeliyiz. Aksi halde topluma etkili bir şekilde hitap edemeyiz ve çağın gerisinde kalırız.” (KKÖ6)

“Birincisi, hakkı hak olarak bilme; ikincisi, özveri; üçüncüsü ise bunların hepsinin dışında, en önemlisi yapmış olduğumuz bu görevin bize bir emanet olduğunu bilmek. Birileri bizi bu görevi yaparken görecekle ve ya sevecekler ya da nefret edecekler. Herkes din görevlisi olabilir, herkes 'Bismillah' diyerek başlayabilir ama sizin bu görevi yaparken göstereceğiniz tutum önemlidir.

“Ben hep şunu düşünüyorum: Bu işin bir de başka bir yönü var yani manevi yönü var.” İH1
Kurumumuz bu görevi bize yüklese de yüklemese de, vicdani bir sorumluluk olarak, din görevlileri mesai mefhumunu gözetmemeli ve özveriyle çalışmalıdır. Din hizmeti verirken 'Ben memurum, maaşım kadar çalışırım' düşüncesiyle hareket etmek yeterli değil. Din görevlisi olarak, bilgiyle ve bilinçle dert sahibi olmamız gerekiyor. Bilgi, bilince dönüşmedikçe kişinin gerçekten bir derdi olmaz. Bilgisi bilince dönüşmüş insan, toplumun olumsuz gidişatını, gençlerin sorunlarını, bozulan aile yapısını dert edinir ve bunlara çözüm üretir. Bu çözümleri üretebilmek için öncelikle gerçekten bir dert sahibi olmak gerekir. Ayrıca, güncel konuları takip etmek, mesleğimizi sadece mesai saatleri içinde sınırlı tutmamak, kendimizi sürekli yenilemek, bilgimizi derinleştirmek ve empati yeteneğimizi geliştirmek önemlidir.” (V3)

4.4.18. Etik Değerlere Bağlılık

Mesleki etik ilkeler kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, etik değerlere bağlılıktır. Katılımcılar, din görevlisinin etik değerlere önem vermeleri gerektiğini dile getirmiştir. Konu ile ilgili İH2, KKÖ1, kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Her zaman ahlaki ilkelerimize bağlı kalıyoruz, bu da hizmet kalitemizi ve güvenilirliğimizi artırıyor. Erzurum İl Müftülüğüne gelen herkes, burada problemlerinin çözüleceğini ve hiçbir sıkıntısının açığa çıkmayacağını bilerek güvenle geliyor. Muhataplarımızın duygusal ve manevi durumlarını gözetiyor, onları anlamaya çalışıyoruz. İlk olarak, gelen kişinin muhatap olduğu olayın yaş, kültür ve yaşam koşullarıyla uyumlu olup olmadığını değerlendiriyoruz. Örneğin, üniversiteye yeni başlamış 19-20 yaşındaki bir gencin sıkıntılarını, yaşça büyük hocalarımızın çözmesini beklemiyoruz. Genç bir görevlinin bu sorunları çözmede daha etkili olacağını düşünüyoruz.” (İH2)

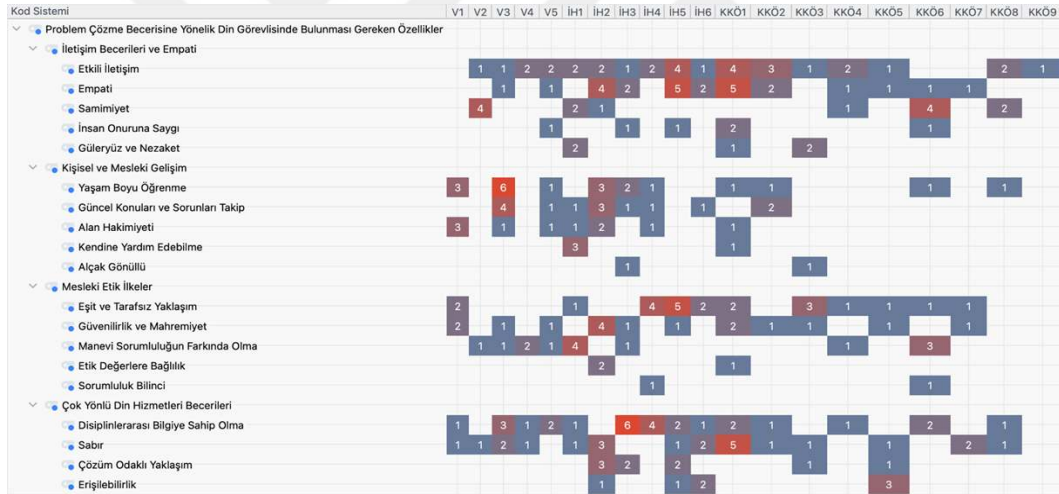
“Din hizmetinde ilk olarak aile mahremiyetine dikkat ediyorum. İkinci olarak, günümüzde insanların yeterince dikkat etmediği bir başka önemli konu, konuşma mahremiyetidir. İnsanlarda sır tutma bilinci ve konuşulanların sadece orada kalması, yani emanetin gizliliği çok önemlidir. Problem çözme sürecinde bu alanda başarılı olmak için gizliliğe büyük önem vermekteyiz. Bununla birlikte, insanların karşılaştıkları maddi ve manevi sorunlara göre çözümler geliştirmeye çalışıyoruz.” (KKÖ1)

4.4.19. Sorumluluk Bilinci

Mesleki etik ilkeler kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, sorumluluk bilincidir. Katılımcılar, din görevlisinin sorumluluk bilincine sahip olması gerektiğini dile getirmiştir. Konu ile ilgili İH4, KKÖ6 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Eğer bir din görevlisi kendini mesul hissetmiyorsa, yapacak bir şey yoktur. 'Bana ne?' diyorsa, yapacak hiçbir şey yoktur. Öyle ki, mahallesinde bir kavga varsa, iki aile arasında husumet varsa, bir kan davası varsa, bir hanımefendinin sıkıntısı varsa veya bir esnafta problem varsa, o problemi kendi sorumluluğu olarak görmeli. Sorumlu olmazsa, hiçbir şey yapamaz. Sorumsuz davranış, problem çözme becerisine engel olur. Sadece ezan okuyan, namaz kıldırın, camiye açıp kilitleyen bir memur olur. Kimseye karışmaz, kimseyi tanımaz, bilmez. Bizim en büyük sıkıntımız da bu. Bu tür bir profil varsa, bu bir sıkıntıdır. Ama sorumluluk duygusu varsa, din görevlisi bir şekilde o soruna ulaşır ve çözüm bulur.” (İH4)

“Aldığım din eğitimi, insanların sorunlarıyla ilgilenirken samimiyeti öğretti. Gerçekten, peygamberimizin hayatına baktığımızda, başkalarının huzur ve mutluluğu için her türlü fedakarlığı yapma örneğini görmekteyiz. Bu fedakarlıkların bir vazife olduğu, başkasına yardım etmenin lütuf değil, sorumluluk olduğu şuuruyla hareket etmeliyiz.” (KKÖ6)



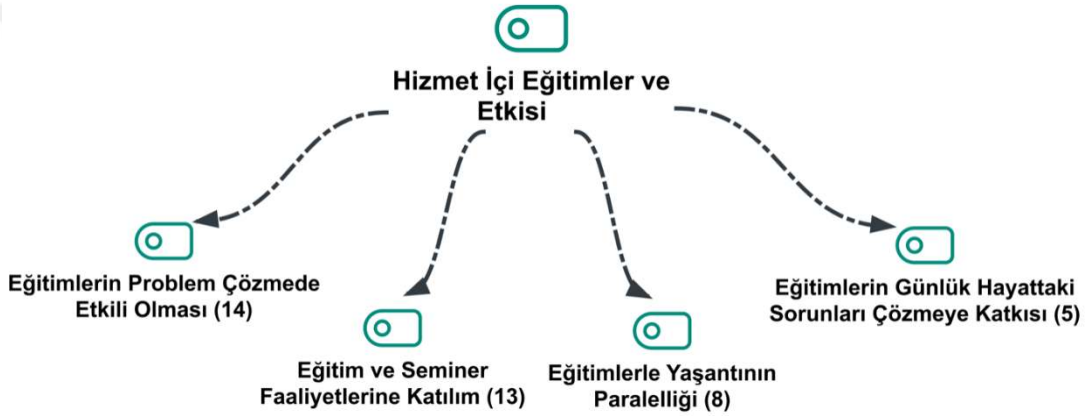
Şekil 4.7. Problem Çözme Becerisine Yönelik Din Görevlisinde Bulunması Gereken Özellikler Teması Kod Matrisi Gösterimi

Problem çözme becerisine yönelik din görevlisinde bulunması gereken özellikler teması kodlarının katılımcılara göre yoğunluk matrisine Şekil 4.7’de yer verilmiştir. Buna göre etkili iletişim koduna ih5, kkö1, kkö2; empati koduna ih2, ih5, kkö1; samimiyet koduna v2, kkö6; yaşam boyu öğrenme koduna v1, v3, ih2; güncel konuları ve sorunları takip koduna v3, ih2; alan hakimiyeti v1; kendine yardım edebilme ih1; eşit ve tarafsız yaklaşım koduna ih4, ih5, kkö3; güvenilirlik ve mahremiyet ih2; manevi sorumluluğun farkında olma koduna ih1, kkö6; disiplinler arası bilgiye sahip olma koduna v3, ih3, ih4;

sabır koduna ih2, kkö1; çözüm odaklı yaklaşım koduna ih2; erişilebilirlik koduna kkö5 kodlu katılımcılar yoğun ifadede bulunmuştur.

4.5. Hizmet İçi Eğitimler ve Etkisi Teması

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan hizmet içi eğitimler ve etkisi temasında, 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; eğitimlerin problem çözmede etkili olması, eğitim ve seminer faaliyetlerine katılım, eğitimlerle yaşıntının paralellliği, eğitimlerin günlük yaşamdaki sorunları çözmeye katkısıdır. Bu kodlar Şekil 4.8’de aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.8. Hizmet İçi Eğitimler ve Etkisi Teması Hiyerarşik Kod Alt Kod Gösterimi

Şekil 4.8’e göre hizmet içi eğitimler ve etkisi teması altında oluşturulan kodlar aşağıdaki başlıklarda sırasıyla yer verilmiştir.

4.5.1. Eğitimlerin Problem Çözmede Etkili Olması

Hizmet içi eğitimler ve etkisi temasında katılımcılar eğitimlerin problem çözmede etkili olması ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, aldıkları eğitimlerin hem mesleki hem de kişisel hayatlarında karşılaştıkları sorunları çözmelerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili İH1, V3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Problem çözme becerilerimizi geliştirmek adına, Diyanet İşleri Başkanlığımızın kurumsal olarak düzenlediği, yüz yüze vaaz becerilerini geliştirme eğitimlerine bire bir katıldım. Bu eğitimler, kürsüde ya da minberde konuşma ve hitap etme becerilerini geliştirmeye yönelikti. ‘Sizin anlattıklarınız değil, karşı tarafa bunu nasıl yansıttıklarınız önemlidir’ deniliyor. Dolayısıyla, bu anlamda yüz yüze vaaz becerileri hususunda Başkanlığımızın yapmış olduğu eğitimlere katılmak, problem çözme becerilerimi geliştirmeme büyük katkı sağlamıştır.” (İH1)
“Aldığımız din eğitimi sayesinde, adalet, merhamet ve hoşgörü gibi değerleri kendi çalışma ortamımızda uygulamaya gayret ediyoruz. Aldığımız din eğitimi bize, olaylara sakince

yaklaşmayı, aceleci davranmamayı, planlı ve değerlendirici bir şekilde hareket etmeyi ve çözümler üretmeyi öğretti. Bir hata ile karşılaştığımızda, sabırla düzeltme yoluna gidiyoruz. Karşımızdaki bir kişinin sıkıntısını gördüğümüzde, bu durumu kişisel bir problem olarak değerlendiriyor ve merhametle yaklaşıyoruz.” (V3)

4.5.2. Eğitim ve Seminer Faaliyetlerine Katılım

Hizmet içi eğitimler etkisi temasında katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, eğitim ve seminer faaliyetlerine katılımdır. Hizmet içi eğitim ve seminerlerin mesleki donanımlarını geliştirdiğini ifade eden katılımcılar aynı zamanda bu eğitimler sayesinde problemlere daha etkili yaklaşımlar geliştirdiklerini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH1, İH6, KKÖ6, V1, KKÖ1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Problem çözme becerilerimizi geliştirmek adına, Diyanet İşleri Başkanlığımızın kurumsal olarak düzenlediği, yüz yüze vaaz becerilerini geliştirme eğitimlerine birebir katıldım. Bu eğitimler, kürsüde ya da minberde konuşma ve hitap etme becerilerini geliştirmeye yönelikti. 'Sizin anlattıklarınız değil, karşı tarafa bunu nasıl yansıttıklarınız önemlidir' deniliyor. Dolayısıyla, bu anlamda yüz yüze vaaz becerileri hususunda Başkanlığımızın yapmış olduğu eğitimlere katılmak, problem çözme becerilerimi geliştirmeme büyük katkı sağlamıştır.” (İH1)

“Diyanet'in açtığı seminerlere katıldım. İki defa Antalya'da vaazlık seminerine katıldım. Oradaki hocalarımızın bize bir hafta süresince verdiği eğitim çok değerliydi. Burada, kendi memleketimizde de, yani göreve ilk başladığımız zamanlarda, bir aylık seminerler olmuştü. Olayları çözmeye, psikologların gelip veya psikolog rehberlik danışmanlarının gelip bize anlatmaları, olaylarda çok faydalı olmuştü. Ama bunun yanında, eğer bir insanın yine ilmi yoksa, bundan hiçbir şey yapamaz. İlim, ilim, ilim... Fıkıh bilgisi de olacak, hadis bilgisi de. Dünyayı takip edecek, günceli takip edecek, haberlere bakacak. Bu habere de bakacak, bakacak... Dünyada ne olup bitiyor? Bir şey konuşuyorsun, altını dolduramadığın zaman, adam sonradan diyor ki, 'Ya, bu hoca da bir şey bilmiyor, bunlar hiçbir şey değil.' Güvenmiyor sana, kesinlikle güvenmiyor. Altını dolduramadığın zaman, sadece kendine zarar veriyorsun, camianın tümüne zarar veriyorsun.” (İH6)

“Son katıldığımız stres yönetimi eğitimi benim için oldukça faydalı oldu. Dinlediklerimle kendi uygulamalarımı karşılaştırdığımda, formasyonumun bana kattığı değerleri fark ettim ve bu beni memnun etti. Ancak, her şeyin en iyisi olabilir düşüncesiyle, Diyanet'in sunduğu imkanlardan faydalanarak kendimizi daha da geliştirebileceğimiz birçok fırsat olduğuna inanıyorum.” (KKÖ6)

“Şimdi bizler aile ve dini rehberlik bürosu vaizi olarak atanınca, Ankara'da bize 3 aylık bir eğitim verildi. Eğitimde psikologlar, psikiyatristler, aile danışmanları, Nevzat Tarhan, İskender Pala gibi işinde ehil olan psikologlarla çalıştık ve çok faydalarını gördük. Bu hocalarımız bize birçok yöntem tavsiye etti.” (V1)

“Geçen yıl Denizli'deki Dini Yüksek İhtisas Eğitim Merkezine katıldım. Orada, din görevlisinin hangi alanlarda etkili olması gerektiği konusunda seminerlere katıldık. Ayrıca, manevi rehberlik alanında çeşitli eğitimler aldık. Bu eğitimler psikologlar, sosyologlar ve aile terapistleri tarafından verildi. Problem çözme, sorun çözme ve sorun giderme gibi konularda eğitimler aldık. Bu eğitimlerle donanımımızı artırdık ve bu alanda daha etkin olmayı hedefledik.” (KKÖ1)

4.5.3. Eğitim ve Yaşantının Paralelliği

Hizmet içi eğitimler etkisi temasında katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, eğitim ve yaşantının paralelliğidir. Katılımcılar, aldıkları din eğitimin sadece teorik

bilgi olarak kalmaması gerektiğini, yaşantılarıyla paralel olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili İH2, V4, KKÖ8 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Riya olmadan şöyle söyleyeyim: Yaşayan olmak, yani aldığım din eğitiminin yaşantı olarak benden dışarıya doğru yansımaları, zaten bir şey anlatmadan çözüme sebep oluyor. Eğer haram olan bir şeyle alakan yoksa, aldığı din eğitiminden dolayı da ve bunu yaşıyorsa? Karşındaki insana bunu anlatmana gerek kalmıyor, bildiğin şeyi yaşadığın için problemini de çözüyorsun.” (İH2)

“Bence, Allah'ın rızası ve ihlas esastır; ancak bir problemin çözülmesi için sadece mesleki bilgi yeterli değildir. Kişinin güzel ahlaka sahip olması gerekmektedir. Birisi Kuran'ı çok güzel okuyabilir; namazı çok güzel kıldırabilir; ama eğer ahlaki yoksa, Allah'ın rızasını gözetmiyorsa, Müslümanca yaşamaya çalışmıyorsa ve bildiklerini hayatına aktarmıyorsa, insanlar onu ne örnek alır ne de yanına gelip dertlerini anlatır.” (V4)

“Peygamberimizin ve sahabelerin hayatları, bizim için problemlerin nasıl çözüleceği konusunda çok güzel örnekler sunuyor. Peygamber Efendimiz Uhud Savaşı'nda Okçular Tepesi'ni terk eden sahabelerin isimlerini zikrederek onları ayıplamamış, sadece oradaki olayı eleştirmiş. 'Orada yapılan şey yanlış, emre itaat edilmemiş, yanlış ama şu, şu, şu kişiler yanlış yapmış' dememiş. Hiçbir sahabe, Efendimiz'in onların ismini dile getirdiğine şahit olmamış. En sevdiği amcasını, en sevdiği komutanlardan Musab bin Umeyr'i kaybetti. Nice nice şehitler verdi Allah Resulü ve yanındaki sahabeler. 'Biz sizin yüzünüzden...' denilip bir tane sahabe Efendimiz'in ismi yok. Bunu düşününce, bizim nelere daha çok dikkat etmemiz gerektiğini ve bir de Yahudilerin içine Musab bin Umeyr'i gönderdiği zaman, tek başına, bunu bayram coşkusuyla karşılayan bir Medine'yi o hale getirdiğini de düşünüyorum. Onun ne kadar yumuşak ve güzel çalıştığını, her hal ve hareketiyle onlara örnek olduğunu düşünüyorum ki, bütün Medine halkı, Allah Resulü'nü kendi doğduğu şehir kovarken, onlar bayram gibi karşıladılar. Bu nasıl bir çalışma! Biz eğer onları örnek alıyorsak ve dinimiz bunu emrediyorsa, bizim onlardan çok şey öğrenmemiz gerektiğini düşünüyorum. Bu yüzden biraz daha yumuşak sözlü davranarak, Peygamber Efendimiz'in yaşantısı, bize de problemlerin nasıl çözüleceğini, hatta şimdiki problemler olmadan önüne nasıl geçileceğini bizlere gösteriyor”. (KKÖ8)

4.5.4. Eğitimlerin Günlük Hayattaki Sorunları Çözmeye Katkısı

Hizmet içi eğitimler etkisi temasında katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, eğitimlerin günlük hayattaki sorunları çözmeye katkısıdır. Katılımcılar, aldıkları eğitimin günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunları çözmelerine katkı sağladığını dile getirmiştir. Konu ile ilgili KKÖ3, V3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Din eğitimi, günlük hayatta karşılaştığım etik ve ahlaki sorunlara rehberlik etme konusunda bana büyük destek sağlıyor. Benim düşünceme göre, din eğitimi olmadan bu kadar fedakarlık göstermek mümkün değil. Din eğitimi; fedakar olmayı, sorunların çözümünü her zaman devletten ya da başkalarından beklemeden kendi başımıza çözüm üretebilmeyi öğretiyor.

Manevi açıdan güçlenmem, mükafatımı Allah'tan beklemem, din eğitimim sayesinde. Bu durum, bana daha etik bir yaklaşım kazandırıyor ve maddi kazanımların ötesinde, manevi ve ahlaki değerlerle hareket etmeyi öğretiyor. Din eğitimi, aynı zamanda merhametli olmayı ve manevi duygularımı canlandırmayı öğretti. Mesela, kursta bir öğrencimin sorununu çözüp eve mutlu döndüğümde, bu durum aile ilişkilerime de huzur getiriyor. Karşılaştığım sıkıntılar, kendi hayatıma şükretmeme neden oluyor ve beni daha donanımlı bir insan yapıyor. Maneviyatın olmaması, din eğitiminin ve mesleğimizin eksik kalmasına yol açar. Biz farklı bir meslek sahibi gibi değiliz mesleğimizde manevi alandan ve din eğitimimizden aldığımız güçle hareket ediyoruz.” (KKÖ3)

“Aldığımız din eğitimi sayesinde, adalet, merhamet ve hoşgörü gibi değerleri kendi çalışma ortamımızda uygulamaya gayret ediyoruz. Eğer bazen yaşadığımız problemlerde nefsi davranışlar sergileseydik, problemleri çözmek yerine daha büyük sorunlara yol açabilirdik. Aldığımız din eğitimi bize, olaylara sakince yaklaşmayı, aceleci davranmamayı, planlı ve

değerlendirici bir şekilde hareket etmeyi ve çözümler üretmeyi öğretti. Bir hata ile karşılaştığımızda, sabırla düzeltme yoluna gidiyoruz. Karşımızdaki bir kişinin sıkıntısını gördüğümüzde, bu durumu kişisel bir problem olarak değerlendiriyor ve merhametle yaklaşıyoruz. Bu yaklaşım hem profesyonel hem de kişisel hayatımızda bize rehberlik ediyor.”
(V3)

konularda becerilerimizi geliştirmeliyiz. Bu konularda her ilimizde, her ilçemizde ve tüm müftülüklerimizde uygun eğitimler verilmesi faydalı olacaktır.” (İH3)

“Burada, biz, psikolojik danışman gibi görev yapıyoruz. Yani kadınların her türlü sıkıntılarıyla, derse başlamadan önce, kadınlar önce kendi aralarında ve bizimle konuşuyorlar. Ders dışı, ders harici zamanlarda burada bir psikolojik danışmanın olması gerekiyor. Aynı şekilde, ortaokul öğrencileri için bir rehberlik öğretmenin de bulunması önemli. İlahiyat fakültelerinde ders müfredatında, din görevlilerinin en çok karşılaştığı sorunlar ve bunların çözüm yolları üzerine bir ders olabilir. İlahiyat bölümünde, 'Din Hizmetlerinde Etkili İletişim ve Rehberlik' adında bir ders olduğunu hatırlıyorum.” (KKÖ5)

“Bu konuyla ilgili düzenlenen seminerlerin sayısının artırılması ve din görevlilerinin niteliklerinin daha da artırılması gerektiğini düşünüyorum.” (KKÖ6)

4.6.2. Dinî Kurumların Sosyal ve Kültürel Mekanlar Haline Gelmesi

İstek ve öneriler temasında katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, dinî kurumların sosyal ve kültürel mekanlar haline gelmesidir. Katılımcılar, dinî mekanların sadece ibadet edebileceği mekanların ötesinde toplumun vakit geçirebileceği mekanlar haline gelmesi gerektiğini dile getirmiştir. Konu ile ilgili İH1, KKÖ2 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Namaz mı kılacağım, sohbet mi dinleyeceğim? Allah'ı, peygamberi ben de biliyorum, ben de Müslüman'ım' diyor insanlar. Ama camideki fiziki koşullar dönüştükten sonra, insanlar gelip orada oturup, bir bardak çayını, kahvesini içerken, oradaki manevi şeyleri kendi ruh dünyasına alırsa, manevi huzura erer. Camilerimizin bir kültür merkezi haline dönüşmesi gerekiyor.” (İH1)

“Benim hayallerimden biri, şu anda görev yaptığım yerde bulunan bir caddede gerçekleşebilir. Bu cadde kafelerle dolu ve o ortam bizim açımızdan çok da pozitif değil. Keşke o kafelerin arasında bir 'Diyanet Kafe' olsa. Yani, kuytu köşelerdeki gençlik merkezleriyle bu işler yürümüyor. Diyanet Kafe, insanların girebileceği, içinde kitaplık ve kütüphane gibi öğelerin bulunacağı bir yer olmalı. Mesela, bu kafede çay %50 indirimli olsa güzel olur. Tamamen parasız olsun demiyorum. Bir kafede çay 10 lira ise, burada 5 liraya satılabilir. Böylece öğrenciler gelir, çaylarını içer ve ders çalışabilirler. Ayrıca, orada manevi danışmanlar olmalı. Bu danışmanlar, öğrencilerle ilgilenip, onların sorunlarına yardımcı olabilir ve dini soruları cevaplayabilirler. Diyanet Kafe'nin olmasını çok isterim. Şu anda gençler nereye gidiyor? Kafelere. Aslında çözüm merkezleri oralar olmalı.” (KKÖ2)

“Bugün topluma en çok yön veren kurum ve kuruluşlar arasında, özellikle manevi işlerle uğraşan kurumların başında camilerimiz ve manevi yerler gelmektedir. Çünkü buralara gelen insanlar, dertlerini çözüme ulaştırma düşüncesiyle gelirler. Bunun dışında, ecdadımızdan bugüne kadar gelen ama bazı ihtiyaçlara cevap veremeyen camilerimizin fiziki koşulları da vardır. Bunlardan bir tanesi şudur ki, camilerimiz mutlaka bir kültür merkezine de dönüşmelidir, ibadet ışığında. Yani, camiye zaten sıkıntı yaşayan, bulunduğu camiyle manevi bağı olmayan, dini ile manevi bağı pamuk ipliğine bağlı olan insanlara 'Camiye gel' dediğiniz zaman, kişinin yüz ifadesinin nasıl düştüğünü, gardının nasıl düştüğünü görüyorsunuz.” (İH1)

“Onun için bizim camilerimiz, Peygamberimizin Medine'ye gittiği zaman Mescid-i Nebi'yi inşa ettikten sonra Suffa'yı kurması gibi olmalıdır. Bakınız, Peygamberimiz Ranuna Vadisi'nde yaklaşık 15 gün kaldılar ve orada Cuma namazı kıldılar. Orada bir kişinin evinde sohbetler yapıyordu ve bu yere 'Gençlik Sohbet Evi' deniyordu. Darul Erkam da Peygamberimizin gençlere yönelik yaptığı çalışmalarındı. Çünkü güç, gençlerde; kuvvet, atılganlık ve zihin dünyasındaki genişlik onlarda. Biz bunlarla işbirliği yaparak yolumuza devam edersek, aynı zamanda onlar gelecek nesillerin de teminatı olacaklardır. Camiler, kültür merkezi haline dönüşmelidir. 'Geldim, namazımı kıldım, mevlidimi okudum, geçmişlere dua ettim'; elbette bunlar olacak, ama bunun ötesinde, camilerin kültür merkezi olması çok daha geniş kapsamlı bir şeydi.” (İH1)

4.6.3. İstişare ve İletişim Ağı

İstek ve öneriler temasında katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, istişare ve iletişim ağıdır. Katılımcılar, problem çözmeye yönelik iletişim ağı kurulabileceğini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ5, V3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bir problem varsa, bu sadece benim gayretimle değil, hep beraber, iş arkadaşlarımla istişare yaparak ve amirlerimizden yardım alarak çözülmeli. Örneğin, gençlik merkezlerimizde her dönem başında, 'Acaba bu sene öğrencilerimize ne yemek vereceğiz, bir çalışanımız olacak mı?' gibi sorular soruyoruz. Müftülük bizi davet etmediğinde, 'O zaman koordinatörlük olarak biz gidelim, kendimizi ifade edelim' diyoruz. 4/6 yaş gruplarına nasıl toplantı ayarlanıyorsa ve sene başında hizmetler kalem kalem belirleniyorsa, gençlik merkezleri de bu anlamda gözden kaçırılmamalı. Toplantılarda kendimizi açık bir şekilde ifade edebilmeliyiz. Yine sorunlarımızın çözümü noktasında fikir alışverişi yapmak önemli. Amirlerimizin belki aklına gelmeyen şeyleri biz biliyoruz ve 'Şöyle olabilir' diye yönlendirmeler yapabiliriz.” (KKÖ5)

“Öncelikle, amir-memur ilişkilerinde, din görevlisinin toplantılarda kendisini ifade etme, yani çekinme konusuna değinmek istiyorum. Eğer din hizmeti yürütülecekse, eksikler mutlaka söylenmeli. 'Bir başkası söylesin' demek yerine, kendimizi iyi ifade etmemiz gerekiyor. Eğer amirlerimiz bizi çağırmiyorsa, biz onların yanına gitmeliyiz.” (KKÖ5)

“Din görevlileri, meslektaşlarıyla bir araya gelerek ilmi sohbetler yapmalı ve birbirlerinin bilgi ve deneyimlerinden faydalanmalıdır. Bu tür etkileşimler, bilgi ve deneyim paylaşımı açısından son derece değerlidir. Ayrıca, daha üst düzey din görevlileri veya müftüler gibi yetkililer, alt kademede din görevlilerini düzenli olarak toplayarak eğitmeli ve bilgilendirmelidir. Diyanet İşleri Başkanlığının düzenlediği seminerler ve eğitim programları, din görevlilerinin sürekli gelişimine katkıda bulunur.” (V3)

“Din hizmetinde, imamın ve benim ayrı düşüncelerde olmamız gerekiyor. Bir araya gelip sorunlarımızı görüşüp tartışmamız önemli. Ayda bir ya da belirli günlerde istişare saatlerimiz olmalı. Hatta, bu toplantılara velilerin de dahil olması faydalı olabilir. Okullarda olduğu gibi bir sınıf annesi veya sınıf veli iş birliği anlamında, velilerden temsilciler seçilerek, bir veli temsilcisi, bir genç temsilcisi ve bir imam efendi ile hepimiz aynı masada toplanmalıyız.” (KKÖ5)

4.6.4. Eylem Planı Oluşturma

İstek ve öneriler temasında katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, eylem planı oluşturmadır. Katılımcılar, mevcut sorunların çözülmesine yönelik adımlar atılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili KKÖ4, KKÖ6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Merhametli ve bizi dinleyen amirler olmasını istiyorum. Makamı yüksek olanların problemleri çözmesini bekliyoruz ki, biz de alt kademelerde çalışanlar olarak problemlere yönelelim. Eğer bir problemimi üst makama götürüyorsam ve orada çözülemiyorsa, alt kademede problemi çözmeye yönelik cesaretim azalır.” (KKÖ4)

“Şu anda, tıpkı tıp doktorlarının seçilmesi gibi, ilahiyatçıların da benzer bir seçilme sürecine tabi olması gerektiğini vurguluyorum. Din hizmetlerinde yaşanacak problemleri doğru bir şekilde çözebilecek, zeka ve kapasiteye sahip insanların seçilmesini arzu ediyorum. Din görevlisi olmak herkesin harcı değildir; bu bir vazife, peygamber vazifesi, ümmeti Muhammed'in omuzlarındadır. Bu sene ilahiyat fakültelerine giren bir buçuk milyon kişi düşündürücü bir durum. Deformeye çok daha açık olduğumuzu düşünüyorum. Dinimiz bu tür şeylerle ilgili daha

seçici bir yaklaşımı hak ediyor. Herkesin gerçekten yetenek, kabiliyet ve zeka meselesi olduğunu düşünüyorum, bu konuda bir düzenleme yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (KKÖ6)

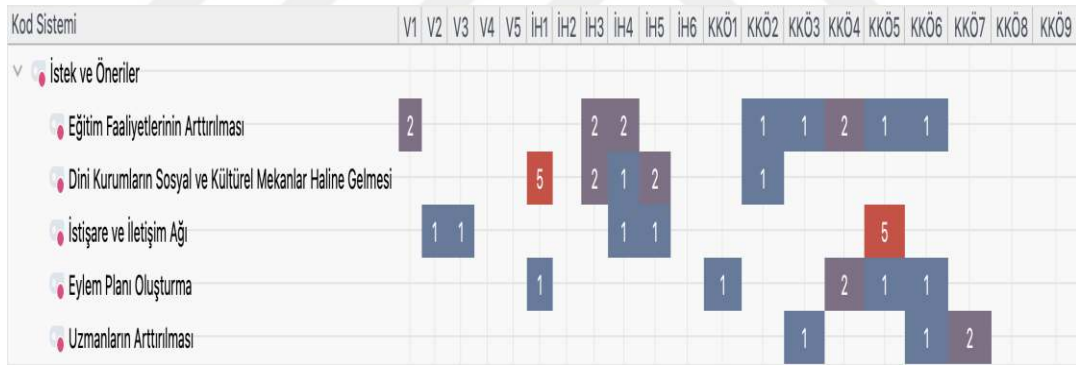
4.6.5. Uzmanların Arttırılması

İstek ve öneriler temasında katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, uzmanların arttırılması kodudur. Katılımcılar, alandaki uzmanların arttırılması gerektiğini dile getirmiştir. Konu ile ilgili KKÖ3, KKÖ7 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bu nedenle, bir din görevlisinin iyi bir dinleyici olması gerektiğine inanıyorum. Görev yaptığım yerde özellikle gelin ve kaynana arasındaki ilişkilerde yaşanan problemler dikkatimi çekiyor. Bu yüzden, müftülüklerde psikologların bulunmasını ve bu kişilerin problemlerini bu uzmanlara aktarmalarını öneriyorum. Psikologlar, düzenli olarak kurslarımıza gelip, bu kadınların sorunlarını dinlemeli. Ayrıca, vaizlerimizin de kurslarımıza daha sık ve daha uzun süreler için gelmelerini ve sohbetler yapmalarını arzu ediyorum.” (KKÖ3)

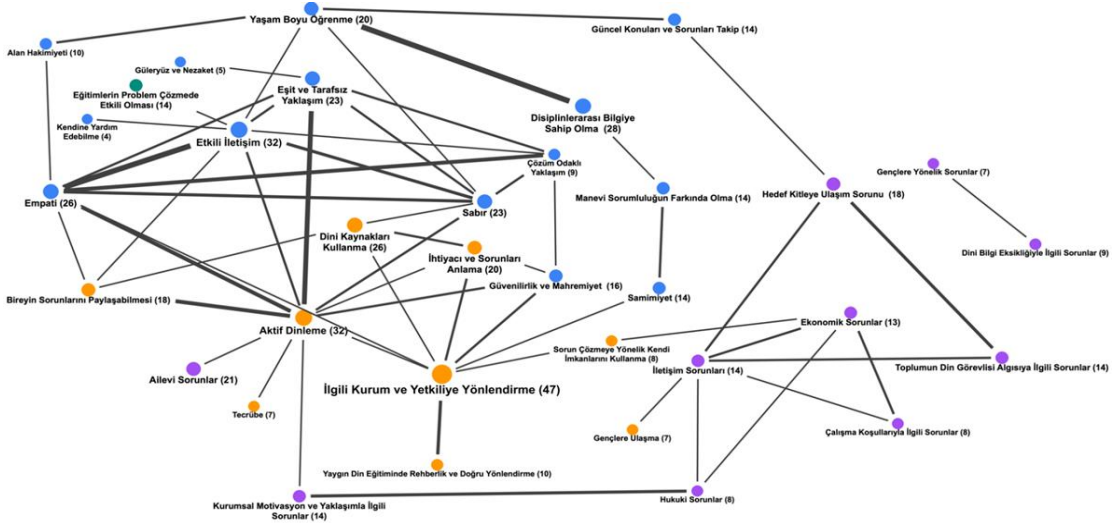
“Eğer böyle bir destek olursa mesela bir psikolog hocamız, haftada bir veya 15 günde bir kere gelip burada yetişkin kadınların derlerini dinleyebilir. Biz bu imkanı ne kadar sağlayabiliyoruz? Ancak, bir kadın olarak, dinlerken belki gözyaşımız akar, belki üzülürüm, belki de konuyu geçiririz; fakat böyle bir konuda uzman birisinin, örneğin bir psikologun, bayanlarımızla düzenli görüşme şansı olsa bu süper olur. Bu tür bir destek, ayda bir kere bile olsa, bayanlarımızın duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarına yardımcı olabilir.” (KKÖ7)

“Bir psikolog, 15 günde bir gelip kurstaki kadınlarla konuşsa, çok güzel olurdu. Psikolog çok önemli, çünkü biz, bulunduğumuz ortama göre hareket ediyoruz. Ama bir psikolog, bu konuda eğitim almış, okulunu bitirmiş. Herkes buraya akın eder gibi düşünüyorum.” (KKÖ7)



Şekil 4.10. İstek ve Öneriler Teması Kod Matrisi Gösterimi

İstek ve öneriler teması kodlarının katılımcılara göre yoğunluk matrisine Şekil 4.10’da yer verilmiştir. Buna göre dini kurumların sosyal ve kültürel mekânlar haline gelmesi koduna ih1, istişare ve iletişim ağı koduna kkö5 kodlu katılımcılar yoğun ifadede bulunmuştur.



Şekil 4.11. Kod Haritası

Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen kodlar, Şekil 4.11'de görselleştirilmiştir. Harita, kodlar arasındaki ilişkileri ve hangi kodların daha sık birlikte anıldığını göstermektedir. Daha sık birlikte bahsedilen kodların ilişkileri, çizgilerin daha kalın gösterilmesiyle görselleştirilmiştir.



Şekil 4.12. Kod Bulutu

Katılımcı ifadelerinin yoğunluklarına göre dağılımı Şekil 4.12'de sunulmaktadır. Daha büyük puntolarla gösterilen kodlar, katılımcılar tarafından daha sık kullanılan

ifadeleri temsil ederken, daha küçük puntolarla gösterilen kodlar, daha az sıklıkla kullanılan ifadeleri ifade etmektedir.

4.7. Nicel Bulgular

Araştırmanın nicel bulgularında, öncelikle din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerileri ölçeğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra ise din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerileri ölçeği (bağımlı değişken) ile din görevlilerinin cinsiyeti, yaşı, görev türü, mezuniyet durumu, görev durumu, çalıştığı kurum ve çalışma süresi (bağımsız değişkenler) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadıkları ikili fark testleri ile incelenmiştir.

4.7.1. Ölçek Geliştirmeye İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın ölçek geliştirme sürecinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.7.2. Veri Analizi Sürecinde Yürütülen İşlemler

Aşağıda Tablo 4.1’de veri analizinde yürütülen süreçlere ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Tablo 4.1. Veri Analizi Sürecinde Yürütülen İşlemler

Uygulanan İşlem	Açıklama
Geçerlik Çalışması	
Kapsam Geçerliği	
Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi	Kapsam geçerlik indeksi (content validity index-CVI)
Yapı Geçerliği	
Açımlayıcı Faktör Analizi	KMO katsayısı ve Bartlett küresellik testi Ölçek Alt Boyutlarının Belirlenmesi (Özdeğer ve Açıklanan Varyans)
Doğrulayıcı Faktör Analizi	Doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis-CFA) Yaklaşık hataların ortalama karekökü (root mean square error of approximatın-RMSEA) Standardize ortalama hataların karekökü (standardized root meansquare residual-SRMR) Karşılaştırmalı uyum iyiliği (comperative fit index-CFI) Uyum iyiliği indeksi (goodnessof fit index-GFI) Ayarlanmış uyum iyiliği indeksinin (adjusted googness of fit index-AGFI)

	Normlandırılmamış uyum indeksi (non-normed fit index-NNFI ya da TLI)
--	--

Yakınsal Ve İraksak Geçerlik	
AVE ve CR Değeri	Ortalama Açıklanan varyans ve Birleşik Güvenirlik
Ölçek Tepki Yanlılığı	
Tepki Yanlılığı	Hotelling T ² testi (Hotelling's T-squared test)
Güvenirlik Çalışması	
İç Tutarlılık	
Yarıya Bölme Yöntemi	Korelasyon katsayısı
Cronbach Alfa Katsayısı	Cronbach alfa katsayısı (Cronbach's alpha coefficient)
Madde-Toplam Puan Ölçek Güvenirliği	Korelasyon katsayısı
Test-Tekrar Test	Pearson korelasyon analizi
Diğer Çalışmalar	
Madde Ayırcılık Gücü İndeksi	Madde ayırcılık gücü indeksi
Alt Boyutlar Arasındaki İlişki	Korelasyon katsayısı
Madde Tanımlayıcı İstatistikleri	Aritmetik ortalama Standart sapma (standard deviation)

Tablo 4.1’de görüleceği üzere araştırmanın hem geçerlik hem de güvenilirlik çalışmaları sırasıyla yürütülmüştür. Bu doğrultuda öncelikle kapsam geçerliliği, uzman görüşüne sunulmuştur. İkinci aşamada yapı geçerliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile yürütülmüştür. Geçerliğin son aşamasında ise yakınsak ve ıraksak geçerlik testleri uygulanmıştır ve son olarak da ölçek tepki yanlılığı kontrol edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik aşamasında sırasıyla, yarıya bölme yöntemi ile alt ve üst grupların korelasyon değerlerine bakılmıştır. Cronbach Alfa Katsayıları ile madde toplam puan ölçek güvenilirliklerine dair de korelasyon katsayıları incelenmiştir. Son olarak test-tekrar test yöntemi ile de güvenilirlik değerlerine bakılmıştır. Tüm bu aşamalardan sonra ise ölçeğin madde ayırcılık güç indeksine, alt boyutlar arasındaki ilişkilerine ve maddelere dair tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Böylece, ölçeğin nihai hali elde edilmiştir. Bu süreçlere dair elde edilen sonuçlar aşağıdaki başlıklarda sunulmuştur.

4.7.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın yapı geçerliğini test etmek için 282 din görevlisinden veriler toplanmıştır. Katılımcılara dair bilgiler aşağıda Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi için Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		AFA	
		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	88	31.1
	Erkek	194	68.6
Yaş	18-29 yaş	58	20.5
	30-39 yaş	87	30.7
	40-49 yaş	95	33.6
	50-60 yaş	43	15.2
Görev durumunuz	Kadrolu	257	90.8
	Sözleşmeli	18	6.4
	Ücretli	4	1.4
	Fahri	4	1.4
Mezuniyet durumunuz	İmam hatip lisesi	54	19.1
	İlahiyat (ön lisans)	9	3.2
	İlahiyat (Lisans)	116	41.0
	Lisansüstü	91	32.2
	Diğer	13	4.6
Çalıştığınız kurum	Cami	159	56.2
	Kuran kursu	96	33.9
	Aile ve dini rehberlik bürosu	9	3.2
	Diyanet gençlik merkezi	19	6.7
Görev türünüz	Vaiz	8	2.8
	Kuran Kursu öğreticisi	96	33.9
	İmam hatip	179	63.3
Kıdeminiz	0-5 yıl	73	25.8
	6-10 yıl	58	20.5
	11-15 yıl	51	18.0
	16-20 yıl	47	16.6
	21 yıl ve üzeri	54	19.1

Tablo 4.2’de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılım sunulmuştur. Buna göre, AFA grubundaki kişilerin %68.6’sının erkek olduğu, %33.6’sının 40-49 yaş arasında olduğu, %90.8’inin kadrolu çalışan olduğu ve %41’inin lisans mezunu olduğu tespit edildi. Katılımcıların %56.2’sinin camide çalıştığı, %63.3’ünün imam-hatip olduğu ve %25.8’inin 5 yıllık kıdemi olduğu tespit edildi.

Araştırmanın yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulaması için 283 kişilik yeni bir örneklem grubuna ulaşılmıştır. Katılımcılara dair bilgiler aşağıda Tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi için Katılımcıların Demografik Özellikleri

		DFA	
		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	97	34.3
	Erkek	186	65.7
Yaş	18-29 yaş	59	20.8
	30-39 yaş	98	34.6
	40-49 yaş	94	33.2
	50-60 yaş	32	11.3
Görev durumunuz	Kadrolu	253	89.4
	Sözleşmeli	23	8.1
	Ücretli	6	2.1
	Fahri	1	0.4
Mezuniyet durumunuz	İmam hatip lisesi	42	14.8
	İlahiyat (ön lisans)	6	2.1
	İlahiyat (Lisans)	116	41.0
	Lisansüstü	107	37.8
	Diğer	12	4.2
Çalıştığınız kurum	Cami	159	56.2
	Kuran kursu	103	36.4
	Aile ve dini rehberlik bürosu	8	2.8
	Diyanet gençlik merkezi	13	4.6
Görev türünüz	Vaiz	10	3.5
	Kuran Kursu öğreticisi	105	37.1
	İmam hatip	168	59.4
Kıdeminiz	0-5 yıl	68	24.0
	6-10 yıl	61	21.6
	11-15 yıl	58	20.5
	16-20 yıl	53	18.7
	21 yıl ve üzeri	43	15.2

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 4.3'te verilmiştir. DFA grubundaki kişilerin %65.7'sinin erkek olduğu, %33.2'sinin 40-49 yaş arasında olduğu, %89.4'ünün kadrolu çalışan olduğu ve %56.2'sinin lisans mezunu olduğu tespit edildi. Katılımcıların %56.2'sinin camide çalıştığı, %59.4'ünün imam-hatip olduğu ve %24'ünün 5 yıllık kıdemi olduğu tespit edildi.

4.7.4. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği

Araştırmanın yapı geçerliklerini test etmeden önce ölçekte 54 madde mevcuttur. Bu maddeler ve maddelere dair değerler aşağıda Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği (Tüm Veri Seti)

Maddeler	Min	Max	Ort	S
İletişim süreçlerinde beden dilini etkin bir şekilde kullanırım.	1	5	4.21	0.73
İletişim süreçlerinde muhatabımın sözlü ifadelerinin dışında; beden diline, ses tonuna dikkat ederim.	1	5	4.34	0.63
İletişim kurduğum bireylerle aramdaki özel alan mesafesine dikkat ederim.	1	5	4.31	0.71
Farklı geleneklere sahip bireylerle etkili iletişim kurarım.	1	5	4.16	0.67
Bireylerin kişisel sorunlarını anlamaya çalışırken onlarla empati kurmaya özen gösteririm.	2	5	4.42	0.56
Bireylerin ailevi sorunlarını anlamak için onlara empatik bir yaklaşım sergilerim.	1	5	4.28	0.67
Bireylerin ailevi sorunlarını çözmeleri için onları cesaretlendiririm.	2	5	4.24	0.66
Bireylerin kişisel sorunlarını çözmeleri için onları cesaretlendiririm.	2	5	4.32	0.60
Bireylerin kişisel sorunlarını tarafsız bir bakış açısıyla değerlendiririm.	1	5	4.25	0.67
Bireylerin ailevi sorunlarını tarafsız bir bakış açısıyla değerlendiririm.	1	5	4.25	0.68
Çalıştığım kurumdaki yöneticilerle ve mesai arkadaşlarımla etkili iletişim kurarak sorunları aşarım.	1	5	4.19	0.75
Kurum dışı ilişkilerde etkili iletişimle sorunları aşarım.	2	5	4.15	0.67
Bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara Kur'an/Sünnet çerçevesinde çözüm yolları öneririm.	1	5	4.39	0.58
Bireylerin ailevi sorunlarına Kur'an/Sünnet çerçevesinde çözüm yolları öneririm.	1	5	4.40	0.59
Bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara İslam alimlerinin görüşlerinden faydalanarak çözüm yolları öneririm.	1	5	4.26	0.62
Kur'an-ı Kerim okuyarak, yakınlarını kaybeden insanlara teselli sağlarım.	1	5	4.40	0.65
Dini argümanlar (sabır, kader, maneviyat, dua vb.) kullanarak bireyleri yaşadıkları problemlerle başa çıkma konusunda cesaretlendiririm.	1	5	4.40	0.57
Bireylerin sorunlarını aşama aşama çözmelerine yardımcı olurum.	2	5	4.21	0.62
Problem çözme sürecinde, dinin öğütleriyle toplumun genel kabul görmüş değerlerini dengeli bir şekilde kullanırım.	1	5	4.17	0.63
Problem çözme sürecinde, dinin evrenselliğini ve birleştirici özelliğini ön plana çıkararak bireyler için kapsayıcı ve pozitif bir ortam oluştururum.	2	5	4.23	0.60
Problem çözmeye dini bilgilerle beraber, psikoloji ve sosyoloji gibi sosyal bilimlerden de yararlanarak disiplinler arası bir yaklaşım benimserim.	1	5	4.06	0.75
Din hizmetlerinde dua, sevap, uhrevi mükafat müjdesi gibi manevi kaynakların kullanımı, problemleri çözmeye yaklaşımında önemli bir rol oynar.	1	5	4.34	0.64
Din hizmetlerinde, etik ve dinî prensiplere uygun hareket ederim.	1	5	4.43	0.57
Bireylerin yaşadıkları esas sorunları tespit etmeye ve buna uygun çözüm önerisi bulmaya çalışırım.	1	5	4.23	0.61
Farklı uzmanlık alanlarındaki profesyonellerle (sosyolog, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, vb.) iş birliği yaparak bireylere etkili çözüm önerileri sunarım.	1	5	3.90	0.85
Dinî veya manevi problemler karşısında öğüt vermekten öte, çözüm üretmeye odaklanırım.	1	5	4.17	0.68
Bireylerin dinî veya manevi sorunlarına en iyi çözümü üretmek için, diğer din görevlilerinin deneyim ve uzmanlık alanından yararlanırım.	1	5	4.30	0.62

Bireylerle ilgili problemleri anlamak ve çözmek için kendi bilgi ve deneyimlerimden yararlanırım.	1	5	4.25	0.63
Problem çözme sürecinde, bireyin sosyal çevresini (aile, arkadaş, iş ve toplum) göz önünde bulundururum.	1	5	4.26	0.61
Bireylerin sorunlarına çözüm ararken ihtiyaç halinde farklı kurumlardan ve ilgililerden etik kurallar çerçevesinde destek alırım.	1	5	4.07	0.74
Problemin kaynağını tespit ederken ve çözüm yollarını araştırırken sabırlı ve azimli bir şekilde hareket ederim.	1	5	4.30	0.58
Bir probleme dinî bakış açısıyla birden fazla çözüm önerisi sunarım.	2	5	4.20	0.65
Bireylerden ibadetlerle ilgili soru/sorunlar geldiğinde, dinî kaynaklardan çözüm yolları ararım.	1	5	4.44	0.56
Bireylerden ahlaki davranışla ilgili soru/sorunlar geldiğinde, dinî kaynaklardan çözüm yolları ararım.	1	5	4.41	0.59
Bireylerden inançla ilgili soru/sorunlar geldiğinde, dinî kaynaklardan çözüm yolları ararım.	1	5	4.40	0.61
Karşılaştığım problemlere güncel ve geçerliliği olan çözüm yolları sunarım.	1	5	4.34	0.61
Bireylerin din hizmetleriyle ilgili algı ve beklentilerine Kur'an/Sünnet çerçevesinde karşılık veririm.	2	5	4.43	0.56
Bireysel ve toplumsal hayatın değişen ihtiyaçlarına dinî açıdan uyum sağlarım.	1	5	4.22	0.69
Bireylerin aile içi ilişkiler, yaşamın zor dönemleri gibi sorunlarını çözmelerine yardımcı olurum.	1	5	4.16	0.65
Kriz anlarında (kişisel kayıplar, istismar, aile içi çatışma, hastalık, afet) sakin/soğukkanlılıkla problem çözme becerisine sahibim.	1	5	4.05	0.73
Çağdaş inanç problemlerine Kur'an/Sünnete dayanan bir yaklaşımla çözüm üretme becerisine sahibim.	1	5	4.08	0.72
Din hizmetlerindeki sorunlar karşısında aceleci davranmam.	1	5	4.15	0.71
Din hizmetlerindeki sorunlar karşısında soğukkanlılığımı korurum.	1	5	4.19	0.67
Din hizmetlerindeki sorunlar karşısında ihtiyaç halinde geri çekilir ve sorunu tekrar gözden geçiririm.	1	5	4.16	0.68
Din hizmetinde bir sorunla karşılaştığımda, mümkün olan en iyi çözümü bulmak için gayret ederim.	1	5	4.37	0.59
İnancımдан aldığım güçle din hizmetinde yaşanan her zorluğu aşabileceğime inanırım.	2	5	4.29	0.65
Din hizmetlerinde, bireylerin güvenini kazanırım.	2	5	4.35	0.56
Din hizmetlerinde her problemin mutlaka bir çözüm yolunun olduğuna inanırım.	1	5	4.33	0.64
Problem çözmeye merhamet, sabır, nezaket, yardımlaşma gibi dinî değerlerin bana yardımcı olduğuna inanırım.	1	5	4.43	0.57
Topluluk içi anlaşmazlıkları çözmeye hoşgörü ve anlayış gibi değerleri kullanırım.	2	5	4.39	0.56
Din eğitiminin topluma kazandırdığı dayanışma ve birlik ruhunu, problemlerin çözümünde motivasyon sağlayıcı bir güç olarak değerlendiririm.	1	5	4.30	0.59
Din duygusunun (dua, ibadet, sabır, şükür vb.) insan üzerindeki pozitif etkilerini problem çözme yaklaşımlarımda kullanırım.	3	5	4.37	0.55
Bugüne kadar almış olduğum din eğitiminin bana kazandırdığı değerleri (sabır, hoşgörü, dua) günlük yaşamın sorunlarını çözmeye uygularım.	2	5	4.41	0.58
Dinî değerlerin, insanlara sorunlarını çözerken manevi destek ve rehberlik sunma konusunda nasıl yardımcı olabileceğini muhataplarıma açıklamaya çalışırım.	2	5	4.29	0.59

Min: Minimum, Max: Maksimum, : Ortalama, S: Standart Sapma

Tablo 4.4'e göre, ölçek maddelerinden alınan en düşük ve en yüksek puanlar ile maddelerin puan ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde en düşük 1 puan, en yüksek 5 puan aldıkları görülmüştür. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

4.7.5. Yapı Geçerliliği

Yapı Geçerliliği (Construct Validity), bir ölçüm aracının ya da testin, ölçmek istediği teorik yapıyı (kavramı) ne ölçüde doğru ve tutarlı bir şekilde ölçtüğünü değerlendiren bir geçerlik türüdür. Psikoloji, eğitim bilimleri ve sosyal bilimlerde sıkça kullanılır.

Bu çalışmanın yapı geçerliliği açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla yürütülmüştür.

4.7.6. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Aracın faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. AFA uygulanmadan önce, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır (Alpar, 2013). Açımlayıcı faktör analizi sonrası ortaya çıkan faktör yükleri aşağıda Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Faktör Analizinin İlk Hali)

Maddeler	Faktörler										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
s53	.801										
s52	.601										
s54	.577		.486								
s50	.565										.302
s51	.537		.341								
s48	.531										
s47	.523							.421			
s46	.509					.334		.323		.300	
s49	.496	.416									
s45	.389					.338					
s35		.765									
s34		.724									
s33		.712									
s37		.612									

s36		.481						.391			
s31		.429									.344
s23	.379	.416								.343	
s22		.401	.331							.365	
s30			.707								
s25			.654			.303					
s21			.608								
s24		.328	.569								
s32			.530				.317				
s26			.488								
s2				.711							
s1				.694							
s3				.661							
s4				.613				.310			
s5				.417					.316	.359	
s12				.363							.318
s15					.739						
s14		.318		.342	.643						
s13					.606						
s16		.314			.527						
s17					.397		.309		.379		
s18	.348		.324		.383		.305				
s43						.701					
s42						.611					
s44						.590					
s40			.356			.458					
s41			.334			.433		.324			
s7							.744				
s8							.727				
s6							.497			.374	
s39							.330	.329			
s19					.307			.641			
s20			.376					.534			
s38		.373						.377			.330
s10									.757		
s9									.745		
s28										.581	
s29			.347							.564	
s27			.389							.390	
s11				.407							.416
Özdeğer	19.214	2.722	2.105	1.781	1.613	1.542	1.378	1.162	1.149	1.073	1.011
Açıklanan Varyans Oranı	8.708	8.607	7.582	6.631	5.870	5.435	5.368	5.014	4.311	4.054	2.769

KMO =.934 $X^2(1431) = 8978.293$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0.000

Tablo 4.5'te taslak ölçeğin hiçbir işleme tabi tutulmadan 11 boyutlu bir görünüme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak maddelerin faktör yükleri, binişiklikleri ve boyut oluşturma durumları birlikte değerlendirildiğinde madde eleme işlemi yapılması gerektiğine karar verilmiştir. Mevcut 54 maddelik ölçeğin KMO ve Bartlett's test sonuçları ise aşağıda Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. KMO and Bartlett's Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test		
KMO		.917
Bartlett's Test	Ki kare	4049.575
	Serbestlik derecesi	351
	<i>p</i> değeri	<i>p</i> < .001

Analiz sonucunda KMO değerinin 0.917 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, örneklem büyüklüğünün ve maddelerin faktör analizi için "yeterli" olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett Küresellik testi sonuçları incelendiğinde elde edilen ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2(351) = 4049,575$, $p < .01$) (Alpar, 2013). Bu bağlamda, maddelerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca, Bartlett Küresellik testi sonucunda, maddelerin birbirinden bağımsız olup olmadığı değerlendirilmiştir. Eğer *p* değeri 0.05'ten büyükse, ölçek maddelerinin yeterince korelasyon göstermediği sonucuna varılır (Özdamar, 2017; Seçer, 2018).

Verilerin faktör analizine uygunluğu doğrulandıktan sonra, ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) yöntemi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sürecinde, faktörlerin daha net bir şekilde ayrıştırılmasını sağlamak için Varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Taslak ölçekte döndürme yapıp sonuçlar incelendiğinde ise çıkan yapının isimlendirilmeye uygun olmadığı görülmüştür. Bu nedenle taslak ölçüm aracının beş boyutta olduğu saptanmıştır. Beş boyutlu bir yapı olduğu için açıklayıcı faktör analizi yapılırken döndürme yapılmıştır. Taslak hali ile 54 maddenin yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı 27'sinin çıkarılmasına karar verilmiştir. Ayrıca madde çıkarma işlemleri birer birer denenmiştir ve her deneme sonucunda ölçeğin boyutları tekrar incelenmiştir. Bu süreç sonunda ölçeğin 27 maddelik son haline erişilmiştir.

4.7.7. Faktör Analizleri

Aşağıda 27 maddelik ölçeğin faktör analizlerine dair bilgiler Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Faktör Analizinin Son Hali)

Maddeler	F1	F2	F3	F4	F5
s25	.815				
s30	.670				
s26	.608				
s21	.606				
s32	.579				
s24	.556				
s28	.527				
s35		.840			
s36		.669			
s37		.669			
s33		.637			
s34		.630			
s38		.579			
s14			.795		
s13			.725		
s17			.551		
s15			.505		
s53				.765	
s51				.660	
s52				.637	
s54				.635	
s50				.611	
s9					.774
s10					.755
s7					.610
s8					.608
s6					.539
Öz değer	1.514	1.833	1.705	1.266	1.221
Açıklanan Varyans Oranı	14.517	12.991	11.664	11.290	1.796

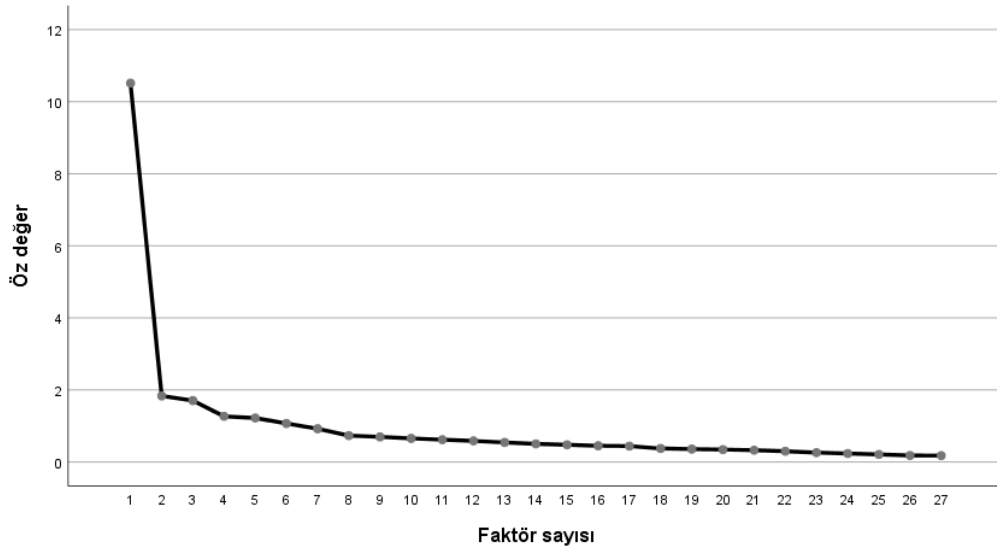
F1: Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme, F2: Dini Sorun Çözme ve Rehberlik, F3: Dini Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları, F4: Aile ve Kişisel Sorunların Çözümü, F5: Sorun Çözmede Dini ve Ahlaki Değerleri Uygulama

Tablo 4.7 incelendiğinde, taslak ölçüm aracında analiz dışı bırakılan maddeler sonucunda kalan maddelerin beş faktör altında anlamlı olduğu görülmüştür. Taslak ölçüm aracında beş faktörlü yapının istatistiksel açıdan ve anlamsal açıdan yeterli olduğu görüldü. Ayrıca açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerinin belirli bir düzeyde olması istenir. Tabacknick ve Fidell (2015), bu sınır değerini .32 olarak ifade

etmiştir. Analiz sonuçlarına göre ise tüm maddelerin faktör yüklerinin oldukça yeterli olduğu görüldü. Ölçüm aracında yapının beş faktörlü olduğu görülmüştür. Bu kapsamda bir faktörde yer almayan ve faktör yükleri düşük olan maddeler ile binişiklik gösterenler çıkarılmıştır. Bu maddeler şu şekilde sıralanabilir: s1, s2,s3, s4, s5, s11, s12, s16, s18, s19, s2. s22, s23, s27, s29, s31, s39, s4. s41, s42, s43,s44, s45, s46, s47, s48, s49.

Sonuç olarak s1, s2,s3, s4, s5, s11, s12, s16, s18, s19, s2. s22, s23, s27, s29, s31, s39, s4. s41, s42, s43,s44, s45, s46, s47, s48 maddeleri çıkarıldıktan sonra, başka çıkarılan madde olmadığı ve ilgili ölçüm aracının 27 maddeden oluşan beş faktörlü bir ölçüm aracı olduğu görüldü. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre geliştirilen ölçek toplam değişkenliğin %61,259'unu açıklamaktadır. Buna göre birinci faktör toplam değişkenliğin %14,517'sini, ikinci faktör toplam değişkenliğin %12,991'ini, üçüncü faktör toplam değişkenliğin %11,664'ünü, dördüncü faktör toplam değişkenliğin %11,290'ını ve son faktör toplam değişkenliğin %1.796'sını açıklamaktadır.

27 maddelik beş faktörlü ölçeğin yamaç grafiğine ait bilgiler aşağıda Şekil 4.13'te sunulmuştur.



Şekil 4.13. Yamaç Plato Grafiği

Öz değer, ilgili faktörün ölçmek istenen yapıya dair ne kadar bilgi içerdiğini ifade eder. Öz değerlerin yüksek olması, faktörün daha fazla bilgi içerdiğini gösterir (Thompson, 2008). Bu doğrultuda, yatay ekseninde bileşen sayısının, dikey ekseninde ise öz değerlerinin

yer aldığı grafikte, bir noktadan diğerine dik iniş, açıklanan varyans oranına yapılan katkının derecesini göstermektedir.

Faktör analizinde, araştırmacının faktör sayısını belirlemesine yardımcı olan önemli araçlardan biri de yamaç grafiğidir. Yamaç çizgi grafiği incelendiğinde, dik inişin belirgin şekilde azaldığı noktada faktör sayısının durdurulması gerektiği belirtilmektedir (Alpar, 2013). Grafikte de görüldüğü gibi, beşinci faktörden sonra eklenen her yeni boyutun açıklayıcılığının yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. Scree plot grafiği incelendiğinde, 27 maddeden oluşan yapının beş faktör altında ideal bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

4.7.8. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

27 maddelik beş boyutlu ölçeğin yeni bir grup olan 283 kişi üzerinden elde edilen uyum indeksleri aşağıda Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	Kabul edilebilir uyum Ölçütü	Modifikasyon Öncesi	Modifikasyon Sonrası
X^2/SD	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,077	2,313
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.086	.068
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	.0735	.058
CFI	$.95 \leq CFI$	$.85 \leq CFI$	.852	.908
GFI	$.90 \leq GFI$	$.85 \leq GFI$	.788	.838
AGFI	$.90 \leq AGFI$	$.85 \leq AGFI$	.744	.801
IFI	$.90 \leq IFI$	$.80 \leq IFI$	.853	.909
TLI	$.90 \leq TLI$	$.80 \leq TLI$	.834	.895
NFI	$.90 \leq NFI$	$.80 \leq NFI$	.797	.850

Ki kare/ Degrees of Freedom (X^2/SD)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA): Yaklaşık hataların ortalama karekökü

Comparative Fit Index (CFI): Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

NNFI (TLI): Normlaştırılmamış Uyum İndeksi

Goodness of Fit Index (GFI): Uyum İyiliği İndeksi

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI): Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi

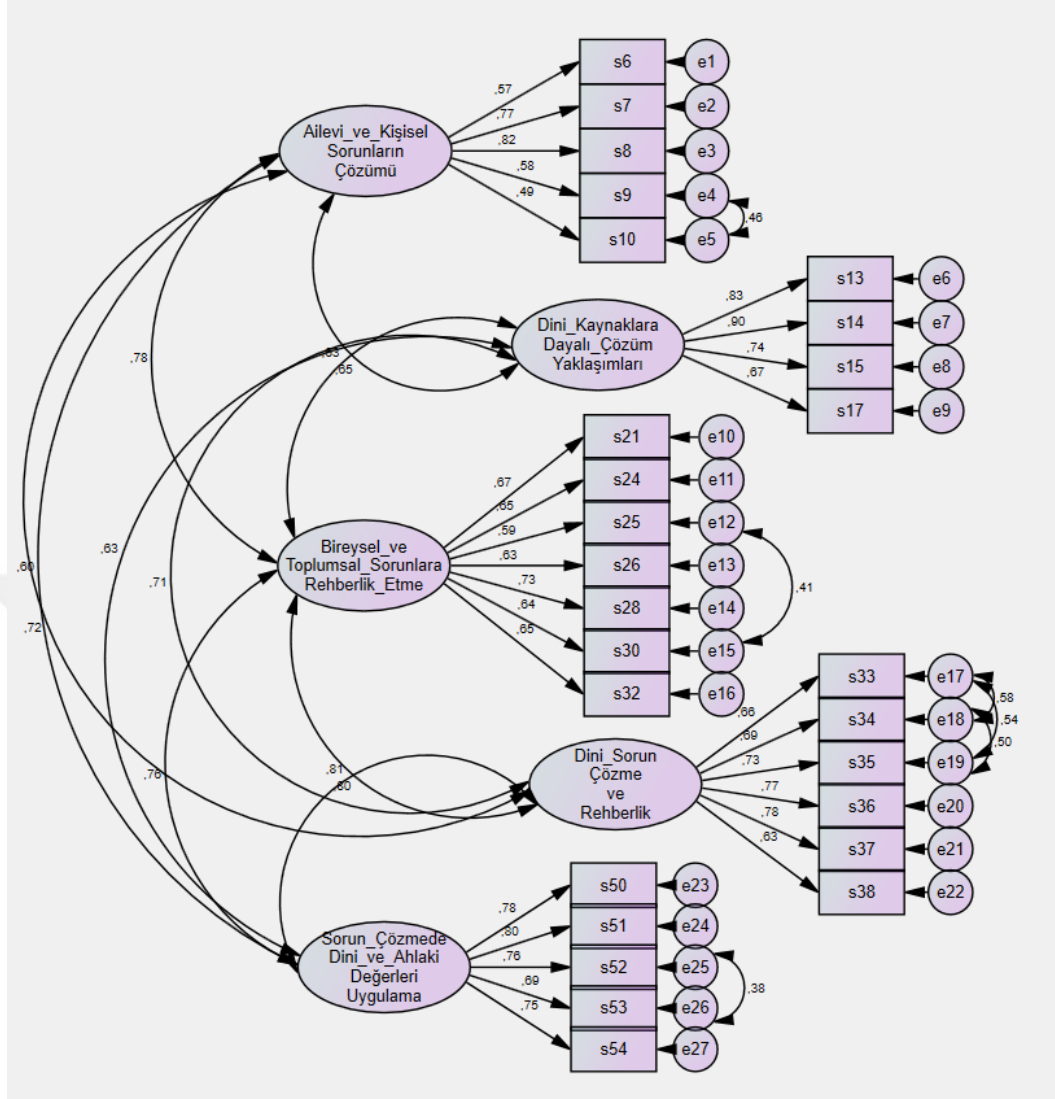
Tablo 4.8’e göre, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ilgili modelin teorik yapıyı açıklamada yeterli olup olmadığı test edilmiştir (Özdamar, 2017). Doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre, ölçeğin yapısal denklem modeli (Structural Equation Modeling) sonuçlarının $p < .000$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda, ölçeği oluşturan 27 maddenin, beş faktörlü ölçek yapısıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca,

modelde aynı faktörün hataları arasında kovaryans oluşturulması gerektiği tespit edilmiştir.

Birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin uyum iyiliği indeksleri açısından değerlendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda, RMSEA değerinin .068 olması, kabul edilebilir bir uyumu gösterirken, χ^2 (Cmin/df) değerinin 2.313 olması, mükemmel uyumu ifade etmektedir (Wong & Carlbäck, 2018; Simon vd., 2010). Sonuç olarak, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir.

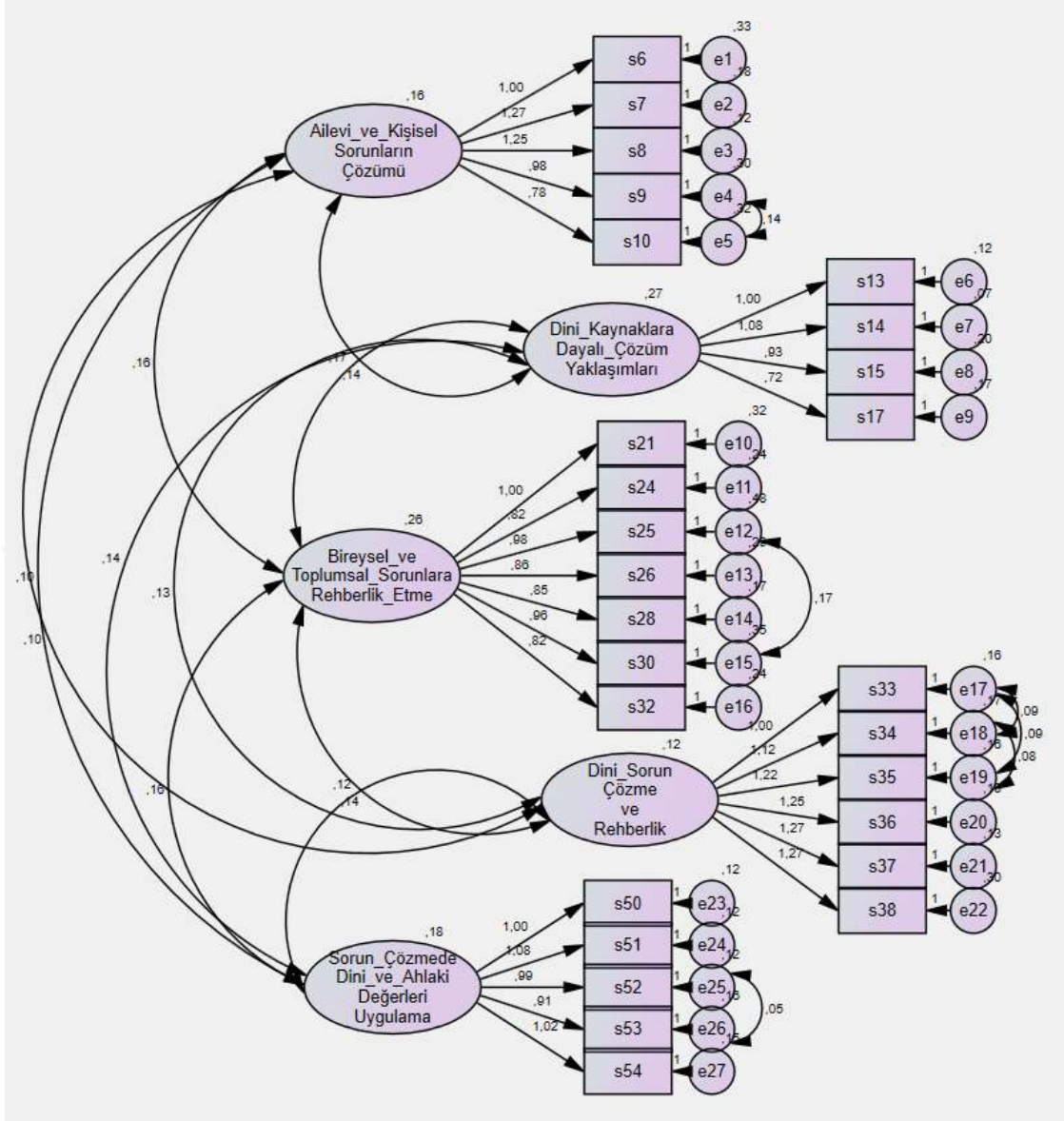
Din görevlilerinin, din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerileri ölçeğine ilişkin birinci düzey çok faktörlü standardize edilmiş model doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda Şekil 4.14'te sunulmuştur.





Şekil 4.14. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Çok Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi (Standardize Edilmiş)

Din görevlilerinin, din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerileri ölçeğine ilişkin birinci düzey çok faktörlü standardize edilmemiş model doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda Şekil 4.15'te sunulmuştur.



Şekil 4.15. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği Birinci Düzey Çok Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi (Standardize Edilmemiş)

Şekil 4.15 incelendiğinde faktör yük değerleri .30 üzerinde ise maddelerin yapı için uygun olduğu sonucuna ulaşılabilir. Tüm maddelerin faktör yüklerinin .487-.900 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Seçer, 2018). Hem standardize edilmiş hem de edilmemiş faktör yükleri, maddelerin standart hataları, CR düzeyleri ve anlamlılıkları aşağıda Tablo 4.9'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri (Birinci Düzey)

Maddeler	Standardize Edilmiş Faktör Yüğü	Standardize Edilmemiş Faktör Yüğü	S.H.	C.R.	<i>p</i>
s6	.571	1.000			<i>p</i> <.001
s7	.768	1.266	.138	9.146	<i>p</i> <.001
s8	.823	1.247	.132	9.450	<i>p</i> <.001
s9	.582	.980	.128	7.655	<i>p</i> <.001
s10	.487	.781	.117	6.689	<i>p</i> <.001
s13	.833	1.000			<i>p</i> <.001
s14	.900	1.075	.060	17.804	<i>p</i> <.001
s15	.736	.931	.068	13.745	<i>p</i> <.001
s17	.672	.724	.059	12.203	<i>p</i> <.001
s21	.669	1.000			<i>p</i> <.001
s24	.651	.823	.085	9.636	<i>p</i> <.001
s25	.587	.981	.112	8.769	<i>p</i> <.001
s26	.634	.860	.091	9.418	<i>p</i> <.001
s28	.730	.850	.080	1.629	<i>p</i> <.001
s30	.641	.962	.101	9.497	<i>p</i> <.001
s32	.647	.816	.085	9.588	<i>p</i> <.001
s33	.662	1.000			<i>p</i> <.001
s34	.690	1.125	.072	15.538	<i>p</i> <.001
s35	.731	1.219	.079	15.519	<i>p</i> <.001
s36	.775	1.249	.113	11.046	<i>p</i> <.001
s37	.783	1.272	.114	11.135	<i>p</i> <.001
s38	.626	1.266	.137	9.254	<i>p</i> <.001
s50	.777	1.000			<i>p</i> <.001
s51	.800	1.079	.078	13.819	<i>p</i> <.001
s52	.764	.987	.075	13.076	<i>p</i> <.001
s53	.689	.913	.079	11.585	<i>p</i> <.001
s54	.749	1.024	.080	12.836	<i>p</i> <.001

CR: maddelerin anlamlılıklarını sınavan test değeri: SH ise standart hata.

CR istatistikleri, maddelerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır (Seçer, 2018). Tablo 4.9 incelendiğinde, CR değerlerinin tamamının anlamlı olduğu ve tüm maddelerin faktör yük değerlerinin .30'un üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Faktör yüklerinin .30'un üzerinde olması, maddelerin ölçülmek istenen yapı ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, analiz sonuçlarına göre maddelerin faktör yüklerinin .487 ile .900 arasında değiştiği belirlenmiştir (Seçer, 2018). Bu bulgu, ölçek maddelerinin yapı geçerliliği açısından uygun olduğunu desteklemektedir.

4.7.9. Yakınsak ve İraksak Geçerlik

Yakınsak ve ıraksak geçerlik incelenirken faktörler arasındaki korelasyonlar ile AVE ve CR değerleri incelenmiştir. Ortaya çıkan değerler aşağıda Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (CR)

Boyutlar	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	AVE	$\sqrt{AVE}$	CR
Faktör 1	1					.43	.66	.79
Faktör 2	.573**	1				.62	.79	.87
Faktör 3	.586**	.544**	1			.52	.72	.86
Faktör 4	.531**	.602**	.603**	1		.51	.71	.86
Faktör 5	.516**	.568**	.591**	.628**	1	.57	.76	.87

AVE: Ortalama Açıklanan Varyans; CR: Birleşik güvenirlik

Elde edilen korelasyon değerlerinin orta düzeyde ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Ölçüm aracına ilişkin her bir faktörün ayrı ayrı değerlendirilmiş ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenirlik (CR) değerleri Tablo 4.10'da sunulmuştur. Ölçüm modelinde, faktörlerin bileşik güvenirlik değerinin .70'in üzerinde, ortalama açıklanan varyans değerinin ise .50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Bununla birlikte, diğer güvenirlik kriterleri sağlandığında, .50'nin biraz altında kalan AVE değerleri de kabul edilebilir (Berthon vd., 2005).

İlgili kriterler incelendiğinde, ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliğini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara göre, ölçeğin AVE ve CR değerlerinin belirlenen sınır değerleri karşıladığı görülmüştür. Ancak, birinci faktör için AVE değerinin .50'nin biraz altında kaldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, diğer güvenirlik ölçütlerinin karşılanmış olması, ölçeğin genel geçerlilik ve güvenirlik açısından yeterli olduğunu göstermektedir.

4.7.10. Ölçek Tepki Yanlılığı

Ölçek Tepki Yanlılığı, bir katılımcının anket veya test sorularına verdiği yanıtların, gerçek düşüncelerini veya tutumlarını yansıtmaktan ziyade belirli bir davranış eğilimine ya da sistematik hataya bağlı olarak ortaya çıkması durumudur. Bu tür yanlılık, ölçme araçlarının geçerliliğini ve güvenirliğini tehdit eder.

Ölçeğin Tepki Yanlılığı, Hotelling T² analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Sonuçlar aşağıda Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Tepki Yanlılığı

Hotelling's T-Squared	F	Sd 1	Sd 2	p değeri
359.918	13.230	26	540	$p < .001$

sd: serbestlik derecesi; Hotelling's T-Squared: Hotelling's T test sonucu; F: F test sonucudur.

Ölçeğin tepki yanlılığı, her bir maddeye verilen yanıtların homojenliği açısından değerlendirilmiştir. Başka bir ifadeyle, soru ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığı analiz edilmiştir. Hotelling's T-testi kullanılarak, ölçeğe ait maddelerin katılımcılar tarafından benzer bir yaklaşımla algılanıp algılanmadığı ve her bir sorunun zorluk düzeyi incelenmiştir. Çalışma sonucunda, ölçek maddelerinin katılımcılar tarafından kendi görüşlerine göre yanıtladığı ve ölçeğin tepki yanlılığı içermediği belirlenmiştir ($p = .000$) (Özdamar, 2017). Bu bulgu, ölçek maddelerinin nesnel bir şekilde cevaplandığını ve yanıt dağılımlarında sistematik bir yanlılığın olmadığını göstermektedir.

4.7.11. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik Analizi; Cronbach Alfa İç Tutarlık, Yarıya Bölme Metodu, Madde-Toplam Puan Ölçek Güvenirliği ve Test-Tekrar Test analizleri ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.7.12. Cronbach Alfa İç Tutarlık Analizi

Güvenirlik analizi, ölçeklerde yer alan ifadelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve aynı konuyu ölçüp ölçmediğini değerlendirmek amacıyla uygulanmaktadır. Bu analizde, 0 ile 1 arasında değişen Cronbach's Alpha (α) katsayısı kullanılır. Katsayı değeri 0.00 ile 0.40 arasındaysa ölçeğin güvenilir olmadığı, 0.40 ile 0.60 arasındaysa düşük güvenilirlik seviyesinde olduğu kabul edilir. 0.60 ile 0.80 arasındaki değerler ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu gösterirken, 0.80 ile 1.00 arasındaki değerler yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilir (Tavşancıl, 2005).

Tablo 4.12. Ölçüm Aracına İlişkin Cronbach Alfa İç Tutarlık Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alfa
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri	.940
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	.795
Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	.843
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	.847
Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik	.870

Sorun Çözmede Dinî ve Ahlakî Değerleri Uygulama	.861
---	------

Tablo 4.12'ye göre sonuçlar incelendiğinde, din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerileri ölçeğine ilişkin alfa değeri .940 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca alt boyutlara ilişkin değerlerin de .795 ile .861 aralığında değiştiği görülmektedir.

4.7.13. Yarıya Bölme Metodu

Yarıya bölme (ikiye bölme) yöntemi, bir testin iki ayrı parçaya ayrılarak her bir bölümden puan elde edilmesi durumunda kullanılan bir tekniktir. Bu yöntemin temel dayanağı, ölçüm aracının güvenilir olması durumunda örneklemden elde edilen puanların her iki yarıda da benzerlik göstermesidir. İki yarıya bölme işlemi, tek ve çift numaralı maddeler şeklinde veya rastgele sıralama ile gerçekleştirilebilir (Baykul, 2015). Elde edilen iki parçanın korelasyonu, ölçüm aracının güvenilirliği hakkında bilgi vermektedir. Korelasyon katsayısının 0.70'in üzerinde ve 1'e yakın olması, ilgili ölçüm aracının güvenilir olduğunu gösterir (Field, 2009).

Tablo 4.13. Yarıya Bölme Metodu

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği		
Cronbach's Alpha	Bölüm 1= s6, s8, s1. s14, s17, s24, s26, s3. s33, s35, s37, s5. s52, s54.	.893
	Bölüm 2= s7, s9, s13, s15, s21, s25, s28, s32, s34, s36, s38, s51, s53.	.872
İki yarı arasındaki korelasyon		.922
Spearman-Brown katsayısı		.959
Guttman Split-Half katsayısı		.959

Tablo 4.13'e göre, araştırmada tesadüfi sıra ile ortadan ikiye bölünmüştür. Sonuçlara göre iki yarı arasındaki korelasyon katsayısı, ölçüm aracı için .70 üzerinde hesaplanmıştır. İki yarı arasındaki korelasyon değeri .922, Spearman-Brown katsayısı .959, Guttman Split-Half katsayısı ise .959 olarak hesaplanmıştır.

4.7.14. Test -Tekrar Test

Test-Tekrar Test analizi, ölçüm aracının güvenilir ve zamana karşı tutarlı olup olmadığını incelemek için yürütülen bir testtir. İki ölçüm arasındaki ilişkinin yüksek

düzeyde ve anlamlı olması beklenir (Alpar, 2013). Test-Tekrar Test analizi ölçüm sonuçları aşağıda Tablo 4.14’te sunulmuştur.

Tablo 4.14. Test -Tekrar Test Sonuçları

Değişkenler		Ortalama	SS	r değeri	p değeri
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	İlk ölçüm	112.13	1.72	.986	$p<.001$
	İkinci ölçüm	112.62	1.31		
Faktör 1	İlk ölçüm	21.67	2.60	.946	$p<.001$
	İkinci ölçüm	21.82	2.53		
Faktör 2	İlk ölçüm	17.46	1.74	.919	$p<.001$
	İkinci ölçüm	17.51	1.59		
Faktör 3	İlk ölçüm	29.18	3.49	.988	$p<.001$
	İkinci ölçüm	29.15	3.41		
Faktör 4	İlk ölçüm	26.28	2.58	.988	$p<.001$
	İkinci ölçüm	26.23	2.59		
Faktör 5	İlk ölçüm	17.54	1.77	.898	$p<.001$
	İkinci ölçüm	17.90	1.82		

r: Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Test- Tekrar Test için 39 kişi ile tekrar görüşülmüştür. Birinci ölçüm ve ikinci ölçüm puan ortalaması sırası ile $112,13 \pm 1,72$ ve $112,62 \pm 1,31$ olarak hesaplanırken iki ölçüm arasındaki korelasyon .986 olarak hesaplanmıştır. İki ölçüm arasındaki ilişkinin anlamlı olması, ilgili ölçüm aracının güvenilir ve zamana karşı tutarlı olduğunu göstermektedir.

4.7.15. Madde Ayırt Edicilik Gücü İndeksi

Madde Ayırt Edicilik İndeksi, bir testte yer alan her bir maddenin, bilgili ve bilgisi yetersiz bireyleri ayırt etme düzeyini gösteren matematiksel bir ölçüttür. Bu indeks, sınav veya test maddelerinin ne derece iyi bir ayırım sağladığını belirlemek amacıyla kullanılır. Madde-toplam test korelasyonunun yeterli kabul edilebilmesi için en az 0.30 değerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Alpar, 2013). Ölçekte yer alan maddeler incelendiğinde, korelasyonu 0.30’un altında kalan maddelerin analize dahil edilmemesi önerilmektedir. Madde ayırt edicilik gücüne dair sonuçlar aşağıda Tablo 4.15’te sunulmuştur.

Tablo 4.15. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğine ilişkin Madde Analizi

Madde	Grup	Ort	SS	<i>r</i>	Madde Silindiğinde Alfa Değeri	<i>t</i> (**Alt-Üst %27)	<i>p</i> değeri (**Alt-Üst %27)
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği							
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü							
s6	Üst	4.88	.32	.509	.777	19.281	<i>p</i> < .001
	Alt	3.78	.63				
s7	Üst	4.90	.31	.623	.740	22.623	<i>p</i> < .001
	Alt	3.64	.61				
s8	Üst	4.93	.26	.630	.741	22.421	<i>p</i> < .001
	Alt	3.82	.55				
s9	Üst	4.90	.30	.582	.754	2.236	<i>p</i> < .001
	Alt	3.68	.68				
s10	Üst	4.91	.29	.541	.767	18.376	<i>p</i> < .001
	Alt	3.74	.73				
Dini Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları							
s13	Üst		.14	.721	.782	29.068	<i>p</i> < .001
	Alt	3.88	.45				
s14	Üst	4.99	.08	.780	.755	27.073	<i>p</i> < .001
	Alt	3.88	.50				
s15	Üst	4.90	.30	.627	.824	23.016	<i>p</i> < .001
	Alt	3.75	.54				
s17	Üst	4.94	.24	.591	.837	24.042	<i>p</i> < .001
	Alt	3.92	.47				
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme							
s21	Üst	4.75	.44	.631	.822	2.937	<i>p</i> < .001
	Alt	3.33	.71				
s24	Üst	4.82	.38	.611	.826	17.440	<i>p</i> < .001
	Alt	3.79	.62				
s25	Üst	4.63	.58	.626	.824	19.516	<i>p</i> < .001
	Alt	3.06	.80				
s26	Üst	4.77	.44	.610	.825	18.025	<i>p</i> < .001
	Alt	3.56	.71				
s28	Üst	4.81	.39	.534	.836	15.697	<i>p</i> < .001
	Alt	3.80	.69				
s30	Üst	4.78	.41	.654	.818	19.625	<i>p</i> < .001
	Alt	3.39	.78				
s32	Üst	4.80	.42	.587	.829	16.996	<i>p</i> < .001
	Alt	3.72	.66				
Dini Sorun Çözme ve Rehberlik							
s33	Üst	4.99	.08	.711	.841	28.652	<i>p</i> < .001
	Alt	3.97	.44				
s34	Üst	4.99	.08	.721	.839	29.009	<i>p</i> < .001
	Alt	3.90	.46				
s35	Üst	4.97	.16	.761	.831	24.354	<i>p</i> < .001
	Alt	3.84	.55				
s36	Üst	4.95	.22	.642	.852	24.818	<i>p</i> < .001
	Alt	3.83	.51				
s37	Üst	4.99	.08	.691	.844	35.074	<i>p</i> < .001
	Alt	3.90	.38				
s38	Üst	4.84	.36	.524	.877	17.525	<i>p</i> < .001
	Alt	3.75	.68				
Sorun Çözmede Dini ve Ahlaki Değerleri Uygulama							
s50	Üst	4.97	.18	.639	.842	29.406	<i>p</i> < .001
	Alt	3.93	.40				
s51	Üst	4.86	.45	.662	.837	2.020	<i>p</i> < .001
	Alt	3.91	.39				
s52	Üst	4.98	.14	.723	.822	38.898	<i>p</i> < .001
	Alt	3.91	.31				
s53	Üst	4.99	.08	.701	.827	3.304	<i>p</i> < .001
	Alt	3.88	.45				
s54	Üst	4.95	.22	.675	.834	26.565	<i>p</i> < .001
	Alt	3.83	.47				

r= Madde Toplam Puan Korelasyonu * *p* < .05 için anlamlı değerler. ** %27 alt üst grup; alt grup n=153: üst grup n=153

Tablo 4.15’te, tüm maddelerin ayırt edicilik güçlerini gösteren bağımsız grup t-testi sonuçları ile madde-toplam korelasyon değerleri yer almaktadır. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, madde-toplam test korelasyon değerlerinin .30’un altında olmadığı belirlenmiştir. Tüm maddelerin madde-toplam test korelasyon değerleri .509 ile .761 arasında değişmektedir. Tablo incelendiğinde, tüm maddelerin birbirleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin ayırt edicilik düzeylerini belirlemek amacıyla, ham puanlar büyükten küçüğe sıralanarak alt %27 ve üst %27’lik grupların puan ortalamaları bağımsız grup t-testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, alt ve üst grup madde puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, ölçeğin ölçmek istenen niteliği ayırt edici şekilde değerlendirdiği söylenebilir.

4.8. Karşılaştırmalı Analizlere Dair Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ile araştırmada yer alan cinsiyet, yaş, meslek grubu, eğitim, görev, çalıştığı kurum durumu ve çalışma süresi bağımsız değişkenleri karşılaştırmalı analize tabi tutularak anlamlı farklılıklara sahip olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.8.1. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi bağımsız gruplar için *t* testi analizi yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar kadın katılımcıların dinî sorun çözme ve rehberlik, sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulama alt boyutlarına ilişkin ortalamalarının ve din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerileri ölçeği toplam puanı ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir (sırasıyla, $t(564) = 3.353$, $p < .001$, $t(564) = 4.903$, $p < .001$, $t(564) = 2.160$, $p < .05$). Bulgular Tablo 4.16’da sunulmuştur.

Tablo 4.16. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Cinsiyete göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Grup	N	Ort.	S	% 95 Güven Aralığı		t	p
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	Kadın	185	21.41	2.47	-.31	.55	.535	.593
	Erkek	381	21.29	2.42				
Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	Kadın	185	17.61	1.81	-.10	.59	1.393	.164
	Erkek	381	17.37	2.01				
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	Kadın	185	28.88	3.81	-.64	.61	-.044	.965
	Erkek	381	28.89	3.43				
Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik	Kadın	185	26.80	2.72	.35	1.33	3.353	.001
	Erkek	381	25.96	2.83				
Sorun Çözmede Dinî ve Ahlaki Değerleri Uygulama	Kadın	185	17.99	1.78	.48	1.12	4.903	.000
	Erkek	381	17.19	1.85				
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri	Kadın	185	112.69	10.01	.18	3.80	2.160	.031
	Erkek	381	110.70	10.40				

Tablo 4.16'ya göre elde edilen sonuçlar kadın katılımcıların dinî sorun çözme ve rehberlik, sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulama alt boyutlarına ilişkin ortalamalarının ve Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği toplam puanı ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir (sırasıyla, $t(564) = 3.353$, $p < .001$, $t(564) = 4.903$, $p < .001$, $t(564) = 2.160$, $p < .05$). Dinî sorun çözme ve rehberlik etmede, sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulamada ve ölçeğin bütüncül yapısında da din görevlilerinin din hizmetlerinde problem çözme becerilerinde, kadınlar erkeklere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve puan istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$).

4.8.2. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin yaş gruplarına göre karşılaştırılması amacıyla, bir dizi tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Bulgular aşağıda Tablo 4.17'de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Yaş Gruplarına göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	S	F	p	Farkın Kaynağı
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	19-29	117	20.90	2.54	3.226	.022	1 < 2
	30-39	185	21.72	2.28			
	40-49	189	21.17	2.53			
	50-60	75	21.45	2.27			
Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	19-29	117	17.33	1.75	1.467	.222	
	30-39	185	17.69	1.85			
	40-49	189	17.34	2.01			
	50-60	75	17.28	2.30			
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	19-29	117	28.50	3.67	3.241	.022	3 < 2
	30-39	185	29.48	3.56			
	40-49	189	28.45	3.40			
	50-60	75	29.12	3.58			
Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik	19-29	117	26.13	2.68	3.835	.010	3, 4 < 2
	30-39	185	26.79	2.72			
	40-49	189	25.94	3.03			
	50-60	75	25.79	2.55			
Sorun Çözmede Dinî ve Ahlakî Değerleri Uygulama	19-29	117	17.42	2.05	3.372	.018	3 < 2
	30-39	185	17.79	1.74			
	40-49	189	17.23	1.91			
	50-60	75	17.24	1.63			
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri	19-29	117	110.28	10.37	4.047	.007	1, 3 < 2
	30-39	185	113.48	10.03			
	40-49	189	110.13	10.33			
	50-60	75	110.88	10.19			

Tablo 4.17'ye göre elde edilen sonuçlar, dinî kaynaklara dayalı çözüm yaklaşımları alt boyutunda grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı, ancak Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği toplam puanı ve diğer alt boyutların ortalamalarında gruplar arasında anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Anlamlı farklılık çıkan bulgular şu şekilde açıklanabilir:

Aile ve kişisel sorunların çözümünde 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 19-29 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etmede 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 40-49 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Dinî sorun çözme ve rehberlik etmede 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 40-49 yaş arasındakilere ve 50-60 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Sorun çözmede dinî ve ahlakî

değerleri uygulama 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 40-49 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$). Ölçeğin bütüncül yapısı olan din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme becerilerinde 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 19-29 yaş arasındakilere ve 40-49 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$).

4.8.3. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Görev Türü Değişkeni Açısından İncelenmesi

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin, görev türüne göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi Kruskal-Wallis H analizi yürütülmüştür. Bulgular aşağıda Tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Görev Türüne Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Meslek	N	Ort.	S	Sıra Ort.	KW	p	Farkın Kaynağı
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	Vaiz	18	21.33	2.89	294.06	.386	.824	
	Kur'an Kursu Öğreticisi	201	21.36	2.47	288.15			
	İmam-Hatip	347	21.31	2.40	280.26			
Dini Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	Vaiz	18	17.06	1.73	252.47	.838	.658	
	Kur'an Kursu Öğreticisi	201	17.54	1.86	287.67			
	İmam-Hatip	347	17.41	2.01	282.69			
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	Vaiz	18	29.61	2.83	320.89	1.620	.445	
	Kur'an Kursu Öğreticisi	201	28.91	3.88	289.50			
	İmam-Hatip	347	28.84	3.40	278.08			
Dini Sorun Çözme ve Rehberlik	Vaiz	18	26.72	2.65	307.17	7.159	.028	3 < 1, 2
	Kur'an Kursu Öğreticisi	201	26.66	2.73	306.09			
	İmam-Hatip	347	25.97	2.85	269.19			
Sorun Çözmede Dini ve Ahlaki Değerleri Uygulama	Vaiz	18	17.11	1.91	255.83	25.206	.000	1, 3 < 2
	Kur'an Kursu Öğreticisi	201	18.00	1.76	328.29			
	İmam-Hatip	347	17.16	1.85	258.99			
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	Vaiz	18	111.83	9.24	293.25	4.559	.102	
	Kur'an Kursu Öğreticisi	201	112.46	9.84	302.61			
	İmam-Hatip	347	110.69	10.59	271.92			

Tablo 4.18’den elde edilen sonuçlara göre, Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik, Sorun Çözmede Dinî ve Ahlaki Değerleri Uygulama alt boyutlarına ilişkin ortalamalarda gruplar arasında anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Anlamlı farklılık çıkan bulgular şu şekilde açıklanabilir:

Dinî sorun çözme ve rehberlik etmede vaizlerin puanı, imam-hatiplere göre ve Kur’an kursu öğrencilerinin de puanları, imam-hatiplere göre daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Sorun çözmede, dinî ve ahlaki değerleri uygulamada Kur’an Kursu öğrencileri hem vaizlerden hem de imam-hatiplerden daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$).

4.8.4. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Mezuniyet Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin mezuniyet durumuna göre karşılaştırılması amacıyla, bir dizi Kruskal-Wallis H analizi yürütülmüştür. Bulgular aşağıda Tablo 4.19’da sunulmuştur.

Tablo 4.19. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Eğitim Durumuna göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Öğrenim Durumunuz	N	Ort.	S	Sıra Ort.	KW	p
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	İmam Hatip Lisesi	96	21.19	2.31	274.11	5.390	.250
	Diğer Lise	15	21.20	2.37	278.63		
	İlahiyat (Ön Lisans)	232	21.24	2.51	275.85		
	İlahiyat (Lisans)	198	21.39	2.33	288.96		
	Lisansüstü	25	22.32	2.88	350.18		
Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	İmam Hatip Lisesi	96	17.16	1.76	259.65	5.044	.283
	Diğer Lise	15	18.00	1.51	333.73		
	İlahiyat (Ön Lisans)	232	17.53	1.93	288.91		
	İlahiyat (Lisans)	198	17.40	2.06	280.85		
	Lisansüstü	25	17.80	2.14	315.78		
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	İmam Hatip Lisesi	96	28.69	3.36	268.74	6.560	.161
	Diğer Lise	15	29.53	4.63	323.27		
	İlahiyat (Ön Lisans)	232	28.84	3.61	279.72		
	İlahiyat (Lisans)	198	28.80	3.49	283.16		
	Lisansüstü	25	30.36	3.52	354.06		
Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik	İmam Hatip Lisesi	96	25.73	2.92	258.38	6.809	.146
	Diğer Lise	15	27.00	2.33	326.60		
	İlahiyat (Ön Lisans)	232	26.23	2.93	284.46		
	İlahiyat (Lisans)	198	26.29	2.66	283.88		
	Lisansüstü	25	27.28	2.67	342.16		
	İmam Hatip Lisesi	96	16.95	1.98	244.79	7.532	.089

Sorun Çözmede Dinî ve Ahlakî Değerleri Uygulama	Diğer Lise	15	18.20	1.61	343.87		
	İlahiyat (Ön Lisans)	232	17.41	1.89	279.57		
	İlahiyat (Lisans)	198	17.60	1.77	293.83		
	Lisansüstü	25	18.24	1.61	350.60		
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	İmam Hatip Lisesi	96	109.71	10.64	258.76	8.450	.076
	Diğer Lise	15	113.93	10.57	327.47		
	İlahiyat (Ön Lisans)	232	111.25	10.65	280.92		
	İlahiyat (Lisans)	198	111.49	9.57	285.90		
	Lisansüstü	25	116.00	10.29	357.00		

Tablo 4.19’den elde edilen sonuçlara göre hem ölçek toplam puanında hem de alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur ($p > .05$).

4.8.5. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Görev Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin görev durumuna göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi Kruskal-Wallis H analizi yürütülmüştür. Bulgular aşağıda Tablo 4.20’de sunulmuştur.

Tablo 4.20. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Görev Durumuna göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Görev Durumu	n	Ort.	S	Sıra Ort.	KW	p
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	Kadrolu	510	21.34	2.47	283.95	.203	.977
	Sözleşmeli	41	21.22	2.15	274.18		
	Ücretli	10	21.50	1.96	293.20		
	Fahri	5	21.20	2.86	295.00		
Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	Kadrolu	510	17.44	1.99	282.30	2.261	.520
	Sözleşmeli	41	17.61	1.56	296.66		
	Ücretli	10	18.00	1.33	328.70		
	Fahri	5	16.20	1.92	208.00		
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	Kadrolu	510	28.82	3.59	280.12	2.475	.480
	Sözleşmeli	41	29.54	3.30	314.50		
	Ücretli	10	29.20	3.39	299.30		
	Fahri	5	30.00	2.45	342.40		
Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik	Kadrolu	510	26.21	2.86	282.25	1.337	.720
	Sözleşmeli	41	26.20	2.57	281.93		
	Ücretli	10	27.10	2.18	334.75		
	Fahri	5	27.00	1.73	321.30		
Sorun Çözmede Dinî ve Ahlakî Değerleri Uygulama	Kadrolu	510	17.42	1.84	279.86	3.529	.317
	Sözleşmeli	41	17.76	2.05	312.89		
	Ücretli	10	18.20	1.62	350.80		
	Fahri	5	17.20	2.77	278.80		
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara	Kadrolu	510	111.22	10.48	281.18	1.276	.735
	Sözleşmeli	41	112.32	8.74	300.41		
	Ücretli	10	114.00	8.71	327.10		

Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	Fahri	5	111.60	7.92	294.10		
---	-------	---	--------	------	--------	--	--

Tablo 4.20’de elde edilen sonuçlara göre hem ölçek toplam puanında hem de alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur ($p > .05$). Bulgular Tablo 4.20’de sunulmuştur.

4.8.6. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Çalıştığı Kurum Değişkeni Açısından İncelenmesi

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin çalıştığı kuruma göre karşılaştırılması amacıyla, bir dizi Kruskal-Wallis H analizi yürütülmüştür. Bulgular aşağıda Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Çalışılan Kuruma göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Çalıştığı Kurum	N	Ort.	S	Sıra Ort.	KW	p	Farkın Kaynağı
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	Camii	318	21.22	2.39	273.68	7.700	.053	
	Kur'an Kursu	199	21.31	2.49	285.02			
	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu	17	21.82	2.79	326.15			
	Diyanet Gençlik M.	32	22.38	2.12	348.97			
Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	Camii	318	17.35	2.03	277.47	2.418	.490	
	Kur'an Kursu	199	17.54	1.85	287.93			
	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu	17	17.29	1.65	274.68			
	Diyanet Gençlik M.	32	17.94	1.85	320.55			
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	Camii	318	28.64	3.37	268.30	15.523	.001	1, 2 < 4
	Kur'an Kursu	199	28.87	3.87	287.77			
	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu	17	30.06	2.90	348.24			
	Diyanet Gençlik M.	32	30.75	3.09	373.59			
Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik	Camii	318	25.84	2.86	262.32	13.842	.003	1, 2 < 3, 4
	Kur'an Kursu	199	26.64	2.72	305.22			
	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu	17	27.12	2.67	333.26			
	Diyanet Gençlik M.	32	27.13	2.56	332.44			
Sorun Çözmede Dini ve Ahlaki Değerleri Uygulama	Camii	318	17.05	1.85	250.53	32.287	.000	1 < 2
	Kur'an Kursu	199	18.00	1.77	328.14			
	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu	17	17.71	1.65	300.21			
	Diyanet Gençlik M.	32	17.94	1.74	324.66			
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde	Camii	318	110.10	10.54	262.31	16.219	.001	1 < 4
	Kur'an Kursu	199	112.36	9.83	300.79			

Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	Aile ve Dini Rehberlik Bürosu	17	114.00	8.97	332.79			
	Diyanet Gençlik M.	32	116.13	9.54	360.39			

Tablo 4.21’den elde edilen sonuçlara göre Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme, Dini Sorun Çözme ve Rehberlik, Sorun Çözmede Dini ve Ahlaki Değerleri Uygulama alt boyutları ve ölçek toplam puanına ilişkin ortalamalarda gruplar arasında anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Anlamlı çıkan farklılıklar şu şekilde açıklanabilir.

Bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etme düzeyleri, din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde Diyanet Gençlik Merkezlerinin puanı hem cami hem de Kur’an kursunda görev yapan din görevlilerine göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p < .05$). Dini sorun çözme ve rehberlik etme düzeyleri, din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde Aile ve Dini Rehberlik Bürolarının puanı hem camii hem de Kur’an kursunda görev yapanlara göre daha yüksektir. Ayrıca Diyanet Gençlik Merkezlerinin puanı da hem camii hem de Kur’an kursunda görev yapanlara göre daha yüksektir. Bu farklılıklar istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p < .05$). Sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulama düzeyleri, din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde Kur’an kursunda görev yapan din görevlilerinin puanı camide görev yapanlara göre daha yüksektir ve istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p < .05$). Ölçeğin bütüncül yapısı olan din görevlilerinin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik problem çözme beceri düzeyleri, din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde Diyanet Gençlik Merkezinde görev yapan din görevlilerinin puanı camide görev yapanlara göre daha yüksektir ve istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p < .05$).

4.8.7. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeğinin Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi

Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin değerlerin çalışma süresine göre karşılaştırılması amacıyla, bir dizi tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Bulgular aşağıda Tablo 4.22’de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerlerin Çalışma Süresine göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Çalışma Süre	n	Ort.	S	F	p
Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü	0-5 Yıl	141	20.91	2.49	2.177	.070
	6-10 Yıl	119	21.17	2.37		
	11-15 Yıl	109	21.66	2.48		
	16-20 Yıl	100	21.63	2.34		
	21+ Yıl	97	21.47	2.41		
Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları	0-5 Yıl	141	17.43	1.90	.242	.914
	6-10 Yıl	119	17.50	1.56		
	11-15 Yıl	109	17.40	1.97		
	16-20 Yıl	100	17.57	1.77		
	21+ Yıl	97	17.32	2.56		
Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme	0-5 Yıl	141	28.77	3.56	1.046	.383
	6-10 Yıl	119	28.55	3.49		
	11-15 Yıl	109	29.38	3.70		
	16-20 Yıl	100	28.66	3.33		
	21+ Yıl	97	29.14	3.69		
Dinî Sorun Çözme ve Rehberlik	0-5 Yıl	141	26.19	2.71	1.983	.096
	6-10 Yıl	119	26.25	2.77		
	11-15 Yıl	109	26.68	2.83		
	16-20 Yıl	100	26.40	2.53		
	21+ Yıl	97	25.61	3.22		
Sorun Çözmede Dinî ve Ahlaki Değerleri Uygulama	0-5 Yıl	141	17.35	1.94	1.516	.196
	6-10 Yıl	119	17.45	1.74		
	11-15 Yıl	109	17.83	1.85		
	16-20 Yıl	100	17.39	1.87		
	21+ Yıl	97	17.25	1.89		
Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	0-5 Yıl	141	110.65	10.01	.955	.432
	6-10 Yıl	119	110.93	9.33		
	11-15 Yıl	109	112.95	10.88		
	16-20 Yıl	100	111.65	9.85		
	21+ Yıl	97	110.79	11.59		

Tablo 4.22’de elde edilen sonuçlara göre hem ölçek toplam puanında hem de alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur ($p > .05$).

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın nitel bölümünde beş tema keşfedilmiştir ve nicel bölümünde de dört ana sonuç elde edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın amacı doğrultusunda alanyazında yer alan çalışmalarla karşılaştırılmış ve tartışılmıştır. Bu bağlamda, araştırma kapsamında elde edilen nitel ve nicel bulguların alanyazındaki mevcut çalışmalarla uyumu ve farklılıkları ele alınmıştır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ilk nitel sonucu, din görevlilerinin din hizmetinde karşılaştığı sorunlara yönelik ortaya çıkan sonuçlara yöneliktir. Din görevlilerinin hedef kitleleri olan çocuk, genç ve yetişkinlere ulaşmada iletişim problemleri yaşadıkları görülmektedir. İletişim becerilerindeki eksiklikler, hedef kitleyle etkili bir bağ kurmalarını zorlaştırmakta ve din hizmetlerinin istenilen düzeyde yerine getirilmesini engellemektedir. Elde edilen sonuçlar, din görevlilerinin hedef kitlelerine ulaşmada iletişim becerilerinin önemli olduğunu ve görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerinde büyük bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Din görevlileri, dini bilgiyi aktarırken veya sorunları çözmeye çalışırken özellikle çocuklar, gençler, kadınlar gibi farklı demografik gruplara ulaşmada zorluk yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili alanyazındaki tespitler genel olarak ise din görevlilerinin bu alanda çeşitli zorluklarla karşılaştığını ve bazı durumlarda iletişim becerilerinde eksiklikler yaşadıklarını göstermektedir.

Alanyazında ortaya çıkan sonuçlar, bu araştırmada tespit edilen din görevlilerinin hedef kitlelerine ulaşmada iletişim sorunları yaşadığı ve bu sorunların özellikle çocuklar, kadınlar ve gençler gibi demografik gruplara yönelik hizmetlerde etkili olduğu sonucunu desteklemektedir (Benzer, 2005; Demir, 2020; Duran ve Yılmaz, 2024; Günler ve Zengin, 2024; Kandemir, 2023; Özdemir, 2012; Sağlam, 2011; Şentürk, 2007; Tezol, 2023). Ancak, Kılıç (2014) ve Sarıtunç (2018) gibi çalışmalar, din görevlilerinin iletişim becerilerinin yeterli olduğunu ve bu gruplara ulaşmada başarılı olduklarını vurgulamaktadır.

Konuyla ilgili alanyazındaki bu konudaki tespitler genel olarak incelendiğinde, Özdemir (2012) ve Sağlam'ın (2011) çalışmalarına göre, din görevlilerinin toplumla

belirgin bir engel oluşturduğu anlaşılmaktadır. Din görevlilerinin; özellikle çocuklar, gençler ve kadınlar gibi farklı demografik gruplara ulaşmakta zorlandıkları ve bu zorlukların iletişim becerilerinin yetersizliğiyle ilişkili olduğu görülmektedir.

Bu araştırma kapsamında elde edilen bir başka sonuca göre de, din görevlilerinin din hizmetinde karşılaştıkları ekonomik zorluklar ve ibadet mekanlarındaki fiziki yetersizlikler, hedef kitleye ulaşmada önemli bir engel teşkil etmektedir. Özellikle camilerde, Kur'an kurslarında ve Gençlik Merkezlerinde olanakların yetersizliği, din görevlilerinin hedef kitleyi ibadet mekanlarına çekmekte yetersiz kaldığını ve özellikle kadınlar ile gençler için yeterli alan ve imkanlar sağlayamadıklarını göstermektedir.

Araştırmanın bu sonucu ile, alanyazının örtüştüğü anlaşılmaktadır (Sarıtunç, 2018; Tezol, 2023; Yavuzer, 2008). Sarıtunç'un (2018) gençlerin camilere ve din görevlilerine yönelik görüşlerini incelediği çalışmasında, camilerin gençlerin kendilerini rahatça ifade edebileceği daha konforlu ve etkileşimli mekânlar olması gerektiği vurgulanmaktadır. Yavuzer (2008), camilerin yetersiz fiziki yapısının din görevlilerinin motivasyonunu olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Aynı doğrultuda, Tezol (2023), cami dışında görev yapan kadın vaizlerin, bu tür etkinliklerde karşılaşılan ek masrafları karşılamakta ciddi zorluklar yaşadığını ifade etmektedir. Ekici, (2020) Kur'an kurslarının yetişkinlere uygun ortamlar olmasını, kursların rutubetten, karanlıktan vb. gibi ortamlardan uzak olması gerektiğini belirtmiştir.

Alanyazın ve araştırma sonucu birlikte değerlendirildiğinde camiler, Kur'an kursları ve Gençlik Merkezlerinde fiziki mekânların yetersiz olduğu ve bireylerin dinî bağlamda sosyalleşmesine imkân tanınmadığı, sorunlarının çözülmesine ortam sağlanamadığı anlaşılmaktadır.

Bu araştırmanın sonucuna göre müftülüklerde görev yapan personelin tutum ve davranışlarının, din görevlilerinin motivasyonlarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Din görevlileri, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmekte motivasyon kaybı yaşadıklarını, bunun da kurumsal destek ve yaklaşım eksikliğinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Alanyazın sonuçları ile araştırma sonucunun benzeştiği anlaşılmaktadır (Acuner ve Artan, 2007; Tezol, 2023). Tezol'un (2023) çalışması da benzer bulgulara işaret etmektedir. Kadın vaizlerin müftülerle yaşadıkları iletişim eksikliği ve amirlerinin yapılan dinî etkinliklere destek vermemesi gibi sorunların, vaizlerin din hizmetlerini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Acuner ve Artan (2007), din görevlilerinin din

hizmetlerinde sorunları çözebilecek ve bilimsel yaklaşım sergileyebilecek bir amire ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Ancak, motivasyon sağlaması beklenen amirlerin, din görevlilerini yeterince motive edemediklerini belirtmektedirler. Hem alanyazın hem araştırma sonucu birlikte değerlendirildiğinde din görevlilerinin kurumdaki amirleri tarafından yeterince değer göremedikleri, motivasyonlarının düştüğü ve buna bağlı olarak motivasyon düşüklüğü yaşadıkları yönünde bir algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Din görevlileri, din hizmeti alan bireylerin ailevi sorunları, genç ve çocuklarla ilgili yaşadıkları sorunlar hakkında yoğun görüş bildirmişlerdir. Din görevlileri, ailevi sorunlar yaşayan bireylerle yakın iletişime geçerek çözüm bulduklarını, ayetler ve hadislerin yanı sıra hayat tecrübelerinden de faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Alanyazın incelendiğinde, aile içi sorunların toplumda yaygın olduğunu ve çözüm bekleyen önemli bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Araştırma sonucu ile alanyazının bu konuda örtüştüğü görülmektedir (Aybey, 2018; Barış ve Taylan, 2020; Peker, 2023; Şen, 2010; Tezol, 2023; Yeşiltaş, 2024).

Tezol'un (2023) çalışması, kadın cemaatin karşılaştığı temel zorluklar arasında ailevi sorunlar, takdir eksikliği ve hayal kırıklığı gibi sorunları öne çıkarmaktadır. Bazı kadınlar, Kur'an kurslarına giderek geçici bir rahatlama bulsalar da evlerine döndüklerinde aynı sorunlarla yüzleşmek zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler. Peker'in (2023) çalışmasında ise, aile içi sorunların çözümünde manevi destek ve rehberliğin rolü ele alınmış; kadınların evlerinde sıklıkla iletişim sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir. Aybey (2018), Diyanet İşleri Başkanlığına yansıyan örneklerde aile sorunlarının ekonomik problemler, toplumsal kalıpyargılar, yaşlıların bakımı, aile içi ilişkilerde yaşanan sıkıntılar, depresyon ve gelin-kaynana ilişkileri gibi alanlarda yoğunlaştığını ifade etmiştir.

Barış ve Taylan (2020) ise Türkiye genelinde en yaygın görülen aile içi sorunları, aile üyelerinin birbirini eleştirmesi, tartışmalar ve fiziksel şiddet içermeyen kavgalar olarak belirtmektedir. Şen'in (2010) çalışması; aile içi huzursuzluk, eşler arası geçici ayrılıklar ve evlilikte aldatma gibi konuların özellikle kadınlar üzerinde derin bir etki bıraktığını ortaya koymaktadır. Bu kadınlar, sorunlarını paylaşmak ve çözüm arayışında Müftülük Aile ve Dini Rehberlik Bürolarını (ADRB) bir çözüm merci olarak görmektedir. Yeşiltaş'ın (2024) Ordu Aile ve Dini Rehberlik Bürosuna yöneltilen soruları sosyolojik açıdan ele aldığı çalışması, eşlerin birbirlerine karşı eleştirel, aşağılayıcı, kıskanç,

müdahaleci ve kontrolcü davranışlar sergilediğini ortaya koymuştur. Bu araştırmada sağduyu eksikliği, cehalet, sağlıklı iletişim ve dinî-ahlaki değerlerden uzaklaşma gibi unsurlar temel sorunlar olarak tespit edilmiştir. Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin ailevi sorunlarla ilgili olarak toplumda üstlendiği rolün ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen bulgular, aile içi sorunların toplumda yaygın olduğunu ve bu konuda çözüm için din görevlilerinin bir adres olarak görüldüğünü göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre, din görevlileri, deizm ve ateizm gibi inançsızlık eğilimlerinin gençler arasında yaygın olduğunu belirterek bu konuda manevi rehberliğin önemine işaret etmişlerdir. Ayrıca, bazı gençlerin değersizlik duygusu yaşadığı ancak bunun manevi destek ve aile içi iletişim süreçlerinin güçlendirilmesiyle aşılabileceği ifade edilmektedir.

Ancak bu konuda alanyazın sonuçları ile araştırma sonucunun çoğunlukla örtüşmediği görülmektedir (Aydın, 2024; Demiraslan, 2024). Demiraslan (2024) Lise Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi dersi ile İmam Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin tecrübeleri ve görüşlerinden yararlanarak, gençlerin deizmle ilgili düşünsel yapıları ve algılarını değerlendirdiği çalışmada, deist veya deizme ilgi duyan lise öğrencilerinin sayısının oldukça az olduğunu ortaya koymaktadır. Demiraslan (2024) çalışmada, deizm ve ateizm düşüncesine yönelen öğrencilerin, bu yönelimlerinin altında yatan sebebin daha çok özentiden kaynaklandığını düşündüğünü belirtmektedir.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, gençler arasında deizm ve ateizm gibi inançsızlık eğilimlerinin varlığı konusunda farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Araştırma sonuçları, gençlerin bu tür eğilimlere yöneldiğini ve manevi rehberlik ihtiyacının arttığını gösterirken alanyazındaki bazı çalışmalar bu eğilimlerin daha sınırlı olduğunu ifade etmektedir. Sebebi ne olursa olsun, gençler arasında düşük oranda da olsa varlığı kabul edilen bu sorunun esas sebeplerinin anlaşılabilmesi ve uygun çözüm önerilerinin geliştirilebilmesi için gençlerle etkili iletişimin önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın ikinci nitel sonucu, din görevlilerinin problem çözme sürecine ilişkin sonuçları incelendiğinde, din görevlileri, problem çözme sürecinde empati kurma ve etkili dinleme becerilerini kullanmaktadır. Özellikle din görevlileri, bireylere güven vererek onların sorunlarını rahatça paylaşmalarını sağladıklarını ifade etmektedirler. Din

görevlilerinin bu konudaki ifadelerine göre, bazen kendi maddi imkanlarını kullanarak bireylerin sorunlarını çözmeye çalışmaktadırlar. Sorunu kendileri çözemediklerinde ise rehberlik yaparak etkili din görevlilerine veya ilgili kurumlara yönlendirmektedirler. Özellikle manevi danışmanlık sürecinde psikolojik sorunlar yaşayan bireyler, sorun çözme sürecinde zorluk yaşamaktadır. Bu zorluğun aşılmasının mümkün olmadığını fark eden din görevlileri, bireylerle iletişimi güçlendirerek ilgili kurumlardan destek almaktadır. İnsanların günlük sorunlarına çözüm sunabilmek için toplumla güçlü bir iletişim kurmanın önemine dikkat çeken din görevlileri, sadece güzel ezan veya Kur'an okumanın, iyi vaaz vermenin yeterli olmadığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte araştırmanın nicel sonuçlarında da, dinî sorun çözme ve rehberlik etmede, sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulamada kadın din görevlilerinin erkek din görevlilerine göre daha yüksek bir puana sahip olduğu görülmektedir ($p<.05$). Kadınların din hizmetleri konusunda özellikle dinî sorunları çözmede, sorunlara rehberlik etmede ve dinî-ahlaki değerleri uygulamada erkeklere göre daha başarılı oldukları anlaşılmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, cinsiyet ve iletişim yeterlilikleri ile mesleki başarı arasındaki ilişki açısından bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşen bulgular olduğu görülmektedir (Demir, M. 2020; Göküş, 2019; Söylev, 2014; Ünverdi ve Acar, 2020). Söylev, (2014) din görevlileriyle gerçekleştirdiği çalışmasında, kadın din görevlilerinin yarıya yakını (%43,5) ve erkek din görevlilerinin yaklaşık beşte biri (%19,4) kendilerini diğer mesleki alanlar içinde dinî danışma ve rehberlik alanında daha başarılı gördüklerini belirtmiştir. Çalışmada, kadın din görevlilerinin dinî danışma ve rehberlik alanında erkek din görevlilerine göre daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Demir, M. (2020) iletişim yeterliliğinin cinsiyete göre dağılımıyla ilgili araştırması incelendiğinde, kadın din görevlilerinin genel iletişim yeterliliği başta olmak üzere, iletişimde bireysel yönler, empati yeterliliği, duyarlılık yeterliliği, iletişime teşvik yeterliliği ve dinleme yeterliliği açısından erkeklere göre daha iyi seviyede olduğu görülmektedir. Göküş'ün (2019) araştırmasına göre, kadın din görevlilerinin (Kur'an kursu öğreticisi) mesleki doyum düzeyi, erkek personele (imam-hatip, müezzin-kayyım) göre daha yüksektir. Benzer şekilde Ünverdi ve Acar'ın (2020) gerçekleştirdiği çalışmada, kadın din görevlilerinin dış öz güven ve toplam öz güven düzeylerinin erkek din görevlilerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Din görevlileri, dinî ve sosyal sorunlarla gelen bireylerin problemlerini çözemediğinde, destek almak amacıyla “Alo Fetva” hattını kullanarak çözüm yolları aramaktadırlar. Din görevlileri, ailevi sorunlara çözüm üretirken Kur’an ve hadislerden bilgi kaynağı olarak yararlanmakta ve camilerin Asr-ı Saadet döneminde olduğu gibi, sorunların çözüldüğü mekanlar haline gelmesi gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca, bireylerin sorunlarını doğru anlamak için onların eğitim seviyesi ve psikolojik durumu gibi faktörlerin dikkate alınmasının problem çözme sürecinde önemli bir aşama olduğunu belirtmektedirler. Din görevlileri Gençlik koordinatörlüğü görevlerinde üniversite gençliğinin sorunlarını çözerken gerektiğinde din eğitimi öğretim üyelerinden görüş aldıklarını ve bireylerle daha etkili çözümler üretebilmek için sürekli görüşmeler yaptıklarını ifade etmektedirler.

Araştırma sonucuna göre din görevlileri, problem çözme sürecinde dinî danışma ve rehberlik yöntemlerini kullanarak bireylerin karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmak amacıyla, İslam dininin sunduğu çözüm yollarına başvurduklarını belirtmişlerdir. Alanyazında da din görevlilerine, bireylerin zor durumda kaldıklarında destek aldıklarına dair benzer nitelikte araştırma sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonucu ile alanyazının bu konuda örtüştüğü anlaşılmaktadır (Cebeci; 2010; Çanakçı, A. A. 2015; Ege, 2011; Söylev, 2013; Söylev, 2015; Sözgün, 2017).

Cebeci’nin (2010) de vurguladığı gibi, tarih boyunca insanlar manevi destek ihtiyacı hissettiklerinde hocalara, rahiplere, büyücülere veya medyumlara yönelmişlerdir. Ancak İslam toplumlarında, çeşitli sorunların üstesinden gelmek için din görevlilerinden yardım almak günümüzde de süregelen bir gelenektir. Bu bağlamda, Söylev’in (2015) çalışmasında, Türkiye’de profesyonel dinî danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin henüz gelişmemiş olduğu ve bu hizmetlerin çoğunlukla dinî yüksek eğitim almış müftüler, imamlar ve diğer din görevliler tarafından sunulduğu ifade edilmektedir. Radyo ve televizyonda yayımlanan, dergilerde ise yazı olarak yer alan dinî içerikler, gelişen medya ve teknoloji sayesinde kitlelere dinî rehberlik sunmaktadır. Ancak bu hizmetlerdeki düzenleme ve program eksikliği, danışmanlık standartlarını korumayı zorlaştırmaktadır.

Çanakçı, A. A. (2015) araştırmasında, katılımcıların %84 gibi büyük bir çoğunluğu, din görevlilerinin dinî problemlerin çözümünde ve tebliğde önemli bir role sahip olduğunu belirtmiştir. Bağışlar (2023) ise, din görevlilerinin bireylerin inanç ve ahlakla

ilgili soru ve sorunlarına ayet ve hadislerden uygun cevaplar sunabilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Ege (2011), yaygın din öğretimin görev alanlarına bakıldığında, din görevlilerinin topluma geniş bir perspektiften rehberlik sağlamaları gerektiğini ve bunun yalnızca dinî konularda değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik sorunlar gibi farklı alanlarda da bireylere yardımcı olmayı gerektirdiğini savunmaktadır. Bu bağlamda, Söylev (2013), danışmanlık yapmak, ara buluculuk sağlamak ve kriz anlarında destek sunmanın, toplumdaki çeşitli sosyal sorunlarda din görevlilerinin üstlendiği önemli sorumluluklardan bazıları olduğunu ifade etmektedir. Öte yandan, Sözcü'nün (2017) araştırması, bilgi eksikliği nedeniyle insanların üfürükçü ya da falcı gibi yanlış kaynaklara yönelme riskinin bulunduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, bireylerin dinî doğru bir şekilde anlama ve yaşamaları açısından önemli bir tehlike oluşturmaktadır.

Alanyazın ve araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, din görevlilerinin topluma geniş kapsamlı rehberlik sağlama sorumluluğu taşıdığı ve bu görevin sadece dinî değil, sosyal ve psikolojik boyutları da kapsadığı görülmektedir. Din görevlilerinin yetkinliklerinin artırılması ve danışmanlık hizmetlerinin profesyonel bir çerçevede sunulması, toplumun manevi destek ihtiyacını daha sağlıklı bir şekilde karşılayacaktır.

Araştırmadan elde edilen sonuca göre din görevlilerinin problemi kendileri çözemediğinde, manevi rehberlik yaparak etkili din görevlilerine veya ilgili kurumlara yönlendirmektedir. Özellikle manevi danışmanlık sürecinde, psikolojik sorunlar yaşayan bireyler sorun çözme sürecinde zorluk yaşamaktadır. Bu zorluğun aşılmasının mümkün olmadığını fark eden din görevlileri, bireylerle iletişimi güçlendirerek ilgili kurumlardan destek almaktadır. Alanyazında da bu bulguları destekler nitelikte çeşitli çalışmalar ile karşılaşılmaktadır (Yıldırım ve Certel, 2021). Yıldırım ve Certel (2021), ADRB görevlilerinin bireylerin psikolojik sorunlarını çözmeye yönelik danışmanlık yeterliliğine sahip olmadıklarını, bu nedenle onları farklı profesyonellere (psikologlar, psikiyatristler) yönlendirdiklerini belirtmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre, din görevlilerinin problem çözme sürecinde yaygın din eğitimi kapsamında doğru rehberlik ve yönlendirme yaptıkları görülmektedir. Bu bağlamda, Kur'an kursları özellikle kadınlar için çeşitli sorunların paylaşıldığı ve çözüm üretildiği bir kurum olarak değerlendirilmektedir. Din görevlileri, ailevi veya dinî

sorunlarını çözmek amacıyla kurs öğreticilerine başvuranlara, yaygın din eğitimi süreci kapsamında manevi rehberlik sağlayarak bu sorunlara yönelik çözümler sunmaktadır.

Alanyazında da bu bulguları destekler nitelikte çeşitli çalışmalar ile karşılaşılmaktadır (Candemir, 2023; İnce, 2017; İnce ve Cevherli, 2019; Uçar, 2020). İnce (2017) çalışmasında, yetişkin kadınların Kur'an kurslarını evlerinde yaşadıkları ailevi sorunları çözmeye ve paylaşma yeri olarak gördükleri, ayrıca bu kursların toplumun farklı kesimlerinin yaşadığı sosyal krizleri azaltan bir destek merkezi işlevi gördüğünü belirtmiştir. Benzer şekilde, Candemir (2023) çalışmasında kurs öğrencilerinin Kur'an kurslarını sıkıntılı zamanlarda sorunlarını çözebilecekleri bir yer olarak değerlendirdiklerini ve Kur'an kursu öğreticilerini ise sorunlarına çözüm sunan danışmanlar olarak gördüklerini ifade etmiştir. İnce ve Cevherli'nin (2019) çalışmasına göre, kursiyerler kursta aldıkları din eğitimi sayesinde kendilerini psikolojik ve manevi olarak daha iyi hissetmekte; gerektiğinde ailevi, psikolojik ve sosyal sorunlarını paylaşarak birlikte çözüm arayabilecekleri kişiler olarak kurs öğreticilerini görmektedir. Uçar (2020) çalışmasında, Kur'an kurslarına devam eden kadınların ailevi sorunları, üzüntü ve sıkıntılarıyla başa çıkma süreçlerinde dinin sunduğu çözümlerden yararlandıklarını ortaya koymuştur.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin, özellikle Kur'an kursları aracılığıyla topluma manevi rehberlik sağlama ve sorun çözmeye konularında önemli katkılar sundukları görülmektedir. Bu bağlamda, Kur'an kursları, özellikle kadın katılımcılar için ailevi ve sosyal sorunların paylaşıldığı, destek ve çözüm arayışlarının gerçekleştirildiği önemli kurumlar olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre bireyler din görevlilerine dinî veya sosyal sorunlarını çözmesi için başvurmaktadır. Din görevlileri ise bireylerin sorunlarını çözmeye konusunda kendilerini bu yüzden yetersiz hissettiklerinde "Alo Fetva" hattını kullanarak çözüm yolları aramaktadırlar. Alanyazın sonuçları ile araştırma sonucunun bu konuda örtüştüğü görülmektedir (Altaş, 2000; Çıtırık ve Zengin, 2020; Söylev, 2015; Topuz, 2015). Topuz (2015) çalışmasında, insanların geçmişte sorunlarını çözmek için din görevlilerine başvurduğu gibi günümüzde de bu anlayış devam etmektedir. Altaş, (2000) müftülerin ve imamların toplumdaki saygın konumu nedeniyle insanlar dinî ya da ahlaki bir sorunla karşılaştıklarında din görevlilerinden rehberlik istedikleri sonucuna ulaşmıştır. Çıtırık ve Zengin (2020) "2019 Coronavirüs" pandemi sürecinde vatandaşların yaşanan zorlukların

aşılmasında din görevlilerinden manevi-dinî destek talep etmiş ve "Alo Fetva Hattı" ve diğer yollarla sorularını din görevlilerine ulaştırarak manevi destek arayışında bulunmuşlardır. Söylev'e (2015) göre, Diyanet İşleri Başkanlığı 2002 yılından bu yana il ve ilçe müftülükleri bünyesinde kurulan Aile İrşat ve Rehberlik Bürolarının yanı sıra "Alo Fetva Hattı" aracılığıyla da halka dinî danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Bu hizmetten özellikle ailevi ve dinî sorunlarını telefon, e-posta veya yüz yüze görüşme gibi çeşitli yollarla din görevlileriyle görüşmek isteyen kadınlar yararlanmaktadır.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin bireylerin dinî ve sosyal rehberlik ihtiyacını karşılamada önemli bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Geçmişten günümüze bireylerin dinî ve ahlaki sorunlarına çözüm bulmak için din görevlilerine başvurma geleneğinin devam ettiği, günümüz koşullarında ise bu rehberlik hizmetlerinin çeşitli platformlar ve ADRB aracılığıyla daha erişilebilir hale geldiği görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü nitel sonucu problem çözme becerisine yönelik olarak din görevlilerinde bulunması gereken özellikler incelendiğinde, iyi bir problem çözücü din görevlisinin, din hizmetlerinin hayatın her alanına dokunması nedeniyle kendisini sürekli geliştirmesi, farklı konularda bilgi sahibi olması ve toplumu daha iyi anlaması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında elde edilen bulgular da bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir (Küçük, 2021; Yılmaz, 2017).

Küçük (2021) çalışmasında, bir din görevlisinin yalnızca dinî alanda değil, sosyal ve kültürel alanlarda da kendini her yönden geliştirmesi gerektiğini vurgulamıştır. Yılmaz (2017) ise, bir din görevlisinin mesleğinde her zaman kendini yenileyen bir birey olması gerektiğini ifade etmektedir. "Mesleğinde kendini yenilemeyen, kendinden yer." ifadesini kullanarak kendini geliştirmeyen bir din görevlisinin, kendini yenilemeyen bir doktordan daha kötü bir durumda olacağını belirtmiştir.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin mesleklerinde başarılı olabilmeleri ve topluma fayda sağlayabilmeleri için kendilerini sürekli geliştirmelerinin zorunlu olduğu görülmektedir. Din görevlilerinin, dinî rehberlik görevlerini layıkıyla yerine getirebilmeleri için yalnızca dinî bilgilerle sınırlı kalmayıp sosyal ve kültürel açıdan da donanımlı olmaları ve topluma uyum sağlayacak şekilde kendilerini yenilemeleri gerekmektedir.

Araştırmanın nicel boyutunda ise din görevlilerinin yaş gruplarının problem çözme becerileri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. İkinci nicel sonuca göre, ailevi ve kişisel sorunların çözümünde 30-39 yaş arası din görevlilerinin, 19-29 yaş grubuna kıyasla daha yüksek bir puana sahip olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<.05$) görülmüştür.

Bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etmede 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 40-49 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$). Dinî sorun çözme ve rehberlik etmede 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 40-49 yaş ve 50-60 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$). Sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulama 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 40-49 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$). Ölçeğin bütüncül yapısı olan din görevlilerinin din hizmetlerinde problem çözme becerilerinde 30-39 yaş arasındaki din görevlileri, 19-29 yaş ve 40-49 yaş arasındakilere göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<.05$). Bu bulgular, 30-39 yaş arasındaki din hizmetlerinde görev yapan personelin; diğer yaş gruplarına kıyasla ailevi ve kişisel sorunların çözümünde, dinî sorunlara çözüm bulma ve rehberlik etmede, bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etmede, dinî ve ahlaki değerleri uygulamada ve genel olarak problem çözme becerilerinde diğer yaş gruplarına göre daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın yaş gruplarına göre elde edilen nicel sonuçlarının, bu konuda alanyazınla örtüştüğü görülmektedir (Albayrak, 2009; Topuz, 2015). Ancak bazı çalışmalar, araştırmanın bu konudaki nicel sonuçları ile alanyazının her zaman örtüşmediğini göstermektedir (Elzerey, 2021; Kaya ve Nazıroğlu, 2008). Topuz (2015), cami din görevlilerinin manevi danışmanlık yeterliliklerinin yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelediği çalışmasında, 30-40 yaş aralığındaki din görevlilerinin mesleki duyarlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde, Albayrak (2009), din görevlilerinin mistik tecrübe düzeylerini incelediği çalışmasında, mistik tecrübenin 30-39 yaş arası bireylerde yoğunlaştığını ortaya koymuştur. Elzerey'in (2021) imam-hatipler, Kur'an kursu öğreticileri ve müezzin-kayyımların mesleki doyum düzeylerini incelediği çalışmasında, 43 yaş ve üzerindeki katılımcıların mesleki doyumlarının; 25-30 yaş, 31-36 yaş ve 37-42 yaş gruplarındaki

meslektaşlarına kıyasla daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Kaya ve Nazıroğlu'nun (2008), din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini incelediği çalışmasında ise, din görevlilerinin çoğunluğunun 35 yaşın üzerinde olduğu, ancak yaş gruplarının mesleki tutum ve motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, 30-39 yaş arası din görevlilerinin iyi problem çözme becerilerine sahip olmalarına rağmen; alanyazın, yaşın tek başına mesleki memnuniyet veya motivasyon düzeylerini açıklayamadığını göstermektedir. Bu da yaş, problem çözme becerileri ve mesleki tatmin arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkileri daha detaylı incelemek için ek araştırmalar yapılması gerektiğini göstermektedir.

Araştırma sonucunda iyi bir problem çözebilen bir din görevlisinin, din sosyolojisi ve din psikolojisi gibi farklı disiplinlerde okumalar yapmasının ve bu alanlarda bilgi sahibi olmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Din görevlisine başvuranlar arasında maddi zorluklar yaşayanlar, depremde ailelerini kaybedenler, salgın hastalıklar sırasında kendilerini yalnız hissedenler ve doğal afet mağdurları bulunmaktadır. Bu durum, din görevlilerinin farklı alanlarda bilgi edinerek kendilerini geliştirmelerini ve olaylara geniş bir perspektiften bakmalarını önemli hale getirmektedir. Alanyazında elde edilen bulgular da bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir (Akyürek, 2005; Köylü, 1990). Alanyazında, din görevlilerinin toplumsal sorunlara ve ihtiyaçlara etkili ve kapsamlı yanıtlar verebilmesi için din eğitimi, din psikolojisi, din sosyolojisi, dinler tarihi, mezhepler ve tarikatlar gibi konularda bilgili olmalarının önemi vurgulanmaktadır (Köylü, 1990). Akyürek (2005), Kur'an kursu öğretmenlerinin yeterliklerinin farklı disiplinler hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirdiğini belirtmektedir.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin topluma faydalı olabilmeleri için çok disiplinli bir bilgiye sahip olmalarının gerekliliği anlaşılmaktadır.

Araştırma sonucunda iyi bir problem çözen din görevlisinin, sosyal medyayı takip etmesi ve güncel olaylardan haberdar olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Din görevlilerinin, sosyal medyayı toplumda farkındalık yaratmak ve kendilerinden manevi rehberlik talep eden bireylere yol göstermek için önemli bir araç olarak kullandıkları tespit edilmiştir. Alanyazında da toplumun sosyal medyayı aktif olarak kullandığı, dinî

bilgi kaynağı olarak önemli bir rolünün olduğunu ve din görevlilerinin sosyal medyayı bir tebliğ aracı olarak değerlendirdiği bulgularının, bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir (Arıcı, 2024; Bora ve Altaş, 2022; Cevherli ve Şentepe, 2016; Sayın, 2024; Varsak, 2023).

Alanyazın incelendiğinde, Cevherli ve Şentepe (2016) tarafından Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi öğrencileri ile yapılan bir araştırmada, katılımcıların %91,9'unun sosyal medyayı aktif olarak kullandığı, sosyal medya kullanım amaçları arasında en çok araştırma yapmak ve eğitim içeriklerine ulaşmanın yer aldığı tespit edilmiştir. Bora ve Altaş (2022), sosyal medyanın dinî konuların insanlara ulaştırılmaya çalışıldığı önemli bir alan olduğunun altını çizmektedir. Sosyal medya, din görevlileri için dinî tebliğ ve irşat faaliyetlerine yer buldukları bir platform olarak öne çıkmakta; özellikle inanç, ahlak ve güncel dini konuların aktarılmasında etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Varsak'a (2023) göre sosyal medya kullanımının artmasıyla birlikte bireylerin günlük yaşamlarında, özellikle ibadet olmak üzere dinî uygulamaların azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca kitle iletişim araçlarının da dinî bilgiye ulaşma açısından büyük bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür (Sayın, 2024). Ayrıca, sosyal medya bağımlılığının üstesinden nasıl gelineceği konusunda manevi danışmanlık ve rehberliğin bu durumla başa çıkmada önemli olması beklenmektedir (Arıcı, 2024).

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, sosyal medyanın din görevlileri için dinî mesajlar vermek veya toplumsal farkındalık yaratmak için önemli bir araç olarak öne çıktığı, ancak bu aracın bireyin dinî yaşamında olumsuz etkilerinin de olabileceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, din görevlilerinin sosyal medya kullanımında bilinçli ve dengeli bir yaklaşım benimsemeleri ve bu platformları olumlu bir etkiye sahip olacak şekilde değerlendirmeleri gerekmektedir.

Din görevlisinin problemleri iyi çözebilmesi ve din hizmetinde başarılı olabilmesi için gereken özelliklerden biri de sadece belli diplomalara sahip olması değil, aynı zamanda kitap okuma alışkanlığının da olmasıdır. Araştırmanın bulguları, din görevlilerinin hayatın her alanına dokunan din hizmeti verirken Kur'an ve hadis gibi alan bilgisinin yanı sıra farklı alanlarda kitap okumasının da önemli ve gerekli olduğunu göstermektedir. Alanyazında ortaya çıkan sonuçlar da bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir (Çanakçı, 2006; Köylü, 2017).

Köylü (2017), çalışmasında bir din görevlisinin; söylediklerinin tekrara düşmemesi, geniş bir bilgi birikimine sahip olması ve toplumun her kesimiyle etkili iletişim kurabilmesi için haftada en az bir kitap okumasının gerektiğini söylemektedir. Çanakçı (2006), modern zamanlarda din görevlilerinin bilgili, yetkin, kültürlü, sorun çözebilen, insan ilişkilerinde becerikli ve sürekli kendini yenileyen kişiler olması gerektiğini belirtmektedir. Din görevlisi sürekli okuyarak kendini güncellemeli, aksi takdirde günümüz toplumu içindeki bilgili insanların karşısında yetersiz kalması kaçınılmazdır, ifadesini kullanmaktadır.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin dinî rehberlik ve sorun çözme süreçlerinde başarılı olmalarının yanı sıra toplumda etkili olabilmeleri için geniş bir bilgi birikimine ve kitap okuma kültürüne sahip olmaları şarttır. Bu nedenle, sadece dinî bilgilerle sınırlı kalmamalı; sosyal, psikolojik, kültürel boyutların da din görevlileri tarafından dikkate alınması beklenmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, iyi problem çözebilen bir din görevlisinin bir diğer özelliği de kimseyi dışlamadan; siyasi görüş, renk veya dil ayrımı yapmaksızın herkese eşit ve adil bir şekilde yaklaşmasıdır. Din görevlisinin cami içi ve dışındaki din hizmetlerinde, Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında, Kur'an kurslarında ve Gençlik Merkezlerine gelen her bireye eşit ve tarafsız bir şekilde yaklaşması beklenmektedir. Alanyazında ortaya çıkan sonuçlar da bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir (Altıntaş, 2018; Küçük, 2021; Sertbaş ve Akyürek, 2024).

Küçük (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, din görevlilerinin cemaatine eşit mesafede yaklaşarak ayrımcılık yapmaması, aksine onlara karşı nezaketle yaklaşması gerektiği vurgulanmıştır. Altıntaş (2018) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde bir din görevlisinin ırk, dil, mezhep gibi ayırım yapmadan herkese karşı hoşgörülü bir tutum sergilemesinin önemli olduğuna dikkat çekilmektedir. Genç kızlara yönelik etkinlikler düzenleyen din görevlilerinin özelliklerinin araştırıldığı nitel bir çalışmada, din görevlilerinin Kur'an ve Sünnet'ten yararlanmaları ve ideolojik yaklaşımlardan uzak durmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Sertbaş ve Akyürek, 2024).

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin etkili problem çözme ve rehberlik yapabilmeleri için ayrımcılıktan uzak, hoşgörülü ve tarafsız bir yaklaşım benimsemeleri gerektiği ortaya çıkmaktadır. Toplumun her kesimine

etkin bir şekilde ulaşabilmek ve din hizmeti sunabilmek için, din görevlilerinin ayrımcılık yapmadan bireyler arasında eşit ve adil davranması gerekmektedir.

Güler yüzlü ve nezaket sahibi bir din görevlisi olmanın, din görevlisinin toplumun geneline hitap etmesinde önemli bir etken olduğu belirtilmektedir. Bireylerin sorunlarını çözebilmek adına din görevlisinin bireylere güler yüzlü ve nezaketle yaklaşmasının önemi büyüktür. Alanyazında ortaya çıkan sonuçlar da bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir (Altıntaş, 2018; Küçük, 2021; Sertbaş ve Akyürek, 2024).

Sertbaş ve Akyürek'in (2024) çalışmasında da benzer şekilde, genç kızların görüşüne göre gençlik faaliyetlerini düzenleyen din görevlilerinin güler yüzlü olmalarının gençlerin bu faaliyetlere katılımını artırdığı belirtilmiştir. Gerçekleştirilen bir çalışmada, din görevlilerinin sadece cami içinde değil, cami dışı din hizmetlerinde de tüm insanlara nazik davranmaları gerektiği vurgulanmıştır (Küçük, 2021). Bir başka araştırma bulgusuna göre, din görevlilerinin iletişim halinde bulunduğu bireylere karşı güler yüz ve tevazu gibi olumlu kişisel özellikler göstermeleri, başarılı bir din hizmeti için çok önemlidir (Altıntaş, 2018).

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin güler yüzlü ve nezaketli yaklaşımlarının toplumun her kademesine ulaşan ve bu sayede din hizmetlerinin başarısını artıran önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Din görevlilerinin bireylere güler yüz ve nezaket göstermesi, bireysel sorunların çözümüne destek sağlayarak din görevlilerinin toplum içinde güvenilir ve saygın bir rol üstlenmesine katkı sunmaktadır.

Araştırma sonucuna göre, din görevlisinin etkili iletişim becerilerine sahip olması ve kendisine sorunlarıyla gelen insanlarla empati kurabilmesi gerekmektedir. Din görevlileri, din hizmetinde bireylerin sorunlarını çözmenin en etkili yolunun iyi bir iletişim becerisine sahip olmaktan geçtiğini vurgulamaktadır.

Alanyazında ortaya çıkan sonuçlar da bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir (Altıntaş, 2018; Duran ve Yılmaz, 2024; Küçük, 2021; Sertbaş ve Akyürek, 2024). Din görevlisinin empati kurarak başkalarını anlaması ve kendini onların yerine koyması, farklı düşünceleri anlamasına ve farklı kişilerle etkili iletişim kurabilmesine olanak tanır (Altıntaş, 2018). Din görevlisinin iletişim ve empati becerisine sahip olmasının önemini anlatan genç kızlardan biri *“Empati yeteneği olmalı. Aslında insanlar arasında lise mezunu ve üniversite mezunu diye ayırım yapmam. Ama biz üniversite okuyoruz. Onun*

bizi anlaması açısından hocamızın da üniversite ortamını görmüş, üniversite okumuş olmasını isterim.” şeklinde ifade etmektedir (Sertbaş ve Akyürek, 2024: 618). Bir başka benzer araştırmaya göre din görevlisinin din hizmetinde bireylerle iletişim kurarken muhatabın içinde bulunduğu koşulları dikkate alması önerilmektedir (Küçük, 2021). Din görevlileri gençler arasında empati kurmayı başarırse daha güçlü bir iletişim sağlanacak ve gençlerin yaşadıkları sorunlara çözüm üretilmesi daha kolay olacak ve verimli bir din hizmeti gerçekleşecektir (Sertbaş ve Akyürek, 2024). Duran ve Yılmaz (2024) tarafından din görevlilerinin rol modelliğini cami cemaatinin bakış açısıyla incelediği nitel araştırma sonucunda, rol model olarak görülen din görevlisinin en önemli özelliğinin iletişim olduğunu ve katılımcılardan birisinin bu durumu *“Çocuklarla ve halkla iletişimi iyi, kırıncı konuşmaz. O önemli. Halkı daima el üstünde tutar, eleştiren insanları bilir, dine diyanete karşı gelmesinler diye onları da makul karşılar.”* şeklinde dile getirdiği görülmektedir.

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin etkili bir din hizmeti sunabilmeleri için iletişim ve empati becerilerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bireylerin sorunlarını tespit edebilen ve çözüm üretme becerisine sahip olan din görevlileri; toplumu etkilemekte, özellikle gençlerle samimi ilişkiler kurmaktadır. Bu nedenle iletişim ve empati becerileri, din görevlilerini sadece camide namaz kıldırarak ve ardından eve giden bir görevli olarak değil, aynı zamanda toplumda davranışlarıyla örnek alınan bir *“rol model”* olarak algılanmasında önemli bir faktör olacaktır.

Din görevlisinin başkalarının sorunlarını etkili bir şekilde çözebilmesi için öncelikle ailesiyle ve cami cemaatiyle sorun yaşamaması, yaşamında dengeli ve sağlıklı ilişkiler kurması gerektiği sonucu elde edilmiştir. Din görevlisi toplumda en güvenilir kişi olarak kabul edildiğinden, en mahrem sorunlar bile kendisiyle paylaşılmaktadır.

Alanyazında ortaya çıkan sonuçlar da bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir (Baba, 2020; Köylü, 1990; Küçük, 2021; Şahin, 2024). Din görevlisi, toplumda “hoca” ve “imam” adıyla saygın bir konuma sahip olduğu için cemaatiyle samimi ilişkiler kurarak onlara güven vermelidir (Şahin, 2024). Köylü (1990), çalışmasında din görevlilerinin gıybet ve dedikodudan, başkalarının özel hayatlarına karışmaktan veya siyasi görüşlerine karışmaktan uzak durması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca din görevlilerinin çalıştıkları bölgedeki insanlarla iyi iletişim kurmaları ve sorunları çözmede rehberlik yapmaları beklenmektedir (Küçük, 2021). Ancak, din görevlisinin toplumda

sözlerinin etkili olabilmesinin yolu, güvenilir ve ahlaklı davranışlar sergilemesinden geçmektedir (Baba, 2020).

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin etkili sorun çözebilmeleri için öncelikle güvenilir, ahlaklı ve tarafsız olmaları gerektiği görülmektedir. Din görevlilerinin bireylerle kişisel ilişkilerinde dedikodudan uzak durmaları, onları toplumda saygın bir konuma yükseltmektedir. Bu özellikler, din görevlilerinin bireysel ve toplumsal sorunları çözmedeki etkinliğini artırmaktadır.

Araştırmanın diğer bir sonucu ise, din görevlisinin hizmet içi eğitimleri ve problem çözmeye etkisine dair sonuçlar incelendiğinde, din görevlilerinin aldıkları eğitimlerin, hayatlarında karşılaştıkları sorunların çözümünde önemli katkılar sağladığı görülmüştür. Bu eğitimler, problemlere daha etkili yaklaşımlar geliştirmelerine ve mesleki donanımlarını güçlendirmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca, hizmet içi eğitimler ve seminerler, din görevlilerinin mesleki bilgi ve becerilerini sürekli olarak güncellemelerine ve geliştirmelerine katkıda bulunarak sorunlara daha kapsamlı ve çözüm odaklı bir bakış açısı kazanmalarını sağlamaktadır. Aldıkları din eğitiminin sadece kuramsal yapıda kalmayıp uygulamaya da dönük olması gerektiği ve bu eğitimlerin hayattaki sorunların çözümüne doğrudan katkı sağladığı tespit edilmiştir. Din görevlileri meslek grubuna göre kıyaslandığında sorun çözmeye yönelik araştırmanın nicel sonuçları da şu şekilde açıklanabilir:

Bu kapsamda, araştırmanın nicel sonuçlarına göre dinî sorun çözme ve rehberlik etmede vaizlerin puanı, imam-hatiplere göre ve Kur'an kursu öğreticilerinin de puanları, imam-hatiplere göre daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulamada, Kur'an Kursu öğreticileri hem vaizlerden hem de imam-hatiplerden daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Bu bulgulara göre, özellikle dinî sorunları çözme ve rehberlik etmede, dinî ve ahlaki değerleri uygulamada imam-hatiplerin puanları diğer meslek gruplarına (Vaiz/Kur'an kursu öğreticileri) göre daha düşük olarak ortaya çıkmaktadır.

Dinî sorun çözme ve rehberlik etme konusunda vaizlerin, imam-hatipler ve Kur'an kursu öğreticilerine göre daha yüksek puan almasının nedenlerinden biri, Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında (ADRB) görev yapan personelin büyük çoğunluğunun vaizlerden oluşmasıdır. Vaizler, ADRB'lerde sürekli olarak dinî sorunlarla karşılaşmakta ve rehberlik hizmeti sunmaktadır. Bu durum, Diyanet İşleri Başkanlığının (DİB) vaizleri,

bireylerin dinî sorunlarını çözmeye ve rehberlik hizmetleri sunmaya yönelik özel bir şekilde yetiştirmesiyle alakalı olabilir.

Kurt (2023a), vaizlerin din hizmetleri adına toplumda görev yapan en nitelikli Diyanet İşleri Başkanlığı personeli arasında yer aldığını belirtmektedir. Cami içi din hizmetleri veya cami dışı din hizmetlerinin etkili bir şekilde yerine getirilmesinde vaizlerin önemli rol ve sorumluluklarının olması önemlidir. Vaizler, din hizmetlerinin planlanmasından yürütülmesine ve değerlendirilmesine kadar pek çok alanda görev almaktadır. DİB, din hizmetlerini toplumun tüm kesimlerine ulaştırmak için temelde vaizler aracılığıyla bu hizmeti yürütmektedir.

Bu nedenle Diyanet İşleri Başkanlığı, personel yeterliklerini tespit ettiği çalışmada, vaiz kadroları için belirlenen özel yeterlikler arasında şu ifadelere yer vermektedir: "Rehberlik ve dinî danışma ilke ve yöntemlerini uygular. Sorun çözme becerisine sahiptir." (DİB, 2014). Bu özel yeterlikler, vaizlerin rehberlik ve dinî sorun çözme ve rehberlik etmedeki başarısını desteklemektedir.

Kurt (2023a), çalışmada vaizlerin güncel dinî problemleri açıklayabilme öz yeterlik algılarında kendilerini %84 yeterli gördüğü ve "rehberlik ve dinî danışma ilke ve yöntemlerini uygulayabilme" yeterliği açısından kendilerini –kararsızlar paylaştırıldığında- %90'a yakın yeterli gördüklerini, yine aynı çalışmada "İslâm inanç, ibadet ve ahlakının birey ve toplum hayatındaki yerini açıklayabilme" yeterliği açısından kendilerini %95 oranında yeterli hissettiklerini tespit etmiştir. Yine benzer çalışmada (Doğru, 2008) vaizlerin din alanında dünyada meydana gelen değişim ve gelişmeleri katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%75) takip ettiğini, dolayısıyla vaizlerin kendilerini geliştirmeye ve modern çağı tanımaya yatkın olduklarını göstermektedir. Dinî sorun çözme ve rehberlik etmede vaizlerin puanlarının imam-hatiplere göre daha yüksek olması, vaizlerin kendilerini geliştirmeye yönelik eğilimleriyle bağlantılı olarak anlaşılabilir.

Ancak çalışmamızda vaizler, Kur'an kursu öğreticileri ve imam-hatiplere göre dinî sorun çözme ve rehberlik etmede daha yüksek puan almalarına rağmen, bazı farklı çalışmalarda vaizlerin dinî sorun çözme ve rehberlik etmede başarılı olmadıkları belirtilmektedir. Ünverdi (2013) çalışmada, katılımcı vaizlerin üçte ikisi kendilerini sosyal, kültürel, sağlık, tıp ve yeni dinî akımlar ile ilgili dinî sorularla karşılaştıklarında cevap verecek niteliklere sahip olmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada,

vaizlerin değişen toplumun yeni ihtiyaçlarına geleneksel irşat ve rehberlik yöntemleriyle cevap vermeye çalıştıkları, ancak bu yaklaşımın dinî rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde yetersiz kaldığı belirtilmiştir. Bu hizmetlerin uzmanlık gerektirdiğı, ancak vaizlerin kendi deneyim ve çabalarıyla bu danışmanlık görevini yerine getirmeye çalıştıkları için çeşitli sorunlar yaşadıkları ifade edilmiştir (Tunç, 2014). Kurt, (2023a) Vaizlerin yetiştiğı ihtisas eğitiminde, ideal bir ihtisas programında görölmek istenen en önemli hususlardan birisi de dinî danışmanlık ve manevi rehberlik olması gerektiğı katılımcılar dile getirmişlerdir.

Bu bulgular, vaizlerin dinî sorun çözme ve rehberlik konusunda potansiyel olarak daha yüksek becerilere sahip olmalarına rağmen, pratikte bazı zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir. Vaizlerin, özellikle modern toplumun karmaşık sorunlarıyla başa çıkma ve çeşitli alanlardaki güncel bilgileri dinî rehberlikle bütünleştirmede zorlandıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, vaizlerin eğitim programlarının güncellenmesi ve dinî danışmanlık ve rehberlik konularına daha fazla ağırlık verilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Sorun çözmede, dinî ve ahlaki değerleri uygulama açısından Kur'an kursu öğreticilerinin, vaizlerden ve imam-hatiplerden daha yüksek başarı sağladığı ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğı tespit edilmiştir ($p < .05$).

Ekici (2020), ihtiyaç odaklı Kur'an kurslarında görev yapan öğreticilerle gerçekleştirdiğı çalışmasında, Kur'an kursuna devam eden kadınların ailevi sorunlarını öğreticilerle paylaştıklarını ve bu sorunlara çözüm beklediklerini tespit etmiştir. Bu bağlamda, öğreticilerin tamamı öğrencilerine yalnızca din eğitimi vermekle kalmayıp aynı zamanda sorunların çözümünde dinî ve ahlaki değerlerden bahsettikleri, çözüm yolları sundukları, manevi danışmanlık ve rehberlik hizmeti verdiklerini belirtmişlerdir.

Bu sonuçlar, Kur'an kursu öğreticilerinin öğrencileriyle daha yakın ve güvene dayalı ilişkiler geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Öğreticilerin, öğrencilerin gündelik yaşam sorunlarına dinî ve ahlaki perspektiften çözüm önerme hususunda daha etkili oldukları gözlemlenmektedir. Bu durum, Kur'an kurslarının yalnızca dinî eğitim veren kurumlar olmanın ötesinde, toplumsal meselelere çözüm üreten ve manevi rehberlik sağlayan merkezler haline dönüştüğüne işaret etmektedir.

Araştırma sonucunda din görevlileri, hizmet içi eğitimde aldıkları eğitimlerin hem mesleki hem de kişisel hayatlarında karşılaştıkları sorunları çözmelerine yardımcı

olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum, Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından verilen hizmet içi eğitimlerin; sorunları çözerken sakin, planlı ve olaylar karşısında değerlendirci bir yaklaşım sergilemelerini sağlamıştır. Alanyazıdaki çalışmalarda, din görevlilerinin aldıkları hizmet içi eğitimlerin problem çözme becerilerini ve mesleki yeterliklerini artırdığını gösteren ve bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı olan kanıtlar sunmaktadır (Altıntaş, 2004; Bulut, 2019; Doğan, 2013; Ertürk, 2024; Kurt, 2023; Özdemir, 2012; Seyhan, 2011; Şentürk, 2007). Özdemir (2012) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, halkın dinî sorunlarının çözümünde ilk başvuru kaynağı olan din görevlileri için hizmet içi eğitimlerin daha sık yapılması gerektiği belirtilmiştir. Şentürk (2007), halkla ilişkilerindeki sorunların çözümünde kurs, seminer ve konferans gibi hizmet içi eğitim faaliyetleriyle görevlilerin eksiklerinin giderilmesinin önemini belirtmektedir.

Din görevlilerinin görevlerinde başarılı olabilmeleri ve modern dünyanın güncel sorunlarına cevap üretebilmeleri için etkili bir hizmet içi eğitim almaları çok önemlidir (Seyhan, 2011). Bu nedenle din görevlileri küresel sorunların farkında olan, ihtiyaç duyulan her yerde çözüm üretmeye hazır bir bir bilgiyle donatılmalıdır, çünkü din görevlilerinin toplumsal sorunları çözme ve anlama gibi sorumlulukları vardır (Altıntaş, 2004).

Yapılan bir araştırmada günün büyük bir bölümünü cami cemaatiyle geçiren din görevlilerinin aldığı hizmet içi eğitimlerin, dinî ve toplumsal sorunlara çözüm üretmede yetersiz kaldığı tespit edilmiştir (Doğan 2013). Benzer bir çalışmada, din görevlilerinin küresel konularda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma oranı %76,3 iken, dinî danışmanlık ve rehberlik konusunda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyanların oranı %78,7'dir (Bulut, 2019). Bu ihtiyacın farkında olan Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), 16 Mart 2022 tarihinde kurulan Diyanet Akademisi (DİYA) ile aday din görevlilerinin hizmet içi eğitimlerine destek olmak amacıyla “Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (ADMEP)” adlı bir program hazırlamıştır. Aday din görevlilerinin mesleki eğitim ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanan program, din görevlilerini vatandaşların manevi sorunlarına çözüm üretmelerini sağlayacak bilgi ve uzmanlıkla donatmayı amaçlamıştır (Ertürk, 2024). Hizmet içi eğitimi kapsamında, vaiz ve müftülerin yetiştirilmesi için dini yüksek ihtisas kurslarına; değişen, gelişen ve dönüşen dünyada nitelikli din hizmeti sunabilmek ve günün ihtiyaçları, anlam ve değerleriyle yüzleşebilmek amacıyla felsefe ve din bilimleri

derslerinin (Din Psikolojisi, Din Sosyolojisi, Din Eğitimi) eklenmesinin önemi vurgulanmaktadır (Kurt, 2023a).

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, din görevlilerinin etkili bir hizmet içi eğitim almasının, onların hem mesleki hem de kişisel gelişimlerine önemli katkılar sağladığı ve problem çözme becerilerini güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Hizmet içi eğitimler; din görevlilerinin karşılaştıkları dinî, toplumsal ve kişisel problemlere daha planlı, sakin ve değerlendirci bir yaklaşımla çözüm üretmelerine yardımcı olmaktadır.

2021 yılında yapılan bir çalışmada, sosyal hizmet kurumlarında çalışan din görevlilerinin manevi danışmanlık boyutunda eğitim ihtiyaçları olduğunu, hizmet içi eğitimlerin iyi olduğunu ancak yeterli beceri, uygulama sağlamadığını ifade etmişlerdir (Ege ve Yazıbaşı, 2021).

Araştırmanın beşinci ve son nitel sonucu ise, toplumun sorunlarını daha iyi anlamak ve bu sorunlara çözüm üretebilmek için din görevlilerinin hizmet içi eğitimlerinin artırılması yönünde istekleri olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında benzer şekilde, Özdemir (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, halkın dinî sorunlarının çözümünde ilk başvuru kaynağı olan din görevlileri için hizmet içi eğitimlerin daha sık yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Din görevlileri; dinî mekanların, Kur'an kurslarının sadece ibadet edilebilecek mekanların ötesinde toplumun vakit geçirebileceği, bireysel veya toplumsal sorunların görüşülüp çözüleceği mekanlar haline gelmesi gerektiğini dile getirmiştir.

Araştırmanın nicel sonuçları da bu sonuçlar ile örtüşmektedir. Bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etme düzeyleri din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde, Diyanet Gençlik Merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin puanları hem camii hem de Kur'an kursunda görev yapan din görevlilerine göre daha yüksek bir puana sahiptir ve istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<05$).

Çalışmamızda Diyanet Gençlik Merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin, bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etme konusunda daha etkili olduklarını göstermektedir. Benzer bir çalışmada Eker, (2024), Diyanet İşleri Başkanlığına (DİB) bağlı Diyanet Gençlik Merkezlerinin (DGM) yaş sınırlaması olmaksızın geniş bir demografik kitleye hizmet sunduğunu göstermektedir. Katılımcıların bu merkezlere yönelme motivasyonları ise sosyal etkileşim ve yeni ilişkiler geliştirme, dinî bilgi

birikimini artırma ve manevi ihtiyaçları karşılama şeklinde olduğu ve bazı gençlerin bu merkezlerde haftalık 3-5 saat geçirdiği tespit edilmiştir. Gl, (2023) alışmasında Diyanet Gençlik Merkezlerinin, gençlerin dinî bilgi ve değerleri kazanmalarına olanak tanırken aynı zamanda modern çağın getirdiği sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olacak bir rehberlik ve destek mekanizması sunduğunu belirtmiştir.

Bu merkezlerin sunduğu hizmetler, oluşturduğu manevi atmosfer ve din görevlilerinin gençlere yönelik etkili yaklaşımı; camilere, Kur'an kurslarına ve Aile ve Dini Rehberlik Bürolarına kıyasla daha başarılı sonuçlar elde etmelerine olanak sağlamaktadır. Bu merkezlerde görev yapan personelin başarısı; sundukları hizmetlerin niteliği, oluşturdukları manevi ortam ve gençlerle kurdukları etkili iletişim stratejileri ile doğrudan ilişkilidir. Bu faktörler, söz konusu merkezlerin diğer dinî kurumlara nazaran daha etkin bir şekilde faaliyet göstermesine ve hedef kitleleriyle daha güçlü bağlar kurmasına imkân tanımaktadır.

Dinî sorun çözme ve rehberlik etme düzeyleri, din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde, Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında görev yapanların puanlarının hem camilerde hem de Kur'an kurslarında görev yapanlara göre daha yüksek olduğu grlmştir. Benzer şekilde, Diyanet Gençlik Merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin puanları da cami ve Kur'an kurslarında çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < .05$). Bu bulgular, farklı kurumlarda görev yapan din görevlilerinin dinî sorun çözme ve rehberlik etme becerilerinde belirgin farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır.

ıtırık (2023) ve Tuncel (2021) alışmalarında, aile fertlerine dini sorunların çözümünde ve rehberlik sağlama konusunda Aile ve Dini Rehberlik Bürolarının önemli bir işlev üstlendiği vurgulanmıştır. Bu bürolara başvuran bireylerin; ailevi sorunlar, inanç problemleri, ibadetler ve sosyal hayat gibi konularda çeşitli sorular ve sorunlarla geldikleri tespit edilmiştir. Mürsel (2020), ailevi nedenler arasında özellikle boşanma şikyetlerinin ne çıktığını belirtmiştir. Aybey (2015) ise Aile ve Dini Rehberlik Bürolarının, kuruluş amaçlarına uygun bir şekilde bireylerin dinî soru ve sorunlarının çözümüne katkı sağlamak amacıyla hizmet verdiğini ifade etmiştir.

Sorun çözmede dinî ve ahlaki değerleri uygulama düzeyleri din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde, Kur'an kursunda görev yapan din görevlilerinin puanı, camide görev yapanlara göre daha yüksektir ve istatistiksel olarak

da anlamlıdır ($p<05$). Kur'an kurslarında hedef kitlenin farklı özelliklerinden dolayı bu farklılık olduğu söylenebilir. Çünkü Kur'an kurslarında bire bir görüşmeler ve çalışma ortamında bireysel etkileşim daha fazla olduğundan Kur'an kursu öğretmenlerinin dinî ve ahlaki değerleri uygulama açısından daha başarılı oldukları söylenebilir. Çünkü kurs öğretmenleri bireylerle daha yoğun etkileşime girmektedir.

Ölçeğin bütüncül yapısı olan din görevlilerinin din hizmetlerinde problem çözme beceri düzeyleri, din görevlilerinin çalıştıkları kurumlara göre incelendiğinde Diyanet Gençlik Merkezinde görev yapan din görevlilerinin puanı, camide görev yapanlara göre daha yüksektir ve istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<05$). Bu bulgular özellikle Diyanet Gençlik Merkezlerinin sorun çözmede daha başarılı bir kurumsal yapıda olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra Aile ve Dini Rehberlik Büroları ile Kur'an kurslarının da dinî sorun çözme ve rehberlik etmede başarılı oldukları anlaşılmaktadır.

Dinî mekanlar açısından yapılan araştırmalar incelendiğinde, İlus ve Çeliktaş (2021) tarafından yapılan çalışmada, cami müstemilatında insanların çay içip sorunlarını konuşabileceği, çocuk, yaşlı, genç her yaştan insanın din görevlisiyle vakit geçirebileceği mekânların oluşturulması gerektiği vurgulanmaktadır. Duran ve Yılmaz (2024), cami cemaatiyle yaptıkları araştırmada, namaz vakitleri arasında dinî ve sosyal faaliyetlerin olmamasını cami merkezli faaliyetlerde bir eksiklik olarak değerlendirmektedir. Camilerin sosyal mekanlar haline getirilmesi, din görevlilerinin aktif olarak görev yapmalarıyla mümkün olduğu söylenmektedir (Karaalp, 2021). Camiler sadece günde beş vakit namaz kılmak için değil, aynı zamanda sosyal yaşam ve kültür merkezi haline getirilmelidir (Yavuzer, 2008).

Camilerin sosyal ve kültürel faaliyetler içinde kullanılabildiğini göstermek amacıyla Diyanet Gençlik Merkezlerinde görev yapan din görevlileri, "Gençliğe Değer" projesini, daha çok camilerde toplanma ve faaliyetleri gerçekleştirme şeklinde uygulayarak gençlere camilerin sadece namaz kılınan yerler olmadığını göstermişlerdir (Ekici, 2022). Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında görev yapan vaizlerden danışmanlık talep eden kadınların sorunlarının dikkate alınması, camiye gitmelerinin teşvik edilmesi ve camilerin gerektiğinde kadınların sorunlarının çözüldüğü mekânlar haline getirilmesi önemlidir. Ayrıca camiler, tıpkı Hz. Peygamber (s.a.v.) döneminde olduğu gibi toplum olma bilincinin yeniden inşa edildiği sosyalleşme mekânlarına dönüştürülmelidir (Karaalp, 2021).

Alanyazın ve araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, ibadet mekanlarının yalnızca ibadet edilen mekanlar olmanın ötesinde, toplumsal sorunların görüşülüp çözüldüğü, sosyal yaşamın bir parçası haline gelen mekânlar olması gerektiği anlaşılmaktadır. Din görevlileri ve araştırma bulguları, camilerin insanların vakit geçirebileceği, din görevlileriyle iletişime geçerek bireysel ve toplumsal sorunlarını paylaşabilecekleri sosyal alanlar olarak yeniden düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Araştırma verilerinden elde edilen nitel ve nicel sonuçlar incelendiğinde, din görevlilerinin dinî bilgiyi aktarırken veya sorunları çözmeye çalışırken özellikle çocuklara, gençlere ve kadınlara ulaşmada zorluklar yaşadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca din görevlilerinin din hizmetinde karşılaştıkları ekonomik zorluklar ve ibadet mekanlarındaki fiziki yetersizlikler, hedef kitleye ulaşmada önemli bir engel teşkil etmektedir. Müftülüklerde görev yapan personelin tutum ve davranışlarının, din görevlilerinin motivasyonlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Ayrıca, din hizmeti alan bireylerin ailevi sorunlar, çocuklar ve gençlerle ilgili karşılaştıkları problemlerin toplumda çözüm bekleyen önemli bir mesele olduğu anlaşılmaktadır. Din görevlilerinin bu sorunların çözümü için yoğun çaba sarf ettikleri, sorun yaşayan ailelerle etkili iletişim kurarak gerektiğinde ayet ve hadislerden faydalandıkları ve uygun durumlarda ilgili kurum ve yetkililerden destek aldıkları tespit edilmiştir.

Din görevlileri, gençler arasında deizm ve ateizm gibi inanç dışı eğilimlerin yaygınlaştığını ifade ederek bu konuda manevi rehberliğin kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca, bazı gençler, kendilerini değersiz hissettiklerini belirtmiş, ancak bu durumun manevi destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve aile içi iletişim süreçlerinin iyileştirilmesiyle büyük ölçüde aşılabileceğini dile getirmişlerdir.

Din görevlilerinin problem çözme sürecinde empati kurma, etkili dinleme ve bireylere güven sağlayarak sorunlarını paylaşmalarını teşvik etme becerileri öne çıkmaktadır. Ayrıca, bireylerin sorunlarını kendi başlarına çözemediklerinde ve kendilerini çaresiz hissettiklerinde, din görevlilerinin bu kişileri ilgili kurumlara ve yetkililere yönlendirdiği görülmüştür. Hem nitel hem de nicel bulgular, bireylerin sorunlarını çözmenin temelinde güçlü bir iletişim becerisinin yer aldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, kadınların dinî sorunları çözmede, sorunlara rehberlik etmede ve dinî-ahlaki değerleri uygulamada erkeklere göre daha başarılı oldukları sonucuna

ulaşılmıştır. Bu durum, kadın din görevlilerinin rehberlik ve iletişim becerilerindeki etkili rollerini göstermektedir.

Din görevlileri, ailevi sorunlara çözüm üretirken bilgi kaynağı olarak Kuran ve hadisleri kullanmakta ve caminin, tıpkı Saadet Asrı'nda olduğu gibi, sorunların çözüldüğü bir yer olması gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca, başkalarının sorunlarını yeterince anlayabilmek için, eğitim seviyesi ve psikolojik durum gibi faktörlerin sorun çözme sürecinde çok önemli olduğunu belirtmektedirler.

İyi bir problem çözücü din görevlisinin, din hizmetlerinin gereklilikleri doğrultusunda kendisini sürekli geliştirmesi, farklı alanlarda bilgi sahibi olması, din sosyolojisi ve din psikolojisi gibi disiplinlerde okumalar yapması, sosyal medyayı etkin bir şekilde takip ederek güncel olaylardan haberdar olması beklenmektedir. Aynı zamanda, iyi problem çözen bir din görevlisinin yalnızca belli diplomalara sahip olması değil; kitap okuma alışkanlığına sahip olması, siyasi görüş, renk veya dil gözetmeksizin insanlara eşit ve adil bir şekilde yaklaşması, güler yüzlü ve nazik bir tutum sergilemesi, etkili iletişim, empati, güvenilirlik, ahlaklılık ve tarafsızlık gibi özelliklere de sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte, 30-39 yaş aralığındaki din görevlilerinin, diğer yaş gruplarına kıyasla aile ve kişisel sorunların çözümünde, dini sorunlara rehberlik etmede, bireysel ve toplumsal sorunlara çözüm bulmada, dinî ve ahlaki değerleri uygulamada ve genel olarak problem çözme becerilerinde daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Bu durum, 30-39 yaş grubundaki din görevlilerinin deneyim, bilgi birikimi ve etkili iletişim becerileri açısından öne çıktığını göstermektedir.

Vaizler ve Kur'an kursu öğreticileri, dinî sorunların çözümü ve rehberlik konularında imam-hatiplerden daha yüksek düzeyde bir başarı göstermiştir. Özellikle Kur'an kursu öğreticilerinin, sorun çözme süreçlerinde dinî ve ahlaki değerleri uygulama becerileri açısından diğer meslek gruplarına kıyasla daha yetkin olduğu belirlenmiştir.

Bunun yanı sıra, Diyanet Gençlik Merkezi ve Aile ve Dini Rehberlik Bürosu gibi kurumlarda görev yapan din görevlilerinin, bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etme becerilerinin, cami veya Kur'an kursu gibi kurumlarda çalışan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farklılığın, söz konusu iki kurumda görev yapan din görevlilerinin rehberlik ve danışmanlık alanında daha fazla deneyim kazanmış olmaları ve bu kurumların işlevlerinin bireylerin sosyal ve psikolojik sorunlarına çözüm bulmaya odaklanması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Görev tanımlarının, dinî

rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine yoğunlaşması, bu din görevlilerinin ilgili becerilerini geliştirmelerinde önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir.

Ayrıca, Kur'an kursu öğreticilerinin, sorun çözme süreçlerinde dinî ve ahlaki değerleri uygulama konusundaki başarılarının, cami çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun muhtemel nedeni, Kur'an kurslarında görev yapan din görevlilerinin, öğrenciler ve kursiyerlerle daha uzun süreli ve doğrudan bir etkileşim içerisinde olmalarıdır. Bu yoğun ve süreklilik arz eden etkileşim, din görevlilerine dinî ve ahlaki değerlere dayalı rehberlik sunma fırsatını artırmakta ve bu değerleri sorun çözme süreçlerine daha etkin bir şekilde entegre etmelerini sağlamaktadır. Sonuç olarak, farklı çalışma alanlarında görev yapan din görevlilerinin, bireysel ve toplumsal sorunlara yönelik rehberlik ve çözüm üretme becerilerinde farklılıkların bulunduğu ve bu farklılıkların görev yapılan kurumun işlevleri ve etkileşim düzeyiyle doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Gençlerin dinî ve manevi değerlerle bağ kurmalarını sağlamak için sportif, sanatsal ve kültürel etkinlikler gibi ilgi alanlara yönelik faaliyetler camilerde ve gençlik merkezlerinde artırılmalıdır.
- Din görevlileri, deizm ve ateizm gibi konularda bilimsel ve teolojik bilgiyle donatılmalı; bu konularda gençlerle sağlıklı iletişim kurabilecekleri eğitimler almalıdır.
- Diyanet Gençlik Merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin bireysel ve toplumsal sorunlara rehberlik etmede daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Bu modelin diğer kurumlara örnek teşkil edecek şekilde yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.
- Din görevlilerinin sadece dinî bilgilerle değil, sosyal ve psikolojik konularda da yetkinlik kazanmalarını sağlamak amacıyla kapsamlı hizmet içi eğitim

programları düzenlenmelidir. Bu programlarda aile danışmanlığı, kriz yönetimi, çocuk gelişimi ve gençlerle iletişim gibi konulara yer verilmelidir.

- Din görevlilerine, özellikle gençler, kadınlar ve çocuklarla etkili iletişim kurabilmeleri için düzenli hizmet içi iletişim becerileri eğitimleri verilmelidir.
- Din görevlilerinin motivasyonunu artırmak amacıyla düzenli olarak seminerler, etkinlikler ve mesleki gelişim programları düzenlenmelidir.
- Müftülerin, din görevlilerinin çalışmalarını düzenli olarak takdir etmesi ve başarılarını ödüllendirmesi için teşvik edici politikalar oluşturulmalıdır.
- Din görevlilerinin ailevi sorunlarla ilgili olarak rehberlik yaparken psikologlar ve sosyal hizmet uzmanlarıyla iş birliği içinde çalışması sağlanmalıdır.
- Din görevlilerinin toplumsal sorunlara daha etkili çözüm üretebilmesi için düzenli ihtiyaç analizleri yapılmalı ve eğitim içerikleri buna göre güncellenmelidir.
- Din görevlilerinin rehberlik hizmetlerinde psikologlar, sosyal hizmet uzmanları ve aile danışmanlarıyla iş birliği yapmalarını sağlayacak sistemler oluşturulmalıdır.
- Araştırmada, 30-39 yaş grubundaki din görevlilerinin problem çözme becerilerinde daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Bu yaş grubundaki görevlilere, rehberlik ve sorun çözme süreçlerinde daha fazla sorumluluk verilmesi, bu grubun din hizmetlerindeki etkisini artırabilir.
- Hizmet içi eğitimler, dinî bilgiyle sınırlı kalmayıp psikoloji, iletişim, sosyal hizmet ve rehberlik gibi disiplinleri de içermelidir.
- Gençlik Merkezlerindeki başarı göz önünde bulundurularak gençlere yönelik daha fazla program ve etkinlik düzenlenmelidir. Bu programlarda gençlerin bireysel sorunlarına çözüm üretmeye yönelik rehberlik ve destek hizmetleri sunulabilir.
- Vaizler ve Kur'an kursu öğreticilerinin, dinî sorun çözme ve rehberlik konularındaki yüksek başarıları göz önünde bulundurularak bu alanlarda uzmanlaşmayı teşvik eden programlar oluşturulabilir.
- Camiler, Kur'an kursları ve diğer dinî mekanlar; sadece ibadet yerleri değil, aynı zamanda bireylerin sorunlarını dile getirebileceği, bunlara çözüm bulabileceği sosyal ve manevi merkezler olarak yapılandırılmalıdır.

- İmam-hatiplerin sorun çözme, dinî ve ahlaki değerleri uygulama konularında meslektaşlarına kıyasla daha düşük puanlar aldığı tespit edilmiştir. Bu durumu iyileştirmek için imam-hatiplere yönelik iletişim, rehberlik ve problem çözme temalı yoğunlaştırılmış eğitimler sağlanabilir.
- Kur'an kursu öğreticilerinin dinî ve ahlaki değerleri uygulama konusundaki başarıları, diğer meslek gruplarıyla paylaşılmalı ve bu konuda karşılıklı deneyim aktarımını teşvik edecek platformlar oluşturulmalıdır.
- Kur'an kursu öğreticilerinin toplumsal sorunlara çözüm üreten yaklaşımları, akademik çalışmalarla desteklenmeli ve diğer din görevlileri için bir rehber haline getirilmelidir.
- Araştırmada, Kur'an kursu öğreticilerinin sorun çözme ve dinî rehberlik konularında daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Bu deneyimler, diğer meslek gruplarına aktarılabilir ve öğretmenler, eğitimlerde rol model olarak değerlendirilebilir.
- Kur'an kurslarının yalnızca bir dinî eğitim merkezi değil, aynı zamanda bireylerin yaşam sorunlarına çözüm üreten ve manevi rehberlik sağlayan kurumlar olduğu topluma daha iyi anlatılmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Gençler arasındaki inanç eğilimleri üzerine daha kapsamlı saha araştırmaları yapılarak bu alandaki ihtiyaçlar daha iyi anlaşılmalı ve çözüm odaklı politikalar geliştirilmelidir.
- Camilerin ibadet mekânı olmanın ötesindeki sosyal rollerini inceleyen nitel ve nicel çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle geçmişten günümüze camilerin sosyal yaşamda nasıl bir yer tuttuğu ve günümüzde bu rolün nasıl genişletilebileceği araştırılmalıdır.
- Din görevlilerinin toplumsal sorunları çözmedeki etkilerini ve bu sorunlara yönelik yaklaşımlarını inceleyen detaylı çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadın din görevlilerinin, dinî sorunları çözmede ve rehberlikte erkeklerden daha başarılı oldukları görülmüştür. Bu nedenle, kadın din görevlilerinin rehberlik ve iletişim alanındaki etkili rolüne odaklanan daha kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır.

- Diyanet Gençlik Merkezi, Aile ve Dini Rehberlik Bürosu gibi kurumlarda görev yapan din görevlilerinin, rehberlik ve danışmanlık alanındaki becerilerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Farklı kurumlar arasında görev tanımları ve çalışma koşullarına ilişkin karşılaştırmalı çalışmalar önerilmektedir.
- 30-39 yaş grubundaki din görevlilerinin problem çözme becerilerinde diğer yaş gruplarına göre daha başarılı olduğu sonucundan hareketle, bu yaş grubunun özelliklerini ve bu başarıya katkıda bulunan faktörleri inceleyen detaylı araştırmalar yapılmalıdır.
- Deizm ve ateizm gibi inanç dışı eğilimlerin gençler arasında yaygınlaştığına dair bulgular, bu konuda yapılacak daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar, gençlere yönelik etkili manevi rehberlik ve destek mekanizmalarının geliştirilmesine odaklanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, S. (2007). Islam and counseling: Models of practice in Muslim communal life. *Journal of Pastoral Counseling*, 42, 42-55.
- Acar, A. K. (2023). Postmodern dönemde bir cami kurgulamak. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 10(1), 201-224.
- Acuner, Y., & Artan, O. (2007). Din görevlilerinin problemleri üzerine bir araştırma: Van örneği. *Diyanet İşleri Başkanlığı I. Din Hizmetleri Sempozyumu Bildirileri* (3-4 Kasım 2007), 2, 104-105. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı.
- Adagide, S. (2008). *15-49 yaş grubu kadınların problem çözme becerilerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Agus, C., Cahyanti, P. A. B., Widodo, B., Yulia, Y., & Rochmiyati, S. (2020). Cultural-based education of Tamansiswa as a locomotive of Indonesian education system. In W. Leal Filho, A. L. Salvia, & L. Brandli (Eds.), *Universities as living labs for sustainable development: Supporting the implementation of the sustainable development goals* (pp. 471-486).
- Akkaya, Ü. H. (2023). Akışkan modern dünyada ailede kuşaklar arası ilişkiler ve din. *Değişen Dünyada Aile: XII. Uluslararası Din Görevlileri Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. Mehîr Vakfı Yayınları.
- Akpınar, Ö. (2022). *Hokey sporcularının empati kurma ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Aksoy, B. (2003). Problem çözme yönteminin çevre eğitiminde kullanımı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(14), 83-98.
- Aktepe, Ü. (2015). *Ergenlerin değerleri ile duygusal ifadeleri ve problem çözme becerileri arasındaki öngörücü ilişkiler* [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Aktaş, M. C. (2019). Nitel veri toplama teknikleri. In H. Özmen & O. Karamustafaoğlu (Eds.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (ss. 114-136). Pegem Akademi.

- Akyürek, S. (2005). Kur'an kursu öğreticisinin mesleki yeterlikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(18), 19-36.
- Albayrak, A. (2009). Din görevlilerinin mistik tecrübe düzeyleri (Giresun yöresi örneği). *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(4), 153-185.
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik* (2. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altaş, N. (2000). Dini danışmanlığın teorik temelleri. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 41(1), 327-350.
- Altaş, N. (2022). *Din eğitimi* (1. basım). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Altıntaş, M. E. (2018). Bir hatip olarak din görevlilerinde bulunması gereken temel yeterlikler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6(12), 416-429.
- Altıntaş, R. (2004). Din görevlilerinin kültürel standartlarının iyileştirilmesi. *Diyanet Aylık Dergi*, 166, 41-43.
- Altıntaş, T. T., & Bıçakçı, M. Y. (2024). Çocukların problem çözme becerilerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 9(73), 465-482.
- Altıntaş, R. (2023). Diyanet İşleri Başkanlığı gençlik çalışmalarında din eğitimi mekanı olarak kamp merkezinin yeri ve önemi. *İslami Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 3-34.
- Anderson, J. R. (2005). *Cognitive psychology and its implications*. Macmillan.
- Arıcı, H. Y. (2024). Gençlerde Sosyal Medya Bağımlılığına Yönelik Manevi Danışmanlık Müessesesi. *Diyanet İlmi Dergi*, 60(1), 377-410.
- Arenofsky, J. (2001). Developing your problem-solving skills. *Career World*, 29(4), 18-21.
- Arslan, H. (2022). *Öğretmenlerin problem çözme becerileri ile teknostres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Arpacı, S., & Perçin, N. Ş. (2021). Öz yeterliliğin problem çözme becerisine etkisinde iletişim becerisinin aracı rolü: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 19(2), 142-161.

- Aşlamacı, İ. (2016). Üniversite öğrencilerinin Diyanet İşleri Başkanlığı hizmetlerine yönelim durumları: İnönü Üniversitesi örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(6), 1563-1582.
- Aşlamacı, İ. (2023). *21. yüzyıl becerileri ve din eğitimi-eleştirel bir yaklaşım*. Dem Yayınları.
- Aybey, S. (2015). Dini danışmanlık bağlamında aile ve dini rehberlik büroları. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(2), 137-152.
- Aybey, S. (2016). Müftülüklere gelen evlilikle ilgili sorunların çözümünde dini danışmanlığın rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research*, 9(44).
- Aybey, S. (2018). Diyanet İşleri Başkanlığı'na yansıyan örneklerle aile ilişkileri problemleri. *Balıkesir İlahiyat Dergisi*, 4(2), 15-30.
- Aybey, S. (2024). Deprem Sonrası Ortaya Çıkan Problemlerin Çözümünde Manevi Danışmanlık (Zonguldak Örneği). *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, (17), 197-223.
- Aydeniz, N. (2020). Dini danışman ve manevi rehber olarak imamların mahalle yaşamına sağlayabileceği katkı üzerine. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(35), 1-34.
- Aydoğan, Y. (2004). *İlköğretim ikinci ve dördüncü sınıf öğrencilerine genel problem çözme becerilerinin kazandırılmasında eğitimin etkisinin incelenmesi* [Doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Aydın, M. Ş. (2019). *Din eğitimi bilimi*. Kimlik Yayınları.
- Aydın, R., Varol, D., & Kılınç, M. (2024). Öğretmenlerin mesleki imajları ile kişilerarası problem çözme becerilerinin incelenmesi. *The Journal of International Educational Sciences*, 11(41), 201-238.
- Aydın, S. (2024). *Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi dersi ve İmam Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin gözlemlerine göre gençlerin deizm algısına sosyolojik bir yaklaşım (Fatsa örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Ordu Üniversitesi.

- Ayten, A., Göcen, G., Sevinç, K., & Ayten, E. E. (2012). Dini başa çıkma, şükür ve hayat memnuniyeti ilişkisi: Hastalar, hasta yakınları ve hastane çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 12(2), 45-79.
- Baba, C. (2020). Dini iletişimi olumsuz yönde etkileyen unsurlardan biri: Hatibin güvenilir olmaması. *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(1), 286-301.
- Bacanlı, H., & Aydın, B. (2018). *Yetkin problem çözme*. Akay Eğitim Yayınları.
- Bağışlar, Z. (2023). *Akdeniz Üniversitesi çocuk evlerinde görev yapan Diyanet personeline bulunması gereken vasıflar* [Yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Bakırlı, E. (2024). *Manevi danışmanların Gençlik ve Spor Bakanlığı yurtlarında yürüttükleri din-ahlak-değer eğitimi uygulamalarına bakışı: Balıkesir örneği* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Barış, İ., & Taylan, H. H. (2020). Küresel salgın sürecinde Türkiye’de aile içi sorunlar. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (5), 13-32.
- Başkonak, M. (2021). Covid-19 salgın sürecinde engellilere yönelik uzaktan yaygın din eğitimi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, (12), 89-119.
- Batar, Y., Demir, S., & Sayın, G. (2022). Yaygın din eğitiminde uzaktan öğretim uygulamaları ve online cami dersleri. *Diyanet İlmi Dergi*, 58(4), 1551-1580.
- Batur, B. (2015). Türkiye’de modernleşme, din ve din adamlığı. *Electronic Turkish Studies*, 10(10), 181-200.
- Baykul, Y. (2015). *Eğitimde ve psikolojide ölçme: Klasik test teorisi ve uygulaması*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bayraktar, A. (2014). *İlahiyat eğitiminin öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerilerine katkısı* [Yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Bayraktar, T., & Sümen, Ö. Ö. (2024). Dördüncü sınıf öğrencilerinin okuduğunu anlama öz yeterlik algıları, üst bilişsel farkındalıkları ve problem çözme başarıları

- arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (69), 132–152.
- Benzer, F. (2005). *Din görevlisinden beklentiler ve din görevlilerinin mesleki yeterlikleri (Amasya-Sakarya-Sivas-Trabzon)* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Berk, A. (2017). *Elit atletlerin problem çözme becerilerinin stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Bernard, H. R. (1994). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. AltaMira Press.
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172.
- Bilecik, S. (2019). Ziyaüddin Sardar'ın postnormal zamanlar teorisi çerçevesinde toplumsal değişim sürecinde din eğitimi üzerine bir değerlendirme. *Amasya İlahiyat Dergisi*, (13), 297-322.
- Bilgen, H. (2023). *Okul öncesi dönem çocukların problem çözme becerileri ve zekâ puanlarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Bilici, S. C. (2019). Örneklem yöntemleri. In H. Özmen & O. Karamustafaoğlu (Eds.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (pp. 56-78). Pegem Akademi.
- Bingham, A. (2019). *Çocuklarda problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi* (Çev. A. Ferhan Oğuzkan). MEB Yayınları: Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi.
- Bjorklund, D. F. (2012). *Children thinking: Developmental education and individual differences* (2nd ed.). Brooks Cole Publishing Company.
- Bora, N., & Altaş, N. (2022). Din eğitimcileri açısından sosyal medya vaizleri ve irşad. C. Abuzar & M. C. Gökçe (Ed.), *Farklı yönleriyle İslam ve tebliğ* (ss. 102-130). İstanbul: Nida Akademi.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1963). *Educational research: An introduction*. David McKay Company.
- Bransford, J. D., & Stein, B. S. (1993). *The IDEAL problem solver: A guide for improving thinking, learning, and creativity*. W. H. Freeman.

- Brown, L. J. (1988). Helping children learn to solve problems. *Day Care and Early Education*, 16, 26–30.
- Budakoğlu, B. (2023). Okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeylerinin incelenmesi: Üsküdar örneği. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 9(1).
- Bulut, K. (2019). *Din görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (İç Batı Anadolu bölümü örneği)* [Doktora tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Büyükkaragöz, S., & Çivi, C. (1999). Genel öğretim metotları (10. Baskı). *İstanbul: Beta*.
- Canbazoglu Bilici, S. (2019). Örneklem yöntemleri. In H. Özmen & O. Karamustafaoğlu (Eds.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (ss. 56-78). Pegem Akademi.
- Candemir, F. (2023). *İhtiyaç odaklı Kur'an kursu öğrencilerinin tercih sebepleri ve beklentileri* [Yüksek lisans tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Cebeci, S. (2010). Bir din öğretimi yaklaşımı olarak dini danışma ve rehberlik. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8(19), 53-69.
- Cevherli, K., & Şentepe, A. (2016). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin sosyal medya kullanım alışkanlıkları, gençliğin gelişimi ve problemleri karşısında din görevlileri. *7. Uluslararası Din Görevlileri Sempozyumu Bildirileri* (ss. 123–143). Sakarya.
- Chadwick, B. A., Bahr, H. M., & Albrecht, S. L. (1984). *Social science research methods*. Prentice Hall.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). Routledge.
- Cornelius, S. W., & Caspi, A. (1987). Everyday problem solving in adulthood and old age. *Psychology and Aging*, 2(2), 144.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.; 3. basımdan çeviri). Siyasal Kitabevi.

- Creswell, J. W. (2020). Karma yöntem desenleri. H. Çelik (Çev.), *Eğitim araştırmaları: Nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* (5. basım, ss. 696-755). Edam Yayınları.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Nitel yöntemler. E. Karadağ (Çev. Ed.), *Araştırma tasarımı: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (ss. 179-211). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2
- Çakmak, A., & Ecer, M. (2024). Yüksek din öğretimindeki kız öğrencilerin cami içi din hizmetlerinden istifade etme durumları. *İdrak Dini Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 305-322.
- Çakmak, Ö. F., Kabul, H. B., Aydın, O., Hacifettahoğlu, A., & Davulcu, A. (2024). Okul yöneticilerinde problem çözme becerileri düzeylerinin araştırılması. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 10(2).
- Çanakcı, A. A. (2006). *Balıkesir ve merkez köylerinde imam-hatiplerin mesleki yeterliliği ve yaygın din eğitimindeki rolü* [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Çanakcı, A. A. (2015). Cami cemaatinin din görevlilerine bakışı: Balıkesir örneği. *Balıkesir İlahiyat Dergisi*, 1(2), 253-282.
- Çekin, A. (2005). *Din görevlisinden beklentiler ve din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri (Elazığ-Erzurum-Malatya-Urfa örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Çıtırık, A. N. (2023). *Aile ve dini rehberlik büroları bağlamında ailelerin karşılaştığı dini-manevi sorunlar (Ankara ili örneği)* [Doktora tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Çıtırık, A. N., & Zengin, Z. S. (2020). Küresel salgın zamanında din görevlileri gözüyle Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yaygın din hizmeti ve eğitimi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (Salgın Hastalıklar Özel Sayısı), 599-624.

- D’Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107–126. <https://doi.org/10.1037/h0031360>
- D’Zurilla, T. J., Maydeu-Olivares, A., & Kant, G. L. (1998). Age and gender differences in social problem-solving ability. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 241–252. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(98\)00029-4](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(98)00029-4)
- D’Zurilla, T. J., Nezu, A. M., & Maydeu-Olivares, A. (2004). Social problem solving: Theory and assessment. In E. C. Chang, T. J. D’Zurilla, & L. J. Sanna (Eds.), *Social problem solving: Theory, research, and training* (pp. 3–27). American Psychological Association.
- Danish, S. J., Petitpas, A. J., & Hale, B. D. (2007). Sport as a context for developing competence. In D. Smith & M. Bar-Eli (Eds.), *Essential readings in sport and exercise psychology* (pp. 412–422). Human Kinetics.
- Daniel, J. (2006). *Effects of band and seating placement on the motivation and musical self-esteem of high school wind musicians* [Master's thesis]. Bowling Green State University.
- Davey, G. C., Hampton, J., Farrell, J., & Davidson, S. (1992). Some characteristics of worrying: Evidence for worrying and anxiety as separate constructs. *Personality and Individual Differences*, 13(2), 133–147.
- Davidson, J. E., Deuser, R., & Sternberg, R. J. (1994). The role of metacognition in problem solving. In J. Metcalfe & A. P. Shimamura (Eds.), *Metacognition: Knowing about knowing* (pp. 207–226). The MIT Press.
- Demir, L. (2020). *Din görevlilerinin mesleki yeterlilik algıları ile yaşam doyumu ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi (İstanbul örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Biruni Üniversitesi.
- Demir, M. H. (2020). Din görevlilerinin iletişim yeterlilikleri. *Kocaeli İlahiyat Dergisi*, 4(2), 313-354.
- Demir, M. H. (2021). *Yetişkin din eğitiminde iletişim* [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Demir, Ö. (2019). İlahiyat son sınıf öğrencilerinin dini hitabet yeterlikleri, Diyanet İşleri Başkanlığı ve din görevlileri ile din hizmetleri hakkındaki görüşleri. *Bayburt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (9), 79-115.
- Demiraslan, E. (2024). *Lise öğrencilerinin deizm ve ateizme dair ilgili bilgi düzeyleri ve yaklaşımları arasındaki ilişki* [Tezsiz yüksek lisans dönem projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- DeVellis, R. F. (2022). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar* (T. Totan, Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık.
- Dewey, J. (1933). *How we think*. Columbia University.
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>
- DİB (2014). Diyanet İşleri Başkanlığı personel yeterlikleri. Erişim adresi: <https://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/Documents/Diyanet%20%C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Personel%20Yeterlikleri.pdf>
- DİB (2022). Görev ve çalışma yönetmeliği. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=19795&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>
- DİB (2024). 2024-2028 stratejik planı. Erişim adresi: <https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/Detay/131/2024-2028-stratejik-plan%C4%B1>
- Doğan, A. (2013). *Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik ve hizmet içi eğitime bakışları* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Doğru, A. (2008). *Din görevlilerinin hizmet alanları ve problemleri (Kayseri ilinde görev yapan vaizler üzerine sosyolojik bir inceleme)* [Yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Dong, L. (2005). Problem solving. In S. W. Lee (Ed.), *Encyclopedia of school psychology* (pp. 407–409).

- Dugas, M. J., Letarte, H., Rhéaume, J., Freeston, M. H., & Ladouceur, R. (1995). Worry and problem solving: Evidence of a specific relationship. *Cognitive Therapy and Research, 19*, 109–120.
- Duncan, H. D., Eddy, J. P., & Haney, C. W. (1981). Using religious resources in crisis intervention. *Counseling and Values, 25*(3), 178-191.
- Duran, H. E. (2023). *Sosyal bilişsel öğrenme kuramı bağlamında din görevlilerinin dini-ahlaki rol modelliği* [Doktora tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Duran, H. E., & Yılmaz, M. (2024). Cami cemaatine göre din görevlilerinin rol modelliği. *İdrak Dini Araştırmalar Dergisi, 4*(1), 127-168.
- Durmuşlar, Z. K. (2021). Osmanlı döneminde imamların ortaya koyduğu faaliyetlerin günümüz manevi danışmanlık ve rehberlik açısından değerlendirilmesi. *İLSAM Akademi Hakemli Dergisi, 1*(2), 229-249.
- Durlak, J. A. (1983). Social problem-solving as a preliminary prevention strategy. In R. D. Felner, L. A. Jason, J. N. Moritsugu, & S. S. Farber (Eds.), *Preventive psychology: Theory, research, and practice* (pp. 31–49). Pergamon.
- Eatough, V., & Smith, J. A. (2017). Interpretative phenomenological analysis. In C. Willig & W. Stainton-Rogers (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research in psychology* (pp. 193-209). Sage Publications.
- Ege, R. (2011). Dini danışmanlık ve rehberlik'in bir bilim dalı olarak gelişmesinin gerekliliği üzerine bazı düşünceler. *Dinî Araştırmalar, 14*(39), 104–114.
- Ege, R., & Yazıbaşı, M. A. (2021). Sosyal hizmet alanında görev yapan din görevlilerinin öz yeterlik algıları. *Dinî araştırmalar, 24*(61), 249-280.
- Ekici, K. (2020). Kur'an kursları öğretim programının yetişkin din eğitimi kapsamında değerlendirilmesi: Osmaniye ili örneği [Doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Elias, M. J., & Weissberg, R. P. (2000). Primary prevention: Educational approaches to enhance social and emotional learning. *Journal of School Health, 70*(5), 186–190.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing, 62*(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>

- Elzerey, A. (2021). Din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin motivasyon düzeylerine etkisi [Yüksek lisans tezi]. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Ergin, B. E., & Dağ, İ. (2013). Kişilerarası problem çözme davranışları, yetişkinlerdeki bağlanma yönelimleri ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkiler. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 14(1), 36–45.
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Pegem Akademi Yayınları.
- Ertürk, İ. (2024). Aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlara göre Diyanet Akademisi meslekî eğitim programının değerlendirilmesi. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 24(2), 751–787.
- Ev, H. (2021). Din kültürü ve ahlak bilgisi dersleri öğretim programları. In M. Bahçekapılı & A. A. Çanakcı (Eds.), *Din eğitiminde ana konular* (1. basım, ss. 315-343). Eski Yeni Yayınları.
- Evans, J. R. (1997). Creativity in OR/MS: The creative problem-solving process, Part 1. *Interfaces*, 27(5), 78–83. <https://doi.org/10.1287/inte.27.5.78>
- Farmer, T. A., & Matlin, M. W. (2019). *Cognition*. John Wiley & Sons.
- Feltz, D. L. (1988). Self-confidence and sports performance. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 16(1), 423–458.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). Sage Publications.
- Frensch, P. A., & Funke, J. (1995). Definitions, traditions, and a general framework for understanding complex problem solving. In P. A. Frensch & J. Funke (Eds.), *Complex problem solving* (pp. 3–25). Psychology Press.
- Funke, J. (2014). Problem solving: what are the important questions?. In *Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society* (Vol. 36, No. 36).
- Gedik, İ. (2024). *Antrenörlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Ordu Üniversitesi.
- Gelbal, S. (1991). Problem çözme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(6), 167-173.
- Ghorbani, N., Watson, P. J., Saeedi, Z., Chen, Z., & Silver, C. F. (2012). Religious problem solving and the complexity of religious rationality within an Iranian

- Muslim ideological surround. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 51(4), 656-675.
- Glassman, W. E., & Hadad, M. (2009). *Approaches to psychology* (5th ed.). McGraw Hill Education.
- Göküş, Ş. (2019). Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 9(2), 285-309.
- Greene, J. (2005). *Memory, thinking, and language topics in cognitive psychology*. Taylor & Bacon.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255-274.
- Gül, A. (2023). Diyanet gençlik merkezlerinde yürütülen değerler eğitimi çalışmalarının öğretmen, öğrenci, veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı personeli görüşleri çerçevesinde incelenmesi. *Mevzu-Sosyal Bilimler Dergisi*(10), 543-583.
- Gültekin, M. B. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde din görevlileri-cami-cemaat ilişkileri (Ankara/Yenimahalle örneği). *Kocaeli İlahiyat Dergisi*, 4(2), 131-164.
- Güdük, E. (2022). Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile sosyal öz-yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Günler, S., & Zengin, M. (2024). Gençlerin Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yönetilen cami gençlik merkezi işbirliğine dayalı hizmetlere bakışları ve beklentileri: İstanbul örneği. *Eskiyeni*, (53), 635-660.
- Gürleyük, G. C. (2008). *Sınıf öğretmeni adaylarının çeşitli değişkenler açısından eleştirel düşünme eğilimleri, problem çözme becerileri ve akademik başarı düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Gürşen Otacıoğlu, S. (2008). Prospective teachers' problem-solving skills and self-confidence levels. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 8(3), 915-923.

- Güzel, M. (2019). Din görevlilerinin yeterlikleri (Almanya Baden-Württemberg eyaleti örneği) [Doktora tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Heppner, P. P. (1978). A review of the problem-solving literature and its relationship to the counseling process. *Journal of Counseling Psychology*, 25(5), 366.
- Heppner, P. P., & Baker, C. E. (1997). Applications of the problem solving inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 29(4), 229–241.
- Heppner, P. P., & Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66–75. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.29.1.66>
- Horn, J. L. (1982). The aging of human abilities. In B. B. Wolman (Ed.), *Handbook of developmental psychology* (pp. 847–870). Prentice-Hall.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- İDE. (2021). *Din eğitiminde yeniden yapılanma: İnsanın anlam arayışına rehberlik* (Rapor No: 2). [Görmez, M. (Hazırlayan) vd.]. Ankara.
- İleritürk, D., & Kıncal, N. Ç. (2017). Farklı ülkelerin PISA 2012 problem çözme becerileri sonuçlarının karşılaştırılması. *The Journal of Academic Social Science*, 43(43), 406–422.
- İlisu, A., & Çeliktaş, H. S. (2021). Yaygın din eğitimi kapsamında cami cemaati ile imam hatipler arasındaki iletişimin niteliği (Tekirdağ örneği). In M. Üzümcü & R. Akkır (Eds.), *Tarihten günümüze Tekirdağ'ın değerleri: Alimler, eserler, kurumlar* (ss. 501–520). İstanbul.
- İnce, A. (2017). Kur'an kurslarının danışmanlık ve rehberlik fonksiyonu (Öğretici görüşlerine dayalı sosyo-psikolojik bir analiz). *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (SAUIFD)*, 19(35), 121–149.
- İnce, A., & Cevherli, K. (2019). Dezavantajlılığın giderilmesinde Kur'an kurslarının rolü: Sakarya'daki kadınlar örneği. *Diyanet İlmi Dergi*, 55(2), 495–524.

- İnce, A., Temiz, Y. E., & Erdinç, Z. (2023). 6 Şubat Kahramanmaraş depremlerinde din hizmetleri: Manevi danışmanlık ve rehberlik bağlamında bir saha araştırması. *Eskiyeni*, (50), 683-704.
- Kalaycı, N. (2001). *Sosyal bilgilerde problem çözme ve uygulamalar*. Gazi Kitabevi
- Kandemir, E. (2023). Bir davetçi olarak Hz. Muhammed'in (sav) rehberliğinde din görevlisinin iletişim dili. *Darulhadis İslami Araştırmalar Dergisi*, (4), 93-112.
- Karaalp, C. (2021). Kur'ân'da "mescid" kavramı ve Türkiye'de cami hizmetlerinin iyileştirilmesi. *Van İlahiyat Dergisi*, 9(14), 64-90.
- Karakaş, F. (2023). Beden eğitimi öğretmenlerinin kişilik, yenilikçi davranışlar ve sosyal problem çözme özellikleri [Doktora tezi]. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.
- Karasakal, Ş. (2014). Lider olarak din görevlilerimiz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2(4), 39-53.
- Kartal, E. N., & Öçal, T. (2024). Yaratıcılık bağlamında problem kurma becerisinin problem çözme becerisine etkisi. *EKEV Akademi Dergisi*, (98), 91-110.
- Kasschau, R. A. (2003). *Understanding psychology*. The McGraw-Hill.
- Kaya, M., & Nazıroğlu, B. (2008). Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26(26-27), 25-53.
- Keskin, M. (2022). *Sorun çözme terapisi* (5. baskı). Altınordu Yayınları.
- Keskin, M., & Yıldırım, M. (2024). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iletişim ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Online Journal of Recreation & Sports*, 13(2).
- Kılıç, A. İ. (2014). Bayan vaizlerin mesleki özyeterlik algıları. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 14(3), 7-34.
- Korkut, F. (2002). Problem solving skills of high school students [Lise öğrencilerinin problem çözme becerileri]. *Hacettepe University Faculty of Education Journal*, 23(23), 177-184.

- Kotaman, H. (2022). Comparison of impact of secular and religious education on children's factuality judgements and problem solving strategies. *British Journal of Religious Education*, 44(3), 336-347.
- Kozikoğlu, İ., Dilek, G., & Arkalı, Y. (2022). Öğretmenlerin otantik öğrenmeye ilişkin hazırbulunuşlukları ile problem çözme becerisi kazandırma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1500–1514.
- Krause, N. (2009). Religious involvement, humility, and self-rated health. *Social Indicators Research*, 98(1), 23–39. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9514-x>
- Kruger, L. J. (1997). Social support and self-efficacy in problem solving among teacher assistance teams and school staff. *The Journal of Educational Research*, 90(3), 164–168.
- Krulik, S., & Rudnick, J. A. (1987). *Problem solving: A handbook for teachers* (2nd ed.). Allyn and Bacon.
- Kural, B., Bektaş, F., Ayan, V., Orçan, F., & Yüksek, S. (2023). Oryantiring sporcularının problem çözme becerileri ve kendi kendine liderlik algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-13.
- Kurt, İ. (2023a). Diyanet İşleri Başkanlığı dini yüksek ihtisas eğitiminin müftü-vaiz yeterlikleri açısından değerlendirilmesi [Doktora tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Kurt, İ. (2023b). Diyanet İşleri Başkanlığı dini yüksek ihtisas eğitimi. *Din ve İnsan Dergisi*, 3(6), 111–129.
- Köylü, M. (1990). Din görevlilerinde bulunması gereken nitelikler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(4), 135-154. <https://doi.org/10.17120/omuifd.44547>
- Köylü, M., & Oruç, C. (2023). *Gençlik dönemi din eğitimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Küçük, N. (2021). Din görevlilerinin meslek etiğine ilişkin algı düzeyleri (Samsun ili örneği) [Doktora tezi]. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60.

- Levin, J. S., & Chatters, L. M. (1998). Religion, health, and psychological well-being in older adults: Findings from three national surveys. *Journal of Aging and Health*, 10(4), 504-531. <https://doi.org/10.1177/089826439801000406>
- Lewis, D., & Greene, J. (1983). *Thinking better*. Owl Books.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2000). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 163-188). Sage Publications.
- Lun, V. M. C., & Bond, M. H. (2013). Examining the relation of religion and spirituality to subjective well-being across national cultures. *Psychology of Religion and Spirituality*, 5(4), 304.
- Mailan, Y., & Okumuslar, M. (2021). Pedagogy of religion and socialization. *Әл-Фараби*, 4(76).
- Maxwell, J. A. (1998). Designing a qualitative study. In L. Bickman & D. J. Rog (Eds.), *Handbook of applied social research methods* (pp. 69-101). Sage Publications Inc.
- Mayer, R. E. (2013). Problem solving. In D. Reisberg (Ed.), *The Oxford handbook of cognitive psychology* (pp. 769–778). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195376746.013.0048>
- Mertens, D. M. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (5th ed.). Sage Publications.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma: Desen ve uygulamalar için bir rehber* (S. Turan, Çev. Ed.; 3. basımdan çeviri). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Miller, G. A. (1991). Integrating religion and psychology in therapy: Issues and recommendations. *Counseling and Values*, 36(2), 112-122.
- Miller-Perrin, C., & Krumrei Mancuso, E. (2015). Religion, spirituality, and positive psychology: History and definitions. In *Faith from a positive psychology perspective* (pp. 1-22). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9436-7_1

- Morgan, C. T. (2011). Düşünme ve problem çözme. In S. Karakaş (Ed.), *Psikolojiye giriş* (ss. 127–141). Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Mutlu, Ş. (2018). *Öğreticilerine göre Kur'an kursu öğreticiliğinin mesleki etik ilkeleri* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Mürsel, C. (2020). Aile ve dini rehberlik bürosu görevlilerinin karşılaştıkları problemlere dini danışmanlık ve rehberliğin katkısı (Bingöl örneği). *Antakiyat*, 3(2), 231-255.
- Nokes, T. J., & Schunn, C. D. (2010). Problem solving and human expertise. In *International encyclopedia of education* (Vol. 5, pp. 265–272). Elsevier.
- Novick, L. R., & Bassok, M. (2005). Problem solving. In K. J. Holyoak & R. G. Morrison (Eds.), *The Cambridge handbook of thinking and reasoning* (pp. 321–351). Cambridge University Press.
- OECD. (2013). *PISA 2012 assessment and analytical framework: Mathematics, reading, science, problem solving and financial literacy*. OECD Publishing. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1787/9789264190511-en>
- Oxford University. (2005). Problem. In *Oxford advanced learner's dictionary* (7th ed., p. 1202). Oxford University Press.
- Öğretici, B. (2019). Cami merkezli din eğitimi kapsamında 'Cami Gençlik Buluşmalarının' önemi: Ümraniye örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(67), 730-737.
- Öğütveren, Ş. (2024). *Postmodernitenin Diyanet İşleri Başkanlığı'nın konumu, hizmetleri ve din eğitimine etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Özcan, S. (2023). Öğretmenlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 12(1), 146–158.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test geliştirme: Yapısal eşitlik modellemesi IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINTAB uygulamalı* (ss. 78-79). Nisan Kitabevi.
- Özdemir, Ş. (2012). Göreve yeni başlayan din görevlilerinin mesleki problemleri. *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(10), 13–31.
- Özkan, E., Kula, H., & Soyer, F. (2022). Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin liderlik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin

- incelenmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 55-69.
- Öztaş, D. (2020). *Annelere verilen problem çözme eğitiminin anneler ile çocukların problem çözme becerileri ve çocukların aile içi ilişkileri algılarına etkisi* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Öztoprak, M. (2014). Bireysel ve toplumsal meselelerde Hz. Peygamber'in problem çözme yöntemleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 37, 231-265.
- Pargament, K. I. (1987). *God help me: Towards a theoretical framework of coping for the psychology of religion*. American Psychological Association.
- Pargament, K. I. (2001). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.
- Pargament, K. I., Kennell, J., Hathaway, W., Grevengoed, N., Newman, J., & Jones, W. (1988). Religion and the problem-solving process: Three styles of coping. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 27(1), 90-104. <http://www.jstor.org/stable/1387404>
- Peker, A. Z. (2023). *Aile içi sorunların iyileştirilmesinde manevi destek ve rehberlik* [Yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Plano Clark, V. L., & Ivankova, N. V. (2018). *Karma yöntemler araştırması: Alana yönelik bir kılavuz* (Ö. Çokluk-Bökeoğlu, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Polat, F., & Savaş, E. (2021). Ağrı ilinde din görevlilerinde Covid-19 salgını algısı. *Kafkas Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(16), 539-555.
- Posamentier, A. S., & Krulik, S. (2008). *Problem-solving strategies for efficient and elegant solutions, grades 6-12: A resource for the mathematics teacher*. Corwin Press.
- Pruzinsky, T., & Borkovec, T. D. (1990). Cognitive and personality characteristics of worriers. *Behaviour Research and Therapy*, 28(6), 507-512.

- Rahman, M. M. (2019). 21st century skill "problem solving": Defining the concept. *Asian Journal of Interdisciplinary Research*, 2(1), 64–74. <https://doi.org/10.34256/ajir1917>
- Rowe, H. A. (1985). *Problem solving and intelligence*. Taylor & Francis.
- Sağar, M. E. (2022). Yetişkinlerde sosyal medya bağımlılığının yordayıcısı olarak psikolojik esneklik ve problem çözme becerileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 179–192.
- Sağlam, İ. (2011). Cami cemaatine göre Fransa'daki Türk din görevlilerinin iletişim yeterlikleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 9(21), 121–145.
- Safa, M. (2021). Üniversite öğrencilerinin kampüs camii alışkanlıkları ve camiden beklentileri: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 127-152.
- Sanders, P. (1982). Phenomenology: A new way of viewing organizational research. *Academy of Management Review*, 7(3), 353-360. <https://doi.org/10.2307/257327>
- Santrock, J. W. (2011). *Educational psychology*. McGraw-Hill.
- Sarıtunç, B. (2018). Gençlerin ibadethane ve din görevlileri hakkındaki genel görüşlerine ait bir durum tespiti (Bursa ili örneği). *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(30), 4511-4520.
- Sayın, G. (2024). Din öğretimi süreçlerinde kitle iletişim araçlarının dini bilgi kaynağı olma durumuna ilişkin öğretmen görüşleri. *Medya ve Din Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 87–102.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Serdar, E., Demirel, M., Harmandar Demirel, D., & Çakır, V. O. (2017). Üniversite öğrencilerinin serbest zaman algı düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *The Journal of Social Sciences*, 18(18), 549–560.
- Sertbaş, M., & Akyürek, S. (2024). Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde genç kızlara yönelik faaliyetler düzenleyen din görevlilerinin özellikleri. *Eskiyeşi*, (53), 605–633.

- Seyhan, A. E. (2011). Din hizmetlerinde verimlilik ve kalite açısından hizmet içi eğitimin rolü ve önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 231–248.
- Shewchuk, R. M., Johnson, M. O., & Elliott, T. R. (2000). Self-appraised social problem-solving abilities, emotional reactions, and actual problem-solving performance. *Behaviour Research and Therapy*, 38(7), 727–740.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy□Preference□Index (API). *Health expectations*, 13(3), 234-243.
- Smith, J. A., Larkin, M., & Flowers, P. (2021). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research* (2nd ed.). Sage Publications.
- Stevens, M. (1996). *How to be a better... problem solver*. Industrial Society.
- Stevens, M. (1998). *Daha iyi nasıl... Sorun çözümleme* (A. Çimen, Çev.). Timaş Yayınları.
- Söylev, Ö. F. (2013). Yerleşik irşat usullerini uygulamada ortaya çıkan sorunlar ve dinî danışma ve rehberlik üzerine bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 22(1), 179–202.
- Söylev, Ö. F. (2014). *Türkiye’de dinî danışma ve rehberlik: Alanları, imkanları ve yöntemleri (Diyanet İşleri Başkanlığı örneği)* [Doktora tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Söylev, Ö. (2015). Psikolojik yardım hizmetleri bağlamında Türkiye’de dinî danışma ve rehberlik. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 287-308.
- Söylev, Ö. F. (2017). Dinî danışma ve rehberliğin teolojik temellerine İslâmî yaklaşım. *Diyanet İlmi Dergi*, 53(2), 75-100.
- Sözcü, Z. (2017). Dini danışma ve rehberliğin hayatımızdaki yeri ve önemi. *Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi*, 3(1), 207-220.
- Şahin, Ç. (2004). Problem çözme becerisinin temel felsefesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 160-171.
- Şahin, İ. H. (2024). *Din görevlilerinde mesleki doyum (Kırşehir ili örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Hitit Üniversitesi.

- Şen, B. (2010). *İstanbul Müftülüğü Aile İrşat ve Rehberlik Bürosuna sorulan sorular ışığında İstanbul'da aile hayatının sosyolojik analizi* [Yüksek lisans tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Şentürk, H. (2007). İmam-hatiplerin din hizmetlerinde karşılaştığı problemler ve çözüm önerileri: Isparta örneği. *I. Din Hizmetleri Sempozyumu Bildirileri*, 2, 63–78. https://isamveri.org/pdfdrgr/D182237/2008/2008_SENTURKH.pdf
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (M. Baloğlu, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tatoğlu, S., Birkök, C., & Pardo, İ. (2022). Bilinçli farkındalık ve problem çözme becerisinin demografik ve psikolojik değişkenler bakımından incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 19(4), 514–531.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Basımevi.
- Taylan, S. (1990). *Heppner'in problem çözme envanterinin uyarlama ve güvenirlik çalışmaları* [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Teddlie, C., & Yu, F. (2007). Mixed methods sampling: A typology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 77-100.
- Tekeli, Ş. G. (2010). *Lise son sınıf öğrencileri ile üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma: Akademik benlik yeterliği, denetim odağı, stresle başa çıkma ve problem çözme becerisi* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Tekeli, K. E. (2020). *Mükemmeliyetçiliğin problem çözme becerisine etkisinde duygusal zekanın aracı rolü: Turist rehberlerine yönelik bir uygulama* [Doktora tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Tezol, R. (2023). *Din hizmetlerinde kadın vaizler ve sorunları: İstanbul-Avrupa yakası örneği* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Thompson, B. (2008). *Foundations of behavioral statistics: An insight-based approach*. Guilford Press.
- Totan, A. (2011). *Problem çözme becerileri eğitim programının ilköğretim 6. sınıf öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerileri üzerine etkisi* [Doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Tortumlu, M., & Uzun, K. (2022). İşyeri zorbalığının çalışanların yaşam doyumu üzerindeki etkisinde umut ve problem çözme becerisinin aracı rolünün incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 220-241.
- Topuz, İ. (2015). Cami din görevlilerinin yeterliliklerinin manevi danışmanlık açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (35), 27-56.
- Tosun, C. (1992). *Almanya'da yaşayan Türklerin din eğitimlerinde caminin yeri ve din görevlilerinin yeterlilikleri* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Tosun, C. (2020). *Din eğitimi bilimine giriş*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. John Wiley & Sons.
- Tunç, M. F. (2014). *Antalya örneğinde vaizlerin problemleri üzerine bir inceleme* [Yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Tuncel, Z. (2021). *Ankara ilindeki Aile ve Dini Rehberlik Bürolarına yapılan başvurularda öne çıkan temel problemlerin yetişkin din eğitimi açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Turan, İ. (2011). Avrupa Birliği din eğitimi politikaları ve Türkiye'ye etkileri [Doktora tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Turan, İ. (2013). Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 13(1), 47-73.
- Tur, S. (2022). *Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri* [Tezsiz yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- TDK (2023). *Güncel Türkçe sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- TDK (2024). *Güncel Türkçe sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Türk, E. (2018). Dini danışma ve rehberliğin kapsamı, sınırları, gerekliliği üzerine bir inceleme. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(17), 200-215.
- Uçar, R. (2020). *Kur'an kursu ve kadın: Kur'an kursu eğitiminin kadınlara olan bireysel ve sosyal informal etkileri üzerine*. İlahiyat Yayınları.

- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (Genişletilmiş 2. baskı). Detay Yayıncılık.
- Ünsal, İ. (2024). *Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an kurslarında 25-40 yaş arası grupların aldığı Kur'an eğitiminin yaşam sevinci ve ahiret kaygısına yansımaları* [Yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Ünverdi, M. (2011). Vaizlerin aktüel bilgisi. *Vaaz ve vaizlik sempozyumu II*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Ünverdi, M. S., & Acar, M. C. (2020). Din görevlilerinin öz güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of History School*, 48, 3500-3526.
- VanGundy, A. B. (1981). *Techniques of structured problem solving*. Van Nostrand Reinhold Company.
- Varsak, O. (2023). Sosyal medya kullanımının dini inanç ve davranışla ilişkisi (Bursa lise öğrencileri örneği) [Doktora tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Vollmer, F., & Kaufmann, G. (1975). Achievement motivation and problem solving. *Scandinavian Journal of Psychology*, 16(1), 323-326.
- Wallas, G. (1926). *The art of thought*. Franklin Watts.
- Wong, A., & Carlback, J. (2018). *A study on factors influencing acceptance of using mobile electronic identification applications in Sweden*. [Master's thesis, Jönköping University]. DiVA Portal. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1214313/FULLTEXT01.pdf>
- Woolfolk, A. E. (1998). *Educational psychology*. Allyn & Bacon.
- Yalçın, B., Tetik, S., & Açıkgöz, A. (2010). Yükseköğretim öğrencilerinin problem çözme becerisi algıları ile kontrol odağı düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 19-27.
- Yalçın, M. (2024). Sosyal hizmet uzmanı adaylarının sosyal sorun çözme düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(3), 1403-1419.

- Yavuzer, H. (2008). Diyanet İşleri Başkanlığının kurumsal yapılanması içinde cami hizmetlerine sosyolojik bir bakış. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 6(12), 175–199.
- Yavuzer, H. (2021). 5. yılında 15 Temmuz darbesi. Milli Kültür Araştırmaları Dergisi, 5(2), 47-73.
- Yavuzer, H. (2022). Toplumda din görevlisi algısı: Nevşehir ili örneği. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(3), 1653-1673.
- Yavuzer, H. (2023). Toplumsal huzurun sağlanmasında din ve din görevlileri. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(43), 535-563.
- Yeşiltaş, S. (2024). Aile ve Dini Rehberlik Bürosuna yöneltilen aileye yönelik sorulara sosyolojik bakış: Ordu örneği [Yüksek lisans tezi]. Ordu Üniversitesi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (12. basım). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., Hacıhasanoğlu, R., Karakurt, P., & Türkleş, S. (2011). Lise öğrencilerinin problem çözme becerileri ve etkileyen faktörler. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 905–921.
- Yıldırım, S. (2024). 6 Şubat depremi sonrasında manevi danışmanlık hizmetleri: Kırşehir örneği. Cumhuriyet İlahiyat Dergisi, 28(2), 547-560.
- Yıldırım, S., & Certel, H. (2021). Dinî danışmanlığa konu olan ailevi bir sorun olarak psikolojik problemler. Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year, 1(39), 100-129.
- Yılmaz, H. (2019). Din eğitimi ve sosyal barış. Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Yılmaz, N. (2017). İmam önderliğinde cami merkezli din eğitimi. In Ş. Karaköse (Ed.), Etkili din görevlisi içinde (ss. 111–126). Tıdef Yayınları.
- Yiğit, Y. (2019a). *Anadolu imam hatip lisesi meslek dersleri öğretim programları ve problem çözme becerisi kazandırması açısından fonksiyonelliği* (Sivas ili örneği) [Doktora tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.

- Yiğit, Y. (2019b). Anadolu imam hatip lisesi meslek dersleri öğretim programları ve problem çözme becerisi kazandırması açısından analizi. *İslami İlimler Araştırmaları Dergisi*, (6), 109–143.
- Yazıcı, E. (2010). Dönüşen Türkiye'de geçmişe kapanma ile gelecek inşası arasında imamın yeni toplumsal rolü. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 187-196.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri*, 1, 771-774.
- Yurttürk, Z. (2024). *Sosyal medya platformlarının ortaokul düzeyindeki öğrencilerin dini inanç ve davranışlarına etkileri* [Tezsiz yüksek lisans dönem projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Yu, C. H., Jannasch-Pennell, A., & DiGangi, S. (2011). Compatibility between text mining and qualitative research in the perspectives of grounded theory, content analysis, and reliability. *The Qualitative Report*, 16(3), 730-744.
- Zincir, M., Duman, S., Karaca, C., & Deniz, A. (2023). Okul yöneticilerinin problem çözme yöntemleri üzerine nitel bir çalışma. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal (SMART Journal)*, 9(73), 4045–4058. <https://doi.org/10.29228/smryj.71077>

EKLER

Ek 1. Bilgilendirilmiş Onam

Değerli Din Görevlisi,

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Ana Bilim Dalında doktora öğrencisiyim. Sizinle doktora tezim kapsamında; Erzurum’da camiler, Kur’an kursu, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve Gençlik Merkezlerinde görev yapan vaiz, Kur’an kursu öğreticisi ve imam-hatiplerin din hizmetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlar karşısında hangi tür problem çözme becerilerini uyguladıkları incelenecektir. Görüşmenin yaklaşık 50 dakika süreceği varsayılmaktadır. Yaptığımız görüşmede ses kayıt cihazı vasıtasıyla konuştuklarımız kaydedilecektir. Görüşme sırasında istediğiniz zaman görüşmeyi sonlandırabilme hakkınız vardır. Bu görüşmeden elde edilecek tüm veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup hiçbir şekilde adınız- soyadınıza veya herhangi bir kimlik bilginize yer verilmeyecek ve bu bilgileriniz hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. Araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim.

İmza

İmza/ Tarih:

Katılımcının adı soyadı:
soyadı:

Araştırmacının adı

Görüşme No:

Tarih/Saat:

Görüşme Süresi:

Bilgilendirilmiş Onam ID:

Ek 2. Görüşme Formu

Kişisel Bilgiler

Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz, kendinizden söz edebilir misiniz?

Lütfen cinsiyetinizi belirtir misiniz?

Mesleğiniz nedir?

Hangi birimde çalışıyorsunuz?

Bu kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

Diyanette toplamda ne kadar süredir görev yapıyorsunuz?

Eğitim durumunuz nedir? (Mezuniyet seviyenizi belirtir misiniz?)

Görüşme Soruları

1.Din görevlisi olarak din hizmetlerinde neleri problem olarak tanımlarsınız?

2. Din görevlisi olarak din hizmetleri sürecinde karşılaştığınız problemler nelerdir?

- Bu problemler sizce çözülebilir mi, bunları çözmek için neler yapıyorsunuz, hangi yöntemlerden veya kaynaklardan yararlanıyorsunuz?

3.Din hizmeti verdiğiniz muhataplarınızın getirdiği sorunları çözerken nelere dikkat ediyorsunuz? Açıklar mısınız?

4.Bireyler, problemiyle ilgili sizinle iletişim kurmak istediğinde genellikle ilk tepkiniz ne olur?

5.Din hizmetleri sırasında karşılaştığınız bir problemi ve bu problemi nasıl çözdüğünüzü örnek olarak anlatabilir misiniz?

6.Din görevlisi olarak bireyler tarafından çözüm talep edilen problemlerin çözümünde, yardımcı olamadığınız durumlarda hangi adımları izlersiniz?

- Bireylerin problemlerini çözmek için destek aldığınız kurum, kuruluş ya da kişiler var mıdır? Açıklar mısınız?

7.Size göre din görevlisinin problem çözme konusunda sahip olması gereken özellikler nelerdir?

8.Size göre din görevlisinin problem çözme becerisini engelleyen özellikler hangileridir?

9.Aldığınız din eğitiminin, günlük hayatınızda karşılaştığınız sorunları çözmenize etkisini değerlendirebilir misiniz?

10.Aldığınız din eğitiminin, iş hayatınızda karşılaştığınız sorunları çözmenize etkisini değerlendirebilir misiniz?

11.Din görevlisi olarak problem çözme becerilerinizi geliştirmeye yönelik herhangi bir eğitim faaliyetine katıldınız mı?

- Katıldıysanız bu tür faaliyetler ile ilgili bilgi verir misiniz?

- Katılmadıysanız nedenleri neler olabilir?

12.Din hizmetlerinde problem çözme becerisiyle ilgili yukarıda sorulan sorular dışında, eklemek istediğiniz hususları açıklar mısınız?

Ek 3. Etik Kurul İzni



Ek 4. DİB Araştırma İzni



Ek 5. Erzurum İl Müftülüğü Araştırma İzni



Ek 6. Erzurum İl Müftülüğü Araştırma İzni (2)



Ek 7. Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği

Madde Numarası	Din Görevlilerinin Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Problem Çözme Becerileri Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
F1	<u>Ailevi ve Kişisel Sorunların Çözümü (alt boyut)</u>					
6	Bireylerin ailevi sorunlarını anlamak için onlara empatik bir yaklaşım sergilerim.					
7	Bireylerin ailevi sorunlarını çözmeleri için onları cesaretlendiririm.					
8	Bireylerin kişisel sorunlarını çözmeleri için onları cesaretlendiririm.					
9	Bireylerin kişisel sorunlarını tarafsız bir bakış açısıyla değerlendiririm.					
10	Bireylerin ailevi sorunlarını tarafsız bir bakış açısıyla değerlendiririm.					
F2	<u>Dinî Kaynaklara Dayalı Çözüm Yaklaşımları (alt boyut)</u>					
13	Bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara Kur'an/Sünnet çerçevesinde çözüm yolları öneririm.					
14	Bireylerin ailevi sorunlarına Kur'an/Sünnet çerçevesinde çözüm yolları öneririm.					
15	Bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara, İslam alimlerinin görüşlerinden faydalananarak çözüm yolları öneririm.					
17	Dinî argümanlar (sabır, kader, maneviyat, dua vb.) kullanarak bireyleri yaşadıkları problemlerle başa çıkma konusunda cesaretlendiririm.					
F3	<u>Bireysel ve Toplumsal Sorunlara Rehberlik Etme</u>					
21	Problem çözmede dinî bilgilerle beraber, psikoloji ve sosyoloji gibi sosyal bilimlerden de yararlanarak disiplinler arası bir yaklaşım benimserim.					
24	Bireylerin yaşadıkları esas sorunları tespit etmeye ve buna uygun çözüm önerisi bulmaya çalışırım.					
25	Farklı uzmanlık alanlarındaki profesyonellerle (sosyolog, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, vb.) iş birliği yaparak bireylere etkili çözüm önerileri sunarım.					
26	Dinî veya manevi problemler karşısında öğüt vermekten öte, çözüm üretmeye odaklanırım.					
27	Bireylerin dinî veya manevi sorunlarına en iyi çözümü üretmek için, diğer din görevlilerinin deneyim ve uzmanlık alanından yararlanırım.					
28	Bireylerle ilgili problemleri anlamak ve çözmek için kendi bilgi ve deneyimlerimden yararlanırım.					

30	Bireylerin sorunlarına çözüm ararken ihtiyaç halinde farklı kurumlardan ve ilgililerden etik kurallar çerçevesinde destek alırım.					
32	Bir probleme dinî bakış açısıyla birden fazla çözüm önerisi sunarım.					
F4	<u>Dini Sorun Çözme ve Rehberlik (alt boyut)</u>					
33	Bireylerden ibadetlerle ilgili soru/sorunlar geldiğinde, dinî kaynaklardan çözüm yolları ararım.					
34	Bireylerden ahlaki davranışla ilgili soru/sorunlar geldiğinde, dinî kaynaklardan çözüm yolları ararım.					
35	Bireylerden inançla ilgili soru/sorunlar geldiğinde, dinî kaynaklardan çözüm yolları ararım.					
36	Karşılaştığım problemlere güncel ve geçerliliği olan çözüm yolları sunarım.					
37	Bireylerin din hizmetleriyle ilgili algı ve beklentilerine Kur'an/Sünnet çerçevesinde karşılık veririm.					
38	Bireysel ve toplumsal hayatın değişen ihtiyaçlarına dinî açıdan uyum sağlarım.					
F5	<u>Sorun Çözmede Dini ve Ahlaki Değerleri Uygulama (alt boyut)</u>					
50	Topluluk içi anlaşmazlıkları çözmede hoşgörü ve anlayış gibi değerleri kullanırım.					
51	Din eğitiminin topluma kazandırdığı dayanışma ve birlik ruhunu, problemlerin çözümünde motivasyon sağlayıcı bir güç olarak değerlendiririm.					
52	Din duygusunun (dua, ibadet, sabır, şükür vb.) insan üzerindeki pozitif etkilerini problem çözme yaklaşımlarımda kullanırım.					
53	Bugüne kadar almış olduğum din eğitimimin bana kazandırdığı değerleri (sabır, hoşgörü, dua) günlük yaşamın sorunlarını çözmeye uygularım.					
54	Dinî değerlerin, insanlara sorunlarını çözerken manevi destek ve rehberlik sunma konusunda nasıl yardımcı olabileceğini muhataplarıma açıklamaya çalışırım.					