



**PANDEMİ DÖNEMİNDE
İLAHİYAT PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN
UZAKTAN EĞİTİME VE UZAKTAN
HİZMET İÇİ EĞİTİME
YÖNELİK GÖRÜŞLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Muhammed DEMİR

Eskişehir 2021

**PANDEMİ DÖNEMİNDE İLAHİYAT PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN
UZAKTAN EĞİTİME VE UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİME YÖNELİK
GÖRÜŞLERİ**

Muhammed DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Uzaktan Eğitim Programı
Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı**

Danışman: Doç. Dr. Muhammet Recep OKUR

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak 2022

JÜRI VE ENSTİTÜ ONAYI



ÖZET

PANDEMİ DÖNEMİNDE İLAHİYAT PROGRAMI ÖĞRENCİLERİNİN UZAKTAN EĞİTİME VE UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİME YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

Muhammed DEMİR

Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı

Uzaktan Eğitim Programı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aralık 2021

Danışman: Doç. Dr. Muhammet Recep OKUR

Hayatın her alanına etki eden teknolojik gelişmeler eğitim alanını da etkilemiştir. Dünyada eğitim alanındaki teknolojik ders materyal kullanımı giderek artarken Türkiye’de de farklı kademelerde bu kullanıma özen gösterilmeye başlanmıştır. Hizmet içi eğitimlerde uzaktan eğitim programlarının kullanımında son dönemlerde artış söz konusudur. Hizmet içi eğitimlerde yaygın olarak kullanılan uzaktan eğitim faaliyetlerinin istenilen amaçlara ulaşması için öncelikle uzaktan eğitim yöntemlerinin incelenmesi, katılımcıların görüşlerinin değerlendirilmesi, ders verimliliklerine bakılması önem arz etmektedir. Bu amaçla ilahiyat öğrencilerinin uzaktan eğitime ve uzaktan hizmet içi eğitime yönelik görüşleri incelenerek bu öğrencilerden din görevlisi olarak çalışanlara verilen hizmet içi eğitimin hangi düzeyde etkili olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması yapılarak araştırmacının hazırladığı anket formu bu araştırmada kullanılmıştır. Veri toplama anketi üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ilahiyat programı öğrencilerinin kişisel bilgilerini belirlemeyi amaçlayan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde ilahiyat programı öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Katılımcılar, ikinci bölümden sonraki sorulara verdikleri yanıtlara göre, daha önce uzaktan hizmet içi eğitime katılmışsa üçüncü bölüme geçebilmektedir. Üçüncü bölümde ise uzaktan hizmet içi eğitime katılan ilahiyat programı öğrencilerinin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan 26 madde yer almaktadır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerin, uzaktan eğitim ve uzaktan hizmet içi eğitime yönelik sorulara verdikleri yanıtların yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde frekans analizi kullanılmıştır. Uzaktan eğitim ve uzaktan hizmet içi eğitimle ilgili ifadelerle verilen yanıtların yaş grupları, eğitim durumları, meslekleri, çalıştıkları yerleşim yeri türü ve mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır.

Anahtar sözcükler: Hizmet içi eğitim, Uzaktan eğitim, İlahiyat, Din görevlisi, Uzaktan hizmet içi eğitim.

ABSTRACT

THEOLOGY PROGRAMME STUDENTS' OPINIONS ABOUT DISTANCE EDUCATION AND DISTANCE IN-SERVICE TRAINING DURING PANDEMIC PERIOD

Muhammed DEMİR

Distance Education Department

Distance Education Programme

Anadolu University, Institute of Social Sciences, December 2021

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Muhammet Recep OKUR

Technological developments, which have affected all areas of life in recent years, have also affected the field of education. While the usage of technological course materials in the field of education is increasing in the world, Turkey has also started to pay great attention to this subject as well. Distance education programmes are at the forefront of the technological course materials used lately in in-service training. In order to make the distance education activities, which are widely used in in-service trainings, reach the desired goals, it is important to examine the distance education methods, evaluate the opinions of the participants, and examine the course efficiency.

With this research, it was aimed to examine the views of theology students on distance education and distance in-service training and to examine the effectiveness of the in-service training given to those who work as religious officials. The questionnaire which is prepared by literature review is used in this research. The data collection questionnaire consists of three parts. In the first part, there is a personal information form that aims to determine the personal information of the theology program students. In the second part, there are questions which aim to determine the views of the theology program students towards distance education. According to the answers given by the participants to the questions after the second part, if they have participated in the distance in service training before, they can move on to the third part. In the third part, there are 28 items that aim to determine the views of the theology program students who participate in distance on-the-job training.

SPSS 22.0 program was used in the analysis of the data obtained in the research. Frequency analysis was used to determine the percentage distribution of the participants' demographic information and their answers to the questions about distance education and distance in-service training. While Mann Whitney U analysis was used to compare the responses to the statements about distance education and distance in-service training according to marital status, Kruskal Wallis H analysis was used to compare according to age groups, educational status, occupation, type of residence and professional seniority.

Key words: In service training, Distance education, Theology, Religious official, Distance in service training.

ÖNSÖZ

Araştırma sürecinin başından sonuna kadar olan süreçte araştırmaya birçok kişinin katkısı olmuştur. Lisansüstü eğitimim boyunca desteğini ve katkılarını esirgemeyerek bana katkı sağlayan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Muhammet Recep OKUR 'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez jürimde yer alarak görüşleri ile araştırmama katkı sağlayan Sayın Doç. Dr. İlker USTA ve Doç. Dr. Esra Pınar UÇA GÜNEŞ 'e teşekkür ederim.

Araştırma sürecinde desteğini esirgemeyen ve verilerin analizi sürecinde destek vererek inandırıcılığı sağlayan değerli robotik ve kodlama öğretmeni arkadaşım Tuba KEKLİK DOĞRUYOL 'a teşekkür ederim.

Yaşamım boyunca bana maddi, manevi destek olan sevgili babam Mustafa DEMİR 'e, değerli annem Merşe DEMİR 'e, saygıdeğer ağabeyime, ablama ve kardeşlerime ne kadar teşekkür etsem azdır. Araştırma sürecinde beni motive eden değerli arkadaşlarım Orhan ÖZBEY 'e, Selçuk KOÇAK 'a, Ali Can KÖSE 'ye, Uğur GÜVENÇ 'e, Ünzile ŞUKUF 'a ve Zeynep ARSLAN 'a teşekkür ederim.

Araştırmamı gerçekleştirdiğim Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İlahiyat Programı öğrencilerine teşekkür ederim. Veri toplama sürecinin tüm safhalarında desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Muhammet Recep OKUR 'a teşekkür ederim.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Muhammed DEMİR

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Cümlesi.....	4
1.2.Araştırmanın Amacı	4
1.2.1. Alt amaçlar	4
1.3.Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.4.Tanımlar	7
2.ALANYAZIN	9
2.1.Din Eğitimi.....	9
2.2.DİN HİZMETLERİ	11
2.2.1.Cami İçi Din Hizmetleri	11
2.2.2.Cami Dışı Din Hizmetleri	12
2.3.UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİM.....	13
2.3.1.Hizmet İçi Eğitim	13

2.4.Uzaktan Eğitim	31
2.4.1.Uzaktan eğitimin amacı.....	32
2.5.Çevrimiçi Eğitim Kavramı.....	33
2.6.Tarihi Süreç İçinde Din Görevlisi Olarak İmam-Hatip Ve Müezzin-Kayyımlık	36
2.6.1.İmam-hatip	36
2.6.2.Müezzin-Kayyım	38
2.7. Diyanet İşleri Başkanlığı ve Yaygın Din Eğitimi	38
2.7.1.Diyanet İşleri Başkanlığı ve Hizmet İçi Eğitim	38
2.7.2. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları	40
2.8. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim İlahiyat Fakültesi	43
3.YÖNTEM	44
3.1.Araştırma Modeli.....	44
3.2. Evren ve Örneklem	44
3.3. Veri Toplama Aracı	45
3.4. Verilerin Analizi.....	45
4.BULGULAR VE YORUM.....	46
5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	84
5.1.Tartışma.....	84
5.2.Sonuç	91
5.3.Öneriler	92
KAYNAKÇA.....	93

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	46
Tablo 2 Katılımcıların Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumları ve Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları	46
Tablo 3 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları ve Ortalama Puanları	48
Tablo 4 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması .	49
Tablo 5 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 6 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Meslek Türüne Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 7 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 8 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları ve Ortalama Puanları	61
Tablo 9 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	62
Tablo 10 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 11 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Meslek Türüne Göre Karşılaştırılması	69
Tablo 12 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması.....	78

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ADRB: Aile ve Dini Rehberlik Büroları

AGEM: Araştırma Geliştirme Eğitim Merkezi

AOSDESTEK: Açıköğretim Öğrenci Sistemi Destek

DİB: Diyanet İşleri Başkanlığı

DPB: Devlet Personel Başkanlığı

EBA: Eğitim Bilişim Ağı

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KÜSGET: Küçük Sanayiciyi Geliştirme ve Eğitim Teşkilatı

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

MPM: Milli Prodüktivite Merkezi

SEGEM: Sanayi Eğitim ve Geliştirme Merkezi

TDK: Türk Dil Kurumu

TODAİE: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü

UHİE: Uzaktan Hizmet İçi Eğitim

Wiki: What I Know (Bildiğim Kadarıyla)

1.GİRİŞ

Özellikle genç bireylerin toplumsal yapı içerisinde maruz kaldıkları pek çok psiko-sosyal problem mevcuttur. Bu problemlerin çözümünde ekonomik ve sosyal pratiklerin yanı sıra din olgusunun da yeri son derece önemlidir. Bu bağlamda özellikle ergenlik süreci itibari ile din kültürü ve ahlak eğitiminin etkili şekilde sunulması gerektiğine dikkat çekilmektedir (Turan, 2013, s. 273). Kavram olarak değerlendirildiğinde din eğitimi “bireylerin dini tutumlarında kendi deneyimleriyle ve kasıtlı olarak istenilen değişimlerin gerçekleştirilmesi süreci” olarak açıklanmaktadır. Okullarda gerçekleştirilen din eğitimi ise “din öğretimi” şeklinde ifade edilmektedir. Din eğitiminde esas amaç uygulama yaparak dini bilgilerin aşılması iken, din öğretiminin altında dini yönden bilgilendirme, toplum tedbiri ile “kuru bilgi verme” amacı yer almaktadır (Tosun, 2010, s. 23-27). Din hizmetlerinde hedefe varabilmek için, ilk olarak bu hedefleri yerine getirecek olan donanımlı personel yetiştirilmesi gereklidir. Din hizmetlerinde verimlilik ve etkinliğin sağlanmasında yapılabilecek çalışmaların başında, bu sorumluluğu yerine getiren elemana, mevcut bulunması gereken bilgi/yetkinlik, beceri ve tutumların en etkin, hızlı ve ekonomik yöntemlerin aşılması gelmektedir. Bu ise, mesleğe ilişki öncesi eğitimle beraber, gereksinime uygun, planlı ve sistemli bir hizmet içi eğitim ve yetiştirme çalışmasının uygulamaya konularak, devamlı kılınmasıyla mümkündür (Doğan, 2013a, s. 1).

Görüldüğü üzere din ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki mevcut olmakla beraber, eğitim ile ahlaklı bireyler yetiştirilmesi hedeflenirken, dinin de güzel ahlaklı kişiler yetiştirmesi amaçları kapsamında yer almaktadır. Bu bakımdan eğitim ve dinin ortak bir amaca hizmet verdiği bilinmektedir. Ayrıca eğitim kişilerde tavır, davranış ve tutum değişikliği yaratmaya çalışması açısından da din ile ortak niteliklere sahiptir. Çünkü din eğitimi yalnızca dini bilgilerin öğretiminde değil, beraberinde bireylerin dini bilgileri tutum ve davranış haline getirmelerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Gözütok, 2010, s. 46).

Din eğitiminde başarılı olabilmek için din görevlilerinin eğitimine de önem verilmesi gerekmektedir. Bu noktada din eğitiminde önemli bir yere sahip olan imam-hatip ve müezzin-kayyımların kendilerini geliştirmeleri ve yenilemeleri için hizmet içi eğitime tabi tutulmaları önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Bulut, 2019, s. 2).

Literatürde yer alan birçok çalışmada da meslek gruplarında hizmet içi eğitimin önemli bir yere sahip olduğu belirtilmektedir (Amadi, 2013, s. 173; Essel ve diğerleri, 2009, s. 55; Omar, 2014, s. 1). Bu kapsamda Türkiye’de Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından hizmet içi eğitim kursları düzenlenmektedir. Söz konusu eğitim kursları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Adaylık kursu (mesleğe hazırlık kursu)
- Kur’an-ı Kerim üzerine hizmet içi eğitim kursları
- Kur’an-ı Kerim’i güzel okuma kursları ve eğitimleri
- İhtisas Kursları
- Aşere Takrib Kursları
- Ezanı güzel okuma kursları
- Canlı yayın ile uzaktan eğitim faaliyetleri
- Eğitimcilerin eğitime yönelik kurslar
- Yurt dışından Türkiye’ye gelen din görevlilerinin eğitilmesine yönelik açılan kurslar ve eğitimler (Doğan, 2013b, s. 256).

Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi kurs, seminer ve eğitimler belirli ilke ve amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Hizmet içi eğitim kurslarının temel amaçları Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği’nin 5’inci maddesinde aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

- Din hizmetlerinde görevli olan personelin mesleki açıdan beceri, bilgi ve görgü düzeyini geliştirmek, hizmet verimliliklerini arttırmak ve üst seviyelerdeki görevlere hazırlamak.
- Personeli ödevleri, yetkileri, sorumlulukları ve görevleri konusunda daha iyi konuma getirmek.
- Dini yapının yönetim ve uygulama süreçlerini daha verimli ve etkin hale getirmek.
- Mesleki açıdan yetiştirilmesi için yurt dışına gönderilen çalışanların gelişimlerini desteklemek.
- Çalışanları bilimsel ve teknolojik donanım olarak daha iyi seviyeye çıkarmak.
- Din hizmetlerinin yerinde ve zamanında hedef kitlelere ulaşmasını sağlamak (Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği).

Her eğitim kademesinde belirlenen amaçlara ulaşabilmek için verilen eğitim programının belirli ilkeler dahilinde yürütülmesi gerekmektedir. Din görevlileri açısından ele alındığı zaman verilen hizmet içi eğitimlerin amacına ulaşabilmesi için hizmet içi eğitimlerin aşağıda belirtilen ilkeler dahilinde yürütülmesi gerekmektedir (Aydın ve diğerleri, 2014, s. 8);

- Eğitimlerin verilme sürecinde yapılan uygulamanın bir hizmet içi eğitim faaliyeti olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda verilecek olan eğitimin içeriği mesleki açıdan kazandırılması gereken beceriler ile uyuşmalıdır.
- Eğitim alan personel öğrenme etkinliğine aktif olarak katılmalı, kendisine verilen uyarıları anlamlandırmalı, yorumlamalı ve verilen bilgiyi bizzat yapılındırılmalıdır.
- Eğitim verilen din görevlileri kendilerine aktarılan bilgileri depolamak yerine, elde ettikleri bilgi ve becerileri mesleklerinde kullanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim sürecinde gerekli görüldüğü hallerde konu ile ilgili uzman ve kaynak kişilerden yararlanılmalıdır.
- Eğitim faaliyetleri boyunca verilecek olan örnekler mümkün olduğu kadar gündelik hayattan seçilmeli, verilecek örnekler din görevlilerinin görev alanları ile ilişkilendirilerek aktarılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programında yer alan üniteler işlenirken mümkün olduğu kadar konular arasındaki ilişkiye dikkat edilmelidir.
- Hizmet içi eğitim sürecinde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin anlatılan konuya uygun olmasına özen gösterilmelidir.
- Din görevlilerinin anlatılan konulara ilişkin hazırbulunuşlukları düzeyleri öğrenme sürecini etkilemektedir. Bu nedenle eğitim sürecinde öğrenenlerin hazırbulunuşlukları düzeyleri iyi belirlenmeli, varsa yanlış anlama ve yorumların düzeltilmesi yoluna gidilmelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri din alanında görevli personelin bilgi, tutum ve becerilerini geliştirmeye yönelik olduğu için eğitim sürecinde teorik bilginin yanında uygulamalı etkinliklere de yer verilmelidir.

Teknolojik gelişmelere paralel olarak son yıllarda hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim modelleri kullanılarak verilmektedir. Din hizmetlerinde görevli personelin

mesleki gelişiminin desteklenmesi ve verimliliklerinin artırılması için verilen eğitimler de uzaktan eğitim yolu ile verilmeye başlanmıştır. Bu durum din görevlilerinde hizmet içi eğitimde uzaktan eğitimin etkinliğine yönelik araştırmalar yapılmasına zemin hazırlamıştır. Literatürde bu konuda yapılan bazı araştırmalar bulunmakla beraber (Altaş, 2016: 7; Birinci, 2010: 1), uzaktan eğitimin etkinliğinin artırılması için bu konuda daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada din görevlilerine uzaktan eğitim yolu ile verilen hizmet içi eğitimin etkililiğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1.Problem Cümlesi

Son yıllarda teknolojik gelişmelere paralel olarak hayatın birçok alanında olduğu gibi eğitim ortamında da teknolojik ders materyallerinden yararlanılmaya başlanmıştır. Dünyada eğitim alanında teknolojik ders materyallerinin kullanımı giderek yaygınlaşırken, son yıllarda Türkiye’de de farklı eğitim kademelerinde teknolojik ders materyali kullanımına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Örgün ve yaygın eğitimde sıklıkla kullanılan teknolojik ders materyalleri hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinde de kullanılmaktadır. Hizmet içi eğitimlerde uzaktan eğitimin kullanımı ile birlikte teknolojik ders materyallerinin de kullanımı yaygınlaşmıştır. Ülkemizde de hizmet içi eğitim faaliyetleri kapsamında yaygın olarak kullanılan uzaktan eğitim faaliyetlerinin istenilen amaçlara ulaşması için öncelikli olarak hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin incelenmesi, bu konudaki kullanıcı görüşlerinin değerlendirilmesi ve ders verimliliklerinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırmada problem cümlesi “din görevlilerine uzaktan eğitim yolu ile verilen hizmet içi eğitimin etkililiği nedir?” olarak belirlenmiştir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmada din görevlilerine uzaktan eğitim yolu ile verilen hizmet içi eğitim programının hangi düzeyde etkili olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2.1. Alt amaçlar

1. İlahiyat programı öğrencilerinin geçmiş dönemlerde hizmet içi eğitime katılma durumları nedir?

2. İlahiyat programı öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri nedir?

3. Türkiye’de pandemi süreci öncesinde uzaktan eğitim alanındaki sorunlar nedir?
4. İlahiyat programı öğrencilerinin yaş gruplarına göre uzaktan eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri nedir?
5. İlahiyat programı öğrencilerinin çalıştıkları yerleşim yeri değişkenine göre uzaktan eğitime ilişkin görüşleri nedir?
6. İlahiyat programı öğrencilerinin meslek türlerine göre uzaktan eğitime ilişkin görüşleri nedir?
7. İlahiyat programı öğrencilerinden uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nedir?
8. İlahiyat programı öğrencilerinin yaş gruplarına göre hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nedir?
9. İlahiyat programı öğrencilerinden uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin görev yaptıkları yerleşim yeri değişkenine göre uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nedir?
10. İlahiyat programı öğrencilerinin yerleşim yeri değişkenine göre din alanında eğitim alan öğrencilerin hizmet içi eğitime ilişkin tutumları nedir?
11. İlahiyat programı öğrencilerinden uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin meslek gruplarına göre uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nedir?
12. İlahiyat programı öğrencilerinden uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin mesleki kıdemlerine göre uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nedir ?

1.3.Araştırmanın Önemi

İnsan tutumları üzerinde dinin yalnızca psikolojik olarak değil, beraberinde fizyolojik ve sosyolojik olarak da faydası vardır. Din bir takım zararlı alışkanlıkların kullanımına yasak koyduğundan bireylerin fizyolojik olarak sağlıklı olmalarına katkıda bulunmaktadır. Aynı şekilde oruç tutma ve namaz kılma gibi ibadetler de bireylerin fizyolojik sağlıklarının korunmasında son derece önemlidir. Psikolojik olarak dinin etkileri incelendiğinde, bireylerin psikolojik sorunlarıyla başa çıkmalarında ve depresyon gibi psikolojik problemlerin önüne geçilmesinde dinin koruyucu bir etkisi vardır. Ayrıca

her şeye gücü yeten bir yaratıcının olduğunu düşünmek bireylerin karşı karşıya kaldıkları problemler karşısında isyan etmelerini önlemektedir (Karşlı, 2013, s. 101). Bu nedenle insanlarda dini duyguların geliştirilmesi, diğer bir ifadeyle din eğitimi önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Din eğitimi gerek birey gerekse de toplum yaşamında önemli bir unsur olduğu için tarihin her döneminde toplumların din eğitimine önem verdikleri görülmüştür.

Çocuk yaşlardan itibaren kişiye sağlıklı bir din eğitimi sunulabilmesi için verilen eğitim etkinliklerinin bilimsel temeller üzerine oturtulması, ayrıca çocukların zihinsel, duygusal, fiziksel ve psiko-sosyal gelişimlerine uygun olması son derece önemlidir. Çocukluk dönemlerinde din eğitiminin en dikkat çeken unsurunu aile meydana getirmektedir. Diğer gelişim alanlarında görüldüğü gibi çocukluk döneminde dini gelişimlerinde meydana geldiği ve bunun sorumluluğu ebeveynlere ait olmaktadır. Ailenin bu önemli görevi çocukların dini gelişimini olumlu açıdan etkilerken kimi zamanda olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla aile fertlerinin çocukların dini gelişimlerini olumlu açıdan destekleme konusunda çaba göstermeleri son derece önemlidir (Dam, 2013, s. 64). Çocukluk dönemlerinde olduğu üzere yetişkinlik dönemlerinde de din eğitiminin önemli bir yeri olmasının yanı sıra, din eğitimi ve eğitim erişkinlerin pek çok problemini azaltmaya katkı sağlamaktadır. Din eğitimi özellikle erişkin bireylerde hoş vakit geçirmelerine, yeni beceriler geliştirmelerine, topluma katkı sağlamalarına ve daha kültürlü bir kişilik modeline sahip olmalarına katkıda bulunmaktadır. Yetişkin merkezli din eğitimi esasında yetişkinlere hitap etmektedir (Kılavuz, 2002, s. 59-67).

Literatürde gördüğümüz gibi önemli olduğu görülmektedir. Din eğitimi ile belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi için din görevlilerinin de dini bilgi düzeylerinin ve din öğretimine yönelik tutumlarının yüksek olması gerekmektedir. Bu noktada din görevlilerinin dini vazifelerini yerine getirirken başarılı olabilmeleri için alanları ile ilgili iyi eğitim almaları gerekmektedir. Bu kapsamda din görevlilerine belirli aralıklarla verilecek olan hizmet içi eğitim programlarının din görevlilerinde mesleki anlamda gözlenen eksikliklerin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Seyhan, 2011, s. 232). Din görevlilerine verilecek olan hizmet içi eğitimlerin etkililiğinin belirlenmesi de en az hizmet içi eğitim verilmesi kadar önemlidir. Bilindiği gibi son yıllarda diğer meslek gruplarında olduğu gibi din görevlilerinde de hizmet içi eğitimler uzaktan eğitim

modelleri ile verilmeye başlanmıştır. Buna karşılık din görevlilerine uzaktan eğitim programları ile verilen hizmet içi eğitimlerin etkililiği ve verimliliği üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi eğitim programlarının etkililiğinin ölçülmesi programların eksik yönlerinin görülmesi ve giderilmesinde, bunun yanında eğitim programlarının daha kaliteli hale getirilmesinde oldukça önemlidir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacak önemli bir çalışma konusu olduğu düşünülmüştür.

1.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

1. Yapılan bu araştırma 2020-2021 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi İlahiyat Programında öğrenim gören 2655 önlisans öğrencisi ile sınırlandırılmıştır.

2. Yapılan bu araştırma ilahiyat önlisans programı öğrencilerine yöneltilen ve araştırmacı tarafından hazırlanmış olan anketten elde edilen bulgular ile sınırlandırılmıştır.

1.4.Tanımlar

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili temel tanımlar olan din, din eğitimi, uzaktan eğitim ve hizmet içi eğitim kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir.

Din: Kavram olarak değerlendirildiğinde dinle ilgili birtakım tanımlar yapıldığı dikkati çekmektedir. İslam bilginlerine göre din “ilahi bir kanun olmasının yanı sıra, akıl sahibi kişileri akıl ve irade ile iyiliğe ve ahret yaşamında kurtuluşa götüren yol” olarak açıklanmıştır. Söz konusu tanımdan da çıkarılabileceği üzere din her şeyden önce ilahi bir kanun olup, akıl sahibi olmayan kişiler dışında tutulmuştur. Ünlü Romalı hatip Ciner dini “insanla tanrı arasındaki bağ” olarak ifade etmiştir. Ünlü Alman filozof Kant ise din olgusunu “insanların tüm sorumlulukları ile ilahi emirleri bilmeleri ve tanımaları” şeklinde ifade edilmiştir (Bolay ve Sarıkavak, 2001, s. 21).

Din eğitimi: Dinin ortaya çıkardığı veriler ile eğitim bilimlerinin geliştirdiği verileri bireyi temel alarak bir araya getiren bir bilim dalıdır. Din eğitimi konusunda gerçekleştirilen tanımların benzer yönlerini dinin bir bilim dalı olması ve kişinin tutumlarında belirli değişikliklere neden olması oluşturmaktadır (Aksu, 2004, s. 55).

Uzaktan eğitim: Gerek öğrencilerin gerekse de ders verecek bireylerin farklı coğrafi ortamlarda olduğu, ders ekipmanları ile ders etkileşiminin teknolojiye yararlanılarak gerçekleştirildiği eğitim türüdür. Diğer bir ifadeyle uzaktan eğitim “öğreten ile öğrenen bireylerin farklı zaman ve yerlerde bulunduğu, karşılıklı etkileşimi elektronik ve basılı iletişim olanakları ile sağladıkları eğitim türü” şeklinde tanımlanmaktadır (Aslantaş, 2014, s. 3). Bir başka tanıma göre, u-öğrenme her zaman her yerde öğrenme şeklinde tanımlanmaktadır. Bundan dolayı mobil teknoloji ile yakından ilişkili olmaktadır (auosozluk.anadolu.edu.tr).

Hizmet içi eğitim: Özel ya da tüzel kişilerin sahip oldukları işyerlerinde belirli bir maaş ya da ücret karşılığında çalışan işgörenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarının geliştirilmesi için verilen eğitimidir (Şahin, 2013, s. 26; Takmaz, 1997, s. 4). Diğer bir ifadeyle hizmet içi eğitim “çalışanların mesleki verimliliklerini arttırmak, işlerine yönelik bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek, iş yaşamında daha üst düzey görevlere getirmek için verilen eğitim” şeklinde tanımlanmaktadır (Ünsal ve diğerleri, 2012, s. 6).

2.ALANYAZIM

Bu bölümde araştırma konusu ile ilişkili olan temel kuramsal bilgilere değinilmiştir. Bu kapsamda din eğitimi, uzaktan eğitim ve hizmet içi eğitim kavramları ile ilişkili bilgiler aktarılmıştır.

2.1.Din Eğitimi

Din, insanlığın ortaya çıktığı çağlardan bu yana var olan bir olgudur. Dolayısıyla dinler tarihinin de insanlık tarihi ile ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bunun altında inanç olgusunun insanlığın her evresinde ortaya çıkması yer almaktadır. Bu sebeple insanlık tarihi süresince pek çok farklı dine ev sahipliği yapılmış, yaşadığımız dönemde de birçok din ortaya atılmaktadır (Bolay ve Sarı kavak, 2001, s. 20). Zira din inanan kişiler arasında bağ oluşturan, bu bağlar vasıtası ile bireyler arası etkileşimleri farklı şekillerde etkileyen bir olgudur (Taş ve Gürler, 2012, s. 870).

Eğitim çalışmaları bireylerin mevcut kapasiteyi ve yaratıcı gücü keşfetmelerine yardımcı olan, ayrıca insani gelişimlerini, içinde yer aldıkları toplum ve dünyaya adaptasyonlarını, vatandaşlık algılarını, işgücü piyasasına ilişkin donanımlarını geliştirmektedir. Bunun yanı sıra uygulamalı eğitim çalışmaları bireylerin edindikleri bilgileri gerçek hayatta kullanma yetilerini geliştirmektedir (Gül, 2008, s. 181-182). Eğitim modeli kapsamında din eğitiminin farklı bir yeri vardır. Din eğitiminin geçmişi insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. İnsanlığın ortaya çıktığı günden bu yana insanlar benimsedikleri dini öğrenme ve diğer bireylere dinlerini öğretme yoluna gitmişlerdir (Aydın, 2011, s. 7). İnsanların din ile olan bağları, dini inanç ve tutumları yaşam boyu sürmektedir. Dolayısıyla din eğitimi insan hayatında yaşam boyu devam eden bir eğitim etkinliği olarak nitelendirilmektedir (Dam, 2004, s. 426). Günümüzde de yapılan birçok çalışmada (Aşıkoğlu, 1998, s. 45; Sarıkavak, 2013, s. 69; Sarıkavak ve Noel, 2013, s. 338) din eğitiminin önemine vurgu yapılmaktadır.

Dinsel eğitim ile din eğitimi sık sık birbirinin yerine kullanılan iki kavram olmasına rağmen aslında aynı anlamı ifade etmemektedirler. Kimi yazarlar tarafından dini öğretim şeklinde nitelendirilen dinsel eğitim, genç bireylere belirli bir dinsel inancı aşılamayı ve

dini inancın kuşaklar boyu korunmasını hedefleyen eğitim çalışmalarını anlatmaktadır. Din hakkında eğitim ise bir takım eğitimsel temellere dayanarak çocukların dini bilgi ve anlayışlarını geliştirmeyi, bunun yanı sıra dini yaşamlarında özgürce tercihlerde bulunmalarını hedefleyen bir yaklaşım olarak nitelendirilmektedir (Haltada, 2013, s. 137).

Eğitim sistemleri belirli amaçların gerçekleştirilmesi için kurulmuştur. Bu kapsamda eğitim verilen her alanda belirli amaçlara ulaşılması hedeflenmektedir. Diğer alanlarda olduğu gibi din eğitimi de belirli amaçlar ekseninde yürütülmektedir. Din eğitiminin esas amaçları aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir;

- Tarihsel olarak Allah'a olan inancının seyrini takip etmek, vahiy kurallarının ve geleneklerin Allah inancının oluşumundaki etkilerini göstermek, bireylere Allah sevgisini öğretmek,
 - Bireyleri yaşamlarını daha anlamlı kılmaya çağırmak, ayrıca bireyleri yaşamı daha iyi anlamaya davet etmek, bireylerin hem toplum hem de kendi üzerindeki problemlere ilişkin kafa yormalarını sağlamak,
 - Din yoluyla gelen vahiyleri eğitim aracılığı ile uygun şekilde insanlara sunmak,
 - Dini yönden eğitim ve öğretim etkinliklerinin başlamasını, gelişimini ve buna etki eden faktörleri ortaya koymak,
 - Dini eğitim konusundan olabildiğince bilimden yararlanmak, tüm alanlardaki gelişmeleri din ve iman açısından irdelemek, kişilerde eleştirel anlayışın oturmasını sağlamak,
- İnsanların mevcut inançlarını akıl ile bütünleştirmek, kalp ile zihin arasındaki çatışmanın önüne geçmek,
- Hem insanların hem de toplumların ihtiyacı olan bazı insani ilişkilerin oluşturulmasına ve dengeli şekilde sürdürülmesine yardımcı olmak,
 - Doğaya, insana, kutsal değerlere, peygamberlere, kitaba, Allah'a ve tüm varlıklara sevgi; halklara, tarihi mirasa, ahlaka, düşünceye, özgürlüğe sevgi ve saygı gösteren insanlar yetiştirmektir.

Din eğitimi ile belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi için din eğitimine okul öncesi dönemde başlanmalıdır. Zira din eğitiminin alt yapısı okul öncesi süreçten itibaren oluşturulmakta, bu dönem öğrenmenin hızlı olduğu bir dönem olarak

değerlendirilmektedir. Bunun yanında küçük yaşlardan itibaren din eğitimi dini, toplumsal ve bireysel değerlerin kazanılmasında önemli bir yere sahiptir. Çocuklar ergenlik sürecine gelene dek dini sorumluluklarını gerçekleştirebilecek olgunluğa erişememektedirler. Gündelik yaşamda dini sorumlulukları gerçekleştirme görevi erişkinlerdedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde okul öncesi süreçteki çocuklarda önemli bir yeri bulunan din eğitiminde verilecek bilgiler son derece kısıtlıdır. Okul öncesi süreçte din eğitimi dahilinde gerçekleştirilecek en dikkat çeken çalışmaların başında çocukların dine ilişkin sevgi, özen ve ilgilerini arttıracak merak ortamı yaratılması gelmektedir (Bilici, 2014, s. 4; Kılavuz, 2002, s. 67; Oruç, 2010, s. 75; Oruç, 2013, s. 971).

2.2.DİN HİZMETLERİ

2.2.1.Cami İçi Din Hizmetleri

Dini kurumların başında camiler gelmektedir (İnce, 2014, s. 433). Cami içinde verilen ve farklı yöntemler/teknikler kullanılarak verilen din eğitimi dini bilgilerin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Güngör, 2012, s. 161). İslam kültürünün varoluşunda camilerin kayda değer yerleri bulunmaktadır. İslam'ın ilk senelerinden bu yana bireylerin dini ve toplumsal amaçlı bir araya gelip sosyal konular hakkında birtakım kararlar aldıkları yerler olan camiler, dini ve toplumsal alanlardaki uygulamalara şahitlik ve mekânlık ettikleri için İslam dini alanında dini sosyal kültürün varoluşunu sağlamada katkısı bulunan mekanlar olmuşlardır (Keyifli, 2013, s. 246).

Cami merkezli din hizmetleri, çeşitli sorumluluk ve çalışmaları kapsayan iki boyutlu bir hizmet alanıdır. Bunlar:

Cami içi din hizmetleri:. Cami merkezli din hizmetlerinin, cami içi din hizmetleri yönü daha çok cami ve vakit namazlarına gelen cami cemaatiyle alakalıdır (Bulut, 2019, s. 36; Onay, 2006, s. 154). Cami içi din hizmetleri ayrıntılı olarak ele alındığı zaman aşağıdaki hizmetlerden meydana gelmektedir;

İbadetler: Müezzin-kayyımlar ve imam-hatipler günde beş vakit camilerin kapılarını ibadete açmakta, ezanı okumakta, namazların manevi bir ortam içinde kılınmasına ortam sunmaktadırlar. (Onay, 2006, s. 155).

Camiye Gidiş-Gelişler: Günün ayrı ayrı beş vaktine yayılmış olan farz namazlarının olması cami içi din hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli teşkil eden bir durumdur. Bu nedenle, cami görevlisi sorumluluğunu gerçekleştirebilmek için günde beş kez camiye gidip gelmek durumundadır. (Onay, 2006, s. 155).

2.2.2.Cami Dışı Din Hizmetleri

Cami haricinde din görevlisi kişinin yapmış olduğu eğitim-öğretim çalışmaları ve inananların dini bir görevi veya geleneksel dini faaliyetlerine ilişkin taleplerini gerçekleştirme ve yol gösterme olarak nitelendirilebilir (Bulut, 2019, s. 36). Bu kapsamda cami dışı din hizmetlerini; i. dinî ağırlıklı kültürel ve sosyal yardım hizmetleri, ii. mutlu olaylarla ilgili törenlere katılma veya icra etme, iii. Hüzünlü olaylara yönelik ziyaretler ve törenlere teşrif etme ve iv. dinî yönlendirme yoğunluklu psikolojik yardım hizmetleri olarak dört başlık kapsamında toplamak olanaklıdır. Sosyo-kültürel ve sosyo-psikolojik boyutlu din hizmetlerini meydana getiren ikinci boyutu ise, cami ve cami topluluğunun yanı sıra daha çok toplumun geniş kitleleri ile alakalıdır (Onay, 2006, s. 154). Ayrıntılı olarak ele alındığı zaman cami dışı din hizmetleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

Dinî Ağırlıklı Sosyal ve Kültürel Yardım Hizmetleri: Dindarlığın sosyal açıdan ifade şekillerinden olan mevlit ve hatim gibi hizmetlerin toplum üzerindeki önemi ve etkisi geri plana atılamayacak oranda önemlidir. Bu hakikati dikkate alan cami görevlisi, toplumun hislerini ve beklentilerini dinî kriterler kapsamında irdelemek ve onlara layık oldukları biçimde hizmet sağlamak durumundadır (Onay, 2006, s. 164).

Mutlu Olaylara İlişkin Merasimler: Cami görevlileri, asker uğurlama, sünnet, nişan ve nikah gibi mutlu olaylar kapsamında organize edilen merasimlere katılım sağlayarak törenin dini ritüellerini yerine getirirler. Cami görevlileri, bu merasimlerde dua etmelerinin yanı sıra, gerçekleştirilen merasimin dini açıdan anlam ve önemine dair telkinlerle yararlı ve rehberlik edici açıklamalarda da bulunurlar. (Onay, 2006, s. 166).

Kederli Olaylara İlişkin Ziyaret ve Merasimler: En basit halinden en ağırına dek, kişinin yakalandığı hastalıklar, hayatın acı veren hakikatlerinden birini meydana getirmektedir. kederli olaylarla ilgili tören ve ziyaretler cami haricinde sunulan din hizmetleri olarak değerlendirilmektedir (Onay, 2006, s. 167).

Dinî Telkin Ağırlıklı Psikolojik Yardım Hizmetleri: Küslerin barıştırılması, alkol ve kumar gibi alışkanlıkların bırakılması, kişisel ya da ailevî problemler dolayısıyla gelişen anksiyete sorunlarının ve bunalıma yol açan sorunların çözümü için yardımcı olunması gibi daha çok bireylere ve ailelere ilişkin çalışmalar ise psikolojik yardım hizmetlerini meydana getirmektedir (Onay, 2006, s. 170). Günümüzde cami dışında verilen din hizmetleri kapsamında hastalara verilen psikolojik destekler de yer almaktadır (Başar, 2008, s. 625).

2.3.UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.3.1.Hizmet İçi Eğitim

Mesleki gelişimin en dikkat çeken sebeplerinden biri olan değişim zor ve sürekliliğinin yanı sıra beraberinde gerekli bir gelişmedir. Bu kapsamda kişinin kendisini değiştirmeden gelişme kaydetmesi ve değişikliğe uğrayan çevreye uyum sağlaması olanaksızdır (Ülker, 2019, s. 17). Bu nedenle işe yeni başlayan birey, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı süreye dek geçen zaman zarfında işinin gelişimiyle ilgili her çeşit değişim ve gelişmelere adapte olabilmesi adına devamlı olarak eğitime tabi tutulmak zorundadır (Selimoğlu ve Biçen-Yılmaz, 2009, s. 3). Bu nedenle hizmet içi eğitim mesleki gelişim ve kurumsal başarı açısından önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Abazaoğlu, 2014, s. 1; Özdemir, 2016, s. 233; Parmaksız ve Sıcak, 2015, s. 188; Seferoğlu, 2004, s. 83; Yıldız, 2015, s. 9).

En kapsamlı ve yaygın haliyle hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere yönelik işletmelerde, belli bir ücret ya da maaşa karşılık işe başlayan ya da hali hazırda çalışan bireylere, söz konusu görevleri ile alakalı gereken tutum, yetenek ve bilgi aşlamak üzere sunulan eğitimidir (Doğan, 2009, s. 13). Bir başka deyişle hizmet içi eğitim işgörenlerin meslek dahilinde, yetki alanlarıyla uyum içerisinde özel ihtisas geliştirmelerini sağlayan eğitim evreleridir (Avcı, 2018, s. 1). Milli Eğitim programı kapsamında hizmet içi eğitim “Millî Eğitim Bakanlığı dahilinde görevli olan bütün öğretmenlerin iş konusundaki verim düzeylerini iyileştirmek adına organize edilen seminer, kurs vb. çalışmalar” olarak ifade edilmektedir (Yayla ve Sayın, 2006, s. 16). Bu tanımlar artırılabilir ancak, bunun yerine yukarıda ifade edilen tanımların ortak yönlerine değinmek yeterlidir. Yer verilen tüm tanımlarda, hizmetiçi eğitimin, kurumsal faaliyetleri verimli hale getirmek adına kurum çalışanlarına gereken tutum, beceri ve bilgilerin aşılmasını hedeflediği dikkati

çekmektedir (Altınışik, 1996, s. 331). Demirtaş'a (2010, s. 43) göre hizmet içi eğitimin, herhangi bir kurumdaki çalışanların kurumsal hedeflere uygun olarak donatılması olduğu ifade edilebilir.

Yukarıda mevcut tanımlardan da çıkarılabileceği üzere hizmet içi eğitim işgörenlerin meslek içinde, yetki alanları ile paralel şekilde özel ihtisas geliştirmelerini sağlayan eğitim basamaklarıdır. Hizmet içi eğitim işgörenlerin meslekle alakalı teknoloji alanındaki ilerlemelere uyumunu esas kabul edebileceği gibi, yetki alanlarının gerekli kıldığı yan alanlarda gelişimlerini sağlamak için de planlanabilir. Çalışanın seçimi paralelinde hizmet içi eğitim programları gönüllülük temeline dayalı olabilmesinin yanı sıra, görev gereği zorunlu tutulabilen eğitim programlarıdır (Avcı, 2018, s. 5).

Hizmet içi eğitim, amaç ve fonksiyonları açısından Yükseltme ve Özel Alan Eğitimi, Tamamlama, Geliştirme, Temel, Oryantasyon şeklinde gruplandırılmaktadır. Hizmet içi eğitimi, hayat boyu eğitim kapsamında değerlendirilen bir alt süreçtir. Herhangi bir kurumda belli bir pozisyon atanmış kişi işe başladığı günden işten ayrılıncaya dek mesleği konusundaki gelişmeleri takip edebilmek adına bazı hizmet içi eğitimlere tabi olur (Doğan, 2013a, s. 37).

Hizmet içi eğitimle ilgili yasal dayanak ilk kez 1965 yılında uygulamaya geçirilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Bu kanunun yedinci kısmı, 214.-225. maddeleri "Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi" başlığı kapsamında örgütlerin çalışanını hizmet içinde yetiştirme temellerini belirlenmiştir (Doğan, 2013a, s. 37). Günümüzde hizmet içi eğitim faaliyetleri belirli ilkeler dahilinde yürütülmektedir. Söz konusu ilkeler aşağıda açıklanmıştır (Selimoğlu ve Biçen-Yılmaz, 2009, s. 8);

Süreklilik: Hizmet içi eğitimin dikkat çeken esaslarından biri eğitimin devamlılığıdır.

Kapsamlılık: Hizmet içi eğitim firma bünyesinde işgören bütün çalışanları kapsayacak biçimde olmalıdır. ve grupsal menfaatlerden ziyade kurumsal menfaatler benimsenmelidir.

İsteklilik: Hizmet içi eğitimin gereği konusunda sahip olduğu önem çalışanlara aşıl原因arak eğitim konusunda isteklilik sağlanmalıdır.

Katılma: Eğitim programları gerçekleştirilirken işgörenin dahil olması ile onların gereksinimleri paralelinde programlar hazırlanmalıdır.

Uygunluk: Gerçekleştirilecek hizmet içi eğitim işgörene uygun olmalıdır. İşgörenin demografik niteliklerine uygun eğitim programları hazırlanmalıdır. Eğitim programları çalışanları psikolojik ezikliğe itmemelidir.

Özendirici Ortam: Firma yöneticileri işgöreni eğitime teşvik edici şartları sağlamalıdır.

Hizmet içi eğitim sayesinde büyümenin önemini gelişmiş devletler 1960'lı yıllarda fark ederek bu konuda herkesin katıldığı hizmet içi eğitim politikaları ortaya atmışlardır. Türkiye açısından değerlendirildiğinde bu durumun daha geç bilincine varılmıştır. Devlet politikaları dahilinde yine gelişmiş devletlerle benzerlik sergileyen 1960'lı yıllarda eğitimlerle alakalı kurumlar faaliyete geçirilmeye başlanmıştır. Yaşadığımız dönemde artık pek çok kamu kurumu işgörenlerine hizmet içi eğitim imkanlarını sunmaktadır. Hatta personeli için zorunlu bir eğitim programı organize ederek bunu hayata geçirmektedir (Görmüş ve Kâhya, 2014, s. 38).

2.3.1.1.Hizmet içi eğitimin genel amaçları

Ulaşılmak istenilen sonuç, gaye ya da hedefler “amaç” olarak tanımlanmaktadır. Eğitim süreçlerinin temel amacı; insanlarda istenilen davranışların kazandırılmasıdır (Ünsal ve diğerleri, 2012, s. 6). Birçok meslek dalında da hizmet içi eğitim çalışmalarının belirli birtakım amaçları vardır (Pepeler ve diğerleri, 2017, s. 73). Hizmet içi eğitimin hazırlıklarına başlamadan önce genel hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir. Bunlar, hizmet içi eğitimin gerçekleştirileceği kurumun hedef ve politikalarına paralel şekilde sistem bütünlüğünü koruyacak, kendi bünyesinde tutarlı ve temel ihtiyaçlarını giderecek şekilde belirlenir (Ülker, 2009, s. 15). Hizmet içi eğitimin amacı şöyle ifade edilebilir (Selimoğlu ve Biçen-Yılmaz, 2009, s. 4; Ünsal ve diğerleri, 2012, s. 67);

- İşe yeni girmiş olan personelin örgüte adapte olmasını sağlamak ve örgütün politika ve amaçlarını aşılama,
- Mevcut ve/veya değişen işleyişi çalışanın olabildiğince en kısa zamanda öğrenmesini sağlamak,
- Ofis içerisinde işgören bireyler ve birimler arasında etkileşimi sağlamak,

- İşgören bireylere kariyer yapma olanağı sunarak, üst pozisyonlar için personel gereksinimini kurum içinden sağlamak,
- İşgörenin kariyer gelişimine katkı sağlamak için farklı alanlarda yatay ve dikey pozisyon değişimlerini sağlayacak tamamlama eğitimi almaları için şartları sağlamak,
- Kuruma prestij ve dinamizm kazandırarak işgörenin de işi konusunda prestij ve başarı elde etmesini sağlamak.

2.3.1.2.Hizmet içi eğitimin nedenleri

Hizmet içi eğitimin gerekliliğini ifade eden sebepler kısaca aşağıdaki gibi maddeler halinde sıralanabilir (Karagöz, 2000, s. 15; Taymaz, 1981, s. 12; Akt. Doğan, 2009, s. 16);

- Teknoloji alanındaki ilerlemeler
- Çalışma metotlarında meydana gelen değişiklikler
- Kurumun ürün ve hizmetlerini pazarlama fonksiyonlarındaki değişiklik
- Üretimin durağan hale gelmesi
- Üretim seviyesinde yaşanan düşüş
- Yanılma düzeyinin artması
- Kalitede yaşanan azalma
- Hedefe ulaşamama
- Çalışan motivasyonunun düştüğünün görülmesi ve motivasyon ihtiyacının duyulmasının zaruri bir hale gelmesi.
- Rakip olan diğer kurumların rekabet kurallarına karşı çalışanın dikkatli olması gerekliliği.

Hizmet içi eğitimin nedenlerinin, öneminin ve gerekliliğinin ele alındığı diğer bir çalışmada hizmet içi eğitime neden olan temel faktörler aşağıdaki gibi açıklanmıştır;

- Meslek yaşamına başlamadan önce verilen eğitimin yetersiz olması: Meslek yaşamına başlamadan önce alınan eğitimin yetersiz olması işletmelerin hizmet içi eğitime yönelmelerine neden olmaktadır.
- Bilimsel, sosyal ve ekonomik alanda meydana gelen değişimler: Bilimsel, sosyal ve ekonomik alanda meydana gelen değişimlere paralel olarak bilginin yapısı değişmekte, düşünce sistemlerine yenilikler gelmektedir. Bu durum mesleklerde

değişime ve olgunlaşmaya zemin hazırlayarak hizmet içi eğitimi zorunlu hale getirmektedir.

- Mesleklerin sahip olduğu nitelikler: Bazı meslek kollarında mesleki bilgi ve becerilerin kazanılması ancak hizmet içi eğitimle mümkün olmaktadır.
- Yönetim sistemlerinin sahip olduğu nitelikler: İşletmeler ya da kamu kurumları çalışanları bir işte kullanmak yerine birden fazla görevde kullandıkları için hizmet içi eğitim zorunlu hale gelmektedir.
- Kamu kurumlarında hizmet içi eğitimin zorunlu olması: Devlet Memurları Kanunu'nun 7'nci kısmında yer alan devlet memurlarının yetiştirilmesi başlığı altında hizmet verimliliklerinin artırılması için hizmet içi eğitimin zorunlu olduğu belirtilmiştir (Ünsal ve diğerleri, 2012, s. 8-9).

2.3.1.3.Hizmet içi eğitimin gerekliliği

Günümüzde, insan hayatına etki eden faktörler her geçen gün artmaktadır. Bunlardan en dikkat çekenleri sosyal, ekonomik ve teknoloji dünyasında yaşanan gelişmelerle yarattıkları problemlerdir. Kişinin içinde yaşadığı topluma adapte olabilmesi, rolünü yerine getirebilmesi için öğretim kurumlarında gereken alışkanlık, beceri ve bilgiler aşılanır. Bilimsel özellik barındıran gelişmeler, öğretim kurumlarında gerçekleştirilen eğitimin ilerisinde ve ötesinde değişik amaçlı programları gerekli kılmaktadır (Doğan, 2009, s. 13). Bu bağlamda hizmet içi eğitim uygulandığı anda hemen sonuç veren bir etkiye sahip olmamasının yanı sıra kapsamlı ve sistemli şekilde uygulandığında birçok olumsuzluğun ortadan kaldırılmasına yardımcı olan ve kurumların verim düzeyini artıran önemli bir araçtır (Doğan, 2013a, s. 50). Bu durum, hizmet içi eğitimin hem kamu hem de özel sektör bakımından periyodik şekilde uygulanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Hizmet içi eğitimi gerektiren sebeplerin başında, işgörenlerin bilgi ve becerilerini geliştirebilmeleri, teknolojik gelişmeleri yakından izleyebilmeleri mesleklerinde kariyer yapabilmeleri, mesleki açıdan gelişebilmeleri gelmektedir. Bu sebeple hizmet öncesi ve hizmet boyunca eğitim devamlı olmalıdır (Selimoğlu ve Biçen-Yılmaz, 2009, s. 2).

Peker'e (2010, s. 1) göre, çağımızda eğitime verilen önem her geçen gün artmaktadır. Değişime uyum sağlayabilmenin esas koşullarından olan eğitim gerek özel sektörde gerekse kamu alanında çalışanlarına bir hizmet olarak verilmektedir. Her iki

taraf da çalışanını yetiştirmenin, dönemin ihtiyaçlarına uygun şekilde çalışmalarını sağlamak durumunda olduklarının farkındadırlar. Özel sektör ve kamu tarafından çalışanlara, gelişmeler sistematik şekilde sunulan eğitimlerle verilmektedir. Çalışanlara bilgi ve beceri aşılamanın yolu hizmet içi eğitimidir.

2.3.1.4.Hizmet içi eğitimin türleri

En genel ifadeyle hizmet içi eğitim, iş başında ve iş dışında olmak üzere iki kola ayrılabilir. Çalışan personeli işinden ayırmaksızın, işinin başında sunulan hizmet içi eğitim “işbaşında eğitim”; personele işi haricinde, kurum bünyesinde ya da kurum dışında sunulan hizmet içi eğitim de “iş dışında eğitim” şeklinde açıklanabilir (Demirtaş, 2010, s. 44). Genel olarak hizmet içi eğitim çeşitleri, “uygulama adımlarına”, “uygulama zamanına” ve “uygulama yerlerine” göre gruplandırılır. Hizmet içi eğitim uygulama adımlarına göre farklı gruplara ayrılmaktadır. Söz konusu hizmet içi eğitim çeşitleri aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır (Peker, 2010, s. 1).

2.3.1.5.Sosyalleştirme eğitimi

Bireylerin içinde bulundukları toplumun bir üyesi durumuna gelmeleri, sosyal sorumluluklarını gerçekleştirmeleri ve toplumun bir bireyi olduklarının farkına varmaların toplumsal hayatta gereken sosyal yetileri edinmeleri ile olanaklıdır. Bireylerin diğerleri ile etkin bir iletişim sağlamalarında, kendi sosyal haklarını kullanmalarında ve diğer bireylere destek sağlamalarında sosyal beceri düzeyleri önemli bir etkindir (Çubukçu ve Gültekin, 2006, s. 155). Sosyal beceriler kavram olarak değerlendirildiğinde; davranışsal beceriler, arkadaş kabulü ve sosyal geçerlikler esas alınarak ifade edilmektedir. Arkadaşlık bağları olarak ifade edilen tanımda bireyin/çocuğun akranları ile olan bağları göz önünde bulundurulmaktadır. Bu kritere göre, arkadaş çevresi kapsamında kabul gören ve popüler olan kişilerin sosyal yetileri yüksek olarak değerlendirilmektedir (Topaloğlu, 2013, s. 2).

Günlük hayatta önemli bir yere sahip olan sosyal becerilerin geliştirilmesi iş ortamında da önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle hizmet içi eğitim faaliyetleri ile çalışanların sosyalleştirilmesi de amaçlanmaktadır. Yüksel’e (2004, s. 201) göre sosyalleştirme eğitimi, işe yeni başlamış olan personelin tabi olduğu, işe ve işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkilere, iş arkadaşlarına, kurum kültürüne ve iklimine adapte olmalarını sağlayan kısa vadeli bir eğitimidir. Sosyalleşme eğitimi, işe yeni başlayan

bireyin öğrenme sürecini kolaylaştırır, yanlış yapma ihtimalini en aza indirir, özgüvenin artmasına yardımcı olur. Sosyalleşme eğitimi işgörende pozitif bir yaklaşım oluşturarak kuruma bağlılık hissini artırır. Böylelikle işin niteliği ve verim düzeyi kısa zamanda artar, çalışan devir hızı düşebilir (Akt. Konya, 2013, s. 40).

2.3.1.6. Değişikliklere uyum ve alan değiştirme eğitimi

Tamamlayıcı niteliğe sahip olan hizmet içi eğitim sürecinin hedefleri işletmenin çeşitli departmanlarındaki uzman personel ihtiyacının örgüt içerisinde kısa sürede gidermek, bireyin çeşitli alanlardaki yeteneklerini geliştirmek ve işten sağladığı maddi ve manevi doyumu artırmaktır (Peker, 2010, s. 1).

2.3.1.7. Bilgi tazeleme eğitimi

İşletme kapsamına yeni gelen hizmet, malzeme, araç-gereç, teknolojiyle alakalı ya da mesleki yeniliklerin aşılması çevrede yaşanan gelişmelerin şirket bünyesinde izlenmesi için çalışanlara sunulan eğitimidir. İşgörenin kendi mesleki gelişimi ve becerilerinin gelişmesi adına faydalıdır. Örgütsel bağlılığı ve güdülenmeyi artırır. Genel olarak iş başında yapılması uygun görülmektedir. Birim yöneticisi, bu eğitimi almış monitör olarak adlandırılan birey tarafından ve ürünü şirkete getiren bireyler tarafından personele verilen eğitimidir (Konya, 2013, s. 38).

2.3.1.8. Üst düzey görevlere hazırlama eğitimi

Bu eğitim çeşidi bir bakıma hazırlama eğitimi olarak ifade edilmektedir. Terfi ile üst düzey görevlere atanacak çalışanın eğitimi, bu iş için hazır hale gelmesi kurum ve kuruluşların öncelikli görevleri kapsamındadır. Üst düzey pozisyonlara yükselerek geldiğinden özellikle kariyer modelini benimseyen kurumlarda bu eğitim sistemi titizlikle değerlendirilmektedir (Çevikbaş, 2002, s. 36; Akt. Can, 2011, s. 16).

Peker'e (2010, s. 1) göre, bu eğitim sistemi örgüt kapsamında üst birimlere alınacak çalışanlar için verilir. Çünkü bir üst birimin görev ve yetkilerini alacak olan çalışanın bazı bilgi ve yetenekleri edinmesi gerekmektedir. Bu gibi hizmet içi eğitimde, örgüt bünyesindeki çalışanın belirli bir süreye kadar değerlendirilmesi sonucunda, öngörülen konum için başarılı olması, bir üst yetki alanının gereksinimi olan yeteneklere hâkim olması gerekmektedir. Yükseltme eğitimi, örgütün ihtiyacı olan üst düzey birimler için akademik bir niteliği bulunan hizmet içi eğitim modelidir. Eğitim sona erdiğinde başarılı

olanlara sertifika ya da verilir, böylece hizmet içi eğitim çalışmalarının verimlilik düzeyi artırılmış olur.

2.3.1.9.Hizmet içi eğitim programlarına verilen isimler

Hizmet içi eğitimlere genellikle kurs ve seminer isimleri verilmektedir. TDK sözlüğünde kavramsal anlamı ile kurs “resmî ve özel kurumlar tarafından ilgili kişilere belli bir konuyla ilgili davranış, beceri ve bilgi aşılama için planlanan derslere dayalı ve belirli bir süresi olan eğitim faaliyeti” olarak açıklanmıştır. Seminer ise” herhangi bir konuya ilişkin bilgi vermek ve bu bilgiler üzerinde tartışmak için birkaç yetkiliden oluşan yönetim kapsamında düzenlenen toplantı” olarak açıklanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/>).

2.3.1.10.Eğitimin zorunluluğunu gösteren belirtiler

Bir örgütteki hizmet içi eğitimin ihtiyaç olduğunu ortaya koyan durumlar sınırsız olmasının yanı sıra aşağıda ifade edilen etkenlerden biri ya da daha fazlası da olabilmektedir (Taymaz, 1978, s. 10-11);

- Beklenen kalitenin, niteliğin altında olması
- Ortaya koyulan hizmet ya da malın gereken niceliğin, miktarın altına düşmesi, rantabilitenin azalması,
- Üretimin zamanında sağlanamaması, gecikmesi, zaman şartlarına uygunsuzluğu ve verimliliğin azalması,
- Üretim için ihtiyaç duyulandan çok materyal kullanımı, malzeme israfının çoğalması,
- Kurumda çalışan hareketliliğinin, yer değiştirme ve işten ayrılmaların artması.

2.3.1.11.Hizmet içi eğitimin özellikleri

Eğitim programlarının uygulanması neticesinde elde edilecek başarının düzeyi, program varlığının birtakım sebeplere dayandırılması ve uygulanmasında ilkelere uyulma durumu ile yakından alakalıdır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde aşağıda yer alan nitelikler göz önünde bulundurulur (Taymaz, 1992, s. 1; Akt. Ülker, 2009, s. 19).

- 1- Hizmet içi eğitimin hedefleri belirlenirken, plan ve programlar hazırlanır ve uygulama sürecinde örgütün politika ve amaçları dikkate alınır ve buna uygun olmasına özen gösterilir.
- 2- Hizmet içi eğitime dahil olan çalışan yetişkin bireydir.

- 3- Hizmet içi eğitim programları, örgütün ve dahil olan çalışanların gereksinimlerini ve beklentilerini yanıtlayacak şekilde planlanır ve geliştirilir.
- 4- Örgüt bünyesinde her alan ve birimde işgörenin yetiştirilmesi için, kısa zamanda uygulamalı olarak sürdürülecek öğretim programları kişileri eğitimin gerekliliğine ve faydasına inandıracak şekilde uygulanır ve hazırlanır.
- 5- Hazırlanan programlar iş veya hizmetin gerekli kıldığı davranış değişikliğini oluşturacak ya da yeni tutumlar kazandıracak şekilde, kurum bünyesinde ya da dışında, iş başında ya da uygun ortamda, ihtiyaç duyulan koşullar ve materyaller sağlanarak uygulanır.

2.3.1.12.Hizmet içi eğitimin sağladığı yararlar

Dünya genelinde hizmet içi eğitim çalışmalarında ülkelerin sosyo-kültürel yapısı, yönetim birimlerinin işleyişi ve temel eğitim düzeyine göre farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Eğitime ciddi fon aktaran ülkeler hizmet içi eğitim faaliyetlerinde de ön sıralarda yer almaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007, s. 789). Hizmet içi eğitimin sağladığı birçok yarar bulunmaktadır. Hizmet içi eğitimin kurum bakımından ifade edilebilecek faydaları şunlardır (Selimoğlu ve Biçen-Yılmaz, 2009, s. 5-6);

- Üretim alanında üretilen ürünün, hizmet alanında ise verilen hizmetin niteliği artar.
- Üretim sürecinde verim düzeyi artar.
- Hatalı üretim azalır.
- Kurum personelinin eğitimi sayesinde kurumun kendini güncellemesine daha kolay katkıda bulunur.
- İş yöntemlerinin, iş analizlerinin, iş tekniklerinin geliştirilmesi daha kolay olur.
- Personelin yaşanan yenilikleri benimsemeleri, gelişmeleri izlemeleri kolaylaşır.
- Kurum bünyesindeki her türlü masrafların oranları belli oranda azalır.
- Kurumun toplum nezdindeki prestiji artar.
- Kurum içerisinde etkileşim kolaylaşır, yapıcı ilişkiler oluşturulur.
- Çalışanların iş yükü ve iş arkadaşları ile alakalı şikâyetlerinde azalma gerçekleşir.
- Hizmet içi eğitimin etkili olduğu kurumlarda, yönetim tarafından alınan kararlar daha doğru ve zamanında alınır ve uygulamayı kolaylaştırıcı nitelikleri vardır.

Hizmet içi eğitim işgörenin özgüvenini arttırmaktadır. Güven hissi gelişen kişinin çalışma yaşamında yaptığı katkı güven hissi eksik olan kişiye kıyasla daha farklıdır. Bilgi

eksikliğini fark eden personel sürdürdüğü işin doğruluğu konusunda tereddüt yaşadığı için iş ortamına tedirginliğini aktaracaktır. Dolayısıyla iş yaşamında ortam huzurlu ve rahat olmayacaktır ve personel de bu durumdan olumsuz anlamda etkilenecektir. Tedirgin, stresli, gergin ve huzursuz ortam içinde verimli ve başarılı çalışma beklemek olanaksızdır. Böyle bir ortamda sürdürülen işte hata oranı da artacaktır (Selimoğlu ve Biçen-Yılmaz, 2009, s. 6).

Yukarıda yer alan bilgilerden de anlaşılacağı gibi hizmet içi eğitimin kurumsal ve bireysel açıdan birçok yararı bulunmaktadır. Hizmet içi eğitimin hem kurumsal hem de bireysel yararlarına ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.1.12.1. Kurumsal Yararlar

Firmaların mevcut araç-gereç makine gibi her çeşit maddi kaynağı zaman içinde eskiyerek değerini yitirebilmekte fakat insan faktörü eğitime tabi tutularak söz konusu eğitimlerle döneme ve günün teknolojik gelişmelerine uyum sağlanırsa, tecrübe ve bilgi ile işletmenin faaliyetlerini olumlu açıdan etkileyebilmektedir (Mahmutoğulları, 2015, s. 1). Daha geniş bir açıdan değerlendirildiğinde ülkeler küreselleşen dünya ekonomisinde öğrenmeye adapte olabilmek ve rekabet yarışında ön sırada yer alabilmek için nitelikli çalışanlara gereksinim duymaktadır. Bu bakımdan değerlendirildiğinde kalifiyeli çalışan, bir firmanın en değerli varlığıdır. Dolayısıyla eğitimler, firmalar için vazgeçilmez süreçlerdir (Ferreira ve Leite, 2012, s. 396).

2.1.12.2. Bireysel Yararlar

Endüstri devrimi, çağımızın iş yaşamının şekillenmesindeki faktörleri yaratırken, aynı şekilde 1980’li yıllardan bu yana globalleşme olgusunun da çarpan etkisiyle beraber gerçekleşen bilgi ve teknoloji devrimi, iş yaşamının bütün birimlerini etkilemiştir. Bütün bu gelişmeler, zorlu rekabet koşullarının getirdiği olumsuz koşullarla beraber, firmaları varlıklarını devam ettirme konusunda zorunlu bir adaptasyon sürecine itmiştir. Bu adaptasyonu sağlamanın yöntemi ise, işgörenlere ihtiyaç duyulan eğitimi vermek ve bununla beraber onların beceri ve özelliklerini geliştirmelerini sağlamaktır. (Şahin ve Güçlü, 2010, s. 217). Bu kapsamda hizmet içi eğitimlerin bireysel açıdan yararları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Abadi ve diğerleri, 2011, s. 157; Çulha, 2008, s. 4; Dhar, 2015, s. 419; Mahmutoğulları, 2015, s. 14; Martínez-Ros ve Orfila-Sintes, 2012, s. 686);

- Çalıştığı işi severek yerine getiren, verdiği emeğinin karşılığını alan, kendisini sürekli yenileyen ve geliştiren, kariyer fırsatları tanınan çalışanın güven duygusu gelişir.
- Kendini geliştiren çalışan daha iyi gelir sağlayabileceği işlerde çalışabilir.
- Hizmet içi eğitim çalışanın ve iş yerinin sosyalleşmesini sağlar. Aktif bir etkileşim olanağı sunar böylelikle çalışanın ortama adaptasyonu kolay olur.
- Hizmet içi eğitimin en dikkat çeken yönü bireyin mesleki tutum, yetenek ve bilgilerini geliştirmek olduğuna göre, çalışan gelişmeleri izler, bakış açısını genişletir, kendini geliştirir, işinde ihtisası artar, yeterlilik kazanır.
- Bireyin işlerini hatasız, eksiksiz ve verilen sürede yerine getirmesi, işinden tatmin olmasına yardımcı olur ve güdülenmesi artar.
- İş yerinin gerekliliklerini taşıyan çalışan, işinde prestij sağlar, değeri artar.
- Çalışan personel kolaylıkla uzlaşma sağlar, insan ilişkileri gelişir, kolaylıkla etkileşim kurar, çekimserliği azalır.
- Çalışanlar hizmet içi eğitimi işverenin işveren-işgören ilişkisine ilişkin gönderdiği bir ileti olarak algırlar. Çalışana eğitim verilmesi onun şahsına özel bir değer verildiği anlamına gelir.

Duran'a (2017: 12) göre, eğitilmiş birey, toplumsal düzenin her biriminde öneme sahiptir. Çalışma hayatında da eğitilmiş ve işinin gerektirdiklerini gerçekleştirebilecek yetideki personeller son derece önemlidir. Firmalar, personellerine yeterlilik aşılayabilmek için hizmet içi eğitimler sunmaktadırlar. Ayrıca personelin iç motivasyonunu canlı kılabilecek tedbirlerle güdülenmeleri de sağlanmalıdır. İşgörenlerin mesleki yeterlik düzeylerini artıran hizmet içi eğitimin de güdülenmeyi artırdığı, dikkati çekmektedir.

2.3.1.13.Hizmet içi eğitimin sınırlılıkları

Bir kurum bünyesinde karşılaşılan bütün problemlerin hizmet içi eğitim yöntemi ile çözüme ulaştırılabileceğini, çalışmada ortaya çıkarabileceği tutum ve davranış değişikliğinin her yerde sürdürülebileceğini düşünmek bir bakıma yanlıştır. Dolayısıyla hizmet içi eğitimin hayal ürünü olmasını engellemek ve gerçekleştirilabilirlik esasına uygun olmasını sağlamak için aşağıda sayılan sınırlılıkların dikkate alınması gerekmektedir (Çevikbaş'tan Akt. Doğan, 2009, s. 22);

- Hizmet içi eğitim kurumsal aksamaları düzeltmez,

- Hizmet içi eğitim, çalışan sistemindeki eksik ve noksan yönleri de düzenleyemez,
- Hizmet içi eğitim, bir örgütte yalnızca bir alan ve birimde gerçekleştirilmişse, iletişim, işbirliği ve eşgüdümün sağlanmasına imkan sağlamadığından beklenen fayda görülmez,
- Hizmet içi eğitimde işin ihtiyacı olan özellikte öğretici personeller yetkilendirilmemişse başarılı öğretim yapılamaz.
- Hizmet içi eğitim programı, işgörenin temel bilgi ve beceri düzeyine uymuyorsa başarı elde edilemez.
- Kişi hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve benimsemiyorsa başarılı bir öğretim gerçekleştirilemez.
- Kurumda hatalı çalışan politikası, hizmet içi eğitimin faydasını azaltır. Bu durumda kişi sunulan eğitimin kendine sağlayacağı faydaya şüpheli yaklaşır.

2.3.1.14.Hizmet içi eğitimle ilgili yasa ve uygulamalar

Hizmet içi eğitim faaliyetleri bazı yasal düzenlemelere göre yürütülmektedir. Türkiye’de hizmet içi eğitim alanında uygulamada olan yasalar “Millî Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği”, “İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği”, “Sağlık Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği” şeklinde sıralanmaktadır (www.mevzuat.gov.tr; www.icisleri.gov.tr; www.kaysis.gov.tr). Bunun yanında resmî kurumların kendi içinde hazırladığı hizmet içi eğitim yönetmelikleri bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen yasalara uygun olarak hizmet içi eğitimde farklı uygulamalara yer verilmektedir. Hizmet içi eğitimin uygulanması kavram olarak değerlendirildiğinde; eğitime dahil olacak çalışanın bireysel kapasitesi (öğrenim durumu, iş tecrübesi, mesleki konumu vs.), kişi sayısı, eğitime ayrılan süre, eğitim fonu ve eğitimi sunacak kişilerin yeterliliği gibi faktörler dikkate alınarak gerçekleştirilmelidir. Eğitim sürecinde üzerinde durulması gereken en mühim konu, genel-geçer doğru bir metodun olmadığı, kurumların veya firmaların niteliklerine göre eğitim sunulması gerekliliğidir (Gökçül, 2019, s. 16). Hizmet içi eğitimde kullanılan uygulamalar aşağıda açıklanmıştır.

İşbaşında Eğitim: İş Kanunu’nun 45. Maddesi işbaşında eğitimin amacını “... daha önceki süreçte kazandıkları kuramsal bilgileri pratiğe aktararak pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübe kazanmalarını sağlamak” şeklinde ifade edilmektedir. Yönetmeliğin bu amacı değerlendirildiğinde işgücü piyasasının en dikkat çeken problemlerinden biri olan

kuramsal eğitim ile pratik arasındaki uyumsuzluğun tespit edilmesi bakımından önemli bir düzenleme olduğu ifade edilmektedir (Görücü, 2019, s. 127).

Takım Çalışması Yöntemiyle Eğitim: Bu öğrenme modeli kalabalık öğrenci grupları için uygulanabilen aktif bir öğretim yöntemidir. Yapılandırmacılık ve sosyal yapılandırmacılık kuramlarına dayanmaktadır (Altıntaş ve Alimoğlu, 2016, s. 33). Takım çalışması, bireylere kurum problemlerini irdeleyip çözüme ulaştırmalarına ve belki yalnız başlarına farkına varamayacakları imkanlardan faydalanmalarına katkıda bulunur. Bu açıdan bir organizasyonun etkisi sağlıklı bir ekip çalışması ile gerçekleşmektedir. Bu noktada takımların her geçen gün çalışmaları planlamak için firmaların ana kaynakları durumuna geldiğini söylemek mümkündür. Bu açıdan pek çok işletme, son dönemlerde çalışmalarını ve işlemlerini takım kapsamında şekillendirmektedir (İlhan ve İnce, 2015, s. 129).

Geliştirme Eğitimi: Bu hizmet içi eğitim programının amacı, mesleğe asıl olarak atanmış çalışanına, işi konusundaki yenilikleri öğretmek ve çevredeki meydana gelen gelişmelere bağlı olarak çalışma ortamına yansıyan davranış, bilgi ve beceri kazandırmaktır (Peker, 2010, s. 1).

Oryantasyon (İşe Alıştırma) Eğitimi: Oryantasyon eğitimi, istihdamına karar verilen işgörenlerin, kurumun kuralları, esasları, değerleri ile alakalı bilgilerin sağlandığı eğitim şeklidir. Bu eğitimle hedeflenen, işgörenin kuruma, işe, iş arkadaşlarına, kurum çevresine, yöneticilerine alışma sürecidir (Gökçül, 2019, s. 17).

Rotasyon (İş Değiştirme) Eğitimi: Rotasyon eğitimi, işgörenlerin hangi görevlerde daha verimli çalışabileceğini analiz etmekle kalmaz, işgörenlerde aynı işi yapmaktan doğan rutini yer vermez ve sosyal bütünlüğü sağlar, takım çalışmasına hız kazandırır (Gökçül, 2019, s. 18).

Yetki Devri Yoluyla Eğitim: Yetki kurumlarda en üst düzey yöneticiden başlayan, alt yönetici ve diğer astlara inildikçe içeriği daralan bir yaptırım uygulayabilme hakkıdır (Başaran, 2004, s. 145). Yetki devrinde, kurum bünyesinde yönetimde söz hakkına sahip olan üstlerin sorumluluklarının bir kısmını geçici olarak astlarına devretmeleri yer almaktadır. Böylelikle yetki devri ile kurumun yapılan çalışmalardan daha iyi sonuç sağlayacağı kabul edilir. Çalışanları güçlendirmenin temelinde ise işi fiilen yapan

işgörenleri işin sahibi durumuna getirmek temeldir. Bir başka deyişle yetki belirli bir süre için değil, tamamen işi yapan işgörenin elindedir (Yüksel ve Erkutlu, 2003, s. 133). Bu eğitimin başarılı olabilmesi için pozitif kurum ikliminin varlığı koşuldur. Yöneticinin kendinden daha alt konumda çalışan personellerle olumlu ilişki geliştirmesi, güvenmesi ve yardımcı olması gerekmektedir (Gökçül, 2019, s. 18).

Staj Yoluyla Eğitim: Staj eğitimi, mesleğe yeni başlayan veya kurum kapsamına istihdamı yeni sağlanmış personelin kurumu, kurum politikalarını, kurum çevresini ve ortamını, bir arada çalışacağı iş arkadaşlarını, sorumluluk ve görevlerini kavraması evresidir. Staj bitiminde stajyerlerin yanlış ve eksik işleri, artıları ve faydaları görülebileceğinden, çalışma evresinde daha verimli ve etkin çalışanlar durumuna geleceklerdir (Gökçül, 2019, s. 19). Peker'e (2010, s. 1) göre bu eğitim çeşidinde amaç, mesleğe yeni başlayan veya kuruma yeni dahil olmuş kişiye çalışacağı örgütü, örgüt politikalarını, iş ve görev alanını, bir arada çalışacağı iş arkadaşlarını, sorumluluk, yetki ve görevlerini ve varsa görevine yönelik hizmet öncesi yetişme eksikliklerini gidermektir. Bu tür eğitim süresinin sınırları genel olarak belirlenmiştir. Adaylık ya da stajyerlik olarak nitelendirilen bu zaman diliminde kişinin ve kurumun sorumlulukları mevzuatlar kapsamında belirlenmiştir. Bu süre sonucunda kişi alacağı eğitimle örgütün hedeflerini öğrenir, örgütsel davranış ve beceriler geliştirerek örgütteki görevine hazırlanır.

Gösteri/Drama Yöntemiyle Eğitim: Bir işbaşı eğitim metodudur. İşgörenlere yeni materyallerin nasıl kullanıldığının görsel şekilde aktarılması ve böylelikle bilgilerin daha kolay kazanımını ve daha kalıcı olmasını sağlayan bir eğitim biçimidir (Gökçül, 2019, s. 20).

Yönetici Gözetiminde Eğitim: Basit ve tekrarla kazanılan işlerde son derece etkili bir eğitim metodudur. Masrafların düşük olması da kolaylıktır ancak işleri aksatma olasılığı, öğreticinin hataları işgörene aktarması gibi faktörler, sistemin olumsuz yönleridir (Gökçül, 2019, s. 20).

Grup Tartışmaları: İşletmelerin geleceği ile ilgili konuların tartışıldığı eğitim faaliyetleridir. Tartışmaların, belirlenen konu ve eğitim dahilinde kalması için, tartışmayı yönetecek bireylerin bu konuya ilişkin yeterlilikleri ve yönlendirmesi oldukça önemlidir. Hedefin çıkan konular, eğitimin etkisini azaltır hatta ortadan kaldırabilir. Yuvarlak masa toplantıları, beyin fırtınası, açık oturum, panel şeklinde yapılabilir (Gökçül, 2019, s. 22).

Kurum İçinde Hizmet İçi Eğitim: Çoğu zaman kurumla ilgili problemlerin tartışıldığı ve çalışanların bu problemlerin çözümü doğrultusunda yetiştirildiği, iş haricinde planlanan eğitim faaliyetleridir. Kurum bünyesinde gerçekleştirilecek eğitim faaliyetleri ile çalışan iş saatlerinden birkaç saat ayırarak eğitime dahil olacağından çalışanlar bakımından motive edici olabilir. Böylece alınan eğitim ucuz olacağı için kurumun giderleri bakımından yararlı olabilir (Peker, 2010, s. 1).

Kurum Dışında Hizmet İçi Eğitim: Kurum bünyesinde gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yanında, kurum haricinde gerçekleştirilecek hizmet içi eğitim faaliyetlerinin de bazı faydaları bulunmaktadır. Bu tür gruplarda deneyim, beceri ve bilgi karşılıklı olarak tartışma imkânı bulacak olan çalışanın ufkunu açma şansı doğar. Bunun yanı sıra kurum haricinde planlanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde personel her an işiyle ilgilenmek zorunda kalmayacağı için ve gündelik iş yaşantılarının etkisinden koparak nesnel tartışmak ve düşünmek ve genel ilkeler üzerine yoğunlaşma imkânı bulacakları için, öğrenim kurum içi faaliyetlere kıyasla daha verimli olur (Peker, 2010, s. 1).

2.3.1.15.Hizmet içi eğitim yapan kuruluşlar

Hizmet içi eğitim veren kuruluşlar bağımlı ve bağımsız kuruluşlar ile yabancı eğitim kuruluşları ve temsilcileri olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Hizmet içi eğitim veren söz konusu kuruluşlara ilişkin bilgiler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.3.1.15.1.Bağımsız kuruluşlar

Dernek, Vakıf, Birlik ve Özel Şirket Olarak Etkinlik Gösteren Kuruluşlar: Hizmet içi eğitim sağlamak için oluşturulan özel şirketlerin yanında, birtakım birlik, vakıf ve dernekler de hizmet içi eğitimle ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile özel işletmelere hizmet sunmaktadırlar (Uğurlu, 1990, s. 74; Akt. Öztürk ve Sancak, 2007, s. 779).

2.3.15.2. Bağımlı kuruluşlar

Hizmet içi eğitim faaliyetleri yürüten bağımlı kuruluşlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü (TODAİE)
- Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)
- Devlet Personel Başkanlığı (DPB)

- Araştırma Geliştirme Eğitim Merkezi (AGEM)
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)
- Sanayi Eğitim ve Geliştirme Merkezi (SEGEM) ile Küçük Sanayiciyi Geliştirme ve Eğitim Teşkilatı (KÜSGET)
- Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (Öztürk ve Sancak, 2007: 778).

2.3.15.3. Yabancı Eğitim Kuruluşları ve Temsilcileri

Yabancı Eğitim Kuruluşları ve Temsilcilikleri: Gelişmiş ekonomilerdeki bağımlı ve bağımsız hizmet içi eğitim gerçekleştiren kurumlardan da faydalanılmaktadır. Teknoloji aktarımı, materyal ve malzeme üretimi ile dışsatımı gerçekleştiren bazı yabancı şirketler, ülkemizde açtıkları temsilcilikler aracılığı ile kamu ya da özel işletmelerde hizmet içi eğitim çalışmalarını yürütmektedirler (Aktay, 1994; Akt. Öztürk ve Sancak, 2007, s. 779).

2.3.16. Kurumlarda hizmet içi eğitim birimleri

Hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi, firmadaki eğitim biriminin sorumluluğundadır. Alanyazında bu çalışma ihtiyaç analizi şeklinde de adlandırılmaktadır. Bu çalışmanın sürdürülmesinde, eğitim birimi görevlileri ile diğer birimlerdeki yönetici ve nezaretçiler işbirliği halinde olmalıdırlar. Şayet eğitim birimi bulunmuyorsa bu sorumluluğu personel birimi yüklenecektir (Peker, 2010, s. 5).

2.3.17. Hizmet içi eğitimin saptanması

Hizmet içi eğitimin saptanmasında ihtiyaçlar ile hizmet süresinin saptanması amaçlanmaktadır. Hizmet içi eğitim gereksiniminin tespiti, gerçekleştirilecek eğitim çalışmalarının organize edilmesi ve programlanması için ihtiyaç duyulan bilgileri sağlamak adına yapılan çalışmalardır. Eğitim gereksinimi bir hizmet veya işte çalışan kişi tarafından iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesinde bilgi, beceri ve tutumlar açısından hissedilen eksiklik veya gerekliliktir. Farklı bir deyişle hizmet içi eğitim gereksinimi kişinin karşı karşıya kaldığı problemleri çözerek hedefine ulaşmasını sağlamada, eksikliğini, yokluğunu hissettiği davranışlardır (Taymaz, 1992, s. 52; Akt. Doğan, 2009, s. 32).

Hizmet içi eğitimin içeriği saptandıktan sonra hizmet içi eğitimin süresi planlanmaktadır. Hizmet içi eğitimin süresi katılım sağlayacak ve uygulanacak çalışanların durumuna bağlıdır. Böyle eğitimler belli bir ihtiyacı gidermek üzere organize edildiği için, sınırlı hedeflere en kısa sürede varılması istenir. Genel bir kural olmamakla beraber, hizmete yeni katılanların hizmet içi eğitim programları 1 ile 8 ay arası, çalışmakta olanların ki 1-4 hafta arasında planlanır (Doğan, 2009, s. 32).

2.3.18.Yeterlilik ve türleri

Bir kurum bünyesinde ürün ve hizmet şeklinde bir değerın üretimine etki eden faktörlerden başlıcaları; pazarlama, araç-gereç, yönetim, para ve insandır. Üretim aşamasında insan, emek faktörünü meydana getirir. İnsanın kurumun hedeflerini yerine getirmek için kendisine yüklenen sorumluluğu gerçekleştirebilmesi için aranılan yetkinliğe sahip olması gerekir. Hizmet içi eğitimler de çalışanların özellikle mesleki yeterliklerini geliştirmek için yapılmaktadır (Doğan, 2009, s. 13). Meslek yaşamında temel yeterlik türleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (MEB, 2017, s. 8);

- İş yaşamına özgü alan bilgisi
- Alanında eğitim verme yeterliği
- Alanındaki mevzuata ilişkin yeterlik
- İletişim ve işbirliği
- Ölçme ve değerlendirme
- Kişisel ve mesleki gelişim yeterliği.

Yukarıda yer alan mesleki yeterlikler genel anlamda tüm meslek dallarını ilgilendiren yeterlikler arasında yer almaktadır. Yukarıda yer alan yeterlikler din görevlilerinin de sahip olmaları gereken mesleki yeterlikler arasında yer almakla beraber, din görevlilerinin sahip olmaları gereken diğer yeterlikler alan yeterlikleri, genel kültür yeterlikleri ve eğitme-öğretme yeterlikleri olmak üzere üç ana başlıktan meydana gelmektedir. Söz konusu ana yeterliklerin alanlarına ilişkin alt yeterlikler aşağıda açıklanmıştır (Acuner ve Erbaş, 2016, s. 160; Aydın ve diğerleri, 2014, s. 8-9; Kaya, 2019, s. 82; Koç, 2010, s. 128; Turan, 2013, s. 53; Zengin, 2013, s. 8);

Alan yeterlikleri;

- Tecvit kurallarını göz önünde bulundurarak Kur'an-ı Kerim okur.
- Kuran'ı Kerim'in bazı bölümlerini ezbere okuyabilir.
- Kuran'ı Kerim'de yer alan ayetlerin anlamlarını bilir.
- Kur'an'ın mealini okuyabilir.
- Görevinin bir gerekliliği olarak yeterli düzeyde Osmanlıca ve Arapça bilir.
- Ahlak, ibadet ve iman konularında yeterli düzeyde hadis bilir.
- Kullanmış olduğu hadisleri anlamlarını bilerek kullanır.
- Hz. Peygamberin yaşamını bilir.
- Hz. Peygamberin İslam dinindeki konumunu açıklar.
- İslam dini dışında kalan diğer dinleri de temel unsurları ile tanır.
- Din ile kültürel miras arasındaki ilişkiyi açıklar.
- Birlik ve beraberliğin sağlanmasında dinin önemini ve faydalarını bilir.

Genel kültür yeterlikleri;

- Cumhuriyet, demokrasi ve laiklik kavramlarının hem bireysel hem de toplumsal açıdan faydalarını bilir.
- Türkiye'nin hem dini hem de sosyo-ekonomik yapısını bilir.
- Görevinin gerektirdiği düzeyde yabancı dil bilir.
- Gerek yerel ve ulusal gerekse de evrensel aktüaliteyi takip eder.
- Gerek güncel gerekse de tarihi dini akım ve oluşumları bilir.

Eğitim-öğretme yeterlikleri;

- Dini hizmetler ile ilgili teknik, yöntem ve stratejileri uygular.
- Etkili bir iletişim için gerekli olan yöntem, ilke ve teknikleri bilir.
- Hutbe, vaaz ve ders materyalleri geliştirerek söz konusu materyalleri kullanabilir.
- Ders ve vaazı etkili bir biçimde sunabilir.
- Yaptığı mesleği ile ilişkili yeni projeler üretir ve uygular.
- Türkçeyi etkili ve düzgün kullanabilir.
- Dini açıdan önemli olan gün ve geceler için programlar düzenler.
- Sorun çözme becerisine sahiptir.

2.4.Uzaktan Eğitim

Eğitim çalışmaları tüm ülkeler adına son derece önemli bir konudur. Zira eğitim, zihinsel ve bireysel gelişimin esas çıkış noktasıdır. Kitle iletişim araçlarının hızla gelişmesi ise eğitim üzerinde pozitif etki yaratmıştır. İnternet, uydu, bilgisayar, televizyon, radyo gibi teknolojilerle eğitim kapsamı temel anlamda değişikliğe uğramıştır. İnternet teknolojisinin eğitimde kullanılması ile “uzaktan eğitim” olarak adlandırılan daha ayrıntılı bir öğretim modeli gelişmiştir (Kırık, 2014, s. 73). Diğer bir ifadeyle uzaktan eğitim öğretmen ve öğrencilerin farklı ortamlarda bulunduğu, eğitim faaliyetlerinin teknolojik ders materyalleri ile yapıldığı eğitimidir. Bu yönüyle uzaktan eğitim modeli geleneksel öğretim yöntemlerinden farklı bir yapıya sahiptir (Aslantaş, 2014, s. 1).

Uzaktan eğitim kavramı olarak değerlendirildiğinde, zengin iletişim teknolojilerinden yararlanarak öğretim etkinliklerine katıldığı, eğitsel kaynak ve içeriklere eş zamanlı veya eşzamansız olarak erişebildiği öğretim sistemidir (Odabaş, 2003, s. 3). Diğer bir ifadeyle uzaktan eğitim “zaman ve mekândan ayrı, bilişim teknolojilerinden faydalanılarak yapılan, ekonomik ve etkileşimli bir eğitim modeli” şeklinde tanımlanmaktadır. Globalleşme, ekonomi ve siyasette olduğu üzere, eğitimde de seçenekleri artırmıştır. Uzaktan eğitim de artan seçeneklerden, belki de en ilgi çekici olanı olarak ortaya çıkmaktadır (Toker-Gökçe, 2008, s. 1). Dünya genelinde ilgi gören uzaktan eğitim yaklaşımının gelişimi ve yaygınlaşması farklı sebeplere dayanmaktadır. Bunların başlıcaları şunlardır (Özer, 1990, s. 2):

- Uzaktan eğitim, farklı sınırlara sahip erişkin ve çocukların meydana getirdiği geniş bir kesime ekonomik ve etkin şekilde eğitim sunma imkânı sunar.
- Uzaktan eğitim, bireylere, hayatlarının tüm süreçlerinde, ihtiyaçları olan farklı özellikte eğitim alma imkânı sağlar ve eğitimin demokratikleşmesine katkı sağlar.
- Uzaktan eğitim, geleneksel öğretim tekniklerinin sınırlılıklarını belli düzeyde aşarak, her insana, kendi adına uygun olan yöntem ve hızda, bulunduğu yerde öğrenme fırsatı sunar.

- Uzaktan eğitim için hazırlanan nitelikli öğretim materyalleri, geleneksel eğitimde faydalanan öğretim materyallerinin de yenilenmesine ve kalite düzeyinin artmasına yardımcı olur.

Uzaktan eğitim ile eğitim sektöründen teknoloji tüketimi arasında oldukça derin bir ilişki vardır. Uzaktan eğitimde faydalanan ilk teknoloji mektupken, zamanla radyo, TV, bilgisayar, internet ve “web” gibi yeni teknolojiler gündelik yaşamımıza girdikleri düzeyde uzaktan eğitim kapsamında da yer almıştır. Avrupa başta olmak üzere kimi ülkelerde uzaktan eğitim açık eğitim, açık öğrenim, uzaktan öğrenme kavramları ile birbirinin yerine kullanılmaktadır (Cabı ve Ersoy, 2017, s. 420). Günümüzde birçok yükseköğretim kurumunun dünyada gelişen pandemi nedeniyle uzaktan eğitime geçtiği de görülmektedir (Gökbulut, 2021, s. 160).

Açık veya uzaktan öğretim, öğretim amaçları ve öğretim konuları açısından örgün öğretim ile birebirdir. Fakat hedef kitle tasarımı ve hedef kitlenin var olması süreci bakımından örgün öğretimden farklılıkları bulunmaktadır. Açık öğretim, yaygın eğitim niteliklerinde olduğu gibi örgün öğretimden yeterli derecede fayda sağlayamayanlara dair bir fırsat eğitimi olarak görülür. Onun için yaygın veya yetişkin eğitimin hedef kitlesine göre öğrenmeye daha fazla isteklidirler (Keyifli, 2013, s. 211).

Yaygın din eğitimi de açık öğretimden bir öğretim aracı olarak faydalanmaktadır. Son zamanlarda özellikle yaygın ve yetişkin eğitimcilerinin eğitim seviyelerinin yükseltilmesi amacıyla, Anadolu Üniversitesi bünyesinde 1998 senesinde açılan İlahiyat Önlisans Programına çok sayıda diyanet mensubu din görevlisi katılım göstermiştir. Ardından, Ankara Üniversitesinde kurulan İlahiyat Lisans Tamamlama Programından önlisansı tamamlayan ve bu programa katılım sağlayacak puanı edinen görevlilerin açık öğretim düzeninden faydalanmaları sağlanmıştır (Keyifli, 2013, s. 211-212).

2.4.1.Uzaktan eğitimin amacı

Bilişim devrimi ile teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler çağdaş insanın iş yaşamında kendini sürekli olarak güncellemesinin gerekli kılmaktadır. Teknoloji alanında yaşanan değişikliklerin süreklilik göstermesi dolayısıyla, insanlar artık çalışma yaşamı içinde kendilerini geliştirme ihtiyacı hissetmişlerdir. Üniversiteler de teknolojik gelişmelerle birlikte, kişinin kendini yenileme gereksinimine yanıt vermede uzaktan

eğitim modelini kullanmaya başlamışlardır. Şüphesiz uzaktan eğitimin gelişme sebebi, yalnızca çağdaş insanın mesleki gelişiminde kendini geliştirme gereksinimi değildir. Ancak yaşadığımız dönemde, uzaktan eğitimden faydalananların önemli bir bölümü, çalışan ve çalışırken kendini geliştirme gereksinimi duyan ya da farklı bir meslek sahibi olmaya çalışan kişilerden oluşmaktadır (Toker-Gökçe, 2008, s. 1).

2.5.Çevrimiçi Eğitim Kavramı

Teknoloji alanında yaşanan gelişmelerin eğitim-öğretim sektörüne sağladığı en değerli iki katkı bilgisayar ve internettir. Bu iki faktörün eğitim öğretim kurumlarında bir arada kullanılması ile öğrenme alanında verimliliği artırılacağı öngörülmektedir. Hatta söz konusu teknolojilerin okul haricinde herhangi bir alanda kullanımı ile bireysel öğrenme olanaklı hale gelebilecektir (Tuncer ve Taşpınar, 2008, s. 125). Buna karşılık literatürde mevcut çalışmalar ve alanda yapılan uygulamalar uzaktan eğitim konusunda kaydedilen ilerlemelerin artan bir hız ile daha da artacağını ortaya koymaktadır. İnternetin yaygın hale gelmesi ve online eğitim faaliyetlerinin önemli hale gelmesi bu fikri desteklemektedir (Aydın, 2002, s. 28).

Bilindiği üzere yaşadığımız dönemde bilgi oldukça hızlı şekilde değişmekte, yetenekler eskimekte ancak pek çok eğitimci ve hatta eğitim kurumları bu hıza ayak uyduramamaktadır. Çağımızda istihdam koşulları bireylerin güncel bilgi ve yeteneklerine uygun olarak düzenlemektedir. Teknik yetiler teknoloji alanında yaşanan gelişmeler sonucunda değişime uğradığından ya da eskidiğinden bu yetenekleri edindirme konusunda ortaya çıkacak eğitim ihtiyacını giderme çevrimiçi öğrenme şeklinde sürekli aralıksız eğitimi savunan kuramlarla olanaklı hale gelebilecektir. İşte internet ve bilgisayarın bir arada kullanımı olarak nitelendirilen çevrimiçi öğrenme söz konusu yetersizlikleri ortadan kaldırmaya aday olan yeni bir eğitim akımı şeklinde ortaya çıkmaktadır (Tuncer ve Taşpınar, 2008, s. 127). Günümüzde yaygın olarak kullanılan çevrimiçi eğitim platformları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

Wikiler: İngilizce “What I Know is” sözcüklerinin kısaltması olan Wiki “Bildiğim kadarıyla” anlamına karşılık gelmektedir. Wiki, kişilerin konuyla ilgili olarak istedikleri şekilde düzenlemelerde bulunması anlamına karşılık gelen bilgi sayfalarıdır. Wiki aracılığı ile gruplar, basit anlamda ayrıntılı dökümanlar sunarak, bu bilgiler arasında yapılan değişiklikleri kontrol edebilir (Menteşe, 2013, s. 9).

Bloglar: Bloglar, bireysel görüşlerin ve ağ bağlantılarının uygulama üzerinden paylaşıldığı ortamlar şeklinde nitelendirilmektedir. Blogların modern bir gazetecilik algısının gelişimi olarak nitelendirilmesinin yanı sıra demokrasi anlayışına farklı bir bakış açısı getirmenin yeni bir tekniği ve kâr kaygısı bulunan önemli bir pazarlama kaynağı olarak ifade edilmiştir (Özüdoğru, 2014, s. 36).

Mikrobloglar: Blog sayfaları ile kıyaslandığında mikroblogların en dikkat çeken yönü kısa ve anlık mesajlarla diğer insanlara içerik aktarımı yapmaktır. Dünyanın herhangi bir bölgesinde gelişen bir olayın oldukça kısa bir zaman diliminde duyurulmasına yardımcı olan bloglar mikrobloglardır (Menteşe, 2013, s. 8).

Forumlar: Diğer sosyal medya uygulamalarında olduğu üzere forumlar da bilgi paylaşım siteleri arasında gösterilmektedir. Yaşadığımız dönemde yaygın şekilde tercih edilen forumların önemli bir kısmında yönetici veya moderatörler mevcut değildir. Forumların oluşumuna katkıda bulunan en önemli unsur forum üyeleridir. Yeterli sayıda katkı sağlayan üye bulunmadığı durumlarda forumlardan bahsedilmesi de mümkün değildir (Yağmurlu, 2011, s. 6).

Sosyal ağ siteleri: Sosyal uygulamalar internetin ilk formu ile hayatımızda yer alması ile özellikle Web 2.0 halinin temel bileşenlerinden biri olarak nitelendirilmektedir. Web 1.0 halinin IRC sohbet odaları, forumlar, arkadaşlık siteleri Web 2.0 teknolojileri ile yeni bir paylaşım anlayışıyla bazı yeniliklerle günümüzdeki MySpace ve Facebook gibi son derece kapsamlı sosyal platformlara evrilmiştir (Kahraman, 2014, s. 22).. Sosyal platformların en dikkat çeken örnekleri arasında başta Facebook yer almaktadır. Bu platforma bireyler arasında etkileşim sağlamayı hedefleyen en büyük sosyal platform kanalları arasındadır (Yağmurlu, 2011, s. 7).

Çevrimiçi öğrenmede iletişimin çeşidi açısından oldukça farklı bir yapı mevcuttur. Söz gelimi; tartışma grupları birden çok bireyin meydana getirdiği iki ayrı grubun (Çok-Çok) karşılıklı olarak iletişimine olanak tanırken, veri kütükleri açısından yalnızca tek boyutlu bir erişim mevcuttur. Çevrimiçi öğrenme sürecinde öğrenci öz değerlendirmede bulunabilirken, bu değerlendirme öğretmen veya bilgisayar tarafından da sağlanabilmektedir. Bunun yanı sıra senkronize olarak ve asenkronize öğrenme olanağı mevcuttur (Tuncer ve Taşpınar, 2008, s. 137). Çevrimiçi eğitimde kullanılan her öğrenme yöntemi öğrencilerin gelişimlerini farklı düzeylerde desteklemektedir. Bu alanda yapılan

alışmalar geleneksel yöntem ile kıyaslandığında evrimii öğrenmenin akademik gelişimi daha fazla arttırdığını göstermektedir (Balliel-Ünal, 2017, s. 481; Usta ve Mahiroğlu, 2008, s. 1).

Geleneksel yöntemlere kıyasla ğrenci gelişimine daha fazla katkı sağlasa da evrimii eğitimin başarılı olması eğitim sisteminin kalitesi ile yakından ilişkilidir. Çevrimiçi eğitimde kaliteyi oluşturan unsurlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Vesel, 2005, s. 2);

- Öğrencinin ğrenme programına dahil olması için aktiviteyi planlaması ve uygulaması gerekmektedir.
- Kurslar ğrencilerin hedef ve isteklerine olanak sunar. Öğrenci odaklı olarak oluşturulur. ğrenme, ğren kişinin diğer ğrenci ve öğreticiler ile yüksek nitelikte, hızlı ve kolay iletişimi içerir.
- Uzaktan ğrenme sürecinde barınma ortamı öğrencinin yaşamını sürdürdüğü yerdir. Eğitim maddi olanaklar imkn verdikçe zaman ve mekân fark etmeksizin uygun hızda sürdürülür.

Online eğitim son yıllarda giderek yaygınlaşmıştır. Bilindiği üzere insanlık tarihi 2020 yılının başında in'in Wuhan kentinde çıktığı bilinen bir virüsün tehdidi altında kalmıştır. Bu virüsün oldukça hızlı şekilde yayılım göstererek bütün dünyayı tehdit eder duruma gelmesi, ekonomiyi küresel boyutta etkilemesi nedeniyle, çeşitli tedbir ve uygulamalar geliştirilmiştir. Bu uygulamaların arasında ilk olarak sıkıyönetim, karantina, uçuş yasakları gibi devletler ya da yerel yönetimlerce uygulanan eylemler ve sosyal mesafeye dikkat edilmesine ilişkin çalışmalar mevcuttur (Telli-Yamamoto ve Altın, 2020, s. 25).

Türkiye'de son yıllarda hızlı gelişim gösteren evrimii eğitim uygulamalarının temelini 1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlayan uzaktan eğitim faaliyetleri oluşturmaktadır. Uzaktan eğitim faaliyetler özellikle 1990'lı yılların sonu ile 2000'li yılların başlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak hız kazanmıştır. Bu süreçte uzaktan eğitim uygulamaları her eğitim kademesinde etkili bir biçimde uygulanabilir hale gelmiştir (Bozkurt, 2017, s. 86). Günümüzde zellikle Covid-19 pandemisinin etkisi ile evrimii eğitim faaliyetlerinin ülke geneline yayıldığı görülmektedir. Ancak mevcut evrimii eğitim uygulamalarında öğrenciler arasında

teknolojiye ulaşamamaktan kaynaklı olarak fırsat eşitsizliği gözlenmesi, ölçme ve değerlendirme süreçlerinin sağlıklı olmaması ve derse katılım ile etkileşim konularında problemler yaşanması uygulamaların temel sorunları arasında gösterilmektedir (Özdoğan ve Berkant, 2020, s. 13).

2.6.Tarihi Süreç İçinde Din Görevlisi Olarak İmam-Hatip Ve Müezzin-Kayyım

2.6.1.İmam-hatip

Camideki hizmetlerin sürdürülmesinde en önde rol oynayan imama- hatiplerden gerçekleştirmeleri talep edilen görevlerin bazıları şu şekildedir (Keyifli, 2013, s. 279):

- Cami ve mescitlerde vakit namazları ile Cuma,
- Bayram ve teravih namazlarını,
- Cenaze namazını kıldırarak,
- Başkanlık ve müftülükçe derlenen ya da müftülükçe değerlendirildikten sonra okunması gereken Cuma ve bayram hutbelerini,
- Gereksinime göre vakit namazlarından önce ya da sonra Kur'an-ı Kerim okumak,
- Müftülük tarafından gerçekleştirilecek bir program gereğince mukabele okumak,
- Gerek duyulduğu zaman dini gün ve gecelerde planlanacak programlarda görev almaktır.

İmam-Hatiplere sunulan bu görevde halkın dini konularda bilgilendirilmesi ile beraber ibadet alanlarının yönetilmesi sorumluluğu da bulunmaktadır. Bu görevlerden bazıları şu şekildedir: “Teberrukat eşyasının korunmasını ve temizliği ve bakımını sağlamak, görevli sorumlu olduğu camideki müezzin-kayyımları denetlemek, minarenin ve ses cihazının ibadet haricinde kullanılmasını engellemek, mahalli örf ve adetler de düşünülerek; vakit namazlarından en az 20 dakika, Cuma ve bayram namazlarından ise bir saat önce camide yer almak, gerekli denetleme ve kontrolleri gerçekleştirmek ve ezan okunmadan önce yerini almak, müftülükçe belirlenecek esaslara göre yerli ve yabancı ziyaretçilerin camiye ziyaretleri hakkındaki konuları düzenlemek, her ne şekilde olursa olsun cami içerisinde ya da müftülükten izinsiz caminin avlusunda ya da müstemilatında kayıtlı, kayıtsız para toplanmasını önlemek, başkanlık ve müftülük kurallarından, cami hizmetleri hakkında olanları, camilerde uygulamak ve bunlardan cemaate bildirilmesi gerekenleri, amacına uygun bir şekilde cemaate duyurmak, cami ve müstemilatında

gerçekleştirilecek her çeşit tamir ve değişikliklerden müftülüğü bilgilendirmektir (Keyifli, 2013, s. 279).

İmam-hatiplerden istenilen bu sorumlulukları gerçekleştirmelerinde çoğu zaman yetersiz kaldıkları sıklıkla bahsi geçen konular arasında yer almaktadır. Bunun sebepleri üzerinde durulmalı ve camileri yalnızca dini bilgilerin öğretildiği ve ibadet edilen yerler olmak konumundan çıkararak görevleri içerisine sosyal ve kültürel sorumlulukları da eklenmelidir. Bunun için de yeterlilikleri tekrar gözden geçirilmeli, çağımız koşullarının dikkate alındığı yeterlilikleri taşıyor duruma getirilmelidir (Keyifli, 2013, s. 280).

2.6.1.1.İmam

İslâm'ın erken dönemden itibaren “imam”, kendisine uyulan, önder anlamları sebebiyle cemaate namaz kıldırarak kimse için kullanılan bir sözcük olsa da zamanla siyasi içerik kazanmış bir kavram olarak “halife” ile eş anlamlı olacak şekilde kullanılmış ve toplumun başında bulunarak onları sevk ve idare eden kimse için de kullanılmaya başlanmıştır (Yoldaş, 2019, s. 243). Günümüzde sözlükte imâm “kendisine uyulan kimse” demektir. Toplumun başında bulunan ve toplumun fertlerini yönlendiren kişiler imam diye anılmıştır. İmamın sevk ve idare ettiği toplum ise ümmet kelimesiyle karşılanmıştır. Bu durumda imam “ümmetin idaresini üstlenen kişi”, imâmet “imamın üzerine aldığı görev” anlamına gelmektedir (islamansiklopedisi.org.tr). Gerek İslâm'ın ortaya çıktığı dönem gerekse de İslâm'ın yayıldığı dönemlerde camiler önemli birer ibadet ve din eğitim merkezi olarak görülmüş, bu nedenle imamlığa her dönem önem verilmiştir (Bulut, 2019, s. 53).

2.6.1.2.Hatip

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre bayram namazları ile Cuma namazlarının öncesinde camilerde hutbe okuyan kişilere “hatip” denilmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Cuma namazı ile bayram namazlarının öncesinde hutbe okumalarının yanında kutsal gün ve gecelerde de hutbe okuyan hatipler yaygın din eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadırlar (Bulut, 2019, s. 54).

2.6.2.Müezzin-Kayyım

Yukarı da imam ve hatip kavramları ayrı ayrı tanımlanmıştır. Halk arasında müezzin ve kayyım kavramlarının daha iyi anlaşılması için söz konusu iki kavramında ayrı ayrı tanımlanması gerekmektedir (Bulut, 2019, s. 55).

2.6.2.1.Müezzin

Müezzin, namaz vakitlerinin gelmiş olduğunu yüksek bir noktaya çıkarak vaktin geldiğini bildirmek adına ezan okur. Müezzinin sesinden ezanı duyan Müslümanlar, namaz vaktinin girmiş olduğunu öğrenirler. Müezzinin cami görevi ezanı okumakla bitmez. Birtakım durumlarda cemaate namazı kıldırma konusunda komutları yineleyerek imama yardımda bulunurlar, namaz öncesi, ara ve sonlarındaki dua ve tesbihatı okurlar (Keyifli, 2013, s. 280).

2.6.2.2.Kayyım

Sözlük anlamı olarak kayyım “bir işi üstlenen ve yerine getiren kimse” olarak tanımlanmaktadır. Hukuki açıdan ele alındığı zaman kayyım “kısıtlı kişiler adına tasarrufta bulunması için hâkim tarafından tayin edilen kimse” şeklinde tanımlanmaktadır. Din işleri kapsamında ele alındığı zaman ise kayyım “camilerde temizlik işlerini yapan birey” olarak bilinmektedir (Özmel, 2002, s. 107; Akt. Bulut, 2019, s. 56).

2.7. Diyanet İşleri Başkanlığı ve Yaygın Din Eğitimi

Çalışmanın bu bölümünde Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yürütülen hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.7.1.Diyanet İşleri Başkanlığı ve Hizmet İçi Eğitim

Din ve Eğitim kavramları geçmişten günümüze insanların ihtiyaç duydukları en önemli faktörlerin başında gelir. Din ve Eğitim ifadelerinin tanımlarında farklılık olduğu gibi din eğitimi kavramında da farklılıklar mevcuttur. Bazı eğitim uzmanlarının din eğitimi kavramını açıklarken eğitim kavramını ilk sıraya almaları bazılarının ise önce din kavramını öne alarak din eğitimi kavramını tanımlamaya çalışmışlardır (Bulut, 2019, s. 31). Bunun yanında bireylerin eğitim hayatında önemi bir rolü olan din eğitiminin aile ortamında daha sonra örgün eğitim ve yaygın eğitim kısmında yer almaktadır. Bu sebeple din konusunda bilgi sahibi olmak bireylerin yetişkinlik döneminde de ihtiyacını hissettirmektedir. Buna bağlı olarak din eğitiminin yaygın eğitim tarafında görev alacak

insanların iyi yetişmesi ve din eğitimini ülkemizde en iyi şekilde verilmesini gerekli kılan önemli bir konu alanıdır (Coşkun, 2010, s. 23). Bu eğitimin en iyi şekilde verilmesi için hem özel hem de kamu kurumlarında görev yapanların görevlerine uyum sağlama, teknolojik ve bilimsel gelişmelere karşı yeterliliğini arttırmak, hizmet kalitesini üst seviyeye çıkarmak, mesleki olarak kariyer gelişimini sağlamak ve ihtiyaç duyulan görevli eksikliğini gidermek ve görevlileri motive etmek için uzun veya kısa vadede planlı ve süreli olarak düzenlenen etkinliklere hizmet içi eğitim adı verilmiştir (Bulut, 2019, s. 38). Hizmet içi eğitim diğer kurumlarda olduğu gibi Diyanet İşleri Başkanlığı açısından da bir seviyeye kadar eğitim almış görevlilerini, kurumun sürdürülebilirliğini, hedefleri ve beklentileri açısından hizmet içi eğitimlere dâhil etmek görev arz etmektedir (Dam ve Ertürk, 2020, s. 102). Türkiye içinde bulunduğu şartlar gereği zaman geçtikçe din görevlilerinin eğitim seviyeleri yükselmektedir. Ayrıca din görevlileri hem görev hizmetlerine devam etmekte bununla birlikte üniversite veya yüksekokul bitirmektedirler. Bunun yanında Diyanet İşleri Başkanlığı ülkede genel olarak din hizmeti ve din eğitimi sunan görevlilere gerekliliği hizmet bilgi ve becerileri daha iyi kazandırabilmek için çeşitli geliştirme programları başlatmış, bu sayede din hizmeti sunan personellerin yeterlik şartları ortaya çıkarılmıştır (Aras, 2010, s. 105). Bu açıklamalar doğrultusunda Diyanet İşleri Başkanlığında görev yapan bütün personellerin hizmette etkinliği arttırmak, verimli olarak daha iyi hizmet vermesini sağlamak, onların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve görevlileri bir üst görevlere yeterli bir personel olarak hazırlamak amacıyla; Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı 10 dini yüksek ihtisas merkezi ve 21 eğitim merkezi müdürlüğü aracılığı ile hizmet içi eğitim görevleri icra edilmektedir. Bu görevleri de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 216. Maddesi gereğince merkeze bağlı 10 yüksek ihtisas ve 21 eğitim merkezi müdürlüğü sürdürmektedir (DİB Faaliyet Raporu, 2019, s. 19-20). Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nin 23. maddesine göre bu hizmet içi eğitimleri Dini Yüksek İhtisas Merkezleri ile Eğitim Merkezleri tarafından yapılması ifade edilmiştir. İhtiyaç duyulan durumlarda ise programın özelliğine bakılarak ve bu durum dikkate alınarak merkezin uygun gördüğü yerlerde gerçekleştirilebileceği açıklanmıştır. Bu eğitim programlarının yürütülmesinde çeşitli kurum ve kuruluşlar ile hareket edilebilmekte ve gerekli durumlarda ise hizmet satın alma durumları gerçekleştirilmektedir (Dam ve Ertürk, 2020, s. 111). Görevlilerin içinde bulundukları makamı en iyi şekilde ve en verimli şekilde görevlerini icra edebilmesi, eksik kaldığı

özelliklerinin giderilmesi, değişen günümüz şartlarına ayak uydurması ve gelecek görevlere hazır hale getirilmesi amacı ile eğitim veren bu ihtisas kursları Diyanet İşleri Başkanlığı açısından önemli bir yere sahip ve talep edilen ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır (Coşkun, 2010, s. 19).

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın eğitim hizmetlerinin süreci olarak, Merkez'de 1965 yılına kadar din eğitimi ve hizmet içi eğitim görevlerini organize eden bir birimin olmadığı, 1965 yılında 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunu'nun 6. maddesi ile 'Dini Hizmetler ve Din Görevlilerini Olgunlaştırma Dairesi Başkanlığı' oluşturulmuş ve bu birim içerisinde yer alan "Olgunlaştırma Müdürlüğü"nce eğitim hizmetleri faaliyetine başlamıştır. 24.02.1978 tarihli ve 7/14656 sayılı Bakanlar Kurulu Karar'ına istinaden iki birim olarak "Dini Hizmetler Dairesi Başkanlığı" ve "Olgunlaştırma Dairesi Başkanlığı" birimleri olarak düzenlenmiştir. Bu zamanda itibaren hizmet içi ve din eğitim hizmetleri sabit bir birim tarafından organize edilmeye başlanmıştır. 1984 yılında ise 190 sayılı "Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ve 3046 sayılı "Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" unca bu birimin ismi "Din Eğitimi Dairesi Başkanlığı" olarak adlandırılmıştır. Böylelikle Hizmet İçi Eğitim, Program Geliştirme ve Din Eğitimi adı altında şube müdürlükleri oluşturulmuştur. Son olarak 01.07.2010 tarihinde onaylanan ve 13.07.2010 tarihinden 27640 sayılı Resmî Gazete 'de yerini olarak 6002 sayılı kanun ile Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir.

(<https://egitimhizmetleri.diyanet.gov.tr/sayfa/53/tanitim>, Erişim Tarihi 10.09.2020)

2.7.2. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde gerçekleştirilen hizmet içi uygulamalarında seminerlere dahil olan öğretmenler, hizmet içi uygulamalarının öğretmenlerin beceri ve davranışlarına olumlu yönde katkısının olduğu ifade edilmiştir. Bir diğer bağlamda Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 4-6 yaş arasındaki öğrencilere etkili ve kalitesi eğitim almalarını sağlamak açısından program, yönetim, donanım, fiziki yapı ve doküman gibi eğitim öğelerinin etkili bir biçimde sunulması için elde edilen deneyimler ve bilimsel çalışmalar öncülüğünde beklenti ve ihtiyaçlara göre geliştirilmelidir (Yağcı 2020, s. 15). Bu sebeple Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı eğitim merkezlerinde veya uygun olan farklı yerlerde her yıl gerçekleştirilecek ve hizmet içi eğitimlerin verileceği buna dâhil

olacak 100-150 kişilik gruplar ile de alanında gerçekten kendini ispatlamış uzmanlar tarafından bu eğitimlerin verilmesi onların ihtiyaçlarına karşılık gelecektir. Bu kurslar görevini icra edenlerin İslam'ı daha doğru bir şekilde anlamalarını ve yaşadıkları ortamı da daha iyi tanımalarına pozitif yönden katkı sağlayacağı, din hizmetlerindeki seviyeyi artıracak ve çalışanların kendilerine olan öz güvenlerini daha da pekiştirecektir (Seyhan 2011, s. 234). Hizmet içi Uygulamalarının Diyanet İşleri Başkanlığı dâhilinde olması, gerekli durumlarda değişikliklerin yapılması ihtiyaç duyulan durumların düzenlenmesi yapının dinamik bir kurguda devam ettiğini göstermektedir (Kara 2006, s. 28). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın eğitim hizmetleri ve program geliştirme merkezlerinin Cami ve Kur'an kurslarına uygun şekilde programa içinde bulunan öğrencilerin özelliklerine uygun ve din öğretiminde teknolojik gelişmelerde faydalanılması ve programların hazırlanması ve uygulanması açısından yaygın din eğitimi veren kuruluşlara liderlik etmelidir (Erpay 2019, s. 1350). Diyanet İşleri Başkanlığı Din hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için öncelikle bu görevleri icra eden çalışanların sahip olmaları zorunda oldukları bilgi, beceri ve yeterliliklerin, etkili ve hızlı bir şekilde ekonomik durumunun da dikkate alınarak kazandırılmasını sağlamak hedefi ile eğitimde ekonomiklik unsurunu da dikkate alarak yerelinde ihtiyaca karşı hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemesine olanak sağlanmıştır (Doğan 2013a, s. 93). Görevde yeterlilik özelliği meslekte verimli olmak açısından önemli bir faktördür. Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde müftülüklerde düzenlenen hizmet içi seminer ve kursların personellerin gelişimi açısından önemli bir etkisinin olduğu ifade edilmiştir (Ayvaz 2018, s. 121). Diyanet işleri başkanlığı bünyesinde bulundurduğu personellere görevlerinde etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmak, verilen yeni görevlere kolaylıkla uyum sağlamak ve daha kıdemli görevlere hazırlamak hedefi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 216. Maddesi gereğince merkeze bağlı 10 dini yüksek ihtisas ve 21 eğitim merkezi müdürlüğü ile hizmet içi eğitim etkinlikleri sürdürülmektedir. 2019 yılının sonu ile merkeze bağlı dini yüksek ihtisas ve eğitim merkezlerinde farklı görev ve birimlerde toplam 1269 personel hizmet vermektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Faaliyet Raporu 2019, s. 20). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları olarak, Aşere-Takrib Kursu olarak merkezin dâhiline camilerde görev yapan personellerin, Kur'an-ı Kerim'i makamına uygun, güzel ve doğru okumalarını sağlamak, görevlilerin kıraat ilmi hakkında yeterli bir bilgi birikimine sahip olmaları, kıraat ilminde

personellerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve bu kısımda ihtiyaç duyulan görevlilerin yetiştirilmesi amacı ile otuz altı ay süre ile bu kurs düzenlenmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Faaliyet Raporu 2019, s. 94). Tashih-i Huruf Kursu olarak Cami Hizmetleri ve Kur'an kursu faaliyetlerini icra eden görevlilerin bilgi ve becerilerine olumlu yönde katkı sağlamak, topluma daha verimli ve etkin bir din hizmeti vermek, Kur'an-ı Kerim'in okunması esnasında meydana gelen telaffuz hatalarını ortadan kaldırmak, Kur'an-ı Kerim'i anlam bütünlüğü içerisinde ses ve seda özelliklerine dikkat ederek güzel icra edilmesini sağlamak hedefiyle altı ay düzenlenmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Faaliyet Raporu 2019, s. 94). Tashih-i Huruf Rehber Öğretici Kursu düzenlemekte ve Dini Musiki Kursu olarak da camide veya cami dışında gerçekleştirilen etkinlik, toplantı ve sosyal kültürel faaliyetlerde ihtiyaç duyulan musiki alanındaki ihtiyaçları yerine getirebilecek beceri ve yeteneklere sahip bu amaç ile oluşturulan gruplarda ekip çalışmasına yatkın, toplum içerisinde gerçekleştirilen dini etkinlikleri icra ve idaresinde yetenekli olan görevlilerin yetiştirilmesi için yapılmaktadır. (Diyanet İşleri Başkanlığı Faaliyet Raporu 2019, s. 94). Etkili din personeli etkin din hizmeti olarak din hizmeti veren personellerin buluşması hizmet içi eğitim semineri, il buluşma toplantıları, 4/B' li sözleşmeli görevliler için mesleğe hazırlık eğitimi, il müftüleri istişare toplantısı, ilçe müftüleri kongresi, il müftü yardımcıları semineri, vaizlere yönelik ve murakıplar için hizmet içi eğitim, 4-6 yaş Kur'an kursu öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim, il gençlik koordinatörlerine yönelik hizmet içi eğitim, göç koordinatörlerine yönelik hizmet içi eğitim, ADRB koordinatörlerine yönelik hizmet içi eğitim semineri, Yaz Kur'an kursu öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim semineri, A-B grubu cami personellerine yönelik hizmet içi eğitim semineri, Sağlık merkezlerinde manevi danışmanlık ve rehberlik hizmeti veren görevlilere yönelik hizmet içi eğitim semineri, Murakıplar hizmet içi eğitim semineri, maaş ve hitap işlemleri bölümden görev yapan personellerin için hizmet içi eğitim semineri gibi hizmet içi eğitim uygulamaları icra edilmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı Faaliyet Raporu 2019, s. 95-96). Temel Eğitim Kursu olarak da merkezde çalışan aday memur olarak görevini icra eden Din İşleri Yüksek Kurulu Uzman Yardımcısı, Diyanet İşleri Uzman yardımcısı ve Avukatlara yönelik hizmet içi eğitim uygulaması yapılmıştır. (DİB Faaliyet Raporu 2019, s. 97). Hazırlayıcı Eğitim Kursu da başkanlığın Hukuk Müşavirliği dâhilinde görevini icra eden Diyanet İşleri Uzman Yardımcısı ve Avukatlara özel verilen hizmet içi uygulamasıdır (DİB Faaliyet Raporu

2019, s. 97). Son olarak yurt dışında din görevini icra eden yerel personeller için gerçekleştirilen, Müslüman olan ülkelere ve topluluklara devletin sağlamış olduğu iyi ilişkiler aracılığıyla merkezin de geliştirdiği etkinlikler sayesinde yurt dışındaki ülke ve topluluklara görev alan din görevlileri ve öğrenciler ülkemizi ziyaret etmekte bu sayede çeşitli eğitim programlarına dâhil edilmektedirler (DİB Faaliyet Raporu 2019, s. 97).

2.8. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim İlahiyat Fakültesi

Bilindiği gibi eğitim sistemi içerisinde yürütülen eğitim faaliyetleri örgün ve yaygın eğitim olarak iki gruba ayrılmaktadır. Örgün eğitim programları ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kademelerinde yüz yüze gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri arasında yer almaktadır. Uzaktan eğitim faaliyetleri ise yaygın eğitim kapsamında değerlendirilmektedir. Bilindiği gibi yaygın eğitimin başarılı olması için belirli bir sistem içinde hareket edilerek uygulanması gerekmektedir. Bu durum zaman içerisinde yaygın eğitimin daha sistemli ve işlevsel hale getirilmesi için bazı düzenlemeler yapılmasına zemin hazırlamıştır. Türkiye’de Anadolu Üniversitesi bünyesinde açılan açık öğretim programları da söz konusu düzenlemelerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Açıköğretim Fakültesinde yer alan programların birisi de İlahiyat Fakültesidir. Son yıllarda açık öğretimin yaygınlaşmasına paralel olarak din eğitiminde de açık öğretim programına katılımın arttığı görülmektedir. Buna karşılık Açık Öğretim İlahiyat Fakültesi öğrencileri üzerinde yürütülen bilimsel çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bunun yanında İlahiyat Fakültesi öğrenimi gören öğrencilerin büyük bir bölümü din alanında hizmet veren meslek gruplarında yer almaktadır. Bu nedenle din alanında yer alan meslek mensuplarına kolay bir şekilde ulaşabilmek için Açık Öğretim İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin örneklem grubu olarak seçilmesi oldukça mantıklı bir yaklaşımdır. Bu nedenle yapılan bu çalışmada da örneklem grubu Açık Öğretim İlahiyat Fakültesi öğrencilerinden seçilmiştir.

3.YÖNTEM

3.1.Araştırma Modeli

Yapılan bu araştırmada sosyal bilimler ile eğitim bilimleri literatüründe yaygın olarak kullanılan betimsel çalışma modellerinden “Tarama Yöntemi” kullanılmıştır. Tarama modeline göre yürütülen çalışmalarda araştırmacılar yanıt bulmak istedikleri sorulara yönelik hipotezler geliştirmekte, hipotezleri test etme aşamasında ise anket, ölçek ve veri analizlerinden yararlanmaktadır. Bunun yanında tarama modeline göre yürütülen çalışmalarda büyük örneklem gruplarının konuya ilişkin görüşleri bazı değişkenlere (yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet vb.) göre incelenmektedir (Can, 2014, s. 8). Bu kapsamda yapılan bu araştırmada da katılımcıların konuya ilişkin görüşleri bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bilimsel çalışmalarda daha önce belirlenmiş olan araştırma sorularına yanıt bulmamızda kullanılacak olan ver ya da bilgiler araştırmanın tüm kitlesinden veya bütün kitleyi temsil ettiği varsayılan, diğer bir ifadeyle, araştırmadaki tüm kitlenin özelliklerini temsil kabiliyeti olan küçük bir parçadan yola çıkılarak elde edilmektedir. Bütün kitle incelenerek verilerin elde edilmesine tamsayım, bütün kitlenin bir kısmı incelenerek elde edilen sonuçlardan bütün kitleye yönelik tahminlerde bulunmaya da “örnekleme (sampling)” adı verilmektedir (Baştürk ve Taştepe, 2013, s. 131).

Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda araştırma sürecinin en önemli bölümünü oluşturan konuların başında örneklemin tespit edilmesi gelmektedir. Örneklem seçimi ve sayısının belirlenmesini önemli hale getiren konuların başında araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması gelmektedir. Yapılan çalışmaların büyük bir bölümünün örneklem grubu evren içerisinde basit tesadüf yöntemi ile seçilmiş kişilerden meydana gelmektedir. Söz konusu örneklem seçim yöntemi evrendeki bireylerin tesadüfen seçilerek örnekleme alınmasını ifade etmektedir. Bundan dolayı basit tesadüf örnekleme seçim yönteminde evrende bulunan her bireyin örnekleme seçilme olasılığı eşittir (Koç-Başaran, 2017, s. 487).

Yapılan bu araştırmanın evrenini Anadolu Üniversitesi Açıköğretim İlahiyat Programı öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise 2020-2021 eğitim ve öğretim yılı içinde Anadolu Üniversitesi Açıköğretim İlahiyat Programında

öğrenim gören 2655 lisans öğrencisinden meydana gelmiştir. Araştırmanın örneklem grubunun belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Yüzde 95 güven aralığında yapılan çalışmalarda evrenin 1.000.000 kişi olduğu durumlarda örneklem sayısının 384 olması gerektiği belirtilmektedir (Can, 2014, s. 8). Bu kapsamda örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmada literatür taraması yapılarak araştırmacı tarafından hazırlanan anket formundan yararlanılmıştır. Veri toplama anketi üç bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde araştırmaya katılan önlisans öğrencilerinin yaş gruplarını, medeni durumlarını, eğitim durumlarını, meslek gruplarını, çalıştığı yerleşim yerini ve mesleki kıdemlerini belirlemeyi amaçlayan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. Veri toplama aracının ikinci bölümünde önlisans öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan 16 madde yer almaktadır. İkinci bölümden sonra katılımcıların daha önceden hizmet içi eğitime katılma durumlarını belirlemeyi amaçlayan toplam altı soru yer almaktadır. Veri toplama anketinin üçüncü ve son bölümünde ise önlisans öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan 26 madde yer almaktadır. Veri toplama anketi Ekler bölümünde sunulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin, hizmet içi eğitime katılma durumlarına ilişkin bilgilerinin ve ankette yer alan hizmet içi eğitim ve uzaktan hizmet içi eğitimle ilgili sorulara verdikleri yanıtların yüzdelik dağılımlarının belirlenmesinde frekans analizi kullanılmıştır. Uzaktan eğitim ve uzaktan hizmet içi eğitimle ilgili ifadeler verilen yanıtların medeni duruma göre karşılaştırılmasında Mann Whitney U analizi kullanılırken, yaş grupları, eğitim durumları, meslekleri, çalıştıkları yerleşim yeri türü ve mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H analizi kullanılmıştır. Mann Whitney U testi parametrik olmayan verilerde iki kategorili bağımsız değişkenlere ait ortalamaların kıyaslanmasında kullanılan bir analiz yöntemi olduğundan dolayı tercih edilmiştir. Kruskal Wallis H testi parametrik olmayan verilerde üç veya daha fazla kategorili bağımsız değişkenlere ait ortalamaların kıyaslanmasında kullanılan bir analiz yöntemi olduğundan dolayı tercih edilmiştir.

4.BULGULAR VE YORUM

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Değişken	Alt değişken	F	%
Yaş grubu	18-24	346	13,0
	25-34	1203	45,3
	35-44	753	28,4
	44+	353	13,3
Medeni durum	Evli	1617	60,9
	Bekar	1038	39,1
Eğitim durumu	İmam Hatip Lisesi	360	13,6
	Diğer Lise Türleri	1137	42,8
	Ön Lisans	663	25,0
	Lisans	495	18,6
Meslek	İmam-Hatip	125	4,7
	Müezzin-Kayyım	22	0,8
	İhtisas Kursiyeri	47	1,8
	Memur	994	37,4
	İşçi	912	34,4
	Serbest Meslek	285	10,7
	Esnaf	33	1,2
	Ev hanımı	107	4,0
	İşsiz	130	4,9
Çalıştığı yerleşim yeri	İl	1605	63,9
	İlçe	750	29,9
	Köy- Kasaba	156	6,2
Mesleki kıdem	1-5 yıl	671	34,8
	6-10 yıl	520	26,9
	11-15 yıl	322	16,7
	16-20 yıl	144	7,5
	20+ yıl	273	14,1

Araştırmaya katılanların %13'ü 18-24 yaş grubunda, %45,3'ü 25-34 yaş grubunda, %28,4'ü 35-44 yaş grubunda, %13,3'ü 44+ yaş grubunda, %60,9'u evli, %39,1'i bekar, %13,6'sı İmam Hatip Lisesi mezunu, %42,8'i diğer lise türleri mezunu, %25'i ön lisans mezunu, %18,6'sı lisans mezunudur. Çalışan katılanların %4,7'si İmam-Hatip, %0,8'i Müezzin-Kayyım, %1,8'i İhtisas kursiyeri, %37,4'ü memur, %34,4'ü işçi, %10,7'i serbest meslek mensubu, %1,2'si esnaf, %4'ü ev hanımı, %4,9'u işsizdir. Çalışan katılımcıların %63,9'u il merkezinde çalışırken, %29,9'u ilçe merkezinde çalışmakta, %34,8'i ise köy-kasabada çalışmakta ve çalışan katılımcıların %34,8'i 1-5 yıldır çalışırken, %26,9'u 6,10 yıldır çalışmakta, %16,7'si 11-15 yıldır çalışmakta, %7,5'i 16-20 yıldır çalışmakta, %14,1'i 20+ yıldır çalışmaktadır.

Tablo 2 Katılımcıların Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumları ve Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Sorular	Yanıtlar	f	%
Uzaktan hizmet içi eğitim alma durumu	Evet	776	29,2
	Hayır	1879	70,8
Tekrar uzaktan hizmet içi eğitime katılmak isteme durumu	Evet	666	85,8
	Hayır	110	14,2

Tablo 3. Katılımcıların Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumları ve Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Üst birimleri tarafından uzaktan hizmet içi eğitime dair ihtiyaç belirleme çalışmalarının yapılma durumu	Evett	539	69,5
	Hayır	237	30,5
Genel anlamda İmam-Hatip, Müezzin-Kayyımlar ve İhtisas Kursiyerlerinin uzaktan eğitim sonucu edindikleri mesleki yeterlikleri yeterli bulma durumları	Oldukça yetersiz	83	10,7
	Yetersiz	72	9,3
	Orta	227	29,3
	Yeterli	210	27,1
	Oldukça yeterli	184	23,7
Pandemi süreciyle birlikte görev yapılan meslekle ilgili herhangi bir platform üzerinden uzaktan eğitim alma durumu	Evett	361	46,6
	Hayır	414	53,4
Uzaktan hizmet içi eğitimlerde görevlendirilen eğitimcilerin öncelikli olarak kimlerden seçilmesi gerektiğine ilişkin görüşler	Uzaktan eğitim alanında alan uzmanı akademisyenler	572	73,7
	İlgili konuda kendini geliştirmiş herhangi birisi	130	16,8
	Diyanet İşleri Başkanlığı'nın uzaktan hizmet içi eğitim alanındaki kurs öğretmenleri	19	2,4
	Uzaktan eğitimde tecrübeli imam-hatipler	15	1,9
	Uzaktan eğitimde tecrübeli müftüler	15	1,9
	Uzaktan eğitimde tecrübeli vaizler	15	1,9
	Diğer	10	1,3

Araştırmaya katılanların %29,2'si uzaktan hizmet içi eğitim almıştır. Uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların %85,8'i tekrar uzaktan hizmet içi eğitime katılmak istiyor, %69'u üst birimleri tarafından uzaktan hizmet içi eğitime dair ihtiyaç belirleme çalışmaları yapıldığını, %10,7'si uzaktan hizmet içi eğitim ile edinilen bilginin oldukça yetersiz olduğunu ifade ederken, %9,3'ü yetersiz olduğunu, %29,3'ü orta düzeyde yeterli olduğunu, %23,7'si oldukça yeterli olduğunu, %46,6'sı pandemi sürecinde meslekleri ile ilgili olarak uzaktan eğitimle ders aldığını ifade etmektedir. Uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların %73,7'si bu eğitimin alanında alan uzmanı akademisyenler tarafından verilmesi gerektiğini ifade ederken, %16,8'i ilgili konuda geliştirmiş herhangi biri tarafından bu eğitimin verilmesi gerektiğini, %2,4'ü Diyanet İşleri Daire Başkanlığı'nın uzaktan hizmet içi eğitim alanındaki kurs öğretmenleri tarafından verilmesi gerektiğini, %1,9'u uzaktan eğitimde tecrübeli imam-hatipler tarafından verilmesi gerektiğini, %1,9'u uzaktan eğitimde tecrübeli müftüler tarafından verilmesi gerektiğini, %1,9'u uzaktan eğitimde tecrübeli vaizler tarafından verilmesi gerektiğini, %1,3'ü diğer kişiler tarafından bu eğitimin verilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Tablo 3 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları ve Ortalama Puanları

Görüşler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	$\bar{X}$
1. Uzaktan eğitim yer ve zaman anlamında esneklik sağlamaktadır	12,4	7,3	5,6	23,4	51,3	3,94
2. Uzaktan eğitimle yapılan öğrenme kalıcılığı artmaktadır	13,8	12,4	14,4	23,5	36,0	3,55
3. Uzaktan eğitim ile öğrenenler bireysel farklılıklarına göre öğrenme sağlamaktadır	12,4	10,0	12,3	29,0	36,3	3,67
4. Uzaktan eğitim öğrenenlerin daha aktif olmasını sağlamaktadır	13,8	12,3	11,3	24,4	38,2	3,61
5. Öğrenciler uzaktan eğitimle verilen derslere ait konuları öğrenmektedir	12,3	9,6	10,1	28,8	39,2	3,73
6. Uzaktan eğitimin geleneksel eğitime göre daha verimli olduğu düşünülmektedir	14,9	12,6	13,7	19,9	38,9	3,55
7. Zaman ve mekân esnekliği nedeniyle uzaktan eğitim rahatlığı sağlamaktadır	12,6	7,3	6,5	22,7	50,9	3,92
8. Uzaktan eğitimin avantajlarını göz önüne alındığında her bireye uygun olduğu düşünülmektedir	12,8	7,6	7,5	20,6	51,5	3,90
9. Uzaktan eğitim iş yoğunluğu yaşayanlar açısından daha uygundur	12,6	6,3	5,3	19,0	56,8	4,01
10. Uzaktan eğitimle verilen derslerin program amaçlarına uygun olduğu düşünülmektedir	12,4	7,9	8,9	24,2	46,6	3,85
11. Uzaktan eğitimi veren öğretim üyesi ile etkili bir iletişim sağlanmaktadır	14,2	11,6	17,3	24,3	32,7	3,50
12. Uzaktan eğitimde diğer öğrenenler ile sosyallik sağlanmaktadır	15,4	12,3	16,8	22,0	33,5	3,46
13. Uzaktan eğitim neticesinde öğrenme isteğini azaltacak sorunlar yaşanmamaktadır	12,7	8,8	9,8	26,4	42,2	3,77
14. Sürekli tekrarın olması nedeniyle uzaktan eğitimin geleneksel eğitimden verimli olduğu düşünülmektedir	13,6	10,2	11,4	22,2	42,6	3,70
15. Uzaktan eğitim örgün eğitimle beraber kullanılabilir	13,2	9,2	9,8	24,8	43,0	3,75
16. Uzaktan eğitimle alınan dersler düzenli takip edebilmektedir	12,3	9,0	10,2	27,0	41,5	3,76

Katılımcıların görüşleri 1-5 arasında puanlandırılmaktadır ve 1-1,79 arası düşük, 1,8-2,59 arası orta düzeyin altında, 2,60-3,39 arası orta düzeyde, 3,40-4,19 arası orta düzeyin üzerinde, 4,20-5,0 arası ise yüksek düzeyde katılımcının ilgili görüşe katıldığı anlamına gelmektedir. En düşük katılım 3,46 ortalama ile “12. Uzaktan eğitimde diğer öğrenenler ile sosyallik sağlanmaktadır” maddesinde, en yüksek katılım ise 4,01 ortalama ile “9. Uzaktan eğitim iş yoğunluğu yaşayanlar açısından daha uygundur” maddesindedir. Anketin tüm maddelerine katılım düzeyi orta seviyenin üzerindedir. Bu bulgulara göre katılımcıların uzaktan eğitime ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 4 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Görüşler	Yaş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. Uzaktan eğitim yer ve zaman anlamında esneklik sağlamaktadır	18-24	346	3,61	1,549	$\chi^2=20,72$ $p=,000$
	25-34	1203	3,94	1,414	
	35-44	753	4,03	1,348	
	44+	353	4,07	1,290	
2. Uzaktan eğitimle yapılan öğrenme kalıcılığı artmaktadır	18-24	346	3,22	1,514	$\chi^2=20,08$ $p=,000$
	25-34	1203	3,59	1,451	
	35-44	753	3,58	1,398	
	44+	353	3,71	1,283	
3. Uzaktan eğitim ile öğrenenler bireysel farklılıklarına göre öğrenme sağlamaktadır	18-24	346	3,36	1,482	$\chi^2=17,95$ $p=,000$
	25-34	1203	3,68	1,393	
	35-44	753	3,73	1,336	
	44+	353	3,80	1,254	
4. Uzaktan eğitim öğrenenlerin daha aktif olmasını sağlamaktadır	18-24	346	3,27	1,558	$\chi^2=18,90$ $p=,000$
	25-34	1203	3,67	1,442	
	35-44	753	3,64	1,410	
	44+	353	3,66	1,341	
5. Öğrenciler uzaktan eğitimle verilen derslere ait konuları öğrenmektedir	18-24	346	3,46	1,476	$\chi^2=14,54$ $p=,002$
	25-34	1203	3,76	1,405	
	35-44	753	3,76	1,338	
	44+	353	3,84	1,269	
6. Uzaktan eğitimin geleneksel eğitime göre daha verimli olduğu düşünülmektedir	18-24	346	3,23	1,545	$\chi^2=21,66$ $p=,000$
	25-34	1203	3,64	1,482	
	35-44	753	3,57	1,458	
	44+	353	3,55	1,366	
7. Zaman ve mekân esnekliği nedeniyle uzaktan eğitim rahatlığı sağlamaktadır	18-24	346	3,64	1,534	$\chi^2=17,01$ $p=,001$
	25-34	1203	3,92	1,427	
	35-44	753	4,01	1,358	
	44+	353	3,98	1,316	
8. Uzaktan eğitimin avantajlarını göz önüne alındığında her bireye uygun olduğu düşünülmektedir	18-24	346	3,62	1,537	$\chi^2=16,61$ $p=,001$
	25-34	1203	3,89	1,452	
	35-44	753	4,01	1,372	

Tablo 5(Devam) *Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

	44+	353	4,00	1,320	
9. Uzaktan eğitim iş yoğunluğu yaşayanlar açısından daha uygundur	18-24	346	3,77	1,564	$\chi^2=8,80$ $p=,032$
	25-34	1203	3,99	1,439	
	35-44	753	4,09	1,343	
	44+	353	4,12	1,320	
10. Uzaktan eğitimle verilen derslerin program amaçlarına uygun olduğu düşünülmektedir	18-24	346	3,58	1,514	$\chi^2=13,87$ $p=,003$
	25-34	1203	3,86	1,424	
	35-44	753	3,92	1,352	
	44+	353	3,90	1,287	
11. Uzaktan eğitimi veren öğretim üyesi ile etkili bir iletişim sağlanmaktadır	18-24	346	3,18	1,495	$\chi^2=18,82$ $p=,000$
	25-34	1203	3,55	1,425	
	35-44	753	3,56	1,359	
	44+	353	3,51	1,338	
12. Uzaktan eğitimde diğer öğrenenler ile sosyallik sağlanmaktadır	18-24	346	3,16	1,497	$\chi^2=19,64$ $p=,000$
	25-34	1203	3,53	1,464	
	35-44	753	3,50	1,405	
	44+	353	3,42	1,377	
13. Uzaktan eğitim neticesinde öğrenme isteğini azaltacak sorunlar yaşanmamaktadır	18-24	346	3,54	1,521	$\chi^2=8,02$ $p=,046$
	25-34	1203	3,77	1,420	
	35-44	753	3,83	1,358	
	44+	353	3,86	1,285	
14. Sürekli tekrarın olması nedeniyle uzaktan eğitimin geleneksel eğitimden verimli olduğu düşünülmektedir	18-24	346	3,42	1,578	$\chi^2=10,87$ $p=,012$
	25-34	1203	3,72	1,461	
	35-44	753	3,76	1,384	
	44+	353	3,76	1,338	
15. Uzaktan eğitim örgün eğitimle beraber kullanılabilir	18-24	346	3,46	1,530	$\chi^2=15,51$ $p=,001$
	25-34	1203	3,77	1,437	
	35-44	753	3,82	1,381	
	44+	353	3,82	1,312	
16. Uzaktan eğitimle alınan dersler düzenli takip edebilmektedir	18-24	346	3,48	1,494	$\chi^2=14,03$ $p=,003$
	25-34	1203	3,79	1,421	
	35-44	753	3,82	1,333	
	44+	353	3,85	1,256	

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılanların uzaktan eğitime ilişkin tüm ifadelerle katılma düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Uzaktan eğitime ilişkin katılımcı görüşleri yaş gruplarına göre bütün olarak değerlendirildiğinde, 18-24 yaş grubundaki katılımcıların uzaktan eğitime ilişkin görüşlere katılma düzeyinin diğerlerine göre daha düşük olduğu, 35-44 ve 44+ yaş gruplarının katılma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması

Görüşler	Yerleşim yeri	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. Uzaktan eğitim yer ve zaman anlamında esneklik sağlamaktadır	İl	1605	4,05	1,341	$\chi^2=45,14$ $p=,000$
	İlçe	750	3,86	1,466	
	Köy- Kasaba	156	3,30	1,547	
2. Uzaktan eğitimle yapılan öğrenme kalıcılığı artmaktadır	İl	1605	3,66	1,400	$\chi^2=26,23$ $p=,000$
	İlçe	750	3,49	1,454	
	Köy- Kasaba	156	3,09	1,439	
3. Uzaktan eğitim ile öğrenenler bireysel farklılıklarına göre öğrenme sağlamaktadır	İl	1605	3,74	1,351	$\chi^2=24,04$ $p=,000$
	İlçe	750	3,62	1,427	
	Köy- Kasaba	156	3,21	1,382	
4. Uzaktan eğitim öğrenenlerin daha aktif olmasını sağlamaktadır	İl	1605	3,71	1,424	$\chi^2=30,64$ $p=,000$
	İlçe	750	3,57	1,449	
	Köy- Kasaba	156	3,08	1,470	
5. Öğrenciler uzaktan eğitimle verilen derslere ait konuları öğrenmektedir	İl	1605	3,83	1,347	$\chi^2=30,57$ $p=,000$
	İlçe	750	3,63	1,432	
	Köy- Kasaba	156	3,24	1,456	
6. Uzaktan eğitimin geleneksel eğitime göre daha verimli olduğu düşünülmektedir	İl	1605	3,67	1,452	$\chi^2=34,06$ $p=,000$
	İlçe	750	3,46	1,494	
	Köy- Kasaba	156	3,05	1,436	
7. Zaman ve mekân esnekliği nedeniyle uzaktan eğitim rahatlığı sağlamaktadır	İl	1605	4,03	1,358	$\chi^2=34,09$ $p=,000$
	İlçe	750	3,82	1,475	
	Köy- Kasaba	156	3,42	1,498	
8. Uzaktan eğitimin avantajlarını göz önüne alındığında her bireye uygun olduğu düşünülmektedir	İl	1605	4,01	1,378	$\chi^2=34,14$ $p=,000$
	İlçe	750	3,82	1,478	
	Köy- Kasaba	156	3,38	1,513	

Tablo 6 (Devam) *Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması*

9. Uzaktan eğitim iş yoğunluğu yaşayanlar açısından daha uygundur	İl	1605	4,11	1,358	$\chi^2=42,85$ $p=,000$
	İlçe	750	3,93	1,472	
	Köy- Kasaba	156	3,38	1,592	
10. Uzaktan eğitimle verilen derslerin program amaçlarına uygun olduğu düşünülmektedir	İl	1605	3,93	1,371	$\chi^2=29,59$ $p=,000$
	İlçe	750	3,77	1,429	
	Köy- Kasaba	156	3,35	1,510	
11. Uzaktan eğitimi veren öğretim üyesi ile etkili bir iletişim sağlanmaktadır	İl	1605	3,57	1,401	$\chi^2=17,57$ $p=,000$
	İlçe	750	3,44	1,421	
	Köy- Kasaba	156	3,13	1,436	
12. Uzaktan eğitimde diğer öğrenenler ile sosyallik sağlanmaktadır	İl	1605	3,53	1,439	$\chi^2=19,48$ $p=,000$
	İlçe	750	3,44	1,448	
	Köy- Kasaba	156	3,02	1,430	
13. Uzaktan eğitim neticesinde öğrenme isteğini azaltacak sorunlar yaşanmamaktadır	İl	1605	3,86	1,362	$\chi^2=35,76$ $p=,000$
	İlçe	750	3,68	1,437	
	Köy- Kasaba	156	3,20	1,513	
14. Sürekli tekrarın olması nedeniyle uzaktan eğitimin geleneksel eğitimden verimli olduğu düşünülmektedir	İl	1605	3,81	1,411	$\chi^2=38,58$ $p=,000$
	İlçe	750	3,60	1,462	
	Köy- Kasaba	156	3,16	1,479	
15. Uzaktan eğitim örgün eğitimle beraber kullanılabilir	İl	1605	3,83	1,393	$\chi^2=28,75$ $p=,000$
	İlçe	750	3,70	1,444	
	Köy- Kasaba	156	3,23	1,506	
16. Uzaktan eğitimle alınan dersler düzenli takip edebilmektedir	İl	1605	3,87	1,358	$\chi^2=39,19$ $p=,000$
	İlçe	750	3,66	1,412	
	Köy- Kasaba	156	3,24	1,482	

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılanların uzaktan eğitime ilişkin tüm ifadelerle katılma düzeylerinin çalıştıkları yerleşim yeri türü açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Uzaktan eğitime ilişkin katılımcı görüşleri çalışılan yerleşim yeri türüne göre bütün olarak değerlendirildiğinde, il merkezinde görev yapanların uzaktan eğitime ilişkin ifadelerle katılma düzeyinin daha yüksek olduğu, ilçe merkezinde çalışanların katılma düzeyinin daha düşük olduğu, en düşük katılma düzeyine ise köy-kasabada çalışanların sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6 *Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Meslek Türüne Göre Karşılaştırılması*

Görüşler	Meslek türü	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. Uzaktan eğitim yer ve zaman anlamında esneklik sağlamaktadır	İmam-Hatip	125	3,33	1,512	$\chi^2=69,08$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,09	1,477	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,43	1,612	
	Memur	994	4,04	1,345	
	İşçi	912	3,98	1,411	
	Serbest Meslek	285	4,11	1,330	
	Esnaf	33	3,73	1,329	
	Ev hanımı	107	3,69	1,430	
	İşsiz	130	3,66	1,487	
2. Uzaktan eğitimle yapılan öğrenme kalıcılığı artmaktadır	İmam-Hatip	125	3,09	1,374	$\chi^2=55,83$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,36	1,255	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,28	1,470	
	Memur	994	3,65	1,398	
	İşçi	912	3,60	1,435	
	Serbest Meslek	285	3,71	1,391	
	Esnaf	33	3,42	1,458	
	Ev hanımı	107	3,18	1,491	
	İşsiz	130	3,24	1,462	
3. Uzaktan eğitim ile öğrenenler bireysel farklılıklarına göre öğrenme sağlamaktadır	İmam-Hatip	125	3,14	1,354	$\chi^2=54,08$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,00	1,272	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,19	1,498	
	Memur	994	3,77	1,341	
	İşçi	912	3,70	1,391	
	Serbest Meslek	285	3,78	1,358	
	Esnaf	33	3,42	1,347	
	Ev hanımı	107	3,49	1,423	
	İşsiz	130	3,41	1,351	
4. Uzaktan eğitim öğrenenlerin daha aktif olmasını sağlamaktadır	İmam-Hatip	125	3,13	1,414	$\chi^2=51,45$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,09	1,411	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,06	1,660	
	Memur	994	3,68	1,422	

Tablo 6 (Devam) Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Meslek Türüne Göre Karşılaştırılması

	İşçi	912	3,68	1,422	
	Serbest Meslek	285	3,75	1,433	
	Esnaf	33	3,58	1,437	
	Ev hanımı	107	3,24	1,491	
	İşsiz	130	3,27	1,435	
5. Öğrenciler uzaktan eğitimle verilen derslere ait konuları öğrenmektedir	İmam-Hatip	125	3,29	1,407	$\chi^2=50,74$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,95	1,430	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,23	1,591	
	Memur	994	3,81	1,349	
	İşçi	912	3,79	1,371	
	Serbest Meslek	285	3,87	1,349	
	Esnaf	33	3,55	1,438	
	Ev hanımı	107	3,33	1,433	
	İşsiz	130	3,51	1,399	
6. Uzaktan eğitimin geleneksel eğitime göre daha verimli olduğu düşünülmektedir	İmam-Hatip	125	3,01	1,428	$\chi^2=58,71$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,91	1,306	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,17	1,606	
	Memur	994	3,68	1,434	
	İşçi	912	3,60	1,471	
	Serbest Meslek	285	3,68	1,473	
	Esnaf	33	3,58	1,521	
	Ev hanımı	107	3,14	1,495	
	İşsiz	130	3,11	1,516	
7. Zaman ve mekân esnekliği nedeniyle uzaktan eğitim rahatlığı sağlamaktadır	İmam-Hatip	125	3,37	1,543	$\chi^2=51,99$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,27	1,638	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,40	1,611	
	Memur	994	4,01	1,360	
	İşçi	912	3,94	1,415	
	Serbest Meslek	285	4,14	1,308	
	Esnaf	33	3,79	1,386	

Tablo 6 (Devam) Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Meslek Türüne Göre Karşılaştırılması

	Ev hanımı	107	3,69	1,450	
	İşsiz	130	3,62	1,496	
8. Uzaktan eğitimin avantajlarını göz önüne alındığında her bireye uygun olduğu düşünülmektedir	İmam-Hatip	125	3,32	1,484	$\chi^2=59,20$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,14	1,612	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,57	1,557	
	Memur	994	4,01	1,375	
	İşçi	912	3,95	1,427	
	Serbest Meslek	285	4,06	1,352	
	Esnaf	33	3,88	1,431	
	Ev hanımı	107	3,64	1,507	
	İşsiz	130	3,48	1,551	
9. Uzaktan eğitim iş yoğunluğu yaşayanlar açısından daha uygundur	İmam-Hatip	125	3,38	1,610	$\chi^2=73,69$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,14	1,552	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,49	1,640	
	Memur	994	4,10	1,356	
	İşçi	912	4,07	1,399	
	Serbest Meslek	285	4,21	1,332	
	Esnaf	33	3,94	1,391	
	Ev hanımı	107	3,70	1,487	
	İşsiz	130	3,67	1,532	
10. Uzaktan eğitimle verilen derslerin program amaçlarına uygun olduğu düşünülmektedir	İmam-Hatip	125	3,34	1,508	$\chi^2=49,83$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,14	1,583	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,40	1,740	
	Memur	994	3,93	1,345	
	İşçi	912	3,88	1,398	
	Serbest Meslek	285	4,06	1,340	
	Esnaf	33	3,82	1,402	
	Ev hanımı	107	3,54	1,389	
	İşsiz	130	3,55	1,510	

Tablo 6 (Devam) Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Meslek Türüne Göre Karşılaştırılması

11. Uzaktan eğitimi veren öğretim üyesi ile etkili bir iletişim sağlanmaktadır	İmam-Hatip	125	3,07	1,427	$\chi^2=43,70$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,73	1,486	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,28	1,499	
	Memur	994	3,58	1,379	
	İşçi	912	3,51	1,420	
	Serbest Meslek	285	3,69	1,386	
	Esnaf	33	3,58	1,251	
	Ev hanımı	107	3,05	1,397	
	İşsiz	130	3,29	1,411	
12. Uzaktan eğitimde diğer öğrenenler ile sosyallik sağlanmaktadır	İmam-Hatip	125	2,85	1,403	$\chi^2=56,71$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,86	1,552	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,21	1,503	
	Memur	994	3,58	1,410	
	İşçi	912	3,47	1,461	
	Serbest Meslek	285	3,65	1,420	
	Esnaf	33	3,42	1,415	
	Ev hanımı	107	3,03	1,463	
	İşsiz	130	3,18	1,384	
13. Uzaktan eğitim neticesinde öğrenme isteğini azaltacak sorunlar yaşanmamaktadır	İmam-Hatip	125	3,19	1,496	$\chi^2=56,71$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	3,09	1,571	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,30	1,502	
	Memur	994	3,85	1,364	
	İşçi	912	3,80	1,405	
	Serbest Meslek	285	3,99	1,329	
	Esnaf	33	3,79	1,139	
	Ev hanımı	107	3,44	1,455	
	İşsiz	130	3,51	1,432	
14. Sürekli tekrarın olması nedeniyle uzaktan eğitimin geleneksel eğitimden verimli olduğu düşünülmektedir	İmam-Hatip	125	3,03	1,470	$\chi^2=66,48$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,86	1,390	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,26	1,674	
	Memur	994	3,79	1,396	
	İşçi	912	3,78	1,441	

Tablo 6 (Devam) *Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Meslek Türüne Göre Karşılaştırılması*

	Serbest Meslek	285	3,85	1,416	
	Esnaf	33	3,79	1,386	
	Ev hanımı	107	3,26	1,456	
	İşsiz	130	3,45	1,458	
15. Uzaktan eğitim örgün eğitimle beraber kullanılabilir	İmam-Hatip	125	3,11	1,520	$\chi^2=60,91$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,82	1,468	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,26	1,567	
	Memur	994	3,88	1,354	
	İşçi	912	3,77	1,451	
	Serbest Meslek	285	3,93	1,357	
	Esnaf	33	3,85	1,253	
	Ev hanımı	107	3,43	1,461	
	İşsiz	130	3,52	1,410	
16. Uzaktan eğitimle alınan dersler düzenli takip edebilmektedir	İmam-Hatip	125	3,22	1,458	$\chi^2=65,14$ $p=,000$
	Müezzin-Kayyım	22	2,77	1,412	
	İhtisas Kursiyeri	47	3,23	1,535	
	Memur	994	3,87	1,340	
	İşçi	912	3,81	1,395	
	Serbest Meslek	285	3,92	1,340	
	Esnaf	33	3,85	1,302	
	Ev hanımı	107	3,38	1,451	
	İşsiz	130	3,48	1,388	

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılanların uzaktan eğitime ilişkin tüm ifadelerle katılma düzeylerinin meslekleri açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Uzaktan eğitime ilişkin katılımcı görüşleri mesleklerine göre bütün olarak değerlendirildiğinde, memur ve serbest meslek mensubu olanların uzaktan eğitime ilişkin ifadelerle katılma düzeyinin daha yüksek olduğu, en düşük katılma düzeyinin ise imam-hatip, müezzin-kayyım ve ihtisas kursiyerlerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 7 Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

Görüşler	Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. Uzaktan eğitim yer ve zaman anlamında esneklik sağlamaktadır	1-5 yıl	671	3,90	1,463	$\chi^2 = 15,48$ $p = ,004$
	6-10 yıl	520	4,13	1,281	
	11-15 yıl	322	4,25	1,269	
	16-20 yıl	144	4,08	1,307	
	20+ yıl	273	4,18	1,198	
2. Uzaktan eğitimle yapılan öğrenme kalıcılığı artmaktadır	1-5 yıl	671	3,54	1,491	$\chi^2 = 12,20$ $p = ,016$
	6-10 yıl	520	3,79	1,334	
	11-15 yıl	322	3,86	1,349	
	16-20 yıl	144	3,69	1,386	
	20+ yıl	273	3,79	1,226	
3. Uzaktan eğitim ile öğrenenler bireysel farklılıklarına göre öğrenme sağlamaktadır	1-5 yıl	671	3,62	1,455	$\chi^2 = 11,21$ $p = ,024$
	6-10 yıl	520	3,84	1,299	
	11-15 yıl	322	3,95	1,278	
	16-20 yıl	144	3,79	1,316	
	20+ yıl	273	3,91	1,150	
4. Uzaktan eğitim öğrenenlerin daha aktif olmasını sağlamaktadır	1-5 yıl	671	3,64	1,491	$\chi^2 = 11,26$ $p = ,024$
	6-10 yıl	520	3,83	1,358	
	11-15 yıl	322	3,92	1,362	
	16-20 yıl	144	3,68	1,422	
	20+ yıl	273	3,73	1,274	
5. Öğrenciler uzaktan eğitimle verilen derslere ait konuları öğrenmektedir	1-5 yıl	671	3,72	1,444	$\chi^2 = 10,58$ $p = ,032$
	6-10 yıl	520	3,92	1,277	
	11-15 yıl	322	4,04	1,250	
	16-20 yıl	144	3,74	1,414	
	20+ yıl	273	3,97	1,172	
6. Uzaktan eğitimin geleneksel eğitime göre daha verimli olduğu düşünülmektedir	1-5 yıl	671	3,59	1,523	$\chi^2 = 13,75$ $p = ,008$
	6-10 yıl	520	3,83	1,388	
	11-15 yıl	322	3,87	1,393	
	16-20 yıl	144	3,75	1,407	
	20+ yıl	273	3,64	1,312	

Tablo 7 (Devam) *Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması*

7. Zaman ve mekân esnekliği nedeniyle uzaktan eğitim rahatlığı sağlamaktadır	1-5 yıl	671	3,89	1,468	$\chi^2= 14,54$ $p=,006$
	6-10 yıl	520	4,10	1,310	
	11-15 yıl	322	4,24	1,269	
	16-20 yıl	144	4,02	1,346	
	20+ yıl	273	4,10	1,243	
8. Uzaktan eğitimin avantajlarını göz önüne alındığında her bireye uygun olduğu düşünülmektedir	1-5 yıl	671	3,89	1,490	$\chi^2= 14,69$ $p=,005$
	6-10 yıl	520	4,07	1,331	
	11-15 yıl	322	4,25	1,262	
	16-20 yıl	144	4,09	1,348	
	20+ yıl	273	4,14	1,202	
9. Uzaktan eğitim iş yoğunluğu yaşayanlar açısından daha uygundur	1-5 yıl	671	4,02	1,454	$\chi^2= 8,81$ $p=,066$
	6-10 yıl	520	4,18	1,307	
	11-15 yıl	322	4,30	1,251	
	16-20 yıl	144	4,13	1,339	
	20+ yıl	273	4,25	1,214	
10. Uzaktan eğitimle verilen derslerin program amaçlarına uygun olduğu düşünülmektedir	1-5 yıl	671	3,86	1,454	$\chi^2= 11,98$ $p=,018$
	6-10 yıl	520	4,00	1,312	
	11-15 yıl	322	4,18	1,269	
	16-20 yıl	144	3,99	1,333	
	20+ yıl	273	4,06	1,190	
11. Uzaktan eğitimi veren öğretim üyesi ile etkili bir iletişim sağlanmaktadır	1-5 yıl	671	3,53	1,458	$\chi^2= 9,84$ $p=,043$
	6-10 yıl	520	3,67	1,344	
	11-15 yıl	322	3,84	1,312	
	16-20 yıl	144	3,67	1,289	
	20+ yıl	273	3,67	1,296	
12. Uzaktan eğitimde diğer öğrenenler ile sosyallik sağlanmaktadır	1-5 yıl	671	3,53	1,480	$\chi^2= 14,66$ $p=,005$
	6-10 yıl	520	3,65	1,377	
	11-15 yıl	322	3,81	1,370	
	16-20 yıl	144	3,74	1,374	
	20+ yıl	273	3,48	1,340	

Tablo 7 (Devam) *Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması*

13. Uzaktan eğitim neticesinde öğrenme isteğini azaltacak sorunlar yaşanmamaktadır	1-5 yıl	671	3,74	1,450	$\chi^2= 13,75$ $p=,008$
	6-10 yıl	520	3,93	1,315	
	11-15 yıl	322	4,08	1,270	
	16-20 yıl	144	3,93	1,393	
	20+ yıl	273	4,00	1,193	
14. Sürekli tekrarın olması nedeniyle uzaktan eğitimin geleneksel eğitimden verimli olduğu düşünülmektedir	1-5 yıl	671	3,67	1,495	$\chi^2= 15,84$ $p=,003$
	6-10 yıl	520	3,92	1,334	
	11-15 yıl	322	4,06	1,281	
	16-20 yıl	144	3,85	1,386	
	20+ yıl	273	3,90	1,262	
15. Uzaktan eğitim örgün eğitimle beraber kullanılabilir	1-5 yıl	671	3,74	1,480	$\chi^2= 10,22$ $p=,037$
	6-10 yıl	520	3,95	1,330	
	11-15 yıl	322	4,05	1,305	
	16-20 yıl	144	3,88	1,384	
	20+ yıl	273	3,96	1,224	
16. Uzaktan eğitimle alınan dersler düzenli takip edebilmektedir	1-5 yıl	671	3,74	1,454	$\chi^2= 15,24$ $p=,004$
	6-10 yıl	520	3,98	1,279	
	11-15 yıl	322	4,08	1,293	
	16-20 yıl	144	3,88	1,337	
	20+ yıl	273	4,00	1,168	

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılanların uzaktan eğitime ilişkin tüm ifadelerle katılma düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Uzaktan eğitime ilişkin katılımcı görüşleri mesleki kıdemlerine göre bütün olarak değerlendirildiğinde, mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların uzaktan eğitime ilişkin görüşlere katılma düzeyinin mesleki kıdemi 11-15 yıl üzerinde olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 8 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları ve Ortalama Puanları

Görüşler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	$\bar{X}$
1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE'ye geçişte problemler yaşandı.	28,2	21,0	20,6	16,2	13,9	2,67
2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE'ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı.	20,5	15,5	20,6	22,8	20,6	3,08
3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE'ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı.	15,7	10,4	17,3	25,8	30,8	3,45
4. Çevrimiçi Uygulamalar ile geçilen UHİE amacına ulaşmıştır.	14,0	8,8	18,2	25,5	33,5	3,56
5. Bağlı olduğum kurumun verdiği UHİE'nin klasik yöntemlerinin de yerini alarak gelecekte sadece bu alanda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi mümkün olabilir.	13,9	9,8	16,6	26,2	33,5	3,56
6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur.	13,9	9,7	15,1	27,3	34,0	3,58
7. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara teknolojik kolaylıklar sağlamaktadır.	13,4	9,5	13,5	26,0	37,5	3,65
8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır.	13,3	9,4	14,0	26,3	37,0	3,64
9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır.	13,3	9,5	13,5	27,3	36,3	3,64
10. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır.	14,3	10,4	16,6	24,4	34,3	3,54
11. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE alındığı takdirde bilgisayar ve iletişim teknolojilerine bağımlılık artmaktadır.	16,6	13,4	18,6	24,4	27,1	3,32
12. UHİE katılımcılara klasik hizmet içi eğitime göre ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Ulaşım, yeme-içme, konaklama vb.)	14,2	9,0	13,4	23,5	39,9	3,66
13. UHİE bağlı olduğum kuruma ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Eğitmen ihtiyacını azaltma, derslik ayarlama vb.)	13,8	9,5	15,2	24,5	37,0	3,61
14. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların uzaktan eğitime bakış açılarını olumlu yönde etkilemiştir.	14,2	8,0	15,2	25,5	37,1	3,63
15. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların teknolojik yeterliliklerini olumlu yönde etkilemiştir.	13,3	8,9	15,7	24,7	37,4	3,64
16. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemiştir.	13,9	9,1	15,9	24,7	36,3	3,60
17. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların iş yoğunluğunu azaltmıştır.	14,2	9,7	14,9	23,2	38,0	3,61
18. Çevrimiçi Uygulamalar ile büyük gruplara UHİE daha kolay verilmektedir.	14,0	8,8	14,4	22,8	39,9	3,66

Tablo 8 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları ve Ortalama Puanları

19. Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir.	14,3	11,2	17,0	25,3	32,2	3,50
20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır.	26,7	17,8	20,0	19,5	16,1	2,81
21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır.	26,8	18,0	18,4	19,5	17,3	2,82
22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır.	28,9	17,4	18,7	17,7	17,4	2,77
23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır.	27,7	16,4	17,7	19,8	18,4	2,85
24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımda süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu.	26,8	15,6	19,8	19,1	18,7	2,87
25. Bağlı olduğum kurumun Çevrimiçi Uygulamalar ile verdiği UHİE verimli olmuştur.	14,7	9,4	15,1	26,9	33,9	3,56
26. Çevrimiçi Uygulamaları kullanan çalışanların bilgisayar okuryazarlık düzeyleri, programlara katılımda etkili olmuştur.	14,2	9,4	13,5	26,4	36,5	3,62

Katılımcıların görüşleri 1-5 arasında puanlandırılmaktadır ve 1-1,79 arası düşük, 1,8-2,59 arası orta düzeyin altında, 2,60-3,39 arası orta düzeyde, 3,40-4,19 arası orta düzeyin üzerinde, 4,20-5,0 arası ise yüksek düzeyde katılımcının ilgili görüşe katıldığı anlamına gelmektedir. En düşük katılım 2,67 ortalama ile “1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE’ye geçişte problemler yaşandı.” maddesinde, en yüksek katılım ise 3,66 ortalama ile “12. UHİE katılımcılara klasik hizmet içi eğitime göre ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Ulaşım, yeme-içme, konaklama vb.)” ve “18. Çevrimiçi Uygulamalar ile büyük gruplara UHİE daha kolay verilmektedir.” maddelerindedir. Ankette yer alan 26 maddenin 8 tanesinde katılımcıların katılma düzeyi orta seviyede, 18 tanesinde ise orta seviyenin üzerindedir. Bu bulgulara göre katılımcıların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu ifade edilmektedir.

Tablo 9 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Görüşler	Yaş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE’ye geçişte problemler yaşandı	18-24	105	2,54	1,421	$\chi^2=9,32$ $p=,025$
	25-34	361	2,58	1,447	
	35-44	210	2,73	1,319	
	44+	100	2,98	1,303	
2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı	18-24	105	2,75	1,473	$\chi^2=7,76$ $p=,051$
	25-34	361	3,06	1,466	
	35-44	210	3,17	1,372	

Tablo 9 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

	44+	100	3,27	1,270	
3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE'ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı	18-24	105	3,06	1,562	$\chi^2=8,53$ $p=,036$
	25-34	361	3,52	1,463	
	35-44	210	3,53	1,335	
	44+	100	3,47	1,226	
4. Çevrimiçi Uygulamalar ile geçilen UHİE amacına ulaşmıştır	18-24	105	3,09	1,526	$\chi^2=11,83$ $p=,008$
	25-34	361	3,62	1,417	
	35-44	210	3,63	1,284	
	44+	100	3,65	1,290	
5. Bağlı olduğum kurumun verdiği UHİE'nin klasik yöntemlerinin de yerini alarak gelecekte sadece bu alanda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi mümkün olabilir	18-24	105	3,15	1,492	$\chi^2=10,13$ $p=,018$
	25-34	361	3,63	1,449	
	35-44	210	3,59	1,314	
	44+	100	3,65	1,201	
6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur	18-24	105	3,21	1,530	$\chi^2=8,91$ $p=,030$
	25-34	361	3,66	1,444	
	35-44	210	3,56	1,316	
	44+	100	3,72	1,190	
7. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara teknolojik kolaylıklar sağlamaktadır	18-24	105	3,21	1,517	$\chi^2=11,32$ $p=,010$
	25-34	361	3,73	1,441	
	35-44	210	3,70	1,324	
	44+	100	3,72	1,248	
8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır	18-24	105	3,29	1,530	$\chi^2=6,70$ $p=,082$
	25-34	361	3,70	1,443	
	35-44	210	3,70	1,299	
	44+	100	3,71	1,250	
9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır	18-24	105	3,20	1,534	$\chi^2=11,07$ $p=,011$
	25-34	361	3,72	1,426	
	35-44	210	3,68	1,301	
	44+	100	3,71	1,250	

Tablo 9 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

10. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır	18-24	105	3,11	1,534	$\chi^2=10,25$ $p=,017$
	25-34	361	3,63	1,446	
	35-44	210	3,56	1,334	
	44+	100	3,62	1,277	
11. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE alındığı takdirde bilgisayar ve iletişim teknolojilerine bağımlılık artmaktadır	18-24	105	2,89	1,437	$\chi^2=13,04$ $p=,005$
	25-34	361	3,44	1,441	
	35-44	210	3,30	1,386	
	44+	100	3,37	1,353	
12. UHİE katılımcılara klasik hizmet içi eğitime göre ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Ulaşım, yeme-içme, konaklama vb.)	18-24	105	3,11	1,571	$\chi^2=14,98$ $p=,002$
	25-34	361	3,72	1,434	
	35-44	210	3,74	1,349	
	44+	100	3,83	1,349	
13. UHİE bağlı olduğum kuruma ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Eğitmen ihtiyacını azaltma, derslik ayarlama vb.)	18-24	105	3,15	1,479	$\chi^2=12,44$ $p=,006$
	25-34	361	3,67	1,435	
	35-44	210	3,73	1,330	
	44+	100	3,65	1,359	
14. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların uzaktan eğitime bakış açılarını olumlu yönde etkilemiştir	18-24	105	3,18	1,537	$\chi^2=12,50$ $p=,006$
	25-34	361	3,73	1,424	
	35-44	210	3,64	1,339	
	44+	100	3,77	1,286	
15. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların teknolojik yeterliliklerini olumlu yönde etkilemiştir	18-24	105	3,16	1,532	$\chi^2=13,22$ $p=,004$
	25-34	361	3,72	1,429	
	35-44	210	3,66	1,332	
	44+	100	3,81	1,169	
16. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemiştir	18-24	105	3,18	1,511	$\chi^2=10,09$ $p=,018$
	25-34	361	3,65	1,432	
	35-44	210	3,65	1,362	
	44+	100	3,78	1,244	
17. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların iş yoğunluğunu azaltmıştır	18-24	105	3,17	1,509	$\chi^2=12,84$ $p=,005$
	25-34	361	3,70	1,431	
	35-44	210	3,59	1,399	
	44+	100	3,80	1,326	

Tablo 9 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

18. Çevrimiçi Uygulamalar ile büyük gruplara UHİE daha kolay verilmektedir	18-24	105	3,21	1,530	$\chi^2=11,35$ $p=,010$
	25-34	361	3,73	1,449	
	35-44	210	3,70	1,360	
	44+	100	3,81	1,323	
19. Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir	18-24	105	3,12	1,511	$\chi^2=7,56$ $p=,056$
	25-34	361	3,57	1,409	
	35-44	210	3,52	1,360	
	44+	100	3,60	1,341	
20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır	18-24	105	2,57	1,447	$\chi^2=3,52$ $p=,319$
	25-34	361	2,86	1,503	
	35-44	210	2,80	1,357	
	44+	100	2,85	1,290	
21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır	18-24	105	2,59	1,439	$\chi^2=5,89$ $p=,117$
	25-34	361	2,89	1,519	
	35-44	210	2,74	1,371	
	44+	100	3,02	1,363	
22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır	18-24	105	2,60	1,445	$\chi^2=3,01$ $p=,389$
	25-34	361	2,82	1,540	
	35-44	210	2,71	1,392	
	44+	100	2,92	1,368	
23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır	18-24	105	2,64	1,468	$\chi^2=5,80$ $p=,122$
	25-34	361	2,84	1,549	
	35-44	210	2,83	1,392	
	44+	100	3,13	1,383	
24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımda süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu	18-24	105	2,64	1,475	$\chi^2=6,64$ $p=,084$
	25-34	361	2,89	1,528	
	35-44	210	2,82	1,395	
	44+	100	3,15	1,351	
25. Bağlı olduğum kurumun Çevrimiçi Uygulamalar ile verdiği UHİE verimli olmuştur	18-24	105	3,15	1,479	$\chi^2=10,06$ $p=,018$
	25-34	361	3,61	1,489	
	35-44	210	3,62	1,297	
	44+	100	3,69	1,228	

Tablo 9 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

26. Çevrimiçi Uygulamaları kullanan çalışanların bilgisayar okuryazarlık düzeyleri, programlara katılımı etkili olmuştur	18-24	105	3,23	1,521	$\chi^2=8,36$ $p=,039$
	25-34	361	3,68	1,448	
	35-44	210	3,64	1,359	
	44+	100	3,74	1,252	

Tablo 9 incelendiğinde, uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların “2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı”, “8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır”, “19. Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir”, “20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarlarken zorluk yaşanmıştır”, “21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır”, “22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır”, “23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır” ve “24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımı süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu” ifadelerine katılma düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), diğer ifadeler katılma düzeylerinin ise yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların görüşleri yaş gruplarına göre bütün olarak değerlendirildiğinde, 18-24 yaş grubundaki katılımcıların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlere katılma düzeyinin diğerlerine göre daha düşük olduğu, 35-44 ve 44+ yaş gruplarının katılma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması

Görüşler	Yerleşim yeri	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE’ ye geçişte problemler yaşandı	İl	477	2,70	1,394	$\chi^2=1,68$ $p=,431$
	İlçe	230	2,58	1,417	
	Köy- Kasaba	41	2,51	1,362	
2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı	İl	477	3,12	1,423	$\chi^2=4,00$ $p=,136$
	İlçe	230	2,96	1,450	
	Köy- Kasaba	41	2,76	1,356	
3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı	İl	477	3,53	1,401	$\chi^2=5,69$ $p=,058$
	İlçe	230	3,28	1,487	
	Köy- Kasaba	41	3,17	1,447	
4. Çevrimiçi Uygulamalar ile geçilen UHİE amacına ulaşmıştır	İl	477	3,66	1,356	$\chi^2=8,73$ $p=,013$
	İlçe	230	3,39	1,487	
	Köy- Kasaba	41	3,15	1,389	

Tablo 10 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması*

5. Bağlı olduğum kurumun verdiği UHİE' nin klasik yöntemlerinin de yerini alarak gelecekte sadece bu alanda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi mümkün olabilir	İl	477	3,67	1,356	$\chi^2=8,91$ $p=,012$
	İlçe	230	3,37	1,495	
	Köy- Kasaba	41	3,17	1,430	
6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur	İl	477	3,67	1,360	$\chi^2=5,84$ $p=,054$
	İlçe	230	3,46	1,473	
	Köy- Kasaba	41	3,17	1,465	
7. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara teknolojik kolaylıklar sağlamaktadır	İl	477	3,74	1,359	$\chi^2=6,56$ $p=,038$
	İlçe	230	3,50	1,512	
	Köy- Kasaba	41	3,22	1,509	
8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır	İl	477	3,73	1,361	$\chi^2=6,49$ $p=,039$
	İlçe	230	3,50	1,492	
	Köy- Kasaba	41	3,22	1,509	
9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır	İl	477	3,73	1,362	$\chi^2=6,55$ $p=,038$
	İlçe	230	3,50	1,480	
	Köy- Kasaba	41	3,27	1,450	
10. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır	İl	477	3,63	1,381	$\chi^2=6,41$ $p=,041$
	İlçe	230	3,43	1,484	
	Köy- Kasaba	41	3,07	1,523	
11. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE alındığı takdirde bilgisayar ve iletişim teknolojilerine bağımlılık artmaktadır	İl	477	3,43	1,407	$\chi^2=9,88$ $p=,007$
	İlçe	230	3,17	1,461	
	Köy- Kasaba	41	2,80	1,487	
12. UHİE katılımcılara klasik hizmet içi eğitime göre ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Ulaşım, yeme-içme, konaklama vb.)	İl	477	3,76	1,380	$\chi^2=8,82$ $p=,012$
	İlçe	230	3,56	1,514	
	Köy- Kasaba	41	3,07	1,523	
13. UHİE bağlı olduğum kuruma ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Eğitmen ihtiyacını azaltma, derslik ayarlama vb.)	İl	477	3,71	1,368	$\chi^2=8,92$ $p=,012$
	İlçe	230	3,50	1,509	
	Köy- Kasaba	41	3,05	1,465	
14. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların uzaktan eğitime bakış açılarını olumlu yönde etkilemiştir	İl	477	3,74	1,369	$\chi^2=8,66$ $p=,013$
	İlçe	230	3,50	1,500	
	Köy- Kasaba	41	3,15	1,442	

Tablo 10 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması*

15. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların teknolojik yeterliliklerini olumlu yönde etkilemiştir	İl	477	3,74	1,363	$\chi^2=8,41$ $p=,015$
	İlçe	230	3,53	1,468	
	Köy- Kasaba	41	3,15	1,459	
16. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemiştir	İl	477	3,71	1,377	$\chi^2=9,53$ $p=,009$
	İlçe	230	3,48	1,480	
	Köy- Kasaba	41	3,10	1,411	
17. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların iş yoğunluğunu azaltmıştır	İl	477	3,70	1,395	$\chi^2=5,56$ $p=,062$
	İlçe	230	3,51	1,518	
	Köy- Kasaba	41	3,20	1,453	
18. Çevrimiçi Uygulamalar ile büyük gruplara UHİE daha kolay verilmektedir	İl	477	3,77	1,385	$\chi^2=9,19$ $p=,010$
	İlçe	230	3,52	1,518	
	Köy- Kasaba	41	3,12	1,487	
19. Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir	İl	477	3,60	1,366	$\chi^2=9,48$ $p=,009$
	İlçe	230	3,37	1,488	
	Köy- Kasaba	41	2,95	1,465	
20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır	İl	477	2,87	1,457	$\chi^2=3,98$ $p=,137$
	İlçe	230	2,73	1,405	
	Köy- Kasaba	41	2,46	1,380	
21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır	İl	477	2,88	1,467	$\chi^2=2,91$ $p=,233$
	İlçe	230	2,74	1,451	
	Köy- Kasaba	41	2,56	1,467	
22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır	İl	477	2,82	1,502	$\chi^2=2,65$ $p=,266$
	İlçe	230	2,70	1,437	
	Köy- Kasaba	41	2,46	1,325	
23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır	İl	477	2,90	1,488	$\chi^2=3,22$ $p=,200$
	İlçe	230	2,74	1,492	
	Köy- Kasaba	41	2,59	1,431	
24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımda süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu	İl	477	2,93	1,485	$\chi^2=3,64$ $p=,162$
	İlçe	230	2,76	1,463	
	Köy- Kasaba	41	2,59	1,396	

Tablo 10 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Çalıştıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Karşılaştırılması

25. Bağılı olduğum kurumun Çevrimiçi Uygulamalar ile verdiği UHİE verimli olmuştur	İl	477	3,66	1,374	$\chi^2=7,43$ $p=,024$
	İlçe	230	3,39	1,513	
	Köy- Kasaba	41	3,22	1,406	
26. Çevrimiçi Uygulamaları kullanan çalışanların bilgisayar okuryazarlık düzeyleri, programlara katılımda etkili olmuştur	İl	477	3,72	1,363	$\chi^2=9,99$ $p=,007$
	İlçe	230	3,46	1,531	
	Köy- Kasaba	41	3,07	1,439	

Tablo 10 incelendiğinde, uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların “1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE’ ye geçişte problemler yaşandı”, “2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı”, “3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı”, “6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur”, “17. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların iş yoğunluğunu azaltmıştır”, “20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır”, “21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır”, “22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır”, “23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır”, “24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımda süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu” ifadelerine katılma düzeylerinin çalıştıkları yerleşim yeri türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), diğer ifadelerine katılma düzeylerinin ise çalıştıkları yerleşim yeri türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların görüşleri çalışılan yerleşim yeri türüne göre bütün olarak değerlendirildiğinde, il merkezinde görev yapanların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin ifadelerine katılma düzeyinin daha yüksek olduğu, ilçe merkezinde çalışanların katılma düzeyinin daha düşük olduğu, en düşük katılma düzeyine ise köy-kasabada çalışanların sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 11 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesele Türüne Göre Karşılaştırılması

Görüşler	Meslek türü	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE’ ye geçişte problemler yaşandı	İmam-Hatip	33	2,42	1,393	$\chi^2=9,80$ $p=,279$
	Müezzin-Kayyım	6	1,33	,516	
	İhtisas Kursiyeri	13	2,85	1,573	
	Memur	339	2,63	1,354	
	İşçi	257	2,76	1,448	
	Serbest Meslek	75	2,60	1,424	
	Esnaf	6	2,50	1,049	
	Ev hanımı	18	2,67	1,138	

Tablo 11 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

	İşsiz	29	3,00	1,512	
2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE' ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı	İmam-Hatip	33	2,79	1,386	$\chi^2=14,80$ $p=,063$
	Müezzin-Kayyım	6	1,17	,408	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,23	1,641	
	Memur	339	3,11	1,401	
	İşçi	257	3,14	1,454	
	Serbest Meslek	75	3,09	1,463	
	Esnaf	6	2,67	1,211	
	Ev hanımı	18	2,67	1,029	
	İşsiz	29	3,07	1,412	
3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE' ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı	İmam-Hatip	33	3,00	1,500	$\chi^2=17,83$ $p=,023$
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,38	1,710	
	Memur	339	3,47	1,415	
	İşçi	257	3,57	1,407	
	Serbest Meslek	75	3,57	1,367	
	Esnaf	6	3,17	1,169	
	Ev hanımı	18	3,00	1,188	
	İşsiz	29	3,17	1,466	
4. Çevrimiçi Uygulamalar ile geçilen UHİE amacına ulaşmıştır	İmam-Hatip	33	3,21	1,516	$\chi^2=17,96$ $p=,022$
	Müezzin-Kayyım	6	1,50	1,225	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,46	1,761	
	Memur	339	3,60	1,354	
	İşçi	257	3,65	1,367	
	Serbest Meslek	75	3,64	1,382	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	2,94	1,392	
	İşsiz	29	3,31	1,466	

Tablo 11 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

5. Bağlı olduğum kurumun verdiği UHİE' nin klasik yöntemlerinin de yerini alarak gelecekte sadece bu alanda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi mümkün olabilir	İmam-Hatip	33	3,30	1,447	x²=15,61 p=,048
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,38	1,609	
	Memur	339	3,59	1,382	
	İşçi	257	3,63	1,374	
	Serbest Meslek	75	3,63	1,412	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,00	1,237	
	İşsiz	29	3,38	1,474	
6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur	İmam-Hatip	33	3,24	1,521	x²=13,76 p=,088
	Müezzin-Kayyım	6	2,00	1,095	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,31	1,702	
	Memur	339	3,60	1,345	
	İşçi	257	3,67	1,399	
	Serbest Meslek	75	3,67	1,427	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,06	1,392	
	İşsiz	29	3,45	1,549	
7. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara teknolojik kolaylıklar sağlamaktadır	İmam-Hatip	33	3,21	1,556	x²=16,00 p=,042
	Müezzin-Kayyım	6	1,83	1,169	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,62	1,710	
	Memur	339	3,67	1,364	
	İşçi	257	3,76	1,359	
	Serbest Meslek	75	3,68	1,508	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,22	1,478	
	İşsiz	29	3,45	1,478	

Tablo 11 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır	İmam-Hatip	33	3,21	1,616	$\chi^2=14,81$ $p=,063$
	Müezzin-Kayyım	6	1,83	1,169	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,38	1,609	
	Memur	339	3,67	1,357	
	İşçi	257	3,74	1,369	
	Serbest Meslek	75	3,72	1,438	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,28	1,406	
	İşsiz	29	3,52	1,503	
9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır	İmam-Hatip	33	3,30	1,531	$\chi^2=13,34$ $p=,101$
	Müezzin-Kayyım	6	1,83	1,169	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,38	1,758	
	Memur	339	3,67	1,375	
	İşçi	257	3,72	1,351	
	Serbest Meslek	75	3,69	1,461	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,28	1,406	
	İşsiz	29	3,55	1,378	
10. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır	İmam-Hatip	33	3,21	1,536	$\chi^2=12,31$ $p=,138$
	Müezzin-Kayyım	6	1,83	1,169	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,31	1,797	
	Memur	339	3,59	1,367	
	İşçi	257	3,59	1,414	
	Serbest Meslek	75	3,60	1,480	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,11	1,367	
	İşsiz	29	3,45	1,429	

Tablo 11 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması*

11. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE alındığı takdirde bilgisayar ve iletişim teknolojilerine bağımlılık artmaktadır	İmam-Hatip	33	2,91	1,400	x²=15,78 p=,046
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,31	1,797	
	Memur	339	3,42	1,419	
	İşçi	257	3,30	1,398	
	Serbest Meslek	75	3,40	1,424	
	Esnaf	6	2,50	,837	
	Ev hanımı	18	3,06	1,305	
	İşsiz	29	3,17	1,537	
12. UHİE katılımcılara klasik hizmet içi eğitime göre ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Ulaşım, yeme-içme, konaklama vb.)	İmam-Hatip	33	3,15	1,603	x²=17,31 p=,027
	Müezzin-Kayyım	6	1,83	1,169	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,46	1,761	
	Memur	339	3,74	1,375	
	İşçi	257	3,69	1,434	
	Serbest Meslek	75	3,77	1,476	
	Esnaf	6	3,17	1,169	
	Ev hanımı	18	3,28	1,406	
	İşsiz	29	3,52	1,503	
13. UHİE bağlı olduğum kuruma ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Eğitmen ihtiyacını azaltma, derslik ayarlama vb.)	İmam-Hatip	33	2,97	1,571	x²=24,19 p=,002
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,46	1,761	
	Memur	339	3,71	1,381	
	İşçi	257	3,70	1,357	
	Serbest Meslek	75	3,60	1,461	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	2,89	1,231	
	İşsiz	29	3,48	1,503	

Tablo 11 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

14. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların uzaktan eğitime bakış açılarını olumlu yönde etkilemiştir	İmam-Hatip	33	3,24	1,437	x²=18,24 p=,020
	Müezzin-Kayyım	6	1,50	1,225	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,54	1,808	
	Memur	339	3,69	1,372	
	İşçi	257	3,68	1,389	
	Serbest Meslek	75	3,69	1,461	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,06	1,392	
	İşsiz	29	3,76	1,405	
15. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların teknolojik yeterliliklerini olumlu yönde etkilemiştir	İmam-Hatip	33	3,21	1,495	x²=16,87 p=,031
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,62	1,710	
	Memur	339	3,68	1,369	
	İşçi	257	3,68	1,366	
	Serbest Meslek	75	3,79	1,427	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,22	1,263	
	İşsiz	29	3,62	1,545	
16. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemiştir	İmam-Hatip	33	3,12	1,495	x²=18,69 p=,017
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,38	1,710	
	Memur	339	3,66	1,378	
	İşçi	257	3,66	1,380	
	Serbest Meslek	75	3,73	1,446	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,00	1,328	
	İşsiz	29	3,55	1,478	

Tablo 11 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

17. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların iş yoğunluğunu azaltmıştır	İmam-Hatip	33	3,00	1,521	$\chi^2=23,45$ $p=,003$
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,31	1,797	
	Memur	339	3,69	1,390	
	İşçi	257	3,61	1,416	
	Serbest Meslek	75	3,89	1,391	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,06	1,349	
	İşsiz	29	3,66	1,518	
18. Çevrimiçi Uygulamalar ile büyük gruplara UHİE daha kolay verilmektedir	İmam-Hatip	33	2,91	1,588	$\chi^2=24,18$ $p=,002$
	Müezzin-Kayyım	6	1,83	1,169	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,54	1,808	
	Memur	339	3,74	1,381	
	İşçi	257	3,69	1,407	
	Serbest Meslek	75	3,83	1,427	
	Esnaf	6	3,17	1,329	
	Ev hanımı	18	3,00	1,455	
	İşsiz	29	3,76	1,431	
19. Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir	İmam-Hatip	33	2,91	1,569	$\chi^2=24,49$ $p=,002$
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,15	1,819	
	Memur	339	3,55	1,374	
	İşçi	257	3,55	1,380	
	Serbest Meslek	75	3,71	1,450	
	Esnaf	6	3,50	,548	
	Ev hanımı	18	2,67	1,085	
	İşsiz	29	3,59	1,402	

Tablo 11 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır	İmam-Hatip	33	2,70	1,334	$\chi^2=10,08$ $p=,259$
	Müezzin-Kayyım	6	1,33	,516	
	İhtisas Kursiyeri	13	2,85	1,725	
	Memur	339	2,83	1,409	
	İşçi	257	2,85	1,470	
	Serbest Meslek	75	2,68	1,453	
	Esnaf	6	2,50	1,378	
	Ev hanımı	18	2,44	1,149	
	İşsiz	29	3,10	1,472	
21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır	İmam-Hatip	33	2,58	1,501	$\chi^2=13,86$ $p=,085$
	Müezzin-Kayyım	6	1,33	,516	
	İhtisas Kursiyeri	13	2,85	1,819	
	Memur	339	2,90	1,438	
	İşçi	257	2,83	1,449	
	Serbest Meslek	75	2,75	1,499	
	Esnaf	6	1,83	,983	
	Ev hanımı	18	2,39	1,195	
	İşsiz	29	3,10	1,472	
22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır	İmam-Hatip	33	2,70	1,468	$\chi^2=12,67$ $p=,124$
	Müezzin-Kayyım	6	1,50	,548	
	İhtisas Kursiyeri	13	2,62	1,850	
	Memur	339	2,84	1,457	
	İşçi	257	2,80	1,468	
	Serbest Meslek	75	2,60	1,507	
	Esnaf	6	1,83	,983	
	Ev hanımı	18	2,28	1,179	
	İşsiz	29	3,14	1,505	

Tablo 11 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır	İmam-Hatip	33	2,61	1,519	$\chi^2=15,18$ $p=,056$
	Müezzin-Kayyım	6	1,33	,516	
	İhtisas Kursiyeri	13	2,77	1,787	
	Memur	339	2,91	1,459	
	İşçi	257	2,93	1,465	
	Serbest Meslek	75	2,61	1,524	
	Esnaf	6	2,00	,894	
	Ev hanımı	18	2,39	1,420	
	İşsiz	29	3,14	1,575	
24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımda süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu	İmam-Hatip	33	2,79	1,516	$\chi^2=16,90$ $p=,031$
	Müezzin-Kayyım	6	1,17	,408	
	İhtisas Kursiyeri	13	2,92	1,891	
	Memur	339	2,95	1,441	
	İşçi	257	2,90	1,462	
	Serbest Meslek	75	2,60	1,461	
	Esnaf	6	1,83	,983	
	Ev hanımı	18	2,67	1,414	
	İşsiz	29	3,21	1,567	
25. Bağlı olduğum kurumun Çevrimiçi Uygulamalar ile verdiği UHİE verimli olmuştur	İmam-Hatip	33	3,36	1,454	$\chi^2=15,02$ $p=,059$
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,23	1,878	
	Memur	339	3,61	1,376	
	İşçi	257	3,62	1,376	
	Serbest Meslek	75	3,55	1,553	
	Esnaf	6	3,50	1,049	
	Ev hanımı	18	2,89	1,323	
	İşsiz	29	3,59	1,427	

Tablo 11 (Devam) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Melsek Türüne Göre Karşılaştırılması

26. Çevrimiçi Uygulamaları kullanan çalışanların bilgisayar okuryazarlık düzeyleri, programlara katılımında etkili olmuştur	İmam-Hatip	33	3,30	1,468	$\chi^2=15,76$ $p=,046$
	Müezzin-Kayyım	6	1,67	1,211	
	İhtisas Kursiyeri	13	3,46	1,761	
	Memur	339	3,66	1,389	
	İşçi	257	3,69	1,396	
	Serbest Meslek	75	3,61	1,497	
	Esnaf	6	3,33	1,366	
	Ev hanımı	18	3,11	1,183	
	İşsiz	29	3,66	1,446	

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmaya katılanların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin “1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE’ye geçişte problemler yaşandı”, “2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı”, “6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur”, “8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır”, “9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır”, “20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır”, “21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır”, “22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır”, “23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır”, “25. Bağlı olduğum kurumun Çevrimiçi Uygulamalar ile verdiği UHİE verimli olmuştur” ifadelerine katılma düzeylerinin meslekleri açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), diğer ifadeler katılma düzeylerinin ise meslekleri açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların görüşleri mesleklerine göre bütün olarak değerlendirildiğinde, müezzin-kayyım olanların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin ifadeler katılma düzeyinin daha düşük olduğu, diğer katılımcıların ise daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12 Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

Görüşler	Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	χ^2 / p
1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE’ye geçişte problemler yaşandı	1-5 yıl	211	2,67	1,416	$\chi^2= 8,60$ $p=,072$
	6-10 yıl	164	2,57	1,449	
	11-15 yıl	103	2,53	1,434	
	16-20 yıl	48	2,69	1,291	
	20+ yıl	84	3,02	1,242	

Tablo 12 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması*

2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE' ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı	1-5 yıl	211	3,18	1,456	$\chi^2= 2,76$ $p=,598$
	6-10 yıl	164	3,06	1,443	
	11-15 yıl	103	3,16	1,487	
	16-20 yıl	48	2,92	1,442	
	20+ yıl	84	3,31	1,251	
3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE' ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı	1-5 yıl	211	3,37	1,492	$\chi^2= 14,17$ $p=,007$
	6-10 yıl	164	3,63	1,423	
	11-15 yıl	103	3,88	1,360	
	16-20 yıl	48	3,31	1,371	
	20+ yıl	84	3,44	1,236	
4. Çevrimiçi Uygulamalar ile geçilen UHİE amacına ulaşmıştır	1-5 yıl	211	3,42	1,463	$\chi^2= 14,82$ $p=,005$
	6-10 yıl	164	3,84	1,296	
	11-15 yıl	103	3,94	1,290	
	16-20 yıl	48	3,50	1,444	
	20+ yıl	84	3,58	1,263	
5. Bağlı olduğum kurumun verdiği UHİE' nin klasik yöntemlerinin de yerini alarak gelecekte sadece bu alanda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi mümkün olabilir	1-5 yıl	211	3,44	1,480	$\chi^2= 10,69$ $p=,030$
	6-10 yıl	164	3,77	1,372	
	11-15 yıl	103	3,88	1,331	
	16-20 yıl	48	3,46	1,320	
	20+ yıl	84	3,62	1,251	
6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur	1-5 yıl	211	3,44	1,477	$\chi^2= 13,69$ $p=,008$
	6-10 yıl	164	3,84	1,317	
	11-15 yıl	103	3,92	1,304	
	16-20 yıl	48	3,42	1,366	
	20+ yıl	84	3,68	1,174	
7. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara teknolojik kolaylıklar sağlamaktadır	1-5 yıl	211	3,54	1,503	$\chi^2= 10,72$ $p=,030$
	6-10 yıl	164	3,87	1,336	
	11-15 yıl	103	3,99	1,310	
	16-20 yıl	48	3,52	1,399	
	20+ yıl	84	3,69	1,202	

Tablo 12 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması*

8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır	1-5 yıl	211	3,55	1,477	$\chi^2= 10,18$ $p=,037$
	6-10 yıl	164	3,89	1,334	
	11-15 yıl	103	3,94	1,334	
	16-20 yıl	48	3,48	1,399	
	20+ yıl	84	3,73	1,236	
9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır	1-5 yıl	211	3,50	1,500	$\chi^2= 11,48$ $p=,022$
	6-10 yıl	164	3,91	1,284	
	11-15 yıl	103	3,95	1,309	
	16-20 yıl	48	3,58	1,366	
	20+ yıl	84	3,70	1,220	
10. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır	1-5 yıl	211	3,45	1,496	$\chi^2= 9,93$ $p=,042$
	6-10 yıl	164	3,78	1,339	
	11-15 yıl	103	3,90	1,310	
	16-20 yıl	48	3,46	1,429	
	20+ yıl	84	3,58	1,273	
11. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE alındığı takdirde bilgisayar ve iletişim teknolojilerine bağımlılık artmaktadır	1-5 yıl	211	3,41	1,453	$\chi^2= 7,36$ $p=,118$
	6-10 yıl	164	3,53	1,420	
	11-15 yıl	103	3,49	1,448	
	16-20 yıl	48	2,96	1,414	
	20+ yıl	84	3,33	1,302	
12. UHİE katılımcılara klasik hizmet içi eğitime göre ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Ulaşım, yeme-içme, konaklama vb.)	1-5 yıl	211	3,54	1,503	$\chi^2= 8,45$ $p=,077$
	6-10 yıl	164	3,89	1,352	
	11-15 yıl	103	3,94	1,364	
	16-20 yıl	48	3,63	1,378	
	20+ yıl	84	3,82	1,319	
13. UHİE bağlı olduğum kuruma ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Eğitmen ihtiyacını azaltma, derslik ayarlama vb.)	1-5 yıl	211	3,53	1,461	$\chi^2= 9,15$ $p=,057$
	6-10 yıl	164	3,86	1,347	
	11-15 yıl	103	3,91	1,366	
	16-20 yıl	48	3,50	1,444	
	20+ yıl	84	3,68	1,319	

Tablo 12 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması*

14. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların uzaktan eğitime bakış açılarını olumlu yönde etkilemiştir	1-5 yıl	211	3,53	1,475	$\chi^2= 8,88$ $p=,064$
	6-10 yıl	164	3,87	1,308	
	11-15 yıl	103	3,94	1,312	
	16-20 yıl	48	3,54	1,398	
	20+ yıl	84	3,74	1,336	
15. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların teknolojik yeterliliklerini olumlu yönde etkilemiştir	1-5 yıl	211	3,54	1,461	$\chi^2= 7,61$ $p=,107$
	6-10 yıl	164	3,82	1,330	
	11-15 yıl	103	3,97	1,302	
	16-20 yıl	48	3,71	1,336	
	20+ yıl	84	3,77	1,283	
16. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemiştir	1-5 yıl	211	3,51	1,462	$\chi^2= 8,45$ $p=,076$
	6-10 yıl	164	3,82	1,338	
	11-15 yıl	103	3,94	1,305	
	16-20 yıl	48	3,56	1,398	
	20+ yıl	84	3,77	1,311	
17. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların iş yoğunluğunu azaltmıştır	1-5 yıl	211	3,57	1,480	$\chi^2= 4,64$ $p=,326$
	6-10 yıl	164	3,80	1,370	
	11-15 yıl	103	3,86	1,379	
	16-20 yıl	48	3,54	1,398	
	20+ yıl	84	3,75	1,387	
18. Çevrimiçi Uygulamalar ile büyük gruplara UHİE daha kolay verilmektedir	1-5 yıl	211	3,56	1,490	$\chi^2= 6,28$ $p=,179$
	6-10 yıl	164	3,88	1,360	
	11-15 yıl	103	3,90	1,354	
	16-20 yıl	48	3,69	1,355	
	20+ yıl	84	3,81	1,393	
19. Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir	1-5 yıl	211	3,45	1,428	$\chi^2= 6,23$ $p=,183$
	6-10 yıl	164	3,71	1,365	
	11-15 yıl	103	3,80	1,316	
	16-20 yıl	48	3,44	1,472	
	20+ yıl	84	3,57	1,365	

Tablo 12 (Devam) *Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması*

20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır	1-5 yıl	211	2,82	1,483	$\chi^2= 1,47$ $p=,833$
	6-10 yıl	164	2,90	1,485	
	11-15 yıl	103	2,79	1,506	
	16-20 yıl	48	2,67	1,449	
	20+ yıl	84	2,90	1,248	
21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır	1-5 yıl	211	2,80	1,492	$\chi^2= 3,25$ $p=,517$
	6-10 yıl	164	2,89	1,511	
	11-15 yıl	103	2,87	1,480	
	16-20 yıl	48	2,63	1,453	
	20+ yıl	84	3,05	1,361	
22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır	1-5 yıl	211	2,81	1,506	$\chi^2= 2,86$ $p=,582$
	6-10 yıl	164	2,71	1,539	
	11-15 yıl	103	2,84	1,520	
	16-20 yıl	48	2,63	1,409	
	20+ yıl	84	2,99	1,384	
23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır	1-5 yıl	211	2,83	1,492	$\chi^2= 3,86$ $p=,425$
	6-10 yıl	164	2,82	1,562	
	11-15 yıl	103	2,90	1,465	
	16-20 yıl	48	2,67	1,492	
	20+ yıl	84	3,13	1,342	
24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımda süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu	1-5 yıl	211	2,84	1,481	$\chi^2= 6,51$ $p=,164$
	6-10 yıl	164	2,79	1,517	
	11-15 yıl	103	3,05	1,478	
	16-20 yıl	48	2,67	1,449	
	20+ yıl	84	3,18	1,381	
25. Bağlı olduğum kurumun Çevrimiçi Uygulamalar ile verdiği UHİE verimli olmuştur	1-5 yıl	211	3,44	1,499	$\chi^2= 9,03$ $p=,060$
	6-10 yıl	164	3,77	1,372	
	11-15 yıl	103	3,88	1,331	
	16-20 yıl	48	3,56	1,382	
	20+ yıl	84	3,65	1,247	

Tablo 12 (Devamı) Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Alan Katılımcıların Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

26. Çevrimiçi Uygulamaları kullanan çalışanların bilgisayar okuryazarlık düzeyleri, programlara katılımda etkili olmuştur	1-5 yıl	211	3,49	1,513	$\chi^2= 6,39$ $p=,172$
	6-10 yıl	164	3,86	1,347	
	11-15 yıl	103	3,80	1,367	
	16-20 yıl	48	3,65	1,391	
	20+ yıl	84	3,70	1,333	

Tablo 12 incelendiğinde, araştırmaya katılanların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin “3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE’ ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı, “4. Çevrimiçi Uygulamalar ile geçilen UHİE amacına ulaşmıştır”, “5. Bağlı olduğum kurumun verdiği UHİE’ nin klasik yöntemlerinin de yerini alarak gelecekte sadece bu alanda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi mümkün olabilir”, “6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur”, “7. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara teknolojik kolaylıklar sağlamaktadır”, “8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır”, “9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır”, “10. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır” ifadelerine katılma düzeylerinin mesleki kıdemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$), diğer ifadelere katılma düzeylerinin ise mesleki kıdemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin uzaktan hizmet içi eğitim alan katılımcıların görüşleri mesleki kıdemlerine göre bütün olarak değerlendirildiğinde, mesleki kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin ifadeler katılma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Tartışma

Araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin geçmiş dönemlerde hizmet içi eğitime katılma durumlarına ilişkin bulgular incelendiği zaman, geçmiş dönemlerde hizmet içi eğitim alan öğrenci sayısının düşük olduğu, buna karşılık katılımcıların büyük bir bölümünün uzaktan hizmet içi eğitim alma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin görüşlerine göre üst birimlerin hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemek için çalışmalar yaptıkları, pandemi sürecinde personelin uzaktan eğitim ile ders alma düzeyinin yükseldiği, uzaktan eğitim ile elde edilen bilgilerin mesleki yeterliği arttırmada yeterince etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin %73,7 gibi önemli bir bölümünün uzaktan eğitimleri alanında uzman akademisyenlerin vermesi gerektiği görüşünde birleştikleri belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre, pandemi süreci ile ilahiyat programı öğrencilerinin uzaktan eğitim alma eğilimlerinin arttığı, buna karşılık uzaktan eğitimi faaliyetlerinden yeterli düzeyde verim alamadıkları görülmektedir. Bunun temel nedenlerinin başında uzaktan eğitim uygulamalarının özellikle pandemi süreci ile gündeme gelmesinin, geçmiş yıllarda din görevlileri arasında uzaktan eğitim faaliyetlerinin yeterli düzeyde yaygın olmamasının, bunun yanında uzaktan eğitim alt yapısından kaynaklanan birçok sorun bulunmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan bulgular da bu görüşü desteklemektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada uzaktan eğitim alt yapısı yüksek düzeyde gelişmiş olan ülkelerde eğitim gören öğrenciler ile uzaktan eğitim alt yapısı nispeten daha az gelişmiş olan Türkiye’de öğrenim gören öğrencilerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonunda hem uzaktan eğitim faaliyetlerini faydalı bulma hem de uzaktan eğitime ilişkin olumlu tutum düzeyinin uzaktan eğitim alt yapısı daha fazla gelişmiş olan ülkelerde yaşayan öğrenciler lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir (Uslusoy, 2017, s. 36). Bunun yanında yapılan çalışmalarda uzaktan eğitim sürecinde uzman personelin eğitim vermesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Çıtırık ve Zengin, 2020, s. 599). Araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin bazı görüşleri incelendiği zaman, görevlilerin görüşlerine göre özellikle iş yoğunluğu fazla olan çalışanlar için uzaktan eğitim uygulamalarının oldukça faydalı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında ilahiyat programı öğrencilerinin büyük bir bölümünün kampüs

sistemlerinin uzaktan eğitim sürecinde eksiksiz çalıştığını düşündükleri, uzaktan eğitim ile ilgili yer alan diğer görüşlere yönelik tutumlarının da olumlu olduğu, bu kapsamda uzaktan eğitim uygulamalarını faydalı buldukları tespit edilmiştir. Türkiye’de bu konuda yapılan ve farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yürütülen benzer çalışmalarda da uzaktan eğitime ilişkin tutumun genellikle olumlu yönde olduğu göze çarpmaktadır. Bunun temel nedenlerinin başında Türkiye’de pandemi sürecinden önceki dönemlerde de uzaktan eğitim uygulamalarını geliştirmeye yönelik faaliyetler yürütülmesinin yattığı düşünülebilir. Ağır (2007, s. 52) tarafından bu konuda yapılan ve özel okullar ile devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin uzaktan eğitim uygulamalarına yönelik tutumlarının genel olarak olumlu yönde olduğu bulunmuştur. Buna karşılık Türkiye’de farklı meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yürütülen bazı çalışmalarda ise uzaktan eğitime yönelik tutumun düşük düzeyde olduğu (Ülkü, 2018, s. 75), öğretmen ve öğrenci görüşlerinin ele alındığı bazı çalışmalarda uzaktan eğitimin avantajlı bir uygulama olmasına rağmen öğretmen ve öğrencilerin yeterli düzeyde memnun kalmadığı bir yöntem olduğu rapor edilmiştir (Erfidan, 2019, s. 2).

Türkiye’de pandemi süreci öncesinde de uzaktan eğitim alanında özellikle teknik alt yapıdan kaynaklı sorunlar olduğu bilinmektedir. Pandemi sürecinde uzaktan eğitime yönelik talebin artması, buna karşılık mevcut eğitim materyallerinin ve teknik olanakların yetersiz kalması uzaktan eğitim sürecini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan din görevlilerinin uzaktan eğitim sürecinde sorunlarla karşılaşmış olmalarının diğer eğitim paydaşlarında olduğu gibi normal bir durum olduğu söylenebilir. Literatürde pandemi süreci öncesinde yapılan çalışmalarda da bazı eksiklikler nedeniyle uzaktan eğitimin verimli olmadığı rapor edilmiştir. Erfidan (2019, s. 56) tarafından bu konuda yapılan araştırmada öğretmen ve öğrencilerin birçok sorun nedeniyle uzaktan eğitim sürecinde sorun yaşadıkları belirlenmiş, sorunların en aza indirilebilmesi için teknik alt yapının güçlendirilmesine, öğrenci ve öğretmenlerin beklentilerine uygun bir uzaktan eğitim sistemi kurulmasına gereksinim duyulduğu rapor edilmiştir. Üstün (2020, s. 4) tarafından yapılan çalışmada kampüs temelli uzaktan eğitim sistemlerinde genellikle öğretmen ve öğrenci merkezli bir öğretim modeli geliştirilmeye çalışıldığı, bazen de maddi açıdan uygun imkanlar peşinden koşulduğu, bu durumun da uzaktan eğitim süreçlerini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Yağan (2021, s. 147) tarafından

yapılan çalışmada da üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumsuz olduğu, buna karşılık eğitim saatlerinin esnek olmasının ve uzaktan eğitim sürecinde teknolojik materyallerden sağlıklı bir biçimde yararlanılmasının uzaktan eğitimin olumlu yönleri olduğu tespit edilmiştir. Yavuz (2016, s. 10) tarafından yapılan çalışmada ise üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının orta düzeyin üzerinde olduğu rapor edilmiştir.

Araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin çalıştıkları yerleşim yeri değişkenine göre uzaktan eğitime ilişkin görüşleri incelendiği zaman, uzaktan eğitim ile ilgili tüm ifadeler verilen yanıtların ilahiyat programı öğrencilerinin çalıştıkları yerleşim yerlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, il merkezinde görev yapanların uzaktan eğitime ilişkin ifadeler katılma düzeyinin daha yüksek olduğu, ilçe merkezinde çalışanların katılma düzeyinin daha düşük olduğu, en düşük katılma düzeyine ise köy-kasabada çalışanların sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde il merkezlerinde uzaktan eğitim alt yapısının daha fazla gelişmesinin, ilçelerde ve köylerde ise başta internet erişimi konusunda yaşanan sorunlar olmak üzere uzaktan eğitim alt yapısının az gelişmiş olmasının yattığı düşünülebilir. Bu görüşü destekleyen bir çalışmada pandemi sürecinde köyde öğrenim gören öğrenciler ile kıyaslandığı zaman zaman illerde ve büyükşehirlerde öğrenim gören öğrencilerin uzaktan eğitime adapte olma ve yönetme, altyapı ve sisteme bağlı olarak derslere katılma gibi konulara ilişkin tutumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dinç, 2021, s. 1285).

Araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin meslek türlerine göre uzaktan eğitime ilişkin görüşleri incelendiği zaman, uzaktan eğitime ilişkin tüm görüşlerinin din görevlilerinin meslek dallarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, memur ve serbest meslek mensubu olan öğrencilerin uzaktan eğitime ilişkin ifadeler katılma düzeyinin daha yüksek olduğu, en düşük katılım düzeyinin ise imam-hatip, müezzin-kayyım ve ihtisas kursiyerlerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin meslek gruplarına göre uzaktan eğitim alma sıklıklarının ve uzaktan eğitimden verim elde etme düzeylerinin bazı farklılıklar göstermesinin yattığı düşünülebilir. Buna karşılık yapılan bazı araştırmalarda meslek grubu ya da branş değişkenlerine göre çalışanların uzaktan eğitime ilişkin görüşlerinin farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Ülkü, 2018,

s. 11). Araştırma bulguları arasında paralellik olmamasının temelinde meslek gruplarına göre çalışanların uzaktan eğitim faaliyetlerine katılım düzeylerinin birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin mesleki kıdemlerine göre uzaktan eğitime ilişkin görüşlerinde bazı farklılıkların olduğu sonucuna varılmıştır. Bu kapsamda mesleki kıdem değişkeninin uzaktan eğitim hakkındaki görüşler üzerinde önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, mesleki kıdemi 11-15 arasında bulunan öğrencilerin mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında bulunan öğrencilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda mesleki kıdemin yüksek olmasının uzaktan eğitime ilişkin tutumu olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Literatürde yer alan ve farklı meslek grupları üzerinde yürütülen bazı araştırma sonuçları ise uzaktan eğitime ilişkin tutum düzeyinin mesleki kıdemi düşük bireyler lehine farklılaştığını göstermektedir. Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda mesleki kıdemi yüksek olan çalışanların uzaktan eğitime yönelik tutumlarının daha olumsuz olduğu bulunmuştur (Ağır, 2007, s. 58; Akman, 2021, s. 64; Yumbul, 2021, s. 51), bazı araştırmalarda mesleki kıdem yükseldikçe uzaktan eğitime yönelik tutumun da olumlu yönde yükseldiği tespit edilmiştir (Şireci, 2021, s. 48). Bazı araştırmalarda ise uzaktan eğitime ilişkin tutumların mesleki kıdeme göre bazı farklılıklar gösterse de mesleki kıdem değişkenine göre ortaya çıkan farklılıkların anlamlı olmadığı rapor edilmiştir (Ülkü, 2018, s. 10). Araştırma bulguları arasında paralellik olmamasının temelinde araştırmaların farklı meslek ve öğrenci grupları üzerinde yürütülmesinin ve meslek gruplarına göre çalışanların uzaktan eğitimden beklentilerinin birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırma kapsamında uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri incelendiği zaman, uzaktan hizmet içi eğitim almış olan din görevlilerinin hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının olumlu yönde olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde uzaktan hizmet içi eğitim almış olan öğrencilerin almış oldukları eğitimlerin verimli geçmesinin yattığı düşünülebilir. Bunun yanında yapılan çalışmalarda din görevlilerinde hizmet içi eğitimden alınan verimin yüksek olmasına paralel olarak hizmet içi eğitimden memnun kalınmasının da hizmet içi eğitime yönelik tutumu olumlu yönde etkilediği rapor edilmiştir (Doğan, 2013a, s. 198).

Öz (2014, s. 121) tarafından yapılan çalışmada da hizmet içi eğitimi faydalı bulan bireylerin hem hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının olumlu olduğu hem de mesleki gelişim açısından hizmet içi eğitimi gerekli gördükleri bulunmuştur.

Bilindiği gibi din hizmetleri ile belirlenen amaçlara ulaşabilmek için din alanında hizmet verecek bireylerin kalifiyeli olmaları önemli bir konudur. Bu kapsamda öncelikli olarak hem diğer sektörlerde hem de din hizmetlerinde verimliliğin artırılması adına din alanında eğitim gören bireylere mesleki yeterliklerin kazandırılması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi de mesleğe yönelik iyi bir hizmet öncesi eğitimi verilmesi, meslek yaşamına başladıktan sonra ise etkili ve verimli hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütülmesi ile mümkündür (Doğan, 2013a, s. 1; Öztürk ve Sancak, 2007, s. 761; Selimoğlu ve Biçen-Yılmaz, 2009, s. 1). Bu kapsamda yapılan bu araştırmaya katılan öğrencilerin hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının olumlu yönde olması eğitimlerin verimli geçtiğini göstermekte olup, bu durumun din eğitiminde belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi için önemli bir bulgu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri incelendiği zaman “Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır”, “Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir”, “Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır”, “Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır”, “Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır”, “Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır” ve “Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımda süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu” görüşlerine katılma düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonuçların ortaya çıkmasının temelinde uzaktan hizmet içi eğitim sürecinde karşılaşılan problemlerin her yaş grubunda din görevlisini olumsuz yönde etkilemesinin yattığı düşünülebilir. Araştırmaya katılan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitim hakkındaki diğer konulara katılma düzeylerinin ise yaş gruplarına göre bazı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, büyük yaş gruplarında yer alan öğrenciler ile kıyaslandığı zaman 18-24 yaş grubunda yer alan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Literatürde bu konuda yapılan benzer çalışmalarda da yaş ile hizmet içi eğitime ilişkin tutumlar arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Farklı yaş gruplarında yer alan ve farklı yerleşim yerlerinde görev yapan bireyler üzerinde bu konuda yapılan bir çalışmada imam-hatipler ile müezzin-kayyımların yaşları arttıkça hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının azaldığı tespit edilmiştir (Doğan, 2013a, s. 195). Yapılan diğer bir çalışmada da yetişkin bireylerin hizmet içi eğitim ile ilgili görüşlere katılma düzeylerinin çalışanların yaş gruplarına göre bazı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir (Görmüş ve Kâhya, 2014, s. 45). Bu kapsamda elde edilen bulguların literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. İlahiyat programı öğrencilerinde yaş arttıkça hizmet içi eğitime yönelik tutumların olumsuz olmasının temelinde yaş arttıkça bireyin mesleki bilgi ve donanımlarının da artmasının, buna paralel olarak hizmet içi eğitime fazla gereksinim duymamalarının yattığı düşünülebilir.

Araştırma kapsamında uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin görev yaptıkları yerleşim yeri değişkenine göre uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri incelendiği zaman, katılımcıların birçok görüşe katılma düzeyinin çalıştıkları yerleşim yerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Uzaktan hizmet içi eğitim konusundaki bazı görüşlerin ise öğrencilerin çalıştıkları yerleşim yerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre ilçe ve köylerde çalışan öğrenciler ile kıyaslandığında illerde görev yapan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitim konusundaki görüşlere katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun temelinde illerde yaşayan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitim sürecinde teknik alt yapıdan kaynaklı sorun yaşama düzeyinin düşük olmasının yattığı düşünülebilir.

Literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda yerleşim yeri değişkenine göre din alanında eğitim alan öğrencilerin hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmekle beraber, yapılan çalışmalarda da hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının görev yapılan yerleşim yeri değişkenine göre bazı farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada görev yapılan yerleşim yeri değişkenine göre imam-hatip ve müezzin-kayyımların uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, il merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının büyükşehirlerde görev yapan görevlilere kıyasla daha olumlu olduğu, bunun yanında köylerde görev yapan din görevlilerinin hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının

büyükşehirlerde görev yapan personelden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Doğan, 2013a, s. 193).

Araştırmaya katılan ve uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin meslek gruplarına göre uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri incelendiği zaman, görüşme formunda yer alan maddelere verilen birçok yanıtın öğrencilerin meslek gruplarına göre bazı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, müezzin-kayyım olanların uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin ifadeler katılma düzeyinin daha düşük olduğu, diğer katılımcıların ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise imam-hatipler ile müezzin-kayyımların hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının görev türlerine göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir. Bu konuda yapılan bir çalışmada imam-hatipler ile müezzin-kayyımların uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının benzerlik gösterdiği bulunmuştur (Doğan, 2013, s. 190). Araştırma bulguları arasında paralellik olmamasının temelinde araştırmalara katılan öğrencilerin almış oldukları eğitim içeriklerinin birbirinden farklı olmasının, bunun yanında araştırma gruplarına uygulanan eğitimlerden elde edilen verimlilik düzeyinin birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan ve uzaktan hizmet içi eğitim alan öğrencilerin mesleki kıdemlerine göre uzakta hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri incelendiği zaman, mesleki kıdeme göre uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin bazı görüşlerin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, mesleki kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin ifadeler katılma düzeyinin mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında bulunan din görevlilerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde mesleki kıdemi yüksek olan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha fazla verim elde etmelerinin yattığı düşünülebilir.

Literatürde yer alan benzer araştırmalarda da mesleki kıdem değişkeninin hizmet içi eğitime yönelik tutum ve görüşleri üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu konuda yapılan bir çalışmada da mesleki kıdem arttıkça katılımcıların hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında bulunan bireylerin hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının mesleki kıdemi 11-15 yıl ve 16-20 yıl arasında bulunan bireylere kıyasla daha olumlu olduğu bulunmuştur (Doğan, 2013a, s. 197). Literatürde yer alan ve farklı

meslek gruplarında yer alan bireyler üzerinde yürütülen araştırmalarda da (Nemli, 2017, s. 7; Öz, 2014, s. 138) mesleki kıdem değişkeninin hizmet içi eğitime yönelik tutum üzerinde belirleyici olduğu rapor edilmiştir.

5.2.Sonuç

Hizmet içi eğitimler ile farklı meslek gruplarında yer alan bireylerin mesleklerinde daha üstün ve verimli çalışmaları mümkün hale gelmektedir. Hizmet içi eğitimlerin sağlanmasında teknolojik materyallerden yararlanılması son yıllarda önemli bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu noktada kurumların uzaktan eğitim ile hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik teknolojik alt yapılarını geliştirmeleri önemli bir konudur. Bunun yanında geleneksel hizmet içi eğitim yöntemleri ile kıyaslandığı zaman teknolojik ders materyalleri ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi eğitimde zaman ve mekân kısıtlamasını da ortadan kaldırmaktadır. Söz konusu faktörler de hizmet içi eğitimde uzaktan eğitimin önemini arttırmaktadır (Güngör, 2020, s. 4). Uzaktan eğitim ile yürütülen hizmet için eğitim faaliyetlerinin daha verimli hale getirilmesi için öncelikli olarak bu alanda yaşayan sorunların iyi bilinmesi, uzaktan hizmet içi eğitim alan bireylerin eğitim faaliyetine ilişkin görüşlerini etkileyen unsurların araştırılması gerekmektedir.

Bu kapsamda yapılan bu araştırmada ilahiyat programı öğrencilerinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre pandemi sürecinde uzaktan eğitim faaliyetleri kapsamında yürütülen hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonunda öğrencilerin uzaktan eğitim sürecine ilişkin tutumlarının olumlu olduğu, uzaktan eğitimi faydalı bulduğu ve uzaktan eğitim ile hizmet içi eğitim alma isteklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin özellikle yüksek iş temposunda çalışan bireyler açısından uzaktan eğitimin önemli bir yere sahip olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Uzaktan eğitim sürecine yönelik beklentiler incelendiği zaman öğrencilerin çoğunluğunun uzaktan eğitim sürecinde uzman öğreticilerin görev alması gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre öğrencilerin uzaktan eğitim sürecine ilişkin görüşlerinin yaş grubu, görev yapılan yerleşim yeri, meslek grubu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre bazı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Araştırmaya katılan ilahiyat programı öğrencilerinin uzaktan hizmet içi eğitim alma konusundaki görüşleri incelendiği zaman, pandemi sürecinde uzaktan hizmet içi eğitim almış olan öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının olumlu olduğu bulunmuştur. Literatürde bu alanda yapılan çalışmalarda da farklı meslek gruplarında yer alan bireyler ile öğrencilerin hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının olumlu olduğu bulunmuş, bu kapsamda elde edilen sonucun literatür ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Demografik değişkenlere göre öğrencilerin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının yaş gruplarına, görev yapılan yerleşim yerine, meslek gruplarına ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgular ve ilgili literatür ışığında ilahiyat programı öğrencilerinde uzaktan eğitim ile verilen hizmet içi eğitime yönelik tutumlarının olumlu olduğu, bunun yanında uzaktan eğitim ile hizmet içi eğitime yönelik görüşlerin demografik faktörlere göre farklılaştığı söylenebilir.

5.3.Öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlar ışığında hem uygulamaya hem de ilerleyen yıllarda yapılacak araştırmalara yönelik olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Farklı meslek gruplarında yer alan görevliler üzerinde de benzer çalışmalar yapılabilir. Böylece genel olarak uzaktan eğitim süreçlerinde karşılaşılan sorunlara yönelik daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşılabilir. Bunun yanında ilahiyat programı öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarının ele alındığı çalışmalarda farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin görüşlerinin karşılaştırıldığı araştırmalar yürütülebilir. Böylece yaygın din eğitiminin yanında örgün din eğitiminde ve genel eğitim sistemi içinde uzaktan eğitim ile ilişkili geniş kapsamlı bulgulara ulaşılabilir.

2. İlahiyat programı öğrencilerinde farklı demografik değişkenlere (daha önce uzaktan eğitim alma durumu, kişisel bilgisayara sahip olma durumu, geçmiş yıllarda uzaktan eğitim vermiş olma durumu vb.) göre uzaktan eğitim ile uzaktan hizmet içi eğitime yönelik tutumların incelendiği çalışmalar yapılabilir. Böylece demografik faktörlerin uzaktan eğitim ve uzaktan hizmet içi eğitim üzerindeki etkilerine ilişkin daha geniş kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

3. Nicel veri toplama yöntemleri ile kısa sürede oldukça büyük örneklem grupları üzerinde araştırmalar yapılabilir. Ancak nicel çalışmalarda katılımcılara

yöneltiren sorular kapalı uçlu olduğu için konuya ilişkin ayrıntılı bulgulara ulaşılması mümkün değildir. Bu noktada ilahiyat programı öğrencilerinde uzaktan eğitim ile uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin daha derinlemesine bulgulara ulaşabilmek için nitel ya da karma çalışma modellerinden yararlanılan yeni çalışmalar yapılabilir.

4. İlahiyat programı öğrencilerinin görüşlerine göre uzaktan eğitim sürecinde karşılaşılan öğretmen, öğrenci ya da sistem kaynaklı sorunları belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Böylece ortaya çıkan aksaklıklar belirlenebilir ve sorunların azaltılmasına yönelik çözüm önerileri geliştirilebilir. Bunun yanında yapılan çalışmalarda genellikle il merkezleri ile kıyaslandığı zaman ilçelerde ya da köylerde görev yapan bireylerin özellikle teknik alt yapı eksiklikleri nedeniyle uzaktan eğitim süreçlerinde sorun yaşadıkları görülmektedir. Bu noktada kırsal kesimde de uzaktan eğitim alt yapısını güçlendirmeye yönelik önlemler alınabilir.

5. Uzaktan eğitimin etkinliğinin ölçülmesi önemli bir konudur. Özellikle verilen eğitimin hangi düzeyde etkili olduğunun belirlenmesi için uzaktan eğitim sürecinin sonunda birtakım değerlendirmelerde bulunulabilir. Özellikle dersleri anlatan öğreticiler ile derslere katılan bireylerin uzaktan eğitim sürecine ilişkin görüşleri, fark ettikleri eksiklikler ve sorunlar incelenebilir.

6. Uzaktan eğitim uygulamaları birçok gelişmiş ülkede uzun yıllardır devam etmekte, Türkiye’de ise özellikle Covid-19 pandemisinin ortaya çıkmasından sonra yaygın kullanılan bir sistem haline gelmiştir. Bu kapsamda uzaktan eğitim konusunda gelişmiş olan ülkelerin eğitim sistemleri ile Türkiye’de uzaktan eğitim sisteminin genel yapısının karşılaştırıldığı çalışmalar yapılabilir. Böylece Türkiye’de uzaktan eğitimin alanındaki mevcut sorunların ve eksikliklerin belirlenmesi ve uzaktan eğitim sisteminin daha işlevsel hale getirilmesi sağlanabilir.

7. İlahiyat programı öğrencileri arasında geçmiş dönemlerde hizmet içi eğitim alanların sayısının düşük olduğu görülmektedir. Buna ilişkin olarak mesleki açıdan daha kaliteli bireyler yetiştirmek adına düzenlemeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

Abadi, F. E., Jalilvand, M. R., Sharif, M., Salimi, G. A., Khanzadeh, S. A. (2011). A study of influential factors on employees’ motivation for participating in the in-service

training courses based on modified expectancy theory. *International Business and Management*, 2(1), 157-169.

Abazaoğlu, I. (2014). Dünyada öğretmen yetiştirme programları ve öğretmenlere yönelik mesleki gelişim uygulamaları. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 1-46.

Acuner, H. Y., ve Erbaş, A. A. (2016). Din kültürü ve ahlak bilgisi ve diğer branş öğretmenlerine göre Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin yeterlikleri. *Dinbilimleri Journal*, 16(1), 148-170.

Ağır, F. (2017). *Özel okullarda ve devlet okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerinin uzaktan eğitime karşı tutumlarının belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Akman, A. (2021). *İlköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin uzaktan eğitime yönelik tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aktay, G. (1994). *İşyerlerinde işçilere yönelik uygulanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iş kazalarını önlemedeki rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aksu, A.B. (2004). *Medya, çocuk ve din eğitimi*. Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altaş, N. (2016). Türkiye'de dinî yükseköğretim alanında uzaktan eğitimle ilgili algı sorunları ve İLİTAM uygulamaları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 14(31), 7-41.

Altıntaş, L., ve Alimoğlu, M. K. (2016). Takım çalışmasına dayalı öğrenme. *Türkiye Klinikleri J Med Educ-Special Topics*, 1(1), 33-40.

Arslan, B. (2003). Bilgisayar destekli eğitime tabi tutulan ortaöğretim öğrencileriyle bu süreçte eğitici olarak rol alan öğretmenlerin BDE'e ilişkin görüşleri. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 2(4), 67-75.

Aslantaş, T. (2014). Uzaktan eğitim, uzaktan eğitim teknolojileri ve Türkiye’de bir uygulama. www.tankutaslantas.com Erişim tarihi: 20.09.2020

- Aşıkoğlu, N. (1998). Toplum hayatımızda dinin yeri ve din eğitiminin önemi. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2, 45-49.
- Amadi, M. N. (2013). In-Service training and professional development of teachers in Nigeria: Through open and distance education. *Bulgarian Comparative Education Society*, 2, 173-180.
- Avcı, E. (2018). *Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, C.H. (2002). Uzaktan eğitimin geleceğine ilişkin eğilimler. *Elektrik Mühendisliği*, 28-36.
- Aydın, M. Ş. (2011). *Açık toplumda din eğitimi:(yeni paradigma ihtiyacı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Aydın, M.Ş., Selçuk, M., Özbuğday, Ş., Aşıkoğlu, N.Y., Aydın, M.Z., Doğan, R., Özafşar, M.E., Ata, U., Gündüz, İ. (2014). *Din hizmetleri sunan personelin genel hizmet içi eğitim programı*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Ayvaz, D. (2018). *Bursa'daki imam-hatipler ile müezzin-kayyımların meslekî yeterliliği ve yaygın din eğitimindeki rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babacan, M. (2019). Müziğin bir öğretim aracı olarak din kültürü ve ahlak bilgisi derslerinde kullanımının öğrencilerin akademik başarı, tutum ve bilgiyi hatırlama düzeyleri üzerindeki etkisi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 17(38), 105-138.
- Ballıel-Ünal, B. (2017). Web tabanlı uzaktan eğitimin fen bilimleri konularında öğrenci başarısına etkisi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9, 481-490.
- Başar, S. (2008). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yürüttüğü cami dışı din hizmetleri Kapsamında hastanelerde din hizmeti ihtiyacı. *Din Hizmetleri Sempozyumu*, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). *Evren ve örneklem*. S. Baştürk (Ed.), Yöntemleri (129- 159). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Bilici, A.B. (2014). *0-6 Yaş grubu çocuklarda dini gelişim süreci ve din eğitimi*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birinci, K. (2010). *Uzaktan eğitim ve din öğretiminde bir uygulama örneği: ilahiyat lisans tamamlama (İlitam)*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bolay, S. H. ve Sarıkavak, K. (2001). *Din kültürü ve ahlak bilgisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 85-124.
- Bulut, R. (2011). Okulda din öğretiminin toplumsal temeli ve işlevleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-37.
- Bulut, K. (2019). *Din görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (İç Batı Anadolu Bölümü örneği)*. Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cabı, E., ve Ersoy, H. (2017). Yükseköğretimde uzaktan eğitim uygulamalarının incelenmesi: Türkiye örneği. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 419-429.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E. (2011). *Türkiye’de kamu personelinin hizmetiçi eğitiminde bilişim teknolojilerinin rolü*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cingi, CC (2013). Bilgisayar destekli eğitim. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 103, 220-229.
- Çevikbaş, R. (2002). *Hizmetiçi eğitim ve türk merkezi yönetimindeki uygulaması*, Ankara: Nobel Yayınları.

- Çıtırık, A. N., ve Zengin, Z. S. (2020). Küresel salgın zamanında din görevlileri gözüyle diyanet işleri başkanlığı'nın yaygın din hizmeti ve eğitimi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (Salgın Hastalıklar Özel Sayısı), 599-624.
- Çubukçu, Z., ve Gültekin, M. (2006). İlköğretimde öğrencilere kazandırılması gereken sosyal beceriler. *Bilgi*, (37), 155-174.
- Coşkun, M.A. (2010). *Geleneksellik ve modernlik ekseninde Diyanet İşleri Başkanlığı hizmetiçi ihtisas kursları*. Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çulha, O. (2008). *Konaklama işletmelerinde hizmetiçi eğitim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dam, H. (2004). Yaygın din eğitimine ilişkin bazı temel sorunlar ve çözüm önerileri. *Türkiye 'de Yüksek Din Eğitiminin Sorunları, Yeniden Yapılanması ve Geleceği Sempozyumu*. Isparta.
- Dam, H. (2013). Çocukluk dönemi din eğitimi. M. Köylü (editör) *Gelişimsel basamaklara göre din eğitimi* (s. 29-64). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dam, H. ve Ertürk, İ. (2020). Diyanet İşleri Başkanlığı Mesleğe hazırlık eğitim programının içerik ve etkililiğinin değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (48), 97-137.
- Demirtaş, Z. (2010). Öğretmeni hizmet içinde yetiştirmenin bir aracı olarak denetim. *Electronic Journal of Social Sciences*, 9(31), 41-52.
- Demir, R. (2016). Beyin temelli öğrenme yaklaşımına dayalı olarak işlenen din kültürü ve ahlak bilgisi derslerinin akademik başarı ve kalıcılık üzerindeki etkisi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(4), 137-164.
- Dhar, R. L. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*, 46, 419-430..

Dinç, N.D. (2021). Covid-19 salgını dönemindeki uzaktan eğitim sürecinde sanat atölye derslerinin yürütülmesine ilişkin öğrenci görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi*, 14(11), 1269-1295.

DİB. (2019). *Diyanet İşleri Başkanlığı faaliyet raporu*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı.

Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği.
hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr Erişim tarihi: 20.09.2020

Doğan, A. (2013). *Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitime bakışları*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, O. (2009). *Hizmetiçi eğitime katılımın eğitim öğretim sürecine etkisi ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, A. (2013a). *Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitime bakışları*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, A. (2013b). Din hizmetleri bağlamında din görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitim üzerine bir araştırma. *Toplum Bilimleri*, 7(13). 251-276.

Duran, S. (2017). *Hizmet içi eğitimin işgören motivasyonuna etkisi*. Yüksek Lisan Tezi İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri.

Eğri, O. (2003). Eğitimin genel amaçları açısından din kültürü ve ahlak bilgisi dersleri. *AÜİFD*, 44(1), 271-291.

Erfidan, A. (2019). *Derslerin uzaktan eğitim yoluyla verilmesiyle ilgili öğretim elemanı ve öğrenci görüşleri: Balıkesir üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Erpay, İ. Yaygın din eğitim kurumlarında teknolojinin önemi ve kullanımı. *Şarkiyat*, 11(3), 1318-1352.

Erim, H.B. (2019). 6. sınıf din kültürü ve ahlak bilgisi dersinde “İslam’ın sakınılmasını istediği bazı davranışlar” ünitesinin öğretiminde kavram karikatürü destekli probleme dayalı öğrenme yönteminin etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Essel, R., Badu, E., Owusu-Boateng, W., & Saah, A. A. (2009). In-service training: An essential element in the professional development of teachers. *Malaysian Journal of Distance Education*, 11(2), 55-64.

Erfidan, A. (2019). *Derslerin Uzaktan Eğitim Yoluyla Verilmesiyle İlgili Öğretim Elemanı ve Öğrenci Görüşleri: Balıkesir Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ferreira, A. P., and Leite, R. (2013). What you get is what you see? Employee’s perception of training and development in Portuguese organizations. *Tourism & management studies*, 396-406.

Gökbulut, B. (2021). Uzaktan eğitim öğrencilerinin bakış açısıyla uzaktan eğitim ve mobil öğrenme. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 11(1), 160-177.

Gökçül, D. (2019). *İnsan kaynaklarına verilen hizmet içi eğitimin kişisel performans algısına etkisi: bir ilaç firmasında uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Görmüş, A. Ş., ve Kâhya, V. (2014). Hizmet içi eğitim programlarının kamu çalışanlarının motivasyonuna etkisi: Eti maden işletmelerinde bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 37-49.

Gözütok, Ş. (2010). İslâm medeniyetinin öncü eğitim kurumları: Nişabur medreseleri. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 93(185), 33-64.

Görücü, İ. (2019). İşkur tarafından yürütülen işbaşında eğitim politikalarına yönelik bir değerlendirme. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(33), 125-141.

Gün, A. (2012). Yaygın din eğitimi kapsamında kadınların eğitimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 32(32), 237-272.

Güngör, F.E. (2020). *Hastanelerde yüz yüze verilen hizmet içi eğitimin uzaktan eğitime dönüştürülmesine ilişkin hemşirelerin ve hastane yöneticilerinin görüşleri*.

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Güngör, Ö. (2012). Yaşlılar için cami temelli sosyal/dini hizmetler. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (38), 161-188.

Gül, H. (2008). Türkiye'nin eğitim sorunları, AKP'nin eğitime bakışı ve çözüm önerileri. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(3), 181-196.

Gürer, B., ve Arslan, N. (2017). Din kültürü ve ahlak bilgisi dersinde eğitsel oyun yöntemi ile öğretimin öğrenci başarısına ve derse tutumuna etkisi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(34), 87-127.

İlhan, A., ve İnce, E. (2015). Takım çalışması ve takım etkinliğini belirleyen faktörlerin ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesinde bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 127-152.

İnce, A. (2014). Din hizmetleri sunumu bağlamında elli ve üzeri yaş grubunun cami ve din adamı algısı. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 432-452.

Karagöz, D. (2000). *İşletmelerde işgücü verimliliğinin artırılmasında eğitimin rolü*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kahraman, M. (2014). *Sosyal medya 101 2.0*. İstanbul: MediaCat Kitapları.

Kara, M. (2006). *Diyanet İşleri Başkanlığı hizmet içi eğitim ihtisas kurslarının din eğitimi açısından değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, U. (2019). Din öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleği öz yeterlik algıları: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örneği. *Van İlahiyat Dergisi*, 7(10), 65-112.

Karslı, N. (2013). Din eğitimi bağlamında küresel sorunlar ve çözüm yolları. *Küreselleşme Sürecinde Din Eğitimi Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 28-30.

Keyifli, Ş. (2013). *Yaygın Din Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: İlahiyat.

Kılavuz, M. A. (2002). Yetişkinlik ve yaşlılık döneminde eğitim ve din eğitiminin önemi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(2), 59-72.

Kılavuz, M. A., ve Yılmaz, H. (2009). Örgün ve yaygın eğitimde öğrenenlerin ihtiyaçları doğrultusunda din eğitimi ve öğretimi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 18(2), 123-139.

Kırık, A. M. (2014). Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi ve Türkiye’deki durumu. *Marmara İletişim Dergisi*, 21, 73-94.

Koç-Başaran, Y. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47), 480-495.

Konya, E.V. (2013). *Bankalarda hizmet içi eğitimin çalışan motivasyonu üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, A. (2010). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin yeterlikleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8(19), 107-149.

Lai, C. C., and Kritsonis, W. A. (2006). The advantages and disadvantages of computer technology in second language acquisition. *Online Submission*, 3(1).

Mahmutoğlu, D. (2015). *Hizmet İçi Eğitim Algısının İşgörenlerin Öğrenme Motivasyonu Üzerine Etkisi: Bodrum Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Martínez-Ros, E., and Orfila-Sintes, F. (2012). Training plans, manager's characteristics and innovation in the accommodation industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 686-694.

MEB. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.

Menteşe, M. (2013). *Sosyal medya ortam ve araçlarının eğitimde kullanımına ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Nemli, S. (2017). *İlkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Odabaş, H. (2003). İnternet tabanlı uzaktan eğitim ve bilgi ve belge yönetimi. *Türk Kütüphaneciliği*, 17(1), 22-36.
- Omar, C. M. Z. C. (2014). The need for in-service training for teachers and its effectiveness in school. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(11), 1-9.
- Onay, A. (2006). Cami eksenli din hizmetleri. *Journal of Values Education*, 4(12), 150-173.
- Oruç, C. (2010). Okul öncesi dönemde dini duygunun kökenleri ve gelişimi. *Dinbilimleri Journal*, 10(3), 75-96.
- Oruç, C. (2013). Erken çocukluk dönemi dini gelişim teorileri bağlamında din eğitimi. *Electronic Turkish Studies*, 8(8), 971-987.
- Öz, A. (2014). Din kültürü ve ahlâk bilgisi öğretmenlerinin mesleki gelişiminde hizmet içi eğitimin yeri (İstanbul örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 12(28), 121-168.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Özdoğan, A. Ç., ve Berkant, H. G. (2020). Covid-19 pandemi dönemindeki uzaktan eğitime ilişkin paydaş görüşlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 13-43.
- Özer, B. (1990). Uzaktan eğitim sisteminin evrensel yapısı. *Kurgu Dergisi*, 8, 569-594.
- Öztürk, M., ve Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Journal of Yaşar University*, 2(7), 761-794.
- Özmel, İ. (2002). *Kayyım*. İstanbul: TDV İslâm Ansiklopedisi.
- Özüdoğru, Ş. (2014). Bir web 2.0 uygulaması olarak bloglar: Blogların dinamikleri ve blog alemi. *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 4(1), 36-50.

- Parmaksız, R., ve Sıcak, A. (2015). Uzaktan hizmetiçi eğitime ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 187-212.
- Peker, K. (2010). Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet içi eğitim ve yöntemleri giriş. *Mevzuat Dergisi*, 13(156), 1-13.
- Pepeler, E., Özbek, R., Adanır, O. Y., Ve Kılavuz, O. Y. (2017). Ortaokul öğretmenlerinin MEB hizmetiçi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri (Muş ili örneği). *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 71-83.
- Selimoğlu, E., ve Biçen-Yılmaz, H.B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 1-12.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde yeni yaklaşımlar. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 83-95.
- Seyhan, A. E. (2011). Din hizmetlerinde verimlilik ve kalite açısından hizmet içi eğitimin rolü ve önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 231-248.
- Şahin, Ü. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bir model önerisi*. Doktora Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, L., ve Güçlü, F. (2010). Genel olarak hizmet içi eğitim: Ülker şirketler topluluğu hizmet içi eğitim süreci ve uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (59), 217-270.
- Şireci, M. (2012). *Öğretmenlerin EBA tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Taş, K. ve Gürler A. (2012). Hükümlerde dini değerler. Kaymakcan, R., Tınaz, N., Altın, Z.Ş., Zengin, M., Okudan, A.Y., Yiğit, H. (Editörler), *Değerler ve Eğitimi II*, Ankara: Ertem Basım.
- Taymaz, H. (1978). Hizmet içi eğitim üstüne. *Eğitim ve Bilim*, 3(16), 9-17.
- Taymaz, H. (1981). *Hizmetiçi Eğitim*, Ankara: Sevinç Matbaası.

- Taymaz, H. (1992). *Hizmet İçi Eğitim- Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Telli-Yamamoto, G., & Altun, D. (2020). Coronavirüs ve çevrimiçi (online) eğitimin önlenemeyen yükselişi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 25-34.
- Toker-Gökçe, A. (2008). Küreselleşme sürecinde uzaktan eğitim. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 1-12.
- Topaloğlu, Ö. (2013). *Etkinlik temelli sosyal beceri eğitiminin çocukların akran ilişkilerine etkisi*. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, İ. (2013). Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri. *Dinbilimleri Journal*, 13(1), 47-73.
- Tuncer, M., ve Taşpınar, M. (2008). Sanal ortamda eğitim ve öğretimin geleceği ve olası sorunlar. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 124.
- Uğurlu, İ. G. (1990). *Hizmet İçi Eğitim ve Kamu Kuruluşlarındaki Uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uslusoy, B. (2017). *Uzaktan eğitime yönelik öğrenci tutumları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma: ABD/Türkiye örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Usta, E., & Mahiroğlu, A. (2008). Harmanlanmış öğrenme ve çevrimiçi öğrenme ortamlarının akademik başarı ve doyuma etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 1-15.
- Ülker, A. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri (Konya/Karapınar ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülkü, S. (2018). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Üstün, AÇG. (2020). *Uzaktan eğitim merkezlerinin uygulama deneyimlerine dayalı kampüs tabanlı çevrim içi derslerin yürütülme sürecinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ünsal, N., Kaplan, S., Ertürkmen, M.A. (2012). *Dünden bugüne hizmetiçi eğitim*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Vesel, V. (2005). Virtual learning environment in the age of global infonetworks. <http://www.ercim.org/publication/ws-proceedings/DELOS9/Pap8>.
- Yağan, S. A. (2021). Üniversite öğrencilerinin COVID-19 salgını sürecinde yürütülen uzaktan eğitime yönelik tutum ve görüşleri. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 4(1), 147-174.
- Yağcı, S. (2020). Öğreticilere göre Diyanet İşleri Başkanlığı ve müftülüklerin 4-6 yaş grubu Kur'an Kursu çalışmaları. *Balıkesir İlahiyat Dergisi*, (11), 195-221.
- Yağmurlu, A. (2011). Kamu yönetiminde halkla ilişkiler ve sosyal medya. *Selçuk İletişim*, 7(1), 5-15.
- Yayla, D. ve Sayın, M. (2006). *Millî eğitim bakanlığı hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- Yavuz, R. (2016). *Eğitim fakültesi 1. sınıf öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ile İngilizce dersine ilişkin tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yavuz, S. ve Akçay, M. (2017). Bilgisayar desteği ile laboratuvar öğretimin ders başarılarına ve derse karşı tutumlarına etkisinin incelenmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 39-48.
- Yıldız, Y. (2015). *Hizmet içi eğitim ve öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları için bir hizmet içi eğitim modeli*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yoldaş, M.H. (2019). Kur'ân-I Kerîm'de imam kavramı ve ilk dönem mezheplerin imâmet anlayışları. *Mesned İlahiyat Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 243-278.

Yorulmaz, B. (2005). Teknoloji destekli din kültürü ve ahlak bilgisi derslerinin öğrenci başarısı ve kalıcılığına etkisi. *Journal of Values Education*, 3(10), 113-137.

Yumbul, E. (2021). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Yüksel, Ö., ve Erkutlu, H. (2003). Personeli güçlendirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 131-142.

Zengin, M. (2013). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin eğitim öğretim yeterlik algıları. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (SAUIFD)*, 15(27), 1-28.



http-1: <http://auosozluk.anadolu.edu.tr/index.php?r=site%2Findex#u> Erişim Tarihi: 07.01.2022.

http-2: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 16.09.2020

http-3:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14454&MevzuatTur=7&MevzuatTip=5> Erişim tarihi: 16.09.2020

http-4: <https://www.icisleri.gov.tr/icisleri-bakanligi-hizmet-ici-egitim-yonetmeligi> Erişim tarihi: 16.09.2020

http-5: <https://www.kaysis.gov.tr/> Erişim tarihi: 16.09.2020

http-6: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 16.09.2020

http-7: (Diyanet işleri Başkanlığı Görev ve alışma Yönetmeliği, 2014 ,

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/06/20140617-6.htm> 17 Haziran 2014 Resmi Gazate Sayı: 29033.) Erişim Tarihi 10.09.2020

http-8: <https://islamansiklopedisi.org.tr/imamet> Erişim tarihi: 16.09.2020

EK-2 Öğrenci Gönüllü Katılım Formu

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU (İlahiyat Öğrencileri)

Bu çalışma, pandemi döneminde ilahiyat öğrencilerinin uzaktan eğitime ve uzaktan hizmet içi eğitime yönelik görüşleri başlıklı bir araştırma çalışması olup ilahiyat öğrencilerinin görüşleri alınarak uzaktan eğitimin ve uzaktan hizmet içi eğitimin hangi düzeyde etkili olduğunun incelenmesi amacını taşımaktadır. Çalışma, Doç. Dr. Muhammet Recep OKUR danışmanlığında Muhammed DEMİR tarafından yürütülecektir. Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.

- Çalışmanın amacı doğrultusunda, ölçek ile görüşleriniz alınarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler tez danışmanı tarafından odasındaki bir dolapta korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uzaktan Eğitim bölümünden Muhammed DEMİR'e yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: Muhammed DEMİR
Adres: Anadolu Üniversitesi / Eskişehir
Uzaktan Eğitim Bölümü

Cep Tel:

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

EK-3 Öğrenci İzin Formu

Öğrenci İzin Formu

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı Uzaktan Eğitim Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi olan Muhammed DEMİR' in yapacağı araştırmanın amacını ve uygulayacağı veri toplama tekniklerini bana açıklamıştır. Bu araştırmaya hiçbir baskı altında kalmadan gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum. Muhammed DEMİR' in bilimsel araştırma süreci boyunca veri toplama araçları olarak görüşme yapması ve aynı zamanda ses kaydı almasında hiçbir sakınca bulunmamaktadır.

Öğrencinin Adı ve Soyadı:

İmza

EK-4 Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğrencilerimiz,

Bu araştırma “Pandemi Döneminde İlahiyat Programı Öğrencilerinin Uzaktan Eğitime ve Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşleri”ni belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu çalışmada ilahiyat öğrencilerinin uzaktan eğitim ve uzaktan eğitim yolu ile verilen hizmet içi eğitime yönelik görüşleri doğrultusunda bu eğitimin hangi düzeyde etkili olduğunun incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmamıza gönüllü olarak katılım sağlayarak ve dile getireceğiniz görüşleriniz ile bu çalışmaya ışık tutacağınıza inanıyoruz.

Bu anket "Kişisel Bilgiler", " İlahiyat Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Hizmet içi Eğitimle İlgili Görüşleri" olmak üzere iki ayrı bölümden oluşmaktadır.

Lütfen ilgili alanlarda işaretlenmemiş ifade bırakmayınız.

Verdiğiniz bilgiler araştırma amacı dışında kullanılmayacak, bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Değerli katkılarınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Muhammet Recep OKUR

Araştırmacı Muhammed DEMİR

I. KISIM

Kişisel Bilgiler

Anketin bu kısmında kişisel ve eğitimsel durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki soruları size uygun şıkka (x) işareti koyarak ve (.....) şeklinde boş bırakılan yerlere size uygun cevabı yazarak doldurunuz.

1. Yaşınız

() 18-24

() 25-34

() 35-44

() 45 ve üzeri

2. Medeni durumunuz?

a () Evli b () Bekâr c () Diğer (.....)

3. Çalıştığınız yerleşim yeriniz?

a () İl b () İlçe c () Kasaba d () Köy e () Diğer

4. Göreviniz?

a () İmam-Hatip b () Müezzin-Kayyım c () İhtisas Kursiyeri d () Diğer

5. En son mezun olduğunuz okul?

a () İmam Hatip Lisesi b () İlahiyat Önlisans

c () İlahiyat Fakültesi d () İ.H.L +Önlisans

e () İ.H.L+Lisans f () Lise ve dengi g () Diğer (.....)

6. Meslekteki Kıdeminiz? (Lütfen Yıl olarak yazınız)
(Çalışmıyorsanız boş bırakınız).

EK-5 Anket Formu

II. KISIM

A) ** Aşağıdaki yargılara katılım düzeyinizi lütfen belirtiniz.

A) Uzaktan Eğitim ile ilgili aşağıdaki yargılara katılma düzeyinizi 1 - 5 arasındaki bir sayı ile işaretleyerek belirtiniz. Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5).	FİKİRLERİNİZ				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzaktan eğitim yer ve zaman anlamında esneklik sağlamaktadır.					
2. Uzaktan eğitimle yapılan öğrenme kalıcılığı artmaktadır.					
3. Uzaktan eğitim ile öğrenenler bireysel farklılıklarına göre öğrenme sağlamaktadır.					
4. Uzaktan eğitim öğrenenlerin daha aktif olmasını sağlamaktadır.					
5. Öğrenciler uzaktan eğitimle verilen derslere ait konuları öğrenmektedir.					
6. Uzaktan eğitimin geleneksel eğitime göre daha verimli olduğu düşünülmektedir.					
7. Zaman ve mekân esnekliği nedeniyle uzaktan eğitim rahatlığı sağlamaktadır.					
8. Uzaktan eğitimin avantajlarını göz önüne alındığında her bireye uygun olduğu düşünülmektedir.					
9. Uzaktan eğitim iş yoğunluğu yaşayanlar açısından daha uygundur.					
10. Uzaktan eğitimle verilen derslerin program amaçlarına uygun olduğu düşünülmektedir.					
11. Uzaktan eğitimi veren öğretim üyesi ile etkili bir iletişim sağlanmaktadır.					
12. Uzaktan eğitimde diğer öğrenenler ile sosyallik sağlanmaktadır.					
13. Uzaktan eğitim neticesinde öğrenme isteğini azaltacak sorunlar yaşanmamaktadır.					
14. Sürekli tekrarın olması nedeniyle uzaktan eğitimin geleneksel eğitimden verimli olduğu düşünülmektedir.					
15. Uzaktan eğitim örgün eğitimle beraber kullanılabilir.					
16. Uzaktan eğitimle alınan dersler düzenli takip edebilmektedir.					

1. Herhangi bir Online hizmet içi eğitime katıldınız mı?

EVET, ise lütfen ankete devam ediniz. HAYIR, ise lütfen anketi kaydedip sonlandırınız.

2. Uzaktan hizmet içi eğitime katılım sağladıysanız yeniden uzaktan hizmet içi eğitime katılım sağlamak ister misiniz?

a () Evet b () Hayır

3. Uzaktan hizmet içi eğitimlerde görevlendirilen eğitmenlerin öncelikli olarak kimlerden seçilmesini istersiniz?

a () Uzaktan eğitim alanında alan uzmanı akademisyenler

b () Uzaktan eğitimde tecrübeli müftüler

c () Uzaktan eğitimde tecrübeli vaizler

d () Uzaktan eğitimde tecrübeli imamhatipler

e () Diyanet İşleri Başkanlığı'nın uzaktan hizmet içi eğitim alanındaki kurs öğretmenleri

f () İlgili konuda kendini geliştirmiş herhangi birisi

g () Diğer (.....)

4. Üst birimleriniz tarafından uzaktan hizmet içi eğitime dair ihtiyaç belirleme çalışmaları yapılıyor mu?

a - () Evet b- () Hayır

5. Genel anlamda İmam-Hatip, Müezzin-Kayyımlar ve İhtisas Kursiyerlerinin uzaktan eğitim sonucu edindikleri mesleki yeterliklerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

a () Oldukça yeterli b () Yeterli c () Orta

d () Yetersiz e () Oldukça yetersiz

6. Pandemi süreciyle birlikte mesleğinizle ilgili uzaktan eğitimle herhangi bir platformdan ders aldınız mı? (Lütfen platformu ve dersi yazar mısınız)?

B) Online hizmet içi eğitim alanların Uzaktan Hizmet İçi Eğitimle İlgili Görüşleri

Bu bölümde, Uzaktan Hizmet içi Eğitimle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi 1-5 arasındaki bir sayı ile işaretleyerek belirtiniz. Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1). Uzaktan Hizmet İçi Eğitim tabloda UHİE olarak kısaltılmıştır. **Uzaktan Hizmet İçi Eğitim** tabloda **UHİE** olarak kısaltılmıştır.

UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİM (GENEL BAKIŞ)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İnsanların alışmış oldukları yüz yüze hizmet içi eğitim yöntemlerinden sonra UHİE'ye geçişte problemler yaşandı.					
2. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE'ye geçiş mevcut kurum kültürü içinde değişiklikler yarattı.					
3. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE'ye geçişte kurum tarafından teknik destek sağlandı.					
4. Çevrimiçi Uygulamalar ile geçilen UHİE amacına ulaşmıştır.					
5. Bağlı olduğum kurumun verdiği UHİE'nin klasik yöntemlerinin de yerini alarak gelecekte sadece bu alanda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi mümkün olabilir.					
6. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE klasik hizmet içi eğitime göre verimli olmuştur.					
7. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara teknolojik kolaylıklar sağlamaktadır.					
8. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcılara kaynak farklılığı sunmaktadır.					
9. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE bireysel öğrenmeye katkı sağlamaktadır.					
10. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır.					
11. Çevrimiçi Uygulamalar ile UHİE alındığı takdirde bilgisayar ve iletişim teknolojilerine bağımlılık artmaktadır.					
12. UHİE katılımcılara klasik hizmet içi eğitime göre ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Ulaşım, yeme-içme, konaklama vb.)					
13. UHİE bağlı olduğum kuruma ekonomik anlamda katkılar sunmaktadır. (Eğitmen ihtiyacını azaltma, derslik ayarlama vb.)					
14. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların uzaktan eğitime bakış açılarını olumlu yönde etkilemiştir.					
15. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların teknolojik yeterliliklerini olumlu yönde etkilemiştir.					
16. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemiştir.					

17. Çevrimiçi Uygulamalar ile verilen UHİE katılımcıların iş yoğunluğunu azaltmıştır.					
18. Çevrimiçi Uygulamalar ile büyük gruplara UHİE daha kolay verilmektedir.					
19. Çevrimiçi Uygulamaların nasıl kullanılacağı hususunda bağlı olduğum kurum tarafından çalışanlara eğitim verilmiştir.					
20. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşme ayarlarken zorluk yaşanmıştır.					
21. Çevrimiçi Uygulamalarda ses ve görüntü anlamında problemler yaşanmıştır.					
22. Çevrimiçi Uygulamalarda dosya paylaşımında sorunlar yaşanmıştır.					
23. Çevrimiçi Uygulamalarda internet bağlantısı bakımından problemler yaşanmıştır.					
24. Çevrimiçi Uygulamalarda görüşmelere katılımı süre ve kişi sınırlamasının olması problemlerin yaşanmasına neden oldu.					
25. Bağlı olduğum kurumun Çevrimiçi Uygulamalar ile verdiği UHİE verimli olmuştur.					
26. Çevrimiçi Uygulamaları kullanan çalışanların bilgisayar okuryazarlık düzeyleri, programlara katılımı etkili olmuştur.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Muhammed DEMİR

Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2020, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Özel Bakırköy Bahçeşehir Ortaokulu, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği
- 2019, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Özel Kurtköy Bahçeşehir Ortaokulu, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği
- 2018, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Özel Eskişehir Doğa Ortaokulu ve Doğa Anadolu Lisesi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği
- 2018, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Özel Eğitim Ortaokulu ve Eğitim Anadolu Lisesi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği
- 2017, Arapça Öğretmeni, Mehmet Fatih Tosyalı Anadolu İmam Hatip Lisesi, Arapça Öğretmenliği
- 2017, Arapça-Türkçe Öğretmeni, Ecyel Al-Hadis Geçici Eğitim Merkezi, Arapça-Türkçe Öğretmenliği
- 2017, Stajyer Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Zübeyde Hanım Ortaokulu, Stajyer Öğretmenlik
- 2017, Marmara Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Lisans Programı
- 2013, Mehmet Fatih Tosyalı Anadolu İmam Hatip Lisesi

Yayınları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

Ataizi, M., Öztürk, Ö., Demir, M., Kaya, S., İşcan, A., İşkol, S., Bağcı, A., Tutsun, E., Alpaslan, M. & Aksak Kömür, İ. (2019). Examining Mooc Videos in Terms of Learning Theories. Journal of Educational Technology and Online Learning, 2 (1), 34-55. DOI: 10.31681/jetol.516029

Okur, MR ve Demir, M. (2019). Görme engelli öğrenenlerin yaşantısında karşılaşılabilecekleri şeyler, açık ve uzak öğrenme alanı için çözüm yolları. AUAd, 5(2), 49-62.

Demir, M ve Okur, MR. (2019). Açık ve Uzaktan Öğrenmede Engelli Öğrencilerin Öğrenimi Erteleme Durumlarının İncelenmesi. Uluslararası Açık ve Uzaktan Öğrenme Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: http://iodl.anadolu.edu.tr/file/IODL_2019_Conference_Proceedings.pdf

Okur, MR ve Demir, M. (2019). Açık ve Uzaktan Öğrenmede Sembol Dayalı Dersler İçin Görme Engelli Bireylere Öğrenme Destek Modeli Geliştirilmesi. EJER Konferansında sunulan bildiri, Ankara Üniversitesi, Ankara. Erişim adresi: <https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-goruntule&id=AW5j1iVQyZgeuuwfeK7j>