

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI GENÇLİK KOORDİNATÖRLÜĞÜ
ÇALIŞMALARININ GÖREVLİ PERSONEL GÖRÜŞLERİ
DOĞRULTUSUNDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Yüksek Lisans Tezi

SENANUR GECE

AMASYA
Temmuz – 2024

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI GENÇLİK KOORDİNATÖRLÜĞÜ
ÇALIŞMALARININ GÖREVLİ PERSONEL GÖRÜŞLERİ
DOĞRULTUSUNDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Hazırlayan
Senanur GECE

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ayşegül GÜN

AMASYA – 2024

TEZ ONAY SAYFASI

Senanur GECE tarafından hazırlanan “DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI GENÇLİK KOORDİNATÖRLÜĞÜ ÇALIŞMALARININ GÖREVLİ PERSONEL GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA DEĞERLENDİRİLMESİ” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 25/06/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Doç. Dr. Ayşegül GÜN

.....

Üye : Doç. Dr. Adem GÜNEŞ

.....

Üye : Doç. Dr. Ayşe İNAN KILIÇ

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. .../.../.....

.....

Doç. Dr. Hasan YERKAZAN

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

....../.../.....

Senanur GECE

İmza

ÖZET

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI GENÇLİK KOORDİNATÖRLÜĞÜ ÇALIŞMALARININ GÖREVLİ PERSONEL GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Senanur GECE

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Temmuz/2024

Danışman: Doç. Dr. Ayşegül GÜN

Gençlik, bireyin yaşamında en aktif olduğu dönemlerden biridir ve bu süreçte fiziksel, bilişsel, psiko-sosyal gelişim alanları itibarıyla birtakım gelişimsel değişiklikler meydana gelmektedir. Çocukluktan gençlik dönemine geçen bireyin düşünce yapısı, kendisi ve çevresi ile olan ilişkileri, yaratıcıya ve dine olan yaklaşımı da değişmektedir. Gençlerin etrafındaki çoğu şey onları heyecanlandırmakta ve ilgilerini çekmektedir. Gençlerin artan ilgileri onları çoğu konu hakkında bilgi sahibi yaparken bazı alanlarda ise istenmeyen durumları beraberinde getirebilmektedir. Gençlik döneminin kendine has gelişimsel özellikleri onların zaman zaman risk almalarına, hatalı tutum ve davranışlar geliştirmelerine neden olabilmektedir. Bu gibi durumlarda onların dinamizmini en iyi şekilde kanallandıracak, onları milli ve manevi değerler doğrultusunda yönlendirecek organizasyonlara ihtiyaç duyulmaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı işte bu amaç doğrultusunda gençleri hedef alan çeşitli faaliyetler düzenlemektedir. Bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde Gençlik Koordinatörlükleri kurulmuştur. Bu birim tarafından koordine edilen faaliyetler ile gençlerle ortak bir paydada buluşmaya çalışılmaktadır. Son yıllarda hız kazanan bu faaliyetlerin bazıları, çeşitli bakanlıklarla iş birliği protokolleri çerçevesinde planlanmaktadır. Gençlerin yalnızca boş zamanlarını değerlendirme amacıyla olmayan bu etkinlikler; gençlerin sağlıklı bir kimlik geliştirmelerini, başarılı bir biçimde sosyalleşmelerini ve özellikle manevi gelişimlerini hedef almaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yürütmüş olduğu gençlik çalışmalarının, çalışmaları yürüten personellerin gözünden nasıl görüldüğü ve söz konusu çalışmalar hakkındaki değerlendirmeleri oldukça önem arz etmekte, mevcut ve gelecekteki çalışmaların nitelik ve niceliği için belirleyici rol oynamaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak ele alınmış, veri toplama tekniği olarak ise görüşme tercih edilmiştir. Amasya ili ve ilçelerindeki gençlik koordinatörlükleri bünyesinde görev yapan 24 kurum personeli ile görüşülmüş, katılımcıların yapmış olduğu

değerlendirmeler; “Mesleki Yeterlilikler”, “Mesleki Tutumlar”, “Uygulama Süreci”, “Karşılaşılan Sorunlar” ve “Öneri ve Beklentiler” olmak üzere beş tema altında sınıflandırılmıştır. Buna göre, Gençlik Koordinatörlüğünde çalışan personelin çoğunun, almış olduğu eğitimin bu görev alanı için yeterli olmadığını düşündüğü, bu görev alanında çalışmak konusunda talepkâr olmadıkları, gençlerle iletişim kurmakta ise kendilerini başarılı gördükleri, verdikleri hizmet sürecinde gerek kendi kurumlarından gerekse işbirliği içinde oldukları kurumlardan kaynaklanan birtakım olumsuzluklar yaşadıkları ve kurumları bünyesinde, çalışma alanlarıyla ilgili birtakım düzenlemeleri gerekli gördükleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: din eğitimi, gençlik dönemi, Diyanet İşleri Başkanlığı, gençlik çalışmaları, Gençlik Koordinatörlüğü.

ABSTRACT

EVALUATION OF THE ACTIVITIES OF THE PRESIDENCY OF RELIGIOUS AFFAIRS YOUTH COORDINATORSHIP IN ACCORDANCE WITH THE OPINIONS OF THE STAFF

Senanur GECE

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Philosophy and Religious Sciences, M.A., July/2024

Supervisor: Assoc. Prof. Ayşegül GÜN

Youth is one of the most active periods in an individual's life, and in this process, some developmental changes occur in physical, cognitive, and psycho-social development areas. As the individual moves from childhood to adolescence, his mindset, his relationships with himself and his environment, and his approach to the Creator and religion also change. Many things around young people excite and interest them. While the increasing interest of young people makes them knowledgeable about many subjects, it can also bring about undesirable situations in some areas. The unique developmental characteristics of youth may sometimes cause them to take risks and develop faulty attitudes and behaviors. In such cases, organizations are needed that will channel their dynamism in the best way and direct them in line with national and spiritual values. In line with this purpose, the Presidency of Religious Affairs organizes various activities for young people. To achieve this aim, Youth Coordinatorships were established within the Presidency of Religious Affairs. Through the activities coordinated by this unit, we try to reach a common ground with young people. Some of these activities, which have gained momentum in recent years, are planned within the framework of cooperation protocols with various ministries. These activities are not just for the purpose of spending young people's free time; it also aims for young people to develop a healthy identity, socialize successfully and especially their spiritual development. How the youth work carried out by the Presidency of Religious Affairs is seen through the eyes of the personnel carrying out the work and their evaluations of the work in question are very important and play a determining role in the quality and quantity of current and future work. The study carried out for this purpose was conducted using the qualitative research method, and interview was preferred as the data collection technique. Interviews were conducted with 24 personnel working within the Youth Coordinatorships in Amasya province and its districts, and the evaluations made by the participants classified under five themes:

“Professional Competencies”, “Professional Attitudes”, “Implementation Process”, “Problems Encountered” and “Suggestions and Expectations”. Accordingly, most of the personnel working in the Youth Coordinatorships think that the education they have received is not sufficient for this field of duty, they are not demanding to work in this field of duty, they consider themselves successful in communicating with young people, and they experience some negativities arising from both their own institutions and the institutions they cooperate with during the service they provide. It has been determined that they find it necessary to make some arrangements regarding their workplaces and workplaces within their institutions.

Key Words: religious education, youth period, Presidency of Religious Affairs, youth studies, Youth Coordinatorships.



ÖNSÖZ

Günümüzde gençlerin, bütünlükçü bir bakış açısıyla gelişiminin farklı alanlarında desteklenmesi önemsenmekte, dini ve manevi gelişim de bu bütün içerisinde önemli bir paya sahip olmaktadır. Özellikle gençlerin yalnızlaştığı ve anlam arayışlarının yoğunlaştığı günümüz dünyasında, onlara manevi anlamda destek olacak bir içeriğin profesyoneller aracılığıyla ulaştırılması ve sağlıklı sosyalleşme imkânlarının sunulması bu gelişim sürecini destekleyecektir. İşte bu amaçla Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı Müftülükler bünyesinde gençlere yönelik çalışmalar gerçekleştirecek bir birim olarak Gençlik Koordinatörlükleri kurulmuştur. Burada gerçekleştirilen yaygın din eğitimi hizmetleri de din eğitimi bilimi açısından üzerinde çalışılması gerekli temel alanlardan biridir.

Literatür incelendiğinde, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın gençlik faaliyetleri üzerine yapılan çalışmaların yok denecek kadar az olduğu görülmüştür. Bu nedenle gençlere yönelik faaliyetleri organize eden Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Gençlik Koordinatörlüğü biriminin yaptığı hizmetler hakkında bilgi edinmek ve süreci aksatan sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirebilmek amacıyla özgün bir değeri olan bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, bu birimde görevli personelle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler; mesleki yeterlilikler, mesleki tutumlar, uygulama alanı, karşılaşılan sorunlar, öneri ve beklentiler olmak üzere beş ana başlık altında sınıflandırılmıştır.

Araştırmanın her aşamasında bana rehberlik eden, süreç içindeki dönüt ve düzeltmeleri ile çalışmanın daha sağlıklı ilerlemesini sağlayan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Ayşegül GÜN başta olmak üzere, tezimi okuyarak önemli katkılar sunan Doç. Dr. Adem GÜNEŞ ve Doç. Dr. Ayşe İNAN KILIÇ'a, tez yazım sürecinde yardımlarını esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Öğr. Gör. Şeyma AYRANCI ve Öğr. Gör. Bayram GÜL'e, çalışmama kıymetli görüşleriyle katkı sağlayan Amasya Gençlik Koordinatörlüğü personellerine teşekkür ediyorum. Son olarak, öğrenim hayatım boyunca beni her zaman destekleyen ve motive eden sevgili aileme de en içten duygularla teşekkür ediyorum.

Senanur GECE

....../....../.....

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
1. Araştırmanın Problemi	2
2. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	3
3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
4. İlgili Araştırmalar	4
5. Araştırmanın Yöntemi	6
5.1. Araştırma Deseni	6
5.2. Çalışma Grubu	7
5.3. Veri Toplama Süreci.....	10
5.4. Verilerin Analizi	10
5.5. Geçerlilik ve Güvenirlilik	11
I. BÖLÜM	
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	14
1.1. Gençlik Dönemi.....	14
1.1.1. Gelişim Özellikleri Işığında Gençlik Dönemi	14
1.1.1.1. Fiziksel Gelişim	14
1.1.1.2. Bilişsel Gelişim.....	15
1.1.1.3. Psikososyal Gelişim	16
1.1.2. İslam Dinine Göre Gençlik	20
1.1.3. Günümüz Gençliği.....	22
1.2. Diyanet İşleri Başkanlığının Gençlik Çalışmaları	25
1.2.1. Diyanet İşleri Başkanlığının Gençlik Koordinatörlüğü Birimi.....	25
1.2.2. Gençlik Koordinatörlüğü Tarafından Verilen Hizmetler.....	27
1.2.2.1. Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri	27

1.2.2.2. Gençlik Sohbetleri	28
1.2.2.3. Mahalle ve Köylerde Yürütülen Gençlik Hizmetleri	29
1.2.2.4. Diyanet Gençlik Merkezlerinde, Genç Ofislerde ve Diyanet Okuma Salonlarında Yürütülen Gençlik Hizmetleri	29
1.2.2.5. Öğrenci Yurtları, Gençlik Kampları ve Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Gençlik Hizmetleri	30
1.2.2.6. TDV Öğrenci Evlerinde Yürütülen Gençlik Hizmetleri	31
1.2.3. Gençlik Koordinatörlüğünün Yürüttüğü Faaliyetler	31
1.2.3.1. Projeler	32
1.2.3.2. Kamp Programları	34
1.2.3.3. Yarışmalar	35
1.2.3.4. Diğer Faaliyetler	36

II. BÖLÜM

2. BULGULAR VE YORUM	38
2.1. Mesleki Yeterlilikler	38
2.1.1. Alınan Eğitimin Yeterliliği	38
2.1.1.1. Aldığı Eğitimi Yeterli Bulanlar	39
2.1.1.2. Aldığı Eğitimi Yeterli Bulmayanlar	39
2.1.2. Gençlerle İletişim Kurma Becerisi	41
2.1.2.1. Gençlerle İletişimde Başarılı Olanlar	42
2.1.2.2. Gençlerle İletişimde Kısmen Başarılı Olanlar	42
2.1.3. Bilişim Teknolojileri Alanındaki Yetkinlik	44
2.1.3.1. Bilişim Teknolojileri Alanında Yetkin Olduğunu Düşünenler	45
2.1.3.2. Bilişim Teknolojileri Alanında Kısmen Yetkin Olduğunu Düşünenler	46
2.1.3.3. Bilişim Teknolojileri Alanında Yetkin Olmadığını Düşünenler	46
2.1.4. Hizmet İçi Eğitimlerden Faydalanma Durumu	47
2.1.4.1. Hizmet İçi Eğitimlere Katılıp Olumlu Değerlendirmelerde Bulunanlar	48
2.1.4.2. Hizmet İçi Eğitimlere Katılıp Olumsuz Değerlendirmelerde Bulunanlar	48
2.1.4.3. Hizmet İçi Eğitimlere Katılmayanlar	49
2.2. Mesleki Tutumlar	50
2.2.1. Görev Alanı Seçimindeki İnisiyatif	50
2.2.1.1. Görev Alanını İsteyerek Seçenler	51
2.2.1.2. Görev Alanını Zorunluluktan Kabul Edenler	51
2.2.2. Görev Alanına Yönelik Tutumu Etkileyen Hususlar	52
2.2.2.1. Görev Alanına Yönelik Tutumu Olumlu Yönde Etkileyen Hususlar	53
2.2.2.2. Görev Alanına Yönelik Tutumu Olumsuz Yönde Etkileyen Hususlar	54
2.3. Uygulama Süreci	57

2.3.1. Etkinliklerin Planlanma Süreci	57
2.3.1.1. Merkez Teşkilatı Tarafından Planlanan Etkinlikler	57
2.3.1.2. Yerel Bazlı Yürütülen Etkinlikler	58
2.3.2. Gençlerin Yapılan Faaliyetlere Olan İlgisi	60
2.3.2.1. Gençlerin Oldukça İlgili Olduğunu Düşünenler	60
2.3.2.2. Gençlerin Kısmen İlgili Olduğunu Düşünenler	61
2.3.2.3. Gençlerin İlgisiz Olduğunu Düşünenler	63
2.3.3. Birimde Çalışan Personeller Arasındaki İletişim ve İş Birliği	64
2.3.3.1. İletişim ve İş Birliğini Yeterli Bulanlar	64
2.3.3.2. İletişim ve İş Birliğini Yeterli Bulmayanlar	65
2.3.4. Faaliyetlerin Verimliliğiyle İlgili Değerlendirme Çalışmaları	66
2.3.4.1. Sistemli Değerlendirme Çalışması Yapanlar	67
2.3.4.2. Sistemli Değerlendirme Çalışması Yapmayanlar	69
2.3.5. Belirlenen Hedeflere Ulaşma Durumu	70
2.3.5.1. Belirlenen Hedeflere Ulaşıldığını Düşünenler	71
2.3.5.2. Belirlenen Hedeflere Kısmen Ulaşıldığını Düşünenler	72
2.3.5.3. Belirlenen Hedeflere Ulaşılamadığını Düşünenler	74
2.4. Karşılaşılan Sorunlar	75
2.4.1. Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar	75
2.4.1.1. Yeterli Desteği Görememek	76
2.4.1.2. Personel Sayısının Yetersizliği	79
2.4.1.3. Çalışma Saatlerinin Net Olmaması	81
2.4.1.4. Birimdeki Görevlilerin Aynı Özveri ile Çalışmamaları	81
2.4.1.5. Aslî Bir Kadronun Bulunmaması	82
2.4.1.6. Süpervizörün Olmaması	82
2.4.1.7. Gençlik Merkezi Eksikliği	83
2.4.1.8. Kurumsallaşmanın Tamamlanmamış Olması	84
2.4.1.9. Faaliyetlerle İlgili Tanıtımın Yetersiz Olması	85
2.4.2. İş Birliği İçinde Bulunulan Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar	87
2.4.2.1. Kurum Personellerinin Ön Yargılı Yaklaşımları	88
2.4.2.2. Resmi Prosedürlerin Süreci Sekteye Uğratması	89
2.4.3. Gençlerden Kaynaklanan Sorunlar	90
2.4.3.1. Faaliyetlere Gönüllü Katılım Sağlamamaları	91
2.4.3.2. Gençlerin Dine ve DİB'e Olan Mesafeli Tutumu	92
2.4.3.3. Gelişim Döneminden Kaynaklanan Sorunlar	92
2.4.3.4. Gençlerin Yapılan Planlamaya Sadık Kalmamaları	93
2.4.3.5. Sosyal Medya ve Teknoloji Bağımlılığı	93

2.4.3.6. Okullardaki Ders Çalışma Temposunun Yoğunluğu	94
2.4.4. Personelin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlar	95
2.4.4.1. Personelin Medeni Durumundan Kaynaklanan Sorunlar	95
2.4.4.2. Personelin Devam Eden Öğrenim Süreci	97
2.4.4.3. Sağlık Sorunları	97
2.4.4.4. Görev Alanının Personelin Mizacına Uygun Olmaması	98
2.4.5. Velilerden Kaynaklanan Sorunlar	99
2.5. Öneri ve Beklentiler	101
2.5.1. Kendi Kurumlarından Beklentiler	101
2.5.1.1. Maddi İmkânların Arttırılması	102
2.5.1.2. Personel Niteliklerinin Arttırılması.....	103
2.5.1.3. Kadro Sorununun Çözülmesi.....	104
2.5.1.4. Personel Sayısının Arttırılması	105
2.5.1.5. Gençlik Çalışmalarına Destek Olunması	106
2.5.1.6. Tüm Personelin Aynı Özveri ile Çalışması	107
2.5.1.7. Esnek Mesai Saatlerinin Düzenlenmesi.....	107
2.5.1.8. Takdir ve Taltifin Hakkaniyet Çerçevesinde Yapılması.....	108
2.5.1.9. Faaliyetlerin Tanıtım Boyutunun Güçlendirilmesi	108
2.5.1.10. Kanıtlayıcı Belge Olarak Fotoğraf İstenmemesi.....	109
2.5.1.11. Manevi Danışmalık Hizmetinin Ortaokullardan Başlaması	110
2.5.1.12. Birim Personelinin Belli Aralıklarla Değiştirilmesi	110
2.5.1.13. Faaliyetlerin İçeriğinin Zenginleştirilmesi.....	111
2.5.2. İş Birliği İçinde Olunan Kurumlardan Beklentiler	112
2.5.3. Gençlerden Beklentiler	114
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	116
KAYNAKÇA.....	125
EKLER	137
Ek 1. İl Gençlik Koordinatörlüğü Teşkilat Şeması.....	138
Ek 2. Etik Kurul Onayı	139
Ek 3. Görüşme Formu	140
ÖZ GEÇMİŞ	143

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri	9
Tablo 2. Alınan Eğitimin Yeterliliğine İlişkin Görüşler	38
Tablo 3. Gençlerle İletişim Kurma Becerisine İlişkin Görüşler	41
Tablo 4. Bilişim Teknolojileri Alanındaki Yetkinliğe İlişkin Görüşler	44
Tablo 5. Hizmet İçi Eğitimlerden Faydalanma Durumuna İlişkin Görüşler	47
Tablo 6. Görev Alanı Seçimindeki İnisiyatife İlişkin Görüşler	50
Tablo 7. Görev Alanına Yönelik Tutumu Etkileyen Hususlara İlişkin Görüşler	52
Tablo 8. Gençlerin Yapılan Faaliyetlere Olan İlgisine İlişkin Görüşler	60
Tablo 9. Birimde Çalışan Personeller Arasındaki İletişim ve İş Birliğine İlişkin Görüşler	64
Tablo 10. Faaliyetlerin Verimliliğiyle İlgili Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görüşler ..	66
Tablo 11. Faaliyetlerin Belirlenen Hedeflere Ulaşılabilirliğine İlişkin Görüşler	71
Tablo 12. Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler	75
Tablo 13. İş Birliği İçindeki Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler.....	87
Tablo 14. Gençlerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler	90
Tablo 15. Personelin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler	95
Tablo 16. Velilerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler	99
Tablo 17. Kendi Kurumlarından Beklentilere İlişkin Görüşler	101
Tablo 18. İş Birliği İçinde Olunan Kurumlardan Beklentilere İlişkin Görüşler	113
Tablo 19. Gençlerden Beklentilere İlişkin Görüşler	114

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
ÇEDES	Çevreme Duyarlıyım Değerlerime Sahip Çıkıyorum
DH	Diyanet Haber
DİB	Diyanet İşleri Başkanlığı
DİBBYS	Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemi
DİBGÇY	Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi
F	Frekans
GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
K	Katılımcı
KYK	Kredi ve Yurtlar Kurumu
MDR	Manevi Danışmanlık ve Rehberlik
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
TDV	Türkiye Diyanet Vakfı
TİF	Türkiye İzcilik Federasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
MYK	Mesleki Yeterlik Kurumu

GİRİŞ

İnsan hayatının önemli dönemlerinden olan gençlik, içerisinde ergenlik ve ilk yetişkinlik evrelerini barındırmaktadır. Gençlik dönemi; kişinin bedensel olgunluğa ulaştığı, bilişsel kapasitenin üst seviyelere eriştiği ve toplumsal vatandaşlık sorumluluklarının üstlenildiği, insan hayatının en yoğun geçen dönemlerinden birisidir. Bu dönem içerisinde genç; kimliğini oluşturmakta, sosyalleşerek yakın ilişkiler kurmakta, kendi hayatına dair bir yaşam felsefesi oluşturmakta ve hayata anlam yüklemektedir. Bu dönem içerisinde her alanda birtakım değişiklikler yaşanmakta, dini inanç da meydana gelen bu değişimlerden payını almaktadır.¹

Gelişimin tüm alanları itibariyle yoğun birtakım değişikliklerin olduğu bu dönemde genç bir yandan olumlu gelişmeler gösterirken bir yandan da risk faktörlerine açık durumdadır.² Bu nedenle genç, tüm bu gelişimsel ödevlerini gerçekleştirirken kendisinden daha bilgili ve deneyimli kişilerin yönlendirmesine ihtiyaç duymaktadır. Yapılan yönlendirmeler sayesinde gençlerin karşılaşması muhtemel olan olumsuzluklar hakkında bilinçlenerek hataya düşmemesi mümkün olabilir ve gelişim süreci sağlıklı bir şekilde ilerleyebilir.

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), gençlere bu süreçte destek olmak, onlar için sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmak ve dini anlamda bilinçlenmelerini sağlamak için gençlik çalışmalarına özellikle son yıllarda ağırlık vermektedir. Çıkarılan “Gençlik Çalışmaları Yönergesi”³ ile yapılan çalışmaların teorik çerçevesini belirleyen DİB, adı geçen çalışmaların sistemli bir şekilde uygulamaya geçirilmesi için “Gençlik Koordinatörlüğü” birimini oluşturmuştur. Oluşturulan teşkilat koordinatörlüğünde uygulamaya geçirilen çalışmalar, yapılan farklı etkinliklerle amacına ulaşmaya çalışmaktadır.

İşte bu çalışmada DİB’in Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde gençlere yönelik yapmış olduğu faaliyetlerin teorik çerçevesi belirlenip bu alanda verilen hizmetlerin verimliliğiyle ilgili bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu yeni hizmet alanının yakından tanınabilmesi ve din eğitimcilerinin bu alana katkı sağlayabilmesi açısından konunun ele alınarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

¹ Bkz. John W Santrock, *Yaşam Boyu Gelişim*, ed. Galip Yüksel (Ankara: Atlas Akademi Basım Yayın Dağıtım, (2021), 350-469; Gençlik dönemi dini ve manevi gelişim için bkz. Mustafa Köylü-Cemil Oruç, *Gençlik Dönemi Din Eğitimi* (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık), 55-136.

² Ayşegül Gün, *Çocukların Din Eğitiminde Ebeveyn Tutumları* (Ankara: İlahiyat Yayınları, 2022), 234-264.

³ Bkz. Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi (DİBGÇY), *Resmî Gazete* 65752239-010.04-E.10079 (24.01.2018).

1. Araştırmanın Problemi

Gençlik dönemi; bireyin kimlik arayışı itibarıyla oldukça önemlidir ve bu süreçte dini-ahlaki tutum ve davranışlar daha bilinçli hale gelmektedir.⁴ Gelecekle ilgili planlar oluşturmak ve bu doğrultuda meslek seçimi yapmak gibi sorumlulukları olan gençlerin eğitim-öğretim de oldukça önemlidir.

Gençler bu dönem içerisinde formal ve informal öğrenmelere açık konumdadır. Gençlerin formal eğitim ihtiyacı örgün veya yaygın eğitim kurumları tarafından karşılanmaktadır. Formal eğitim gibi sistematik bir yapısı ve olumlu davranış değişikliği meydana getirmek gibi bir amacı olmayan informal öğrenmelerin ise kimi zaman istenmeyen sonuçları olabilmektedir. Bu anlamda hem gençlerin yaygın din eğitim ihtiyacını gidermeye hem de onları informal öğrenmelerin olumsuz etkilerinden korumaya yönelik olarak DİB birtakım çalışmalar yürütmektedir. Geçmişte de gençlik üzerine çalışmalar yapan DİB'in son yıllarda bu çalışmalarını hızlandırdığı görülmektedir. Gençlerle kurduğu ilişkileri genişleten ve bu kapsamda çeşitli faaliyetler yürüten DİB, çalışmalarını tüm illerde koordineli olarak yürütmektedir.⁵

DİB tarafından 2018 yılında yürürlüğe giren Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi'ne dayanarak gençlere yönelik pek çok faaliyet ve etkinlik düzenlenmektedir.⁶ Düzenlenen faaliyetlerin amacı; gençleri bilgi, ahlak, erdem, estetik gibi erdemlerle yetiştirip, milletimizi bir araya getiren değerleri nesilden nesile aktarmalarını sağlamaktır. Gençlerin ilgi alanlarına göre sunulan çeşitli hizmetler, gençlerin birçok yönden gelişimini hedef almakta ve görevli personel tarafından titizlikle yürütülmektedir.

İşte bu çalışmada, DİB'in son dönemlerde gençlere yönelik olarak gerçekleştirdiği çalışmalar, bu hizmeti veren görevli personel görüşleri doğrultusunda incelenecektir. Buradan hareketle, *“Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde gerçekleştirmiş olduğu gençlik çalışmaları, bu birimde görevli personel tarafından nasıl değerlendirilmektedir?”* sorusu bu çalışmanın ana problemini oluşturmaktadır. Bu temel problem çerçevesinde yer alan alt problemler ise şu şekildedir;

1. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri mesleki yeterlilik konusunda kendilerini nasıl değerlendirmektedir?*

⁴ Kerim Yavuz, *İnancın Psikolojisi* (Ankara: Boğaziçi Yayınları, 2013), 153.

⁵ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), “Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı arasında işbirliği protokolü imzalandı” (Erişim 21 Şubat 2023).

⁶ DİBGÇY, md 5.

2. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri mesleki tutumlarını nasıl değerlendirmektedir?*
3. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü çalışmaları nasıl planlanıp yürütülmektedir?*
4. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü kapsamında yürütülen çalışmalar sırasında karşılaşılan sorunlar nelerdir?*
5. *DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin yürütülen çalışmalar konusundaki beklenti ve önerileri nelerdir?*

2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Gençlik döneminde olan bireyler yoğun enerjileri, sosyal aktiviteleri ve kimlik arayışları ile dikkat çekmektedirler. Günümüz yaşam koşulları, gençlere bu süreçte birçok imkân sunarken bir yandan da oldukça fazla riski barındırmaktadır. Özellikle popüler kültürün yıkıcı etkisi, din karşıtı söylemler ve inançlı kişileri dışlayıcı tavırlar gencin kimlik gelişimi yolunda aşılması gereken engelleri oluşturmaktadır.⁷ Sürecin başarılı bir şekilde atlatılabilmesi için dışarıdan gelebilecek olumsuzluklara karşı gençlerin bilinçlendirilmesi, onların duygu ve düşüncelerini en iyi şekilde kanallize edebilmelerine rehberlik edilmesi ise önemlidir.

DİB son yıllarda, gençlerin olumlu özellikler kazanabilecekleri ve sağlıklı bir şekilde sosyalleşebilecekleri uygun ortamlar oluşturacak şekilde faaliyetlerini arttırmıştır. Gençlik merkezli çalışmalar, din eğitimi bilimi açısından da son dönemlerde daha çok üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. Bu anlamda gençlere yönelik faaliyetleri konu edinmek, buna yönelik alan araştırmaları gerçekleştirmek din eğitimi alanında önemli bir sorumluluk ve hizmettir. Yaygın din eğitimi faaliyetlerinin önemli bir ayağını oluşturan bu hizmetlerin din eğitimcileri tarafından tanınması ve içeriği hakkında bilgi sahibi olunması, alana katkı sunulabilmesi açısından oldukça önemlidir. İşte bu amaçla gerçekleştirilen araştırma, yapılacak diğer çalışmalar için önemli bir kaynak olacaktır. DİB'in farklı kurumlarla işbirliği içinde gerçekleştirdiği bu hizmetlerde, din eğitimcileriyle karşılıklı etkileşim içinde olunması, homojen olmayan bu hedef kitlenin özelliklerine uygun yöntemler geliştirilebilmesini ve belirlenen hedeflerin gerçekleştirilebilmesini de kolaylaştıracaktır.

Bu çalışmada, DİB Gençlik Koordinatörlüğü çalışmalarında, gençlik faaliyetlerini sunan ve sunulan faaliyetlerin fikir, planlama, uygulama, değerlendirme ve geliştirme

⁷ Hayati Hökelekli, *Din Psikolojisine Giriş* (İstanbul: Dem Yayınları, 2013), 112.

aşamasında aktif rol oynayan personelin, gençlere sunduğu hizmetleri değerlendirmeleri istenmiştir. Bu değerlendirme sonucunda ortaya çıkan veriler çerçevesinde, gençlik çalışmalarının olumlu ve olumsuz taraflarının net bir şekilde görülmesi ve bunun, iyileştirme yönündeki çalışmalar için bir motivasyon kaynağı olması beklenmektedir.

3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, Amasya il ve ilçelerindeki Gençlik Koordinatörlüğü biriminde görevli personeller ve onlardan, araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme soruları aracılığıyla elde edilen verilerle sınırlıdır. Ayrıca araştırma, görüşmelerin gerçekleştirildiği 1 Nisan 2023-31 Ağustos 2023 tarihi aralığında elde edilen veriler ile sınırlıdır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara, ülkemizde 2020 yılının mart ayında başlayan pandeminin ve 2023 yılında meydana gelen depremlerin uzun süreli ve çok yönlü etkilerinin Gençlik Koordinatörlüğü çalışmalarını da şekillendirdiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu süreçte yapılan planlamaların kimi rafa kaldırılmış kimi planlanmış faaliyetler ise planlandığı şekilde gerçekleştirilememiştir.

4. İlgili Araştırmalar

Ülkemizde, DİB gençlik çalışmaları üzerine sınırlı sayıda akademik araştırma yapıldığı bilinmektedir. Yapılmış bazı çalışmalar şu şekildedir:

Soykök (2019) tarafından ele alınan “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar” isimli sempozyum bildirisinde DİB gençlik çalışmalarının önemi ve tarihsel süreci ele alınmış ve mevcut durum ile kıyaslamalar yapılmıştır. Gençlik çalışmalarındaki temel paradigmalara değinilen bildiride; çeşitli beklentiler, imkânlar, riskler ve zorluklar üzerinde durulmuştur.⁸

Kalkavan (2020) tarafından ele alınan “Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında nitel araştırma yöntemlerinden görüşme kullanılmıştır. İstanbul ilinde bulunan yurtlarda görev yapmış veya yapmakta olan 12 personel ve 12 personelin iletişim halinde oldukları 20 öğrenci ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde;

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

Başkanlık personelinin sunduğu faaliyetlerin belirli öğrenciler tarafından talep gördüğü, özellikle şehir dışından gelip ailesinden ayrılan gençlerin rehberliğe ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir.⁹

Koç (2021) tarafından ele alınan “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (2013-2021): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Programı Önerisi” isimli makalede ise Başkanlığın öğrenci yurtları ve gençlik merkezlerinde yürütülen MDR hizmetlerinin tarihçesine yer verilip söz konusu çalışmaların güçlü ve zayıf yönleri ortaya konulmuş, gençlik çalışmalarında kullanılması yarar sağlayabilecek MDR sertifika programı önerilmiştir.¹⁰

Ekici (2022) tarafından ele alınan “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi” başlıklı makalede; Türkiye’deki 12 il ve 9 ilçe gençlik koordinatörleri ile sözlü ve yazılı görüşmeler gerçekleştirilmiş, gerçekleştirilen görüşmeler ise betimsel ve içerik analizi ile çözümlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; “Gençliğe Değer” projesi kapsamında sunulan faaliyetlerin gençlerin yaşına ve yaşadıkları bölgenin sosyokültürel durumuna göre planlanması, yapılan çalışmaların ise toplantılar ve istişareler ışığında denetlenmesi gerektiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır.¹¹

Altuntaş (2023) tarafından ele alınan “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmalarında Din Eğitimi Mekânı Olarak Kamp Merkezinin Yeri ve Önemi” isimli makale; nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni ile yürütülmüş, veri toplama aracı olarak doküman taraması ve görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme, 6 öğrenci ve 5 manevi danışman ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada DİB tarafından gençlik faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen kamp etkinliklerinin hangi düzeyde gerekli olduğu değerlendirilmiştir.¹²

Gül (2023) tarafından yapılan “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi” başlıklı makalede tarama yöntemi kullanılmıştır.

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

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

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

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

Araştırma; 48 ildeki DİB gençlik merkezlerindeki faaliyetlere devam eden 1365 öğrenci, 1160 veli, 384 öğretmen, 119 DİB personelini hedef almıştır. DİB merkezli yürütülen ÇEDES projesinin artı ve eksi yönleri incelenmiş; araştırmada gençlerin DİB gençlik merkezlerine olan ulaşım kolaylığı ifade edilmiş, faaliyetler için gerekli materyal ve içeriklerin geliştirilmesinin uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır.¹³

5. Araştırmanın Yöntemi

Günümüzde, insanların davranışlarını araştırmada kullanılan geleneksel yöntemlerin yetersiz olduğu kabul edilmektedir. Artık, araştırmada kullanılan esnek ve bütüncül bir yaklaşım ve araştırmaya katılan bireylerin düşünce ve deneyimleri önem taşımaktadır.¹⁴ Bundan hareketle günümüzde, ayrı sosyal ortamlarda farklı görüşlerin olabileceğini kabul eden ve araştırmacının durumları bilgi ve birikimleriyle anlamlandırılmasını esas alan bir felsefeden hareketle nitel araştırma yöntemleri kullanılmaktadır.¹⁵

Nitel araştırmalar; araştırmacının bilgi toplama sürecine aktif olarak katılmasını ve muhatapların cevaplarının mantık çerçevesinde değerlendirilmesini sağlamaktadır.¹⁶ Konuya ilgili bireylerin bakış açısı ile bakmaya olanak sağlayan, örüntüleri ve farkındalıkları kendi bütünlüğü içinde inceleyen nitel yöntem; bir problemin altında yatan nedenleri anlayabilmek amacıyla nasıl ve niçin sorularına cevap bulmayı amaçlamaktadır.¹⁷ Buradan hareketle, DİB Gençlik Koordinatörlüğünde görevli personellerin gençlik çalışmalarını değerlendirdiği bu araştırmada; olayların doğal bir ortamda, bütüncül ve realist bir şekilde konu edinmesine olanak sağlayan *nitel araştırma yöntemi* kullanılmıştır.¹⁸

5.1. Araştırma Deseni

Araştırmanın deseni, araştırma probleminin bilimsel yollar kullanarak nasıl çözüme kavuşacağını gösteren mantıki düzendir. Yapılan araştırmayı değerlendirecek olan kişiler takip edilen yolun doğruluğuna bakarak adım atmaktadırlar.¹⁹ Bu sebeple araştırmalarda;

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

¹⁴ Ali Yıldırım – Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021), 33.

¹⁵ Şener Büyüköztürk vd., *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Pegem Akademi, 2018), 13.

¹⁶ Hamdi İslamoğlu-Ümit Alnıaçık, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (İstanbul: Beta, 2019), 221.

¹⁷ İslamoğlu-Alnıaçık, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 47.

¹⁸ Yıldırım – Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 39.

¹⁹ İslamoğlu-Alnıaçık, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 101.

araştırmacıya yol gösterme, araştırma basamaklarının amaca uygun şekilde tamamlanmasını sağlama ve yapılan çalışmanın veri toplama şeklini belirleme noktasında yardımcı olma amacıyla araştırma deseni seçilmektedir.²⁰ Bu çalışmada da nitel araştırma desenlerinden *fenomenolojik yaklaşım* tercih edilmiştir. Bu doğrultuda DİB'in gençlere yönelik çeşitli çalışmalar yürüttüğünü bilmemize rağmen bu çalışmalar hakkında ayrıntılı bilgiye sahip olmadığımız için, bunu deneyimlemiş kişilerle görüşülerek Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde gerçekleştirdikleri gençlik çalışmalarını değerlendirmeleri istenmiştir.

Araştırmada; katılımcı ve görüşmeci arasındaki etkili iletişim, karmaşık ve hassas konuların rahatlıkla ifade edilebilmesi açısından *görüşme tekniği* tercih edilmiştir. Veri toplama tekniği olan görüşme, görüşmeci ile katılımcılar arasındaki iş birliği için en etkili yoldur. Sabit seçeneklerinden dolayı analiz kolaylığı ve gerektiğinde eklenebilen sorularla problem hakkında derinlemesine bilgi elde edinebilme imkânından dolayı ise *yarı yapılandırılmış görüşme* kullanılmıştır.²¹

5.2. Çalışma Grubu

DİB Gençlik Koordinatörlüğü; gençlik faaliyetlerini eşgüdüm içerisinde planlamak, yürütmek ve sonuçlandırmak amacıyla koordinatör, koordinatör yardımcısı ve Başkanlık tarafından gençlik çalışmalarına dâhil edilen diğer personellerden oluşan bir çalışma grubudur.²² İl ve ilçelerdeki gençlik faaliyetlerinin aksamadan devam edebilmesi için koordinatörlük altında oluşturulan birimler arasındaki iletişim ve iş birliğinin güçlü olması gerekmektedir.

Gençlik koordinatörlüklerinin teşkilat şeması; gençlik çalışmalarının takibini yapan müftü yardımcısı, gençlik koordinatörü, gençlik koordinatör yardımcısı, ortaokul sorumlusu, lise sorumlusu, üniversite sorumlusu, çalışan gençlik sorumlusu, sosyal medya sorumlusu, proje takip ve geliştirme sorumlusu, gençlik merkezleri sorumlusu, kamp sorumlusu, manevi danışman, üniversite ve TDV evleri sorumlusu, TDV genç gönüllüsü, din görevlileri bölge sorumlusu şeklinde oluşturulmuş²³ ve uygulanmak üzere Müftülüklere gönderilmiştir.²⁴ Aynı teşkilat şemasının erkek ve kadın görevlileri bir birinden ayrı olarak her il ve ilçede

²⁰ Yıldırım-Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 63.

²¹ Büyüköztürk vd., *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 158-159.

²² DİBGÇY, md 4.

²³ Diyanet İşleri Başkanlığı Balıkesir Müftülüğü (DİBBM), “Diyanet Gençlik Çalışmaları Duyurusu” (Erişim 18 Mayıs 2024).

²⁴ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *Gençlik Çalışma Planı* (PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021).

oluşturulmakta ayrıca her iki teşkilatın aynı müftü yardımcısı gözetiminde olduğu bilinmektedir.

Gençlik Koordinatörlüğünde çalışan personel için ayrı bir kadro söz konusu olmayıp DİB’de kadrosu bulunan personeller (vaiz, imam, müezzin, Kur’an kursu öğreticisi vb.) Gençlik Koordinatörlüğündeki alt birimlerde gönüllülük esasına dayalı olarak görev almaktadır. Gençlik Koordinatörlüğü alanının yeniliği, koordinatörlüklerin ve birimlerin tam olarak oluşturulamaması,²⁵ personel yetersizliği, görevli personellerin sorumluluklarını yerine getiremeyip pasif kalması gibi nedenlerden dolayı Amasya ili ve ilçelerindeki gençlik koordinatörlüklerinde bazı alt birimlerin aktif faaliyet veremediği, kimi boşalan yerlerin doldurulamadığı hatta kimi DİB personellerinin Gençlik Koordinatörlüğü teşkilatında birden fazla alt birimde görev aldığı görülmüştür.²⁶ Bu faktörler göz önünde bulundurularak ve koordinatörlerden alınan bilgiler dâhilinde, aktif görev yapan personel sayısının teşkilat şemasında belirtilen sayıdan çok az olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma kapsamında, il merkezindeki gençlik koordinatörlerinin yanı sıra bu alanda ön planda hizmet verdiği ve çalışma alanını yakinen tanıdığı ifade edilen personellerle görüşülmüş ve veriler doygunluğa ulaşınca dek görüşmeler devam ettirilmiştir. İlçe merkezlerinde ise görev yapan tüm gençlik koordinatörleri ve varsa manevi danışmanlarla görüşülmüştür. Bu bağlamda, çalışmaya bilgi açısından zenginlik katacak kişiler seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasını sağlayan *amaçsal örnekleme* yöntemi seçilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu, Amasya merkezde görev yapan biri kadın ve biri erkek olmak üzere 2 gençlik koordinatörü, gençlik merkezinde ve Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) yurtlarında görev yapan toplam 5 manevi danışman, 1 ortaokul sorumlusu, 1 lise sorumlusu, 2 kamp sorumlusu, 1 çalışan gençlik sorumlusu, 1 sosyal medya sorumlusu, ilçelerde ise toplamda 11 koordinatör ve 3 manevi danışman oluşturmaktadır. Bu çerçevede 7 farklı alt birimde görev alan 24 farklı kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kimi personellerin Gençlik Koordinatörlüğü ile beraber manevi danışmanlık ve sosyal medya sorumluluğu gibi farklı sorumlulukları da üstlendiği görülmüştür.

Görüşme yapılan toplam 24 katılımcının kişisel özellikleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

²⁵ Bir ilçedeki kadın koordinatör eksikliğinden dolayı ilçedeki görüşme yalnızca erkek koordinatör ile sınırlı kalmıştır.

²⁶ Gençlik koordinatörlerinin bazılarının aynı zamanda sosyal medya sorumlusu ve kamp sorumlusu, lise sorumlusunun ise aynı zamanda kamp sorumlusu olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Katılımcı Kodu	Yaşı	Öğrenim Durumu	Pedagojik Formasyon Eğitimi Alma Durumu	DİB'deki Görev Süresi	Gençlik Koord. Görev Süresi	Cinsiyeti	Medeni Durumu
K1	43	Lisans	Evet	12 yıl	1 yıl	Kadın	Bekâr
K2	40	Lisans	Evet	16 yıl	2 yıl	Kadın	Bekâr
K3	42	Lisans	Hayır	17 yıl	5 yıl	Erkek	Evli
K4	43	Lisansüstü	Evet	15 yıl	3 yıl	Erkek	Evli
K5	34	Lisans	Evet	11 yıl	2 yıl	Erkek	Bekâr
K6	32	Lisansüstü	Evet	10 yıl	4 yıl	Kadın	Evli
K7	34	Ön lisans	Hayır	4 yıl	2 yıl	Erkek	Evli
K8	46	Lisans	Evet	16 yıl	2 yıl	Kadın	Evli
K9	47	Lisansüstü	Evet	16 yıl	7 yıl	Kadın	Bekâr
K10	42	Lisansüstü	Evet	6 yıl	6 yıl	Erkek	Evli
K11	46	Lisans	Evet	10 yıl	3 yıl	Kadın	Evli
K12	47	Ön lisans	Hayır	11 yıl	4 yıl	Kadın	Bekâr
K13	29	Ön lisans	Hayır	9 yıl	3 yıl	Erkek	Evli
K14	36	Lisans	Evet	12 yıl	6 ay	Kadın	Bekâr
K15	23	Lisans	Evet	1 yıl	5 ay	Erkek	Bekâr
K16	40	Ön lisans	Hayır	17 yıl	7 yıl	Kadın	Evli
K17	30	Lise	Hayır	7 yıl	2 yıl	Erkek	Evli
K18	40	Lisansüstü	Evet	10 yıl	7 yıl	Erkek	Evli
K19	36	Lisans	Evet	12 yıl	1.5 yıl	Erkek	Evli
K20	33	Lisansüstü	Hayır	15 yıl	2 yıl	Kadın	Evli
K21	45	Lisans	Hayır	12 yıl	8 yıl	Erkek	Evli
K22	45	Lisansüstü	Evet	12 yıl	2 yıl	Kadın	Evli
K23	41	Lisans	Evet	18 yıl	2.5 yıl	Erkek	Evli
K24	36	Lisans	Evet	11 yıl	7 yıl	Kadın	Bekâr

5.3. Veri Toplama Süreci

Yapılacak görüşmenin başarılı bir sonuç verebilmesi için problem hakkında elde edilen teorik bilgi düzeyi yeterli olmalı ve problemin muhataplarının deneyimlerinden faydalanılmalıdır.²⁷ Bu nedenle görüşme soruları hazırlanmadan önce problemle alakalı gerekli literatür taraması yapılmış ve 31.05.2022 tarihinde Gençlik Koordinatörlüğünü tanımak ve alan ile ilgili ayrıntılı bilgi sahibi olmak amacıyla Amasya İl Gençlik Koordinatörü ile görüşme yapılmıştır. Gençlik Koordinatörlüğü hakkında yeterli bilgi edinildikten sonra görüşme soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular için 2022 Ekim-Kasım aylarında uzman görüşlerine başvurulmuş²⁸ ve sonrasında gelen dönütler değerlendirilerek görüşme sorularına son şekli verilmiştir.

Soruların netleşmesinin ardından, araştırma ile ilgili gerekli izinler Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulundan 01.12.2022 tarihinde alınmıştır. Ardından Amasya İl Müftülüğüne Gençlik Koordinatörlüğü personeli ile görüşme yapma talebi iletilmiş ve 03.03.2023 tarihinde kurum tarafından gerekli izinler verilmiştir. Araştırmanın başlangıç tarihi olarak belirlenen Mart ayı itibarıyla, Amasya il/ilçe gençlik koordinatörleri ile telefon görüşmeleri yapılarak tanışılmış ve araştırma hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Görüşmeler; katılımcılara uygun olan bir zaman ve mekânda, yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmeler etik kurula bildirildiği zaman aralığı olan 01.04.2023-01.08.2023 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

Görüşmelerin süresi 25 ila 60 dakika arasında değişiklik göstermiştir. Görüşme başlamadan önce katılımcıdan alınan izin dâhilinde ses kaydı alınmıştır. Görüşme sonunda elde edilen veriler araştırmacı tarafından değerlendirilip analiz edilmiştir. Gönüllü katılım formları, ses kayıtları ve deşifre metinleri gibi materyaller araştırmacı tarafından muhafaza altına alınmıştır.

5.4. Verilerin Analizi

Nitel araştırmalar içinde yer alan görüşme tekniğinin temel özelliği sözel oluşudur. Bu nedenle nicel araştırmalara göre farklı yöntemler kullanılmaktadır. Araştırmada ulaşılan

²⁷ İslamoğlu-Alniaçık, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 226.

²⁸ Din eğitimi bilim dalında uzman olan ikisi profesör ve biri doçent olmak üzere üç akademisyenin görüşleri alınmıştır.

verilerin sayısal veriler yerine kelime, cümle ve paragraf ile analizinin gerçekleşmesi gerekmektedir.²⁹

Yaşantı ve anlamları ortaya çıkarmak amacıyla fenomenoloji çalışmalarında veri analizi yapıldığı bilinmektedir.³⁰ Veriler belirlenmekte ve olguyu betimleyecek temalar ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Veriler ve temalar çerçevesinde bulgular yorumlanmaktadır.³¹ Bu bağlamda araştırma problemi çerçevesinde elde edilen veriler değerlendirilerek kategoriler belirlenmiş, belirlenen kategoriler da çeşitli alt temalar altında sınıflandırılmıştır. Alt temalara ayrılan materyaller tekrar gözden geçirildikten sonra daha üst başlık olan belirli başlıklar (temalar) altında verilmiştir. Tamamlanan çalışma ve yapılan analizler ilişkili literatürle bağlantılı olarak yorumlanmıştır.

Tümevarım yöntemiyle gerçekleştirilen bu çalışmanın ardından raporlaştırma sürecine geçilmiştir.³²

5.5. Geçerlilik ve Güvenirlik

Nicel araştırmalarda daha ayrıntılı biçimde ele alınan ve istatistiki işlemlerle desteklenen geçerlik ve güvenirlilik konusu, nicel araştırmalar için de önemlidir ve literatürde bunu sağlayacak birtakım uygulamalardan söz edilmektedir.³³ Bu bağlamda, araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlayacak şu hususlara özen gösterilmiştir:

Araştırma nitel bir çalışma olduğu için doğrudan genellemeye müsait olmamakla birlikte örnekler üzerinden belli bir oranda da olsa benzer ortamlara genellenebilir. Bu anlamda geçerliği sağlayacak şekilde araştırmanın çalışma grubu ayrıntılı şekilde tanımlanmış, çalışma grubu farklı alt birimlerde görev alan tüm personeli kapsayacak şekilde çeşitlendirilmiştir.

Görüşmelerin tamamı veri farklılaşmasından kaçınmak adına araştırmacının bizzat kendisi tarafından yapılmıştır. Yapılan görüşmeler sırasında katılımcıların izni dâhilinde ses

²⁹ Abbas Türnüklü, “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi 24 (2000), 553.

³⁰ Yıldırım – Şimşek, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 68.

³¹ Yıldırım – Şimşek, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 68.

³² Nitel araştırmalarda, veri toplama, analiz ve raporlaştırma birbiriyle ilişkili olup, aşamalar birbiri içine geçmiş vaziyettedir. Yani araştırmacı, bir yandan mülakatlar aracılığıyla verileri toplarken diğer yandan verileri analiz etmeye ve raporlaştırma sürecine başlayabilir. Bk. Creswell, Nitel Araştırma Yöntemleri, 53.

³³ John W. Creswell, *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, çev. ed. Selçuk Beşir Demir, çev. Yüksel Dede (Ankara: Eğiten Kitap, 3. Baskı, 2017), 201-203; John W. Creswell, *Nitel Araştırma Yöntemleri*, çev. ed. Selçuk Beşir Demir – Mesut Bütün, çev. Osman Birgin (Ankara: Siyasal Kitabevi, 5. Baskı, 2020), 252-257; Büyüköztürk vd., *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 172-174; 264-265; Yıldırım – Şimşek, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 281-297.

kaydı alınmış, katılımcıların jest ve mimikleri gözlemlenip kısa notlar tutulmuş ve diğer ayrıntılar kaydedilmiştir. Görüşme sırasında ulaşılan ana fikirler, katılımcılara teyit ettirilerek verilerin kesinliği önemsenmiştir. Bu anlamda üye kontrolü de yapılarak geçerliğe katkıda bulunulmuştur. Görüşmelerin hemen ardından, görüşme esnasında alınmış olan ses kayıtları titizlikle yazıya geçirilmiş, yazıya geçirme esnasında katılımcıların cümlelerine hiçbir ekleme veya düzeltme yapılmamasına dikkat edilmiştir. Müdahale edilmeden oluşturulan deşifreler defalarca incelenmiştir. Katılımcıların kendilerine yöneltilen sorulara verdiği yanıtlar içinden yalnızca konuyla ilgili kısımlar alınmış, net ve alakalı cevaplara yer verilip veriler, alakasız, gerçek dışı ve ön yargılı ifadelerden ayıklanmaya çalışılmıştır. Yorumlar yapılırken konuların birbiriyle bağlantılarına değinilmiş, temalar içinde birbiriyle uyuşmayan bilgiler varsa bunlar tartışılmış ve bulgular betimlemelerle zenginleştirilerek geçerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Bu süreçte doğrudan alıntılara yer verilerek sonuçların açıklanması da geçerliği etkileyen bir unsur olmuştur. Neticede, bulguların oluşturulan kavramsal çerçeve ile uyumlu olduğu ve veri toplamada rehberlik ettiği, bulguların kendi içinde de tutarlı olduğu söylenebilir ki bu da geçerlik açısından önemlidir. Araştırmanın her bir aşamasının detaylı olarak tanımlanabilmesi adına, araştırma sorularının şekillenmesinden verilerin yorumlanmasına kadar geçen süreçteki tüm aşamalar detaylı olarak açıklanmış ve bu şekilde de çalışmanın geçerliği ortaya konmuştur.

Araştırma bulgularının verilerle uyumlu olup olmadığının bir dış denetleyici tarafından değerlendirilmesi de bu çalışmanın geçerliğini arttırmıştır. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar kendi aralarında karşılaştırılmış, tema ve alt temalar bu doğrultuda oluşturulmuş ve belirli bir sistem dâhilinde yorumlanmıştır. Oluşturulan kategorilerin doğruluğu bir akademisyen tarafından kontrol edilmiştir. Çalışma süreci başından itibaren tez danışmanı ile koordineli olarak hareket edilmesi ve alınan uyarıların anında değerlendirilmesi, araştırmanın daha sistematik bir şekilde ilerlemesini ve nihayete ermesini sağlamıştır.

Yukarıda geçerlik adına ifade edilen hususların aynı zamanda güvenilirliği de desteklediği görülmektedir. Bu anlamda, katılımcılardan elde edilen veriler kaliteli bir kayıt cihazıyla kaydedilerek görüşmelerin hemen ardından araştırmacı tarafından yazıya geçirilmiştir. Güvenilirliği sağlamak adına veri kaynağı olan bireyler açık bir biçimde tanımlanmış ve bu sayede diğer araştırmacılar için örneklem oluştururken karşılaştırma yapma olanağı oluşturulmuştur. Katılımcıların algısını etkileyebileceği düşünülen sosyal

ortam ve süreçlerden bahsedilmiştir.³⁴ Araştırma soruları açık bir biçimde ifade edilmiş, veriler bu sorular doğrultusunda toplanmış, verilerin toplanması ve analizinde kullanılan yöntemler ayrıntılı biçimde açıklanmış, sonuçlar ortaya konulan verilerle ilişkilendirilmiştir. Bulguların yorumlanmasında, başka araştırmacıların ulaştıkları sonuçlara da yer verilerek güvenirlik teyit edilmiştir. Araştırmanın kaliteli bir ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş ve görüşmelerin hemen ardından yazıya geçirilmiş olan ham verileri, başka araştırmacıların inceleyebileceği şekilde saklanmıştır.

³⁴ Örneğin, Araştırmanın Sınırlılıkları başlığı altında yer alan “...ülkümüzde 2020 yılının mart ayında başlayan pandeminin ve 2023 yılında meydana gelen depremlerin uzun süreli ve çok yönlü etkilerinin Gençlik Koordinatörlüğü çalışmalarını da şekillendirdiği göz önünde bulundurulmalıdır.” ifadesi.

I. BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; araştırmaya katılan personellerin, yürütülen gençlik çalışmaları üzerine yaptıkları değerlendirmeleri daha iyi yorumlayabilmek adına ilk olarak gençlik dönemi özelliklerine, ardından DİB gençlik çalışmalarına yer verilmiştir.

1.1. Gençlik Dönemi

Bu kısımda öncelikle, gençlik dönemi çalışmalarına yön veren bir kriter olarak gençlik dönemi gelişimsel özellikleri üzerinde durulacak, ardından İslam'ın gençlik dönemine bakış açısı ilgili ayet ve hadisler çerçevesinde ele alınacak, son olarak da günümüz gençlerinin öne çıkan özelliklerinden bahsedilecektir.

1.1.1. Gelişim Özellikleri Işığında Gençlik Dönemi

Gençlik çağının başlangıcı ve yetişkinliğe geçiş ile ilgili farklı kriterler bulunmakla birlikte ergenlik dönemi, gençlik döneminin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Kimi sınıflandırmalarda ergenlik döneminin 13-14 yaşlarında başladığı, 21 yaşına kadar son ergenliğin yaşandığı ve 21-30 yaş aralığının genç yetişkinlik olarak tanımlandığı görülürken³⁵ kimi kaynaklarda; 12-18 yaş aralığı ergenlik, 18-30 yaş aralığı genç yetişkinlik olarak kabul edilmektedir.³⁶ Gençlik döneminin sınırlarının kesin olarak çizilmesi güç olsa da gençlik dönemi içinde yer alan bireylerin, gelişimsel özellikleri bakımından benzerlik gösterdiği bilinmektedir. Gençlik döneminde görülen bazı gelişimsel özellikler bu bölümde açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1.1.1. Fiziksel Gelişim

Ergenlik döneminin ne zaman başlayıp bittiğine dair kesin bir sınır belirlenememekle beraber, kız çocuklarının erkeklere göre ergenlik dönemine yaklaşık 2 yıl önce girdiği bilinmektedir. Ergenliğin başlamasıyla birlikte fiziksel gelişim de hız kazanmakta, bu noktada hızlı bir boy artışı dikkat çekmektedir. Kalıtsal özellikler, beslenme düzeni ve iklim şartları gibi çeşitli faktörlerden etkilenen boy artışı; kızlarda 17, erkeklerde 20-21

³⁵ Handan Asude Başal, *Gelişim ve Psikoloji*, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul, 2009, 32-33.

³⁶ Hasan Bacanlı, *Gelişim ve Öğrenme* (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005), 50-51.

yaşlarına kadar devam etmektedir. Ergenlik dönemindeki erkeklerde; hızlı el ve ayak gelişimi, kemikli ve kaslı vücut, ses kalınlaşması ve kıllanma gibi değişimler görülürken kızlarda; göğüs ve kalçada yağ artışı, yumurtalıkların gelişimi gibi değişimler görülmektedir.³⁷

Ergenliğin ardından gelen 20-40 yaş aralığı, genç yetişkinlik dönemi olarak kabul edilmektedir. Genç bireyin boyu, kilosu ve biyolojik kuvveti en üst seviyeye ulaşmaktadır. Bu dönemde boy uzaması yok denilecek kadar azken, kilo artışında değişimler gözlenebilmektedir. Gençlik dönemi sonunda kas ve kemik dokusunun, salgı bezlerinin, sindirim, solunum ve sinir sistemlerinin belirli bir olgunluk düzeyine eriştiği görülmektedir.³⁸

Genç yetişkinlik dönemi; fiziksel performansın en tepe noktaya çıktığı dönem olmakla beraber dönemin sonlarına doğru, fiziksel performansın düşüşe geçtiği bir süreç olarak da karşımıza çıkmaktadır. Otuzlu yaşlarda gözlenen kaslarda zayıflama, çene altı sarkması, göbek oluşumu ve fiziksel becerilerde azalma bu düşüşe örnektir.³⁹

Karmaşık bir sistemden oluşan ve gençlik döneminde büyük oranda tamamlanan fiziksel gelişim; insanın yaşam ve davranışları için bir temel oluşturmaktadır. Dolayısıyla bedensel gelişim bireyin tüm yaşamını etkilemekte, kişilik gelişimi de bundan etkilenmektedir.⁴⁰ Bu duruma etki eden bir diğer önemli gelişim alanı ise insanın zihinsel performansını ele alan bilişsel gelişimdir.

1.1.1.2. Bilişsel Gelişim

Psikologlar tarafından farklı tanımları yapılan “biliş” kavramı, düşünme terimi ile yakınlık göstermekte, çevreyi öğrenme ve anlamayı içeren zihinsel faaliyetleri ifade etmektedir. Bilişsel gelişim bireydeki düşünme, akıl yürütme, bellek ve dildeki gelişimlerin tamamını kapsamaktadır. Bilişsel gelişimin ilk koşulu ise sağlıklı beyin gelişimidir.⁴¹ Öğrenmeyi sağlayan en önemli faktör olan zekâ, bireyin öğrendiği bilgi miktarını, öğrenme hızını ve unutma oranını da doğrudan etkilemektedir.⁴²

Ergenlik dönemindeki genç, somut işlemler döneminde elde ettiği kazanımların üstüne yeni kazanımlar koymaya başlamakta ve bu durum, ergenin düşünce becerisini

³⁷ Ramazan Arı, *Eğitim Psikolojisi* (Ankara: Nobel Yayınları, 2010), 110-111.

³⁸ Kurtman Ersanlı, *Davranışlarımız* (Samsun: Birleşik Dağıtım Kitabevi, 2010), 85.

³⁹ John W. Santrock, “Genç yetişkinlik”, çev. Birsen Güzel, *Yaşam Boyu Gelişim*, ed. Galip Yüksel (Ankara: Atlas Akademi Basım Yayın Dağıtım, 2021), 419.

⁴⁰ Mehmet Bilgin, “Bedensel ve Devinsel Gelişim”, *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, ed. Binnur Yeşilyaprak (Ankara: Pegem Yayıncılık, 2003), 53.

⁴¹ Ersanlı, *Davranışlarımız*, 103-104.

⁴² Adnan Kulaksızoğlu, *Ergenlik Psikolojisi* (İstanbul: Remzi Kitabevi, 2019), 149.

geliştirmektedir. Soyut düşünebilme becerisini kazanan ergenlerde; hipotetik, göreceli ve kombinasyonel düşünme becerilerinde de gelişme görülmektedir.⁴³ Bileşimsel düşüncenin yanında semboller sistemini rahat bir şekilde kullanabilen ergen, bir problemle karşılaştığı zaman da problemin çözümü için aynı anda birden fazla seçenek arasından seçim yapabilmektedir.⁴⁴

Matematiksel ve cebirsel soyut düşünme becerisi kazanıp mantıksal ve felsefi düşünme yetisine sahip olan ergenler, kendi düşüncelerinin yanı sıra başkalarının düşüncelerine ilişkin de akıl yürütebilirler. Soyut gerçekleri algılama ve hakikati düştürmeyi sağlayan bu yetenekleri, kimi zaman kendi fikirlerinin eşsiz ve tek doğru olduğunu da düşündürebilmektedir.⁴⁵

Genç yetişkinlik döneminde genç, ergenlik döneminin katı düşünce biçiminden kurtulmaya başlamakta ve zihinsel becerilerinde kararlılık göstermeye gayret etmektedir.⁴⁶ Problemler hakkından plan ve varsayımları değerlendirmede daha sistematik olan genç, fikirlerindeki istikrarında ve sahip olduğu enerjiyi kanallandırmada daha başarılı bir hal almaktadır. Ergenlik döneminde kullanılan ideal mantık, bu dönemde yerini pragmatik mantığa bırakmaktadır. Durumun faydacılık yönünü gözeterek genç bireyler, meydana gelen olayların farklı boyut ve perspektifleri olduğunu farkındalardır. Çoklu düşünce becerisine sahip olduktan sonra birbiri ile bağdaşmayan düşünceleri kendi içinde analiz ederek yeni bilgilere ulaşılabilen gençler artık tek bir doğrunun olmadığına inanmaktadır.⁴⁷ Gençler, gelişen düşünce biçimlerinin yanında çevreyle kurdukları iletişim ve sosyalleşme deneyimleri konusunda da önemli bir gelişme göstermektedir.

1.1.1.3. Psikososyal Gelişim

Sosyalleşme, bireyin toplumun kalıplarını benimseyip toplumun bir parçası olma sürecidir. Bu süreci; bireyin beden imajı, ilgi ve yetenekleri, dil gelişimi ve aile yapısı gibi çeşitli faktörler etkilemektedir. Sosyal bir ortamda sosyal etkileşim ile gerçekleşen bu gelişim, ömür boyu devam etmekte ve yeni ortamlara girildikçe değişkenlik göstermektedir.⁴⁸

Bireylerin psikososyal gelişimini inceleyen çeşitli çalışmalar ve geliştirilmiş kuramlar bulunmaktadır. E. Ericson'un Psikososyal Gelişim Kuramı da bunlar içinde öne çıkanlardan

⁴³ Arı, *Eğitim Psikolojisi*, 113.

⁴⁴ E. Nihal Ahioğlu, "Piaget ve Ergenlikte Bilişsel Gelişim" *Kastamonu Eğitim Dergisi* 19/1 (Ocak 2011), 6.

⁴⁵ Nermin Çelen, *Ergenlik ve Genç Yetişkinlik* (İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2011), 47.

⁴⁶ Ersanlı, *Davranışlarımız*, 127.

⁴⁷ Çelen, *Ergenlik ve Genç Yetişkinlik*, 160.

⁴⁸ Ersanlı, *Davranışlarımız*, 147-148.

biridir. Bu kuramda ergenliğe denk gelen dönemde “Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası” adı verilen bir kriz yaşandığı öne sürülmektedir. Bu dönemde ergen, çocukluk döneminden çıkmış ve fizyolojik olgunluğa ulaşmıştır. Önündeki yetişkin rolleri karşısında ne yapacağını bilemeyen ergen; kendine toplumda bir yer bulmaya çalışmakta ve kendisine sürekli olarak “Ben kimim?” sorusunu yöneltmektedir. Bu sorunun cevaplanması ise önceki gelişim basamaklarının sağlıklı biçimde atlatılması ve sentezlenmesi ile mümkündür.⁴⁹ Kimlik krizinin 20’li yaşların başlarında veya ortalarında atlatılması beklenmektedir. Sürecin başarılı şekilde atlatılması, bireyin artık bir kimlik sahibi olduğu anlamına gelmektedir. Kimliğe sahip olan birey mesleki yönelime ve ideolojik dünya görüşüne de ulaşmış olacaktır.⁵⁰

Genç yetişkinlik döneminden itibaren mevcut gelişim enerjisi, biyolojik alandan sosyal gelişim alanına doğru yönelmektedir. Kendini yeniden tanıma ve yapılandırma sürecine giren birey, sağlıklı sosyalleşmenin tek başına gerçekleşmeyeceğinin farkına varmaktadır. Bu sebeple genç; mevcut sosyal çevresi ile yetinmeyip yeni çevreler oluşturmaya başlamaktadır. Sağlıklı ilişkiler kuran bireylerin ise genç yetişkinlik dönemini sorunsuz atlattığı görülmektedir. Biyolojik ve fizyolojik olgunluğa ulaşan gencin toplumdaki konumunun “üretici” seviyesine ulaşması, hayat statüsünü de etkilemektedir. Bu dönemde işe girmesi, evlenmesi ve çocuk sahibi olması beklenen gence, farklı rol ve sorumluluklar yüklenmektedir. Genç yetişkinliğin ortalarındaki bireyin, ilk başta mesleki yeterlilik olmak üzere tüm faaliyetlerindeki verimliliği üst düzeye ulaşmaktadır.⁵¹

1.1.1.3.1. Dini ve Ahlaki Gelişim

Ahlaki gelişim, kişilik gelişiminin önemli alanlarından. Doğru-yanlış ayrımını rahatça yapabilen birey, ahlaki gelişim açısından belirli bir bilince ulaşmış demektir. Ahlaki gelişimin en önemli kavramlarından biri de karakter ve vicdandır. Karakter, kişiliğin ahlaki boyutu ile ilgilenirken vicdan ise doğru-yanlış dengesini kurmaktadır.⁵²

Ahlaki gelişim başta J. Piaget, L. Kohlberg olmak üzere birçok psikolog tarafından ele alınmıştır. Piaget ve Kohlberg olmak üzere, yaşın ilerlemesine ve zihinsel gelişimine paralel şekilde ahlaki davranışın olgunlaştığını savunmaktadır. Buna göre başlangıçta

⁴⁹ Arı, *Eğitim Psikolojisi*, 113.

⁵⁰ Neslihan Karaman-Derya Atalan Ergin, “Erinlik ve Ergenlik Döneminde Gelişim”, *Gelişim Psikolojisi*, ed. Uğur Gürkan (Ankara: Atlas Akademi Basın Yayın Dağıtım, 2019), 218.

⁵¹ Ersanlı, *Davranışlarımız*, 168.

⁵² Ersanlı, *Davranışlarımız*, 272.

cezadan kaçınmak için otoritenin koyduğu kurala itaat eden insan, kurala neden uyması gerektiği bilincine ulaştıkça vicdanının sesini daha çok dinlemektedir. Bu tutumun gelişmesinde, otorite konumundaki yetişkinlerin tutum ve davranışlarının da önemli bir etkisi bulunmaktadır.⁵³ Kohlberg'in Ahlak Gelişimi Kuramı'na göre ise "sosyal sözleşme" ve "evrensel ahlak" evrelerine ulaşabilen bireyler; toplumsal normlara ve değerlere uygun davranışlar sergileyebilmekte, insani değerlerle çatışan yasal düzenlemeleri sorgulayabilmekte ve bu kuralların değişmesi gerektiğini dile getirebilmektedir.⁵⁴

Hayatına dair birçok sorgulama yapan gencin kendisi ile ilgili değerlendirdiği konulardan birisi de inançtır. Özellikle kimlik geliştirme süreci içerisinde "Benim dini görüşüm nedir?" gibi sorular soran genç, tatmin edici cevaplara ulaşmak için mücadele etmektedir.⁵⁵

İnanç ve insan hayatı arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. İnançlı bireyler, hayatın akışı esnasında meydana gelen birçok durumu manevi yönden değerlendirmektedir. Yaratıcı ile içten bir bağ kuran ve dini inancını merkeze alarak yaşam süren insan; işlerinin olumlu ve olumsuz sonuçlarını, sevinç ve hüznünü, başarı ve başarısızlıklarını, kaderini, kısacası hemen hemen her şeyini inancı ile paylaşıp inancından destek almaktadır.⁵⁶

Ahlaklı insan olma yolunda bilinçli faaliyetlere girişen gençler, sahip oldukları duygu ve düşüncelerini yapılandırmaktadır.⁵⁷ Kişinin ahlaki kuralları tanıma ve içselleştirmesinde de inancın olumlu etkileri bulunmaktadır.⁵⁸ Din; dünyayı anlama çabası içinde olan gençler için zihinsel bir açıklık sağlamaktadır. Dinin gençlerin gündelik hayatında da somut etkileri mevcuttur. Dindar gençlerin daha iyimser olduğu, psikolojik ve sosyolojik olaylar karşısında daha sağlıklı kararlar verdiği bilinmektedir. Aynı zamanda dindar gençlerin gelişmiş sorumluluk duyguları, saflık ve iffetini koruması, örnek ahlakı, cinsel duygularına olan hâkimiyeti de sahip oldukları dindarlıkları sayesinde.⁵⁹

Akıl yürütme ve analiz etme konusunda belirli olgunluğa ulaşan gençler; içinde bulundukları ortamın, başlarından geçen olayların sentezini eleştirel tarzda yapmaya

⁵³ Kulaksızoğlu, *Ergenlik Psikolojisi*, 107-108.

⁵⁴ Gürhan Can, "Kişilik Gelişimi (Psikososyal ve Ahlaki Gelişim)", *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, ed. Binnur Yeşilyaprak (Ankara: Pegem Yayıncılık, 2003), 131.

⁵⁵ Santrock, *Yaşam Boyu Gelişim*, 387.

⁵⁶ Yavuz, *İnancın Psikolojisi*, 25.

⁵⁷ Yavuz, *İnancın Psikolojisi*, 159.

⁵⁸ Emine Küçükalp, "Ahlaki Yargı Gelişimi ve Dindarlık Arasındaki İlişki", *Gençlik Din ve Değerler Psikolojisi*, ed. Hayati Hökelekli (İstanbul: Dem Yayınları, 2015), 447-475. (Yapılan araştırmaya göre dindarlık ve ahlaki yargı arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.)

⁵⁹ Hayati Hökelekli, "Gençlik ve Din", *Gençlik Din ve Değerler Psikolojisi*, ed. Hayati Hökelekli (İstanbul: Dem Yayınları, 2015), 22-26.

başlamaktadır. Bu durum ise “bağımsızlık ve güçlülük” duygularının güçlenmesini sağlamaktadır. Kendi bağımsızlığı ve kendi hayatını kurma yolundaki gençler, bu yolda engel olarak gördükleri herkese ve her şeye karşı cephe alabilmektedir.⁶⁰ Anne-babaya isyan, otoriteye karşı gelme ve evden kaçma gibi aşırı davranışlar, kendilerince bağımsızlık adımı ve özgürlük olarak değerlendirilmektedir.⁶¹ Gençlerin bu özgürlük arayışları, dine yaklaşımlarını da etkileyebilmektedir.

Yaşadıkları hayatta mutlu olmak ve haz almak isteyen gençler; özgürlüğünün kısıtlandığı, isteklerinin gerçekleşmediği kimi zamanlarda dini ve yaratıcıyı sorgulamakta ve ona şüphe ile yaklaşabilmektedir. Şüphelerin yer aldığı bu sürece etki eden birtakım faktörler bulunmaktadır. Bağımsızlık duygusunun artması, cinselliğe duyulan ilgi gibi faktörler dini şüphenin psikolojik kaynaklarını oluşturmaktadır. Cinsel hazları giderme noktasında istekli olan genç, cinselliğe çeşitli sınırlar koyan dine karşı mesafeli durmaya başlamaktadır. Hatalı ve yetersiz din eğitimi, dini bilgilerin teorik ve pratik boyutundaki uyuşmazlık ve din görevlilerin bazı tutum ve davranışlarındaki tutarsızlıkları da dini şüphenin sosyolojik kaynağını oluşturmaktadır.⁶² Bunların yanında sevgi, saygı eksikliği ve gencin iç dünyasında yaşadığı problemler de dine karşı takınılan olumsuz tavrın sebeplerindendir.

Gençlik döneminde; dine karşı bir ilgisizlik, dini boşluğa düşme ve dinden uzaklaşma hissedilse de bu durumun kalıcı olacağı düşünülmemelidir. Dini duygu ve düşüncelerinde iniş ve çıkış görülen gencin, yaşadığı dalgalanmalar sonucunda sakinleşip inancında yeni bir canlanma meydana getirmesi de mümkündür. Ani alınan kararlar ve değişkenlik gösteren duygusal haller doğal karşılanmaktadır.⁶³

Ergenlik döneminin verdiği dinamizm ve dünya genelinde takip edilen modernizmin getirdiği sekülerizm de dini ve ahlaki duyguları etkilemektedir. Bu süreçte kimi zaman ahlak kavramı din kavramının önüne geçmekte, ilk sırayı dine verenler bile ahlak dışı bir durumda daha sert bir tutum ortaya koyabilmektedir. Dini ibadetlerini yerine getirmese bile, hayata bakış açısı ile dini çizgiden ayrılmayan gençlerin sayısı da az değildir. Anlam seviyesinde dinden faydalananların sayısı, dini yaşayan kişilerin sayısından çoğu zaman fazla olmuştur.⁶⁴ Bu anlamda, dini inancın gencin hem kişilik gelişimine hem de toplumsallaşma sürecine önemli katkılar sunacağı düşünülebilir.

⁶⁰ Hökelekli, *Çocuk, Genç, Aile Psikolojisi ve Din*, 102-103.

⁶¹ Mustafa Kılıç, *Gelişim Dönemleri 2* (Ankara: Pegem Akademi, 2013), 195.

⁶² Hökelekli, *Çocuk, Genç, Aile Psikolojisi ve Din*, 102-103-104.

⁶³ Yavuz, *İnancın Psikolojisi*, 154.

⁶⁴ Hökelekli, “Gençlik ve Din”, 10-14.

1.1.2. İslam Dinine Göre Gençlik

İslam inancına göre insanın yaratılış amacı Allah’a ibadet etmektir.⁶⁵ Bu sorumluluk, gençlik döneminin başlangıcı olan buluğ çağı ile başlamakta; biyolojik ergenlik şeklinde tanımlanan buluğ ile birlikte kişinin akli melekeleri itibariyle yetişkin özelliklerini kazandığı kabul edilmekte ve böylece haklarını kullanmaya, hukuki iş ve işlemlerini yapmaya, dini ve toplumsal sorumluluklara muhatap olmaya hak kazandığı kabul edilmektedir.⁶⁶

Dinimiz, tüm gelişim alanları itibariyle önemli gelişmelere sahne olan gençlik dönemini ayrıca ele almış; Kur’an-ı Kerim’de gençlik dönemi özelliklerinden ve inançlı gençlerden övgüyle bahsedilmiştir.⁶⁷ Hz. Muhammed de gençlere büyük önem vermiş ve onların örnek birer Müslüman olarak yetişmesi için özel gayret göstermiştir. Böylece gençler Hz. Peygamber’in tebliğine hızlıca karşılık vermiş ve ilk Müslümanların çoğunluğunu gençler oluşturmuştur.⁶⁸

Kur’an’da genç olarak değerlendirilen veya gençlik döneminde olduğu bilinen kişilerin öne çıkan bazı özelliklerinden hareketle dönem hakkında bazı değerlendirmelere ulaşmak mümkündür.⁶⁹ Bunlar arasında, gençlik döneminde meydana gelen zihinsel kapasitedeki gelişime örnek gösterilebilecek nitelikteki Hz. İbrahim’in yaratıcı arayışı,⁷⁰ kralın puta tapma isteğini reddeden Ashab-ı Kehf’in başka ilahlar kabul edenlere karşı cesurca serzenişleri,⁷¹ Hz. İbrahim’in inanmayanların baskılarına karşı göstermiş olduğu sabrı ve dönemin siyasi güçlerini karşısına alarak putları parçalaması şeklindeki cesareti,⁷² kendisinden daha bilgin birinin olduğunu duyan Hz. Musa’nın, o kişi ile tanışmak için yola düşüşü ve bu uğurda gösterdiği kararlılığı,⁷³ Hz. Yusuf’un iffetini korumak konusundaki mücadelesi⁷⁴ Kur’an’da geçen ve gençlere örnek oluşturabilecek davranış modelleridir. Genel itibariyle olumlu özelliklerle nitelendirilen bu dönemde yaşanabilen birtakım olumsuzluklar da göz ardı edilmemiştir. Bu anlamda Allah’a kurban sunan Hz. Adem’in oğulları Habil ve Kabil arasındaki olay, insanlığın iki kutbunu öne çıkarmaktadır. “*Allah ancak takva*

⁶⁵ *Kur’an Yolu* (Erişim 24 Aralık 2022), Zariyat 51/56.

⁶⁶ Hüseyin Algül vd., *İlmihal İ İman ve İbadetler* (Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2006), 159.

⁶⁷ Bk. Mehmet Emin Ay, “Kur’an’da Gençler ve Gençlik Değerleri”, *Gençlik Dönemi ve Eğitimi II*, ed. Hayati Hökelekli (İstanbul: Ensar Neşriyat, 2003), 2/15-35; Musa Güler, “Kur’an’da İdeal Gençlik Modeli”, *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 25/1 (2020), 111-130.

⁶⁸ Karagöz, *Aile ve Gençlik*, 218.

⁶⁹ Turgay Gündüz, *İslam, Gençlik ve Din Eğitimi* (İstanbul: Düşünce Kitabevi Yayınları, 2003), 144.

⁷⁰ el-En‘âm 6/76-79.

⁷¹ el-Kehf 18/15

⁷² el-Enbiyâ 21/58.

⁷³ el-Kehf 18/60-69.

⁷⁴ Yûsuf 12/23

sahiplerinden kabul eder."⁷⁵ ayeti bağlamında Habil'in kurbanı kabul edilirken Kabil'in kurbanı kabul edilmemiştir.⁷⁶ Bu konuda bir diğer örnek de kardeşlerinin Hz. Yusuf'a duydukları kin sebebiyle onu kuyuya atmaları ve babalarına yalan söylemeleridir.⁷⁷

Kur'an ayetlerine paralel şekilde, Hz. Peygamber'in hadislerinde de gençliğin, dini ve dünyevi bir değer olduğu anlayışı dikkat çekmektedir.⁷⁸ İslam inancına göre her insanın görev ve sorumlulukları vardır ve hiçbir insan başıboş yaratılmamıştır.⁷⁹ Gençliğin de özel önemi haiz bir sorumluluk dönemi olduğu, "*Beş şey gelmeden önce beş şeyi ganimet bil: İhtiyarlığından önce gençliğini, hastalanmadan önce sıhhatini, fakirliğinden önce zenginliğini, meşgul zamanlarından önce boş vakitlerini ve ölümünden önce hayâtını!*"⁸⁰ hadisinden anlaşılmaktadır. Gençlik dönemi sorumlulukları arasında ilim öğrenmek de gelmektedir. Cündüb b. Abdillâh'ın, "*Biz ergenlik dönemindeki bir grup genç Resulullah (sav) ile beraberdik. Kur'an öğrenmezden önce imanı öğrendik. Sonra da Kur'an'ı öğrendik. Kur'an sayesinde imanımız daha da arttı.*"⁸¹ ifadelerinden Hz. Peygamber dönemindeki gençlerin ilim öğrenmek konusundaki gayretini ve bunu bilinçli bir sıralama dahilinde gerçekleştirdiklerini anlayabiliyoruz.

Hız. Peygamber gençleri sadece bilişsel anlamda geliştirme gayreti içinde olmamış, onların psikososyal gelişimlerine yönelik de yönlendirmeler yaparak bireyi ve toplumu koruma çabası içinde olmuştur. Örneğin gençler, ergenlikten itibaren karşı cins ile olan ilişkilere ve koruması gereken sınırlara dikkat etmek durumundadır.⁸² Bu konuda, onların içinde bulundukları dönemin koşullarını dikkate alan ve gençlere anlayışla yaklaşan Hız. Muhammed; evliliği sünnet olarak nitelendirmiş ve geçlere evlenmelerini önermiştir.⁸³ Evlenme imkânı bulunmayan gençlere ise zinadan korunmak için "*... oruç tutsun*"⁸⁴ şeklinde tavsiyede bulunmuş ve çeşitli ibadetleri formüle ederek nefsi korumayı amaçlamıştır.

⁷⁵ el-Mâide 2/27.

⁷⁶ Gündüz, *İslam, Gençlik ve Din Eğitimi*, 146.

⁷⁷ Yûsuf 12/15.

⁷⁸ Gündüz, *İslam, Gençlik ve Din Eğitimi*, 166.

⁷⁹ el-Kıyâmet 75/36.

⁸⁰ Muhammed İsa b. Musa İbn Dehhâk Tirmizî, *Sünen-i Tirmizî*, thk. Beşşar Avvâd Maruf (Beyrut: Dârü'l-garbi'l-İslami, 1998), "Kıyâmet", 1.

⁸¹ İbn Mâce, Ebû Abdillâh Muhammed b. Yezîd el-Kazvînî, *Sünen-i İbn Mâce* (İstanbul: Çağrı Yayınları, 1981), "Mukaddime", 9.

⁸² Bünyamin Erul, "Rahmet Peygamberinin Gençlere İlişkisi", *Peygamberimiz ve Gençlik*, ed. Elif Erdem-Hale Şahin (İstanbul: DİB Yayınları, 2019), 43.

⁸³ İbn Mâce, "Nikâh", 1.

⁸⁴ Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail el-Buhârî, *el-Câmi'u's-şâhih*, nşr. Muhammed Zühayr b. Nasr (Beyrut: Dâru Tavki'n-Necât, 1422/2001), "Nikâh", 2 (No. 5065).

Ergenliğe giren gençlerin tesettür kurallarına riayet etme gerekliliği de dikkat edilmesi gereken diğer hususlardandır. Bu konuya Hz. Peygamber'in, Hz. Aişe'nin ergenliğe giren kardeşi Esmâ'yı giyimi konusunda uyarmasını ve *"Ey Esmâ! Kadın hayız yaşına girdi mi ondan sadece şunun ve şunun dışında hiçbir yerin görünmesi caiz değildir!"* diyerek yüzünü ve ellerini göstermesini⁸⁵ örnek gösterebiliriz. Buna göre gençleri giyim kuşam da dahil olmak üzere sınırlar konusunda bilgilendirmek ve bu konuda net açıklamalar yapmak da önemlidir.

Tebliğe başladığı andan itibaren tüm insanlığı İslam'a davet eden Hz. Muhammed, tebliğ sırasında yeniliğe açık ve idealist bir kesim olan gençlerden yararlanmıştır. 10 yaşındaki Hz. Ali, 15 yaşındaki Zeyd b. Harise, 16 yaşındaki Abdullah b. Mesud, 13 yaşındaki Abdullah b. Ömer genç yaşta müslüman olan ve İslam'a hizmet eden sahabelerden olmuşlardır. Hz. Muhammed'in gençlere karşı hoşgörüsü ve gençlere olan güveni genç sahabeleri önemli görev ve sorumluluklara taşımıştır. İslam'ın ilk yıllarında tebliğ faaliyetinin gerçekleştiği evin sahibi 17 yaşındaki Erkam b. Ebi'l-Erkam, genç komutanlardan olan Hz. Ali, Zeyd b. Sabit ve Üsâme b. Zeyd,⁸⁶ Medine'ye öğretmen olarak gönderilen Musab b. Umeyr,⁸⁷ Habeşistan'a hicret edip hükümdar karşısında etkileyici konuşmalar yapan Cafer b. Ebu Talib, pek çok dil bilen, miras taksiminde memur edilen ve henüz 22 yaşındayken Kur'an-ı Kerim'i cem etmekle görevlendirilen Zeyd b. Sabit erken yaşta ciddi görev ve sorumluluk altına giren genç sahabelere örnek oluşturmaktadır.⁸⁸

İslam dininin gelişimi üzerine çeşitli katkılarda bulunan gençlerin toplum nazarındaki yeri ve değeri geçmişte olduğu gibi günümüzde de önem arz etmektedir.

1.1.3. Günümüz Gençliği

Gençler; üretkenliklerinin ve dünya üzerinde değişiklik yapma kapasitelerinin farkında olan öncelikli bir gruptur. Toplumsal yaşamda önemli aktörler, liderler ve ortaklar olarak görülen günümüz gençleri; dünyanın zorluklarına karşı daha iyi, yenilikçi ve daha etkili çözümler bulabilme umudunu arttırmaktadır.⁸⁹

⁸⁵ Ebû Dâvûd Süleymân b. el-Eş'as b. İshâk es-Sicistânî, Sünen, thk. Muhammed Muhyiddin Abdülhamid (Beyrut: Mektebetü'l-asriyye, ty.), "Libâs", 32 (No. 4104).

⁸⁶ İbrahim Sarıçam, *Hz Muhammed Ve Evrensel Mesajı* (Ankara: DİB Yayınları, 2004), 339-341.

⁸⁷ Salih Keskin, "Asr-ı Saadetten bir Genç Portresi: Mus'ab b. Umeyr", *Peygamberimiz ve Gençlik*, ed. Elif Erdem-Hale Şahin (İstanbul: DİB Yayınları, 2019), 74.

⁸⁸ Ali Erbaş, "Peygamberimiz ve Gençlik", *Peygamberimiz ve Gençlik*, ed. Elif Erdem-Hale Şahin (İstanbul: DİB Yayınları, 2019), 7.

⁸⁹ UNESCO, "UNESCO with, by and for youth" (Erişim 14 Mayıs 2023).

TÜİK istatistiklerine göre genç nüfus olarak kabul edilen yaş aralığı, 15-24 olarak kabul edilmektedir. 2023 TÜİK verilerine göre ülkemizdeki genç nüfusun 12.872.39 kişi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç nüfusun %51,3'ünü erkekler, %48,7'sini ise kadınlar oluşturmuştur.⁹⁰

UNESCO'ya göre gençlik dönemine getirilen yaş sınırı veya kabul edilen yaş tanımı evrensel nitelik taşımamaktadır. Ülkeler ve bölgeler arası büyük farklılıklar gösterebilen gençlik deneyimini, esnek bir kategoride değerlendirmek daha doğru bir yaklaşımdır.⁹¹ Gençlik deneyimi sürecinde farklılıklar gösteren bu bireylerin, gelişim süreci içinde bazı olumlu davranışlar ve yetenekler geliştirdiği görülmektedir.

Ortak ilgi, amaç ve değer çatısı altında bir araya gelen gençler; dijital dünyanın imkânlarını başarılı bir şekilde kullanabilmekte ve sosyal medyayı, kimliklerini ifade ettikleri etkili bir alan haline dönüştürebilmektedir. Gençler, teknolojideki başarılarının yanında eğitim faaliyetlerinde de aktif rol oynamaktadır. Kendini geliştirme anahtarının eğitim olduğunun bilincinde olan gençler; daha uzun süreli eğitim programları içinde kendilerini geliştirmektedir. Her türlü uzman fikri ve yönlendirmesine açık olmalarına rağmen kendilerine sunulan görüşleri mantık süzgecinden geçirmeden benimsemeyen gençler, kendinden emin duruşları ile dikkat çekmektedir. Azimleri, girişkenlikleri, İslamofobi ile olan mücadeleleri, sorgulayıcı yapıları ve üretkenlikleri gençlerin ortaya koyduğu diğer özelliklerdendir.⁹²

Gençlik dönemi tüm gelişim alanları itibariyle birçok olumlu gelişmeyi beraberinde getirmesine rağmen, gençleri olumsuz yönde etkileyebilecek birçok faktör de bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı gencin içinde bulunduğu gelişimsel dönemin sonuçları olmakla beraber bir kısmı da dışsal koşulların etkisiyle meydana gelmektedir. Örneğin, hata yapma korkusu, tahammülsüzlük gibi kişisel sorunlar; baş ağrısı, vücutta meydana gelen aşırı yağlanma gibi fiziksel gelişimle ilgili olumsuzluklar yaşayan genç; anne-babanın beklentilerini karşılayamama, arkadaş çevresi kuramama gibi çeşitli problemler de yaşayabilmektedir.⁹³ Bunların yanı sıra gençler arasında kullanımı oldukça yaygın hale gelen bağımlılık yapıcı maddeler de birer risk faktörüdür. Sigara ve tütün kullanımının insan sağlığına verdiği

⁹⁰ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *İstatistiklerle Gençlik 2023* (17 Mayıs 2024).

⁹¹ UNESCO, "UNESCO with, by and for youth".

⁹² Sheline Janmohamed, *M Nesli Yeni Müslüman Gençlik*, çev. Esin Kızılelma (İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018), 34-53-55-58.

⁹³ Karagöz, *Aile ve Gençlik*, 185.

zararlar bilinmesine rağmen aktif kullanıcı yaş ortalamasının 15'lere düştüğü ve 15-24 yaş arası gençlerin %19,6'sının her gün sigara kullandığı bilinmektedir.⁹⁴

Günümüzde gençler için risk alanı oluşturan bir diğer faktör, yoğun teknoloji kullanımıdır. Sıklıkla kullanılan ve sosyal medya adıyla bilinen sanal ortam, insanlar arasındaki etkileşimi arttırması bakımından önem arz etmektedir. Ancak gençler sosyal medya ve internet ortamında gereğinden fazla zaman geçirebilmektedirler. Kimi gençler, bu mecralarda yapılan yayınlar nedeniyle manevi değerleri alçaltan davranışlar sergileyebilmektedir. Sosyal medyada çok rastlanan nikâhsız birliktelikler ve “cesaret” adı altında yapılan çeşitli paylaşımlar gençler tarafından benimsenmekte, ayrıca edep ve ahlaki değer savunuculuğu yapmak, çağdışılık ve gericilik olarak lanse edilmektedir.⁹⁵

Günümüzde bireyselliğin gençler arasında yaygınlaşmasıyla beraber geleneksel değerlerin toplum üzerindeki yönlendirici gücü de azalmaktadır. Toplumsal değerler içinde dinin oldukça önemli bir yeri ve yönlendirici rolü bulunmaktadır. Buna rağmen günümüzde, din ve özgürlük arasında kurulan ters orantı sebebiyle dinden ve Tanrı'dan uzaklaştıkça özgürlüğün artacağı gibi bir kanaatin yaygınlaştığı görülmektedir. Tanrı ve özgürlük arasındaki kurulan bu ilişki nedeniyle Tanrı, kimi zaman özgürlüğün önündeki engel olarak algılanabilmektedir. Bu şekilde düşünen genç, özgürlüğüne ulaşmak için yaratıcıya başkaldırabilmektedir. Tüketim kültürünün bir hayat tarzı haline geldiği günümüzde İslam dininin tüketime karşı israf söylemi ve kanaatkârlık tavsiyesi, gençlerin yaşam tarzına zıt düşebilmektedir.⁹⁶ Oysa gençlerin, kendileri ve çevreleri ile olan uyumu ve toplumsal hayatlarının sağlıklı işleyebilmesi yalnızca bilim, teknoloji ve ekonomi ile mümkün değildir. Tüm bu etmenlerin yanında manevi ve ahlaki değerlere de ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar sayesinde hayatın anlamını keşfetmesi mümkün olan genç, yaşamın tüm alanlarında bir dengeye kavuşarak gerçek anlamda özgürleşebileceği konusunda bilinçlendirilmelidir.

Manevi ve ahlaki değerlerin yanı sıra ibadetlerin de gençlerin hayatına önemli katkıları bulunmaktadır. Gençler ve ibadet ile ilgili yapılan bir araştırmada, 18-20 yaş grubu incelendiğinde dua ve psiko-sosyal uyum boyutları arasındaki ilişkinin olumlu ve yüksek olduğu, namaz ve sosyallik arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin, namaz ve kaygı arasında ise olumsuz bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.⁹⁷ Araştırmaya katılan gençler; namaz

⁹⁴ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri* (Mart 2022), 25.

⁹⁵ Karagöz, *Aile ve Gençlik*, 185.

⁹⁶ Mustafa Tekin, “Özgürlük ve Dindarlık İkileminde Gençlik ve Güncel Sorunlar”, *Gençliğin Gelişimi ve Problemleri Karşısında Din Görevlileri*, ed. Abdullah İnce (İstanbul: Ensar Yayınları, 2016), 370-376.

⁹⁷ Akif Hayta, “U. Ü. İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin İbadet ve Ruh Sağlığı (Psiko-Sosyal Uyum) İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 9/9 (2000).

hakkındaki genel düşüncelerinin olumlu yönde olduğunu belirtmiş ve namazın insanı rahatlatan, insana huzur veren ve sıkıntılardan arındıran yönünden bahsetmişlerdir. Gençlerin namaz ibadetini yerine getirmesi kadar bu ibadeti camide cemaat ile yerine getirmek de önemlidir. Ancak aynı araştırmadaki sonuçlara göre, 5 vakit namazını camide kılan genç olmadığı görülmüştür.⁹⁸ Gençlerin camiye gelmemelerinin çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenleri; ailenin çocuklara cami ve cemaati sevdirmeye konusundaki özensizliği, gencin muhatap olduğu arkadaş çevresi, okullardaki öğretmenlerin din eğitimi ve öğretimi konusunda hassas davranmaması, gencin yaşadığı çevrede caminin bulunmaması, cami imamlarının gerekli ilgi ve sevgiyi göstermemesi, cami cemaatinin yanlış tutumları ve medyanın karalayıcı paylaşımları şeklinde sıralamak mümkündür.⁹⁹

Günümüz gençlerinin inancın değerleriyle tanışması, çevrelerinde gördükleri olumsuz Müslüman imajlarının etkilerinden sıyrılmasına destek olacak şekilde iyi örneklerle tanışmaları ve inancın pratiklerini topluca yapma ve “ümme olma” hazzına erişebilmeleri adına yapılacak kaliteli din hizmetlerine ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu boşluğu da Diyanet İşleri Başkanlığı gençlik çalışmaları aracılığıyla doldurmaya çalışmaktadır.

1.2. Diyanet İşleri Başkanlığının Gençlik Çalışmaları

Devletin gençlere yönelik olarak çalışma gerçekleştiren birçok kurumu bulunmaktadır. Bunlar arasında, uzun süredir bu alanda faaliyet yürüten Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB), Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Türkiye İzcilik Federasyonu (TİF) gibi kurumlar olduğu gibi Diyanet İşleri Başkanlığı da gençlik çalışmalarına son dönemde ağırlık vermiştir. Bu çalışmalarla ilgili öncelikle mevzuatta yer alan bilgiler kapsamında tanımlamalar yapılacak, ardından bu süreçte yapılan hizmetlerle ilgili örneklerle yer verilecektir.

1.2.1. Diyanet İşleri Başkanlığının Gençlik Koordinatörlüğü Birimi

DİB'in 2018 yılından itibaren belirginleşen ve önemli bir hizmet alanına dönüşen gençlik merkezli çalışmaları; gençlerin bilgi, ahlak, erdem, adalet ve merhamet duygularıyla yetişmelerini hedef almaktadır. Bu çalışmalarla, milletimizi bir araya getiren değerlerin nesilden nesle aktarılmasına katkı sağlayacak, çeşitli erdemlerle donatılmış ve her yönden

⁹⁸ Elif Sobi, “Gençlerin Camiye Gitmemelerinin Nedenleri”, *Gençliğin Gelişimi ve Problemleri Karşısında Din Görevlileri*, ed. Abdullah İnce (İstanbul: Ensar Yayınları, 2016), 38-39.

⁹⁹ Veysel Akkaya, “Gençlerin Namaz ve Cami ile Buluşma Problemi ve Çözüm Yolları”, *Gençliğin Gelişimi ve Problemleri Karşısında Din Görevlileri*, ed. Abdullah İnce (İstanbul: Ensar Yayınları, 2016), 62.

kendini geliştirmiş, ruhen ve bedenen dinamik bir gençlik profiline ulaşmak amaçlanmaktadır.¹⁰⁰

Başkanlık personeli tarafından yürütölen her türlü manevi danışmanlık ve dini rehberlik, talep doğrultusunda ve tamamen gönüllölük esasına dayanarak sunulmaktadır. Gençlere sunulan bu hizmetlerde de aynı kural geçerliliğini korumakta, çalışma programlarında eğitsel bir süreç takip edilmekte, yapılan çalışmaların verimini arttırmak için gençlerin ailesi ve okul idarecileri ile irtibat kurulmakta, yeri geldiğinde ilgili süreçlere onların da dâhil olmaları sağlanmaktadır. Eğitsel süreçlere gösterilen hassasiyetin yanında gençlerin sosyoköltürel, ahlaki ve dini gelişimi de ön plana alınmakta, inanç ve ibadetin ruh sağlığında oluşturacağı olumlu etkiler göz önünde bulundurulmaktadır. Kurumlar arası iş birliği ve koordinasyon ile bir genci bile dışarda bırakmadan, toplumun bütün kesimine hizmet götürölmesini amaçlayan çalışmalarda, personelde olduğu gibi hedef kitlede de gönüllölük esas aranmaktadır. Gençleri zorlamamak ve onlar ile aynı dili konuşup sağlıklı iletişim kurmak için Başkanlık ve Müftölüklerce verilen eğitime tâbi tutulan kurum personelleri, gençlerle iletişimi sağlamak için sosyal medya da dahil olmak üzere her türlü imkandan faydalanmaktadır. Tüm bu gayeler için DİB kendi bünyesinde sistematik ve dinamik bir teşkilat yapısı oluşturmaya çalışmaktadır.¹⁰¹

DİB'in gençlik çalışmaları ile ilgili iş ve işlemleri Müftölükler tarafından yürütölmektedir. Müftölüğün; nitelikli personel görevlendirmesi yapmak, gençlik çalışmalarında aktif görev almak için personeli teşvik etmek ve personel için gerekli imkân ve kolaylığı sağlamak, gençlik merkezlerinin, genç ofislerin, DİB okuma salonlarının açılmasını sağlamak ve bu mekânları gençler için işlevsel hale getirmek, gençlik çalışmaları ile ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapmak, cami/Kur'an kursunda gençlik halkaları oluşturmak ve bu halkalar yoluyla her bir din görevlisinin gençlere ulaşmasını temin edecek tedbirler almak, Türkiye Diyanet Vakfı (TDV) öğrenci evleri ve yurtlarında verilen manevi danışmanlık ve dini rehberlik hizmetlerinin diğeri DİB gençlik çalışmaları ile uyum içerisinde, gençlik koordinatörünün koordinasyon ve gözetiminde gerçekleştirilmesini sağlamak, TDV öğrenci evlerine ev sorumlusu ve yardımcısı temin etmek gibi birçok görevi vardır.¹⁰²

Müftölükler bünyesindeki Gençlik Koordinatörlükleri, gençler ile olan çalışmalarda önemli bir yere sahiptir. Müftünün teklifi ve mülki idare amirinin onayı ile görevlendirilen

¹⁰⁰ DİBGÇY, md 5.

¹⁰¹ DİBGÇY, md 6.

¹⁰² DİBGÇY, md 7.

gençlik koordinatörleri ve yardımcılarının gençlik çalışmalarına yatkın, gençlerle iletişimde başarılı, yetenekli; bilgi ve donanım açısından gençlerle uyumlu olması gözetilmektedir. Gençlik koordinatörleri ve yardımcılarının; Başkanlığın gençlerle ilgili olan hizmetlerini planlamak, toplumu bilinçlendirici ve farkındalık oluşturunu çalışmalar yürütmek, gençlik çalışmaları kapsamında il ve ilçelerde eğitim, seminer, panel vb. programları koordine etmek belirli gün ve haftalarda hutbe, vaaz gibi faaliyetleri gerçekleştirmek, gerekli görüldüğü takdirde hizmet içi eğitim seminerlerinde sunum yapmak, bağımlılık ile mücadele eden gençlere yardımcı olmak, gençlik sohbetleri, okuma programları, ahlak ve değerler eğitimi, genç girişimcilik ve sosyal sorumluluk faaliyetleri düzenlemek, umre programları, ziyaretler, geziler gibi aktiviteleri, öğrenci yurtlarındaki ve merkezlerdeki danışmanlık hizmetlerini organize etmek, yetenekli gençleri uluslararası müsabakalara teşvik etmek, gençlerin çevre ve sosyal sorumluluk bilinçlerini geliştirilmek, genç gönüllü sayısını artırmaya çalışmak gibi birçok görevi vardır.¹⁰³

1.2.2. Gençlik Koordinatörlüğü Tarafından Verilen Hizmetler

DİB'in gençlik çalışmaları ile ilgili iş ve işlemleri Müftülük tarafından yürütölmekte, gençliğe yönelik olan hizmetlerin sistemli bir şekilde gerçekleştirilmesi ise Gençlik Koordinatörlüğü tarafından sağlanmaktadır.¹⁰⁴ Bu sebeple Gençlik Koordinatörlüğünün görevi; gençlik çalışmalarını planlamak, yürütmek ve sonuçlandırmak amacını taşıırken, gençlik koordinatörünün görevi ise il ve ilçelerdeki gençlik çalışmalarını koordine etmektir.¹⁰⁵ Bu kısımda, ilgili yönetmelikte belirtilen ve Gençlik Koordinatörlüğü tarafından koordine edilen bazı hizmet alanları ele alınmıştır.

1.2.2.1. Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri

Manevi Danışmanlık ve Dini Rehberlik (MDR); batıda uzun zamandır uygulanmakta ve çoğunlukla “Spiritual Care” hizmetinin bir benzeri olarak tanınmaktadır. Batıdaki genellikle kiliselere ait olduğı bilinen bu çalışma alanına son yıllarda ölkemizde de önem vermeye başlanmıştır.¹⁰⁶ Bu anlamda DİB, 2000’li yıllardan itibaren hizmet alanını daha aktif bir şekilde biçimlendirmekte ve genişletmektedir. Özellikle dezavantajlı gruplara

¹⁰³ DİBGÇY, md 9.

¹⁰⁴ DİBGÇY, md 7.

¹⁰⁵ DİBGÇY, md 5.

¹⁰⁶ Mustafa Soykök, “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar” 544.

yönelik olarak planlanan hizmetlerin içinde gençlere yönelik manevi danışmanlık çalışmaları önemli bir paya sahiptir. Bu anlamda Din Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Sosyal ve Kültürel İçerikli Din Hizmetleri Daire Başkanlığı koordinesinde yürütülen gençlik çalışmaları gençleri; ahlak, bilgi, erdem, adalet, merhamet ve estetik bakımından güçlendirmek istemekte aynı zamanda da onların manevi değerlere sahip olmasını hedeflemektedir.¹⁰⁷

Gençlere yönelik manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetleri kapsamında öne çıkanlardan biri yatılı öğrenci yurtlarında gerçekleştirilenlerdir. Öğrenci yurtlarındaki manevi danışmanların; bireysel danışmanlık görüşmesi yapma, okuma grupları oluşturma, TDV ve GSB öğrenci yurtları tarafından gerçekleştirilen atölye çalışmalarında görev alma gibi bazı sorumlulukları vardır.¹⁰⁸ GSB öğrenci yurtlarında gerçekleştirilen hizmetler, 2013-2014 arası birinci dönem, 2015 ve sonrası ise ikinci dönem olarak ayrılmaktadır. Birinci dönem, GSB ve DİB arasındaki iş birliğinin başlangıcı ve çeşitli protokollerin imzalanması olarak değerlendirilirken ikinci dönem ise manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin hayata geçirilişi olarak kabul edilmiştir. Söz konusu protokol imzalanınca GSB tarafından açılan tüm yaz kamplarında ve GSB öğrenci yurtlarında DİB personeli görevlendirilmiştir.¹⁰⁹ 2022 yılı içerisinde; GSB Öğrenci Yurdu (742 adet), TDV Öğrenci Yurdu (28 adet), Diyanet Gençlik Merkezleri (272 adet) ve GSB Gençlik Merkezlerinde (175 adet) MDR hizmeti sunulması için görevlendirmeler yapılmıştır.¹¹⁰ 2023 yılında ise il/ilçe gençlik koordinatörlükleri tarafından gerçekleştirilen faaliyetler kapsamında yaklaşık sekiz milyon gence ulaşılmıştır.¹¹¹

1.2.2.2. Gençlik Sohbetleri

Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi'nde yer alan ve 12. maddede detaylı açıklaması yapılan “gençlik sohbetleri” ile gençlerle birebir iletişim kurulması hedeflenmektedir.¹¹² DİB, bu hizmeti sunarken üniversitelerin akademik program işleyişini takip etmekte, manevi danışmanların yanında genç gönüllülerden de faydalanmaktadır.¹¹³

¹⁰⁷ Koç, “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (2013-2021): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Programı Önerisi”, 149.

¹⁰⁸ DİBGÇY, md 9.

¹⁰⁹ Koç, “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri”, 150.

¹¹⁰ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu* (PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2023), 132.

¹¹¹ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu* (PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2024), 50.

¹¹² DİBGÇY, md 12.

¹¹³ Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemi (DİBBYS), “Diyanet Gençlik Çalışmaları Yönergesine Göre Çalışmalar Nasıl Yürütülecek?” (Erişim 21 Kasım 2022).

Gençler ile yapılacak sohbetlerin gençlerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun planlanmasına ve uzun tutulmamasına dikkat edilmesi, sohbeti verecek kişilerin ise duygusal zekâsını aktif kullanabilen, gençlerle iletişimi güçlü kişilerden tercih edilmesi istenmektedir. Sohbetin içeriği ve kimler tarafından sunulduğu kadar anlatım yöntemi de oldukça önemlidir. Dinleyicinin pasif olarak yer aldığı tahrir yöntemi yerine, tahlil ve sorgulama yapılabilmesine imkân verilen bir anlatım yönteminin tercih edilmesi, kolaylaştırıcı, cesaret ve güven verici bir dil kullanılarak yöneltile sorulara doyurucu cevaplar verilmesi; muhatabın ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda sonuçlara birlikte ulaşmaya çalışılması tavsiye edilmektedir.¹¹⁴ Gençlik sohbetleri, hedef kitleye konuşma yapmayı değil, karşısındakini düşündürmeyi amaçlamaktadır. Bu sebeple din görevlileri onlara yol tarifi yapmak yerine yol arkadaşlığı yapmayı tercih etmelidir.¹¹⁵

1.2.2.3. Mahalle ve Köylerde Yürütülen Gençlik Hizmetleri

Mahalle ve köy merkezli gerçekleştirilen çalışmaların amacı, şehirde yaşadığı halde sosyalleşme imkânı bulamayan veya kırsal kesimde yaşaması nedeniyle dış dünyadan uzak kalmış gençlere ulaşmaktır. Bu çalışmalar, mahallelerde veya köylerde görev yapan personel ve mahalle/köy gençlik sorumluları tarafından yürütülmektedir. Çalışmalar yürütülürken imkânlar dâhilinde Müftülük, Belediye, Köy Odası ile kurum ve kuruluşların mekânları da kullanılabilir. Mahalle ve köylerde gerçekleştirilen gençlik çalışmaları, Diyanet Gençlik Merkezi, TDV öğrenci evi/yurdu, Diyanet Okuma Salonu veya cami merkezli olarak ele alınmaktadır. Camilerdeki uygun alanlar namaz vakti dışında yapılması belirlenen sohbetler için ayrılmakta ve gençlik çalışmalarının yürütülebilmesi için hazır hale getirilmektedir.¹¹⁶

1.2.2.4. Diyanet Gençlik Merkezlerinde, Genç Ofislerde ve Diyanet

Okuma Salonlarında Yürütülen Gençlik Hizmetleri

Diyanet Gençlik Merkezi, Genç Ofisler ve Diyanet Okuma Salonları, Başkanlığın görüşü Müftülüğün teklifi ve mülki idari amirinin onayı ile açılmaktadır. Diyanet Gençlik Merkezi olarak seçilecek mekânda görüşme odası, kütüphane, spor salonu, mutfak, mescit ve ıslak zemin bulunma şartı aranmaktadır. Bahsi geçen şartları taşımayan mekânlar ise Diyanet

¹¹⁴ DİBGÇY, md 12.

¹¹⁵ Soykök, “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar”, 553.

¹¹⁶ DİBGÇY, md 13.

Okuma Salonu ve Genç Ofis olarak açılıp hizmet vermektedir. Uygun bulunması halinde cami müstemilatları Gençlik Merkezi ve Genç Ofis olarak kullanılabilir. Yerleşim merkezi ve okul çevresine yakın olması tercih edilen mekânların, gençlerin ilgisini çekecek nitelikte olmasına dikkat edilmektedir. Genel gençlik çalışmalarının yanında imam-hatip okulu öğrencilerine yönelik akademi programlarını DİB okuma salonlarında gerçekleştirmek, yürütülen çalışmalara katılan öğrencilerin TDV burs ve eğitim yardımı imkânından yararlanması hedefler arasındadır.¹¹⁷ Gençlik Merkezlerinin ders ve sohbet saatleri dışında da vakit geçirilebilecek bir yer olabilmesi için DİB, yapılan faaliyetlerde çeşitlilik gösterilmesini ve yerel şartlar dikkate alınarak Gençlik Merkezlerinin her gün açık tutulmasını istemektedir.¹¹⁸

1.2.2.5. Öğrenci Yurtları, Gençlik Kampları ve Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Gençlik Hizmetleri

Öğrenci yurtlarında barınan öğrencilere, gençlik kamplarına katılan ve gençlik merkezlerinden yararlanan öğrencilere MDR hizmeti sunmak ve onları manevi doyuma ulaştırmak için Başkanlık tarafından nitelikli personeller görevlendirilmesi ve görevlendirilecek personelin eğitim durumunun göz önünde bulundurularak belirli aralıklarla eğitim desteği verilmesi istenmektedir.¹¹⁹

Gençlik kamplarından görevlendirilecek personelin çalışma şartı, Başkanlık tarafından düzenlenecek kamplara gençlerin katılım durumu ve başvuru aşamaları, kamp temaları, bu çerçevede düzenlenecek etkinlikler, yönerge hükümleri ve Başkanlık talimatları ile belirlenmektedir.¹²⁰ 2021 yılında ilki gerçekleştirilen gençlik kampında; doğa yürüyüşü, bisiklet turu, geleneksel okçuluk, mini golf, masa tenisi, matrak gibi sosyal etkinliklerle beraber şehir turlarına da yer verilmiştir. TDV Kadın Aile ve Gençlik Hizmetleri Müdürü, 2021 yılında ilk faaliyetini gerçekleştiren gençlik kampının bundan sonraki yıllarda da yapılarak geleneksel hale getirilmesini amaçladıklarını dile getirmiştir.¹²¹ Bu anlamda 2023 yılında, dört adet kamp programı kapsamında yaklaşık 43 bin gence ulaşılmıştır.¹²²

¹¹⁷ DİBGÇY, md 14.

¹¹⁸ DİBGÇY, md 14.

¹¹⁹ DİBGÇY, md 15.

¹²⁰ DİBGÇY, md 15.

¹²¹ Türkiye Diyanet Vakfı (TDV), “TDV Gençlik ve Gönüllülük Kampı Başladı” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹²² DİB, *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, 50.

1.2.2.6. TDV Öğrenci Evlerinde Yürütülen Gençlik Hizmetleri

DİB, gençlere pek çok alanda destek olduğu gibi eğitim ve barınma konusunda da yardımcı olmaktadır. TDV evlerinde barınan öğrencilere MDR hizmeti sunmak için donanımından emin olunan personelin görevlendirilmesi istenmektedir. Öğrenci evlerindeki hizmet; manevi danışmanlar ve dini rehberler, gençlik koordinatörü ve ev sorumluları tarafından gerçekleştirilmekte, bu hizmet kapsamında gençler, Müftülükçe düzenlenen etkinliklere katılmaya teşvik edilmektedir. Gençlik Koordinatörü ve manevi danışman ile iş birliği içinde çalışan ev sorumluları, TDV öğrenci evlerindeki sunulan manevi danışmanlık ve dini rehberlik hizmetinin takibini yapmaktadır. Erkek öğrenci evlerine erkek, kız öğrenci evlerine kadın ev sorumlusunun görevlendirilmesi gibi ihtiyaç dâhilinde yardımcı ev sorumlusunun görevlendirilmesi de Müftülük tarafından yapılmaktadır.¹²³

Ev sorumlularının;

- TDV öğrenci evlerinin devamlılığı için iş/işlemlerin öğrenciler tarafından takibini sağlamak,
- Öğrencileri gücü yettiğinde Diyanet gençlik çalışmalarına teşvik etmek,
- Evlerde yapılacak sohbet ve etkinliklerin gerçekleşmesine yardımcı olmak,
- Öğrenciler ile haftada iki kez görüşme yapmak,
- Olağanüstü durumlarda öğrenciye refakat etmek,
- Ev sorumlusu yardımcısı görevlendirilmesi durumunda iş bölümü yapmak gibi birtakım görevleri bulunmaktadır.¹²⁴

TDV öğrenci evlerinde yürütülecek faaliyetlerin takibi için Müftülük tarafından bir kurul oluşturulmuştur. Bahsi geçen kurul; şube müdürü, vaiz, murakıp, Başkanlık personeli ve TDV ile ilgili yönetim kurulu üyelerinin katılımı ve İl/İlçe Müftüsü başkanlığında bir araya gelmektedir.¹²⁵

1.2.3. Gençlik Koordinatörlüğünün Yürüttüğü Faaliyetler

DİB, gençlere yönelik hizmetlerini koordinasyon ve eşgüdüm içerisinde planlamak, yürütmek, takip etmek ve sonuçlandırmak üzere il ve ilçe Müftülüklerine bağlı Gençlik Koordinatörlükleri oluşturmuştur.¹²⁶ DİB Gençlik Koordinatörlüğü gençlik çalışmaları

¹²³ DİBGÇY, md 16.

¹²⁴ DİBGÇY, md 16.

¹²⁵ DİBGÇY, md 16.

¹²⁶ DİB, T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu, 131.

doğrultusunda yapılan ve yapılması planlanan birçok faaliyet bulunmaktadır. Bu bağlamda; gençlerle iletişimi güçlendirmek, sağlıklı bir sosyal ortam oluşturmak ve verilen hizmetin kalitesini arttırmak amacıyla bazı buluşmalar planlanmaktadır. DİB tarafından başlatılan Cami-Gençlik Buluşması etkinliği çerçevesinde gerçekleştirilen buluşma,¹²⁷ pandemide sosyal mesafeye dikkat edilerek Ayasofya-i Kebir’de gerçekleştirilen buluşma,¹²⁸ teravih namazı¹²⁹ ve sabah namazı buluşması¹³⁰ gençlerle gerçekleştirilen buluşmalara örnek olarak verilebilir. DİB, gençler ile olan etkileşimi arttırmak ve gençler ile eğlenceli vakit geçirmek için çeşitli şölen ve şenlikler de düzenlemektedir. Örneğin, bazı illerde “Kadim Oyunlar Şenliği” düzenlenmiş, şenlikler çerçevesinde çeşitli oyunlar, eğlenceler ve etkinlikler gerçekleştirilmiş,¹³¹ İstanbul’da düzenlenen gençlik şölenlerinde ise okçuluk, dart, bilek güreşi, ayak tenisi, zekâ oyunları ve parkur yarışları gibi çok sayıda etkinlik yapılmış,¹³² Kur’an-ı Kerim okumayı öğrenen 140 öğrenciye Kur’an-ı Kerim hediye edilmiştir.¹³³ Cami ve gençlik buluşmalarının ve şenliklerin yanı sıra okuma salonlarının ve düzenlenen sportif faaliyetlerin genişletilmesi de gençlerin camiye olan ilgisini arttırmaya yöneliktir.¹³⁴

Gençlik Koordinatörlüğü tarafından takibi yapılan faaliyetler kimi zaman bölge Müftülükleri tarafından uygulanırken, kimi zaman ise DİB tarafından verilen talimat ile tüm yurttan planlanarak gerçekleştirilmektedir. Bu faaliyetler; merkezi ve yerel olmak üzere projeler, kamplar, yarışmalar ve diğer çalışmalar olarak aşağıdaki şekilde ele alınmıştır.

1.2.3.1. Projeler

Gençlerin belirlenen hedefler doğrultusunda gelişimini sağlamak amacıyla geniş kapsamlı projeler tasarlanmaktadır. Uygulama talimatı DİB’den gelen ve halen yürürlükte olan projelerden biri *Çevreme Duyarlıyım Değerlerime Sahip Çıkıyorum (ÇEDES) Projesi*’dir. Proje kapsamında DİB, MEB ve GSB ortaokulda okuyan öğrencilerin millî, manevî, ahlaki ve kültürel değerleri benimseyen, koruyan bireyler olarak yetişmesi; çağa hâkim, meraklı ve duyarlı bireyler olması amacıyla bir protokol imzalanmıştır. Proje

¹²⁷ Diyanet İşleri Başkanlığı Amasya Müftülüğü (DİBAM) “Amasya’da Cami Gençlik Buluşması” (Erişim 25 Nisan 2024).

¹²⁸ Diyanet Haber (DH), “DİTİB’de Sabah Namazı Gençlik Buluşması Devam Ediyor” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹²⁹ gumushacikoydiyanetgenclik, “İlk Teravih Heyecanı”, *Instagram* (11 Mart 2024).

¹³⁰ gumushacikoydiyanetgenclik, “Sabah Namazı Buluşması”, *Instagram* (12 Ocak 2024).

¹³¹ Amasya İl Gençlik Koordinatörlüğü, “Minikler Kadim Oyunlar Şenliğinde Doyasıya Eğlendi”, *Instagram* (4 Haziran 2022); İlkadım Genç Diyanet, “Kadim Oyunlar Şenliği Büyük Bir Katılımla Gerçekleşti”, *Instagram* (1 Haziran 2022).

¹³² Diyanet Haber (DH), “Gaziosmanpaşa’da Gençlik Şöleni” (Erişim 26 Kasım 2022).

¹³³ Diyanet Haber (DH), “Güngören’de Gençlik Şöleni” (Erişim 26 Kasım 2022).

¹³⁴ Diyanet Haber (DH), “Küçükçekmece’de Gençlik Çalışmaları Sürüyor” (Erişim 26 Kasım 2022).

çerçevesinde öğrencilerin, görevlendirilen öğretmenler tarafından GSB gençlik merkezi veya DİB gençlik hizmet mekânlarına getirilerek manevî danışmanlarla görüşmesi amaçlanmıştır.¹³⁵ Ayrıca ÇEDES Projesi'nin takip ve değerlendirmesini yapabilmek için DİB tarafından çeşitli çalıştaylar düzenlenmiştir.¹³⁶ 2023 yılında, bu proje kapsamında 300 bin gence ulaşılmıştır.¹³⁷

Hem Çalışıyorum Hem Öğreniyorum, Başkanlık tarafından planlanan projelerden bir diğeridir. DİB, gençlere yönelik çalışmalarını gerçekleştirirken yalnızca öğrenci olan gençlere değil aynı zamanda çalışan gençlere de ulaşmayı hedeflemekte ve bu amaç için de çeşitli hizmetler yürütmektedir. İş hayatındaki gençlerin manevi gelişimine destek olmayı hedefleyen DİB, bu amaç doğrultusunda 26.240 çalışan gence ulaşılmıştır. Bir diğer proje ise *Ulu Çınarlar Projesi*'dir. Bu proje kapsamında; DİB gençlik koordinatörleri, DİB genç gönüllüleri ve manevi danışmanlar başkanlığında ortaokul, lise ve yükseköğretim öğrencileriyle beraber, engelli bireyler ve yaşlılar ziyaret edilerek gençlerin bu vatandaşlara karşı hassasiyeti arttırılmak istenmiş ve bu çerçevede 39.088 gence ulaşılmıştır.¹³⁸

Gençlerle olan iletişimi güçlendirmek ve gençlik çalışmalarına hız kazandırmak için Başkanlık tarafından planlanan bir proje de *Gençliğe Değer Projesi*'dir. *Gençliğe Değer Projesi*'nin amacı, her din görevlisinin en az 10 gence ulaşip bu gençlerin sorunlarına çözüm bulmasıdır.¹³⁹ Bu projeyle; gençlere milli ve manevi değerlerine bağlılık bilincinin aşılması, ateizm ve deizm gibi inanışlara sahip gençlere de ulaşılarak onların akıllarındaki sorulara gerekli cevapları bulabilmeleri için sağlıklı bir iletişim kurulması hedeflenmektedir.¹⁴⁰ 2018 yılında uygulanmaya başlayan *Gençliğe Değer Projesi* çerçevesinde, 2023 yılı içerisinde 1.237.370 gence ulaşılmıştır.¹⁴¹

Gençliğe Değer Projesi ile kurulan iletişim sonucunda gençler; dini tanıma ve yaşama heveslerini arttırmakta, DİB'e, DİB'in yayınladığı eserlere ve din görevlilerine karşı pozitif yaklaşım sergilemekte ve yanlış dini inançlardan uzak durup ibadetlerine özen göstermektedir. Başkanlık tarafından takibi yapılan ve tüm ülkede yürütülmesi planlanan proje için uygulamaya geçmeden önce ön hazırlıklar yapılmıştır. Gençlere yönelik çalışmalardan sorumlu personeller eğitime tabi tutularak, "Gençliğe Değer Projesi Eğitim

¹³⁵ DİB, T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu, 135-136.

¹³⁶ DİB, T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu, 138.

¹³⁷ DİB, T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu, 50.

¹³⁸ DİB, T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu, 50.

¹³⁹ Diyanet Haber (DH), "Gençliğe Değer Projesi Meyvelerini Vermeye Devam Ediyor" (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁴⁰ DH, "Gençliğe Değer Projesi Meyvelerini Vermeye Devam Ediyor".

¹⁴¹ DİB, T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu, 50.

Semineri” verilmiştir. Personele verilen eğitimler sonucunda gençlik hizmetleri hızlanmış, gençlere yönelik sosyal ve kültürel programlar düzenlenmiştir.¹⁴² Bazı illerdeki din görevlileri, gençlere eğitimin önemini anlatabilmek ve onlara örnek olabilmek için gençlik halkaları oluşturmuş, her ay bir araya gelen gençler okumak için belirledikleri kitapların tahlillerini yapmışlardır. Bu sayede caminin yalnızca namaz kılma yeri olarak algılanmasının önüne geçilmiştir.¹⁴³ Gençler tarafından kabul gören *Gençliğe Değer Projesi*’nin uygulama alanı zamanla genişlemiş, proje kapsamında farklı kamp programları yürütülmeye başlanmıştır. *Gençliğe Değer Ara Dönem Kampı*¹⁴⁴ ve *Ramazan Kampı*¹⁴⁵ bu kamp programlarından bazılarıdır.

DİB’in tüm bu merkezi projelerinin yanında bölge Müftülükleri tarafından yürütülen projeler de bulunmaktadır. *Gençlik Ecdat Yolunda*,¹⁴⁶ *Biz Anadolu’yuz*,¹⁴⁷ *Cami Okul Elele*,¹⁴⁸ *İçmezsen Bir Yetim Yaşatırsın*,¹⁴⁹ *Annemin Eli Gibi Sıcak Gönlünüz*,¹⁵⁰ *Hayata Köprü Sanat*,¹⁵¹ *Sabahın Nuru*, *Ayın Bereketi*¹⁵² gibi projeler DİB’in yürüttüğü yerel projeler içinde yer almaktadır.

1.2.3.2. Kamp Programları

DİB; gençlerin maneviyatlarını desteklemek, sosyal, kültürel ve sportif alanlarda serbest vakitlerini değerlendirmek amacıyla MDR kapsamında kamp organizasyonları düzenlenmektedir. Kamplar sayesinde gençlere fiziksel aktiviteler yaptırılarak macera deneyimi yaşatmaya ve insanlarla iyi ilişkiler kurabilme becerisi kazandırılmaya çalışılmaktadır. Uygulama talimatı DİB’den gelen, gençlere yönelik kamp programlarından biri, *Gençliğe Değer Projesi* kapsamında düzenlenen, gençlerin milli ve manevi değerlerine bağlı ve medeniyet perspektifinde yetişmelerine katkı sunma ve gençlere yönelik hizmetlere

¹⁴² DH, “Gençliğe Değer Projesi Meyvelerini Vermeye Devam Ediyor”.

¹⁴³ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 9-10.

¹⁴⁴ Diyanet Haber (DH), “Yarıyıl Tatilinde 81 İlde Gençlik Kampı Düzenlendi.” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁴⁵ Akit, “Diyanet’ten Gençlere Ramazan Kampı” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁴⁶ Diyanet Haber (DH), “Diyanet Gençlik, Ecdat Yolunda” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁴⁷ Diyanet Haber (DH), “Biz Anadolu’yuz Projesi ile Öğrenciler Çanakkale’yi Gezdi” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁴⁸ Diyanet Haber (DH), “İsparta’da ‘Cami Okul Elele’ Projesi” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁴⁹ Diyanet Haber (DH), “Tonyalı Gençlerden ‘İçmezsen Bir Yetim Yaşatırsın’ Projesi” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁵⁰ Diyanet Haber (DH), “‘Annemin Eli Gibi Sıcak Gönlünüz’ Projesi Edirne’de Hayat Buldu” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁵¹ Türkiye Diyanet Vakfı (TDV), “Devlet Koruması Altındaki Gençler Geleneksel Türk-İslam Sanatlarıyla Hayata Tutunuyor” (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁵² amasya_diyanetgenclik, “Gençlerle her ay düzenlediğimiz ‘Sabahın Nuru, Ayın Bereketi’ projesi kapsamında...”, *Instagram* (13 Ocak 2024).

ivme kazandırma amacı taşıyan *Gençliğe Değer Ara Dönem Kampı*'dır.¹⁵³ İkincisi DİB ile TDV tarafından¹⁵⁴ gençlere yönelik organize edilen *Yazımda Kardeşlik Var Kampı*'dır. Bunlarla birlikte 2023 yılında gençlere yönelik toplam dört kamp programı gerçekleştirilmiş ve 43.136 gence ulaşılmıştır.¹⁵⁵ Ayrıca GSB tarafından organize edilen gençlik kamplarına da DİB tarafından manevî danışmanlar görevlendirilmektedir.¹⁵⁶ Tüm bu faaliyetlerin yanında DİB; gençleri eğitim yönünden desteklemek,¹⁵⁷ dini ve ahlaki yönden güçlendirmek,¹⁵⁸ sportif yönlerini geliştirmek¹⁵⁹ gibi amaçlara ulaşmak için farklı kamp programları düzenlemektedir. Sözü geçen çeşitli kamp programları ise Müftülükler tarafından gerçekleştirilmektedir.

1.2.3.3. Yarışmalar

Gençlerin gelişimine yönelik katkı sunacağı düşünülen faaliyetlerden biri yarışmalardır. Uygulama talimatı DİB'den gelen, gençlere yönelik yarışmalar arasında; yaş aralığı 12-20 olan 253 engelli gencin katıldığı *Hadis-i Şerif Ezberleme Yarışması*,¹⁶⁰ oldukça dikkat çekicidir. Bunun yanı sıra, Din Hizmetleri Genel Müdürlüğünün düzenlediği *Mevlid-i Nebi* yarışmasında dereceye giren 149 öğrenci ile çocuk evlerinde kalan öğrencilerin katıldığı *Değerler* yarışmasında dereceye giren 145 öğrenci de umre ile ödüllendirilmiştir.¹⁶¹ Tüm bu merkezi çalışmaların yanında *Çanakkale Ruhu Fotoğraf Yarışması*,¹⁶² *Vatan Sağ Olsun Kompozisyon Yarışması*,¹⁶³ *Cami ve Hayat Resim Yarışması*¹⁶⁴ gibi yerel çaplı düzenlenen yarışmalar da söz konusudur.

¹⁵³ Diyanet Haber (DH), "Gençliğe Değer Ara Dönem Kampı tamamlandı" (Erişim 19 Nisan 2023).

¹⁵⁴ Türkiye Diyanet Vakfı (TDV), "Yazımda Kardeşlik Var kamplarında gençler değerleriyle buluşuyor" (Erişim 19 Nisan 2023).

¹⁵⁵ DİB, *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, 50.

¹⁵⁶ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Resul Altuntaş, "Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmalarında Din Eğitimi Mekânı Olarak Kamp Merkezinin Yeri ve Önemi", *İslâmî Araştırmalar* 34/3 (2023), 661-678.

¹⁵⁷ Türkiye Diyanet Vakfı (TDV), "TDV'nin Özel Destek Akademisi Yaz Kampı Seminerlerle İstanbul'da Başladı." (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁵⁸ amasya_diyanetgenclik, "Akşemsettin Gençlik Merkezi Yaz Kampı kursumuz bir yandan Kuran ve dini bilgiler...", *Instagram* (25 Temmuz 2023).

¹⁵⁹ Diyanet Haber (DH), "TDV Gençlik ve Gönüllülük Kampı Başladı" (Erişim 20 Kasım 2022).

¹⁶⁰ DİB, *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, 50.

¹⁶¹ DİB, *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, 56.

¹⁶² amasya_diyanetgenclik, "Haydi Gençler! Üniversite öğrencilerine yönelik fotoğraf...", *Instagram* (19 Şubat 2024).

¹⁶³ Develi Belediyesi (DB), "Develi Müftülüğü Bayan Gençlik Koordinatörlüğünden Mehmetçik'e Destek" (Erişim 28 Kasım 2023).

¹⁶⁴ Diyanet Haber (DH), "Mezitli'de Cami ve Hayat Temalı Resim Yarışması Düzenlendi" (Erişim 26 Kasım 2022).

1.2.3.4. Diğer Faaliyetler

DİB tarafından farklı alanlarda gerçekleştirilen birçok etkinlik daha bulunmaktadır. DİB ile Türkiye İzcilik Federasyonu arasında 30.11.2021 tarihinde imzalanan iş birliği protokolü kapsamında yapılan etkinlikler de buna bir örnek oluşturmaktadır Türkiye İzcilik Federasyonu iş birliğinde kamp; gençlere yönelik MDR hizmetlerine ve Gençlik Koordinatörlüğü çalışmalarına ivme kazandırma, görevlendirilen personelin eğitimlerine ve saha tecrübelerine katkı sağlama, eğitim ve sosyal içerikli programlar gerçekleştirme amacı taşımaktadır. Gerçekleştirilen kamp programlarına farklı şehir ve ülkelerden çok sayıda izci katılım sağlamıştır.¹⁶⁵

DİB tarafından verilen hizmetlerden bir diğeri ise eğitim hizmetidir. Aile ve Gençlik Merkezleri; yetişkinlik çağına gelmiş, çeşitli okullarda okumuş, farklı eğitimler almış, bundan sonraki hayatında yeni beceriler kazanmak, yeteneklerini keşfetmek veya geliştirmek isteyen gençleri bünyesi altında toplamaktadır. TDV ve DİB iş birliğinde başlatılan “Hediyem Kitap Olsun” kampanyası ile ihtiyacı olanlara kitap yardımı yapılmıştır.¹⁶⁶ Tüm bunların yanında koordinatörlükler tarafından; hafızlık alanında etkinlik ve verimliliği artırmak, söz konusu alanın kazanımlarına yönelik ölçme ve değerlendirme yaparak öğrencilerin seviyelerini tespit etmek amacıyla “Dini bilgiler ve Tecvid” sınavı gerçekleştirilmiş,¹⁶⁷ Gençlik Merkezleri tarafından ise davet edilen sunucu ve şairler gençlerle buluşturulmuştur.¹⁶⁸ Kimi Müftülükler ise çeşitli eğitim kafeleri açıp eğitim etkinliklerini bu kafelerde gerçekleştirmiştir.¹⁶⁹

Gençlik Koordinatörlüğü tarafından çeşitli geziler düzenlenmekte, gençlerin farklı mekânlar görerek kültürlerini arttırmaları hedeflenmektedir.¹⁷⁰ Gençlik Merkezlerinin; gençlere yönelik yapmış olduğu faaliyetlerin yanında, genç gönüllüler ve gençlik merkezi üyeleriyle beraber yapmış oldukları etkinlikler de önem arz etmektedir. Genç gönüllülerin;

¹⁶⁵ DİB, T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu, 133-134.

¹⁶⁶ Türkiye Diyanet Vakfı (TDV), “Hediyem Kitap Olsun Kampanyasında İlk Kitaplar Öğrencilere Hediye Edildi”, (Erişim 20 Kasım 2023).

¹⁶⁷ Eyüpsultan İlçe Müftülüğü, “Diyanet İşleri Başkanlığımızca Eyüpsultan Müftülüğümüz bünyesinde faaliyette bulunan Hafızlık Kurslarımızda”, *Instagram* (27 Mayıs 2024).

¹⁶⁸ Genclikhizmet, “Bekir Develi”, *Instagram* (10 Mayıs 2024); Genclikhizmet, “Hikâyeci Yazar Mustafa Kutlu, Diyanet Gençlik Merkezi’ne Konuk Oldu”, *Instagram* (21 Ağustos 2022).

¹⁶⁹ Diyanet Haber (DH), “Nehr-İ Şemdinli Gençlik Kitap Kahve Hizmete Açıldı” (Erişim 26 Kasım 2022); Diyanet Haber (DH), “Mersin’de ‘Çiti Kafe’ Projesi” (Erişim 26 Kasım 2022).

¹⁷⁰ Eyüpsultan İlçe Müftülüğü, “Eyüpsultan Diyanet Gençlik bünyesinde Keşf-i Belde-i Eyüpsultan programına sömestr tatili boyunca 60 liseli gencimiz katıldı.”, *Instagram* (13 Şubat 2024).

çocukları camiye gelmeye ve namaz kılmaya teşvik edecek etkinlikleri,¹⁷¹ düzenlenen iftar programları,¹⁷² sokak hayvanlarını unutmayıp onların beslenme ihtiyaçlarını gidermeleri,¹⁷³ Ramazan ayında *İyilik Kolisi*, *Bayram Harçlığı* ve *Market Kartı* gibi yardımları ihtiyaç sahiplerine dağıtmaları¹⁷⁴ ve Corona Virüs ile mücadele için gönüllüler aracılığıyla *Gülümseten Maske* adı verilen maskeler üreterek ihtiyacı olan kişilere ücretsiz dağıtmaları¹⁷⁵, ihtiyaç sahipleri için düzenledikleri *Hayır Çarşıları*¹⁷⁶ yapmış oldukları faaliyetlerin çeşitliliğini ve önemini göstermektedir.



¹⁷¹ gumushacikoydiyanetgenclik, "...üniversiteli gençlerimizle teravihte camiye gelen çocuklarımızın...", *Instagram* (24 Mart 2024).

¹⁷² genç_diyanet_ankara, "Çankaya Müftülüğü, üniversite ve yetim kardeş projesi..." *Instagram* (24 Mart 2024).

¹⁷³ Diyanet Haber (DH), "TDV Gençlik Sokak Hayvanları İçin Yem Bıraktı" (Erişim 26 Kasım 2022).

¹⁷⁴ Diyanet Haber (DH), "Diyanet Gençlik Esenyurt'ta iyilik dağıttı" (Erişim 26 Kasım 2023).

¹⁷⁵ Diyanet Haber (DH), "TDV'den Gülümseten Maske Projesi" (Erişim 26 Kasım 2022).

¹⁷⁶ genç_diyanet_ankara, "...hayır çarşısı bereketli olsun." *Instagram* (24 Şubat 2024).

II. BÖLÜM

2. BULGULAR VE YORUM

Araştırma kapsamında Amasya il/ilçe Müftülüklerine bağlı Gençlik Koordinatörlüklerinde görev yapan 24 personelle görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış bu görüşmelerden elde edilen veriler yorumlanarak bulgular; “Mesleki Yeterlilikler”, “Mesleki Tutumlar”, “Uygulama Süreci”, “Karşılaşılan Sorunlar” ve “Öneri ve Beklentiler” olmak üzere beş tema altında sınıflandırılmıştır.

2.1. Mesleki Yeterlilikler

Gençlik Koordinatörlükleri bünyesinde çalışan personelin bu görev alanında verimli bir hizmet sunabilmesi için bazı yeterliklere sahip olması önemlidir.¹⁷⁷ Bu anlamda katılımcılara aldıkları eğitimin, gençlerle iletişim kurma becerilerinin, bilişim teknolojileri alanındaki donanımlarının ve (aldırsa) kurumları tarafından verilen hizmet içi eğitimlerin bu hizmet alanında verimli bir hizmet sunmak için yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Bu kategoriler altında elde edilen bulgular şu şekildedir:

2.1.1. Alınan Eğitimin Yeterliliği

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, aldıkları eğitimi yeterli bulup bulmadıklarını ortaya koyabilmek adına “*Aldığınız eğitimin, Gençlik Koordinatörlüğü alanında verdiğiniz hizmet için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazandırdığını düşünüyor musunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Alınan Eğitimin Yeterliliğine İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Alınan Eğitimin Yeterliliği	Yeterli	9
	Yetersiz	15

¹⁷⁷ Manevi danışmanda olması istenen yeterlikler için bkz. Zuhâl Ağıkaya Şahin, *Manevi Bakım ve Danışmanlık* (İstanbul: Marmara Akademi Yayınları, 2021), 82-88.

Çoğu lisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcılara aldıkları eğitim seviyesini gençlik çalışmaları için yeterli bulup bulmadıkları sorulmuş, katılımcıların yaklaşık yarısı yeterli bulduğunu belirtirken diğer yarısı yetersiz bulduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.1.1.1. Aldığı Eğitimi Yeterli Bulanlar

Gençlik Koordinatörlüğünde görevli personellerin bir bölümü (K1, K5, K8, K10, K15, K18, K19, K22, K24), aldığı eğitimi gençlik çalışmalarında hizmet vermek açısından yeterli bulduğunu dile getirmiştir. Bu personellerden bazıları İlahiyat lisans eğitiminin yanında farklı fakültelerden de eğitim aldıklarını dile getirmiş ve bu eğitimlerin birbirini desteklediğini ifade etmiştir. Bu durumdan K1, *“Ben özellikle iki eğitimimi de (Felsefe Grubu Öğretmenliği ve İlahiyat Lisans Programı) birbirini tamamlaması açısından ve görevimi de yapma noktasında bana çok katkısı olduğunu düşünüyorum. Biri sosyal bilimler oldu biri dini bilimler. İkisi hakikaten özellikle günümüz dünyasında günümüz gençleri için çok besliyor beni elhamdülillah.”* şeklinde bahsederken K18 de *“Tarih artı İlahiyat okudum, yeterli olduğunu düşünüyorum. Bakış açısı ufuk olarak da önemli, bilgi dağarcığı olarak da önemli.”* ifadelerini kullanmıştır.

İlahiyat Fakültesinden mezun olduktan sonra yüksek lisans eğitimine başlayan ve tamamlayan personeller de sahip oldukları eğitim seviyelerini görevlerini yerine getirme noktasında yeterli bulmaktadır. K1, bu konudaki düşüncesini *“Evet, tabii yeterli olduğunu düşünüyorum. Zaten ‘Din Eğitimi’nden yapmıştım yüksek lisansımı. Gençlik çalışmalarının en önemli hedeflerinden birisi manevi bir bilinç oluşturmak. Din eğitimi alanının da amaçlarından birisi de bu metotları öğrenmek ve öğretmek olunca... Tabii ki bu alandan da bayağı faydalandık yani.”* şeklinde dile getirirken K22 de almış olduğu yüksek lisans eğitiminin katkı sağladığından söz etmiştir.

2.1.1.2. Aldığı Eğitimi Yeterli Bulmayanlar

Katılımcıların bir kısmı aldığı eğitimi yeterli bulmamaktadır. Eğitim düzeyinin yeterli olmadığını dile getirenlerden bazıının lisans eğitimi almadığı görülmüştür. Bu konu hakkında K7 ve K16, ön lisans mezunu oldukları için yeterli bilgiye sahip olmadıklarını ifade ederken K17, *“Lisans eğitimi almadım, lise mezunuyum. Sordukları soruları cevaplayabiliyorum ama eğitimimin yeterli olduğunu düşünmüyorum.”* cevabını vermiştir. K6 ise öğretmenlik mezunu olduğunu ancak İlahiyat lisans programı mezunu olmamanın

getirmiş olduğu problemleri “Evet az çok bilgimiz var yok değil ama bir ilahiyatçı olmamanın eksikliğini hissediyorum çoğu zaman. Özellikle dini konularda sorular geldiğinde.” şeklinde dile getirmiştir.

Lisans mezunu olmasına rağmen yine de eksikliklerinin olduğunu söyleyen ve eğitimini yeterli bulmayan katılımcılar da bulunmaktadır (K3, K9, K11, K14). Aldığı lisans eğitimini yeterli bulmadığını dile getiren katılımcıların kendilerini geliştirmek için çaba sarf ettiği görülmektedir. Aldığı lisans eğitimini yetersiz bulup yüksek lisans eğitimine başladığını dile getirirken K14 çabasını “Ben sürekli okumalar yapıyorum, okumalar yapıyorum. Yani ne var? Gençler bu ara neyi konuşuyor? Veya gençlerin içinde belirlediğim sürekli irtibat halinde olduklarım var. Onlara diyorum işte bu gündemde ne var aranızda ne konuşuyorsunuz şeklinde.” sözleriyle açıklamıştır.

Alınan lisans eğitimini teoride yeterli bulup pratikte yeterli bulmayan personeller de bulunmaktadır (K4, K12, K20, K21). Bu konudaki düşüncelerini K20, “Bu alanda yeterlilik birazcık da tecrübeyle oluyor. Yani bu alanda çalıştıkça aslında birazcık da insan daha çok tecrübe ediyor. Pratiğe dönüşmeyen bilgi pek bir işe yaramıyor.” sözleriyle açıklarken K21 de insanın teori ve pratiğe ek olarak kendini geliştirme çabasının gerekliliğine vurgu yaparak “Bilgi olarak kazandırdığını düşünüyorum ama beceri olarak yani biraz kendine kalıyor. Kendini geliştirme ve sahada kendini adapte etme, alana sahip olma biraz kendi becerine kalıyor, eğitim dışında.” şeklinde açıklamıştır.

Bu alanda yapılan diğer çalışmalara bakıldığında da DİB personelinin özellikle manevi danışmanlık alanında kendilerini aldıkları eğitim itibarıyla yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır. Aybey tarafından yapılan çalışmada, yurtlarda görev yapan manevi danışmanların alan uzmanlığını kazanmasına yönelik eğitimin ya da destekleyici eğitim çalışmalarının yetersizliği vurgulanmıştır.¹⁷⁸ Topuz’un danışmanlık görevi yürüten din görevlileriyle gerçekleştirdiği çalışmada, hizmet alanıyla ilgili yetersizlik duygusunun yaşanma nedenleri arasında ilk sırada bilgi eksikliği yer almaktadır.¹⁷⁹ Yusufoglu tarafından yapılan araştırmada, İlahiyat Fakültesinden mezun olma aşamasına gelmiş öğrencilerin çoğunun farklı kurumlarda görev alabilecek şekilde kapsamlı bir rehberlik ve danışmanlık

¹⁷⁸ Salih Aybey, “Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu”, *Journal of Islamic Research* 34/3 (2023):809-30824.

¹⁷⁹ İlhan Topuz, “Danışmanlık Görevi Yürüten Din Görevlilerinin Meslekî Algılarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 34 (2015), 85.

eğitimi almadıkları tespit edilmiştir.¹⁸⁰ Köylü tarafından Dini Danışmanlık ve Rehberlik Tezsiz Yüksek Lisans Programından mezun olan öğrenciler üzerine yapılan çalışmada da programın onlara bir bakış açısı kazandırdığı, sağladığı yeni teorik bilgilerle özgüvenlerini geliştirdiği ancak bazı derslerde pratiğe yansıyan uygulamalar olmadığı, bazı derslerin içeriğinin tam olarak doldurulamadığı ve çoğunlukla sunumları öğrenciler yaptığı için yeterince verim alınamadığı belirtilmiştir.¹⁸¹

2.1.2. Gençlerle İletişim Kurma Becerisi

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, gençlerle iletişim kurma becerisini ortaya koyabilmek adına “*Gençler ile kurduğunuz iletişiminizi nasıl değerlendiriyorsunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Gençlerle İletişim Kurma Becerisine İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Gençlerle İletişim Kurma Becerisi	Başarılı	15
	Kısmen Başarılı	9

İletişimin hayatımızda hem bireysel hem de toplumsal işlevleri itibariyle önemli bir yeri vardır. İletişim kurarak birey hem ilişki kurma ihtiyacını tatmin ederek benliğini geliştirmekte hem de çevresindekileri bilgilendirip eğiterek onların toplumsallaşmalarına katkıda bulunabilmektedir.¹⁸² Bunu başarabilmek ise taraflar arasında sağlıklı bir iletişim sürecinin işletilebilmesine bağlıdır. Teorik çerçevede ele alındığı gibi kendini tanıma ve yapılandırma içinde olan genç, sağlıklı sosyalleşmenin tek başına gerçekleşmeyeceğinin farkında olmakta ve iletişime ihtiyaç duymaktadır.¹⁸³

Yapılan gençlik çalışmalarının kalitesini değerlendirebilmek bakımından birim personelinin iletişim becerileri sorgulanmıştır. Katılımcıların çoğu kendini başarılı bulduğunu

¹⁸⁰ Alim Emin Yusufoglu, “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Dini İletişim Yeterliliklerine Yönelik Algıları: Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği”, *Gençlik ve Din*, ed. Banu Gürer (İstanbul: Kriter Yayınevi, 2022), 162.

¹⁸¹ Mustafa Köylü, “Teoriden Pratiğe Dini Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri: Samsun Örneği”, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*, ed. Ali Ayten vd. (Ankara: Dem Yayınları, 2016), I/ 80-88.

¹⁸² İletişimin işlevleri için bkz. Alim Kaya, “İletişime Giriş: Temel Kavramlar ve Süreçler”, *İnsan İlişkileri ve İletişim*, ed. Alim Kaya (Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 2018), 12-14.

¹⁸³ Detaylı bilgi için “Psikososyal Gelişim” başlığına bakınız.

ifade ederken kendini bu konuda başarısız gören hiçbir katılıcıya rastlanmamıştır. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.1.2.1. Gençlerle İletişimde Başarılı Olanlar

Birim personellerinin büyük bir kısmı gençlerle kurmuş oldukları iletişimi başarılı bulduklarını belirtmişlerdir (K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K14, K15, K19, K21, K22, K24). Örneğin K15 bu konudaki düşüncesini *“Çok iyi. Aşırı iyi. Geçen sordum mesela ‘Beni seviyor musunuz?’ dedim. ‘Hocam vallahi sizi abimiz gibi seviyoruz.’ dediler.”* şeklinde açıklarken K21 ise soru karşısında heyecanlanarak *“İyi! Yani süper diyebilirim.”* cevabını vermiştir. K21 gençlerle aralarındaki bu güçlü bağın oluşumunu sağlayan süreci şöyle açıklamıştır: *“Burada bir aile ortamı olduğunu biliyorlar. Dertleri sıkıntıları olduğunda burada memurlara gelip anlatabileceklerini biliyorlar. Biz oda oda dolaşıyoruz. Mesela elimizde tatlı alırız, bir şey alırız. Oda oda dolaşırız, ‘Hoş geldiniz, bak böyle böyle bir çalışma var, grubumuz var, ekibimiz var...’ İlgilenildiğini görünce tabii çocukların odasına kadar gidip şey yapıyoruz... Soruyoruz, ediyoruz. Bir çocuğun ayağı incinmiş yatıyor odada. Haberimiz oluyor, gidiyoruz yanına.”*

Gençlik Koordinatörlüğü birimindeki personelin, iletişimin başarısına dair bir diğer kanıtı, hizmet verdikleri öğrencilerin mezun olduktan sonra bile aradaki bağı koparmamaları ve zaman zaman onları ziyaret etmeleridir. Bu durumu K12, *“Hala öğrencilerim beni arayıp sorup ne zaman buluşacağız diye soruyorlarsa demek ki iyi bir iletişim kurduğumuzu düşünüyorum.”* şeklinde dile getirirken K21, *“Bizi 7-8 senedir bırakmıyorlar. Mezun olan öğrenciler için de iletişimimiz devam ediyor.”* sözleriyle açıklamıştır.

2.1.2.2. Gençlerle İletişimde Kısmen Başarılı Olanlar

Katılımcılardan bir kısmı gençlerle kurdukları iletişimi “kısmen başarılı” olarak değerlendirmiştir (K1, K2, K4, K11, K16, K17, K18, K20, K23). Gençlerin içinde bulunduğu hızlı ve sürekli değişim halinin gençlerle kurulan iletişimi etkilediği düşünülmektedir. Bu durumu K17, *“Kısmen başarılı. Gençler çok hızlılar açıkçası. Yetişmeye çalışıyoruz.”* şeklinde açıklamıştır.

Araştırmamız kapsamında, yapılan faaliyetlerle ilgili değerlendirmelerde ortaya çıkan, gençlerin birim personelleri tarafından organize edilen etkinliklere gösterdiği ilgi ve katılım durumu, birim personellerinin gençlerle kurdukları iletişimi değerlendirmelerinde de etkili olmuştur. Bu konudaki fikirlerini K23, *“Katılımlarımız fena değil, çok aşırı da değil, az da*

değil. Başka Müftülükleri de başka bu çalışmaları yapan yerleri de takip ediyoruz. Oralara da bakıyoruz. Onlarla kıyas ettiğimiz zaman orta seviyelerde olduğumuzu görüyoruz.” şeklinde dile getirmiştir.

K16 gençlerle kurduğu iletişimi her ne kadar “kısmen başarılı” şeklinde değerlendirse de girilen ortamdaki gençlerin tamamına ulaşıldığını veya ulaşılmaya çalışıldığını dile getirmiştir. Bu bağlamda gençlerle kurulan iletişimin başarısı ile ulaşılan genç miktarı arasında pozitif yönlü bir ilişki olmadığını düşünmek mümkündür. Birim personeli çok sayıda gence bu hizmeti ulaştırmaya çalışmakta ancak istenen seviyede başarılı bir iletişim ortamı her zaman oluşmayabilmektedir.

Gençlerle kurulan iletişim genel anlamda başarılı bulunsa bile farklı yaş kademesindeki gençlerle kurulan iletişimin kalitesinin de farklılaştığı ifade edilmiştir. Bu da bizi “kısmen” cevabına ulaştırmaktadır. Örneğin iletişimde kendini kısmen başarılı bulduğunu ifade eden K1, *“Ortaokul öğrencisi daha duygusal yaklaşıldığında daha umutlu oluyor. Ortaokul öğrencisi daha rahat oluyor, arkadaş arıyor ve onlarda öğretmen- öğrenci ilişkisini tekrar devam ettirebiliyorsun... Ama liselilerde her zaman başarılı olunamayabiliyor. Yani onlar seni biraz denemeye alıyor gibi oluyor. Seni tanımaya çalışıyor, amacını anlamaya çalışıyor, seni yokluyor.”* diyerek uygulamada birtakım problemler yaşadığını kabul etmiştir. Buna göre iletişim konusundaki başarı algısı, bireyden bireye ya da gruptan gruba değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca bazı yaş grupları, özellikle de yoğun ve çok yönlü bir gelişim sürecinden geçen ergenler, iletişimde daha zorlayıcı tutum ve davranışlar sergileyerek birim personelini kimi zaman çaresiz bırakabilmektedir.

Yapılan diğer araştırmalarda elde edilen bulgular, iletişim yeteneğiyle ilgili genel itibarıyla olumlu bir algıyı ortaya koysa da bunun geliştirilmesi gereken bir alan olduğu düşüncesi de hâkimdir. Örneğin Yıldız tarafından yapılan araştırmada, “din görevlisi adayı” olarak tanımlanan ilahiyat fakültesi öğrencilerinin iletişim becerilerine ilişkin algılarının genel itibarıyla “olumlu” olduğu tespit edilmiştir.¹⁸⁴ İlahiyat lisans programı kapsamında alınan eğitimin farklı yaş ve sosyo kültürel gruplardan bireylerle etkili iletişim sağlayabilmek adına yeterli olup olmadığının sorgulandığı bir çalışmada, son sınıf öğrencilerinin çoğu Din Eğitimi, Din Psikolojisi, Din Sosyolojisi, Hitabet gibi dersler kapsamında teorik bir eğitim aldıklarını belirtirken bazıları yapmış oldukları staj uygulamasıyla deneyim kazandıklarını da

¹⁸⁴ Zafer Yıldız, “Din Görevlisi Adaylarının İletişim Becerisi Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 15/29 (2016), 120.

belirtmişlerdir.¹⁸⁵ Topuz tarafından yapılan araştırmada ise iletişim becerileri, din görevlilerinin manevi danışmanlık hizmetlerinde ihtiyaç duyduklarını belirttikleri önemli konu başlıklarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁸⁶ DİB personeli, gençlerle iletişim esnasında kendi hal ve hareketlerine daha fazla dikkat ettiklerini, onlara rol model olmak için temkinli davrandıklarını dile getirmişlerdir.¹⁸⁷ Memiş tarafından yapılan araştırmada da DİB personelinin iletişim beceri seviyelerinin ortanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.¹⁸⁸

2.1.3. Bilişim Teknolojileri Alanındaki Yetkinlik

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, bilişim teknolojileri alanındaki yetkinliklerini ortaya koyabilmek adına “*Bilişim teknolojileri alanındaki yetkinliğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Bilişim Teknolojileri Alanındaki Yetkinliğe İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
	Yetkin	9
Bilişim Teknolojileri	Kısmen Yetkin	11
Alanındaki Yetkinlik	Yetkin Değil	4

Günümüz din hizmetlerinde gerek din öğretiminde¹⁸⁹ gerekse yaygın din eğitiminin hedef kitlesine ulaşma konusunda bilişim teknolojilerinin önemli bir yeri vardır. Çünkü gençler bilişim teknolojilerinden çok üst düzeyde istifade etmekte ve özellikle çevrimiçi iletişim araçlarını diğerlerinden çok daha fazla kullanmaktadır.¹⁹⁰ Katılımcıların bilişim teknolojileri alanındaki yetkinliği sorgulandığında birçoğu kendini yetkin veya kısmen yetkin

¹⁸⁵ Yusufoglu, “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Dini İletişim Yeterliliklerine Yönelik Algıları: Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği”, 159.

¹⁸⁶ Topuz, “Danışmanlık Görevi Yürüten Din Görevlilerinin Meslekî Algılarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, 86.

¹⁸⁷ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 46.

¹⁸⁸ Mustafa Memiş, “Din Hizmetlerindeki İletişim Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Örnekleme”, *Türk Din Psikolojisi Dergisi* 5 (Haziran 2022), 92.

¹⁸⁹ DİB tarafından gerçekleştirilen yaygın din eğitimi faaliyetlerinde teknolojinin kullanımı ve din görevlilerinin bu konudaki yeterlikleri için bkz. İlyas Erpay, “Yaygın Din Eğitim Kurumlarında Teknolojinin Önemi ve Kullanımı”, *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi* 11/3 (2019), 1328.

¹⁹⁰ Bkz. Jean M. Twenge, *İ-Nesli* (İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018), 81-105; Janmohamed, *M Nesli Yeni Müslüman Gençlik*, 103-124.

olarak görürken, kendini bu alanda başarısız gören katılımcı sayısı daha azdır. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.1.3.1. Bilişim Teknolojileri Alanında Yetkin Olduğunu Düşünenler

Görüşme yapılan personellerden bazıları bilişim teknolojileri konusunda kendini başarılı bulduğunu ve teknolojiyi görev alanlarına entegre etmeye çalıştığını ifade etmiştir (K4, K5, K6, K10, K14, K15, K17, K19, K24). Örneğin K17 bilişim teknolojilerinin görev alanındaki yeri ve işlevini, *“Sunum yapıyoruz, sunumdan ve malzemelerinden destek alıyoruz.”* şeklinde açıklarken K14 de *“Mesela her şeyde, kampımızda film seyretmede olsun, müziklerde olsun, ilahi çalışmalarında olsun, kısa film olsun veya slayt olsun... İlahiler açarız teneffüslerde, yemekhanelerde falan boş geçmesin, kulak dolgunluğu olsun diye falan.”* sözleriyle açıklamış ve tüm bu faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli materyalleri (projeksiyon, ses sistemi, bilgisayar) ise kendisinin temin ettiğini belirtmiştir. K15 ise çocukların camiye olan ilgisini arttırabilmek için teknolojiyi nasıl kullandığını *“Camiye playstation kurdum. Projeksiyon var. Mesela projeksiyonla birlikte film seyredebiliyoruz. Ya da ne bileyim Kur'an-ı Kerim dersi yaptığımızda Kur'an-ı Kerim'i oraya yansıttığımızda çok daha rahat ders işleyebiliyoruz. Telefon, tablet, bilgisayar, playstation, projeksiyon... Çocuklara ezan da okutuyorum çok hevesliler çok istiyorlar.”* sözleriyle açıklamıştır.

Son yıllarda meydana gelen pandemi ve ardından gerçekleşen 6 Şubat depremi nedeniyle örgün ve yaygın eğitimin bazı alanlarında uzaktan eğitime geçilmiştir. Bu süreçte Gençlik Koordinatörlüğü, gençlerle bağı koparmamak adına çevrimiçi ağları kullanarak iletişimi canlı tutmuşlardır. Bu durumu K4, *“Pandemi döneminde canlı yayından senkron derslerimiz oldu. O derslerde her hafta farklı bir konuyla gençlere hitap ettik... Pandemide 2 yıl boyunca hep uzaktan devam ettik.”* şeklinde dile getirmiştir.

Bilişim teknolojilerinin bir yansıması olan sosyal medyanın etkin kullanımının da önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda gençlerin aktif kullandığı sosyal medya platformları belirlenerek o alandaki etkinliğin arttırılması gerekmektedir. Sosyal medyanın kendileri için tanımını, *“O bizim yüzümüz.”* şeklinde yapan K10; ilçe koordinatörlüğü sosyal medya hesabını aktif olarak kullandıklarını, sosyal medya ile ilgilenen bir ekip oluşturup paylaşımlara gelen dönüt ve değerlendirmeleri takip ettiklerini dile getirmiştir. Sosyal medya üzerinden açtıkları canlı yayınlara olan katılımların bulundukları şehirden olduğu gibi farklı şehirlerden de olduğunu dile getiren K10 aynı zamanda sosyal medya hesapları üzerinden açılan yayınların, yapılan/ yayınlanan faaliyetlerin toplum tarafından görülmesine ve

faaliyetlerin devamı için ihtiyaç duyulan finansın karşılanması noktasında sponsor bulunmasına da imkan sağladığına dikkat çekmiştir.

K19 gençlerin içinde bulundukları tüm sosyal medya platformlarına girilmesi gerektiğini dile getirirken K24 de bu gerekliliği “*Aslında hocalarımızı yönlendirmeye çalışıyoruz. ‘Twitter açın, oralarda bulunun, var olun.’ Çünkü insanlar orada. Gençlerimiz orada. Çağı yakalamak için orada olmak gerekiyor.*” şeklinde ifade etmiştir. Bu yönlendirmenin yapılmış olması bir yönüyle de bu alandaki eksikliğin vurgulanması bakımından anlamlıdır.

2.1.3.2. Bilişim Teknolojileri Alanında Kısmen Yetkin Olduğunu

Düşünenler

Görev alanlarında bilişim teknolojilerinin kullanımına yer vermelerine rağmen bu alandaki yetkinliğini orta düzeyde değerlendiren personeller bulunmaktadır (K7, K9, K11, K12, K13, K16, K18, K20, K21, K22, K23). Bunlardan biri olan K12 teknoloji alanındaki yetkinliğini, “*Buna orta diyelim. Teknolojiyi öncelikle online derslerimizde kullandık. Daha sonra gençlik merkezinde film izleme etkinliğimiz vardı o sırada kullandık. Zaten daha fazla öyle kullanabileceğimiz çok bir alan yok. Elimizden geldiği kadar kullanıyoruz.*” şeklinde açıklarken K22 ise “*Yetkinliğimi orta olarak değerlendirebilirim. Faaliyetlerde yurtlarda konferansları falan ayarlıyorlar. Benim de ayarladığım tabii bazı şeyler oldu.*” şeklinde tanımlamıştır.

2.1.3.3. Bilişim Teknolojileri Alanında Yetkin Olmadığını Düşünenler

Görüşme yapılan personellerden bazıları ise teknoloji alanında kendini yetersiz gördüğünü dile getirmiştir (K1, K2, K3, K8). Bu konu hakkındaki düşüncelerini K1 elini alnına vurarak “*...eksik tarafım diyebilirim.*”¹⁹¹ sözleriyle açıklarken K8, “*Benim bilgisayar çok fazla anladığım söylenemez.*” cümlesiyle özetlemiştir.

DİB personelinin bilişim teknolojileri alanında kendini yetkin görmeme düşüncesi altında çeşitli nedenler bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmada, personellerin teknoloji

¹⁹¹ Teknoloji alanında kendini yetkin görmeyen ve bu noktadaki eksisinin farkında olan K1 aynı zamanda sosyal medya sorumlusudur.

alanındaki deneyimsizliğinin yanında, öğretim süreci içinde teknolojiden yararlanma noktasındaki hizmet içi eğitim eksikliğinin de altı çizilmiştir.¹⁹²

Birim personelinin çoğu, bilişim teknolojileri alanında kısmen de olsa kendini yeterli görmektedir. Uzaktan eğitim sürecinde artış gösteren teknoloji kullanımı, DİB personelindeki özgüveni de arttırmıştır. Bu özgüven ise personelin sonraki süreçlerde de teknoloji kullanımına devam etmesine olanak sağlamıştır. Teknolojiyi aktif olarak kullanan personeller, kendilerini daha iyi hissettiklerini ve görevlerini hakkıyla yerine getirdiklerini düşünmektedir.¹⁹³ Yapılan bir diğer araştırmada da genç DİB personellerinin bilişim teknolojilerini kullanma konusunda kendini daha yetkin gördüğü ve teknolojik materyal kullanımına daha fazla ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir.¹⁹⁴

2.1.4. Hizmet İçi Eğitimlerden Faydalanma Durumu

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, hizmet içi eğitimlerden faydalanma durumunu ortaya koyabilmek adına “*Bu alanda verilen hizmet içi eğitimlere katılıyor musunuz? Cevabınız evet ise aldığınız eğitimlerin verimliliğini nasıl değerlendirirsiniz?*” şeklinde soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Hizmet İçi Eğitimlerden Faydalanma Durumuna İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Hizmet İçi Eğitimlerden	Katılıp Olumlu Değerlendiren	10
Faydalanma Durumu	Katılıp Olumsuz Değerlendiren	5
	Eğitime Katılmayan	9

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin çeşitli hizmet içi eğitimler aldıkları bilinmektedir. Ancak her personelin almış olduğu eğitim aynı değildir. DİB gençlik merkezinde görevli olan personel ile GSB yurtlarında görevli olan manevi danışmanlar, hizmet içi eğitim noktasında birbirinden farklılaşmaktadır. Gençlik Koordinatörlüğü personelleri DİB’in organize ettiği hizmet içi eğitimlerden istifade ederken GSB yurtlarında

¹⁹² Yasemin İpek-Ali Öncü, “4-6 Yaş Kur’an Kursu Öğreticilerinin Teknoloji Yeterlilikleri Hakkında Bir Karma Yöntem Araştırması”, *Dini Araştırmalar* 25/62 (Haziran 2022), 140.

¹⁹³ İpek- Öncü, “4-6 Yaş Kur’an Kursu Öğreticilerinin Teknoloji Yeterlilikleri Hakkında Bir Karma Yöntem Araştırması”, 139.

¹⁹⁴ Erpay, “Yaygın Din Eğitim Kurumlarında Teknolojinin Önemi ve Kullanımı”, 1349.

görev yapanlar buna ek olarak, GSB'nin organize ettiği bazı hizmet içi eğitimlere de katılmaktadır (K6, K18). Bu durumu göz önünde bulundurarak, birim personelinin hizmet içi eğitimlerle ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.1.4.1. Hizmet İçi Eğitimlere Katılıp Olumlu Değerlendirmelerde

Bulunanlar

Eğitimlere katılan personelin bir kısmının eğitimleri oldukça verimli bulduğu görülmüştür (K4, K6, K11, K12, K18, K19, K21, K22, K23, K24). Bu anlamda hizmet içi eğitimlerin göreve yönelik motivasyona olumlu etkisinin olduğu ifade edilmiştir (K23, K24). Bu etkiden K23, *“Evet tabii oradan aldığımız heyecanla geliyoruz ve yeniden bir yenilenme hissedip bir azimle gayretle çalışmalara devam ettik, ediyoruz.”* şeklinde dile getirirken K24 ise eğitimlerin personelin motivasyonuna olan etkisinden, *“Bir kere bizi motive eden şey bu. Çok önemli çünkü aynı görevi yapıyorsunuz ama bir süre sonra siz de bazı yerlerde takılıyorsunuz, işte motivasyonunuz düşebiliyor. Çünkü her zaman iyi insanlarla karşılaşamayabiliyorsunuz falan. Bizi motive eden bir şey bu eğitimler her şeyden önce. Ve gençlere nasıl yaklaşmamız gerektiğini öğreten yani bir eğitim. Ben çok çok faydalı buluyorum.”* şeklinde bahsetmiştir.

Birim personelleri için düzenlenen eğitimlerin kimi zaman il kimi zaman ise ülke çapında olduğu bilinmektedir. Birim personellerinden K21, genelde düzenlenen eğitimlerin verimliliğini yerelde düzenlenenlere göre daha yüksek bulunduğunu *“Çünkü değerli hocalar falan geliyorlar, yazarlar geliyor. Hani... Sahayı anlatıyorlar. Aslında bizlerle mesela tecrübeleri paylaşıyorlar.”* şeklindeki gerekçesiyle belirtmiştir. K21'in de dile getirdiği gibi pratik hayattaki tecrübelere yer verilen eğitimlerin daha dikkat çekici olduğu düşünülmektedir (K4, K12). Örneğin K4, *“Çok memnun kaldık, çok güzel bilgiler verdiler. Hatta biz bu gençlik alanında daha iyi hizmet verelim diye bize önceden ateist olan bir konuşmacı getirdiler... Mesela o kişinin dersinden biz çıkmadık. Hatta diğer hocalardan izin alıp dersin süresini uzattık.”* diyerek somut örneklerden ve gerçek yaşam hikâyelerinden daha çok ilham aldıklarını belirtmiştir.

2.1.4.2. Hizmet İçi Eğitimlere Katılıp Olumsuz Değerlendirmelerde

Bulunanlar

Birim personellerine yönelik olarak belirli aralıklarla hizmet içi eğitimler düzenlense de bazı personeller tarafından bu eğitimlerin ve eğitmenlerin yetersiz olduğu düşünülmektedir

(K1, K2, K9, K10, K15). K9, eğitim seminerlerinde görevli eğitimcilerin yetkinliğini “*Bazı konuşmacılar ya bizim alanımıza hâkim olmadığı için ya da konuyu tam anlamadıkları için bizim konumuzun dışında alanlarda sunum yapabiliyorlar.*” şeklinde eleştirmiştir.

Sunulan eğitimleri sayıca yetersiz bulan K1 bu düşüncesini “*Daha sık periyotlarla olabilir. Çünkü gençlikle ilgili her şey çok hızlı akıyor. Kendimizin o anlamda daha da desteklenmesini istiyoruz.*” şeklinde açıklarken K10 ise sayıca ve sürece az olan eğitimlerin genellikle kavramsal ve yüzeysel bilgiler öğrettiğini açıklamıştır.

Eğitim sayısının azlığı eleştiri konusu olurken bu eğitimlere az sayıda personelin çağırılması da eleştirilmiştir. Bu anlamda K10, “*Yalnızca koordinatörleri çağırıyorlar. Diğer arkadaşlar bu eğitimlerden faydalanamıyor. Bu eğitimler onlara da verilmeli... Bu eğitimlerin biraz daha faydalı olabilmesi için herkese yayılması gerekiyor. Bunu biraz daha alanını daraltmak yani Türkiye genelinde değil de il bazında aralıklarla yapmak ya da online -ki şu anda çok yaygınlaştı- eğitimlerin Gençlik Koordinatörlüğü şemasında yer alan herkese verilmesi daha iyi olur.*” sözleri ile durum hakkındaki görüşlerini açıklamıştır. K10, online eğitimlerin faydalı olabileceğini ve yaygınlaşması gerektiğini dile getirirken K2 ise daha önce verilen online eğitimlerin verimli olmadığını “*Online eğitimler verildi. Ama yeterli miydi? Hayır bence. Online olarak alındı ama yani bence yeterli değildi.*” sözleriyle belirtmiştir.

2.1.4.3. Hizmet İçi Eğitimlere Katılmayanlar

Hizmet içi eğitimlere çeşitli nedenlerle katılmamış olan personeller ise verimliliği hakkında değerlendirmede bulunamamışlardır (K3, K5, K7, K8, K13, K14, K16, K17, K20). Bunlar arasından K20 göreve henüz yeni başladığından hizmet içi eğitimlere denk gelmediğini dile getirirken K16 ise, 7 yıldır koordinatör olmasına rağmen eğitimlere çağırılmadığını söylemiştir.

Personellerin hizmet içi eğitimlere katılma durumunu ele alan başka çalışmalar da bulunmaktadır. Korkmaz tarafından 100 Kur'an kursu öğreticisi üzerine yapılan çalışmaya göre; %90 oranında personelin hizmet içi eğitimlere katıldığı ve bu katılım sayısının mesleki kıdemle paralel olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹⁹⁵ Dam ve Ertürk tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar ise hizmet içi eğitimlerde birtakım sorunlar olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, bazı hocalar müfredatın dışına çıkarak gereksiz ayrıntılara veya tartışmalara girmekte, beceriye dayalı derslerde uygulamaya yeteri kadar yer

¹⁹⁵ Mehmet Korkmaz, “Öğretici Görüşlerine Göre Yaz Kur'an Kurslarının Sorunları (Kayseri Örneği)”, *bilimname* (2011),135.

verilmemektedir.¹⁹⁶ Öğretmenlerin yararlandığı hizmet içi eğitimleri ele alan bir çalışma incelendiği zaman da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Aynı zamanda, eğitime katılan öğretmenlerden bazıları katılmış oldukları eğitimlerin tercihinin kendilerine bırakılmadığını ve ilgilerini çekmediği halde bazı eğitimlere katılmak zorunda bırakıldıkları ifade etmiştir.¹⁹⁷

2.2. Mesleki Tutumlar

Kişinin mesleğini yapabilmek için gerekli bilgiye sahip olması kadar bu mesleği yapabilmek konusunda olumlu bir tutuma sahip olması da önemlidir. Bu konuda görev alanına yönelmek konusundaki seçim hakkı temel belirleyicilerden olduğu gibi, sonrasında yaşananlar da bireyin bakış açısını değiştirebilmektedir. Bu nedenle katılımcılara, öncelikle bu görev alanında çalışmaya nasıl karar verdikleri sorulmuş, ardından süreç boyunca görev alanına yönelik tutumlarını etkileyen faktörlerin neler olduğu öğrenilmiştir.

2.2.1. Görev Alanı Seçimindeki İnisiyatif

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, görev alanı seçimindeki inisiyatifi ortaya koyabilmek adına “*Bu görev alanını isteyerek mi seçtiniz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Görev Alanı Seçimindeki İnisiyatife İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Görev Alanı Seçimindeki İnisiyatif	İsteyerek Seçen	17
	Zorunluluktan Kabul Eden	7

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri arasında, gönüllü bir şekilde göreve talip olanlar olduğu gibi çeşitli nedenlerden dolayı görevi yürütmek zorunda kalanlar da bulunmaktadır. Görev seçiminde gönüllü veya gönülsüz bir tutum sergileyen personellerin görüşleri şu şekildedir:

¹⁹⁶ Hasan Dam-İdris Ertürk, “Diyanet İşleri Başkanlığı Mesleğe Hazırlık Eğitim Programının İçerik ve Etkililiğinin Değerlendirilmesi”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 48 (Haziran 2020),126.

¹⁹⁷ Zehra Gül Köycü vd., “Hizmetiçi Eğitimlerin Uygulanması Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşleri ve Çözüm Önerileri”, *International Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences* 9/66 (Temmuz 2023), 3217.

2.2.1.1. Görev Alanını İsteyerek Seçenler

Gençlik Koordinatörlüğü bünyesindeki görevlendirmelerin yapılması sürecinde genellikle Müftülük tarafından yeterli görülen personele teklif götürülmekte, kimileri bu teklifi içtenlikle kabul ederken (K2, K3, K5, K6, K8, K9, K12, K13, K15, K18, K19, K20, K21, K23, K24) kimileri de özellikle Gençlik Koordinatörlüğü alanında çalışmak için birime gidip özel istekte bulunmaktadır (K1, K10).

Gençlik Koordinatörlüğü biriminde yer alması için Müftülükten teklif alan K9, *“Manevi danışmanlık hizmeti ortaya çıkınca ilk önce bana teklif edildi. Çok isteyerek seçtim. Gerçekten çok istedim. Beni tanıyanlar bunu biliyor zaten.”* derken K21 de *“İsteyerek seçtim. İlk başta hani tedirgin... Yapsam mı, yapmasam mı oluyor tabii. ... İlk girdiğimizde ben Türkiye’de 39-40 falan kişi vardı ilk başlayan. Ben onlardanım. Biz ilk geldiğimizde böyle bir görev ve görev tanımı yoktu. Biz 2016’da başlarken pilot uygulama olarak bizi çağırdılar. Türkiye çapında 40 kişiyi, 40 bayan 40 erkek. Ben onlardan biriyim. Böyle bir görev yok, görev tanım yok. ‘Biz böyle bir şey düşündük, böyle bir proje var. Bunu 3 ay pilot uygulamalı olarak yurtlarda uygulayacağız, sizi seçtik.’ diyerek çağırdılar.”* sözleriyle bu süreci anlatmıştır. Kendilerine yöneltilen *“Sizce böyle bir görev için niçin size teklif getirmiş olabilirler?”* sorusuna verilen cevaplara göre DİB’in, Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin seçiminde; gençlerle iletişim kurabilme becerisi, öncesinde gençlerle bir arada bulunma tecrübesi veya yaş faktörü gibi çeşitli etmenleri göz önünde bulundurduğu anlaşılmaktadır (K3, K9, K10, K21).

Katılımcılardan, Gençlik Koordinatörlüğünde çalışmak için Müftülüğe gidip talepte bulunanlardan biri olan K1 konuyla ilgili tutumunu *“Ben her defasında bir şey olduğu zaman zaten beni gençliğe verin, beni gençliğe verin diyorum.”* sözleriyle açıklarken K10 da *“Bu ilçeye geldiğimde de Gençlik Koordinatörlüğü biriminde yer almak istediğimi söyledim. Sevdiğim bir alan ve istediğim alan olduğunu söyledim.”* demiştir.

2.2.1.2. Görev Alanını Zorunluluktan Kabul Edenler

Görevini kendi rızasıyla seçen personeller olduğu gibi, bölgedeki personel yetersizliği (K11, K16) veya kendilerine yapılan teklifi reddetmenin uygun olmayacağı düşüncesi gibi nedenlerden dolayı mecburi bir şekilde kabul eden personeller de bulunmaktadır (K4, K7, K11, K14, K17, K22). Bu durumu K4 *“Ben isteyerek seçmedim bu görevi. Bana verdiler”,* sözleriyle K11, de *“Bana teklif edildiği için ben de kabul ettim. Mecburiyetten diyelim. Çünkü bu görev pek alınmak istenmemiş. O yüzden, bunu da birisinin yürütmesi*

gerekiyordu.” şeklinde açıklarken K17 ise görevlendirilme sürecini şu şekilde ifade etmiştir: “Bana ‘Gençlik koordinatörüsün artık.’ dediler. İki yıldır bu hizmeti yapıyorum. Teklif kabul gibi de olmadı aslında. Bana sadece yapacaksın dediler. İlçede gençlerle alakalı yaş ve konumda olan bir tek ben olduğum için, merkezde görev yaptığım için ondan dolayı beni seçmişler.”

Birimdeki personel yetersizliğinin görev taksimindeki etkisini ise K16, *“İsteyerek seçmedim, zorunlu olarak seçtim. Dediğim gibi 4-6 yaşta çalıştığım için istemiyordum. Orada beni gösterdiler. Diğer arkadaşımız köyde kadroluydu. Bu görev bende kaldı yani.”* şeklinde açıklamıştır.

Katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı gibi, çalışma alanına yönelik başlangıçta var olan tutum sonrasında da devam edebilir, zorlanmışlık hissi kişide tepkiye neden olabilir, görev alanıyla ilgili tam anlamıyla bir sorumluluk hissedilmesine bile engel oluşturabilir. Bu konuda yapılan bir araştırmaya göre mesleğini severek yapanlar ve yapmayanlar arasındaki mesleki tükenmişlik duygusu yaşama açısından belirgin bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleğini severek yapan kişilerin tükenmişlik duygusu alt düzeyde seyrederken, mesleğini sevmeyen kişilerin tükenmişlik duygusu daha üst düzeydedir.¹⁹⁸ Buradan hareketle, göreve başlama sürecinin ardından yaşananları sorgulamak da anlamlı olmaktadır.

2.2.2. Görev Alanına Yönelik Tutumu Etkileyen Hususlar

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, görev alanına yönelik tutumlarını ortaya koyabilmek adına *“Görev alanınıza yönelik tutumunuzu olumlu-olumsuz yönde etkileyen hususlar nelerdir?”* şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin mesleğe yönelik tutumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen hususlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Görev Alanına Yönelik Tutumu Etkileyen Hususlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Görev Alanına Yönelik Tutumu	Olumlu	2
Etkileyen Hususlar	Olumsuz	6

¹⁹⁸ Halil Apaydın ve diğerleri, “Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği”, *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (2018), 25.

Bu alanda çalışmak ister gönüllü bir şekilde kabul edilsin isterse de kişi bunu kabul etmek zorunda kalsın, göreve başladıktan sonra bakış açısının değişme ihtimali vardır. Bu anlamda, birim personelinin bu çalışma alanına yönelik tutumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen hususların neler olduğu sorgulanmıştır. 11 katılımcı olumlu, 17 katılımcı ise olumsuz hususlar üzerine değerlendirmede bulunmuştur. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.2.2.1. Görev Alanına Yönelik Tutumu Olumlu Yönde Etkileyen

Hususlar

Gençlik çalışmaları gerek yaşam enerjisi yüksek olan gençlerle birlikte olmayı sağladığı gerekse zaman içinde onlarda görülen gelişim nedeniyle motivasyonu arttırdığı için olumlu karşılanmaktadır. Bu konuda katılımcıların görüşleri şu şekilde sınıflandırılmıştır:

2.2.2.1.1. Gençlerin Yüksek Yaşam Enerjisi

Birim personellerine, görevini yerine getirirken kendilerini kamçılayan ve tutumunu olumlu yönde etkileyen hususların neler olduğu sorulduğunda genellikle “*Gençlerle vakit geçiriyor olmak.*” cevabı alınmıştır (K1, K2, K5, K12, K14, K15, K17, K18). Buna örnek olarak K2, “*Gençlerle birlikte olmayı seviyorum. O benim için... Yani beni motive eden tek şey. Bu alanda beni motive eden etmen gençlerle iç içe ve beraber olmak.*” cevabını vermiştir. K18 de gençlerle bir arada bulunmanın vermiş olduğu mutluluğu dile getirmenin yanı sıra gençlerin kendileri üzerindeki olumlu etkilerinden “*Mesela benim de birçok huyum değişti gençlerle beraber faaliyetler esnasında. Düşünce dünyamız genişledi, pozitif bakmayı öğrendik. Daha heyecanlı yaşamayı öğrendik.*” şeklinde bahsetmiştir.

2.2.2.1.2. Gençlerdeki Gelişimi Görmek

Ulaşılan gençlerin akademik, sosyal ve dini alanda kendini geliştirmiş bireyler haline gelmeleri de personellerin görev alanına yönelik tutumunu olumlu yönde etkilemektedir (K12, K14, K15). Bu konuda K14, “*Geçen sene bir gördüm ‘Aa hocam ben üniversiteyi kazandım biliyor musunuz?’ falan dedi. Pardösüye girmiş, başörtüsünü takmış. ‘Hocam çok güzel oldu. Size benzedim.’ falan yapıyor böyle. Çocukların ağızından onu duymak her şeye bedel.*” derken K15 de “*Gençlerin her geçen gün ilerleyişi, madden manen ilerleyişi bizi oldukça etkiliyor. Azmimizi arttırıyor. ‘Nereden nereye geldi’ dedirtiyor yani bize.*” sözleriyle düşüncelerini açıklamışlardır.

2.2.2.2. Görev Alanına Yönelik Tutumu Olumsuz Yönde Etkileyen

Hususlar

Katılımcıların gençlik çalışmalarına yönelik faaliyetler hakkında olumsuz bir tutuma sahip olmasına neden olan faktörler ise sayıca daha fazla olup şöyle sınıflandırılmıştır:

2.2.2.2.1. Kurum Amirlerinin Faaliyetlere Bilinçsizce Müdahalesi

Katılımcılardan bazıları, kurum amirlerinin faaliyetlere yerli yersiz müdahalelerinden olumsuz etkilendiklerini aktarmışlardır (K1, K21, K24). Bu durum hakkında K1, *“Mesela yapılacak etkinlik, faaliyet... Sen daha ona uygun olanı olması gerekeni arzularken şöyle de olsun şöyle olsa da olur gibi bakıldığı zaman... Materyallerde, faaliyetin belirlenmesinde... Biraz tabi modumuz düşüyor gibi oluyor.”* derken K21 de *“Mesela bu yurttan bir görev yapıyorum, yukarıdan bana ‘Şunu yap!’ diye veriyorlar. Bu yurttan o işin nasıl yapılacağını, ne derecede olacağını, nasıl bir yaklaşım izleneceğini ben bilirim. Ama dışarıdan yok biz bunu böyle istiyorduk, sen böyle yapmak zorundasın dedikleri anda o ahenk bozuluyor. Yani o gidişat bozuluyor ister istemez. O verimi alamayabiliyorsun.”* şeklinde düşüncelerini açıklamıştır. Buna göre yapılan faaliyetlerin türüne veya içeriğine yönelik olarak dışarıdan yapılan müdahalelerin uygun olmadığını düşünen personel, amirlerinin söylediklerini yapmakla planladıkları şekilde etkinlikleri yapmak arasında sıkışmakta ve bu durum personelin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir.

2.2.2.2.2. Prosedür ve Evrak Yoğunluğu

Kurum veya kurumlar arasındaki prosedür ve evrak yoğunluğu personellerin çalışma motivasyonunu düşürmekte ve personellerin görev alanına yönelik tutumunu olumsuz yönde etkilemektedir (K2, K4, K19, K23).

Görüşme öncesinde faaliyet raporları ile uğraşan K23, içinde bulunduğu durumun yoğunluğundan yakınmış, K2 de bu durumu *“Görevden uzaklaşmaya sebep olan şey!”* olarak tanımlamıştır. K19 düşüncelerini, *“Resmiyet. Bu işin önündeki en büyük engel prosedür, resmiyet, mevzuat... İşte bu şeyler gençlik çalışmalarının ve din hizmetlerinin önündeki en büyük engel olarak ben bunu görüyorum. Eğer işin içine resmiyet giriyorsa... Yazı çıktı mı? Onay geldi mi? Prosedür var mı? İşte oradan izin alındı mı?... İşte bu işlerin önündeki en büyük engel budur.”* sözleriyle ifade ederken K4 ise bu konudaki sitemini *“Öyle zamanlar oluyor ki faaliyet yapmaya çalışıyoruz, evrak yoğunluğundan bazen ilerletemiyoruz.”*

şeklinde dile getirmiştir. Elbette ki evrak yoğunluğunun yarattığı iş yükü hem yorucu hem de süreci aksatıcı bir rol oynayarak personelin tutumunu etkilemektedir.

2.2.2.2.3. İş Yükünün Adil Bir Şekilde Dağıtılmaması

Birim bünyesinde yürütülen faaliyetlerin sorumluluğunun yalnızca belirli personellere yüklendiği düşünülmekte, bu düşünce ise personelin görev alanına yönelik tutumunu olumsuz yönde etkilemektedir (K7, K21, K23). K7 bu konu hakkında *“Bu görevde sadece tek kişiye yükleniliyor. Benim de sadece bir tane yardımcım var. Bir çalışma yapıldığında, bir faaliyet yapıldığında görevli olan arkadaşlar dışında gençlik faaliyetlerini yürütmek için kimse elin taşın altına koymuyor. Burada hep yıpranan biz oluyoruz.”* şeklinde düşüncelerini belirtmiştir.

2.2.2.2.4. Birimden Gerekli Desteği Görememek

Birimden gerekli maddi ve manevi desteği göremeyen personellerin görev alanına bakış açısının olumsuz etkilendiği görülmektedir. K11 bu konu hakkında *“Destek bulamamak yalnız bırakılmak ve yaptığınızın her şekilde sonuçsuz kalması çok üzücü. O yüzden gerçekten de bırakmayı düşünmemin en büyük sebebi de bu imkânsızlıklar.”* şeklinde düşüncesini ifade ederken K22 de maddi desteğin sağlanmaması nedeniyle yaşadığı yılgınlığı *“Şevkimi kıran daha çok parasal, maddiyat... Yapılan etkinliklerin illaki bir ön hazırlığı olması için bunların olması gerekiyor. Bunlar da bayağı masraflı oluyor. Bunlar tabii beni etkiliyor.”* sözleriyle aktarmıştır.

Müftülüğün, yürütülen gençlik faaliyetlerini önemsememesi birim personelinin tutumunu etkileyen bir diğer husustur. K6 bu durum hakkında *“Kendi kurumumuzun yaptığımız faaliyetleri önemsememesi, ‘Orada ne yapıyorsunuz sanki?’ şeklindeki yaklaşımları ve 4-6 yaş Kur'an kursu görevinden kaçıyor muyuz gibi anlaşılmaması bizim görevimize yönelik tutumumuzu etkiliyor.”* şeklinde bir eleştiride bulunmuştur.

2.2.2.2.5. Gençlerin Faaliyetlere Olan İlgisizliği

Gençlerin faaliyetlere olan ilgisizliği ve buna bağlı olarak gerçekleştirilen faaliyetlere katılımın düşük olması birim personellerinin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (K8, K9, K12). Bu durumu K9, *“Mesela bir şeyi çok isteyerek yapıyoruz program faaliyet vs. ama beklediğimiz ilgiyi görmediğimiz zaman gençlerden yani ilgi alakayı görmediğimiz zaman*

biraz moralimiz bozulabiliyor.” şeklinde açıklarken K12 ise “Öğrenci az olduğu zaman birazcık bizde karamsarlık oluyor ama toparlıyoruz.” ifadelerini kullanmıştır.

2.2.2.2.6. Cami Cemaatinin Tutumu

Cami cemaatinin camide yürütülen gençlik faaliyetlerine olan olumsuz tutumu, birim personelinin görevine yönelik tutumunu etkilemektedir. K15 cami cemaatiyle yaşamış olduğu sorunu *“Camiye gençleri getirdiğimiz zaman hepsi eski kafalı olduğu için camide ses istemiyorlar. Camide gençleri istemiyorlar. O yüzden orada sıkıntı yaşıyoruz. Cemaatle kavga ettiğimiz dahi oldu. Kimi zamanlarda sözlü tartışmalar, bağırışmalar... Birbirine... Sükûnetimizi sağladık ama cemaat maalesef anlamıyor bunları.”* şeklinde dile getirmiştir.

DİB, MEB ve dini yükseköğretim kurumları üzerine yapılan bir çalışmaya göre mesleğe yönelik en olumlu tutumu sergileyen kurum personelinin DİB personeli olduğu görülmüştür.¹⁹⁹ Buna etki eden faktörler arasında eğitim seviyelerinin düşük ve beklentilerin az olması ifade edilse de²⁰⁰ yapılan hizmetin sağladığı manevi tatmin ya da görev alanındaki hizmetlerin çeşitliliği de bu duruma etki eden diğer faktörler olarak değerlendirilebilir. Yukarıdaki ifadelerde görüldüğü gibi, birim personeli bir öğrencinin yaşamındaki manevi gelişimi gözlemlemeyi “her şeye bedel” olarak ifade edecek bir bakış açısıyla ve beklentiği çok yüksek tutmayarak motivasyonunu diri tutabilmektedir.

Görev alanına yönelik tutumu olumsuz etkileyen hususlar değerlendirildiğinde daha ziyade kurumsal sorunlardan bahsedildiği görülmektedir. Kamu kurumlarında örgütsel adaletin gerçekleştirilmesi önemlidir. Devlet memurları sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmekle görevli oldukları gibi amirler de memurların yetişmesinden, kontrolünden ve onlara hakkaniyet çerçevesinde muamele etmekten sorumludur.²⁰¹ Ancak buna uygun tutum sergileyen kurumlar olduğu gibi, personelinin kurumdan uzaklaşmasına neden olan amirler de bulunmaktadır. Örneğin kamu kurumlarında çatışma ve tükenmişlik ilişkisi üzerine yapılan bir çalışmada, görev dağılımındaki adaletsizliğin önemli bir çatışma kaynağı olduğu; görev dağılımında, yıllık izin alımında ya da kaynakların dağıtımında ayrımcı davranışların varlığının bireyin iş arkadaşları ya da yöneticilerle çatışmaya neden olduğu tespit

¹⁹⁹ Süleyman Abanoz, “Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”, *Eskiye* 45 (Eylül 2021), 745.

²⁰⁰ Abanoz, “Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”, 731.

²⁰¹ Ufuk Ünlü, “Kamu Kurumlarında Örgütsel Adaletin Tesisi; Tarafsızlık İlkesi”, *Omdusman Akademik* 13 (Temmuz-Aralık 2020), 408.

edilmiştir.²⁰² Bir diğer çalışmada da iş yoğunluğu ve kimi zaman tükenmişlik duygusu yaşayan din personelinin, olumsuz ruh halini görevine ve hedef kitlesine yansıtabildiği görülmüştür.²⁰³ Bunun tam tersi yönde ise örgütsel adalet algısı yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Verilen cevaplardan, öğretmenlerin bu kurumda çalışmaktan memnuniyet duydukları anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde çıkan bu öğretmenlerin kurum tarafından dikkate alındıklarını, doğru işlerin doğru kişilere verildiğini düşündükleri için kuruma bağlılık hissettiklerini ifade etme oranları oldukça yüksektir.²⁰⁴

2.3. Uygulama Süreci

Çalışmamızın üçüncü kısmı olan “Uygulama Süreci” başlığı; “Etkinliklerin Planlanma Süreci”, “Gençlerin Yapılan Faaliyetlere Olan İlgisi”, “Birimde Çalışan Personeller Arasındaki İletişim ve İş Birliği”, “Faaliyetlerin Verimliliğiyle İlgili Değerlendirme Çalışmaları” ve “Belirlenen Hedeflere Ulaşma Durumu” şeklinde başlıklara ayrılarak ele alınmıştır.

2.3.1. Etkinliklerin Planlanma Süreci

Gençlik çalışmalarının planlanma sürecinde kimi zaman Başkanlığın kimi zaman da Müftülüklerin aktif olduğu ifade edilmiştir. Bu anlamda, farklı kaynaklar tarafından planlanan etkinliklere dair birim personelin görüşleri şu şekildedir:

2.3.1.1. Merkez Teşkilatı Tarafından Planlanan Etkinlikler

Gençlik Koordinatörlüğü kapsamında düzenlenen faaliyetlerden bir kısmı merkez teşkilatı tarafından planlanıp yalnızca uygulanması il ve ilçe koordinatörlüklerinden istenmektedir. Bu konuda K6, “*Genelde merkezden gelen projeler oluyor.*” ifadesini kullanarak Başkanlık talimatlı faaliyetlerin oranına dikkat çekerken K21 ise Başkanlık merkezli faaliyetlerin uygulanmasının daha kolay olduğuna yönelik düşüncesini “*Onlar zaten izinli geliyor. Buraya gelirse İl Müdürlüğü'ne veya müftülüğe geliyor, onlar da bize diyor ki*

²⁰² Öznur Bozkurt, “Kamu Kurumlarındaki Çatışma ve Tükenmişlik İlişkisinin Nedensel ve Çözümsel Bağlamda İncelenmesi”, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16/4 (2016), 84-85.

²⁰³ Apaydın vd., “Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği”, 9.

²⁰⁴ Ramazan Şahin – Erkan Kavas, “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 7/14 (2016), 133-137.

‘Böyle böyle proje var. Şunlar yapılacak.’ İzinler alınmış. Onlar daha kolay oluyor. O projeleri biz sadece duyuru ve takip aşamasında yapıyoruz.” şeklinde ifade etmiştir.

DİB ve GSB iş birliği içinde oldukları için iki kurum da bünyesi altında bulundurdıkları Gençlik Koordinatörlüğü personellerine uymaları gereken bir faaliyet programı göndermektedir. Bu durumu K9 *“Bize iki kurumdan da yıllık plan gibi raporlar geliyor ama ona uymak çok mümkün olmuyor. GSB’den ayrı geliyor, Diyanet İşleri Başkanlığı’ndan ayrı geliyor. Aslında bunlar koordineli. O yüzden de hemen hemen aynı şeyler geliyor. Birkaç konuda sadece farklılıklar oluyor ...”* şeklinde açıklamıştır. Kurum tarafından gençlik faaliyetleri için bir yıllık plan hazırlandığı ve bu plan hazırlanırken okullardaki akademik takvimin baz alındığı bilinmektedir.

Başkanlıktan gönderilen projelerin belirlenen süre içinde tamamlanması ve bunun kanıtlanması gerekmektedir. Bu durumu K23, *“Başkanlık gönderiyor. Yani direkt Başkanlık bize gönderiyor projeyi önceden. Bize tarih veriyor, süre veriyor. Şu tarihe, şu süreye kadar bunlar yapılacak ve bize bilgi verilecek. İşte rapor istiyor, resim istiyor, sayı istiyor.”* şeklinde dile getirmiştir.

Başkanlık, uygulanması için ile her ne kadar çeşitli faaliyet ve projeler yollasa da bazen tam anlamıyla bunlara uyulamamaktadır (K9, K18). Bununla alakalı olarak K18, *“Biz de o plan çerçevesinde bunları esneterek... Tabii birebir uygulayamıyoruz yerel şartlardan dolayı.”* diyerek yerel şartlar elverdiği ölçüde projelerin gerçekleştirildiğini belirtmiştir.

2.3.1.2. Yerel Bazlı Yürütülen Etkinlikler

Yerelde düzenlenecek faaliyetlerin belirlenmesinde öncelikle, bölgedeki gençlerin istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmaktadır. Bu duruma örnek olarak K13, *“Çocukların ruh haline göre hareket ettik. Bunalmışlar, sınavdan çıkmışlar. Birazcık kafaları dağılsın diye düşünüyorsun. Sonra ne hoşlarına gidebilir diye düşündük. Sonra hep beraber... Bir tohum topları yapmak onların hoşuna gidecekti. Sonra onu öyle belirledik.”* demiştir.

Sosyal medya, oluşturulan faaliyetlerin fikir aşamasında aktif rol oynamaktadır (K16, K22, K24). Bu durumu K22, *“Bizim manevi danışmanlık grupları var. O gruplarımızda Gençlik Spor Bakanlığı’ndan bizimle ilgilenen personeller de var. Oradaki faaliyetlerden... Bir nevi örnek teşkil ediyor onlar bize. O şekilde bir fikir aşaması gerçekleşiyor.”* sözleriyle örneklerdirirken K24, *“Diğer koordinatörlükleri de internetten sürekli takipteyiz. Ankara’yı falan. Ne yapılıyor orda ve biz onu buraya nasıl entegre edebiliriz?”* şeklinde açıklamıştır.

Bu bağlamda yerelde yürütülen faaliyetlerin farklı il ve ilçelerdeki Koordinatörlükler tarafından örnek alındığı ve bir anlamda genele yayıldığı sonucuna ulaşılmak mümkündür.

Birim personelleri faaliyet planlamak ve planlanan bu faaliyetlerin uygulamasını sağlamak amacıyla sık sık toplantı düzenlemektedir (K10, K14). Bu süreçte yaptıklarını K10, *“Arkadaşlarla konuşuyoruz. Bizim yapabileceğimiz, alanımızda veya alanımız dışında da oluyor bazen. Ne yapabiliriz onları bir belirliyoruz. Sonra tek tek madde halinde onları konuşuyoruz. Onlar fikirlerini sunuyorlar. Ortaya bir havuz oluşuyor. O toplantıda bu havuzu bir planlama içine yerleştiriyoruz. Yapılabilecekler, yapılamayacaklar veya öncelik sıralaması yapıyoruz.”* sözleriyle özetlemiştir.

Kimi zaman bölge Müftülükleri veya Başkanlık, yerel birim personellerinden proje oluşturmalarını istemektedir. Bu durumu K5, *“Müftülük benden bir proje yapmamı istedi. Ben de ‘Gökteki Yıldızları Okuyorum’ projesini buldum. Bu proje ile hem okuma alışkanlığı kazanacak hem de sahabe hayatlarını tanıyacaktı. Müftüye sundum ve kabul edildi. Bu projeyi oluşturduk. Uygulamaya koyduk.”* şeklinde açıklamıştır. Bu bağlamda Müftülüğün personellerinin fikirlerine önem verdiği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Başkanlık merkezli gönderilen faaliyetler izinleri alınmış hazır bir şekilde personellere ulaşırken yerelde düzenlenen faaliyetler için özel izinler alınması gerekmektedir. Bu anlamda K4, yerelde düzenlenen faaliyetlerin izin sürecini *“Mesela diyelim ki öğrencilerimize seminer vereceğiz veya onları bir yere götüreceğiz. Önce Müftü Bey'in haberi oluyor. Daha sonra yazışmalar başlıyor.”* şeklinde özetlemiştir.

Yapılan başka bir çalışma incelendiğinde gençlik çalışmalarını yaymak ve daha etkin hale getirmek için okullara göre planlamaların yapıldığı ve bu kapsamda okul idarecileri, öğretmenler ve veliler ile iş birliği içinde bulunduğu, bu çerçevede ÇEDES projesi başta olmak üzere birçok projenin gerçekleştirildiği görülmüştür.²⁰⁵ Ancak bazı projeler her ne kadar Başkanlık tarafından planlansa da uygulanış aşamasında sorunlar yaşanmıştır. Ekici'nin yaptığı bir araştırmada Başkanlık tarafından planlanan ve gerçekleştirilmesi için Müftülüklere gönderilen *Gençliğe Değer Projesi*'nde uygulama birliği olmadığı ve bazı illerdeki uygulamaların yalnızca kâğıt üzerinde kaldığı belirtilmiş; DİB'in uygulanmasını amaçladığı projenin şekil, plan ve uygulanış sırasında dikkat edilmesi gereken hususları Müftülüklere ayrıntılı olarak göndermesinin isabetli olacağından bahsedilmiştir.²⁰⁶

²⁰⁵ Koç, “Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (2013-2021): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Programı Önerisi”, 14.

²⁰⁶ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 50.

2.3.2. Gençlerin Yapılan Faaliyetlere Olan İlgisi

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, gençlerin faaliyetlere olan ilgisini ortaya koyabilmek adına “*Gençlerin, bu kapsamda yapılan faaliyetlere olan ilgisini nasıl değerlendiriyorsunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Gençlerin Yapılan Faaliyetlere Olan İlgisine İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Gençlerin Faaliyetlere Olan İlgisi	İlgili	4
	Kısmen İlgili	18
	İlgisiz	2

Gençlik Koordinatörlüğü, milletimizi bir araya getiren değerlerin nesilden nesle aktarılmasına katkı sağlayacak, çeşitli erdemlerle donatılmış ve her yönden kendini geliştirmiş, ruhen ve bedenen dinamik bir gençlik profiline ulaşmak amacıyla gençlere yönelik birçok hizmet sunmaktadır.²⁰⁷ Ancak sunulan her hizmete gençlerin duyduğu ilginin aynı olmadığı düşünülmektedir. Bu bağlamda, gençlerin gençlik çalışmalarına yönelik ilgi düzeyi sorgulanmış ve birim personelinin çoğu, “kısmen ilgililer” cevabını vermiştir. Bu konuda birim personelinin verdiği cevaplar ve gençlerin ilgi ya da ilgisizliğine etki ettiği düşünülen hususlar şunlardır:

2.3.2.1. Gençlerin Oldukça İlgili Olduğunu Düşünenler

Katılımcılardan bazıları gençlerin faaliyetlere olan ilgisini “oldukça ilgililer” şeklinde değerlendirmiştir (K3, K15, K19, K24). K24 gençlerin faaliyetler olan ilgisini, “*Kesinlikle ilgili... Biz Ramazan boyunca belki de evimizde iftar yapmadık. Kız öğrenciler için yaptık, çalışanlar için yaptık. Hepsi için ayrı ayrı... Ortaokul için ayrı, lise için ayrı. İftarlar yaptık, programlar yaptık. ‘Hocam tekrar yapıyor muyuz, tekrar piknik yapıyor muyuz, tekrar iftar yapıyor muyuz, ne yapacağız, nereye gideceğiz?’ falan böyle... Çok, katılım çok güzel yani. Küçük olmasına rağmen bence güzel. İlçe için gayet iyi.*” şeklinde açıklamıştır. K15 ise konuyla ilgili olarak “*İlgili, çok ilgililer. Yapılan faaliyetlerin hepsine katılıyorlar. Gençlik*

²⁰⁷ DİBGÇY, md 5.

merkezinde vakit geçirebilecekleri televizyon var, masa tenisi vardı, zaten gençler... Yani alan da geniş olduğu için güreş, smackdown...” şeklinde düşüncelerini açıklamıştır.

Gençlere ulaşmak ve faaliyetlere katılımlarını sağlamak amacıyla okul ziyaretleri yapılmaktadır. Okul ziyaretleri yaptıklarını dile getiren K19, ziyaret ettiği okullardaki gençlerin faaliyetlere yönelik ilgisini, *“Her okulda katılım oluyor. Yani şu okulda katılım olur, şu okulda katılım olmaz gibi bir ayırım yapmıyoruz. Her yerde her bölümde katılım oluyor.”* şeklinde açıklamıştır.

2.3.2.2. Gençlerin Kısmen İlgili Olduğunu Düşünenler

Araştırmaya katılan personellerden birçoğu kendilerine yöneltilen bu soruya “kısmen ilgili” yanıtını vermiştir (K1, K2, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K14, K16, K17, K18, K20, K21, K22). Katılımcılar, gençlerin faaliyetlere yeteri kadar ilgi duymamasının ardında çeşitli sebepler olduğunu düşünmektedir. Bu sebepleri katılımcıların ifadeleri doğrultusunda aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

2.3.2.2.1. Faaliyetin İçeriği

Öğrenciler, daha ziyade eğlendirici içeriğe sahip olan faaliyetlere katılmayı tercih ederken dini içerikli bir sunuma ya da eğitimsel faaliyetlere çok fazla ilgi göstermemektedir. Bu konuda K6, K9 ve K10, yapılan dini içerikli etkinliklere ilgi olmadığını vurgulayan katılımcılardandır. Bu anlamda K9, *“Burada mesela moral gecesi yapıyoruz. Moralleri de niye bozuk bilmiyorum ama buradaki yemekhanemiz doluyor taşıyor yani o kadar kalabalık oluyor. Ama böyle dini faaliyet yapıldığı zaman o kadar olmuyor. Çok üzüldüm, mesela en son yaptığımız kandile 7 kişi katıldı.”* derken gençlerin yine DİB tarafından yapılan eğlence içerikli sosyal aktivitelere katılımını anlamlandıramadığını söyleyerek kısmen empatiden uzak ve yargılayıcı bir tutum içerisinde olduğu hissini uyandırmaktadır. K10 ise *“Bir gence ‘Hadi oturalım, beraber sohbet edelim, dini konulardan bahsedelim.’ dediğiniz zaman genci hemen uzaklaştırırsınız.”* diyerek bu gibi konulardan doğrudan bahsetme imkânının olmadığına vurgu yapmıştır.

İlginin eğitim içerikli organizasyonlarda düştüğünü düşünen katılımcılar da vardır (K2, K12, K22). Örneğin K2, *“Eğitim yapalım, kitap okuyalım dediğimiz zaman... Mesela ben.... ‘Kitap okuyalım’ diye bir etkinlik ayarladım. Çok ilgilenmediler.”* diyerek rahatsızlığını belirtirken K12 de, *“Geziler, genellikle piknikler, yani kurs dışında olan tüm*

faaliyetler hoşlarına gidiyor. Gençler ders ortamını pek görmek istemiyorlar.” sözleriyle özetlemiştir.

2.3.2.2.2. Dağıtılan İkramlar

Gençlik faaliyetlerine ilgi ve katılımı arttırmak için sunulan ikramlar pekiştireç görevi görmektedir. K14, gençlerin ikramlı olan faaliyetlere olan ilgisini *“Hafta sonu etkinlikleri ve yeme içmeler en çok sevdikleri alan. Geldikleri gibi ‘Ne yiyeceğiz ne dağıtacaksınız?’...”* şeklinde ifade etmiştir. Bu nedenle faaliyet başlarında ya da faaliyet sonlarında gençlere çeşitli ikramlar sunulmaktadır. İkram sunulmayan faaliyetlere katılımın düşük olduğu dile getirilmiştir. Bu konuyu K9, *“Orada mesela üzücü ama gerçek, ikram yapıldığı zaman daha kalabalık bir sayıya ulaşıyoruz. Mesela benim bir gruplarım var hadi kızlar bu akşam çay içelim, kek yiyelim dediğimde bugünkü sayı 15-20. Ama bunu yazmadığında...”* şeklinde ifade etmiştir.

2.3.2.2.3. Gençlerin Yaşı

Gençlerin faaliyetlere olan ilgisinin bulundukları gelişim dönemine göre değiştiği ve farklılaştığı düşünülmektedir (K1, K20). K20 bu konuyu *“Ortaokul öğrencileri daha ilgili; lise öğrencilerine ulaşmakta zorluk çekiyoruz. Üniversite öğrencileri biraz daha ortasında.”* şeklinde açıklamaktadır. İlçe koordinatörünün verdiği bilgilere göre gençlerin yapılan faaliyetlere olan ilgisinin eğitim kademesine göre sıralaması ortaokul>üniversite>lise şeklindedir. İlgileri en yüksek olanlar ortaokula giden, ilgileri en düşük olanlar ise liseye giden gençler olarak değerlendirilmiştir. Üniversiteli gençler ise bu iki kademenin arasında yer almıştır. Ancak il ortaokul sorumlusu, ortaokul öğrencilerinin ilgisinin düşük olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda il ve ilçe arasında yaşanan farklılaşmaya dayanarak bir genellemede bulunmanın doğru olmadığını ve bu alanda daha çok araştırmaya ihtiyaç olduğunu söylemek mümkündür.

2.3.2.2.4. GSB Yurtlarının Konumu

Araştırmanın gerçekleştiği Amasya şehrindeki GSB yurtları şehir merkezine farklı konumlarda yer almaktadır. Kimi yurtlar şehir merkezine daha yakınken kimi yurtlar ise şehir merkezi dışında kalmaktadır. Yurtların konumu gençlerin faaliyetlere olan ilgisini etkilemektedir (K18).

Yurtların konumlarının gençlik merkezine olan yakınlık durumu da gençlerin faaliyetlere katılımını ve ilgisini etkilemektedir. K1 bu durumu, “Yeşilirmak²⁰⁸ gençlik merkezine daha yakın olduğu için oradan faaliyetlere gelen öğrenci sayısı daha fazla oluyor.” şeklinde açıklamıştır.

GSB yurt bloklarının farklı yerlerde ve dağınık olmasının da gençlik faaliyetlerine olan katılımı etkilediği dile getirilmiştir. Bu sorunu K9, “Farklı bloklar var burada. Hepsi aynı bahçe içinde değil, diğer bloklara da gidiyorum. Mesela oradaki öğrenciler de tanıyor ama benim odamın olduğu yurt bu blokta. Diğer bloklarda odam yok. Farklı bloklardaki yurda gidip iki ayrı atölye açma şansın maalesef olmuyor. Haber versek ‘Bu bloğa gelin toplantı, seminer, bir program yapacağız’ desek onlar da sokak değiştirip bu bloğa gelmek istemiyorlar.” sözleriyle açıklamış ve kendisine tahsis edilmiş bir odanın olduğu bloğun dışına çıkıldığında istenilen verimin alınmadığını söylemiştir.

2.3.2.3. Gençlerin İlgisiz Olduğunu Düşünenler

Araştırmaya katılan personellerin küçük bir kısmı gençlerin faaliyetlere olan yaklaşımını “ilgisiz” şeklinde değerlendirmiştir (K11, K23). Katılımcılar, gençlerin düzenlenen faaliyetlere katılımının kendi istekleriyle değil aile yönlendirmesiyle hatta aile baskısıyla olduğunu düşünmektedir. Bu konu hakkında K11, “Belki bu anlamda bizi biraz daha üzen, gençlerin isteksizliği. Daha çok katılanlar ailenin ısrarıyla katılan öğrenciler.” derken K23 de ailelerin desteğiyle katılan öğrenci sayısının daha çok olduğunu belirtmiştir.

Yapılan bir araştırmaya göre, DİB gençlik merkezlerinin gençler tarafından rağbet görülen bir yer olduğu aktarılmakta; bunun nedeni olarak gençlik merkezlerinin gençlerin ilgi ve istekleri doğrultusunda faaliyet göstermesi görülmektedir.²⁰⁹ GSB gençlik merkezlerinin düzenlediği faaliyetlere karşı gençlerin memnuniyet düzeyinin araştırıldığı bir diğer çalışmaya göre; “gezi” ve “eğlence” başlığı altındaki faaliyetlere verilen “memnunum” cevabının “kültürel faaliyetler” başlığı altındaki faaliyetlere verilen cevaba göre daha yüksek bir oranda olması²¹⁰ bizim de elde ettiğimiz sonucu destekleyen dikkat çekici bir bulgudur.

²⁰⁸ Öğrencilerin kaldığı GSB yurtlarından biri

²⁰⁹ Gül, “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi”, 572.

²¹⁰ Kadir Pepe- Mehmet Özkan, “Gençlik Hizmetleri ve Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Merkezleri Faaliyetleri ve Bu Faaliyetlerden Yararlanan Bireylerin Memnuniyet Düzeylerinin Araştırılması”, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4/2 (Aralık 2019), 677.

2.3.3. Birimde Çalışan Personeller Arasındaki İletişim ve İş Birliği

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, birimde çalışan personeller arasındaki iletişim ve iş birliğinin düzeyini ortaya koyabilmek adına “*Görev alanınızla ilgili koordinatörlük kapsamında çalışan personel arasındaki iletişimin ve iş birliğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Birimde Çalışan Personeller Arasındaki İletişim ve İş Birliğine İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
İletişim ve İş Birliği	Yeterli	11
	Yeterli Değil	13

Gerek il merkezindeki gerekse ilçelerdeki Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde çalışan personelin yaptığı hizmetin verimliliği açısından uyum ve iş birliğine dayalı bir iletişim ve çalışma ortamının kurulması önemlidir. Bu anlamda birim içindeki iletişimi yeterli bulan personeller olmakla beraber bir o kadar da yeterli olmadığını ifade eden personel vardır. Buna göre, birim personellerinin verdikleri cevaplar ve gerekçeleri şu şekildedir:

2.3.3.1. İletişim ve İş Birliğini Yeterli Bulanlar

Araştırmaya katılan personellerin bir kısmı birim içindeki iletişim ve iş birliğini yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir (K5, K6, K8, K10, K12, K13, K14, K15, K18, K19, K24). Birim personellerinden K10, kurdukları ekip ilişkilerini “*Biz 23 kişilik bir ekibiz. Hatta bizim yedeklerimiz bile var ama ben resmi sayıyı söylüyorum size. 23 kişilik bir ekibiz. Ve bu ekiple çok güzel çalışmalar yürütüyoruz.*” şeklinde açıklarken K6 ise personeller arasındaki iletişim ve iş birliğini “*Ekibimizdeki iletişimi başarılı buluyorum. Müftü yardımcımız da bir de gençlik çalışmalarını takip ediyor. Hatta il ve ilçelerdeki koordinatörler ile ayda bir toplantı yapıyor, istişareler yapılıyor. Biz de koordinatörlerimiz ile çalışmalarımızı birlikte planlıyor ve birlikte yürütüyoruz.*” şeklinde açıklamıştır.

Birimde farklı alanlarda görev yapan personellerin birbirleriyle iş birliği içinde olması gençlik faaliyetlerinin daha sağlıklı ilerlemesini sağlamaktadır. Çalışan gençlik grubundan sorumlu olan personel, gençlik koordinatörü ile iletişim halinde olduklarını ve bu şekilde çeşitli ihtiyaçları hızlı bir şekilde hallettiklerini “*Gençlerimize biz burs imkânı sağladık. Esnaf vasıtasıyla böyle bir çalışmamız var. Yani sayımız çok değil ama zamanla Allah nasip*

ederse çoğaltılabilir. Biz öğrencimizi buluyoruz, hesap numarası neyse esnaf kardeşimize veya bayan ise gençlik koordinatörü hocamıza atıyoruz. O kendisi atıyor.” şeklinde açıklamıştır. Bu bağlamda gençlik faaliyetlerinin yürütülmesi veya devamı noktasında ihtiyaç duyulan maddi desteğin sağlanması ve gerekli sponsorların bulunabilmesi açısından çalışan gençlik grubunun önem teşkil ettiği görülmüştür. Maddi yetersizlik içinde bulunan gençler, Gençlik Koordinatörlüğü personelleri tarafından belirlenmiş ve bu gençlere, çalışan gençlik ve esnaf grubu burs imkânı sağlamıştır. Çalışan gençlerin, hâlihazırda öğrenci olan gençlere maddi anlamda yardımcı olduğu bu çalışma, çalışan gençlik sorumlusu ve gençleri yakından tanıyan Gençlik Koordinatörlüğü personelleri arasındaki iletişim ve iş birliğinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.3.2. İletişim ve İş Birliğini Yeterli Bulmayanlar

Araştırmaya katılan personellerin bir kısmı birim içindeki iletişim ve iş birliğini yeterli bulmadıklarını ifade etmişlerdir (K1, K2, K3, K4, K7, K9, K11, K16, K17, K20, K21, K22, K23). K2 bu konuda *“Resmiyette proje sorumlusu var, sosyal medya sorumlusu var ama bir yaptırım olmadığı için hep rica ile ilerliyor işler. O yüzden bağlantılarımız biraz zayıf.”* derken K7 de *“İletişimde bir kopukluk var. Görev arkadaşlarımızla birlikte çalışmıyoruz, bize yardımcı olamıyorlar.”* şeklinde açıklamıştır.

Birim personelleri arasında görülen iletişim probleminin nedenlerinden biri, birim üyelerinin tümünün aynı bakış açısına sahip olmaması ve aynı özveriyle çalışmamasıdır. Bu durum K1 tarafından, *“Ortaokul arkadaşımız çok sahiplenirken lise arkadaşımız ‘Ben Kur’an Kursu hocasıyım. Bu benim asıl görevim değil.’ deyip aynı şeyi göstermeyince ekip içinde de iletişim biraz zayıflıyor. Bu çalışmalarda o ayak hep düşük kalıyor.”* şeklinde açıklanmıştır.

Bazı katılımcılar tarafından il ile ilçeler arasında yürütülen faaliyetlerde gereken düzeyde bir iş birliği olmadığı dile getirilmiştir (K14, K16, K17). K4 iş birliği eksikliğinin ortaya çıkardığı olumsuz durumu *“Mesela bu ÇEDES projesi yürütülürken şöyle bir sıkıntımız oldu; bu projenin varlığından, uygulama durumundan Amasya İl Müftülüğü bize haber vermemiş. Projeye herkes katılmış mesela ama ben yokum. Mesela bu bizim en büyük dezavantajımız. Gençlik Koordinatörlüğünde, bizde çok büyük bir iletişim kopukluğu var, il ile aramızda.”* şeklinde aktarmıştır. İl ve ilçeler arasında iş birliği ve uyum olmadığı gibi aynı ilçe koordinatörlüğü bünyesinde çalışan bazı erkek ve kadın koordinatörlerin de ortak hareket etmedikleri ve farklı faaliyetler yürüttükleri görülmüştür. Bu durumu K2, *“Bayan ve erkekler arasında kopukluğumuz oluyor.”* sözleriyle ve K20, *“Koordinatör olarak yaptığımız*

faaliyetler birbirinden farklı olarak ilerliyor. Çok irtibat halinde değiliz.” şeklinde açıklamıştır.

Ulusal Meslek Standardı kapsamında “Danışmanlık Hizmet Süreçlerini İyileştirme” sürecinde manevi danışmanların çalışma yöntemi ve tecrübeleri hakkında meslektaşlarıyla bilgi paylaşımında bulunması ve bundan edindiği bilgileri hizmet alanına yansıtması gerektiği ifade edilmektedir.²¹¹ Bu anlamda gerek öğrenci yurtlarında gerçekleştirilen manevi danışmanlık gerekse diğer gençlik çalışmaları söz konusu olduğunda birim personeli arasında sağlıklı bir iletişim ve iş birliğinin olmaması, verimliliğin arttırılması adına ciddi bir eksiklik olarak değerlendirilmelidir. Soykök’e ait çalışmada da cami merkezli gençlik çalışmalarının çoğaltılması için kurum içi personelleri arasındaki iletişim ve iş birliğinin arttırılması gerektiği üzerinde durulmuştur.²¹²

2.3.4. Faaliyetlerin Verimliliğiyle İlgili Değerlendirme Çalışmaları

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, faaliyetlerin verimliliği ile ilgili değerlendirme çalışmaları yapma durumlarını ortaya koyabilmek adına “*Yaptığınız faaliyetlerin verimliliği ile ilgili değerlendirme çalışmaları yapıyor musunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Faaliyetlerin Verimliliğiyle İlgili Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Değerlendirme Çalışmaları	Sistemli Yapan	21
	Sistemli Yapmayan	3

Eğitimde değerlendirme çalışmaları, süreçte yaşanan aksaklıkların tespiti ve gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi bakımından oldukça önemlidir. Bu anlamda katılımcıların büyük bir kısmı değerlendirme çalışmalarını sistemli olarak yaptıklarını ifade ederken küçük bir kısım ise değerlendirme çalışmaları noktasında sistemli hareket etmediklerini aktarmıştır. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

²¹¹ Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK), *Ulusal Meslek Standardı Manevi Danışman* (PDF: Mesleki Yeterlik Kurumu, 2019), 13.

²¹² Mustafa Soykök, “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar” 559.

2.3.4.1. Sistemli Değerlendirme Çalışması Yapanlar

Araştırma kapsamında elde edilen verilere göre katılımcıların birçoğu düzenli olarak değerlendirme çalışmaları yapmaktadır. Katılımcılardan gelen yanıtlardan hareketle, yapılan değerlendirme çalışmalarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

2.3.4.1.1. Birimdeki Ekibin Yaptığı Değerlendirme Toplantıları

Yapılan gençlik çalışmalarının değerlendirmesini yapmak, eksik yönlerini gidermek ve ulaşılan başarıyı arttırmak amacıyla koordinatörlük personelleri bazı toplantılar düzenlemektedir. İl ve ilçe merkezindeki toplantılar birbirinden bağımsız şekilde düzenlenmektedir. Araştırma merkezi olan ilde her üç ayda bir düzenlenen toplantı, gençlik çalışmalarından sorumlu müftü yardımcısı başkanlığında il ve ilçe gençlik koordinatörlerinin katılımıyla yapılırken; ilçelerde değişken zamanlarda düzenlenen toplantılar ise gençlik koordinatörleri başkanlığında birim personellerinin katılımıyla gerçekleşmektedir. K4, il merkezinde düzenlenen toplantılardan *“Biz genellikle başta toplantı yaparız. O bize bir yıl giderdi. ‘Yapılacak Çalışmalar’ adı altında. En son toplantımızı yaptığımızda ‘Eylül ayında tekrar toplanalım.’ diye söylemişlerdi. Üç ayda bir. Toplantıları sıklaştırıyorlar.”* şeklinde bahsetmiştir.

İl merkezli yapılan toplantıların daha sistemli olduğu görülürken ilçelerde düzenlenen toplantıların organizasyonunda daha esnek olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamda K20 toplantı düzenleme aralıklarından *“Toplam 3 kişiyiz. 3 kişi olduğumuz için her programın sonunda bir değerlendirme yapıyoruz. Bazen haftalık, bazen aylık.”* şeklinde bahsederken K10, *“Yani biz her ayın başında önümüzdeki ayın planlamasını ve geçmiş ayın değerlendirmesini yapıyoruz.”* ve K14, *“Daha çok 1. dönem bittikten sonra, 2. dönem başlamadan ‘Biz nelere ulaştık, neler yaptık?’... Onların bir değerlendirmesini yapıyoruz aramızda.”* şeklinde bahsetmiştir. Gerçekleştirilen değerlendirme toplantılarındaki zaman farklılaşması, planlamanın ilçe koordinatörlerinin kararları çerçevesinde şekillendiğini ve çeşitlilik arz ettiğini göstermekte, bu anlamda kurumlar arasında bir tutarlılığın olmaması dikkat çekmektedir. Bu durum elbette, birimdeki iş performansına ve hizmetin kalitesine de etki edecek türdendir.

İl ve ilçe merkezinde gerçekleştirilen toplantılarda faaliyetlerle ilgili birçok konu üzerine konuşulmaktadır. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda bu toplantılarda, yapılan faaliyetlerin değerlendirildiği, kaç kişiye ulaşıldığı, hedef kitleden gelen dönütlerin nasıl

olduğu, bunlar ışığında gelecekte ne tür çalışmaların yapılabileceği üzerine konuşulduğu anlaşılmaktadır (K2, K7, K12).

2.3.4.1.2. Raporlaştırılan Faaliyetlerin Amirlere Sunulması

Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin değerlendirme çalışmalarından bir diğeri ise faaliyetleri raporlaştırmaktır. Bu durumu K19, “*Şimdi bizim aylık ve yıllık raporlarımız var. Faaliyet raporları. 2023 faaliyet raporu bu. Faaliyet raporu 2023 yılı için hazırlanır. Görev taksimatları yapılır ve herkes faaliyetlerini aylık olarak, 3 aylık olarak sisteme girer. Yapıldı mı, yapılmadı mı, ne kadar yapıldı bunlar zaten raporlanır. Aylık raporlar, yıllık raporlar, planlamalar... Bunlar yapılır ve takip edilir. Takibi il bazında da yapılır merkez teşkilatı tarafından da yapılır. Yani Diyanet’te de raporlar tutulur, ilde de raporlar tutulur.*” şeklinde açıklamıştır. Faaliyet değerlendirme raporlarını DİB ile beraber iş birliği içinde bulunan GSB ve TİF de talep etmektedir. Bu durumu K21, “*Genel Müdürlük bizden rapor ister, Gençlik Spor Bakanlığı KYK Genel Müdürlüğü. İki taraf da istiyor.*” ve K3, “*Her kampın sonunda bir kamp raporu var. Onu hazırlıyorsun. Ondan sonra onu TİF’e sunuyorsun.*” şeklinde açıklamıştır.

Koordinatörlük personelleri, yapmış oldukları faaliyetleri raporlaştırmakta ve belirli sürelerle (aylık, 3 aylık, 6 aylık ve yıllık) oluşturulan bu raporları DİB’in oluşturduğu sisteme girmektedir (K19 ve K23). Bu durumu K6, “*Bizim her an yaptığımız faaliyetleri yazdığımız raporlarımız var. Bu raporları Diyanet İşleri Başkanlığı’nın ‘Gençlik Hizmetleri’ adı altındaki sekmesine kendi sistemimizden girip işliyoruz.*” şeklinde açıklamış ve sonrasındaki süreci “*Bu verileri yalnızca merkez, başkanlık görüyor. Ancak dönüş sağlamıyor. Aynı rapor olmasa da bir benzerini kendi Müftülüklerimize de veriyoruz.*” şeklinde ifade etmiştir. K21 ise konu hakkında “*Diyanet’in istediği raporları İl Müftülüğüne ve Başkanlık’taki Sosyal ve Kültürel İşler Daire Başkanlığı’na veriyoruz. Orada bizi takip eden ekip var. Daire Başkanlığına... Müftülüğe de rapor veriyoruz. Dosyamızda duruyor o rapor. Ona göre istedikleri bir şey olursa bizi arıyorlar. Şu verileri de verin diyorlar. Mesela şu an bu ay kaç program yapmışız, kaç öğrenci katılmış, kaç tane dönüş olmuş, kaç tane ikili görüşme yapmışız, kaç tane proje uygulanmış, onu biz Başkanlığın sistemine giriyoruz.*” şeklinde açıklamalarda bulunmuştur.

Her birim personelinin gerçekleştirmiş olduğu faaliyetleri işlediği Başkanlığa ait bir sistem olsa da il ve ilçe koordinatörlerinin, kendi bölgelerinde hangi faaliyetten ne kadar yapıldığına dair raporlar oluşturdukları bilinmektedir. Söz konusu raporları ilçe

koordinatörleri tamamladıktan sonra ile göndermekte, ile gönderilen ilçe rapor verileri birleştirilerek ilin toplamdaki faaliyet sayısına ulaşılmaktadır. Bu konuyla ilgili ilçe koordinatörü K8, *“Biz bunları ile gönderiyoruz. Muhatabımız il oluyor.”* ifadelerini kullanmıştır.

2.3.4.1.3. Faaliyetlerin Muhatabı Olan Gençlerden Alınan Dönütler

Birim personelleri arasındaki toplantıların ve düzenlenen faaliyet raporlarının yanı sıra gençlerin faaliyetler hakkındaki düşünceleri de bir değerlendirme kriteri olarak kabul edilmektedir. K13 bu durumu *“Ben genellikle çalışmalarını yaptığım kişilerle değerlendirme yapıyorum.”* sözleriyle, K9 ise *“Yani benim değerlendirme çalışmam öğrencilere soru cevap şeklinde oluyor.”* şeklinde dile getirmiştir.

Birim personelinin, gençlerden dönüt alma yöntemleri de farklılaşmaktadır. K10 bu süreci *“Her gruptan birkaç çekirdek öğrenci seçiyorum. Program bittikten sonra, birkaç zaman sonra... İşte... ‘Şu zamanda böyle bir program yaptığımız nasıldı?’ şeklinde onlara soruyorum. Onlar çünkü illaki arkadaşlarıyla bunun değerlendirmesini yapmış oluyor. Bu şekilde dönüt alıyorum onlardan da. ‘Eksik bir şey yaptık mı, yanlış bir şey yaptık mı?’ diye onlara soruyorum.”* şeklinde açıklamış ve kendi görüşüne başvurulmuş gençlerin kendini değerli hissettiğini gözlemlediğini aktarmıştır. K14 ise değerlendirme sürecini *“...Dönem sonunda öğrencilere soruyoruz. Bazen de isim yazmamak kaydıyla kâğıt veriyoruz. Kâğıda istediklerini yazıyorlar. İsim yazarlarsa sıkıntı olur diye. İsim yazmadan daha rahat yazıyorlar, ifade ediyorlar. Onu da o şekilde hallediyoruz. Değerlendiriyoruz. ‘Hocam şunlar çok güzeldi ama şu olmadı. Keşke şöyle olsaydı.’ falan diyerek... Onu da bir dahaki dönem alıyoruz.”* sözleriyle özetlemiştir.

Bahsettiğimiz katılımcılar gençlerden birebir dönüt alıp değerlendirmesini ona göre şekillendirirken K12 ise yapılan faaliyetlere katılım oranını gözlemleyerek bir değerlendirmeye ulaşabildiğini dile getirmiştir. Bu konu hakkındaki ifadeleri şu şekildedir: *“Yani yaptığımız faaliyetin verimli olup olmadığını katılan öğrenci sayısı bize gösteriyor. Öğrenci sayısına baktığımız zaman ‘Biz iyi bir şey yapmışız.’ diyebiliyoruz. Çünkü ‘Zorunlu değil, isterseniz gelin.’ diyoruz. Onlar da geliyorlar. Demek ki seviyorlar.”*

2.3.4.2. Sistemli Değerlendirme Çalışması Yapmayanlar

Yapılan faaliyetlerin ardından verimliliğini görmek adına düzenli değerlendirme çalışmaları yapanlar olduğu gibi bu konuda çok düzenli olmayan veya değerlendirme sürecini

daha az önemseyen personeller de bulunmaktadır. Bu konu hakkında K11, “*Serbest çalışıyoruz. Toplantı yapıyoruz.*” ifadelerini kullanırken K22, “*Yıl sonunda, geçen sene öyle bir şey olmadı. Bu sene de bir şekilde geçti. Ama kendi arkadaşlarımızla bir şekilde kendi çapımızda yapıyoruz.*” şeklinde açıklamalarda bulunmuştur. Bu ifadelerden hareketle sürecin sistemli bir şekilde değerlendirildiğini söylemek mümkün olmadığı gibi, bu türden değerlendirmelerle daha kaliteli bir hizmet vermenin pek mümkün olmayacağı da söylenebilir.

Değerlendirme çalışmalarında bir disiplini olmayan birimlerin dışında, öz değerlendirmeye yönelik özel çalışmaları hiç yapmayanlar da bulunmaktadır. Bu anlamda K16’nın yaptığı “*Çok da fazla yapmıyorum, yapamıyorum yani. Yaptığımız faaliyetleri Diyanet İşleri Başkanlığı’nın gördüğü bir sistem var, oraya giriyoruz, paylaşım yapıyoruz. Ama kendi özelinde yaptığım böyle dokümanla bir çalışma yok.*” şeklindeki açıklama neticesinde DİB’ in yapmış olduğu değerlendirme çalışmalarının yeterli bulunduğu, ek bir çalışmaya gidilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan diğer araştırmalar, uygulanan projelerin verimi arttırmak için istişare ve denetim çalışmalarının sıklaştırılması gerektiği görüşündedir. Ekici; Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde görev yapan personellerin, belli aralıklarla ulaştığı veya ulaşmayı arzu ettiği hedefler üzerine değerlendirme çalışmaları yapmasının hem kendilerini yalnız hissetmemelerini sağlayacağını hem de daha verimli çalışmalar ortaya koymalarına vesile olacağını aktarmıştır.²¹³ Koç ise ele aldığı çalışmasında; DİB genç gönüllüleri arasından üniversite, okul ve sınıf temsilcilerinin belirlendiğini, belirlenen temsilciler ile Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin belirli periyotlarla değerlendirme toplantıları gerçekleştirdiğini aktarmıştır. Çalışmaların değerlendirilmesi noktasında gençlerin fikirlerinin bir dönüt kabul ediliyor olması da gençlerin Gençlik Koordinatörlüğüne olan yaklaşımını olumlu yönde etkilemektedir.²¹⁴

2.3.5. Belirlenen Hedeflere Ulaşma Durumu

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, faaliyetlerin belirlenen hedeflere ulaşma durumunu ortaya koyabilmek adına “*Koordinatörlük çerçevesinde düzenlenen faaliyetlerin, belirlenen hedeflere ulaştığını düşünüyor musunuz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde

²¹³ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 51.

²¹⁴ Koç, “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri”, 154.

edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Faaliyetlerin Belirlenen Hedeflere Ulaşılabilirliğine İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Faaliyetlerin Belirlenen Hedeflere	Ulaşıldı	2
Ulaşma Durumu	Kısmen Ulaşıldı	20
	Ulaşılamadı	2

Katılımcılardan K10 ve K15 belirlenen hedeflere ulaştıklarını; K5 ve K22 ulaşamadıklarını, diğer katılımcılar ise kısmen ulaştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.3.5.1. Belirlenen Hedeflere Ulaşıldığını Düşünenler

Gençlik Koordinatörlüğü, gençlerin ahlaki anlamda gelişimini sağlamayı ve kendini her alanda geliştirmiş dinamik bir gençlik yetiştirmeyi amaçlamaktadır.²¹⁵ Gençlik Koordinatörlüğünün genel hedefleri olduğu gibi her bir personelin kendi içinde gerçekleştirmeyi arzu ettiği bireysel hedefleri de vardır. Katılımcılardan yalnızca ikisi belirlenen hedeflere ulaşma konusunda başarıya ulaştıklarını ifade etmişlerdir (K10 ve K15). K15 hedefini, “*Ulaşılan gençleri nicelik ve nitelik bakımından arttırmak.*” şeklinde ifade ederken K10 ise “*Karşılarına bir sorun çıktığında ‘Ya ben Diyanet’e daha önce gitmiştim. Diyanet bu konuda güvenilir bir yer. Oradan destek alayım, oradan faydalanayım.’ diyebilmeli. Biz şunu söylemiyoruz kesinlikle, ‘Biz genci alacağız, dört dörtlük bir Müslüman haline getireceğiz -sanki kendimiz öyleymişiz gibi- bunlar sabah akşam namazlarını kılacaklar, sabah akşam oruç tutacaklar’ gibi bir iddiamız yok. Ama biz bu temelleri atalım, tohumları atalım o zaten zaman içerisinde kendi kendine filizlenecek. Diyanet İşleri Başkanlığı’ndaki çalışanlara, kurumlara, orada yayınlanan kitaplara, yayınlara güvensin ve bir sorun sıkıntı yaşadığı zaman direkt olarak bize gelsin, bize güvensin. Bizim hedefimiz bu.*” şeklinde dile getirmiş ve her iki katılımcı da hedeflerine ulaştıklarını aktarmıştır.

Gençlerin bulundukları mekânlar yalnızca eğitim kurumları değildir. Okula gitmeyen veya çalışma hayatına atılan gençler de bulunmaktadır. DİB çalışan gençleri de unutmamış,

²¹⁵ DİBGÇY, md 5.

Gençlik Koordinatörlüğü kapsamında onlara da yönelik çalışmalar düzenlemiştir. K10 bu gençlere de erişim noktasındaki düşüncelerini *“Çarşı merkezindeki marketlerde... Ne bileyim alışveriş merkezlerinde ya da farklı yerlerde çalışan gençler de var. Bu gençler de bu işin içinde. Yani burada bu alanın ortaokul, lise, üniversite gibi bir sınırlaması yok. Bu alan sadece okuyan değil okumayan gençleri de hedef alıyor. Biz onlarla ilgili çeşitli çalışmalar da yürütüyoruz.”* şeklinde ifade etmiş, çalışan gençlik grubuna da ulaştıklarını aktarmıştır.

2.3.5.2. Belirlenen Hedeflere Kısmen Ulaşıldığını Düşünenler

Belirlenen hedeflere kısmen ulaştıklarını ifade eden katılımcıların faaliyetler kapsamında ulaşmak istedikleri özel hedefleri bulunmaktadır. K1 hedefini *“Amacımız insan hayatına dokunmak. Onlara İslam’ı; inançlarının, imanlarının, kişiliklerinin, kimliklerinin, hayatlarının merkezine yerleştirmede bir nebze de olsa katkıda bulunmak.”* şeklinde açıklarken K13 ise *“Gönüllerde yer almak.”* şeklinde tanımlamıştır.

Gençlerin din ve DİB’e karşı önyargılarını kırmak ve bakış açılarını değiştirmek hedeflenen diğer bir husustur. K21, din ve DİB’e mesafeli olan gençlerin dikkatini çekebilmeyi, faaliyet ve etkinlik adı altında onlara ulaşabilmeyi amaçladığını aktarmıştır.

Gençleri çağın ve sokağın olası tehlikelerinden korumak veya olabildiğince az etkilenmelerini sağlamak da diğer hedeflerdendir. Bunu K17, *“Yani şu an... Şu andaki amacımız benim gözümde gençlerin kötü yola düşmemesi. Bu çerçevede camiye unutmamaları, camiye gelmeleri, işte değişik kötü alışkanlıklarla buluşmamaları.”* şeklinde değerlendirirken K23 ise *“Çocuklar, gençler ‘Sosyal aktivite var.’ diyerek kendilerine zararlı olacak mekânlara, yerlere gitmesinler. Sosyal aktiviteler bizde olsun, bize gelsinler. Yani dolayısıyla hocalarımızın aracılığıyla bu tehlikelerden uzak dursunlar... Hedef bu.”* şeklinde dile getirmiştir.

Gençlik Koordinatörlüğü personelleri ulaştıkları gençlerin hem nicelik hem de nitelik bakımından gelişimini hedeflemektedir. Bu durumu K11, *“Kesinlikle niteliği önemsiyoruz. Tabii sayı olarak da çok olmaları bizim için önemli.”* şeklinde açıklarken katılımcılardan bazıları ulaşılan gençlerin sayısından şu şekilde bahsetmiştir:

“Biz geçen sene ekip arkadaşlarımızla beraber 600 öğrenciye ulaştık.” (K4)

“Üniversitede 15.000-16.000 öğrenci var desek biz bu öğrencilerin en az %30’una ulaşıyoruz.” (K19)

“4000-5000 hatta 6000 civarında bir sayı verdik Başkanlığımıza.” (K23)

Katılımcılardan birçoğu çok sayıda gence ulaştığını ifade etmesine rağmen yalnızca K20, faaliyetlerin aynı gençler etrafında gerçekleştirildiğini, yeni genç halkalarına ulaşamadığını dile getirerek öz eleştiride bulunmuştur.

Ulaşılan genç sayısını arttırmak için birim personelinin çeşitli adımlar attığı görülmektedir. Gösterdikleri gayreti K9, *“Bu yurtta 1.030 veya 1.060 civarı öğrenci var. Tam hatırlayamadım sayısını. Ama 1000’in üzerinde öğrenci var. Kaçı beni tanıyordur? 500’den fazladır beni tanıyan. Çünkü ben odalarına giden, tüm odaları gezen biriyim. Sınav duası dağıtırım bahaneyle ya da başka bir şey götürürüm. Her odadaki öğrenci birebir tanımasa bile ‘Bu yurtta bir manevi danışman var’ diyebilirler.”* sözleriyle ifade ederken K23 de *“Her hafta bir okul ziyareti yapıyoruz ve bu okulda haftada bazen 20-30, 100-150 kişi ile bir haftada görüşüyoruz.”* şeklinde açıklamıştır.

Gerek farklı gençlere ulaşma gerekse taşradaki gençleri gençlik faaliyetlerine dâhil etme amacıyla uygulamaya konan Gençliğe Değer Projesi de atılan adımlardan biridir. K8 bu proje kapsamında nasıl ilerlediklerinden *“Şimdi şöyle bir şey var biz kurum olarak tüm öğretmenler, imamlar da dâhil hepimizin 10 tane öğrencisi var. Normalde hepimiz o 10 öğrenci ile mutlaka ilgileniyoruz ama şimdi sayı olarak komple kaç olur bilmiyorum. Evlere gidiyoruz, yurtlara gidiyoruz sayı olarak çok fazla kişiye ulaşıyoruz o konuda.”* şeklinde bahsetmiştir.

Birim personellerinin gençlik çalışmaları kapsamında ulaştığı gençlerin verilerini işledikleri bir sistem bulunmaktadır. Bu sistemden bahseden K4, sisteme girilen verilerin gerçeği yansıtmadığını düşünmektedir. Bu düşüncesini ise *“Biz geçen sene ekip arkadaşlarımızla beraber 600 öğrenciye ulaştık. Bu sene şöyle bir şey oldu... İşte ‘Herkes ulaştığı öğrenciyi sisteme girsin.’ denildi. Benim müdahale şansım yoktu buna. Bu sefer de bu sene 400’lere indi. Hocalarımız gençlerle ilgileniyorlar, çok fazla ilgileniyorlar ama ulaşılan gençleri sisteme girmeye acizler.”* şeklinde dile getirmiştir. Bu bağlamda, Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin ulaştıkları genç sayısını DİB sistemine girme noktasında gösterdikleri ihmalkârlık, koordinatörlüğün gerçekte ulaşmış olduğu genç sayısını yanlış yansıtmakta ve olduğunun çok altında göstermektedir. Gençlik koordinatörünün bu noktada yapmış olduğu uyarıların dikkate alınmaması, ulaşılan hedeflerin veri noktasında yanlış değerlendirilmesine neden olmaktadır, şeklinde bir yorum yapmak mümkündür.

2.3.5.3. Belirlenen Hedeflere Ulaşılamadığını Düşünenler

Gençlere yönelik düzenlenen faaliyet ve etkinlikler hedefler bakımından çeşitlilik gösterse de son zamanlarda gerçekleştirebilme noktasında aksaklıklar yaşanmıştır (K5 ve K22). Örneğin 6 Şubat 2023'te meydana gelen ve 10 ili kapsayan Kahramanmaraş merkezli deprem ve beraberinde getirmiş olduğu uzaktan eğitim süreci gençlik faaliyetlerini olumsuz etkilemiştir. Bu durumu K22, *“İki dönem bu faaliyetleri gerçekleştiremedik. Mesela 4-6 yaşlarla bizim gençlerimizi buluşturma gibi bir düşüncemiz vardı. Nasip olmadı.”* diyerek örneklendirmiştir.

Deprem nedeniyle uzaktan eğitime geçilmesi öğrenci yurtlarındaki öğrenci sayısını azaltmıştır. Bu durumun gençlik faaliyetlerine etkisini manevi danışmanlık görevini yürüten K5, *“Depremden dolayı üniversite öğrencilerin sayısı fazla olmadığı için faaliyetlerimizde boşluk oluştu.”* şeklinde açıklamıştır. Ancak K5, sonraki ifadelerinde üniversite öğrencilerinin oluşturduğu boşluğu ortaokul öğrencileriyle doldurduklarını dile getirmiştir. Bu bağlamda DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin, çalışmaların devamlılığını önemsediğini ve hedefteki öğrenci grubu eksildiğinde veya faaliyetlerin yürütülmesi aşamasında bir aksaklık yaşandığında hedef kitlelerinden bir diğerine yönelik faaliyetlerini yoğunlaştırarak çalışmaların sürekliliğini sağlamayı amaçladığını söylemek mümkündür.

Ekici ele aldığı çalışmada Gençliğe Değer Projesi'yle binlerce gence ulaşıldığını aktarmıştır. Pandemi döneminde internet üzerinden ulaşılan genç sayısının arttığından bahseden Ekici, gençler üzerindeki etki düzeylerinin azaldığını ifade etmiştir. Gençliğe Değer Projesi kapsamında ateizm inancını benimseyen gençler de hedef alınmış, gençleri yanlış inanç ve düşünce biçimlerinden uzak tutmak ve akıllarındaki cevapsız soruları yanıtlamak da hedeflenmiştir. Araştırmaya katılan personellerin bir kısmı bu hedefe ulaştıklarını ifade ederken büyük bir kısmı ise bu konuda orta düzey bir başarı elde ettiklerini aktarmıştır. Farklı dini görüşte olan gençlere ulaşmanın proje hedefi açısından önemli olduğunu dile getiren Ekici, bunun için gençlerin kendilerine gelmelerini beklemek yerine ilk adımın din görevlileri tarafında atılmasının daha uygun olacağı tavsiyesinde bulunmuştur.²¹⁶

²¹⁶ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 47, 58.

2.4. Karşılaşılan Sorunlar

Gençlik çalışmaları yürütülürken birim personelinin karşı karşıya kaldığı sorunlar varsa bunun tespit edilmesi hizmetin iyileştirilmesi adına oldukça önemlidir. Bu anlamda, katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda sorunların temelde üç kaynağının olduğu tespit edilmiştir. Bunlar arasında öncelikle kendi kurumlarından kaynaklananlar yer alırken, arkasından iş birliği içinde olunan kurumlardan kaynaklanan sorunlar, gençlerden kaynaklanan sorunlar ve personelin kişisel sorunları yer almaktadır.

2.4.1. Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, kendi kurumlarından kaynaklanan sorunların neler olduğunu ortaya koyabilmek adına “*Kendi kurumunuzdan kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Kendi Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlar	Yeterli Desteği Görememek	19
	Personel Sayısının Yetersizliği	10
	Çalışma Saatlerinin Net Olmaması	8
	Personellerin Özverili Çalışmamaları	7
	Asli Bir Kadronun Olmaması	6
	Süpervizörün Olmaması	5
	Gençlik Merkezi Eksikliği	4
	Kurumsallaşmanın Tamamlanmaması	4
	Faaliyet Tanıtımlarının Yetersizliği	2

Katılımcıların tamamı kendi kurumundan kaynaklanan sorunların var olduğunu ifade etmiş bu noktada “sorun yok” diyen hiçbir katılımcıya rastlanmamıştır. Birim personelinin kendi kurumundan kaynaklanan sorunlar, maddi veya manevi destek yoksunluğundan bu görev alanıyla ilgili aslî bir kadronun bulunmayışına kadar birçok başlık altında sıralanmıştır. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.4.1.1. Yeterli Desteği Görememek

Yaptığımız çalışmada katılımcıların büyük bir kısmı, hedeflenen gençlik çalışmalarının sekteye uğramasının veya amaçlanan biçimde yerine getirilememesinin nedenini “kurumlarından yeterli desteği görememek” şeklinde tanımlamıştır. Katılımcılar tarafından eksik hissedilen kurum desteği, maddi destek ve manevi destek şeklinde alt başlıklara ayrılarak ele alınmıştır.

2.4.1.1.1. Maddi Destek İhtiyacı

Gençlik çalışmalarının önündeki en büyük engel olarak maddi imkânsızlıklar gösterilmiştir (K1, K2, K4, K5, K6, K10, K11, K12, K15, K19, K21, K23, K24). Konuyla ilgili düşüncesini “*Parayla ilgili bir işse o iş yatmıştır. Para ile ilgili bir iş söylemeyeceksiniz sadece.*” şeklinde ifade eden K19, maddiyata dayanan faaliyetlerin uygulamaya geçmesinin kolay olmadığını ifade etmiştir.

Kurumdan yeterli maddi desteği göremediğini belirten personel bunu kendi imkânlarıyla telafi etmeye çalışmaktadır. Bu konuda K9 erkek ve kadın personel arasında maddi imkânlar açısından farklılık olduğunu düşünmektedir. Buna göre, kadrosu Kur'an kursu öğreticiliğinde bulunan kadın personeller eğitim ödeneği aldıkları için bu ödeneği gençlik çalışmalarında kullanma imkânı bulurken, bulundukları kadro itibarıyla eğitim ödeneği alamayan erkek personeller ise ihtiyaç duyulan bütçeyi çeşitli sponsorlar yardımı ile karşılamaktadır. Bu durumu K21, “*Bizim resmi bir tanımımız olmadığı için bu programların hepsini sponsorlarla hallediyoruz.*” şeklinde ifade ederken K15 de “*Yani mesela playstation alacaktık. Nasıl alacağız? Eşe dosta söyledik, ondan sonra kendi aramızda para topladık. Playstationı aldık.*” sözleriyle örneklendirmiştir. Bu çabayı, gençlik faaliyetlerinin devamlılığını sağlamak için göstermek zorunda olduklarını belirten K12, “*Sponsor bulmaya çalışıyoruz ya da kendimiz sponsor oluyoruz. Çünkü işin yürütülmesi gerekiyor. İlerlemesi gerekiyor, bir şekilde halledilmesi lazım. Bazen kendi maddi durumundan ödün veriyorsun. Bir şekilde halletmeye çalışıyoruz. Çünkü boşluğun doldurulması gerekiyor. Orada bırakamazsın yani. Yani biz burada bırakalım maddi durumumuz yok karşılayamıyoruz, ben bu işte yokum diyemiyoruz.*” diyerek gereken desteği sağlamak adına gösterdikleri çabayı açıklamıştır. Ancak kimi zaman bu çabaların sonuç vermediği durumlar da yaşanabilmektedir. Örneğin K4, “*Tüm masrafları kendi cebimizden karşılasak bize külfet oluyor, gitmesek eksik kalıyoruz. Ama sonuç itibarıyla iptal etmek zorunda kaldık.*” diyerek kendilerinin de yetemediği durumlarda planlanan faaliyetlerin iptal edildiğini ifade etmiştir.

Yapılan faaliyetlerin iptal edilmesine neden olmasa da sağlıklı bir şekilde yürütülmesine engel olan birtakım materyal ve donanım eksiklikleri yaşanmaktadır. Bu eksiklikleri K6, *“Materyal eksikliğimiz var... Uygulayacağımız projelerin veya yapacağımız etkinliklerin tanıtımı noktasında yeterli donanımımız yok.”* sözleriyle ifade ederken K2 ise kendilerine tahsis edilen çalışma ortamının uygun olmadığını *“Mesela biz orada 3 arkadaş çalışıyoruz. Akşam saatinde iki bayan, bir erkek ama aynı odayı kullanıyorsunuz. Öğrenci sizinle özel görüşme yapmak istiyor ama özel konuşacağınız bir alan olmuyor çünkü iki görevli de orada bulunuyor.”* şeklinde ifade ederek maddi yetersizlikten kaynaklanan bu durumun sıkıntı yarattığını belirtmiştir.

Gençlere yönelik yapılan faaliyetlerin ardından sunulan ikramların önem teşkil ettiği ve bu ikramların gençlerle kurulan iletişimin ilk adımı olduğu dile getirilmiştir. Bu konuda K21, *“Hiç kimse yanlış anlamasın çocuğa sonuçta bir ikram vereceksin... Çocuk ilk başta bunu görecek.”* derken K5 de *“Yürütülen faaliyet sonunda gence ya hediye vermek ya da ikramda bulunmak zorundayız.”* sözleriyle ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K5, K12, K21 ve K23 maddi imkânsızlık nedeniyle ikramlar noktasında sıkıntı yaşadıklarından söz ederken, bazı katılımcılar, Müftülüklerin son zamanlarda bazı pastanelerle anlaşıp gençlere yapılacak ikramlar için kolaylık sağlamaya başladığını belirtmiştir (K1, K6, K21). Bu durumu K1, *“Gençlik merkezinde çalışan herkesin her ay 5 kilo kuru pasta alma hakkı var ve bunu kullanıyor.”* sözleriyle dile getirmiştir.

2.4.1.1.2. Manevi Destek İhtiyacı

Gençlik faaliyetlerini verimliliğini etkileyen bir diğer faktör, kurumun bu alanda hizmet veren personeline, yapılan işi takdir ederek yeterli manevi desteği sunmasıdır. Ancak bu konuda kurumlarından beklediği ilgi ve desteği göremediğini ifade eden katılımcılar olmuştur (K3, K4, K6, K7, K9, K10).

Kurumun, gençlik çalışmalarının öneminin farkında olmadığını ve gereken hassasiyeti göstermediğini düşünen K9, *“Yani şöyle maalesef bizim kurumumuz henüz bu manevi danışmanlık ve rehberlik çalışmasını pek anlayıp kavrayamadı. Hem çalışma sistemini diyeyim hem de önemini diyeyim. İkisini de kavrayamadı.”* derken K10, bu konuda daha olumsuz bir tutuma işaret ederek *“Birçok hocamız, görevlimiz bu alanı çok önemli bir çalışma olarak görmüyorlar. Bu alanda meşgul olan hocalarımıza ‘Kendine iş arıyor, oturmuş muhabbet ediyor, çay içiyor, boş zaman harcıyor, zaten çay içmeye yer arıyor.’ ya da ‘Görevinden kaçmak için yer arıyor.’ gibi bakış açısı var Diyanet’te.”* sözleriyle yapılan

işin ve hedefe ulaşmak için gerçekleştirilen aktivitelerin önemini kavrayamayan kurum personelinin yakınmıştır.

Koordinatörlük personelinin bağlı olduğu amirlerin ve ilgili Müftülük sorumlularının gençlik çalışmalarına olan bakış açısı, yürütülen gençlik faaliyetlerinin gidişatını etkilemektedir. Gençlik çalışmalarından sorumlu amirlerin faaliyetlere değer verme tutumunun süreci nasıl etkilediğini K3, *“Birisi çok kıymet veriyor o yüzden çok iyi rahat hareket edebiliyorsun. Birisi de hiç kıymet vermiyor. Bu işleri boş işler olarak görüyor. O zaman da sıkıntı yaşıyorsun. İlerleyemiyorsun, istediğini alamıyorsun.”* sözleriyle özetlemiştir. Kurum amirlerinin bu tutumu, zaman zaman bu hizmetin hedef kitlesine de yansıyabilmektedir. Buna örnek olarak K4, gençlik çalışmalarını fuzuli bir alan olarak gören amirinin, görüşme yaptığı esnada yanlarına gelerek genç ile tartışması sonucunda yaşananları *“Sonra arkadaş mesela amirle kavga ettikten sonra gitti. Bir daha gelmedi buralara. Bir şey dediğim zaman ‘Yok hocam ben oraya gelmiyorum, sevmiyorum ben orayı.’ diyor. Bu işler sabır isteyen şeyler. Yani bu amir konumunda olanlar bazen bu alanı komple bir fuzuli alan olarak görebiliyorlar.”* sözleriyle anlatmıştır.

Çalıştığı kurum tarafından gençlik çalışmalarının desteklenmediği ve çalışmalara hak ettiği değerin verilmediği zamanlarda kendilerini tamamen yalnız bırakılmış hissettiklerini söyleyen K6, gençlik çalışmaları nedeniyle iş birliği içinde oldukları GSB ile kendi kurumunun tutumunu kıyaslayarak *“Bu durumda ise GSB personelliği ve Müftülük personelliği arasında kalıyoruz. Kendimizi hangi kurum personeli olduğumuz noktasında belirsiz bir şekilde buluyoruz.”* şeklinde değerlendirmiş ve kendi kurumuna karşı kimi zaman aidiyetlik duygusu hissedemediğini dile getirmiştir. İş birliği içinde bulunan kurumun kendilerini daha değerli hissettirdiklerini söyleyen bir diğer katılımcı K9 da bu durumu *“GSB'den gördüğümüz taltif ve değeri maalesef kendi kurumumuzdan görmüyoruz. Bakanlık olarak da bunu söyleyebilirim. Mesela seminere gittiğimiz zaman bile oradaki GSB personelinin bize vermiş olduğu değeri onların gözlerinde hissedebiliyoruz ama kendi kurumumuzdan maalesef onu göremedik.”* sözleriyle açıklamıştır. Bu eleştiriden ise DİB'in manevi danışmanlık ve rehberlik alanının önemini yeterince anlayamadığı, personelin hak ettiği değeri ona gösterme noktasında GSB gibi gençlere yönelik çalışmalar konusunda daha tecrübeli kurumların gerisinde kaldığı sonucu çıkarılmaktadır.

2.4.1.2. Personel Sayısının Yetersizliği

Gençlik çalışmalarının yürütüldüğü koordinatörlük içerisinde bir teşkilatlanmaya gidilerek çalışmaların sistemli bir şekilde ilerlemesi amaçlanmıştır. Birimdeki teşkilatlanmayı K23, *“Diyanet İşleri Başkanlığı’nın gençlik çalışmaları teşkilatı da var. Başta müftü, gençlik koordinatörü, yardımcıları, sosyal medya sorumlusu... Şu an böyle bir şemamız var. Manevi danışmanlar, proje takip sorumlusu, okullar, lise sorumlusu, ortaokul sorumlusu...”* şeklinde özetlemiş, oluşturulan teşkilattaki görevlendirmelerin dağıtımında “teklif-kabul” sisteminin uygulandığını da eklemiştir.²¹⁷

Oluşturulan teşkilat şeması sonucunda Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerinin sorun yaşanmadan ilerlediğini *“Biz 23 kişilik bir ekibiz. Hatta bizim yedeklerimiz bile var ama ben resmi sayıyı söylüyorum size. Ve bu ekiple çok güzel çalışmalar yürütüyoruz.”* sözleriyle ifade eden K10, personel sayısının yeterli olduğunu dile getirirken katılımcıların çoğu, personel sayısının yetersizliğinden ve buna bağlı olarak mevcut teşkilatlanmada boşlukların oluşmasından şikâyet etmişlerdir (K4, K5, K9, K15, K16, K17, K18, K20, K21, K24). Yapılan bir araştırmaya göre manevi rehberlik ve danışmanlık alanındaki personel eksikliği de *“Protokolde iki yüz kişiye bir personel verilmesi gerektiği yazıyor ama bizde yaklaşık altı yüz kişiye bir personel bakıyor.”* şeklinde dile getirilmiştir.²¹⁸

Koordinatörlük kapsamında çalışan personelin yeterli sayıda olmamasının ana nedenlerinden birisi Müftülük bünyesindeki personel eksikliğidir. Bölgedeki personel eksikliğini *“Kadın gençlik koordinatörü varmış önceden. O gidince yerine başka birisi gelmemiş. Şu an kız öğrencilerle ben ilgilenmiyorum, kimse ilgilenmiyor şu an o hocamızın yeri boş.”* şeklinde dile getiren K17, söz konusu eksiklik nedeniyle kız öğrencilere ulaşamadığından ve faaliyetlerin erkek öğrenciler ile sınırlı kaldığından bahsetmiştir. K16 ise bölgelerindeki personel eksikliğini *“Bir de orada tek kadrolu ben varım. Bir tane de arkadaşımız var, o izinde. Ondan kaynaklı bütün yük bana geliyor.”* sözleriyle aktarmıştır.

Koordinatörlük kapsamında çalışan personelin yeterli sayıda olmamasının nedenlerinden bir diğeri ise DİB personelinin bu alanda çalışmaya sıcak bakmamalarıdır. DİB personellerinin bu alana karşı olan olumsuz yaklaşımlarının nedenini K24, *“Arkadaşlarımızın tercih etmeme sebebini söylüyorum. Bir, kesinlikle çalışma saatleri. İki, Kur’an kursu öğreticiliğinde ek ders alabiliyor idik, manevi danışmanlıkta alamıyor idik... Ve bu yüzden*

²¹⁷ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), “Diyanet Gençlik Çalışmaları Duyurusu”(Erişim 13Mayıs 2024).

²¹⁸ Gül, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma*, 72.

maalesef birçok hocamız da tercih etmiyor. Mesela İstanbul'da sayısı binler olan yurtta manevi danışman yok şu anda. Ama şartları çok zor. Gece çalışmak bir kere... Hanımlar için çok zor.” şeklinde açıklamıştır. Özellikle kadın personellerin koordinatörlük bünyesinde görev almak istememeleri K20 tarafından “*Kur'an kursu öğreticisi hanımlar bu gençlik faaliyetlerine çok sıcak bakmıyorlar... Yeterli katılım yok bayanlarda gençlik faaliyetlerine.*” sözleriyle dile getirilirken K9 da bunun gerekçesini, “*Bize gelen usul ve esaslarda diyor ki 'Öğrencinin yurtta bulunduğu saatler göz önünde bulundurulacak.' Öğrencilerin yurtta bulunduğu saatler 4 ve 5'ten sonra. O saatte bir bayanın evi dışında olması pek mümkün olmuyor... Bayan hocalarımızdan manevi danışmanlık için talep olmayınca ekip arkadaşlarımızın sayısı da artmıyor.*” şeklinde dile getirmiştir.

Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde çalışan yeterli eleman olmamasına bağlı meydana gelen iş yükü, DİB personellerinin bu alanda görev almaya ilişkin olumsuz yaklaşımlarının bir diğer nedeni olabilir. Çünkü asli görevlerinin yanında Müftülük tarafından verilen diğer işleri ve Gençlik Koordinatörlüğü bünyesindeki görevlerini de yapmak zorunda kalan personel bu ağır iş yükünden mustariptir. Bu durum K4 tarafından “*Bu Gençlik Koordinatörlüğü çok zor bir iştir. Burada ben hem vaaza bakıyorum hem din hizmetleri uzmanıyım hem koordinatörüm. Kurban Bayramı yaklaşıyor, vekâleten kurbanlık işleri var...*” şeklinde, K16 tarafından da asli görevinin yoğunluğu üzerinden, “*4-6 yaş, yetişkine göre çok farklı. Onlar için ayrı etkinlikler hazırlamak zorundasın, veli iletişimi... Bundan kaynaklı yorgunluk da oluyor.*” şeklinde ifade edilmiştir.

Birimdeki personel eksikliğinden dolayı teşkilatta oluşan boşlukların mevcut personeller tarafından doldurulduğu ve bu nedenle bir personelin birim içinde birden fazla alanda görev ve sorumluluk aldığı görülmektedir. Bu durumu Gençlik Koordinatörü K15, “*Sosyal medya sorumluluğu ve diğer alt birimlerin sorumluluğunun hepsi bende. Alt birimlerde personel hiç yok.*” şeklinde ifade etmiştir. Bilişim teknolojileri alanında kendini yetkin hissetmeyen ve gençlik koordinatörü olan K1'in aynı zamanda sosyal medya sorumlusu olarak görev yapması, K24'ün aynı anda Gençlik Koordinatörlüğü ve manevi danışmanlık görevini yapması, teşkilattaki boşlukların diğer personellerin yükünü arttırdığı ve bu durumun faaliyetlerin verimliliğini de olumsuz etkilediği sonucuna bizleri ulaştırmaktadır.

2.4.1.3. Çalışma Saatlerinin Net Olmaması

Gençlik Koordinatörlüğünde görev yapan personellerin esnek mesai saatlerine sahip olmaları, sabit mesai kavramı ile çalışmamaları bir sorun olarak nitelendirilmiştir (K2, K3, K6, K13, K18, K21, K22, K23).

Öğrencilerin gündüzleri okulda olması sebebiyle gençlik çalışmalarının uygulanış saatleri genellikle akşamları ve hafta sonları olarak belirlenmiştir. Mesai saatlerinin bu şekilde olmasını K2, *“Öğrenci ile hafta sonu etkinlikleri yapıyoruz. Hâlbuki hafta sonu kısmı bizim mesaimiz içinde değil. Ya da ortaokul, lise grubu ile hafta sonu etkinlik yapmak zorundasınız.”* şeklinde eleştirmiştir. K6 ise *“Aslında bayanlar için çok şey değil. Öğrencilerin yoğun olduğu saatler bizim çalışmalarımız için daha çok tercih ediliyor. Bu saatler de genellikle akşam saatleri oluyor... Tabii ki aile düzenini etkiliyor. Özellikle çocuk da olunca saat süresi bazen sıkıntı olabiliyor.”* sözleriyle bu durumun aile hayatını etkileyebileceğini ve bu haliyle gençlik çalışmalarının, evli olan bayan personel için çok cazip bir çalışma alanı olmadığını dile getirmiştir.

2.4.1.4. Birimdeki Görevlilerin Aynı Özveri ile Çalışmamaları

Gençlik çalışmalarını sekteye uğratan diğer bir unsur birimdeki görevlilerin aynı özveri ile çalışmamalarıdır. Bu konuda K14, *“Bizim teşkilatta görevlendirmeler yapıldı ama full aktif bir şekilde çalışmıyoruz. Görevler sadece kâğıt üzerine maalesef. Ama tabi çalışan 6-7 kişi var. Sadece kadınlarda.”* şeklindeki ifadesiyle görevlendirmeler yapılmasına rağmen tüm personelin aynı özveriyle çalışmadığına ve faaliyetlerde aktif rol almadığına değinmiştir.

Gençlik Koordinatörlüğü çalışmalarının sekteye uğramadan ilerlemesi için birimde yer alan tüm görevlilerin aynı özveri ile çalışmamaları ve gerekli hassasiyeti göstermemeleri, diğerleri açısından rahatsızlık yaratmaktadır (K4, K6, K7, K13, K14, K20, K21). İşini hakkıyla yerine getirmeyen personeller nedeniyle çoğu görevlerde kendi isimlerinin zikrediliyor oluşundan şikâyetçi olan K7, *“Bir görev verildiği zaman biz burun kıvırmadığımız için... Mesela bizi aradıkları zaman tamam diyoruz. Mesela farklı bir arkadaş aradıkları zaman kırk dereden bahane getiriyor. Onu da bir daha aramıyorlar.”* derken K20 de *“Ama ben bu kadar çalışırken öbür arkadaşım 12'de kursunu kilitliyor ve evine gidiyor. Başka hiçbir şey yok. Bu kadar. 12.00'de kursunu kilitliyor ve şu faaliyetler olacak denildiği zaman o arkadaşlar hiç akla gelmiyor. O isim hiç zikredilmiyor. Böyle bir durum olunca da insan hakikaten 'Niye böyle?' diye düşünüyor. Adil bir görev dağılımı maalesef yok.”* şeklinde düşüncelerini paylaşmışlardır. Kimi personelin sorumluluğunu hakkıyla yerine

getirmemesi ya da sorumluluktan kaçıyor olması diğer personelin iş yükünü arttırmakta ve kafalarında birtakım soru işaretleri oluşmasına neden olmaktadır. Böylesi bir durumun sorumluluk sahibi olan kesimde uzun vadede bir motivasyon düşüklüğüne neden olacağını öngörmek de mümkündür.

2.4.1.5. Aslî Bir Kadronun Bulunmaması

GSB yurtlarında veya gençlik merkezlerinde görev yapan DİB personelleri için ayrı bir kadro tahsisi söz konusu değildir. Gençlik Koordinatörlüğü bünyesindeki kişiler gönüllülük esasına göre ve görevlendirme usulüyle görev yapmaktadırlar²¹⁹. Bu anlamda birim personelleri için aslî bir kadro tahsisi yapılmaması personellerin şikâyetleri arasında yer almaktadır. (K2, K3, K6, K13, K21, K24)

Altı aylık yapılan görevlendirmeler nedeniyle sık sık personel değişimine gidilmesi, yürütülen çalışmaların sürekliliğinin etkilemekte ve dolaylı olarak çalışmaların verimini düşmektedir. Bu konuda K2'nin *“Mesai arkadaşlarının sürekli değişmesi ve onlarla uzun soluklu çalışmalar yapamıyor olmak biraz sıkıntı oluyor. Ben şu an bu sene buradayım ama seneye bunun garantisi yok. Bu sık değişimler ve görevlendirmeler faaliyetlerin sürekliliğini de etkiliyor.”* şeklindeki söylemlerinden de anlaşılacağı üzere aslî kadronun olmaması gençlik çalışmalarının devamlılığını ve personelin işine odaklanmasını olumsuz etkilemektedir.

2.4.1.6. Süpervizörün Olmaması

Gençlik Koordinatörlüğü personelleri karşılaştıkları sorunların çözümünde yalnız bırakılmakta, görüşlerine başvuracakları ve gerektiği zaman yönlendirme alacakları bir süpervizörleri bulunmamaktadır. Sorunlarla karşılaşan birim personelleri karşılaştıkları problemin yapısı ve büyüklüğüne göre çevresinde kendisine yardımcı dokunabileceğini düşündüğü kişilerin fikir ve görüşlerine başvurmaktadır. Bazı birim personellerinin izledikleri çözüm yolları şu şekildedir:

²¹⁹ “2024/1. Dönem Manevi Danışman Görevlendirme Teklifi Bilgi Notu”, https://webdosyasp.diyanet.gov.tr/muftuluk/UserFiles/karabuk/UserFiles/Files/ManeviDanismaGorevlendirm eBilgiNotu_392c028b-a279-43aa-92ed-75d0239e04e9.pdf 16.02.2024. md.3. “Görevlendirmelerde; Din Hizmetleri Uzmanlarına öncelik verilecek (DİB Görev ve Çalışma Yönergesi 64. madde (b), (c) ve (ç) bendleri gereğince), sırasıyla Vaiz, Kur'an Kursu Öğreticisi, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Öğretmen ünvanlarında çalışan personel görevlendirilecektir.”

“İçinde bulunduğum Türkiye grubu, koordinatörlük grubu var. Başkanlığımızın kurmuş olduğu, bir de bayanların kurmuş olduğu... Bakıyorum orada buna dair bir geçmiş, yaşanmışlığı olan var mı?” (K1)

“Whatsapp gruplarımız var. Orada uzman manevi danışmanlar da var. Bazen Whatsapp grubundan sıkıntısı olan sorusunu sorup oradan cevap alabiliyor.” (K6).

“Sorunlar olduğunda koordinatörlerle iletişime geçiyoruz zaten. Onlarla da aşılmazsa eğer beraber Müftü yardımcıları, Müftülere kadar çıkıyoruz.” (K12).

“Genelde bu birimle kim ilgileniyorsa ilk önce ona söylüyoruz. O hocamız eğer bir şey yapamazsa bir üstüne... Silsileyi bozmak olmaz. Genellikle hocalarımıza ulaşmaya çalışıyoruz. Çözülmez ise de kendimiz çözmeye çalışıyoruz bir şekilde.” (K13).

“Kendi büyüklerimizle istişare ediyoruz. Ailemizdeki büyüklerle istişare ediyoruz. Benim ailemde de yani babam da din görevlisi. Onunla istişare ediyorum.” (K20).

Katılımcıların vermiş olduğu cevaplardan da anlaşılaacağı üzere çözüm için görüşlerine başvuruhan kişileri; koordinatörlük personelleri, Müftölükteki amirler ve aile büyükleri oluşturmaktadır. Sorunlar daha ziyade din görevlilerinin tecrübelerinden istifade edilerek çözülmeye çalışılmaktadır. Bu anlamda, özellikle birim personelinin gençlere yönelik manevi danışmanlık konusunda profesyonel bir destek alamadığını söylemek mümkündür.

2.4.1.7. Gençlik Merkezi Eksikliği

Ülkemizde, gençlerin gelişimini desteklemek için kurulan çeşitli merkezler bulunmaktadır. Bu merkezlerden bazıları GSB'ye bağılı olarak kurulurken bazıları ise DİB'e bağılı olarak kurulmuştur. Ulaşılan son verilere göre GSB'ye bağılı olarak kurulan merkezlerin sayısı 477 iken²²⁰ DİB'e bağılı olarak kurulan gençlik merkezlerinin sayısı 446'dır.²²¹ Bu sayı, uzun yıllardır gençlik çalışmaları yapan bir kurumunkiyle kıyaslandığında oldukça büyük bir gelişme olarak görülebilir.

Gençlik çalışmalarının yürütüldüğü ve gençlerle birebir iletişimin kurulabildiği “Diyanet Gençlik Merkezi” ya da bu amaca hizmet edecek bir “Okuma Salonu”nun varlığı, hizmetin verimliliği açısından oldukça önemlidir. Ancak araştırma kapsamında, bazı ilçelerin bu imkândan mahrum olduğu görülmüştür. Kimi Müftölükler bünyesinde gençlik merkezi

²²⁰ Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB), *T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Faaliyet Raporu 2023* (PDF: Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2023), 14.

²²¹ DİB, *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu*, 131.

yokken (K4, K14) kimilerinin de gençlik merkezi bulunmasına rağmen faaliyet yapılacak durumda olmadığı dile getirilmiştir (K10, K23). İlçelerinde gençlik merkezi bulunduğu halde gereken fiziksel donanımına sahip olmadığını belirten K10, *“Gençlik merkezimiz var ama şu an gençlik merkezimiz çok aktif değil. Yani sadece bir toplantı salonu vaziyetinde şimdi. Biz yeni bir gençlik merkezi oluşturacağız.”* derken K23 de *“Bir gençlik merkezi hüviyetinde, görünümünde değil maalesef. Çünkü bodrum kat gibi bir yer... Bir de tadilata girdi. Aslında kurulduğu andan beri tadilatla... Bakın burada bile masamız var bizim şimdi düşünün yani burası manevi danışmanlık görevlisinin masası şurası koordinatörün masası yan yana.”* sözleriyle mekânın gençlik hizmetlerine elverişli olmadığını ifade etmiştir. K23, gençlik merkezindeki bitmeyen tadilat nedeniyle gençlik merkezli çalışmaları yürütemediklerini ve gençlerin dikkatini çekemediklerini söylemiştir. Bodrum katta bulunan gençlik merkezinin konumu ve görünüşü nedeniyle yaşadıklarını *“Çünkü gençleri çok fazla çekemiyoruz buraya. Bir gelen bir daha gelmek istemiyor veya işte geldiği zaman burayı gördüğü zaman bizi utandıracak sözler de söyleyebiliyorlar. Biz mahcup oluyoruz yani. Dolayısıyla o yüzden burada fazla bir gençlik çalışmasına gidemedik, gitmedik daha doğrusu. Dışarıda bunları yapmaya çalışıyoruz.”* sözleriyle aktarmıştır.

2.4.1.8. Kurumsallaşmanın Tamamlanmamış Olması

Yeni oluşturulan bir birim olan Gençlik Koordinatörlüğünün kurumsallaşmasını tamamlayamamış olması gençlik faaliyetlerinin önündeki engellerden bir diğeri olarak gösterilmiştir (K9, K11, K20, K22). K20 teşkilatlanmanın tam anlamıyla gerçekleşmemiş olmasından *“Alt birimler çok oturmamış. Biz mesela gençlik koordinatörü olduğumuz için tüm birimlerle ilgileniyoruz. Ama normalde, esasında şu olması beklenen; lise ile biri ilgileniyor, orada yaptığı faaliyetleri bize rapor ediyor, ortaokulda biri ilgileniyor, orada yaptığı faaliyetleri bize bildiriyor, keza üniversite öyle, çalışan gençlik var, farklı farklı birimler var. O alt birimlerde yapılan faaliyetleri bize rapor etmeleri gerekiyor. Gerekli durumlarda ise bizim onlara eşlik etmemiz gerekiyor. Aslında Gençlik Koordinatörlüğü böyle bir şey.”* sözleriyle yakınırken K9 sistemdeki düzensizliği *“Yani şöyle maalesef bizim kurumumuz henüz bu manevi danışmanlık ve rehberlik çalışmasını pek anlayıp kavrayamadı. Hem çalışma sistemini diyeyim hem de önemini diyeyim. İkisini de kavrayamadı. Manevi danışmanlığın tam olarak bilinmemesi, tam oturmaması...”* şeklinde ifade etmiştir.

Teşkilatlanmanın tamamlanmamış olması, görev dağılımının belirsizliği ve yapılacak faaliyetlerle ilgili yönergelerin yetersizliği gibi bir dizi sorunu da beraberinde

getirebilmektedir. Bu durumu “Üretmek zorundasın. Yani onun içini sen kendin dolduracaksın. Belirli şeyler var ama atölyeler bilmem neler. Ama onun içini doldurmak bize düşüyor.” şeklinde dile getiren K22, bu durumun personellerin görev alanına yönelik tutumunu da etkilediğini ifade etmiştir. Sürecin nasıl yönetileceği konusunda gerekli yönlendirmenin olmaması faaliyetlerin sistemli bir şekilde yürütülmesinde ve istenen başarıyı yakalamada da sorunlara neden olmaktadır. Buna paralel şekilde K11 de “Belki de bu projeler henüz oturtulmadı. O yüzden böyle karşılık buluyoruz.” sözleriyle durumun başarısızlığa neden olan bir unsur olduğuna işaret etmiştir.

2.4.1.9. Faaliyetlerle İlgili Tanıtımın Yetersiz Olması

Kurumdan kaynaklanan problemlerden bir diğeri gençlik faaliyetlerinin tanıtımının yetersiz olmasıdır. K24, Kur'an kursuna çocuklarını gönderen velilerin bile Gençlik Koordinatörlüğü alanından habersiz olduğunu ve çocuklarını görevli personele emanet etme konusuna şüphe ile yaklaştıklarını dile getirmiştir.

Birimin tanıtımı noktasında eksiklikler olduğu gibi faaliyetlerin tanıtımı noktasında da eksiklikler bulunmaktadır. GSB yurtlarında düzenlenecek gençlik faaliyetlerinin tanıtımı için duyuru ve afişlere ihtiyaç duyulduğunu söyleyen K6, “Uygulayacağımız projelerin veya yapacağımız etkinliklerin tanıtımı noktasında yeterli donanımımız yok. Belirli gün ve haftalar için slayt veya afişlere ihtiyaç duyuyoruz. Duyuru afişleri gelse bile çok geç geliyor.” sözleriyle gerekli tanıtımın yapılmadığını, yapılanlarda ise zamanlamanın doğru olmadığını belirtmiştir.

Aynı sorun, yurtdışındaki Müslümanlara yönelik yürütülen manevi danışmanlık hizmetlerini konu alan bir çalışmada da karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu araştırmadaki katılımcılardan biri “Müslüman bireyler, kendilerine sunulan böyle bir hizmetin var olduğunu bilmiyorlar. Ancak birkaç kez bu hizmetten faydalandıktan sonra, bu hizmetin faydalarını görmekteirler. Böyle bir hizmet tanınmadığı için, anlatılması pek kolay olmuyor.” şeklindeki açıklamasıyla hizmetin toplum tarafından yeteri kadar bilinmediğini dile getirmiştir.²²²

Yapılan diğer araştırmalarda da personellerin kendi kurumlarından kaynaklanan sorunlar dile getirilmiştir. Dile getirilen sorunların başında ise maddi yetersizlikler

²²² Ali Aydoğdu, *İsviçre'deki Müslümanlara Yönelik Manevi Danışmanlık Uygulamaları ve Yeni İhtiyaç Alanları Üzerine Nitel Bir Araştırma* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2023) 50.

gelmektedir. Gençlik Koordinatörlüğünün uygulamaya koyduğu “*Gençliğe Değer*” isimli projenin de başarıya ulaşması için maddi desteğin artırılması önemlidir. Yapılan bir araştırmaya göre gençlik koordinatörleri söz konusu projenin başarı oranının yapılan maddi destekle bağlantılı olduğunu aktarmıştır. Aynı araştırmada maddi bir sorun yaşamayan görevliler, gençlerle daha etkili bir iletişim kurduklarından bahsetmiştir.²²³ Ancak buradaki maddi destek yoksunluğunun sadece Gençlik Koordinatörlüğü için söz konusu olmayıp diğer birimlerde de yaşanan bir durum olduğu söylenebilir. Örneğin ceza infaz kurumlarında manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin verimliliği üzerine yapılan bir araştırmada katılımcılardan biri benzer bir durumu “*Maddi konularda destek eksiklerimiz var. Mesela özel gecelerde ikram yapılması tavsiye ediliyor Adalet Bakanlığından da bu konuda yazı geliyor. Mahallince giderilmesi yazıyor. Müftülüğümüze soruyoruz para yok deniliyor.*”²²⁴ sözleriyle dile getirmiştir. Çalışmamız kapsamında elde ettiğimiz sonuca paralel bulgular, yapılan bir diğer araştırmada da karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada, Diyanet Gençlik Merkezinde yürütülen faaliyetler kapsamında birim personellerine yöneltilen “*Diyanet İşleri Başkanlığı ve İl Müftülüğü maddi ve manevi olarak sizlere destek sağladı mı?*” sorusuna %61 oranında “Hayır” cevabı alınmış olması,²²⁵ bizim elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir. Ekici tarafından yapılan araştırmada da *Gençliğe Değer Projesi*’nin verimliliğin sağlanması için maddi kaynakların artırılması gerektiği, Gençlik Koordinatörlüğünde çalışan personelin ilk sıralarda ifade ettiği önerilerdendir.²²⁶ Gül tarafından yapılan araştırmada, alanda çalışan personel sayısının azlığını dile getirilirken²²⁷ GSB yurtlarında görev yapan manevi danışmanlarla gerçekleştirilen bir çalışmada geçen, “*Üniversite yurtlarında öğrenciler 3’ten 4’ten sonra yurda geliyorlar. Yemek ve dinlenme arasından sonra biz öğrencileri 7-8 gibi görebiliyoruz. Dolayısıyla yurtlarda akşam saat 10’a kadar kalıyorsunuz. Öğrenciyle iletişim kurmak için bunu yapmak zorundasınız...*” şeklindeki ifade ise esnek mesai uygulamasının, düzenleme yapılması gereken bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.²²⁸ Aslî kadronun

²²³ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 49.

²²⁴ Muhammed Emin Gül, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma (Ağrı Örneği)* (Uşak: Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2023) 70.

²²⁵ Gül, “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi”, 562.

²²⁶ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 49.

²²⁷ Gül, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma*, 72.

²²⁸ Kalkavan, *Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği*, 89.

olmaması, Aybey tarafından yapılan çalışmada yurtlarda gerçekleştirilen manevi danışmanlık hizmetlerinin zayıf yönlerinden biri olarak ifade edilmiş ve personelde isteksizliğe neden olduğu belirtilmiştir.²²⁹ Bu durum, Kalkavan tarafından yapılan araştırmada da dile getirilmiş ve en azından sözleşmelerin iki ya da üç yıllığına yapılması önerisinde bulunulmuştur.²³⁰

2.4.2. İş Birliği İçinde Bulunulan Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, iş birliği içinde oldukları kurumlardan kaynaklanan sorunların neler olduğunu ortaya koyabilmek adına “İş birliği içinde olduğunuz kurumlardan kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. İş Birliği İçindeki Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

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

K3, K7, K8, K11, K13, K14, K16, K18, K20, K21 ve K22 iş birliği içinde olunan kurumlardan kaynaklanan bir sorun olmadığını dile getirirken; K4 her iki kategori için görüş belirtmiştir.

Devletin gençlere yönelik olarak çalışma gerçekleştiren birçok kurumu bulunmaktadır. Bu anlamda GSB, MEB, TİF ve ASHB yoğun biçimde gençlik çalışmaları yürütmektedir. Son dönemde bu alanda daha aktif hale gelen DİB de gençlik çalışmalarını diğer kurumlarla koordineli bir şekilde ilerletmek için adı geçen kurumlarla çeşitli protokoller imzalamıştır.²³¹

²²⁹ Aybey, “Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu”, 824.

²³⁰ Kalkavan, “Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu’nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği”, 86.

²³¹ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı Arasında İşbirliği Protokolü*(PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2019); Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *Çevre Duyarlılığın Değerlerine Sahip Çıkıyorum Projesi İşbirliği Protokolü* (PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021); Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı İle Türkiye İzcilik Federasyonu Arasında İzcilik Faaliyetleri İşbirliği Protokolü* (PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021); Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İle Diyanet İşleri Başkanlığı Arasında İşbirliği Protokolü* (PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2018).

İmzalanan protokoller kapsamında ortak faaliyetler yürütüleceği belirtilse de sonrasında çeşitli problemlerle karşılaşmıştır. Bazı kurumlarda yaşanan sorunların ise daha yoğunluklu olduğu ifade edilmiştir.²³² Gençlik hizmetlerinin yürütülmesinde diğer kurumlarla yaşanan sorunları şu başlıklar altında ele almak mümkündür:

2.4.2.1. Kurum Personellerinin Ön Yargılı Yaklaşımları

İş birliği içinde bulunan kurum personellerin etkileşim içinde oldukları Gençlik Koordinatörlüğü personellerine karşı ön yargılı yaklaşımları katılımcılar tarafından bir sorun olarak nitelendirilmiştir (K1, K4, K6, K9, K10, K12, K15, K17, K19, K23, K24). Bu tutumlarının sebebinin farklı dünya görüşleri olabileceğini K19, *“Bunun altında yatan bu sebepler kesinlikle kurumsal değil. Şahsi olduğunu düşünüyoruz. Şahsi birtakım gerekçelerle engeller çıkıyor.”* sözleriyle dile getirirken K9 da, *“Ben kendim bir program hazırladım ama Müdüre Hanım'a teklif ettiğimde bizim programımızda böyle bir şey yok deyip reddetti. Ama bunu reddetmesinin nedeni yapılamamasından veya yasak olmasından dolayı değil... O biraz kendi dünya görüşü ile alakalı.”* şeklinde ifade etmiştir.

İş birliği içinde bulunan kurum personellerinin hepsinin, Gençlik Koordinatörlüğü personellerine olan yaklaşımı da aynı değildir. Bunu K4, *“Bazen okullara gittiğimizde bazı öğretmenler tarafından ‘Buyurun, hoş geldiniz.’ şeklinde karşılanırken bazı öğretmenler tarafından da somurtkan bir yüzle karşılanabiliyoruz.”* şeklinde açıklamıştır. Bu durum, yukarıda ifade edildiği gibi, sorunun kaynağının kişisel olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Kurum personelinin tepkisiyle en çok karşılaşıldığı ifade edilen kurumlardan biri MEB'dir. Kurumlar arasındaki iş ve iş birliği arttırmak ve kolaylaştırmak adına 2021 tarihinde MEB ile bir protokol imzalanmıştır.²³³ Bahsedilen protokol öncesinde koordinatörlük faaliyetlerinden haberdar olamayan MEB personelleri, uygulanması hedeflenen faaliyetlere ve uygulayıcılarına karşı birtakım ön yargılar geliştirmiş olabilirler. Ancak çalışmaların kurumlar arasında imzalan protokol sayesinde resmi bir geçerlilik kazanması, bu olumsuz tutumun şiddetini azaltmıştır (K24). Ancak kimi bölgelerde kurumlar arasında imzalanan protokol olmasına rağmen bu ön yargılı yaklaşımlar, yapılan hizmetlerin fuzuli bulunduğuna dair söylemler ve söz konusu çalışmaların Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersi öğretmenleri tarafından da gerçekleştirilebileceği yönündeki düşünceler geçerliliğini

²³² K19 bu düşüncesini, *“Bize en çok destek vermesi gereken kurumlardan engel görüyoruz. Bunların başında mesela Milli Eğitim var.”* şeklinde dile getirmiştir.

²³³ DİB, Çevreme Duyarlıyım Değerlerime Sahip Çıkıyorum Projesi İşbirliği Protokolü.

devam ettirmektedir. Bu bağlamda K23, “*Milli Eğitimden de bazı okullarımızda, ‘Diyanetten bu manevi danışmanların, din hizmetlileri ve uzmanlarının, vaizlerin bizim okulumuzda ne işi var? Biz bu işi yapamıyor muyuz? Din kültürü öğretmenlerimiz bu işte eksik mi?’ şeklinde*” ve K1, “*Protokolümüz var ama yerel bazda bir sıkıntı mı bilmiyorum ama bazı okullarda biraz sıkıntı yaşayabiliyoruz. Biz din eğitimi verebiliyoruz, size gerek yok şeklinde bir hava oluşabiliyor.*” ifadeleriyle kurumda karşı karşıya kaldıkları tepkilerden bahsederken K6, benzer bir durumun İmam Hatip Lisesinde bile yaşandığına dikkat çekmiştir.²³⁴

İş birliği içinde olunan kurumlardaki bir diğer önyargılı tutum ise, sunulan hizmetin “yapmış olmak için yapıldığı” şeklindedir. Bu anlamda K10, “*Biz bunları çok gördük, biz böyle kurumlarla çok karşılaştık, böyle çalışmaları çok gördük, 2 gün çalışırlar 3. gün giderler.*” şeklinde düşünüp bize sivil toplum örgütleri gözüyle bakıyorlar. Böyle olunca sizin yaptığınız çalışmalarda ciddiyetsizlik ortaya çıkıyor. Sizin için çok önemli bir alan,... karşı taraf böyle düşününce... Önemsiz gibi düşünülüyor. Şöyle bir faaliyet yapacağım dediğiniz zaman burun kıvrıyorlar” sözleriyle karşılaştıkları tutumun kendilerinde de motivasyon düşüklüğüne neden olabildiğini belirtmiştir.

Yukarıda ifade edilen sorunları yineleyen K6, her şeye rağmen Müftülüğün, faaliyetlerin devamını önemseydiğini ve sürecin yürütülmesiyle ilgili olarak, “*Sıkıntı çıkmayan okullara ziyaretler ve derslere devam edilsin.*” şeklinde bir çözüm yolu önerdiğini aktarmıştır.

2.4.2.2. Resmi Prosedürlerin Süreci Sekteye Uğratması

İş birliği içinde bulunan kurumlar arasındaki yazışmaların uzaması katılımcılar tarafından dile getirilen diğer bir sorundur (K2, K4, K5). K4, MEB ile yapılan yazışmalardaki gecikmenin gençlik çalışmalarını olumsuz etkilediğini “*Milli Eğitim'e yazı yazıyoruz, cevap geç geliyor mesela. Hatta biz faaliyetlerimizi tamamladıktan sonra veya faaliyetin süresi geçtikten sonra cevabın geldiği bile oluyor. Hâlbuki binalarımız da yan yana.*” şeklinde belirtirken işlemleri hızlandırmak için bazen özel yollardan iletişim sağladıklarından bahsetmiştir. K5 de benzer şekilde “*İlk etapta bazı sıkıntılarla karşılaşabiliyoruz. Çünkü onlar da bilmiyor, biz de bilmiyoruz. ÇEDES Projesine uygularken bizde bazı sıkıntılar oldu.*”

²³⁴ K9 ise kurumlar arasında anlaşma olmasına rağmen lise pansiyonlarındaki öğrencilere yönelik yaptıkları çalışmalardan rahatsız olduğunu ve bu rahatsızlığı yaşayan kişilerin sendika aracılığıyla Müftülüğü mahkemeye verdiğini dile getirmiştir.

Onlar, bizde yazı yok diyor. Biz, bizde yazı var diyoruz. Kopukluk olabiliyor.” ifadeleriyle hizmet alanının yeni olmasından kaynaklanan aksaklıklar olabildiğini dile getirmiştir.

Altuntaş tarafından yapılan bir araştırma incelendiği zaman DİB’in gençlik faaliyetlerine son yıllarda hız verdiği, kamp çalışmalarının manevi danışmanlar aracılığıyla yürütüldüğü “Maneviyat İstasyonu” çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Çalışmaları GSB kamp merkezlerinde gerçekleştiren personeller, yaşadıkları süre sıkıntısını dile getirmiş ve bu durumun çalışmaların planlandığı gibi yürütülememesine neden olduğunu aktarmıştır.²³⁵ Aybey tarafından yapılan çalışma da ise; ülkemizde literatür ve uygulamaya yeni giren GSB yurtlarındaki manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetinin tanıtımı için -DİB’de olduğu gibi- afiş, broşür gibi materyallerin yeterince basılmaması bir sorun olarak nitelendirilmiştir.²³⁶ Gül tarafından yapılan çalışmada ise, ÇEDES Projesi kapsamında faaliyet gösteren din görevlilerine proje sürecinde MEB ve GSB personelinin kendileriyle yeterli düzeyde iş birliği yapıp yapmadığı sorulmuş, MEB personeli için %75 oranında “Evet” cevabı alınırken, GSB personeli için bu oran %55’te kalmıştır. Bu sonuç yukarıda elde ettiğimiz sonuçlarla tam olarak örtüşüyor denilemez.²³⁷

2.4.3. Gençlerden Kaynaklanan Sorunlar

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, gençlerden kaynaklanan sorunların neler olduğunu ortaya koyabilmek adına “*Koordinatörlük çerçevesinde yapılan faaliyetlerde, gençlerden kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Gençlerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Gençlerden Kaynaklanan Sorunlar	Faaliyetlere Gönülsüz Katılım	6
	Dine ve DİB’e Olan Mesafeli Tutum	6
	Gelişim Döneminin Etkileri	5
	Yapılan Planlamaya Sadık Kalmama	3

²³⁵ Altuntaş, “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmalarında Din Eğitimi Mekânı Olarak Kamp Merkezinin Yeri ve Önemi”, 676.

²³⁶ Aybey, “Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu”, 824.

²³⁷ Gül, “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi”, 561.

K3, K6, K15, K19, K21, K23 ve K24 gençlerden kaynaklanan herhangi bir sorunun olmadığını aktarırken K1, K7, K8, K11 ve K18 birden fazla kategori üzerinde görüş belirtmiştir.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, gençlerin dindarlık eğilimlerinde belirgin farklılaşmalar söz konusudur. Bu anlamda, gençlerin dinini tam olarak yaşamadığı, dinin öğütlediği ahlak ve davranışlardan da uzaklaşarak bireyselleştiği,²³⁸ kurumsal dini yapılardan uzaklaşarak manevi yönelimler içerisinde olduğu,²³⁹ hatta artık maneviyattan da önemli oranda uzaklaştığı²⁴⁰ dile getirilmektedir. Böylesi bir tutum içinde olduğu iddia edilen gençlerin, DİB'in kendilerine sunduğu bu hizmet kapsamında da birtakım problemlere sebep olduğu ifade edilmiştir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

2.4.3.1. Faaliyetlere Gönüllü Katılım Sağlamamaları

Gençlerin uygulanması planlanan faaliyetlere beklenen katılımı göstermemeleri koordinatörlük personelleri tarafından bir sorun olarak nitelendirilmiştir (K7, K9, K14, K16, K17, K22). Gençlerin, gençlik faaliyetlerine kendi rızaları yerine aile zoru veya içinde bulundukları yalnızlık hali nedeniyle katılım sağladığını ifade eden K14 bu gençlerin faaliyetlere sürekli devam etmeyişlerini “*Oraya geliyor annesinin zoruyla, kafa dengi birini bulamadığı zaman gelmiyor. Veya tanıdığı birisi olmadığı zaman gelmiyor. Bazen böyle zoraki gelenler veyahut bir kere gelip bir de ortama bakıp da yabancılık çekenler ‘Ben burada ne yapıyorum?’ diyenler oluyor.*” sözleriyle ifade etmiştir. Buna göre, yapılan faaliyetlerde gençlerin ilgisini çekmeyen ya da yabancılık hissi oluşturan durum veya tutumların olduğu düşüncesi akla gelmektedir.

Gençlerin, Gençlik Merkezine gitme veya faaliyetlere katılımda her ne kadar gönülsüz davranışlar da devamsızlık sorunu göstermedikleri K7 tarafından dile getirilmiştir. Bu durumun nedenini “*Oraya sadece işte hocasının sözünü dinlediği için belki hatırını saydığı için geliyor.*” sözleriyle açıklayan K7, gençlerin faaliyetlere katılımdaki kararlılığını

²³⁸ Türkiye Gençlik STK'ları Platformu (TGSP), *Türkiye'nin Gençleri* (PDF: Türkiye Gençlik STK'ları Platformu, 2018), 31.

²³⁹ Mustafa Köylü – Cemil Oruç, *Gençlik Dönemi Din Eğitimi* (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2023), 71.

²⁴⁰ Twenge, *i-Nesli*, 180-182.

destekleyen etmenlerden birinin hocalarının yönlendirmesi ve ona duydukları saygı olabileceğini belirtmiştir.

2.4.3.2. Gençlerin Dine ve DİB'e Olan Mesafeli Tutumu

Hayattan haz alma amacıyla olan gençler kendine bu anlamda engel olduğunu düşündüğü din kavramına ve dini kurumsal anlamda temsil ettiğini düşündükleri DİB'e mesafeli bir tutum sergilemektedir.²⁴¹ Bazı katılımcılar tarafından günümüzdeki gençlerin bir kısmı “din yorgunu” şeklinde nitelendirilmiş (K11); ilgi ve alakası düşük, kimi de önyargılı olan bu gençlere ulaşmada zorlanıldığı K20 tarafından “*Direkt ‘din’ diye giremiyoruz birçok meseleye. Ama kimliğimiz belli, dolayısıyla ister istemez ne amacıyla gittiğimiz belli. Koydukları mesafe ve tabuyu yıkmakta yarar var ama zorlanıyoruz.*” şeklinde açıklanmıştır. Gençlerde görülen önyargının nedeni ise K8 tarafından “*Din ile alakalı olmayan şeyler onlar için yüceltilmiş bir şeymiş gibi geliyor... Dine ve din konularına yaklaştıkları zaman galiba bu taraf onlara daha avam geliyor.*” şeklinde ifade edilmiştir.

Din ve DİB'e olan mesafeli tutum kurumun personeline de ön yargıyı beraberinde getirmiştir. K10, kendisinin DİB personeli olduğunu öğrenen gençlerin yaklaşımlarını “*Bizi sıkıştırmaya çalışıyorlar. Farklı sorular sormaya çalışıyorlar, dini sorular soruyorlar. Ama onun dini soru sormaktan kastı onun cevabını öğrenmek değil. Hocayı o şekilde, cevapsız ve sıkışmış bir şekilde görmek istemeleri.*” şeklinde ifade ederek asıl amaçlarının bir tartışma ortamı oluşturmaya çalışmak olduğunu dile getirmiştir. Birim personellerini sorularıyla köşeye sıkıştırmaya çalışan gençler olduğu gibi onları ve görevlerini gereksiz bulduğunu, “*Burada ne işi var?*” şeklindeki sözleri ile dile getiren gençler de bulunmaktadır (K18, K5). Ancak gençlerin bu tutumlarının süreç içerisinde değiştiği görülmüştür. GSB'de yeni göreve başladığı zamandan bahseden K5, kendisini ve görevini eleştiren gençlerin daha sonra odasına gelip tanışmak istediklerini ve aralarında çok kuvvetli bir bağ oluştuğunu dile getirmiştir.

2.4.3.3. Gelişim Döneminden Kaynaklanan Sorunlar

Gençlerin içinde bulundukları gelişimsel dönemin etkisiyle şekillenen duygu durumu pek çok şeye yaklaşımlarını etkilediği gibi gençlik faaliyetlerine yönelik tutumlarını da etkilemektedir.

²⁴¹ Detaylı bilgi için “Dini ve Ahlaki Gelişim” başlığına bakınız.

Gençlerin DİB'in yapmış olduğu faaliyetlere yönelik ilgisi ve katılımı başlangıçta daha yoğunken zamanla bunun azaldığı düşünülmektedir. K12 ve K13, bu etkinliklere ilk katılımın sebebini, gençlerin kimlik arayışı ve toplumda kendine bir yer edinebilme çabası olarak tahmin etmektedir. Zamanla meydana gelen kopukluğun ise DİB personelinin iletişim konusundaki hatalı tutumundan kaynaklanmış olabileceği ifade edilmiştir. Bu bağlamda, gençlerin çok hızlı bir değişim sürecinden geçtiğini bu sebeple farklı eğitim kademelerinde bulunan gençlere aynı yöntem, teknik ve tutumla yaklaşılmaması gerektiğini belirten K1 bu durumu *“Ortaokul öğrencisi daha rahat oluyor, arkadaş arıyor ve onlarda öğretmen-öğrenci ilişkisini tekrar devam ettirebiliyorsun... Liselilerde her zaman başarılı olunamayabiliyor. Yani onlar seni biraz denemeye alıyor gibi oluyor.”* şeklinde açıklamıştır. K10 de gençlere hitap ederken gençlerin beklentileri doğrultusunda hareket etmenin ve bu anlamda sahip olunması gereken pedagoji bilgisinin öneminden bahsetmiştir.

2.4.3.4. Gençlerin Yapılan Planlamaya Sadık Kalmamaları

Gençlerin düzenlenen faaliyetlere katılım noktasında vermiş oldukları sözde durmamaları, ifade edilen sorunlardan biridir (K1, K2). Duyurusu yapılan faaliyetlere katılım sağlanacağı söylenip katılımın olmaması K2 tarafından *“Katılım noktasında, sözüne sadakat noktasında bazen sıkıntılar olabiliyor... Size sürpriz yapabiliyorlar gelmeyerek.”* şeklinde açıklanmıştır.

Gençlerin bazıları söz verdikleri faaliyetlere katılmazken bazıları da organizasyona sonradan dâhil olmaya çalışmaktadır. Bu durumu K4, *“Bazen de sayı veriyorlar, üstünde geliyorlar. Bu şekilde de planımızı yapamıyoruz... Sayı fazla olunca bir kısmını alamadık maalesef.”* şeklinde açıklayarak bu durumun, faaliyetlerin planlandığı şekilde ilerlemesine engel oluşturduğunu belirtmiştir.

2.4.3.5. Sosyal Medya ve Teknoloji Bağımlılığı

Gençlerin sosyal medya platformları üzerinde fazla zaman geçirmeleri ve teknolojiye olan bağımlılıkları ifade edilen bir diğer sorundur. K18 vaktinin çoğunu teknolojik aletlerle meşgul olarak geçiren gençlerin, gerçekleştirilen programlara katılmadığını dile getirmiştir. K7 ise gençlerin teknolojiye olan bağımlılıklarını *“Mesela biz bir program yaptığımızda, telefon ellerinden düşmüyor. Maalesef telefona bağımlı olmuşlar, bizi dinlemiyorlar bile.”* sözleriyle açıklamıştır.

2.4.3.6. Okullardaki Ders Çalışma Temposunun Yoğunluğu

Gün içinde okula giden gençler yoğun bir ders programına tabi olmakta ve okul dışında kalan zamanlarını ise dinlenmek ya da yine eğitim etkinlikleri için ayırmak istemektedirler. Bu nedenle gerçekleştirilen gençlik faaliyetlerine katılım oranı beklenin altındadır. Konuyla ilgili olarak K11, “Okullarda daha farklı eğitimler veriliyor. Ders tekrarları oluyor. Kurslar oluyor. Hazırlık süreçleri var. Bu şekilde sınavları olduğu için onlara öncelik veriliyor.” şeklindeki açıklamasıyla gençlik faaliyetlerine katılımın gençlerin öncelikleri arasında olmadığını ifade etmiştir. Oysa okullarda alınan eğitim kadar gençlerin motivasyona da ihtiyacı vardır. Bu anlamda gençlerin kişisel-sosyal alanda da desteklenmesi önemlidir.²⁴²

Yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde gençlerin din ve DİB’e olan önyargılı yaklaşımları ve gençlerin içinde bulundukları gelişimsel dönemin beraberinde getirdiği krizler bir sorun olarak değerlendirilmiştir. Zavalı tarafından yapılan araştırmada da gençlerin teorik olarak Allah’ın varlığına inandıkları ancak metafizik varlıklara olan inançlarının zayıfladığı tespit edilmiştir. Bu tutumun, dinin kurumsal boyutuna olan güvene de etki ettiği düşünülmektedir.²⁴³ Yine bu alanda yapılan bilimsel araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, gençlerin ateizme inanma düzeyinin yüksek olmadığı ancak Allah ile yaratıcı varlık arasında ayırım yaptıkları, tanrı hakkında olumsuz düşünceler geliştirebildikleri, kendilerini deist olarak tanılamasalar bile deist dünya görüşünü savunan önermelere katıldıkları ve bunu pozitivist bir bakış açısıyla gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir.²⁴⁴ Gençler, içinde bulundukları gelişimsel dönem itibarıyla belirgin bir özerklik çabası içindedirler.²⁴⁵ Bu durumda etkinlikler çerçevesinde yapılan konuşmaları ya da yönlendirmeleri, kendi özgürlüklerine yönelik birer tehdit olarak algılayabilmektedirler. K8 bu durumu “Gençlerin kılık kıyafeti olsun, kendine özenmesi veya genç bir birey gibi davranması olsun bazı şeyleri ona dediğiniz zaman özgürlüğünü kısıtlayan şeyler olarak görmesi...” şeklinde ifade ederek bu durum karşısında nasıl bir tavır takınmaları gerektiğini bilememelerinden ötürü kendilerini çaresiz hissettiklerini ifade etmiştir. Gençlerle ilişkilerinde benzer bir çaresizliği ve endişeleri ebeveynler de yaşadığını ifade etmekle

²⁴² Safiye Sarıcı Bulut- Gülgün Bangir Alpan, “Lise Öğrencilerinin Ders Çalışmaya, Desteklenmeye ve Güdülenmeye İlişkin Görüşleri”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* (2021), 133.

²⁴³ Mesut Zavalı, “Gençlerin Dine Bakışı: Üniversite Örneklemini Üzerine Bir Saha Araştırması”, *Türk Psikolojisi Dergisi* 8 (2023), 39.

²⁴⁴ Üsâme Balıkcı – Abdullah İnce, “Gençlerin Farklı İnanma Biçimlerine İlişkin Lisansüstü Çalışmaların Analizi”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 24/1 (Mart 2024), 130.

²⁴⁵ Santrock, *Yaşam Boyu Gelişim*, 389; Ersanlı, *Davranışlarımız*, 162-163.

birlikte²⁴⁶ birimde çalışan personelin bu konudaki bilgi eksikliklerini gidermesi profesyonelliğin bir gereğidir.

2.4.4. Personelin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlar

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, kendilerinden kaynaklanan sorunları ortaya koyabilmek adına “*Koordinatörlük hizmetlerini sunarken sizden kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Personelin Kendisinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

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

K1, K2, K5, K7, K13, K16, K17, K19, K23 ve K24 kendisinden kaynaklı bir sorun olmadığını dile getirmiştir. K12 ve K14 ise birden fazla kategori üzerinde görüş belirtmiştir.

Katılımcılar kendi kişisel özelliklerinden ya da yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar da yaşayabildiklerini söylemişlerdir. Bunlar arasında sağlık sorunları, görev alanının mizaca uymaması, devam eden eğitim süreci ve medeni durum öne çıkmaktadır. Katılımcıların konuyla ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

2.4.4.1. Personelin Medeni Durumundan Kaynaklanan Sorunlar

Kişinin medeni durumu, bilimsel araştırmalarda sıkça sorgulanan önemli değişkenlerden biridir. Evlenmek ve çocuklarla birlikte genişleyen bir aile kurmak hem bireyin yakın ilişki ihtiyacını ve sevme-sevilme duygusunun tatminini sağlamakta hem de yerine getirdiği birçok işleviyle toplumsal yapıyı ayakta tutmaktadır.²⁴⁷ Bununla birlikte

²⁴⁶ Tuğçe Aybak, “Ergenlik Dönemindeki Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Yaşadıkları Sorunlar”, *Aydın Sağlık Dergisi* 7/2 (Haziran 2021), 150.

²⁴⁷ Ailenin işlevleri için bkz. Özge Zeybekoğlu Dünder, “Değişen ve Değiş(e)meyen Yönleriyle Aile: Yapısı, Türleri, İşlevleri”, *Değişen Toplumda Değişen Aile*, Ed. Nurşen Adak (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2018), 57-60; İbrahim Kır, “Toplumsal Bir Kurum Olarak Ailenin İşlevleri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 10/36 (Bahar 2011).

yalnız yaşamak da gittikçe artan oranda tercih edilmekte ve bireyin bağımsız bir yaşam sürmesi ve kendi hayatına istediği şekilde daha kolay yön verebilmesi anlamına gelebilmektedir.²⁴⁸ Bu, personelin mesleğine yönelik tutumuna etki eden boyutunu oluştururken, işin bir de personele yönelik bakış açısını etkileyen tarafı bulunmaktadır. Bu bağlamda, medeni durumuna göre, bireyin görev alanıyla ilgili yaşadığı sorunları şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

2.4.4.1.1. Bekâr Personellerin Yaşadığı Sorunlar

Bekâr personeller, amirleri tarafından daha fazla boş zamana sahip bireyler olarak değerlendirildiklerini ve bu nedenle daha fazla iş yükü altında ezildiklerini düşünmektedirler. Bu durumu K14, *“Arkadaşlar kendi arasında böyle diyorlar: ‘Ya sen bekârsın zaten sorumluluğun yok ki bunu sen yap... sende çoluk çocuk derdi yok.’ falan filan.”* şeklinde dile getirerek bekar olan kişilerin de özel hayatı olduğu gerçeğinin çoğu zaman göz ardı edildiğinden söz etmiştir. Aynı bakış açısından şikâyetçi olan K12 ise bu durumu *“Bir de bekâr ve arabası varsa bu hocaların daha aktif olduğu görünüyor... İlk baştaki ültimatom buydu. ‘Bekârsınız ve arabanız var’. Çok kırıcı hâlbuki.”* şeklinde ifade etmiştir.

2.4.4.1.2. Evli Personellerin Yaşadığı Sorunlar

Evli personeller ailesine zaman ayıramadığından dolayı psikolojik olarak yıpranmışlık yaşamaktadırlar (K3, K10, K20, K21). Aileye zaman ayıramamanın vermiş olduğu olumsuz ruh hali katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bu konuda K3, *“Sık sık kendi aileden uzaklaşıp belli dönemlerde ayrılman gerekecek. Doğal olarak ailenle biraz daha az ilgilenmen gerekecek.”* ifadelerini kullanmıştır.

Çocuk sahibi personellerin yürüttüğü görev ve sorumlulukları yerine getirme noktasında daha fazla zorlandığı görülmektedir. Gerçekleştirilecek faaliyetler için sürekli belirli kişilerin tercih edildiğini ve bu durumun aile üyeleri tarafından anlamlandırılmadığını dile getiren K20 bu durumun çocuklarına olan yansımaları, *“Yani başkasının çocuğunun elinden tutayım derken acaba kendi çocuğunu mu ısıtıyor? Ben şimdi sabah çıkıyorum. Çocuğu ağlayarak bırakıyorum, küçüğü 4 yaşında. Nereye gidiyorsun? Kur'an kursuna gidiyorum, teyzelere Kur'an öğreteceğim. Nereye gidiyorsun? Ablalara gidiyorum, sohbetimiz var. Sohbet edeceğiz. Artık kaygım şu olmaya başladı, bu çocuk Kur'an'dan,*

²⁴⁸ Tek kişilik hane halkı oranı her geçen yıl artmaktadır. Bkz. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İstatistiklerle Aile, 2022 (15 Mayıs 2023).

Kur'an kursundan, sohbetten nefret edecek. Çünkü annemi ayırıyor benden." ifadeleriyle aktarmıştır.

2.4.4.2. Personelin Devam Eden Öğrenim Süreci

Birim personellerinden bazıları eğitim seviyesini arttırmak ve kendini geliştirmek için farklı eğitim kurumlarında öğrenimine devam etmektedir (K6, K8, K14, K15). Elbette ki bu sürecin yoğunluğu personelin sorumluluklarını arttırmıştır. Örneğin K15 içinde bulunduğu yoğunluğu *"Ders, artı staj artı ders sınavları, yapılması gereken tez, ödevler... Bunların her biri beni çok yıprattı. Hangi birine vakit ayıracağım. Tez yazmaya mı vakit ayıracağım, staja gidiyorum, ders anlatıyorum orada. Ona mı vakit ayıracağım, slayt hazırlayacaksın ki ders anlatabilesin. Bir yandan slayt hazırlıyorum, bir yandan ders, teze bakıyorum, okul derslerine bakıyorum, sınavlara bakıyorum, ödevleri yapmaya çalışıyorsun. Onun haricinde bir de gençlik faaliyeti de var orada öyle."* sözleriyle ifade etmiştir. Bu cümlelerden hareketle, aslında yapacağı hizmetin kalitesini arttıracığı düşünülen eğitimsel süreçlerin yoğunluğunun personelde hem bedensel hem de zihinsel yorgunluğa sebep olduğu; dahası, cümlede de görüldüğü gibi, alınan eğitimle ilgili yükümlülüklerin personelin asli sorumluluğunun önüne geçebildiği görülmektedir.

2.4.4.3. Sağlık Sorunları

Görevlendirilen personel aracılığıyla gerçekleştirilen din hizmetlerinin verimliliğine en çok etki edecek hususlardan biri personelin sağlık durumudur. Personelin yaşadığı çeşitli sağlık sorunları gençlik faaliyetlerinin kalitesini de doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda K12 yaşadığı sağlık sorununun görevine olan uzun süreli etkisini *"Bu sene ben bir rahatsızlık dönemi geçirdim. O yüzden sene başından beri bir başlayamadım."* şeklinde dile getirmiştir. K18 ise mevsimsel olarak yaşadığı sağlık sorununu *"Benim kışları biraz romatizmam var. Ağrı yapar. O da benim verimliliğimi biraz düşürüyor maalesef."* sözleriyle dile getirmiş ve bu durumun yarattığı performans düşüklüğüne işaret etmiştir.

Personelin kendi sağlık sorunlarının yürütülen faaliyetler üzerinde etkisi olduğu gibi aile fertlerinin sağlık durumları da personelin motivasyonunu etkilemektedir. Bu konuya bir örnek olarak K4, *"Benim rahatsız bir çocuğum var. Bir faaliyet yapacağım zaman onun tedavisi ile ilgilenmem gerekebiliyor. Tabii bu da benim çalışmalarımı etkiliyor."* şeklinde ifade etmiştir.

2.4.4.4. Görev Alanının Personelin Mizacına Uygun Olmaması

Her bireyin kendine has karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Sahip olunan karakter ve mizaca uygun bir iş ortamında çalışmak personelin işine yönelik motivasyonunu ve iş verimini de etkilemektedir. Bu anlamda K9 duygusal bir yapıya sahip olduğunu ve bu yüzden bir olumsuzlukla karşılaştığında motivasyonunu çok çabuk yitirdiğini dile getirirken K11 de bu durumu *“Bu konuda çok yeterli olduğumu düşünmüyorum açıkçası... Daha hareketli, daha bıcır bıcır birilerinin bu alanda çalışmasını isterim. Hem zihnen çok yoğunluk var hem bedenen çok yoğunluk var mesela şu an oturamıyorum. Böyle gençlerle atlayacaksın, zıplayacaksın.”* şeklinde dile getirmiş ve kendine uygun olmadığını düşündüğü bu görev alanından ayrılacağından bahsetmiştir.

Gençlerle sağlıklı iletişim kurabilmek için samimi ve ortak bir dil oluşturmak gerekmektedir. Bu konuda yetersiz olduğunu düşünen K22, gençlerin beklediği “senli benli” konuşma dilinin kendi karakterine uygun olmadığını ve mizacı gereği gençlere karşı sergilediği tutumun biraz resmi kaldığını ifade etmiş ve *“Ben o kadar girişken değilim, kapasitemin üzerinde bir durum sergilemeye çalışıyorum.”* sözleriyle de bu durumdan duyduğu memnuniyetsizliği dile getirmiştir.

Personellerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde medeni durumdan kaynaklanan sorunlar, sağlık sorunları gibi birçok başlık karşımıza çıkmaktadır. Çalışan anneler üzerine yapılan bir çalışmaya göre de katılımcılar kendilerini çocuklarına karşı yetersiz hissettiklerini ve bu durumdan dolayı vicdani rahatsızlık duyduklarını dile getirmiştir. Bir katılımcının *“Çalışıyorum diye hep suçluluk duygusuyla hareket ediyorum.”*²⁴⁹ şeklindeki ifadesi, K20 ile yakın bir ruh halinde olduğunu göstermektedir. İster istemez bu durumun yaratmış olduğu üzüntü ve pişmanlık duygularının etkisi altında kalınacağı ve bunun hizmetin verimliliğini etkileyeceği düşünülebilir.

Bekâr personellerin sorumluluklarının az olduğu düşüncesiyle daha fazla iş yükünün altında ezilmesi mesleki tükenmişliği beraberinde getirebilecek türden bir tutumdur. Korkmaz tarafından yapılan bir araştırma da; iş yükünden dolayı izin kullanamayan ve aileleriyle tatil yapamayan personellerde isteksizlik, yorgunluk ve monotonluk gibi duygular oluştuğunu ortaya koymuştur.²⁵⁰ Abanoz tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise; bekâr personellerin

²⁴⁹ Sarenur Beyenal, *Çalışan Anne Olmanın Ev, İş ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri* (Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 55.

²⁵⁰ Mehmet Korkmaz, “Öğretici Görüşlerine Göre Yaz Kur'an Kurslarının Sorunları (Kayseri Örneği)”, *bilimname* (2011),153.

evli personellere göre daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.²⁵¹ Sağlık problemlerinin yapılan hizmete etkisine dair araştırma bulguları da bulunmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanların yaşadığı sağlık sorunları üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcıların %24,5'i sağlığını iyi olarak değerlendirmemiştir.²⁵² Aynı çalışmada, sağlık durumunu çok iyi değerlendirenlerin kişiler arası ilişkiler ve manevi gelişim puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.²⁵³

2.4.5. Velilerden Kaynaklanan Sorunlar

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, karşılaştıkları diğer sorunları ortaya koyabilmek adına “*Koordinatörlük çerçevesindeki faaliyetleri yürütürken; ifade edilen durumlar dışında sorun yaşadığınız başka alan var mı, varsa nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiş, soru çerçevesinde ulaşılan “velilerden kaynaklanan sorunlar” yanıtı kategori olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda elde edilen verilerden hareketle, Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Velilerden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Görüşler

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

Kurumlardan, hedef kitle olan gençlerden ve çalışan personelden kaynaklanan ana sorunların dışında sayıca çok az da olsa ifade edilen başka bir sorun, velilerin bazı tutum ve davranışlarıdır. Konuyla ilgili değerlendirmeler şu şekildedir:

Öğrencilerin okul dışındaki tüm sorumluluğunu üstelenen veliler, eğitim süreçlerinin de en önemli paydaşlarındandır. Anne ve baba, okul çağına gelmiş ve öğrenmeye açık çocuklarının iyi bir eğitim alması için çeşitli beklentilere girmektedir. Bu beklentilerin gerçekleşmesi kimi zaman mümkünken kimi zaman ise ütöpik olabilmektedir.²⁵⁴ Velilerin;

²⁵¹ Abanoz, “Din Eğitimci ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”, 746.

²⁵² Ayla Hendekci, “Hizmet Sektörü Çalışanlarının Yaşadığı Sağlık Sorunları ve Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları” *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi* 7/2 (2022), 384.

²⁵³ Hendekci, “Hizmet Sektörü Çalışanlarının Yaşadığı Sağlık Sorunları ve Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları”, 386.

²⁵⁴ Eslem Arslan-Engin Aslanargun, “Velilerin Okuldan ve Öğretmenlerden Beklentileri”, *Atatürk Üniversitesi Yayınları* (2024), 85.

ülkemizin başlıca eğitim kurumu olan MEB'e yönelik beklentileri olduğu gibi, kurumsal anlamda dini temsil ettiği düşünülen DİB'e yönelik görüş ve beklentileri de farklılaşmaktadır.

Gençlerin ailelerinin, Gençlik Koordinatörlüğünden ve görevli personellerden beklentileri oldukça yüksektir. Söz konusu beklenti özellikle, çocuklarına nitelikli bir din eğitimi veremeyen ailelerde görülmektedir. Çocuğuna ulaşmada geç kalan anne ve baba çareyi Gençlik Koordinatörlüğünde aramakta ve rehberlikteki “süreç” kavramını göz azdı ederek sorunlara anında çözüm bulunmasını beklemektedir. Bu konuyu K14, “*Sanki bizim elimizde sihirli değnek var. Böyle vurduğumuz zaman ‘Çocuğum artık bundan sonra yaramazlık yapmayacaksın, başını örteceksin, namazını kılacaksın.’ falan.*” şeklinde dile getirmiştir.

Ebeveynlerin bir diğer tepkisi, Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerini belgelemek amacıyla yapılan etkinlikler esnasında fotoğraf çekimi yapılmasıdır. Gençlerin yüzleri görülmemesine rağmen bu durumu bir sorun olarak nitelendiren aileler bulunmaktadır. Ailelerin bu tutumunu K16, “*Yüzlerini göstermiyoruz diye söylüyoruz ama bazı ailelerimizde sıkıntılar olabiliyor. Çok paylaşım yapılmasını istemiyorlar. Bazı durumlarda paylaşamıyoruz.*” şeklinde dile getirmiştir.

Çocuklarının din eğitiminde hassas olan ve günümüz yaşam koşulları nedeniyle zaman zaman endişeye kapılan aileler, DİB tarafından gerçekleştirilen yaygın din eğitimi faaliyetlerinin arttırılmasını ve daha nitelikli hale getirilmesini talep etmektedir.²⁵⁵ Ancak bu beklentiler kimi zaman gerçekçi olmaktan uzaklaşabilmekte ve DİB personeli üzerinde bir baskı unsuru haline dönüşebilmektedir. Araştırmamız kapsamında elde ettiğimiz sonuca paralel şekilde yoğun beklentiler içinde olduğunu ifade eden veliler olduğu gibi tam tersi bir tutum sergileyen veliler olduğu da görülmektedir. Örneğin; gençlik çalışmaları kapsamında hizmet veren yaz Kur'an kurslarında görevli öğretmenler ile yapılan çalışmada, velilerden kaynaklanan sorunlar arasında; ilgisizlik, takipsizlik ve kursları önemsememe yer almıştır. Araştırmaya katılan bazı öğretmenler; kimi velilerin yaz Kur'an kurslarına gereken önemi göstermediğini, kurs mekânını çocukların vakit geçirdikleri, güvende oldukları ve kendilerine ayak bağı olamayacakları bir ortam olarak gördüklerini aktarmıştır.²⁵⁶

²⁵⁵ Gün, *Çocukların Din Eğitiminde Ebeveyn Tutumları*, 287-292.

²⁵⁶ Korkmaz, “Öğretici Görüşlerine Göre Yaz Kur'an Kurslarının Sorunları (Kayseri Örneği)”, *bilimname*, 142.

2.5. Öneri ve Beklentiler

Gençlik Koordinatörlüğünde çalışan personelin yaşamış olduğu sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik birtakım önerileri, bundan sonra yapılacak çalışmalara yön vermesi açısından oldukça önemlidir. Bu noktada, sorunlara paralel şekilde öncelikle kendi kurumlarından olmak üzere ifade ettikleri beklentileri şu başlıklar altında sıralanmıştır:

2.5.1. Kendi Kurumlarından Beklentiler

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, gençlik çalışmalarının iyileştirilmesine yönelik beklentilerini ortaya koyabilmek adına “*Yapılan faaliyetleri daha etkili hale getirmek için kendi kurumunuzdan beklentileriniz nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin kendi kurumundan beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Kendi Kurumlarından Beklentilere İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Kendi Kurumlarından Beklentiler	Maddi İmkânların Arttırılması	10
	Personel Niteliklerinin Arttırılması	8
	Kadro Sorununun Çözülmesi	7
	Personel Sayısının Arttırılması	6
	Gençlik Çalışmalarına Destek Olunması	5
	Aynı Özveri İle Çalışma	5
	Esnek Mesai Saatlerinin Düzenlenmesi	3
	Takdir ve Taltif	3
	Faaliyetlerin Tanıtım Güçlendirilmesi	3
	Belge Olarak Fotoğraf İstenmemesi	2
	MDR’nin Ortaokullardan Başlatılması	2
	Birim Personellerinin Belli Aralıklarla Değiştirilmesi	1
	Faaliyetlerin İçeriğinin Zenginleştirilmesi	1

Birim personeli, yaşamış oldukları sorunların birçoğunun kurumları içindeki tutum ve davranış hatalarından kaynaklandığını düşünerek bunların aşılması noktasında yine onlara birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Katılımcıların konuyla ilgili önerileri şu şekildedir:

2.5.1.1. Maddi İmkânların Arttırılması

Maddi yetersizlikler gençlik çalışmalarının yürütülmesinde en büyük engel olarak gösterilmiş ve maddi imkânların arttırılması birim personellerinin başlıca beklentileri arasında yer almıştır (K1, K2, K5, K6, K8, K12, K15, K16, K23, K24).

Faaliyet sonlarında sunulan ikramlar, gençlerin kurum tarafından düzenlenen faaliyetlere olan dikkatini çekebilme ve ilgisini artırabilme noktasında büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda K12 düzenlenen faaliyetlerin ardından sunulan ikramların gençlere oldukça cazip geldiğinden bahsetmiş, K6 da sunulan ikramları gençlere ulaşmanın bir yolu olarak görmüş ve bu düşüncesini *“Gençlere maddi bir şeyler sunmadan onları kendi alanımıza çekemiyoruz. Bu ikram olabilir, hediye olabilir...”* şeklinde dile getirmiştir. K5 ise gençlerle yapılan her buluşmanın ardından gençlerde ikram beklentisi olduğundan söz etmiştir. Buna göre Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde yapılan faaliyetlerde çeşitli ikram ya da hediyelerle gençleri memnun etmenin bir gelenek haline geldiğini söylemek mümkündür.

Gençlere yönelik etkinlik düzenlenmek istendiği zaman karşı karşıya kalınan materyal eksikliğinin giderilmesi, personelin diğer beklentileri arasındadır. Bu eksikliği K6, *“Bu ay şunu yapacaksınız şu ay bunu yapacaksınız şekilde... Ama o etkinliği yaparken bize lazım olacak işte materyal kısmında yetersiz kalıyorlar.”* şeklinde belirtmiştir. Eksik olan materyaller gençlerden istendiği takdirde gençlerin faaliyetlere olan tutumunun olumsuz etkileneceği düşünülmekte ve bu nedenle ayrı ödenek oluşturulması istenmektedir. Bu durumu K1, *“Materyalsiz bir şey yapılmıyor... Bunu öğrenciden talep edemezsin öğrencinin katılımını etkiler... Bu anlamda Başkanlığımızın merkezlere bunun için belki de ödenek ayırması gerekiyor.”* şeklinde dile getirirken ayrılması istenen ödeneği ise, *“Nasıl okulların kırtasiye yardımı gibi oluyor ya öğretmenlere. Onun gibi başkanlığımızın da olmalı.”* sözleriyle açıklamıştır. K6 ise ödenek ayrılması konusundaki düşüncelerini *“Mesela Kur'an kursu hocalarına belirli bir destek yatırılıyor. Bu destek gibi bir desteğin de manevi danışmanlara da dönem başında yatırılması gerektiğini düşünüyoruz.”* şeklinde belirtmiştir.

Gençlik faaliyetlerine katılım için araç gereken durumlarda birim personelleri zor durumda kalmakta ve ulaşım sorununun çözüme kavuşmasını beklemektedirler. Ulaşım konusunda destek sağlanmadığı için birim personelleri şahsi araçları ile gençlerin ulaşımını sağlamaktadır. Ancak bu durum bazı sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Örneğin K18, araçların küçüklüğünden dolayı faaliyetlere sınırlı sayıda genç götürebildiklerinden bahsederken K23 ise *“Bazen bir yerden bir yere gitmemiz gerekiyor. Kendi araçlarımızla*

gidebiliyoruz. Uzak olduğu zaman da başka şeyler ortaya çıkabiliyor. İsteksizlikler ortaya çıkabiliyor.” sözleriyle maddi külfetinden dolayı personellerin gönülsüz davrandıklarını aktarmıştır.

2.5.1.2. Personel Niteliklerinin Arttırılması

DİB, gençlik çalışmalarında görevlendireceği personelin mesleki donanımına önem vermiş ve bunun için bazı mesleki yeterlilikler aramıştır. Aranılan yeterliliklerden bazılarını; sorun çözme becerisine sahiplik, etkili iletişim ilke, yöntem ve tekniklerini uygulayabilme, danışma ortamının gerektirdiği şartları oluşturabilme, hedef kitlenin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine göre din hizmetlerini yürütebilme ve yaygın din eğitimi ve öğretimiyle ilgili yeni yaklaşım, yöntem ve tekniklerden yararlanma şeklinde sıralamak mümkündür.²⁵⁷

DİB, birim personellerinin alandaki niteliklerini de önemsemekte ve arttırmak için çeşitli hizmet içi eğitimler düzenlemektedir. K24 bu hizmet içi eğitimlerin önemini *“Bizi motive eden bir şey, bu eğitimler.”* şeklinde belirtmiştir. Ancak düzenlenen bu eğitimlerin kapsamının genişletilmesi gerektiği düşünülmekte, mevcut eğitimler ise sayıca yeterli bulunmamaktadır (K1, K6, K7, K10, K18, K21, K24). Sene sonuna gelinmesine rağmen hizmet içi eğitimin olmadığını söyleyen K1, hizmet içi eğitimlerin arttırılmasına yönelik beklentisini *“Ben bu sene içinde bir seminer bekliyordum daha ümidimi yitirmedim hala olabilir. Daha sık periyotlarla olabilir. Çünkü gençlikle ilgili her şey çok hızlı akıyor. Kendimizin o anlamda daha da desteklenmesini istiyoruz.”* sözleriyle ifade etmiştir.

Birim personelleri gençleri zararlı alışkanlıklardan uzak tutmak için çalışmalar yürütmektedir. Bağımlılıkla mücadele çalışmaları bunlardan biridir. Bu görevi yürüten K7, göreve başlamadan önce veya görev sırasında herhangi bir eğitim almadıklarını dile getirmiş ve eğitimlerin içeriğinin zengin olması yönündeki beklentisini *“Bağımlılık anlatılırken nelerin anlatılması gerekir, hangi konulardan bahsedilmesi gerekir acilen seminer verilmesi gerekir. Eğitim eksikliği var. Bu bağımlılık alkoldür, uyuşturucudur, sigaradır, telefondur...”* şeklindeki sözleriyle ifade etmiştir.

Gençlik Koordinatörlüğündeki personelin gençlerle iletişim kurarken iletişim kurallarına uygun davranmaları ve hitap ettiği kitleye göre yaklaşımını düzenleyebilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle birim personellerine iletişim semineri verilmesi gerektiğini düşünen K10, *“Hani her insanın sınırları vardır. Gençlerin de sınırları vardır. Siz sınırları*

²⁵⁷ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), *Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlikleri* (PDF: T.C. Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2013), 20.

zorlamazsanız gençlerle her zaman iletişim sağlayabilirsiniz, yeter ki o metodu doğru şekilde uygulayın.” sözleriyle açıklamıştır. Ancak bu şekilde yaklaşılmadığı ve yargılayıcı bir üslup kullanıldığı takdirde başarı elde edilemeyeceği de K8 tarafından, *“Önce onların anladığı dilden konuşmak lazım. Hemen gidip sen şöyle giyiniyorsun, şunu yapıyorsun, o yanlış, bu yanlış, senin yaptığın doğru değil gibi yaptığımız zaman direkt kaybettiğimiz zaman zaten. Ondan sonra ne yaparsak yapalım zaten...”* sözleriyle ifade edilmiştir.

Birim personelleri için düzenlenen hizmet içi eğitimlere yalnızca manevi danışmanlar ve gençlik koordinatörleri davet edilmektedir. Koordinatörlük teşkilat şeması bünyesinde yer alan diğer personeller bu eğitimlere katılamamakta, dolayısıyla da verilen eğitimlerden faydalanamamaktadır. Eğitime katılan gençlik koordinatörlerinden görev yerlerine döndükleri zaman eğitimlerde öğrendikleri bilgileri diğer personellere aktarmaları beklenmektedir. K10 bu konu hakkındaki düşünce ve beklentilerini, *“Bir de bu eğitimlere koordinatörlük düzeyinde yalnızca koordinatörleri çağırıyorlar. Diğer arkadaşlar bu eğitimlerden faydalanamıyor. Bu eğitimler onlara da verilmeli... Yani bizim bu teşkilat şemamızın görevlerini bile aramızda paylaşmamız için bile ayrı bir eğitim gerekiyor. Bu eğitimlerin biraz daha faydalı olabilmesi için herkese yayılması gerekiyor.”* şeklinde ifade etmiştir.

Personellerin niteliklerini arttırmak için hizmet içi eğitimler önemli olduğu kadar personelin kişisel gelişim noktasındaki hassasiyeti ve kendini geliştirme çabası da oldukça önemlidir. Birim personellerinden beklenen öz gelişim çabası K1 tarafından, *“Kendinin bu alanda geliştirmiş elemana ihtiyacımız var.”* şeklinde açıklanmıştır. Bu anlamda kurum, kendi bünyesindeki bu türden kişileri Gençlik Koordinatörlüğü için seçerek de isabetli bir karar vermiş olacaktır.

2.5.1.3. Kadro Sorununun Çözülmesi

DİB personelleri, Gençlik Koordinatörlüğündeki çalışmalarını görevlendirme usulüyle yürütmektedir. Gençlik Koordinatörlüğünde görev alan gençlik koordinatörleri ve diğer sorumluların asli görevinin imamlık, müezzinlik veya Kur'an kursu öğreticiliği olduğu ve birçoğunun gençlik çalışmalarını aslî görevlerinin yanında ek olarak yürüttükleri görülürken; manevi danışmanlık yapan personelin görevlendirildikleri süre içerisinde asli görevleri askıya alınmaktadır. Görevlendirme yapılan personellerin yerine ise vekiller tayin edilerek oluşan açık doldurulmaya çalışılmaktadır (K3, K4).

Gençlik Koordinatörlüğünde görev alan personeller bu birimde kadrolaşmaya gidilmesini talep etmektedir. Bu taleplerinin haklı gerekçeleri bulunmaktadır. Örneğin;

manevi danışmanlık görevini yürütmek için yapılan görevlendirmeler altı aylığına yapılmaktadır. Bu şekliyle süreksiz olarak değerlendirilen görev, personel tarafından tam anlamıyla sahiplenilememektedir. K21 bu konudaki düşüncelerini ve beklentisini “*Bir insanı 6 ay bir yere gönderince ben zaten 6 ay sonra buradan gideceğim diye düşünüyorlar. Ben düşünmüyorum şahsen ama insanın alt beyninde bu düşünce oluyor. Bir işi tamamlayamayabiliyor veya tamamlamak istemeyebiliyor. Zaten 6 ay sonra bu bitecek mantığında olabiliyor insanlar. Yani böyle bir kadro daimi olsa, bu iş burada, ben de zaten buradayım deyip daha çok benimser.*” şeklinde belirtmiştir. Bu anlamda aslî kadronun olması, personelin görev alanıyla ilgili uzmanlaşmasına da katkı sunacak bir öneridir. Bu bağlamda K1 de “*Hatta şu an sadece ben istiyorum ki ben şu an koordinatörüm ama vazifimden dolayı başka birimlerde de görev alıyorum ADRB gibi ama ben istiyorum ki sadece gençlik vaizi olayım uzmanlık gibi yani. Her birim birimlerinde uzmanlaşp yetkinleşsin ve sahasını daha verimli aktif bölünmeden hizmetini devam ettirsin.*” sözleriyle beklentisini ifade etmiştir.

Resmiyetteki kadro tanımı ve sahadaki görev tanımı arasında görülen farklılaşma birim personelini yormaktadır. K20 içinde bulundukları durumu, “*Bence Gençlik Koordinatörlüğü tamamen kendi münhal bir alan olmalı... Ben Kur'an Kursu öğreticisiyim zaten bizim hali hazırda bir görevimiz var. Yani odaklandığımız bir görev var. Bunun üstünde ekstra gençlik faaliyetleri yürütüldüğü zaman hakikaten zorlanıyoruz, ikiye bölünüyoruz.*” sözleriyle aktarırken K7 ve K10 da gençlik faaliyetlerini gerçekleştirmek için aslî görevlerini aksattıkları zamanlar olduğunu, bu durumda ise cami cemaatiyle bazı sıkıntılar yaşandığını ve tüm bunların önüne geçmek için birimde kadrolaşmaya gidilmesi gerektiğini aktarmışlardır.

2.5.1.4. Personel Sayısının Arttırılması

Yaptığımız görüşmelerde Gençlik Koordinatörlüğü bünyesindeki personel sayısının yetersizliği sıkça dile getirilmiştir. Koordinatörlük iş ve işleyişi için oluşturulan teşkilat şemasında kimi görevlendirmelerin kâğıt üzerinde kaldığı kimi personellerin ise birden fazla görevi yürüttüğü görülmüştür. Bu konu ile ilgili K6 personel azlığından dolayı iş yükü altında ezildiklerinden, personel sayısı arttırıldığı takdirde işlerin daha sağlıklı şekilde yerine getirileceğinden ve sürecin daha rahat ve hızlı işleyeceğinden bahsetmiştir.

DİB personellerinin Gençlik Koordinatörlüğünde çalışmaya yönelik çeşitli önyargılarının olduğu bilinmektedir (K9, K20, K24). Bu durumun farkında olan K11, bahsedilen önyargıyı kırma ve personelleri birimde çalışmaya teşvik etme noktasında

çalışmaların artırılması gerektiğini dile getirmiştir. K23 de, DİB personellerinin birime olan ilgisini arttırmak için *“Tayinlerde arkadaşlarımız yer değişiklikleri yapacakları zaman, yer değiştirmek istedikleri zaman, güzel bir yer istediği zaman gençlik çalışmalarına bakılması gerekiyor. Benim böyle bir düşüncem var dediğim gibi. Orada tabii bu arkadaşımızın gençlik çalışması var mı, önce görev yaptığı camide gençlik çalışması yapmış mı, kaç gençle ilgilenmiş, programlar yapmış mı.... Bunlara bakılsa ve ona göre bir derecelendirme ve puanlama, puanlandırma yapılsa bu sefer bütün arkadaşlarımız istekli, azimli ve gayretli olurlar. Yani çünkü herkes yer değiştirmek istiyor. Bir süre sonra camisini değiştirmek istiyorlar sonuçta.”* diyerek farklı bir öneri geliştirmiştir.

2.5.1.5. Gençlik Çalışmalarına Destek Olunması

Müftülüklerin, gençlik çalışmalarında sağlayacağı maddi desteğin yanında tutum ve davranışlarıyla da manevi danışmanlık hizmetlerine desteğini göstermesi, diğer beklentiler arasındadır (K11, K13, K14, K21, K22). Birim personelleri, kendilerinden gençlik faaliyetlerinin yapılması istenirken planlama ve süreç içerisinde yalnız bırakıldıklarını düşünmektedir. Bu durumu K11, *“Genellikle imam hatipler bize katılım sağlayan okullar. Diğer okullara da ulaşmaya çalışıyoruz ama biz bu noktada da yalnız bırakıyoruz. Mesela Müftülük kendisi bunları duyurabilir. Yazışmalar resmi olarak yapılabilir.”* şeklinde örneklendirmiştir. K11 faaliyetleri gerçekleştirecekleri okulları kendilerinin seçtiğini ancak bu seçimin kendilerine kalmaması gerektiğini belirtip faaliyetlerin planlanma aşamasında, yapılan faaliyete kurumsal anlamda daha üst düzey bir meşruiyet kazandırmak adına da kendilerine destek olunmasını beklediklerini dile getirmiştir.

Personeller, faaliyetlerin planlamasında destek bekledikleri gibi faaliyetleri uygulama sürecinde de kendilerine destek olunmasını ve gereksiz müdahalelerle sürecin aksatılmamasını istemektedir. K21 bu durum hakkındaki düşüncelerini *“Bize destek olan idareciler istiyoruz. Bazı konularda oluyor ama bazı konularda bizi dinlemeyip kendi başlarına iş yapınca biz engellenmiş gibi oluyoruz. Yani sadece o ekibi kurdun ya... Mesela amir sana emir komuta verir ama yapılan işe karışmaması lazım çünkü sahayı bilmez o. Sen onlara talimat verirsin, yolda gösterirsin, hatta yol gösterdiğin şeyler de vardır ama onun için ‘Bunu niye böyle yapıyorsun?’ demezsin, o ekibe karışmazsın.”* şeklinde dile getirmiş ve kendilerine rahat bir çalışma ortamı sunulmasını istemiştir.

2.5.1.6. Tüm Personelin Aynı Özveri ile Çalışması

Birimde çalışan personellerin görevlerini aynı hassasiyetle yerine getirmediği görülmüş ve tüm personelin aynı özveri ile çalışması gerektiği katılımcılar tarafından dile getirilmiştir (K7, K10, K19, K23).

Gençlik faaliyetlerinin yürütülmesinin ancak bir ekip işiyle mümkün olacağı düşünülmektedir. K23 ve K10, çalışma arkadaşlarından destek beklediklerini dile getirip ekip çalışmasının önemini vurgularken K19 ise bu konu hakkındaki düşüncelerini *“Madem burası Gençlik Koordinatörlüğü ve gençlere yönelik çalışmalar ise herkes elindeki gücü, imkânı gençlere sağlaması gerekiyor. Beklentimiz budur. Aynı şekilde özveriyle gençlere karşı elindeki imkânı kullandırması.”* ifadeleriyle açıklamıştır.

Görevini hakkıyla yerine getiren ve getirmeyen birim personelleri, sorumlu amirler tarafından bilinmekte ancak personeldeki olumsuz tutumları değiştirmek yerine sorun görmezden gelinmekte ve bundan sonra gerçekleştirilecek faaliyetler için başarılı personeller tercih edilmektedir (K7, K20). K7, bu konu ile ilgili beklentisini *“Tüm işleri üzerimize yıkmasınlar. Önce kurumumuzu söyleyeyim. Bize destek olsunlar. Bu iş bayanlarda da erkeklerde de 3-5 kişinin omzuna binmemeli. Sonuçta 120 personelimiz var bizim.”* şeklinde dile getirmiştir.

Birim personellerinin görevini tam anlamıyla yerine getirmemeleri ulaşılan genç sayısını da olumsuz yönde etkilemektedir. Ulaşılan genç sayısının istenen seviyede olmamasına neden olan bu duruma karşı duyduğu rahatsızlığı K7, *“Mesela bir ekip var üniversite sorumlusu. Arkadaşın 15-20 ulaştığı kişi var. Ama üniversitede 15-20 kişi değil, yüzlerce kişi var... Arkadaş 3-5 öğrenciyi bile mırıldana mırıldana getiriyor.”* şeklinde dile getirmiş, bu sayıların üzerine çıkabilmek için tüm koordinatörlük personelinin gayret göstermesi gerektiğinden bahsetmiştir.

2.5.1.7. Esnek Mesai Saatlerinin Düzenlenmesi

Gençlik Koordinatörlüğünde çalışan personellerin çalışma saatleri belirli usul ve esaslara göre belirlenmektedir. Örneğin GSB yurtlarındaki manevi danışmanların mesai saatleri öğrencilerin yurtlarda bulunduğu zaman dilimi dikkate alınarak oluşturulmaktadır. Buna göre, genellikle geceleri yurttan bulunan gençlere hizmet vermeleri için yurtlarda görevli manevi danışmanların mesaisi akşam saatlerine denk gelmektedir. Akşam çalışıyor olmanın getirmiş olduğu olumsuzluklar ise özellikle kadın personeller tarafından dile getirilmiştir (K2, K6, K22).

Manevi danışmanların gece çalışıyor oluşunun dezavantajları dile getirildiği gibi kimi faaliyetlerin hafta sonuna sarktığı, dolayısıyla belirlenen mesai kavramının da dışına çıkıldığı ve bu konu ile ilgili de birtakım düzenlemelere gidilmesinin beklendiği ifade edilmiştir (K2). Buna göre denilebilir ki manevi danışmanlar, özellikle de evli ve çocuklu olanlar, kendi ailelerine karşı sorumluluklarını da yerine getirebilmeyi istemekte, esnek mesai kavramı çerçevesinde zaman sınırlaması olmayan bu hizmet alanında çalışmaktan ötürü yaşadıkları mağduriyetlerin yapılacak düzenlemelerle giderilmesini talep etmektedir.

2.5.1.8. Takdir ve Taltifin Hakkaniyet Çerçevesinde Yapılması

Gençlik Koordinatörlüğü personelleri ortaya koydukları çalışmaların hakkaniyetle değerlendirilmesini ve elde edilen başarıların takdir edilmesini oldukça önemsemektedir. Bu durum K13 tarafından *“Bir şeyler yapıldığı zaman kim yaptıysa ona değer verilsin, başkaları bunun üzerine konmasın. Bu noktada ismi gerekirse de zikredilsin ona bir tebrik, taltif neyse artık bunlar verilmesi gerekir.”* şeklinde açıklanmıştır. Ancak personeller beklediği takdiri tam olarak görememektedir. K7, bu durumu *“İki yıldır Gençlik Koordinatörlüğü yapıyorum, bu alanda hiçbir başarı belgesi vs. olmadı.”* şeklinde ifade edip personeli güdüleyecek adımların atılması gerektiğinden bahsederken K9 ise sorumlu amirlerden beklentisini *“Gelip ‘Bu niye yok, bu niye yapılmadı, niye öğrenci yok?’ demek yerine daha böyle olumlu yönde eleştiriler, taltif ve takdirler yapmalarını bekliyoruz.”* şeklinde ifade etmiştir.

Gerçekleştirilen faaliyet sonunda birim personellerine verilen pekiştireçlerin personelin motivasyonunu artırarak faaliyetlerin yürütülmesinde gösterilen çabayı olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. K7 bu durumu, *“Maddi açıdan da bir taltif edilme olmadı. O yüzden de bu iş de biraz daha gevşek oluyor.”* sözleriyle dile getirmiştir.

2.5.1.9. Faaliyetlerin Tanıtım Boyutunun Güçlendirilmesi

Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerinin tanıtım çalışmaları yetersiz bulunmakta ve bu çalışmaların artırılması gerektiği düşünülmektedir (K1, K6, K21). Tanıtım çalışmalarındaki eksikliklerden dolayı halkın tüm kesimlerine ulaşmakta güçlük çekilmekte hatta DİB’in Kur’an kurslarına katılan kişilerin bile Gençlik Koordinatörlüğü çalışmalarından habersiz olduğu görülmektedir (K1).

Devletin diğer kurumlarının DİB Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerinden haberdar edilmemesi eleştirilmiş ve bu durumu K1, *“Farklı kurumların bizi tanıması adına bir eksiklik var. Mesela MEB, Sağlık... Diğer kurumlar olarak gençlerle alakalı ne yapıyorsunuz*

dendiğinde acaba onlar bizi ne kadar tanıyor? Orda yapılan birkaç çalışmada edinilen izlenim; tanınmıyoruz. ‘Aa Diyanet onu yapıyor mu?’ Belki de bilmiyor yani koordinatörlüğümüzün olduğunu. Bu da tabi bizi biraz aşıyor tabi. Başkanlığımızın öncülük yapması gerekiyor.” şeklinde dile getirmiştir.

Faaliyetlerin tanıtımının arttırılması için birtakım öneriler sunulmuştur. Bu konudaki fikrini K6, *“Tanıtıma biraz daha destek verilmesi gerekiyor. Tanıtımın güzel yapılması, içinin de doldurularak yapılması gerekiyor. Bir sürü faaliyet yapıyoruz ama kendimiz de tanıtma konusunda yeteneksiziz. Yani maddi destek olabilir, bunun haricinde sosyal ve görsel medyayı etkin kullanabiliriz. Bizim elimizde maddi kaynak olsa biz broşürlerimizi de bastırırız.”* şeklinde ifade ederken K21 de, *“Bu konuda biraz eksikliğimiz var. Sosyal medyanın aktif kullanılması gerekir. Çünkü bir şey tanıtırken, şu an yani gençleri çekecek bir reklam yapmak lazım.”* sözleriyle dile getirmiştir.

2.5.1.10. Kanıtlayıcı Belge Olarak Fotoğraf İstenmemesi

Birim personeli, Gençlik Koordinatörlüğü tarafından yapılan faaliyetlerin belgelenmesi için fotoğraf istendiğini ifade etmiştir. Ancak yapılan faaliyetlerin belgelenmesi ve sunulması için çekilen fotoğrafların; gençler ile kurulan samimiyetin azalmasına ve yapılan faaliyetlerin asıl amacının önüne geçmesine neden olduğu düşünülmektedir. Bu durumu K9, *“İşin fotoğraf ve reklam boyutu araya girince o durum öğrenciyi soğutuyor. Her şey sanki fotoğraf çekmek ve ispatlanmak için yapılmış gibi algılanıyor. Bazen yapıyor evet onu açıkça söyleyelim ama yani bu durumu artık aşmak lazım. Çünkü bu öğrencileri itiyor... Tabii bunun gösteriş olarak yapıldığını düşünüyorlar.”* şeklinde açıklarken K3 ise konu hakkındaki düşüncesini *“Bir faaliyet yapıyorsun resim çekiyoruz. Bu da sanki o faaliyetleri yapmak istemiyoruz da çocukların iyiliğini amaçlamıyoruz da resim çekmeyi güzel görünmek için yapılmış gibi bir algı oluyor. Bu yaptığımız işin kıymetini yarı yarıya azaltıyor.”* şeklinde dile getirmiştir. Buna göre kurum tarafından, yapılan faaliyetlerin raporlanması için istenen fotoğraf gibi kanıtlayıcı materyallere sahip olmak adına, yapılan işin samimiyetine gölge düşürmemek gerektiği ifade edilmiştir. Bunu yapmadıkları takdirde kurumla, yaptıkları takdirde ise hedef kitleleri olan gençlerle aralarında sorun yaşayan birim personeli kurumun bu beklentisinden vazgeçmesini istemektedir.

2.5.1.11. Manevi Danışmanlık Hizmetinin Ortaokullardan Başlaması

Okullardaki MDR hizmetlerinin bir ihtiyaç olduğu, psikolojik iyi oluşa katkı sağladığı ve bireyin yaşam amacını keşfetmesinde önemli rol oynadığı düşünülmektedir.²⁵⁸ Böylesine önemli bir hizmet için farklı eğitim kademesindeki öğrencilere hitap edebilecek gençlik çalışmalarının tasarlandığı ve bu çalışmalar için DİB tarafından çeşitli mekânlar tahsis edildiği bilinmektedir. Bu bağlamda manevi danışmanlar; öğrenci yurtlarında, Diyanet Gençlik Merkezlerinde, genç ofislerde, Diyanet okuma salonlarında ve gençlik merkezlerinde görev alıp manevi danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunmaktadır. Ancak görev tanımları arasında okullar bulunmamaktadır.

Manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetinin belirlenen alanlarla sınırlı kalmaması, kapsamının ve hitap alanının genişletilmesi istenmektedir. Bu konudaki düşüncesini K5, *“Ben bu hizmetin ortaokuldan itibaren verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Gençlerle üniversiteye gelene kadar kimse ilgilenmediği için üniversitedeyken müdahale etmek zor oluyor. Deist ve ateist öğrenciler oluyor.”* şeklinde belirtmiş ve ortaokulda başlayan danışmanlık hizmetinin daha başarılı sonuçlar kazandıracağına inandığını aktarmıştır. K5 ortaokullardaki manevi danışmanlık hizmetinin yasal düzlemdeki eksikliğinden bahsederken, bu hizmetin ortaokullarda gönüllülük esasına göre yürütüldüğü görülmektedir. Bu durumu K6, *“Biz normalde KYK yurtlarında görev yapıyoruz. Normalde ortaokul ve liselerin okullarına gitme zorunluluğumuz yok ama Müftülük görevlendirme yaparak bizi yollayabiliyor.”* şeklinde örneklendirmiştir.

2.5.1.12. Birim Personelinin Belli Aralıklarla Değiştirilmesi

Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde çalışan personeller arasında bu birime yönelik asli kadrolar oluşturulmasını ve böylece görev alanında bir sürekliliğin meydana getirilmesini isteyenler olduğu gibi, belirli aralıklarla görevlendirilen personelin değiştirilmesini ve bu şekilde dinamizmin korunmasını isteyenler de vardır (K23). Bu anlamda, uzun yıllardır Gençlik Koordinatörlüğü yaptığını, bu yorucu görevin kendini yıpratıldığını ve köreltildiğini söyleyen K23, değişim isteğini *“Başkanlık bunu bir düzene, sisteme koyması gerekiyor. Bu anlamda Müftülüklere veya müftülere, amirlere neyse artık emir verip bir sene mi, iki sene mi*

²⁵⁸ Yusuf Aydın-Yakup Üzümlü, “Okul Psikolojik Danışmanlarının Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerine Yönelik Görüşleri”, *İnsan ve Toplum Bilimler Araştırmaları Dergisi* 3/12 (2023), 2024.

artık görev sınırı koyması gerekiyor. Bundan sonra, yenilenip birkaç sene sonra tekrar verebilir.” şeklinde dile getirmiştir.

2.5.1.13. Faaliyetlerin İçeriğinin Zenginleştirilmesi

Gençlerin uygulanan faaliyetlere katılımını arttırmak için faaliyetleri daha ilgi çekici hale getirmek gerekmektedir. Gençler için düzenlenen DİB gençlik çalışmalarının tamamının din konulu olmasının doğru olmadığı, söz konusu çalışmaların farklı gelişim alanları hedef alınarak oluşturulması gerektiği düşünülmektedir (K9, K17). K9, bu konu hakkındaki düşüncesini *“Şimdi, ‘Şehir içinde bir Amasya gezisi yapalım’ diyorlar. Ben bir bakıyorum geziye, hep böyle türbe, cami şeklinde düzenlenmiş. Böyle olmasını istemiyorum ben de. Bir tane müze, bir tane cami... bir kütüphane... Yani sadece dini mekânları oluşturan geziler olmamalı.”* şeklinde açıklamıştır. K9 ayrıca, yürütülen faaliyetlerin derslik veya Kur'an Kursu gibi kapalı mekânlar yerine kamp mekânı gibi doğal ortamlarda gerçekleşmesinin öğrenci motivasyonunu etkileyeceğini eklemiştir. Benzer şekilde gençlerin GSB Gençlik Merkezlerine yönelik algısını ölçen bir araştırmada da sanatsal, sportif, sosyal, kültürel ve eğitime yönelik faaliyetlerin çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması gerektiği dile getirilmiştir.²⁵⁹ Bu anlamda gençlere yönelik tüm faaliyetlerde bir içerik çeşitliliğine gidilmesi gerekmektedir.

Yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde personellerin kurumlarından çeşitli beklentilerinin olduğu görülmüştür. Bunlardan ilki maddi ve manevi desteğin arttırılması yönündedir. Manevi danışmanlık üzerine yapılan bir araştırmada, yapılan ikramların önemine dikkat çekilmiş, kandillerde veya bayramlarda ikram yapılması istenmesine rağmen bunu sağlayacak bir bütçenin olmadığı ve maddi desteğin gerekliliği ifade edilmiştir.²⁶⁰ Yapılan başka bir araştırmada da DİB tarafından gerekli veri, plan, program ve materyallerin birime gönderilmesi gerektiği ifade edilmiştir.²⁶¹ Materyal eksikliği tanıtım faaliyetlerinin istenen düzeyde yapılamamasına neden olmaktadır. Tanıtım, yalnızca DİB Gençlik Koordinatörlüğünün sorunu olmayıp GSB Gençlik Merkezlerinde yürütülen faaliyetlerin de tanıtım ve reklam ayağının güçlendirilmesi gerektiği yapılan çalışmalarda ifade edilmiştir.²⁶²

²⁵⁹ Katar-Özcan Elçi, “Gençlik Merkezlerine Yönelik Memnuniyet Algısı: Şırnak Gençlik Merkezi Örneği”, 89.

²⁶⁰ Gül, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma*, 71.

²⁶¹ Ekici, “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”, 57.

²⁶² Katar-Özcan Elçi, “Gençlik Merkezlerine Yönelik Memnuniyet Algısı: Şırnak Gençlik Merkezi Örneği”, 90.

Buna göre devletin farklı birimlerinde var olan bu soruna yönelik daha kapsamlı çözüm önerileri geliştirilmesi ve kurumlara yol gösterilmesi bir gereklilik gibi görünmektedir.

DİB personelinin mesleki tutum ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan bir çalışmada da din alanında hizmet veren ve din görevlilerini bünyesinde istihdam eden kurumların, ihtiyaç duyulan maddi ve manevi desteği göz ardı etmemesi gerektiğinden, bu durumun personelin memnuniyet düzeyinin artmasına katkı sağlayacağından bahsedilmektedir.²⁶³ Personelin başarılı bir ekip çalışması yürütmesi, iş doyumlarına etki etmektedir. Yapılan bir araştırma, personelin ekip çalışmasına yönelik tutumları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, koordineli bir şekilde iş yürüten ve mesleki doyuma ulaştığını dile getiren ekibin daha kaliteli bir hizmet sunacağını ortaya koymaktadır.²⁶⁴

Abanoz tarafından yapılan çalışmada da kişinin mesleğini benimsemesindeki faktörlerin başında iş güvencesi olduğunu dile getirmiş, personellerin kadrolu olarak istihdam edilmesi gerektiğinin altını çizmiştir.²⁶⁵ Kadro sorununun yanı sıra esnek çalışma saatleri uygulaması; farklı iş kollarında, aileye de daha fazla zaman ayırmayı sağlayarak memnuniyet yaratmakla birlikte personelin bu konuda görüşü dikkate alınmadan yapılan uygulamaların rahatsızlık yarattığı görülmüştür.²⁶⁶ Buna göre hedef kitleye erişim açısından gerekli bir uygulama olarak geliştirilen esnek mesai sistemi, kaynak durumundaki personelin de görüşleri doğrultusunda yeniden tasarlanmaya muhtaçtır.

2.5.2. İş Birliği İçinde Olunan Kurumlardan Beklentiler

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, gençlik çalışmalarının iyileştirilmesine yönelik beklentilerini ortaya koyabilmek adına “*Yapılan faaliyetleri daha etkili hale getirmek için iş birliği içinde olduğunuz kurumlardan beklentileriniz nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin iş birliği içinde olduğu kurumundan beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 18’de verilmiştir.

²⁶³ Abanoz, “Din Eğitimci ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”, 749.

²⁶⁴ Fatma Bekmez- Şerife Karagözoğlu, “Sağlık Ekibi Üyelerinin Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4/24 (2021), 458.

²⁶⁵ Abanoz, “Din Eğitimci ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”, 749.

²⁶⁶ Halil İbrahim Kuruca-Günseli Boşgelmez, “İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi”, *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi* 9/4 (2018), 36.

Tablo 18. İş Birliği İçinde Olunan Kurumlardan Beklentilere İlişkin Görüşler

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

Din ve vicdan özgürlüğü hem ulusal hem de uluslararası anlaşmalarda kişinin bireysel hak ve özgürlükleri arasında değerlendirilmektedir.²⁶⁷ Bu anlamda kişinin din eğitimi alma hakkı da bulunmaktadır. Örgün din eğitimi yapılan kurumlarda Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersi olmakla beraber ülkenin diğer bir kurumu olarak DİB bunu destekleyecek şekilde, örgün eğitime devam eden ya da buradan mezun olmuş kişilere yönelik olarak onların talebi doğrultusunda çeşitli din hizmetleri vermektedir. DİB söz konusu hizmetleri sunarken kimi zaman kendi kurumu bünyesinde kimi zaman ise kurumlar arası iş birliği yaparak hareket etmektedir. Bu noktada kurum personelinin, iş birliği içinde olunan kurumlardan kendilerine destek olunması veya her ne kadar dünya görüşü farklı olsa da en azından öğrencinin böyle bir hizmet alanının varlığından haberdar edilmesi noktasında engel oluşturulmaması şeklinde bir beklenti söz konusudur. K20 bu konu hakkındaki düşüncesini “*Öncelikle diğer kurumlardan beklentim, yani bu çok mümkün olmayabilir çünkü herkesin dünya görüşü birbirinden çok farklı. Yani ben A okulundaki bir müdürden ‘Bu çocukların dini hassasiyetini ayakta tutabilme için gayret gösterin.’ dediğimde onun dünyasında çok havada kalan bir cümle olabiliyor. Eğer dert bir ise herkes aynı şekilde dertlenmesi gerekiyor ama ... Falanca okuldan ve müdürden bunu beklemek fazlaca ütöpik oluyor.*” şeklinde açıklamıştır.

Birim personelleri, iş birliği içinde olunan kurumlardan hak ettikleri saygıyı göremediklerini düşünmektedir (K10, K12). Bu durum hakkındaki düşüncesini K12 “*Ben onlara nasıl saygılı davranıyorsam onların da bana saygılı davranmaları gerekiyor. Onların yaptığı iş ise benim yaptığım da iş. Bunun bilincinde olmaları gerekiyor. Her zaman böyle düşünürüm. Hani ne var bunda? Gayri resmi bir iş yapmıyorum. Ben öğrencilere kötü bir şey enjekte etmeye çalışmıyorum.*” şeklinde dile getirmiş ve bu tip sorunları genellikle MEB ile yaşadıklarını eklemiştir.

Yapılan başka çalışmalar incelendiğinde kurumlar arası personeller arasındaki iletişim ve iş birliğinin önemli olduğu ortaya konmuştur. Gül, yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin

²⁶⁷ İbrahim Turan, “Ulusal Ve Uluslararası Hukuk Açısından Türkiye’de Din Eğitiminin Yasal Dayanakları”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 32 (2012), 78,79.

%54'ünün koordinatörlerle, DİB personelinin %63'ünün MEB personeliyle ve %46'sının GSB personelleriyle yeterli derecede iletişim ve iş birliği içinde olduklarını dile getirmiştir. Aynı zamanda Gül, öğretmen ve gençlik koordinatörleri gibi paydaşların arasındaki iletişimin, gençlerin istedik davranışlar göstermesine katkı sağladığını bu nedenle kurumlar arasındaki iletişim ve iş birliğinin artmasının gerekliliğini ifade etmiştir.²⁶⁸

DİB ve GSB arasında imzalanan protokole göre GSB; manevi danışmanlık hizmetini, kurs, aktivite ve atölye çalışmalarını gerçekleştirmek için Başkanlıktan personel talep etmek, milli/dini gün ve gecelerdeki etkinliklerin yurtlarda tanıtımını yapmak ve gerektiğinde iş birliği içinde hareket edilmesini sağlamak, gençlik faaliyetlerine katılanların manevi gelişimlerine destek sağlamak için Başkanlıkla ortak programlar düzenlemek gibi birçok yükümlülüğe sahiptir.²⁶⁹ Aybey tarafından yapılan çalışmada da protokol çerçevesinde alınan kararlara uyulması gerektiği dile getirilmiştir.²⁷⁰

2.5.3. Gençlerden Beklentiler

Gençlik Koordinatörlüğü personellerine, gençlik çalışmalarının iyileştirilmesine yönelik beklentilerini ortaya koyabilmek adına “*Yapılan faaliyetleri daha etkili hale getirmek için gençlerden beklentileriniz nelerdir?*” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin gençlerden beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 19. Gençlerden Beklentilere İlişkin Görüşler

Alt Tema	Kategori	F
Gençlerden Beklentiler	İlgi ve Katılımın Artması	5

DİB Gençlik Koordinatörlükleri, gençlik çalışmalarını oldukça önemsemekte ve yapılan faaliyetlerin faydalı olabilmesi için büyük çaba sarf etmektedir. Kurum ve birim personelleri tarafından gösterilen bu çaba kimi zaman gençler tarafından beklenen ilgiyi görmemektedir. Bu nedenle birim personelleri, gençlerin yapılan faaliyetlere karşı daha saygılı olmalarını ve ortaya konan emeği göz ardı etmemelerini beklemektedir (K1, K2, K4,

²⁶⁸ Gül, “Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi”, 573.

²⁶⁹ DİB, *Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı Arasında İşbirliği Protokolü*, md. 5.

²⁷⁰ Aybey, “Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu”, 826.

K7, K9). K7 bu yöndeki beklentisini “*Gençlerden de istediğimiz şöyle, özellikleri lise öğrencilerinden, üniversite öğrencilerinden... Biz bir faaliyet yaptığımızda yapılan faaliyetlere saygı duyup biraz daha istek duymaları.*” şeklinde açıklamıştır. Bu anlamda gençlerin yapılan faaliyetlere daha duyarlı olmaları, bir fikir sahibi olabilmek adına da olsa en az bir kez katılım göstermeleri ve faaliyetlerin yürütüldüğü süreçte verilen emeğe saygı duymaları, birim personelinin motivasyonunu arttıracak en önemli unsurlardan biri olacaktır.

Yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin de öğrencilerden beklentilerinin benzer nitelikte olduğu görülmektedir. Başlıca beklentilerinin “derse katılım” olduğu ifade edilmiş, katılımcılardan birisi ise gençlerin onlardan neler beklendiğinin farkında olduklarını dile getirmiştir.²⁷¹ Gençlik çalışmalarının başka bir uzantısı olan yaz Kur’an kursları üzerine yapılan bir çalışmada ise katılımcılara “*Sizden tek şıkkı işaretlemeniz istense, Kur’an Kursuna gelenlerden eğitim sonrası hangi sonucu beklerdiniz?*” şeklinde bir soru yöneltilmiş, verilen cevaplar doğrultusunda personelin öğrencilerden başlıca beklentisinin “Güzel ahlak sahibi olmaları” olduğu anlaşılmıştır.²⁷²

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular; “Mesleki Yeterlilikler”, “Mesleki Tutumlar”, “Uygulama Süreci”, “Karşılaşılan Sorunlar” ve “Öneri ve Beklentiler” olmak üzere beş ana tema üzerinde toplanmış, bu temalar altında ise birçok alt tema ve kategori yer almıştır. Katılımcıların kendilerini, hedef kitlelerini ve süreci değerlendirerek yapmış oldukları bu katkı, yapılan karşılaştırmalar doğrultusunda yorumlanmış ve bu önemli hizmet alanı adına birtakım sonuç ve önerilere ulaşılmıştır.

²⁷¹ Şefika Şule Erçetin vd., “Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrencilerden Beklentileri ve Öğrencilerin Bu Beklentileri Algılayış Biçimleri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* (Aralık 2020), 5946, 5949.

²⁷² Davut Işıkdogan-Adem Korukcu, “Yaz Kur’an Kurslarında Kur Sistemi ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Bu Sisteme Bakışı”, *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (2018), 217.

SONUÇ VE ÖNERİLER

DİB; gençlerin dini, ahlaki, sosyal ve kültürel anlamda gelişimini desteklemek amacıyla, il ve ilçelerdeki gençlik koordinatörleri başkanlığında çeşitli faaliyetler yürüterek onlara ulaşmaya çalışmaktadır. Faaliyetler; ortaokuldan üniversiteye kadar, farklı eğitim kademelerindeki birçok gençten, aktif çalışma hayatında “esnaf” konumunda olan ilk yetişkinlik çağındaki gençlere kadar, oldukça geniş bir hedef kitleye göre planlanmaktadır. Bu faaliyetlerin hazırlık sürecinde veya uygulanması sırasında olumlu gelişmelerle karşılaşıldığı gibi birtakım olumsuzluklarla mücadele etmek zorunda da kalınmaktadır.

Araştırma kapsamında Amasya ili ve ilçelerindeki Gençlik Koordinatörlükleri bünyesinde görev yapan 24 kurum personeli ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve kendilerinden, Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerini değerlendirilmeleri istenmiştir. Faaliyetlerin planlanması ve uygulanmasında aktif rol alan bu katılımcılar, “Mesleki Yeterlilikler”, “Mesleki Tutumlar”, “Uygulama Süreci”, “Karşılaşılan Sorunlar” ve “Öneri ve Beklentiler” olmak üzere beş farklı temada değerlendirmelerde bulunmuştur.

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri ile yapılan görüşmeler doğrultusunda mesleki yeterliliklerine ilişkin DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri incelenmiş ve şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Araştırmanın sonucuna göre birim personelinin çoğu aldıkları eğitimin bu hizmet alanı için yeterli olmadığını dile getirmiştir. Aldığı eğitimi yeterli bulanlar arasında daha ziyade lisansüstü eğitim alanlar varken lisans eğitime sahip olmayan personel ise eğitimi yeterli bulmamaktadır. Aldığı eğitimi değerlendiren lisans mezunu personellerden bir kısmı ise aldıkları eğitimin teorik olarak yeterli olduğunu ancak pratikte eksik kaldığını ifade etmiş, bu aşamada ise kişinin kendi gayretinin devreye girdiğinden bahsetmiştir.

Katılımcıların büyük bir kısmı gençlerle kurmuş oldukları iletişimde kendilerini başarılı bulmaktadır. Bu katılımcılardan bazıları farklı yaş kademesindeki gençlere uygulanan aynı iletişim yönteminin kişiyi başarıya ulaştırmayacağını, her bir yaş kademesinin gelişim dönemine uygun metotlarla yaklaşılması gerektiğini dile getirmiştir. Katılımcıların birkaçı gençlerle iletişimini “kısmen başarılı” olarak değerlendirmiş, kendini gençlerle iletişim konusunda başarılı bulmayan hiçbir katılımcıya rastlanmamıştır.

Katılımcıların yarısına yakın bir kısmı kendini bilişim teknolojileri alanında yetkin olarak değerlendirirken kalanların çoğu, yetkinliğini orta düzeyde değerlendirmiştir. Bilişim teknolojileri alanında kendini yetkin görmeyen kişilerin oranı daha azdır. Katılımcıların

verdiği cevaplara göre bilişim teknolojilerinin Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetleri içindeki kullanım alanlarını; dersler, online çalışmalar, konferanslar, yapılan sunumlar, ilahi çalışmaları, film izleme aktiviteleri, sosyal medya kullanımı vb. şeklinde sıralamak mümkündür. Araştırmamızda dikkat çeken bir konu da teknoloji kullanımında yetersiz olan ve bunun bilincinde olan bir katılımcının (K1) sosyal medya sorumluluğunu yürütmesidir. Bu durum bizlere, Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerinde liyakati gözeterek görevlendirme yapıldığına dair soru işaretleri oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan birim personelinden bazıları hizmet içi eğitimlere çeşitli nedenlerden dolayı katılamadığını dile getirirken diğer katılanlar da eğitimler hakkında olumlu ve olumsuz değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Hizmet içi eğitimlerin göreve yönelik motivasyona katkısı olumlu; eğitmenlerin yetersizliği, eğitimlerin ve eğitimlere çağırılan personel sayısının azlığı ise olumsuz değerlendirmelerdir. Ülke çapında düzenlenen eğitimlerin verimliliğinin, yerelde düzenlenen eğitimlere göre daha fazla olduğu düşüncesi ulaşılan bir diğer sonuçtur.

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri ile yapılan görüşmeler doğrultusunda mesleki tutumlara ilişkin DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri incelenmiş ve şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Gençlik Koordinatörlüğü bünyesindeki görevlendirmelerin yapılması sürecinde genellikle birim/ müftülük tarafından yeterli görülen personele teklif götürüldüğü ve kimilerinin bu teklifi içtenlikle kabul ederken kimilerinin de teklifi reddetmenin uygun olmayacağını düşünerek teklifi gönülsüz de olsa kabul ettiği görülmüştür. DİB, Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin seçiminde; gençlerle iletişim kurabilme becerisi, öncesinde gençlerle bir arada bulunma tecrübesi veya yaş faktörü gibi çeşitli etmenlerin göz önünde bulundurulduğu ifade edilmiştir. Ancak bölgedeki personel eksikliği gibi nedenlerden dolayı bu kriterlerin askıya alınarak görevlendirmelerin yapılabildiği de görülmektedir.

Personellerin görevine yönelik motivasyonu, ortaya koyduğu hizmetin kalitesini ve verimini de etkilemektedir. Görev öncesinde, anında ve sonrasında karşı karşıya kalınan durumlar personelin göreve yönelik tutumunun olumlu veya olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Gençlerin yüksek yaşam enerjileri ve onlarla vakit geçiriyor olmak, gençlerin akademik, sosyal ve dini alanda geliştiklerine şahit olmak personellerin mesleki tutumunu olumlu yönde etkilerken; amirlerin gençlik faaliyetlerine olan bilinçsiz müdahalesi, iş paylaşımının adil bir şekilde yapılmamasından dolayı fazla iş yükü altında ezilmek, prosedür ve evrak yoğunluğu, birimden gerekli maddi ve manevi desteği görememek, gençlerin faaliyetlere olan ilgisizliği ve cami cemaatinin gençlik faaliyetlerine olan tepkisi

personellerin bu görev alanına yönelik tutumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu anlamda, birim personelinin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyecek çok fazla etkenin olması düşündürücüdür.

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri ile yapılan görüşmeler doğrultusunda uygulama sürecine ilişkin DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri incelenmiş ve şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Birim personelinin çoğuna göre, gençlerin yapılan faaliyetlere olan ilgisi “kısmen” düzeyindedir. Gençlerin faaliyetlere ilgili olmadığını dile getiren personeller, gençlerin düzenlenen faaliyetlere katılımının kendi istekleriyle değil aile yönlendirmesi hatta aile baskısıyla olduğunu aktarmıştır. “Kısmen İlgili” cevabını veren katılımcılar ise gençlerin faaliyetlere olan tutumunu etkileyen değişkenleri şu şekilde sıralamışlardır: Faaliyetin içeriği, dağıtılan ikramlar, gençlerin yaşı, GSB yurtlarının konumu.

Araştırmaya katılan birim personellerinin faaliyetleri sunarken koordinatörlüğün belirlemiş olduğu genel hedef doğrultusunda ulaşmak istediği çeşitli alt hedefleri bulunmaktadır. Katılımcıların gençlik çalışmalarındaki bireysel hedeflerini; dine ve DİB’e olan ön yargıyı kırmak, gençlerin İslam’a bağlılığını güçlendirmek ve bu bilinç doğrultusunda bir hayat yaşamalarını sağlamak, gençler için sokağın olası tehlikelerinden koruyucu güvenli ortamlar oluşturmak, ulaşılan gençleri nicelik ve nitelik bakımından arttırmak şeklinde sıralamak mümkündür. Katılımcılardan birçoğu çok sayıda gence ulaştığını ifade etmesine rağmen faaliyetlerin genellikle aynı gençlerle gerçekleştirildiği ve bu nedenle yeni genç halkalarına ulaşamadığı da düşünülmektedir. Son yıllarda meydana gelen COVID19 ve 6 Şubat deprem felaketi de arzu edilen genç sayısına ulaşmayı engelleyen faktörlerden olmuştur.

Personellerin yarısına yakın bir kısmı birim personeli arasındaki iletişim ve iş birliğinin yeterli olduğunu dile getirmiş, bu sayede gençlik faaliyetlerinin daha sağlıklı ilerlediğini, ortaya çıkan ihtiyaçların hızlı bir şekilde giderildiğini aktarmıştır. Katılımcıların yarısına yakın bir kısmı ise aralarındaki iletişim ve iş birliğinin istenen seviyede olmadığını ifade etmiş, bunun nedeni olarak birim üyelerinin tümünün aynı bakış açısına sahip olmaması ve aynı özveriyle çalışmaması görülmüştür. Yapılan bir projeye tüm ilçeler katılırken bir ilçenin haberinin dahi olmaması, iletişim sorununun yalnızca birim personelleri düzeyinde olmayıp kurum bünyesinde de olduğunu göstermektedir.

Gençlik koordinatörlükleri çerçevesinde gerçekleşen faaliyetlerden bazıları merkez teşkilatı tarafından planlanıp yalnızca uygulanması il ve ilçe koordinatörlüklerinden istenirken bazılarının planlaması ise bölgedeki gençlerin istek ve ihtiyaçları göz önünde

bulundurularak yerelde planlanmakta ve uygulanmaktadır. Merkez teşkilatınca düzenlenen faaliyetlerde DİB, Gençlik Koordinatörlüğü personellerine uymaları gereken bir faaliyet programı göndermektedir. Yerelde düzenlenen faaliyetlerin planlaması ise birim personellerinin düzenlediği toplantılar neticesinde yapılmaktadır. Faaliyetlerin planlanması ve uygulanması kadar ulaşılan başarıyı arttırmak amacıyla faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak da önemlidir. Birim personelleri üç farklı şekilde değerlendirme çalışmaları yapmaktadır. Bunlardan birincisi kendi aralarında belirli aralıklarla yapmış oldukları değerlendirme toplantıları, ikincisi yapılan faaliyetleri raporlaştırdıktan sonra amirlere sunmak, üçüncüsü ise gençlerin faaliyetler hakkındaki düşünceleri doğrultusunda yapılan değerlendirmelerdir. Gerçekleştirilen faaliyetlerin ardından verimliliğini öğrenmek adına çeşitli değerlendirme çalışmaları yapan personeller olduğu gibi bu konuda çok disiplinli davranmayan veya değerlendirme sürecini daha az önemseyen personeller de bulunmaktadır.

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri ile yapılan görüşmeler doğrultusunda karşılaşılan sorunlara ilişkin DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri incelenmiş ve şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Araştırmamız sonucunda ulaştığımız verilere göre, DİB personeli en çok kendi kurumundan kaynaklanan problemlerle mücadele etmektedir. DİB’den kaynaklanan kurum bazlı sorunların başında kurumdan maddi ve manevi desteği görememek gelmektedir. Karşılaşılan kurum bazlı diğer sorunlar arasında; gençlik merkezi eksikliği, personel sayısının yetersizliği, birimdeki görevlilerin aynı özveri ile çalışmamaları, kurumsallaşmanın tamamlanmamış olması, çalışma saatlerinin net olmaması, faaliyetlerle ilgili tanıtımın yetersiz olması, aslı bir kadronun bulunmaması yer almaktadır.

Karşımıza çıkan ikinci bir sorun, iş birliği içinde bulunulan kurumlardan kaynaklanan sorunlardır. Bu sorunlardan ilki iş birliği içinde bulunulan kurum personellerin etkileşim içinde oldukları Gençlik Koordinatörlüğü personellerine karşı ön yargılı yaklaşımlarıyken ikincisi iş birliği içinde bulunulan kurumlar arasındaki yazışmaların uzaması ve bu durumun süreci sekteye uğratmasıdır.

Gençlerden kaynaklanan sorunlar ise; gençlerin uygulanması planlanan faaliyetlere beklenen katılımı göstermemeleri, sosyal medya platformları üzerinde fazla zaman geçirmeleri ve teknolojiye olan bağımlılıkları, içinde bulundukları gelişimsel dönemin etkisiyle şekillenen duygu durumları, okullardaki ders çalışma temposunun yoğunluğu, dine ve dini kurumsal anlamda temsil ettiğini düşündükleri DİB’e karşı mesafeli tutumları, düzenlenen faaliyetlere katılım konusunda verdikleri sözlerde durmamaları şeklinde sıralanmaktadır.

Personellerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar olduğu da görülmüştür. Bunların başında faaliyetlerinin kalitesini de doğrudan etkileyebilecek olan sağlık sorunları gelmektedir. Diğer sorunları ise; görev alanının personelin mizacına uygun olmaması, personelin devam eden öğrenim süreci, personelin medeni halinden kaynaklanan sorunlar şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcılar tarafından sayıca az da olsa sorun olarak ifade edilen bir diğer husus velilerin gerçekçi olmayan tutum ve beklentileri olmuştur.

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personelleri ile yapılan görüşmeler doğrultusunda öneri ve beklentilere ilişkin DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin görüşleri incelenmiş ve şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Kendi kurumları bünyesinde birçok sorun yaşadığını ifade eden birim personelinin beklentileri de bu doğrultuda şekillenmiş ve en çok kendi kurumlarından beklenti içinde oldukları görülmüştür. Maddi yetersizlikler, gençlik çalışmalarının yürütülmesinde en büyük engel olarak gösterilmiş ve maddi imkânların artırılması birim personellerinin kurumdan başlıca beklentileri arasında yer almıştır. Birim personelleri, kendilerinden gençlik faaliyetlerinin yapılması istenirken planlama ve uygulama sürecinde yalnız bırakıldıklarını düşünmektedir. Bu nedenle müftülüklerden gençlik çalışmalarına destek olmaları beklenmektedir. Bunların yanında kurumdan başlıca beklentiler; personel sayısının artırılması, birimde görevli tüm personelin aynı özveri ile çalışması, esnek mesai saatlerinin düzenlenmesi, özverili çalışan personellerin takdir ve taltif edilmesi, faaliyetlerin tanıtım boyutunun güçlendirilmesi, aslî kadro sorununun çözülmesi, birimde dinamik bir kadronun görevlendirilmesi, faaliyetlerin içeriğinin zenginleştirilmesi, personel niteliklerinin artırılması, kanıtlayıcı belge olarak fotoğraf istenmemesi, manevi danışmanlık hizmetinin ortaokullardan başlaması şeklinde olmuştur. Birim personellerinin, iş birliği içinde olunan kurumlardan beklentileri, iletişim ve iş birliğinin artması ve kendilerine saygı duyulması olurken gençlerden beklenti, yapılan faaliyetlere karşı daha saygılı olmaları ve ortaya konan emeği göz ardı etmemeleri yönünde olmuştur.

Sonuç olarak; birim personelinin görüşleri doğrultusunda Gençlik Koordinatörlüğünün kuruluş amacını gerçekleştirmesine hizmet edecek şekilde bir teşkilatlanmanın henüz tam anlamıyla gerçekleşmediği, din görevlilerinin Gençlik Koordinatörlüğü biriminde içtenlikle görev almasını engelleyecek birtakım olumsuzlukların bulunduğu, bu sorunların aşılması adına yapılacak iyileştirmelerin oldukça büyük bir beklentiye dönüştüğü görülmüştür.

DİB Gençlik Koordinatörlüğü personellerin gençlik faaliyetlerini sunarken karşılaşmış olduğu sorun ve eksikliklerin giderilmesi, ihtiyaç ve taleplerin karşılanması adına bu çalışmada elde edilen veriler ve yapılan değerlendirmeler doğrultusunda, sunulan öneriler şu şekildedir:

1. Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin mezun oldukları eğitim programlarını lisans düzeyinde bile yeterli görmedikleri dikkate alınarak, birim personelleri için “en az ilahiyat lisans düzeyinde eğitim almış olma” şartının getirilmesi, lisans ve lisans üstü eğitimde teoriyle pratiği harmanlayacak şekilde MDR alanına yönelik içeriklerin zenginleştirilmesi olumlu sonuçlar verecektir.

2. Gençlik Koordinatörlüğünde görevli personelin niteliklerini arttırmak için düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sayıca artırılması, içeriklerinin zenginleştirilmesi, nitelikli öğreticiler tarafından verilmesi, düzenlenen hizmet içi eğitimlerden kısıtlı sayıda personel yerine birimde çalışan tüm personelin faydalanmasını sağlayıcı planlamalar yapılması şeklindeki taleplerin dikkate alınması önemlidir.

3. Gençlere ulaşmak adına gençlerin sıklıkla kullandıkları sosyal medya platformlarının birim tarafından da aktif bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu anlamda, Gençlik Koordinatörlüğü personellerinin bilişim teknolojileri alanındaki eksikliklerin giderilmesi için gerekli çalışmalar yapılması önemlidir. Personelin bu anlamda hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi, mümkünse bu alanda bir ekibin kurularak profesyonel destek alınması faydalı olacaktır. Çünkü sosyal medya içeriklerini oluşturan personelin bunun dışındaki iş yoğunluğu nedeniyle, bu platformları gerektiği kadar etkin kullanamadığı, yapılan faaliyetlerin tanıtımında yetersiz kaldığı ve hedef kitleyi etkileyecek profesyonel içeriklerin oluşturulmasının gerektiği ortadadır.

4. Gençlik Koordinatörlüğü içinde görevlendirilecek personelin seçiminde gönüllülük esasına riayet edilmesi önemlidir. Aksi takdirde görev alanına yönelik motivasyonun oluşması ve verimli bir çalışma temposunun yakalanması zor olacaktır. Bu konuda gönüllülüğün oluşmasını sağlayacak takdir ve taltif süreçleri işletildiği veya dezavantaj olarak değerlendirilen konularda iyileştirmeler yapıldığı takdirde başarı elde edilmesi muhtemeldir. Örneğin, bu birimde çalışan personele, görevde yükselme durumunda artı puan eklenmesi ya da ek ücretlerin tahsis edilmesi teşvik edici olacaktır. Yine, bu görev alanında tedirginlik yaratan esnek mesai saatlerinin yeniden düzenlenmesi de olumlu bir bakış açısı geliştirecektir.

5. Gençlik Koordinatörlüğü biriminde çalışacak personelin seçiminde gönüllülük kadar liyakati de dikkate almak önemlidir. Özellikle de gençlerle iletişim kurma bilgi ve

becerisinin aranan özelliklerden olması gerekmektedir. Bu konuda sahip olunan diploma gibi formal yetkinlik belgeleri önemli olduğu gibi, kurum içinde görev yapan personelin hedef kitleye yönelik tutumunun da dikkatlice değerlendirilmesi anlamlı olacaktır. Bu değerlendirmeyi yapabilmek için, hedef kitlenin kendilerine bu hizmeti veren din görevlileriyle ilgili geribildirim sağlayabileceği araştırma yöntem ve teknikleri işe koşulabilir.

6. Birim personelleri belirlendikten sonra yapılacak görev dağılımı sürecinde titiz davranılması ve gerçekçi bir planlamayla adil bir sorumluluk paylaşımının yapılması önemlidir. Bunun devamında, birimin her bir üyesinin sorumlu olduğu işi başarmak konusundaki performansı takip edilmeli, görevini aksatan personelle ilgili birtakım yaptırımlar öngörülmelidir. Eğer birim bünyesinde çalışanlara çeşitli avantajlar sağlanabilirse, bu şekilde yaptırımlara da gerek kalmayacak, personel birimdeki varlığını devamlı kılmak adına daha gayretli olacaktır. Planlama, uygulama, değerlendirme ve iyileştirme döngüsü başarılı bir şekilde işletilebilirse süreçten daha çok verim alınabilecek, birim personelinin yapmış olduğu faaliyetlere yerli yersiz yapılan müdahalelerin de önü kesilebilecektir. Bunun için de müftülükler bünyesinde örgütlenmenin başarılı bir şekilde gerçekleşmiş olması, görev tanımlarının yapılmış ve sorumluluk alanlarının net bir şekilde belirlenmiş olması gerekmektedir.

7. Birimdeki personeller arasındaki iletişim ve iş birliğinin artırılması birçok bakımdan fayda sağlayacaktır. Bunu gerek kurum içi düzenlenen toplantılar aracılığıyla yüz yüze gerekse sosyal iletişim ağlarını kullanarak uzaktan da gerçekleştirmek mümkündür. Bu noktada, en küçük birim olan ilçelerle il müftülükleri bünyesindeki birimlerin iş birliği sağlanarak başlanmalı, ülke çapındaki gençlik koordinatörlüklerini kapsayacak şekilde paylaşım imkânları oluşturularak etkileşim genişletilmelidir.

8. Müftülükler bünyesindeki amirlerin gençlik çalışmalarına olan bakış açısı, yürütülen gençlik faaliyetlerinin gidişatını etkilemektedir. Kurum amirlerinin, gençlik çalışmalarının önemini farkında olup gereken hassasiyeti göstermesi önemlidir. O nedenle DİB merkez teşkilatındaki ilgili birim tarafından il ve ilçe müftülerinin bu hizmet alanının önemi konusunda bilinçlendirilmesi hem sürecin sadece bazı prosedürlerin yerine getirilmesi şeklinde basite indirgenmemesi hem de mümkün olan tüm imkânların seferber edilmesi bakımından katkı sağlayacaktır.

9. DİB Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetlerin sürdürülebilmesi için, program ve etkinliklerde harcanmak adına müftülükler bünyesinde bir bütçe oluşturulması, birim personellerinin maddi imkânsızlıklar nedeniyle yaşadığı problemleri ortadan kaldıracak ve daha nitelikli hizmetler sunmalarının önünü açacaktır.

10. Gençlik Koordinatörlüğü bünyesindeki kişiler görevlendirme usulüyle çalışmaktadır. Birim personelleri için asli bir kadro tahsisi yapılması hem görev alanını sahiplenerek daha uzun vadeli plan ve projelere odaklanabilmeleri hem de bu alanda kendilerini geliştirme gayreti içinde olmaları bakımından faydalı olacaktır. Bu asli kadro sayesinde ayrıca, birimde gönüllü olarak çalışmak isteyen personel sayısının da artması beklenebilir.

11. Kurum içi ve kurumlar arası prosedür ve evrak yoğunluğunun personellerin iş yükünü arttırarak yılgınlığa sebep olduğu ve kimi zaman sırf bunlarla uğraşmamak adına bazı faaliyetlerden vazgeçildiği göz önünde bulundurularak yazışmaları yapmakla görevli ayrı bir birimin oluşturulması faydalı olabilir.

12. Yapılan faaliyetlerin belgelenmesi ve Başkanlığa sunulması için çekilmesi istenen fotoğrafların; gençler ile kurulan samimiyetin azalmasına ve yapılan faaliyetlerin asıl amacının önüne geçmesine neden olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle kanıtlayıcı belgeler oluşturmak konusunda farklı alternatifler geliştirilmesi faydalı olacaktır. Aslında bu konuda fotoğraflar da yeterli bir kanıt oluşturmayıp, müftülükler bünyesinde gerekli denetlemelerin yapılmasını sağlayacak mekanizmaların oluşturulması önemlidir.

13. Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde yapılan faaliyetlere düzenli katılım gösteren gençlerin dışındaki gençlere de ulaşılabilmesi önemlidir. Bu anlamda, yapılan faaliyetlerin erişilebilirliği ve çekiciliği sorgulanmalı, faaliyetlere katılmayan kitlenin gerekçeleri anlaşılmalı, gençlerin bulunduğu ortam ve organizasyonlara aktif katılım gösterilerek yüz yüze iletişime geçme fırsatları değerlendirilmeli, gençleri maddi ve manevi olarak destekleyebilecek imkânlar oluşturularak onların ilgisi çekilmelidir. Mesela, il ve ilçe merkezlerindeki gençlere ulaşıldığı gibi köylerdeki gençlere de ulaşmak için çalışmaların arttırılması; yalnız ve yalıtılmış hisseden gençlere ulaşılarak aidiyet ihtiyacını tatmin edecek bir samimiyet ve kabulle onlara yaklaşılması faydalı sonuçlar verebilecektir.

14. DİB gençlik çalışmalarının her bölgeye yayılması ve faaliyetlerin sistemli bir şekilde yürütülmesi için DİB gençlik merkezlerinin sayısının arttırılması, restorasyonda olan merkezlerin ise yenilenme çalışmalarının hızlanması faydalı olacaktır.

15. DİB'e ve planladığı faaliyetleri düzenleyen personelinin profesyonelliğine ilişkin birtakım önyargıların olması nedeniyle, özellikle örgün eğitimdeki öğrencilere, iş birliği içinde olunan kurum personellerine ve öğrencilerin velilerine yönelik olarak, kurumu ve Gençlik Koordinatörlüğü birimini tanıtıcı faaliyetler düzenlenmesi, dış paydaşların da birim personeliyle iletişimini mümkün olduğunca arttırarak sürece dahil olmalarını sağlayıcı adımlar atılması faydalı olacaktır.

16. DİB Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetleri üzerine yapılan akademik çalışmaların yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Bu alanda yapılan yaygın din eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve veriminin arttırılması adına daha çok akademik çalışmaya ihtiyaç vardır.



KAYNAKÇA

- Abanoz, Süleyman. “Din Eğitimci ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri”. *Eskiye* 45 (Eylül 2021), 719-751.
- Ahioğlu, E.Nihal. “Piaget ve Ergenlikte Bilişsel Gelişim”. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 19/1 (Ocak 2011), 1-10.
- Akkaya, Veysel. “Gençlerin Namaz ve Cami ile Buluşma Problemi ve Çözüm Yolları”. *Gençliğin Gelişimi ve Problemleri Karşısında Din Görevlileri*. ed. Abdullah İnce. İstanbul: Ensar Yayınları, 1. Basım, 2016.
- Algül, Hüseyin vd. *İlmihal I İman ve İbadetler*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 2006.
- Altuntaş, Resul. “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmalarında Din Eğitimi Mekânı Olarak Kamp Merkezinin Yeri ve Önemi”. *İslâmî Araştırmalar* 34/3, 2023. 661-678.
- Apaydın, H, Özdemir, Ş, Gün, A. "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği". *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 6/10 (Haziran 2018), 7-37.
- Arı, Ramazan. *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2010.
- Arslan, Eslem - Aslanargun, Engin. “Velilerin Okuldan ve Öğretmenlerden Beklentileri”. *Atatürk Üniversitesi Yayınları* (2024), 83-106.
- Ay, Mehmet Emin. “Kur’an’da Gençler ve Gençlik Değerleri”, *Gençlik Dönemi ve Eğitimi II*. ed. Hayati Hökelekli. İstanbul: Ensar Neşriyat, 2003.
- Aybak, Tuğçe. Ergenlik Dönemindeki Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Yaşadıkları Sorunları. *Aydın Sağlık Dergisi* 7/2 (Haziran 2021). 141-165.
- Aybey, Salih. “Manevi Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu”, *Journal of Islamic Research* 34/3 (2023), 809-30824.
- Aydın, Yusuf- Üzümlü, Yakup. “Okul Psikolojik Danışmanlarının Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerine Yönelik Görüşleri”. *İnsan ve Toplum Bilimler Araştırmaları Dergisi* 3/12 (2023), 2009-2029.
- Bacanlı, Hasan. *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005.
- Balıkçı, Üsame - İnce, Abdullah. “Gençlerin Farklı İnanma Biçimlerine İlişkin Lisansüstü Çalışmaların Analizi”. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 24/1 (Mart 2024): 101-134.
- Başal, Handan Asude. *Gelişim ve Psikoloji*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, 2009.

- Bekmez, Fatma - Karagözoğlu, Şerife. “Sağlık Ekibi Üyelerinin Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4/24 (2021), 451-460.
- Beyenal, Sarenur. *Çalışan Anne Olmanın Ev, İş ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Bozkurt, Öznur. “Kamu Kurumlarındaki Çatışma ve Tükenmişlik İlişkisinin Nedensel ve Çözümsel Bağlamda İncelenmesi”. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16/4 (2016), 79-91.
- Buhârî, Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail. *el-Câmi ‘u’s-şahîh*. nşr. Muhammed Züheyr b. Nasr. Beyrut: Dâru Tavki’n-Necât, 1422/2001.
- Bulut, Safiye Sarıcı - Alpan, Gülgün Bangir. Lise Öğrencilerinin Ders Çalışmaya, Desteklenmeye ve Güdülenmeye İlişkin Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 19/1 (2021), 123-144.
- Büyüköztürk, Şener vd. *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 25. Basım, 2018.
- Can, Gürhan. “Kişilik Gelişimi (Psikososyal ve Ahlaki Gelişim)”. *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. ed. Binnur Yeşilyaprak. 111-140. Ankara: Pegem Yayıncılık, 5. Basım, 2003.
- Creswell, John. *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımlar*. çev. ed. Selçuk Beşir Demir, çev. Yüksel Dede. Ankara: Eğiten Kitap, 3. Baskı, 2017.
- Creswell, John. *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. çev. ed. Mesut Bütün – Selçuk Beşir Demir. Ankara: Siyasal Kitabevi, 5. Basım, 2020.
- Çelen, Nermin. *Ergenlik ve Genç Yetişkinlik*. İstanbul: Papatya Yayıncılık. 2011.
- Dam, Hasan - Ertürk, İdris. “Diyanet İşleri Başkanlığı Mesleğe Hazırlık Eğitim Programının İçerik ve Etkililiğinin Değerlendirilmesi”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 48 (Haziran 2020), 97-137.
- Dündar, Özge Zeybekoğlu. “Değişen ve Değiş(e)meyen Yönleriyle Aile: Yapısı, Türleri, İşlevleri”. *Değişen Toplumda Değişen Aile*. ed. Nurşen Adak. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2018.
- Ekici, Kübra Kamer. “Diyanet İşleri Başkanlığı Tarafından Uygulanan Gençliğe Değer Projesinin Din Eğitimi Kapsamında Değerlendirilmesi”. *Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 17 (Haziran 2022), 38-60.

- Erbaş, Ali. “Peygamberimiz ve Gençlik”, *Peygamberimiz ve Gençlik*. ed. Elif Erdem-Hale Şahin. İstanbul: DİB Yayınları, 2019.
- Erçetin, Şefika Şule vd. “Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrencilerden Beklentileri ve Öğrencilerin Bu Beklentileri Algılayış Biçimleri”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* (Aralık 2020), 5941, 5954.
- Erpay, İlyas. “Yaygın Din Eğitim Kurumlarında Teknolojinin Önemi ve Kullanımı”. e-*Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi* 11/3 (2019), 1318–1352.
- Ersanlı, Kurtman. *Davranışlarımız*. Samsun: Birleşik Dağıtım Kitabevi, 2. Basım, 2010.
- Erul, Bünyamin. “Rahmet Peygamberinin Gençlere İlişkisi”. *Peygamberimiz ve Gençlik*. ed. Elif Erdem-Hale Şahin. 41-49. İstanbul: DİB Yayınları, 4. Basım, 2019.
- Gül, Ali. "Diyanet Gençlik Merkezlerinde Yürütülen Değerler Eğitimi Çalışmalarının Öğretmen, Öğrenci, Veli ve Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görüşleri Çerçevesinde İncelenmesi". *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (Eylül 2023), 544-583.
- Gül, Muhammed Emin. *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Verimliliği: Nitel Bir Araştırma (Ağrı Örneği)*. Uşak: Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. 2023.
- Güler, Musa. “Kur’an’da İdeal Gençlik Modeli”. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 25/1 (2020), 111-130.
- Gün, Ayşegül. *Çocukların Din Eğitiminde Ebeveyn Tutumları*. Ankara: İlahiyat Yayınları, 2022.
- Gündüz, Turgay. *İslam, Gençlik ve Din Eğitimi*. İstanbul: Düşünce Kitabevi Yayınları, 2003.
- Hayta, Akif. “U. Ü. İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin İbadet ve Ruh Sağlığı (Psiko-Sosyal Uyum) İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 9/9, (2000).
- Hendekci, Ayla. Hizmet Sektörü Çalışanlarının Yaşadığı Sağlık Sorunları ve Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi* 7/2 (2022), 381-392.
- Hökelekli, Hayati. “Gençlik ve Din”. *Gençlik Din ve Değerler Psikolojisi*. ed. Hayati Hökelekli. 9-31. İstanbul: Dem Yayınları, 3 Basım, 2015.
- Hökelekli, Hayati. *Çocuk, Genç, Aile Psikolojisi ve Din*. İstanbul: DEM, 2. Basım, 2016.
- Hökelekli, Hayati. *Din Psikolojisine Giriş*. İstanbul: Dem, 3. Basım, 2013.
- Işıkdogan, Davut- Korukcu, Adem. “Yaz Kur’an Kurslarında Kur Sistemi ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Bu Sisteme Bakışı”. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (2018), 201-222.

- İbn Mâce, Ebû Abdillâh Muhammed b. Yezîd el-Kazvînî. *Sünen-i İbn Mâce*. İstanbul: Çağrı Yayınları, 1981.
- İpek, Yasemin - Öncü, Ali. “4-6 Yaş Kur’an Kursu Öğreticilerinin Teknoloji Yeterlilikleri Hakkında Bir Karma Yöntem Araştırması”. *Dini Araştırmalar* 25/62 (Haziran 2022), 111-148.
- İslamoğlu, Hamdi. –Alnıaçık, Ümit. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta, 6. Basım, 2019.
- JanMohamed, Shelina. *M Nesli Yeni Müslüman Gençlik*. çev. Esin Kızılelma. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018.
- Kalkavan, Fatma Nur. *Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’nda Görev Yapan Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Din ve Değerler Eğitimi Faaliyetlerine Dair Bir İnceleme: İstanbul İli Örneği*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. 2020.
- Karagöz, İsmail. *Aile ve Gençlik*. Ankara: Türk Diyanet Vakfı Yayınları, 14. Basım, 2018.
- Karaman, Neslihan –Atalan Ergin, Derya. “Erinlik ve Ergenlik Döneminde Gelişim”. *Gelişim Psikolojisi*. ed. Uğur Gürkan. 199-241. Ankara: Nobel, 2019.
- Kaya, Alim. “İletişime Giriş: Temel Kavramlar ve Süreçler”. *İnsan İlişkileri ve İletişim*. ed. Alim Kaya. Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 13. Basım, 2018.
- Keskin, Salih. “Asr-ı Saadetten bir Genç Portresi: Mus’ab b. Umeyr”. *Peygamberimiz ve Gençlik*, ed. Elif Erdem-Hale Şahin. 71-79. İstanbul: DİB Yayınları, 4. Basım, 2019.
- Kılıç, Mustafa. *Gelişim Dönemleri 2*. Ankara: Pegem Akademi, 1. Baskı, 2013.
- Kır, İbrahim. “Toplumsal Bir Kurum Olarak Ailenin İşlevleri”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 10/36 (Bahar 2011). 381-404.
- Koç, Mustafa. “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (2013-2021): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Programı Önerisi”. *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 3 (Haziran 2021), 135-201.
- Korkmaz, Mehmet “Öğretici Görüşlerine Göre Yaz Kur’an Kurslarının Sorunları (Kayseri Örneği)”, *bilimname* (2011), 127-156.
- Koruca, Halil İbrahim- Boşgelmez, Günseli. “İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi”. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi* 9/4 (2018), 32-36.

- Köycü, Zehra Gül vd. “Hizmetiçi Eğitimlerin Uygulanması Sürecinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Öğretmen Görüşleri ve Çözüm Önerileri”. *International Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences* 9/66 (Temmuz 2023), 3214- 3219.
- Köylü, Mustafa – Oruç, Cemil. *Gençlik Dönemi Din Eğitimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 1. Baskı, 2023.
- Köylü, Mustafa “Teoriden Pratiğe Dini Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri: Samsun Örneği”, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*, ed. Ali Ayten vd. 65-100. Ankara: Dem Yayınları, 2016.
- Kulaksızoğlu, Adnan. *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 21. Basım, 2019.
- Küçükalp, Emine. “Ahlaki Yargı Gelişimi ve Dindarlık Arasındaki İlişki”. *Gençlik Din ve Değerler Psikolojisi*. ed. Hayati Hökelekli. 447-489. İstanbul: Dem Yayınları, 3. Basım, 2015.
- Memiş, Mustafa. “Din Hizmetlerindeki İletişim Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Örnekleme”. *Türk Din Psikolojisi Dergisi* 5 (Haziran 2022), 81-101.
- Pepe, Kadir- Özkan, Mehmet. “Gençlik Hizmetleri ve Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Merkezleri Faaliyetleri ve Bu Faaliyetlerden Yararlanan Bireylerin Memnuniyet Düzeylerinin Araştırılması”, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4/2 (Aralık 2019), 673-689.
- Santrock, John W. *Yaşam Boyu Gelişim Gelişim Psikolojisi*. çev. ed. Galip Yüksel. Ankara: Atlas Akademi Basım Yayın Dağıtım, 2021.
- Sarıçam, İbrahim. *Hız Muhammed ve Evrensel Mesajı*. Ankara: DİB Yayınları, 2004.
- Sicistânî, Ebû Dâvûd Süleymân b. el-Eş‘as b. İshâk. *Sünen*. thk. Muhammed Muhyiddin Abdülhamid. Beyrut: Mektebetü’l-asriyye, ty.
- Sobi, Elif. “Gençlerin Camiye Gitmemelerinin Nedenleri”. *Gençliğin Gelişimi ve Problemleri Karşısında Din Görevlileri*. ed. Abdullah İnce. 5-49. İstanbul: Ensar Yayınları, 1. Basım, 2016.
- Soykök, Mustafa. “Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları: Mevcut Durum, Beklentiler, İmkanlar, Riskler ve Zorluklar”. *Peygamberimiz ve Gençlik Uluslararası Sempozyumu*. 543-561. İstanbul: DİB yayınları, 1. Basım, 2019.
- Şahin, Ramazan – Kavas, Erkan. “Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 7/14 (2016), 119-140.

- Şahin, Zuhale Ağılka. *Manevi Bakım ve Danışmanlık*. İstanbul: Marmara Akademi Yayınları, 2. Baskı, 2021.
- Tekin, Mustafa. “Özgürlük ve Dindarlık İkileminde Gençlik ve Güncel Sorunlar”. *Gençliğin Gelişimi ve Problemleri Karşısında Din Görevlileri*. ed. Abdullah İnce. İstanbul: Ensar Yayınları, 2016.
- Topuz, İlhan. “Cami Din Görevlilerinin Yeterliliklerinin Manevi Danışmanlık Açısından Değerlendirilmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 1/35 (Şubat 2015), 27-56.
- Turan, İbrahim, “Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri”. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 13/1 (2013), 70.
- Turan, İbrahim. “Ulusal ve Uluslararası Hukuk Açısından Türkiye’de Din Eğitiminin Yasal Dayanakları”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 32 (2012), 77-109.
- Twenge, Jean M. i-Nesli. çev. Okhan Gündüz. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018.
- Twenge, Jean M. *İ-Nesli*. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018.
- Ünlü, Ufuk. “Kamu Kurumlarında Örgütsel Adaletin Tesisi; Tarafsızlık İlkesi”. *Omdusman Akademik* 13 (Temmuz-Aralık 2020), 399-416.
- Yavuz, Kerim. *İnancın Psikolojisi*. Ankara: Boğaziçi Yayınları, 1. Basım, 2013.
- Yıldırım, Ali –Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Yıldız, Zafer. “Din Görevlisi Adaylarının İletişim Becerisi Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 15/29 (2016), 107-130.
- Yusufoğlu, Alim Emin. “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Dini İletişim Yeterliliklerine Yönelik Algıları: Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği”. *Gençlik ve Din*. ed. Banu Gürer. 143-182. İstanbul: Kriter Yayınevi. 2022.
- Zavalsız, Mesut. Gençlerin Dine Bakışı: Üniversite Örneklemleri Üzerine Bir Saha Araştırması. *Türk Psikolojisi Dergisi* 8 (Aralık 2023), 11-44.

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

2024/1. Dönem Manevi Danışman Görevlendirme Teklifi Bilgi Notu,
<https://webdosyasp.diyanet.gov.tr/muftuluk/UserFiles/karabuk/UserFiles/Files/Manev>

[iDanismaGorevlendirmeBilgiNotu_392c028b-a279-43aa-92ed-75d0239e04e9.pdf](#)

16.02.2024.

Amasya İl Gençlik Koordinatörlüğü. “Minikler Kadim Oyunlar Şenliğinde Doyasıya Eğlendi”, *Instagram*. 4 Haziran 2022. Erişim 25 Kasım 2022.

<https://www.instagram.com/p/CeZDGuYq05Z/?igshid=MTg0ZDhmNDA=>

amasya_diyanetgenclik. “Haydi Gençler! Üniversite öğrencilerine yönelik fotoğraf...”. *Instagram*. 19 Şubat 2024. Erişim 29 Mayıs 2024.

https://www.instagram.com/p/C3hcVMPNrLZ/?img_index=1

amasya_diyanetgenclik. “Akşemsettin Gençlik Merkezi Yaz Kampı kursumuz bir yandan Kuran ve dini bilgiler...”. *Instagram*. 25 Temmuz 2023. Erişim 29 Mayıs 2024.

https://www.instagram.com/p/CvHQ-IDIIvZ/?img_index=1

amasya_diyanetgenclik. “Gençlerle her ay düzenlediğimiz ‘Sabahın Nuru, Ayın Bereketi’ projesi kapsamında...”. *Instagram*. 13 Ocak 2024. Erişim 29 Mayıs 2024.

https://www.instagram.com/p/C2CpgD1I-Je/?img_index=1

DB, Develi Belediyesi. “Develi Müftülüğü Bayan Gençlik Koordinatörlüğünden Mehmetçik'e Destek”. Erişim 28 Kasım 2022. <https://www.develi.bel.tr/haber/develi-muftulugu-bayan-genclik-koordinatordlugunden-mehmetcike-destek>

Demir, Abdullah. “İSNAD yaygınlaşıyor”. *Facebook*. 12 Mart 2019, 20:30. Erişim 12 Temmuz 2019. <https://www.facebook.com/seherberat/posts/10218523255423323>

DH, Diyanet Haber. “Diyanet Gençlik Esenyurt'ta iyilik dağıttı”. Erişim 26 Kasım 2023. <https://www.diyanehaber.com.tr/diyanet-genclik-esenyurtta-iyilik-dagitti>

DH, Diyanet Haber. “Beyoğlu Diyanet Gençlik, terör saldırısında vefat edenleri andı “. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/istanbul-muftulugu/beyoglu-diyanet-genclik-teror-saldirisinda-vefat-edenleri-andi-h29067.html>

DH, Diyanet Haber. “DİTİB‘de Sabah Namazı Gençlik Buluşması Devam Ediyor”. Erişim 20 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/ditibde-sabah-namazi-genclik-bulusmasi-devam-ediyor>

DH, Diyanet Haber. “Diyanet Gençlik 'Göle Kaşar Festivali'ne katıldı “. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/ardahan-muftulugu/diyanet-genclik-gole-kaşar-festivali-ne-katildi-h26312.html>

DH, Diyanet Haber. “Gaziosmanpaşa'da Gençlik Şöleni”. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/gaziosmanpasada-genclik-soleni>

- DH, Diyanet Haber. “Güngören’de gençlik şöleni”. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/istanbul-muftulugu/gungorende-genclik-soleni-h23640.html>
- DH, Diyanet Haber. “Küçükçekmece’de gençlik çalışmaları sürüyor”. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/istanbul-muftulugu/kucukcekmece-de-genclik-calismalari-suruyor-h20197.html>
- DH, Diyanet Haber. “Mersin’de ‘Çiti Kafe’ projesi “ Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/mersin-muftulugu/mersin-de-citi-kafe-projesi-h20311.html>
- DH, Diyanet Haber. “Mezitli’de ‘Cami ve Hayat’ temalı resim yarışması düzenlendi”. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/mersin-muftulugu/mezitli-de-cami-ve-hayat-temali-resim-yarismasi-h28897.html>
- DH, Diyanet Haber. “Nehr-i Şemdinli Gençlik Kitap Kahve hizmete açıldı”. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/hakkari-muftulugu/nehr-i-semdinli-genclik-kitap-kahve-hizmete-acildi-h17951.html>
- DH, Diyanet Haber. “TDV gençlik sokak hayvanları için yem bıraktı”. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/adiyaman-muftulugu/tdv-genclik-sokak-hayvanlari-icin-yem-birakti-h26409.html>
- DH, Diyanet Haber. “TDV’den “Gülümseten Maske” projesi“. Erişim 26 Kasım 2022. <https://www.diyanehaber.com.tr/tdv/tdvden-gulumseten-maske-projesi-h12118.html>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı Balıkesir Müftülüğü. “Diyanet Gençlik Çalışmaları Duyurusu”. Erişim 18 Mayıs 2024. <https://balikesir.diyane.gov.tr/sayfalar/contentdetail.aspx?ContentId=1175&MenuCategory=Kurumsal>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. “Din İşleri Yüksel Kurulu Başkanlığı”. Erişim 1 Mayıs 2017. <https://kurul.diyane.gov.tr>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. “Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı arasında işbirliği protokolü imzalandı”. Erişim 21 Şubat 2023. <https://www.diyane.gov.tr/tr-TR/Kisi/Baskan/26173/genclik-ve-spor-bakanligi-ile-diyane-isleri-baskanligi-arasinda-isbirligi-protokolu-imzalandi>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Çevreme Duyarlıyım Değerlerime Sahip Çıkıyorum Projesi İşbirliği Protokolü*. PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı 2021. Erişim 30 Mayıs. <https://dinhizmetleri.diyane.gov.tr/Documents/%C3%87evreme%20Duyarlı%C4%B1y%C4%B1m%20Protokol%C3%BC.pdf>

- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlikleri*. PDF: T.C. Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2013. Erişim 30 Mayıs.
<https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/Diyanet%20%C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Personel%20Yeterlikleri.pdf>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Gençlik Çalışma Planı*. PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021. Erişim 29 Mayıs 2024.
https://webdosyasp.diyaret.gov.tr/muftuluk/UserFiles/balikesir/UserFiles/Files/GEN%C3%87L%C4%B0K%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20PLANI_1317ca0b-3f35-43b0-9eef-01b2fdd413fa.pdf
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı Arasında İşbirliği Protokolü*. PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2019. Erişim 30 Mayıs.
<https://dinhizmetleri.diyaret.gov.tr/Documents/Gen%C3%A7lik%20ve%20Spor%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Protokol%C3%BC.pdf>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İle Diyanet İşleri Başkanlığı Arasında İşbirliği Protokolü*. PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2018. Erişim 30 Mayıs. <https://dinhizmetleri.diyaret.gov.tr/Documents/PROTOKOL.pdf>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2023 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2024. Erişim 29 Mayıs 2024.
<https://stratejigelistirme.diyaret.gov.tr/Documents/2023%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Ankara: Diyanet İşleri Yayınları, 2023.
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı İle Türkiye İzcilik Federasyonu Arasında İzcilik Faaliyetleri İşbirliği Protokolü*. PDF: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2021. Erişim 30 Mayıs.
<https://dinhizmetleri.diyaret.gov.tr/Documents/%C4%B0zcilik%20Protokol%C3%BC.pdf>
- DİBAM, Diyanet İşleri Başkanlığı Amasya Müftülüğü. “Amasya’da Cami Gençlik Buluşması”. Erişim 25 Nisan 2024.
<https://amasya.diyaret.gov.tr/sayfalar/contentdetail.aspx?MenuCategory=Kurumsal&ContentId=2311>

- DİBBYS, Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemi. “Diyanet Gençlik Çalışmaları Yönergesine Göre Çalışmalar Nasıl Yürütülecek?”. Erişim 21 Kasım 2022. <https://dibbys.emsile.com/node/525>
- DİBGÇY, Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Çalışmaları Yönergesi. *Resmî Gazete* 65752239-010.04-E.10079 (24.01.2018). Erişim 11 Kasım 2023. <https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/Diyanet%20%C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Gen%C3%A7lik%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1%20Y%C3%B6nergesi.pdf>
- Eyüpsultan İlçe Müftülüğü. “Diyanet İşleri Başkanlığımızca Eyüpsultan Müftülüğümüz bünyesinde faaliyette bulunan Hafızlık Kurslarımızda”. *Instagram*. 27 Mayıs 2024. Erişim 29 Mayıs 2024. https://www.instagram.com/p/C7bl_2UI7hn/?img_index=1
- Eyüpsultan İlçe Müftülüğü. “Eyüpsultan Diyanet Gençlik bünyesinde Keşf-i Belde-i Eyüpsultan programına sömestr tatili boyunca 60 liseli gencimiz katıldı.” *Instagram*. 13 Şubat 2024. Erişim 29 Mayıs 2024. https://www.instagram.com/p/C3RuvLloDOi/?img_index=1
- Genclikhizmet. “Bekir Develi”. *Instagram*. 10 Mayıs 2024. Erişim 29 Mayıs 2024. <https://www.instagram.com/p/C6zPHm5LKKk/>
- Genclikhizmet. “Diyanet Gençlik Merkezi Yaz Kampı”. *Instagram*. 16 Haziran 2022. Erişim 22 Kasım 2022. https://www.instagram.com/p/Ce2reUUI_6x/?igshid=MTg0ZDhmNDA=
- Genclikhizmet. “Hikâyeci Yazar Mustafa Kutlu, Diyanet Gençlik Merkezi’ne Konuk Oldu”. *Instagram*. 21 Ağustos 2022. Erişim 25 Kasım 2022. https://www.instagram.com/p/ChgtxxNIY3_/?igshid=MTg0ZDhmNDA=
- genç_diyaret_ankara. “...hayır çarşısı bereketli olsun.” *Instagram* 24 Şubat 2024. Erişim 29 Mayıs. https://www.instagram.com/reel/C3uCOq_CVpM/?igsh=MWlkMzl5enlneW10YQ==
- genç_diyaret_ankara. “Çankaya Müftülüğü, üniversite ve yetim kardeş projesi...” *Instagram* 24 Mart 2024. Erişim 29 Mayıs. <https://instagram.com/p/C45X2gsCEUg/>
- GSB, Gençlik ve Spor Bakanlığı. *T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Faaliyet Raporu 2023*. PDF: T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2024. Erişim 29 Mayıs. <https://sgb.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGB/012014/2023%20Faaliyet%20Raporu.pdf>

- gumushacikoydiyanetgenclik. "...üniversiteli gençlerimizle teravihte camiye gelen çocuklarımızın...". *Instagram*. 24 Mart 2024. Erişim 29 Mayıs 2024. <https://www.instagram.com/reel/C43sroQom08/?igsh=Y216MDhqMHJyMDB2>
- gumushacikoydiyanetgenclik. "İlk Teravîh Heyecanı". *Instagram*. 11 Mart 2024. Erişim 29 Mayıs 2024. <https://www.instagram.com/p/C4WX9KVoBzM/>
- gumushacikoydiyanetgenclik. "Sabah Namazı Buluşması". *Instagram*. 12 Ocak 2024. Erişim 29 Mayıs 2024. https://www.instagram.com/p/C1_K_4KI4bP/
- İlkadım Genç Diyanet. "Kadim oyunlar şenliği büyük bir katılımıla gerçekleşti.", *Instagram*. 1 Haziran 2022. Erişim 25 Kasım 2022. <https://www.instagram.com/p/CeROOPTKK3l/?igshid=MTg0ZDhmNDA=>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Z%C3%A2riy%C3%A2t-suresi/4731/56-58-ayet-tefsiri>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/En'%C3%A2m-suresi/865/76-79-ayet-tefsiri>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Kehf-suresi/2153/13-16-ayet-tefsiri>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Enbiy%C3%A2-suresi/2541/58-61-ayet-tefsiri>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Kehf-suresi/2200/60-61-ayet-tefsiri>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Y%C3%BBsuf-suresi/1619/23-ayet-tefsiri>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. [https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/M%C3%A2ide-suresi/696/27-ayet-tefsiri#:~:text=Meal%20\(Kur'an%20Yolu\)&text=Onlara%20%C3%82dem'in%20iki%20o%C4%9Flunun,Andolsun%20seni%20%C3%B6ld%C3%BCre%C4%9Fim!%E2%80%9D%20dedi.](https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/M%C3%A2ide-suresi/696/27-ayet-tefsiri#:~:text=Meal%20(Kur'an%20Yolu)&text=Onlara%20%C3%82dem'in%20iki%20o%C4%9Flunun,Andolsun%20seni%20%C3%B6ld%C3%BCre%C4%9Fim!%E2%80%9D%20dedi.)
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Y%C3%BBsuf-suresi/1611/15-ayet-tefsiri>
- Kur'an Yolu*. Erişim 30 Mayıs 2024. <https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/K%C4%B1y%C3%A2met-suresi/5582/31-40-ayet-tefsiri>

- MYK, Mesleki Yeterlik Kurumu. *Ulusal Meslek Standardı Manevi Danışman*. PDF: Mesleki Yeterlik Kurumu, 2019. Erişim 29 Mayıs 2024. https://portal.myk.gov.tr/index.php?fileName=19UMS0728-6%20Rev%2000%20Manevi%20Dan%C4%B1%C5%9Fman&dl=Meslek_Standartlari/4352/SON_TASLAK_PDF_20191028_102736.pdf
- TDV, Türkiye Diyanet Vakfı. “Hediyem Kitap Olsun kampanyasında ilk kitaplar öğrencilere hediye edildi”. Erişim 20 Kasım 2023. <https://tdv.org/tr-TR/hediyem-kitap-olsun-kampanyasinda-ilk-kitaplar-ogrencilere-hediye-edildi/>
- TDV, Türkiye Diyanet Vakfı. “TDV Gençlik ve Gönüllülük Kampı başladı”. Erişim 20 Kasım 2022. <https://tdv.org/tr-TR/tdv-genclik-ve-gonulluluk-kampi-basladi/>
- TDV, Türkiye Diyanet Vakfı. “TDV’nin Özel Destek Akademi Yaz Kampı seminerlerle İstanbul’da başladı. ” Erişim 20 Kasım 2022. <https://tdv.org/tr-TR/tdvnin-ozel-destek-akademi-yaz-kampi-seminerlerle-istanbulda-basladi/>
- TGSP, Türkiye Gençlik STK'ları Platformu. *Türkiye’nin Gençleri*. PDF: Türkiye Gençlik STK'ları Platformu, 2018. Erişim 30 Mayıs. <https://tgsp.org.tr/tr/frontend/storage/documents/turkiyenin-gencleri-arastirmasi.pdf>
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. *İstatistiklerle Aile 2022* (15 Mayıs 2023) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Aile-2022-49683#:~:text=Tek%20ki%C5%9Filik%20hanehalklar%C4%B1n%C4%B1n%20oran%C4%B1%20artt%C4%B1,%20C4'e%20y%C3%BCkseldi%C4%9Fi%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC>
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. *İstatistiklerle Gençlik 2023* (17 Mayıs 2024). Erişim 20 Mayıs 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Genclik-2023-53677>
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri* (Mart 2022). Erişim 11 Kasım 2022. [Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2020 \(tuik.gov.tr\)](https://tuik.gov.tr)
- UNESCO. “UNESCO with, by and for youth”. Erişim 14 Mayıs 2023. <https://www.unesco.org/en/youth>



Ek 1. İl Gençlik Koordinatörlüğü Teşkilat Şeması

SOSYAL VE KÜLTÜREL İÇERİKLİ DİN HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI			
Amasya İl Müftülüğü			
Gençlikten Sorumlu Müftü Yardımcısı			
İl Gençlik Koordinatörü			
İl Gençlik Koordinatör Yardımcıları		İl Gençlik Koordinatör Yardımcıları	
Lise Sorumlusu	Proje Takip ve Geliştirme Sorumlusu	Sosyal Medya Sorumlusu	Çalışan Gençlik Sorumlusu
Ortaokul Sorumlusu	Manevi Danışmanlar	Gençlik Merkezleri Sorumlusu	Kamp Sorumlusu
Üniversite ve KYK Sorumlusu	TDV Genç Gönüllüsü	Üniversite Sorumlusu	Din Görevlileri Bölge Sorumlusu

Ek 2. Etik Kurul Onayı

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU	
	Araştırmanın Başlığı : Diyanet İşleri Başkanlığı Gençlik Koordinatörlüğü Çalışmalarının Görevli Personel Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih		30.11.2022
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih		01.12.2022
Karar tarihi		01.12.2022

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

(Başkan)

Doç. Dr. Songül KEÇECİ KURT

(Üye-Bşk Yardımcısı)

Doç. Dr. Fatih CAN

(Üye- raportör)

Doç. Dr. Melike BAŞ

(Üye)

Doç. Dr. Kürşat EFE

(Üye)

Doç. Dr. Davut AĞBAL

Ek 3. Görüşme Formu

DİB Gençlik Koordinatörlüğü Kapsamında Yapılan Çalışmaları Değerlendirmeye Yönelik Görüşme Formu

Değerli DİB personeli,

Bu çalışmanın amacı, DİB Gençlik Koordinatörlüğü faaliyetlerini yürüten personelden ve Gençlik Merkezi üyelerinden bu çalışma alanı hakkında bilgi elde etmektir. Vereceğiniz cevaplar, yalnızca bu bilimsel araştırma için kullanılacak, başka bir kişi ya da kurumun bilgisine kesinlikle açılmayacaktır. Bu nedenle isim veya adres gibi tanıtıcı bilgiler vermenize gerek olmayıp vereceğiniz cevaplar da size herhangi bir sorumluluk getirmeyecektir. Onayınız olursa ses kaydı alınacaktır.

Bu anket sorularına vereceğiniz cevaplarla bilimsel bir çalışmaya önemli bir katkı sağlamış olacaksınız. Göstermiş olduğunuz ilgi ve değerli yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Senanur GECE
Amasya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Kişisel Bilgiler

- Yaşınız:
- Cinsiyetiniz:
- Öğrenim durumunuz nedir?
- Formasyon eğitimi aldınız mı?
- Diyanet İşleri Başkanlığında ne kadar zamandır hizmet veriyorsunuz?
- Gençlik Koordinatörlüğü bünyesinde ne kadar zamandır hizmet veriyorsunuz?

2. Görüşme Soruları

A-) Mesleki Yeterlilikler

1. Aldığınız lisans eğitiminin, Gençlik Koordinatörlüğü alanında verdiğiniz hizmet için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazandırdığını düşünüyor musunuz?
2. Gençler ile kurduğunuz iletişiminizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
3. Bilişim teknolojileri alanındaki yetkinliğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
4. Bu alanda verilen hizmet içi eğitimlere katılıyor musunuz? Cevabınız evet ise aldığınız eğitimlerin verimliliğini nasıl değerlendirirsiniz?

B-) Mesleki Tutumlar

1. Bu görev alanını isteyerek mi seçtiniz?
2. Görev alanınıza yönelik tutumunuzu olumlu-olumsuz yönde etkileyen hususlar nelerdir?

C-)Uygulama Alanı

1. Gençlerin, bu kapsamda yapılan faaliyetlere olan ilgisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
2. Koordinatörlük çerçevesinde düzenlenen faaliyetlerin, belirlenen hedeflere ulaştığını düşünüyor musunuz?
3. Görev alanınızla ilgili koordinatörlük kapsamında çalışan personel arasındaki iletişimin ve iş birliğinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
4. Yaptığınız etkinliklerin planlama süreci hakkında bilgi verir misiniz?
5. Yaptığınız faaliyetlerin verimliliği ile ilgili değerlendirme çalışmaları yapıyor musunuz?

D-) Karşılaşılan Sorunlar

1. Kendi kurumunuzdan kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?
2. İş birliği içinde olduğunuz kurumlardan kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?
3. Koordinatörlük çerçevesinde yapılan faaliyetlerde, gençlerden kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?
4. Koordinatörlük hizmetlerini sunarken sizden kaynaklanan sorunlar var mı, varsa nelerdir?
5. Koordinatörlük çerçevesindeki faaliyetleri yürütürken; ifade edilen durumlar dışında sorun yaşadığınız başka alan var mı, varsa nelerdir?
6. Görev alanınızla ilgili herhangi bir sorunla karşılaştığınızda danıştığınız bir süpervizörünüz var mı? Yok ise karşılaştığınız sorunları çözmek için nasıl bir yol izliyorsunuz?

E-)Öneri ve Beklentiler

1. Yapılan faaliyetleri daha etkili hale getirmek için; gençlerden, kurumunuzdan ve iş birliği içinde olduğunuz kurumlardan beklentileriniz nelerdir?
2. Tüm bunların dışında belirtmek istediğiniz öneri ve düşünceleriniz var mıdır, varsa nelerdir?



ÖZ GEÇMİŞ**SENANUR GECE**

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni

Öğrenim Bilgisi

Lisans:	Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi
Başlangıç-bitiş tarihi:	2016-2020
Yüksek Lisans:	Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Başlangıç-bitiş tarihi:	2021-2024

İletişim

Mail Adresi:
