

Modern Bir İmkân Olarak ‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ Yaklaşımı: Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Üzerine Uygulamalı Bir Model Önerisi

Mustafa KOÇ *

Özet – Modern bir imkân olarak kişisel gelişim uygulamaları, gerek akademik gerekse popüler psikolojide alan uzmanları tarafından üzerinde çalışılan en güncel konulardan biridir. Söz konusu uygulamaların gerek özel gerekse kamu kurum ve kuruluşlarındaki eğitsel değeri, alanın psiko-pedagojik önemini arttırarak her geçen gün yeni kurumsal olanaklara ve uygulama alanlarına da yol açmaktadır. Literatür taraması ve katılımlı gözlem yönteminin kullanıldığı bu makale, din psikolojisi perspektifinden Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin bireysel ve kurumsal kimlik ve değerlerine dayalı olarak ‘bireysel yeterlilik’ ve ‘kurumsal bağlılık’ düzeylerini geliştirecek uygulamalı bir kişisel gelişim modeli önermeyi amaçlamaktadır. Önerilen bu modelin projelendirme aşamasının yer aldığı makaleye, modelin uygulama sürecinde (a) bireysel gelişim [bireysel düzey] ve (b) kurumsal gelişim [kurumsal düzey] başlıklı dikotomik temele dayalı eğitsel konuların tema analizleriyle devam edilmiştir. Ardından, hizmet içi eğitim kategorisinde esnek bir paket program olarak sunulabilecek bu eğitsel modelin güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirildiği makalede son olarak, konuyla ilgili bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler- Kişisel Gelişim, Din Hizmetleri, Kurumsal Kültür, Bireysel Yeterlilik, Kurumsal Bağlılık

* Yrd. Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Psikolojisi Bilim Dalı

E-posta: mustafakoc@balikesir.edu.tr

Giriş

Modern yaşamda, bilgiye erişim kanallarının çoğalmasına paralel olarak din hizmeti alanların ulaştıkları bilgileri sorgulama olanaklarının artması, bu hizmeti verenlerin de ürettikleri hizmetin kalitesini yükseltmeleri zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Söz konusu bu olgusal sonuç ise, din hizmeti alanında çalışan profesyonellerin, kişisel gelişim çalışmaları bağlamında kendilerini çok yönlü olarak sürekli ve planlı geliştirmeleriyle aşılabilecek bir durumdur. Öte yandan yurtiçinde ve yurtdışında ihtiyaç duyulan her alanda din hizmeti üreten Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin eğitimi –değişen yaşam koşullarına paralel olarak- giderek artan bir önem kazanmaktadır. En geniş anlamıyla ‘din görevlisi’ eğitiminde, meslekî alan eğitiminin yanı sıra özellikle ‘kişisel gelişim’ konusunda geliştirilecek modellemelere ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Özel sektörün yanı sıra kamu sektöründe de modern yaşamın gereklerine uygun olarak var olan ‘kurum kültürü’nü güçlendirmeye dönük yeniden yapılandırma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda Diyanet İşleri Başkanlığı’nın tüm teşkilat yapısında çalışan personel olarak ‘imam-hatip, öğretmen/öğretici, vaiz, müftü, müdür, müşavir’ vb.lerin içinde çalıştıkları kurum kültürünü çağın gereklerine uygun olarak algılama, anlama ve varolan bu kültürü güçlendirmeye yönelik hizmet üretiminde bulunma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bugün gelinen noktada, personel-kurum ilişkilerini de kapsayan kurumsal dinamikleri yeniden yapılandırma sonucunda ortaya çıkacak olan ortak kurum kültürünün sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için kurumsal düzeydeki ‘kişisel gelişim’ çalışmalarına her zamankinden daha fazla ihtiyaç hissedilmektedir. Modern bir imkân olarak söz konusu bu yaklaşım, şu anda Türkiye’deki pek çok organizasyon tarafından interaktif eğitim grupları şeklinde pratikte uygulama olanağı bulmaktadır (ayrıntılı bilgi için bkz. Ek-4).

Kişisel gelişim yaklaşımlarının, özellikle 2000’li yıllardan itibaren Türkiye’deki önce özel sektörde daha sonra ise çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarda uygulama olanağının bulunduğu söylenebilir. Sertifikasyon sistemine dayalı olarak gelişen bu yaklaşımın, meslekî yeterlilik çalışmalarının yanı sıra modern dönemdeki kurumsal gelişim sistemlerinin ayrılmaz birer parçası olarak kurumsal uygulama alanlarının hergeçen gün artacağı öngörülebilmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’nin en önemli ve köklü kurumlarından biri olan Diyanet İşleri Başkanlığı’nın da, kurumsal düzeydeki sözü edilen bu güncel gelişmeler içerisinde orta ve uzun vadede yerini almaması düşünülemez.

Yukarıdaki psiko-sosyal gerçeklikten hareketle bu makalede, din psikoloğu Koç (2012) tarafından Türkiye’de din alanında profesyonel hizmet üreten Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin *i.* bireysel yeterlilik ve *ii.* kurumsal bağlılık düzeylerini geliştirmeye yönelik dikotomik vurgu yapan uygulamalı bir “Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli” önerisi yer almaktadır. Dolayısıyla din hizmeti alanında çalışan profesyonellere özgü bu model, kurumsal hassasiyetler dikkate alınıp kurum personelinin bireysel ve kurumsal kimlik ve değerlerine dayalı olarak geliştirilmiştir.

Öte yandan hizmet alan ve veren hedef kitle çerçevesinde Türkiye’deki din hizmetinin yerel bağlamları dikkate alınarak sunulan bu model önerisi, Diyanet personeline psiko-sosyal açıdan daha kaliteli bir din hizmeti üretebilmelerine yardımcı olacak kişisel gelişim desteği sağlamaktır. İlgili literatür kapsamında teorik arka plana sahip olan bu model, aynı zamanda uygulamalı özelliği ile pratik bir değer taşıyarak projelendirilebilir bir hizmet içi eğitim programı olarak da tasarlanmıştır.

Ayrıca, kamu kurumlarındaki hizmet çeşidi olarak ‘din hizmetleri’ sınıfına özgü geliştirilen modelin yer aldığı bu makalede, din psikolojisi perspektifinden –pratikte- kişisel gelişim çalışmalarının özel alana uygulanabilirliği de gösterilerek, aynı zamanda ‘uygulamalı din psikolojisi’ denemesi yapılmaya çalışılmıştır.

Kurumsal Kültür ve Bir Kurum Olarak Diyanet İşleri Başkanlığı

Bireylerin işbirliği yapma gereksinimleri sonucunda oluşan kurumlar, sosyal yaşam içerisinde ortaya çıkan birçok ihtiyaçları karşılarlar. Böylelikle, bireysel gücü aşan amaçların işbirliği yoluyla gerçekleştirilmesi anlamına gelen kurumlar, sosyal bir yapı olarak toplumsal yaşamın her evresinde var olagelmışlerdir. Söz konusu bu yapının işleyebilmesi, ancak belirli bir model çerçevesinde zaman içerisinde oluşan sağlıklı bir kurumsal kültüre dayanmasıyla mümkündür. Bu bağlamda, kurumun genel değer yargılarını, sembollerini, davranışlarını ve varsayımlarını birleştiren bir öge olarak kurumsal kültür, söz konusu kurumdaki “işlerin nasıl yürüdüğünün” bir göstergesidir. Dolayısıyla kurumsal yapılarda sosyal mimarinin temelini ‘kurumsal kültür’ oluşturur (İra ve Aksu, 2009, s. 44-45).

Öte yandan personelin kurum tarihi içerisinde zamanla toplu yaşamının bir sonucu olarak gelişen kurumsal kültürün temel öğeleri ise ‘(1) değerler, (11)

normlar ve (iii) varsayımlar'dır. Bunun yanında 'seremoniler/törenler, adetler, hikâyeler, mitler, semboller, dil ve kahramanlar' da kurumsal kültürün görülebilen ifade biçimleri arasında sayılabilir (Güçlü, 2003, s. 150-154). Kısaca, kurumsal kültür; 'baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, kurum içi hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelen psiko-sosyo-antropolojik bir yapı' olarak tanımlanabilir (İra ve Aksu, 2009, s. 45).

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 03 Mart 1924 tarih ve 429 sayılı kuruluş kanunundaki görevi 'İslâm dininin itikat ve ibadet alanıyla ilgili işleri yürütmek ve dini kurumları idare etmek' şeklinde tanımlanmıştır. Kurumsal kültür tarihi açısından Başkanlığın mevcut teşkilat yapısı, çok kapsamlı değişiklikleri içeren 01 Temmuz 2010 tarih ve 6002 sayılı kanun ile yeniden düzenlenmiştir. Söz konusu kanun, Başkanlığın kurumsal kültürünü derinden etkileyecek önemli kazanımlar sağlamaktadır. Bu bağlamda, 106.256 personeli olan Diyanet İşleri Başkanlığı, -klasik sınıflandırmaya göre- (a) cami içi ve cami dışı din hizmetleri ana başlığında din alanında çok çeşitli din hizmeti üreten Türkiye'nin tek resmi kamu otoritesi konumundadır (Toprak, 2011, s. 26; krş. Sunier ve ark., 2011).

Diğer tüm kurumlar gibi Diyanet İşleri Başkanlığı'nın sahip olduğu kurumsal kültürün de güçlü ve zayıf yönleri vardır. Burada özellikle kurumda, yeni yapılanma ve yönetim biçimleri yaratmanın büyük ölçüde kültürel bir değişim anlamına geldiğinin bilinmesi gerekir. Kronolojik olarak Türkiye'nin en eski resmî kurumlardan biri olan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kurumsal kültür bağlamında gelişme ve yenilemeye paralel olarak değişmeye olan ihtiyacı hâlâ devam etmektedir. Bir konumdan başka bir konuma geçiş anlamını taşıyabilecek olan bu değişim sürecinde kurumun eğitim sistemi, yönetim tarzı ve felsefesi, sosyal yapısı, çalışanlarının tutumları ve beklentileri de olumlu veya olumsuz etkilenebilecektir. Dolayısıyla kurum içinde kökleşmiş ve alışkanlık haline gelmiş ilkeler, değerler ve temel görüşlerden oluşan kurumsal kültürün de zaman içerisinde değişime uğraması kaçınılmazdır (krş. Güçlü, 2003, s. 156-157).

Misyonunu "toplumun dinî, ahlakî ve manevi değerlerini sürekli canlı tutmak amacıyla İslâm dininin temel kaynaklarına dayalı doğru ve güncel bilgi ile toplumu din konusunda aydınlatmak; inanç, ibadet ve ahlâk esasları ile ilgili işleri yürütmek ve ibadet yerlerini yönetmek" (D.İ.B., 2012, s. 52) şeklinde tanımlayan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın -adeta kurumsal değişim manifestosu olarak değerlendirilebilecek olan- 2012-2016 yılları arasını kapsayan stratejik planında, mevcut kurumsal kültürü etkileyecek önemli veriler yer almaktadır.

Konuyla ilgili planda, paydaş analizinde kullanılmak üzere kurumun merkez ve taşra teşkilatlarından toplam 4.314 personelin katıldığı bir anket çalışması sonuçları yer almaktadır. Bu araştırma sonuçlarına göre kurum personeli ‘hizmet içi eğitim ihtiyacının yüksek düzeyde olması’ nı kurumun zayıf yönlerinden birisi olarak değerlendirmektedir (s. 25-26).

Yine adı geçen araştırma verileri kapsamında, personelin Başkanlıktan beklentileriyle ilgili olarak 7.460 beklenti saptanmıştır. Başkanlığın sunduğu kurumsal hizmetlere ilişkin personel (iç paydaş) tarafından ‘(a) hizmet içi eğitim programlarının içeriklerinin düzenlenmesi; (b) istekli personel için hizmet içi eğitim kurslarının planlanması; (c) personelin eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve verilen eğitimlerin artırılması’ (s. 26-27) şeklinde kurumsal kültürü güçlendirici nitelikte tekliflerin yapıldığı görülmektedir.

Ayrıca, sözü edilen çalışmada, vatandaş (dış paydaş) olarak hizmet alan 6.492 katılımcıyla yapılan sonuçlarına da yer verilmiştir. Buna göre kurumsal kültür gelişiminin ve değişiminin yeterli olmadığını düşünen Türk halkına göre; ‘(a) personelin yeterlik ve yetkinliklerinin artırılması, (b) kurum içi iletişim bozukluğu ve personel arası ilişkilerin iyileştirilmesi’ gibi konular kurumun geliştirilmesi gereken yönleri arasında yer almalıdır (s. 28-29). Bunun yanı sıra yine vatandaşların ‘(ı) personele verilen eğitimler artırılarak hizmet bilinci geliştirilmeli, (ii) personele sunulan sosyal olanaklar ve kurum içi iletişim geliştirilmeli, (iii) din hizmetinin sunumunda teknolojiden faydalanılmalı, gelişim ve yeniliğe açık olunmalı’ şeklinde kurumdan beklentilerinin olduğu da saptanmıştır (s. 29-30).

Son olarak, yine yukarıdaki bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın kurumsal kültürünü besleyici; ‘ahlâkîlik, güvenilirlik, birleştiricilik, kuşatıcılık, bilimsellik, sürekli gelişim, kaliteli hizmet, erişilebilirlik, kurumsallık, katılımcılık, tarafsızlık, çözüm odaklılık, işbirliği, dayanışma, paylaşma ve şeffaflık’ gibi temel kurumsal değerlere sahip olduğu yer almaktadır (s. 54).

Bireysel Yeterlilik ve Kurumsal Bağlılık

Benlik psikolojisinde, yetenek ve beceriye ilişkin bilişsel bilinci vurgulayan ‘bireysel-öz yeterlilik’ kavramı, bireyin etkili ve becerikli olma duygusuna vurgu yapmaktadır. Kavramla ilgili oluşan literatürde, birey motivasyonunun, kendi becerisine olan inancının yanı sıra, davranışının belli sonuçların alınmasını sağlayacağı inancına da bağlı olduğunu bildiren bir olgudur (Budak, 2000, s.

580). Aynı zamanda bireyin davranışları üzerinde etkili bilişsel algılama faktörlerinden biri olan bireysel yeterlilik, onun belli bir eylemi başarıyla yapabilme veya olayları kontrol edebilme algısı ya da belirli bir performans düzeyini başarma kapasitesine ilişkin yargısını da vurgulamaktadır.

Bireysel yeterlilik kavramı, ilk kez A. Bandura (1977) tarafından ‘bilişsel davranış değişimi’ kapsamında literatüre sokulmuştur (Bandura, 1982, s. 122-145). Konuyla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda, güçlü bir bireysel yeterlilik duygusunun daha sağlıklı olma, daha yüksek başarı ve daha yeterli sosyal bütünleşme ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Adı geçen bu kavram kapsamında, bir sonuca ulaşabileceğine inanan birey, daha etkin davranarak kendi bireysel çabalarını ön plana çıkarır. Dolayısıyla bireysel yeterlilik, bireyin nasıl hissedeceği, düşüneceği ve davranacağını belirleyen önemli bir bilişsel ve duygusal özelliğidir. Bu bağlamda düşük yeterlilik duygusu, depresyon, kaygı ve çaresizlik ile birlikte görüldüğü için bu tip bireyler, aynı zamanda düşük öz güvene ve benlik saygısına sahip olmakla birlikte, bireysel başarıları ve gelişimleri hakkında kötümser düşünceler besleyebilirler. Buna karşın yüksek yeterlilik duygusu ise, işlemleri kavramayı kolaylaştırır ve akademik performansı artırır. Dolayısıyla bireysel yeterlilik düzeyi, bireyin harekete geçmesi için güduları engelleyebilir veya artırabilir. Bu düzeyi yüksek olan bireylerin yaşamsal ve mesleki başarı hedefleri yüksektir ve bu hedeflere ulaşmak için azimle çalışırlar. Deneyime dayalı bireyin yeteneklerini geliştirilmesiyle atak davranışlara öncülük eden bireysel yeterlilik, onun kendi yeteneklerini ve kapasitesini daha objektif bir şekilde değerlendirmesini sağlamaktadır (Ünal ve Orgun, 2006, s. 92-93; krş. Yiğitbaş ve Yetkin, 2003, s. 6-7).

Yukarıdaki adı geçen kavramla ilgili kuramsal yaklaşımlardan hareketle, din hizmetleri alanında çalışan profesyonellerin mesleğin gerektirdiği yeterlilikleri yerine getirmeleri, bunu yapabileceklerine olan inançlarıyla da doğrudan ilişkilidir. Meslek hayatındaki başarının temel faktörlerinden biri ise, yapılan işe yönelik bireyin geliştirdiği yeterlilik düşüncesi ve inancıdır. Dolayısıyla din hizmeti üreten personelin öz-yeterlilik inancı, hizmetin niteliği, kullanılan yöntem ve tekniklerin yanı sıra, hedef kitlenin hizmete katılımını doğrudan etkilediği için hizmet alan kitlenin memnuniyet düzeylerini de yükseltmektedir. Bu nedenle iyi yetişmiş din görevlilerinin her şeyden önce yüksek öz-yeterlilik inancına sahip olmaları gerekmektedir. Öz-yeterliliği yüksek ve düşük olan din görevlileri arasında, teorik olarak hizmet üretimi konularında davranış farklılıklarının olduğu da öngörülebilir (Gürşen, 2008, s. 148-150).

Öte yandan ‘kurumsal bağlılık’ ise, kurumsal amaç ve değerleri kabul eden personelin bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf etmesi ve kurumda personel olmayı devam ettirme arzudur. Kavrama ilişkin literatüre bakıldığında temel olarak; (i) kurumsal değerlere gönülden bağlılık; (ii) kuruma taraf olarak adanmışlık hissi ve (iii) kurum personeli olarak kalma noktasında son derece güçlü bir kararlılık’ gibi bilişsel ve duygusal etkenler üzerinde durulduğu görülmektedir (Swales, 2002, s. 159’dan akt. Durna ve Eren, 2005, s. 210-211).

Kurumsal ve bireysel açıdan fonksiyonel bir olgu olarak ‘(a) duygusal, (b) normatif ve (c) sürekli’ olmak üzere temelde üç tür kurumsal bağlılık vardır. Sözü edilen bu olgusal durumla ilgili Diyanet İşleri Başkanlığı ve personeli üzerinden bazı nitel analizler yapılabilir. Bunlardan en önemlisi ‘duygusal bağlılık’tır. Bu bağlılık türü, din hizmeti üreten personeli Başkanlığa duygusal olarak bağlayan ve Başkanlığın üyesi olmaktan dolayı da memnuniyet duyarak bireysel ve kurumsal değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda kişilik özellikleri ve mesleğe ilişkin faktörlerle ilgili tutumsal bir olgu olan kurumsal bağlılık, Başkanlığın hedeflerini destekleme yönünde din görevlilerinin gönüllülüğü esasına dayanır. Bunun yanında Başkanlığın misyon ve vizyonuyla tutarlı olan ‘normatif bağlılık’ ise, personel tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekildeki Başkanlık-personel değerleri arasındaki tutarlılık, “kurumsal kimlik” sürecini ortaya koyar. Son tür olan ‘sürekli bağlılık’ da, Başkanlık personelinin meslektaşlarıyla yakın sosyal ilişkileri, kıdem, kariyer ve mesleki özel yetenekleri gibi kişisel yatırımları nedeniyle Başkanlıkta personel olarak kalma arzusunu vurgular.

Öte yandan Diyanet İşleri Başkanlığı’na yönelik kurumsal bağlılık, personelin kurum amaçlarını benimsemesinde, Başkanlıkta kalma isteğini sürdürmesinde, kurum için yaratıcı ve yenilikçi bir tutum sergilemesinde önemli bir olgudur. Ancak, hızla yaşanan sosyal değişimin ortaya çıkardığı bazı yönetsel sorunlar, nitelikli personeli Başkanlıkta tutmayı zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla nitelikli bir personelin kurum içinde yetiştikten sonra ayrılması ve/veya kurum değiştirmesi de, Başkanlığa maddi ve manevî maliyet getirmektedir. Ayrıca, Başkanlıktaki toplam istihdam içinde nitelikli/uzman işgücü ihtiyacının artmasına paralel olarak bu nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler ile din hizmeti üreten personelin kurumsal bağlılık düzeylerinin arttırılması için alınacak kurumsal önlemler, konuyu daha da önemli bir duruma getirmektedir (krş. Durna ve Eren, 2005, s. 211-213).

‘Kişisel Gelişim’ Kavramı ve Kapsamı

Modern dönemde, çeşitli alanlarda verimlilik ve performansı artırarak bireyin pro-aktif pozisyon belirmesinde önemli bir araç olan ‘kişisel gelişim’ yaklaşımı, yaşama dair farklı düzeylerde bilinç oluşturmak amacıyla psikoloji ve ilgili alt-dallarının verilerinden yararlanmaktadır. Elbette ki, tarihsel olarak sözü edilen bu kavramın ortaya çıkışında çeşitli düşünce okulları, modern akımlar ve bazı düşünürlerin görüşleri etkili olmuştur (Tat, 2007, s. 141). Akademik ve popüler psikoloji literatüründe yaygın bir kavram olarak ‘kişisel gelişim; (i) bireyin içinde var olan gücün farkına varabilmesi, (ii) var olan kişisel potansiyelinin boyutlarını ve derinliğini kavrayabilmesi ile (iii) söz konusu bu gücünü ve potansiyelini yerinde ve zamanında kullanabilmesi yetisi’ (Şirin, 2005, s. 10-12) olarak tanımlanabilir.

Yetişkin benliğine sahip birey olma yolunda potansiyelleri, yetenekleri ve kaynakları etkili biçimde kullanarak ‘yaşam boyu gelişim’ olarak da yaklaşılabilir olan kişisel gelişimin ilk aşaması, bireyin öncelikle kendini tanımasıdır. Birey, inanç ve değerleri, kişilik yapısı ve sergilediği davranış tarzları, bilgi düzeyi, güçlü ve geliştirmesi gereken becerileri ile zayıf yönleri gibi kendisiyle ilgili konularda farkındalık kazanmaya ihtiyaç duyar. Bireyin benlik değerine ilişkin ortaya çıkaracağı bu farkındalık durumu ise, kendisine ve kurumuna yararlı ve değerli birey olabilmesini, yaşamındaki öncelikleri bularak potansiyelini en etkili biçimde kullanabilmesini sağlayabilir (Yaylacı, 2005, s. 618).

Teknik anlamda kişisel gelişim yaklaşımı, kendi içinde birçok konuyu içeren geniş bir uygulama ve araştırma alanıdır. Bu alanlar genel olarak “yönetim, motivasyon, sağlıklı yaşam ve stres, öğrenme–hızlı okuma, iletişim, eğitim, NLP, hafıza–düşünce–zeka” vb. konulardır. Dolayısıyla sözü edilen bu yaklaşım, yukarıdaki alanlarda zaman zaman sorunlar yaşayan modern bireyin yetenek ve potansiyel bağlamında anlam arayışı sürecindeki bir takım boşluklarını doldurmaya çalışır. Bu boşluklardan birisi de, resmi eğitimin eksikliklerini hizmet içi eğitimlerle tamamlayarak, meslek yaşamında kurumların istediği başarılı ve sağlıklı personel tipini oluşturmaya çalışmaktır. Bunun yanı sıra verimlilik ve performansı artırmaya yönelik arayışları ve çözüm yollarını hedef kitleye ulaştırmayı amaçlayan kişisel gelişim, bu amacını gerçekleştirebilmek için çeşitli alanlarla işbirliği içerisinde çalışmalarını sürdürür.

Bireysel potansiyellerin keşfedilerek onlara işlerlik kazandırılmasının önemli olduğu kişisel gelişim literatüründe ‘(i) dürüstlük, (ii) dinginlik, (iii) içe bakış,

(iv) kendini anlayış ve (v) karar verip uygulama’ gibi beş temel kişisel gelişim düzeyinden söz edilmektedir. Bu süreçte ‘değişim’ kavramının önemli bir yer tuttuğu kişisel gelişim yaklaşımında, bireyin gelişimini tamamlayabilmesi, ulaşması gereken hedeflere ulaşması ve içinde var olan yeteneklerini açığa çıkarabilmesi için değişim gereklidir. Dolayısıyla yaşamda değişiklik yapabilmek, var olan kısır döngüden çıkabilmek ve daha iyi sonuçlar elde edebilmek için kişisel bir planın ortaya konmasına ihtiyaç vardır (Tokur, 2006, s. 7-14). Bu bağlamda kişisel planları başarıya ulaştıran, belirli bir konuya özgü becerilere duyulan gereksinim değil, öğrenme ve uyum sağlama becerileridir. Bu açıdan bakıldığında gelecekle ilgili kişisel ve kurumsal başarılar, temelde bireylerin potansiyellerinde saklıdır. Zira onların düşüncelerini, davranışlarını ve iç çatışmalarını yönetme sürecindeki becerileri, yaratıcılıklarını ortaya çıkaracak; böylelikle de, motivasyonel değerler ve iş tatmini bağlamında bunu becerebilenler ile beceremeyenler arasındaki fark ortaya çıkmış olacaktır (Hergüner, 2008, s. 4-5; Naktiyok, 2002, s. 165-169).

Özellikle modern dünyanın küresel bir köy haline geldiği bu dönemde, kurumsal iletişim ve diyalog gibi yaşamsal konuları da içeren kişisel gelişim yaklaşımları, bireylerin özel ve meslek başarılarında merkezi bir rol üstlenmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı özelinde analiz yapmak gerekirse, şayet Başkanlık, belirli dönemlerde kendi kurumsal dinamiklerine uygun kişisel gelişim eğitimleri verebilirse personelinin iş ve özel yaşamındaki performansını arttırabilir. Dolayısıyla kurumsal düzeyde verilecek kişisel gelişim eğitimleri, sadece personelin değil, Başkanlığın da yararına kullanılabilir modern bir imkân olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle kişisel gelişim eğitimi olarak meslekî kariyer yaşamında önemli avantajlar sağlayabilecek olan Başkanlık personeli, sahip olduğu kişisel gelişim formasyonunu sürekli güncelleştirerek bireysel donanımlarını zenginleştirmelidir.

Öte yandan modern dönemlerde kurumların personel alım yönelimlerine bakıldığında, benlik bilinç düzeyi yüksek ve kişisel gelişime önem veren personelin tercih edildiği varsayılabilir. Alınan personelin hizmet içi eğitim programlarıyla eğitilmesine yönelik de çeşitli içeriklerde uygulamalı model önerileri (farklı içerikte bir örnek için bkz. Şen ve Demirkan, 2008, s. 114-127) yapılmıştır. Ayrıca gerek yurtiçinde gerekse yurt dışındaki birçok kurumun kişisel gelişim ile ilgili eğitim ve seminerler verdiği de görülmektedir (bkz. Ek-4).

‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ Üzerine Uygulamalı Bir Model Önerisi: “Koç – Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli - [KKGM]”

Kişisel gelişim kavramı ve kapsamı üzerine –bir önceki alt bölümde- yapılan analizlere bakıldığında ‘din’ fenomeninin de bu süreç içerisinde oldukça aktif ve yapıcı bir rol oynadığı söylenebilir (Tokur, 2006, s. 81-130). Bu bağlamda Diyanet İşleri Başkanlığı’nda çalışan personelin ‘din’ alanında bir meslekî meşguliyyete sahip olduğu göz önünde bulundurulursa, kurum personelinin kendini geliştirmeye yönelik zihinsel ve duygusal hazıroluşluğundan söz etmek mümkündür. Fakat aynı zamanda sözü edilen bu meşguliyet alanının Başkanlık personeline ‘psiko-teolojik bir duyarsızlaşmaya’ sebep olması da mümkündür. Ayrıca söz konusu bu olgusal duruma ek olarak burada, özgüven ve coşku yitimi ile karakterize ‘duygusal tükenme’den de söz edilebilir. Hizmet alan kitleye karşı olumsuz davranışlarla karakterize “duyarsızlaşma” ve iş gereği hedef kitle/cemaat ile ilişkilerdeki yetersizlik duygusunda artış ile karakterize ‘bireysel becerilerde azalma’ gibi konular, din görevlilerinde meslekî tükenmişliğin anatomisini oluşturmaktadır (krş. Elbek ve Adaş, 2012, s. 164). Dolayısıyla profesyonel iş hayatında bu türden bir risk potansiyeli taşıyan Başkanlık personeli için meslek objesi olarak ‘din’ olgusu, -bireysel yaşantılamanın yanı sıra- duyarsızlaşma ve tükenmişlik gibi olumsuz faktörler sebebiyle kişisel gelişim sürecindeki motivasyonel değerinde bir azalma ortaya çıkarabilir.

Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin iş ve özel hayatlarındaki bazı sorunlarla ilgili farkındalık oluşturmak ve bu farkındalığı canlı tutmak amacıyla bu makalede, kuruma özel bir kişisel gelişim modeli önerilmektedir. 2007-2012 yılları arasında toplamda 5 (beş) yıllık sistematik bir çalışmanın ürünü olarak din hizmetleri özelinde sınırlandırılan bu uygulamalı model önerisi, alan dışı ve içinde üretilecek ve geliştirilecek diğer model ve yaklaşımlardan ayırt edilebilmesi için araştırmacının kendi soyadıyla nitelendirilerek literatüre sokulması hedeflenmiştir.

Metodolojik-Teorik-Ampirik Arka Planı

Din psikoloğu Koç (2012) tarafından geliştirilen “Koç-Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli-[KKGM]” isimli uygulamalı model önerisi, aşağıdaki metodolojik-teorik-ampirik aşamalardan geçerek hazırlanmıştır:

I. Aşama: Metodolojik ve Teorik Arkaplanı: Modelin oluşturulmasında metodolojik olarak ilk aşamada ‘literatür taraması’ yapılmıştır. Konuyla ilgili -ulaşı-

labildiği kadarıyla- yerli ve yabancı literatür taranarak, ilgili web sitelerindeki (Ek-4) kişisel gelişim eğitimi veren kuruluşların eğitim programları ve arka planı analiz edilmeye çalışılmıştır.

Bu kapsamda Costa & Garmston (1994) tarafından geliştirilerek literatüre kazandırılan ‘Bilişsel Koçluk/Cognitive Coaching’ modelinden de –teorik arka plan olarak- yararlanılmıştır. Adı geçen bu bilişsel koçluk yaklaşımı; bireylere çeşitli konulardaki bilişsel farkındalık becerilerini çeşitli stratejik etkinliklerle kazandırmayı amaçlamaktadır (Costa ve Garmston, 1994; Demir ve Doğanay, 2009; ayrıca krş. Costa, 1981, 1984; Garmston ve Dyer, 1999). Bu noktada bilişsel farkındalık becerilerinin ilgili konular üzerinden din hizmeti veren Diyanet İşleri Başkanlığı personeline öğretiminin, onların kendilerini değerlendirerek geliştirmelerine bir fırsat sağlayacağı öngörülebilir.

Kısaca, dikotomik olarak ‘(i) Bireysel Gelişim [Bireysel Düzey] ve (ii) Kurumsal Gelişim [Kurumsal Düzey]’ şeklinde iki farklı düzeyde iki temel ayağı olan bu model, Başkanlık personelinin ‘bireysel yeterlilik’ ve ‘kurumsal bağlılık’ düzeylerini yükseltmek üzere tasarlanmıştır. Aynı zamanda bireysel kimlik ve değerler ile kurumsal kimlik ve değerleri yakınlaştırmayı hedefleyen modelde, sonuç/ürün çıktısı olarak ilgili konulardaki bilişsel farkındalık ve yeterlilik düzeylerinin pozitif yönde değişmesi öngörülmektedir (adı geçen modelin şematik gösterimi için ayrıca bkz. Ek-1; modelin uygulamalı eğitim programı hakkında ayrıntılı teknik bilgi için bkz. Eğitsel Programın Projelendirilmesi).

II. Aşama: Ampirik - (Uygulama) Arka Planı: Bu aşamada ‘katılımcı gözlem’i gerçekleştirebilmek amacıyla araştırmacı tarafından 2007-2012 yılları arasındaki çeşitli tarihlerde kurumun resmi olarak düzenliği ‘Stratejik Yönetim’ ile kurum dışı özel olarak düzenlenen ‘Stres ve Yönetimi’ gibi grup aktivitesi içeren akademik ve/veya popüler düzeylerdeki atölye çalışmalarına/workshoplara katılarak paket programın temel mantığı kavranmaya çalışılmıştır.

Öte yandan geliştirilen bu modelin oluşumunda, araştırmacının gerek Diyanet İşleri Başkanlığı’nın taşra gerekse yurtdışı teşkilatında –pratik din hizmetlerinde alan tecrübesi olarak- toplamda 15 yıllık bir meslekî tecrübesinin ciddi düzeyde belirleyici rol oynadığı bilinmelidir. Özellikle eğitim programına yurtdışı teşkilatı için eklenen tema ve konuların belirlenmesinde, araştırmacının Başkanlığın yurtdışı teşkilatındaki pratik din hizmeti sürecinde yaptığı “Müslüman-Türk Diasporasına Yönelik “Manevî-(Psikolojik) Danışmanlık” temalı rehabilitasyon uygulaması belirleyici olmuştur. Özetle, araştırmacı Diyanet İşleri Başkanlığı’nın taşra ve yurtdışı teşkilatlarındaki 15 yıllık din hizmeti

alan/saha deneyimini, ‘kurum kültüründe var olan kurumsal dinamiklere özgü olacak biçimde’ yerellik temasını aktif olarak bu modele yansıtmaya çalışmıştır.

Kronolojik Gelişimsel Arka Planı

Uygulamalı bu model önerisi, aşağıdaki şu kronolojik gelişim aşamalarından geçerek olgunlaştırılmıştır:

I. Aşama: 2007-2008 yılları arasında ilk taslak çalışması yapılan bu teorik temelli uygulanabilir modelin bir proje olarak ilk versiyonu, iki ayrı içerikte projelendirilerek Diyanet İşleri Başkanlığı merkez teşkilatındaki ilgili birimlere birer resmi dilekçe ile ‘Kurum Kültürü ve Kişisel Gelişim’ Seminer Programı Projesi’ özü ile yazılı olarak sunulmuştur. [Kaynak: +I. Proje adı: ‘Kurum Kültürü ve Kişisel Gelişim’ Adlı Seminer Programı, {Projeden Sorumlu Birim: D.İ.B. Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı}, Kaynak: D.İ.B. Genel Evrak ve Arşiv Şubesi Müdürlüğü’nün 25.06.2008 tarih ve 57329 sayılı resmî girişi – [Diyanet İşleri Başkanlığı] = Sunulmuş Kişisel Proje; +II. Proje adı: ‘Kurum Kültürü ve Kişisel Gelişim’ Adlı Seminer Programı, {Projeden Sorumlu Birim: D.İ.B. Personel Dairesi Başkanlığı}, Kaynak: Bursa İl Müftülüğü’nün 13.10.2008 tarih ve 6477 sayılı resmî girişi– [Diyanet İşleri Başkanlığı] = Sunulmuş Kişisel Proje].

II. Aşama: 2008-2012 yılları arasında ise söz konusu model üzerinde teorik ve ampirik çalışmalar derinleştirilmiştir. Bu bağlamda ikinci aşama olarak ise, ilk aşamadaki sözü edilen bu dikotomik ayırım, ardışık olarak yer değiştirilmiş biçimde tek çatı altında toplanarak ‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ modeli ismiyle yeniden tema ve konu içerik düzenlemeleri de yapılarak uygulamalı program formatı revize edilmiştir.

III. Aşama: 2012 yılından sonra Türk bilim literatüründe yerini alması beklenen bu modele ilişkin yapılacak olan bilimsel eleştiriler ile Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından uygulamaya konulması durumunda ortaya çıkabilecek teorik ve pratik değerlendirmeler çerçevesinde ileriki tarihlerde üzerinde –gerekli görülmesi durumunda- bazı düzenlemeler yapılması öngörülmektedir.

Eğitsel Konuların Tema Analizleri

Profesyonel çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunları aşabilmenin en kolay yollarından birisi, meslekî gelişim ve/veya kişisel gelişim eğitimi almaktır. Teorik olarak ‘bir iş için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışla, o işi yapan kişinin

bilgi, beceri ve davranışları arasındaki olumsuz fark' şeklinde tanımlanabilecek olan eğitim ihtiyacı için modern dönemde çeşitli kurumsal alternatif çözümler üretilmektedir.

'Koç-Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli - [KKGM]' temel alınarak geliştirilen hizmet içi eğitim programındaki konu başlıklarını (bkz. Ek-3) içeren 'hedef/amaç' merkezli temaların kısaca içerikleri şöyledir:

Tema: a - [1] Bireysel Gelişim [Bireysel Düzey] = 17 Konu

Hedefler:

- a) Kendini Gerçekleştirme: Personelin var olan kendi iç potansiyelleri konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- b) Kendini İzleme: Personelin içinde bulunduğu sosyal ortamlarda kendini meslekî kimlik pozisyonuna göre kurgulama konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- c) Benlik Saygısı: Personelin kendini olumlamasının ve kendine değer verip saygı duymasının önemi konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- d) Yaşam Doyumu: Personelin yaşamdan kişisel beklentileri ile gerçek durumlarının kıyaslanmasıyla ortaya çıkan reel sonuçlar konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- e) Beden Dili: Personelin özel ve iş yaşamında kullandığı ve/veya kullanması gereken jest, mimik ve fiziksel hareketler konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- f) Aile İçi İletişim: Personelin özel yaşamında eşi ve çocukları ile kurmuş olduğu ve/veya kurması gerektiği iletişim içeriği ve türleri konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.

Tema: b -[11] Kurumsal Gelişim [Kurumsal Düzey] = 13 Konu

Hedefler:

- a) Kurum Kültürü: Personelin kurum içindeki davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- b) Meslekî Kimlik: Personelin kurum içindeki pozisyonları ölçüsünde ürettiği din hizmetine göre edindiği ikincil kimlikler ve kurum kültüründen

beslenerek bu kimliklerin bireysel kimlikler ile ilişkileri konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.

- c) Empatik İletişim: Personelin özel ve iş yaşamındaki sosyal ilişkilerinde kalıcılığı sağlayan iletişim türleri konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- d) Psikolojik Şiddet: Personelin iş hayatındaki ‘üstün astına yönelik intikamcı, acımasız ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar’ şeklinde tanımlanabilecek olan psikolojik şiddet ve türleri konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- e) İş Etiği: Personelin meslek yaşamını kapsayan meşguliyet alanının etik sınırları ve türleri konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.
- f) Meslekî Temsil: Personelin, kişisel olarak yaptığı mesleği temsil edebilme ve/veya edememesinin sebepleri ve çözümleri konusunda bilişsel farkındalık ve yeterlilik kazandırmak.

Yukarıda kısaca, eğitim alan Başkanlık personelinin kişisel ve kurumsal kazanımları bağlamındaki ‘hedefler’ doğrultusunda tema analizleri yapılan konuların yer aldığı eğitsel programın, etkileşimli aktarım modeli kullanılarak powerpoint ile toplamda 30 konu sunumunun yapılması öngörülmektedir (bkz. Ek-2 ve Ek-3). Sözü edilen bu aktarım modelinin oluşturulmasında literatürde yer alan bazı modelleme yaklaşımlarından yararlanılmıştır (bkz. Passerini ve Granger, 2000; Dick ve Carey, 1990; Kemp ve ark., 1994; McManus, 1996; Atıcı ve Gürol, 2001, s. 178-182).

Eğitsel Programın Projelendirilmesi

‘Koç-Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli-[KKGM]’ne dayalı olarak geliştirilen hizmet içi eğitim programının projelendirilmesi, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın şu an güncel olarak kullandığı ‘Proje Formu’ biçimi dikkate alınarak aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

Projenin Teknik Özellikleri:

- Eğitim Programının Adı: Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim
- Eğitim Programının Türü: Hizmet İçi Eğitim + (Paket Program)
- Eğitim Programının Süresi: Ortalama 3 (üç) gün – [Fakat yoğunluğa göre değişebilir

Proje Formu	
Proje No	---
*Projenin Adı	‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ Hizmet İçi Eğitim Programı {Not: “Koç–Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli-[KKGM]” temel alınarak geliştirilmiştir.}
*Projenin Konusu	<p>•Personelin hizmet üretimi performansı bağlamında oldukça önemli bir psiko-sosyal olgu olan kurumsal davranış, ortak kurum kültürüyle doğrudan ilgilidir. Öte yandan kurumsal davranışın niteliğini belirleyen bireysel yeterlilik ve kurumsal bağlılık düzeylerinin düşüklüğü veya yüksekliği, kurum personelinin kişisel gelişimini olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Bu bağlamda D.İ.B. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü özelinde “Koç–Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli-[KKGM]” temel alınarak projelendirilmesi önerilen ‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ hizmet içi eğitim programının konusu; kurumun (a) merkez, (b) taşra ve (c) yurtdışı teşkilatlarının her kademesinde çeşitli unvanlarla çalışan ve/veya aday personel olarak kuruma yeni girenlerin gerek [1] bireysel düzeydeki benlik ve kişilik gelişimleri; gerekse [11] kurumsal düzeydeki tutum ve davranışları üzerinden sağlıklı bir meslekî kimlik algılaması ve bilinçlenmesine yönelik kurumsal bir platform oluşturmaktır.</p> <p>•Bu bağlamda Başkanlığın kurum kültürü sonucunda oluşan özel meslekî hassasiyet sebebiyle, personele verilecek kişisel gelişim eğitimleri konusunda kurum dışı hizmet satın alma yaklaşımı, beklenen verimi veremeyebilir.</p>
Projenin Gerekçesi	<p>• Modern yaşamın ve/veya post-modern söylemin de etkisiyle herhangi bir alanda ulusal veya uluslararası ölçekte hizmet üretmek, kaçınılmaz olarak gelişerek değişen ‘kurumsal ve kişisel profesyonelliği’ zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de din alanında resmî kamu otoritesi olan Diyanet İşleri Başkanlığı’nın merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatları kapsamında üreteceği din hizmetlerinin de yukarıda sözü edilen bu sosyal psikolojik doğurgu karşısında kayıtsız kalamayacağı bir realitedir.</p> <p>• Öte yandan Başkanlığın personel eğitiminden birinci derecede sorumlu olan Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından, kurumun merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatlarının her kademesinde çeşitli unvanlarla çalışan kurum personelinin, ‘[1] bireysel yeterlilik ve [11] kurumsal bağlılık’ ekseninde kişisel ve kurumsal gelişim konularına psiko-sosyo-antropolojik açıdan her geçen gün daha fazla ihtiyaç hissettikleri yadsınamaz bir gerçekliktir.</p> <p>Ayrıca bu genel kurumsal gerekçenin yanı sıra, özeldir Başkanlığın yurt dışı teşkilatından birinci derecede sorumlu olan Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nün yurt dışına görevlendirdiği personelin, kültürler arası bir psiko-sosyal ortamda çalışması sebebiyle ortak kişisel gelişim konularına ek olarak –alana özgü- bazı özel bilgilendirmelerin gerekliliği de ortadadır (bkz. Ek-3).</p>
*Projenin Amacı: [Kurumsal] & [Genel] & [Özel]	<p>•Kurumsal Amaçlar: Diyanet İşleri Başkanlığı’ndaki proje eksenli din hizmeti anlayışının yaygınlaştırılmasına ve standart rapor temeline dayalı olarak projelendirilen çalışmalara psiko-sosyo-antropolojik açıdan meslekî bir katkı sağlamaktır.</p> <p>•Genel Amaçlar: Başkanlığın yurtiçinde ve yurtdışındaki din hizmeti üretiminde çağın gereklerine uygun olarak kurum personelinin –meslekî alan bilgisi dışında- psiko-sosyal açıdan donanımlı bir şekilde yetiştirilmesine katkı sağlamaktır.</p> <p>•Özel Amaçlar: Hizmet içi eğitim programı formatında –meslekî alan eğitimi dışında bir içerik taşıması sebebiyle- ‘prestij projesi’ olarak da değerlendirilebilecek olan bu eğitim programının özel amacı; Başkanlık personelinin ulusal ve uluslararası platformdaki bireysel ve kurumsal kimlik gelişimine psiko-sosyo-antropolojik açıdan katkı sağlamaktır. Bu bağlamda; [1] Bireysel Gelişim: ‘Kendini gerçekleştirme, kendini izleme, benlik saygısı, yaşam doyumu, beden dili, aile içi iletişim’; [11] Kurumsal Gelişim: ‘Kurum kültürü, meslekî kimlik, empatik iletişim, psikolojik şiddet, iş etiği, meslekî temsil’ temalarını kurum personelinin (a) bireysel yeterlilik ile (b) kurumsal bağlılık düzeylerini yüksel-</p>

	<p>terek konuyla ilgili ‘bilişsel farkındalık ve yeterlilik düzeylerinin pozitif yönde değişmesi’ni amaçlamaktadır (şematik gösterim için bkz. Ek-1).</p> <p>•Başka bir ifadeyle özel, sosyal ve iş hayatına pozitif katkı sağlamayı amaçlayan bu proje, Başkanlık personelinin bireysel değerleri ile kurumsal değerlerini örtüştürmeye yönelik kurumsal düzeyde psikolojik danışmanlık ve rehberlik desteği vermeyi hedeflemektedir. Ayrıca önerilen bu uygulamalı eğitim programının, içerdiği konuların sunumunda meslekî deneyim ve anı paylaşımı sebebiyle aynı zamanda Başkanlık personeli için psikoterapik bağlamda grupsal bir ‘ruhsal sağaltım’ fonksiyonuna da sahip olacağı söylenebilir.</p>
*Uygulama Alanı	<p>•Diyaret İşleri Başkanlığı / Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından proje planlamasının yapılması önerilen bu proje; (i) Genel müdür, daire başkanı ve altında yer alan personelin çalıştığı Merkez Teşkilatı; (ii) Müftü, vaiz, murakıp, imam-hatip vd. kadroların çalıştığı Taşra Teşkilatı; (iii) Müşavir, ateşe ve din görevlisi vb. personelin çalıştığı Yurtdışı Teşkilatı personeli ile (iv) kuruma yeni atanan aday memur statüsündeki personele uygulanabilecektir.</p>
Proje Uygulama Süreci	<p>•Hazırlık Süreci: “Koç – Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli-[KKGM]” temel alınarak geliştirilen ‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ adlı hizmet içi eğitim programında yer alan konular, ilgili literatür kapsamında dikotomik olarak ‘ [i]-Bireysel Gelişim [Bireysel Düzey] = 17 Konu; [ii]-Kurumsal Gelişim [Kurumsal Düzey] = 13 Konu’ şeklinde toplamda 30 konu üzerinden powerpoint sunumu yapılmak üzere temalandırılarak hazırlanmıştır (bkz. Ek-3).</p> <p>•Uygulama Süreci:</p> <p>•I. Aşama – (Pilot Uygulama): Konuyla ilgili hazırlanan yazılı ve görsel materyal, ortalama 3 (üç) günlük zaman diliminde interaktif/etkileşimli bir format içerisinde -proje sahibi tarafından- katılımcılara powerpoint formatı kullanılarak sunulacaktır. Kurumun önerdiği pilot uygulamada kullanılacak personel için hazırlanan eğitim programı; pilot uygulama sonucu elde edilen geri-bildirimler doğrultusunda değerlendirilecektir.</p> <p>•[Not: Paket program formatında projelendirilen bu hizmet içi eğitim uygulaması, konuyla ilgili ve/veya ilgisiz herhangi bir diğer hizmet içi eğitim programının başına ve/veya sonuna eklenilebileceği gibi bağımsız olarak da planlanabilme özelliğine sahiptir. Ayrıca eğitim programının pilot uygulama aşamasındaki ideal katılımcı sayıları, verimliliğin artırılabilmesi amacıyla 50’ şer kişilik katılımcı grupları olarak öngörülmektedir.]</p> <p>•II. Aşama – (Eğitimcinin Eğitimi): Adı geçen programa ilişkin alınan geri-bildirimler çerçevesinde yapılan teknik analiz ve değerlendirmeler sonucunda, bu hizmet içi eğitim programının, Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından rutin olarak uygulanan hizmet içi eğitim programları arasında değerlendirilmesi öngörülmektedir. Bu aşamanın ise, ilgili genel müdürlük tarafından ‘formatör öğretici’ statüsündeki personele, söz konusu bu projenin Türkiye içindeki yaygınlığını arttırabilmek amacıyla “eğitimcinin eğitimi” seminerleri verilmesi şeklinde gerçekleştirilmesi öngörülmektedir.</p> <p>•III. Aşama – (Yaygın Uygulama): Adı geçen programa ilişkin ‘eğiticinin eğitimi’ formasyonu belgesini alan formatör öğretmenler aracılığıyla Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yapılan planlama çerçevesinde, söz konusu hizmet içi eğitim programının Diyanet İşleri Başkanlığı’nın tüm teşkilat yapısında görev alan personele uygulanması hedeflenmektedir.</p> <p>•Değerlendirme ve Sonuç:</p> <p>•Uygulanan hizmet içi eğitim programıyla ilgili katılımcıların kişisel görüş ve önerilerinden oluşan geribildirimler, yazılı olarak alınacak ve merkez teşkilatındaki ilgili birime raporlandırılarak teslim edilecektir. Eğitim sürecinde, Başkanlık personelinin meslek gruplarına göre ayrılarak bu eğitimin verilmesi, elde edilecek verimin artırılması bakımından önemlidir.</p> <p>•Ayrıca projelendirilen bu program ‘sertifikasyon sistemi’ne göre hazırlandığı için eğitim sonunda katılımcılara ‘Katılım Belgesi’nin verilmesi öngörülmektedir. Zira tasarlanan katılım belgesinin altında Diyanet İşleri Başkanı’nın –elekt</p>

	<p>ronik de olsa- isim ve imzasının olması, 'kurum kahramanı/baş aktörü' algısı bağlamında psikolojik olarak kurum personelinin kurumsal bağlılık düzeyini yükseltmede etkili bir faktör olarak değerlendirilmelidir.</p> <p>•[Not: Modern eğitim sistemlerinin doğal bir parçası olarak eğitimlerin sonunda -kayıt numarasıyla birlikte- sertifikaların verilmesi, Başkanlık açısından katılımcı istatistiklerinin sağlıklı olarak tutulmasında önemli bir yere sahiptir.</p>
*Uygulama Sonucunda Elde Edilecek Yararlar	<p>•Projelendirilen bu hizmet içi eğitim programı ile: (i) Diyanet İşleri Başkanlığı'nın tüm teşkilatlarında çalışan personelin, İslâm teolojisi ekseninde sahip oldukları meslekî alan formasyonuna ek olarak, -sosyal psikolojik destek kapsamında bireysel ve kurumsal düzeyde- bireysel yeterlilik ve kurumsal bağlılık düzeylerinin artırılması; (ii) personelin, başta din psikolojisi olmak üzere sosyal psikoloji ve kültürel antropoloji bağlamında kişilik ve benlik gelişimlerine yönelik 'bilişsel farkındalık ve yeterlilik düzeylerinin değişmesine' ilişkin pozitif yönde bir katkı sağlanması; (iii) özelde yurtdışı teşkilatı personeli tarafından -ek konuların sunumuyla- kültürel psikoloji ve antropoloji bağlamında farklı kültürlerle bir arada yaşama tecrübesinin bilişsel düzeyde algılanması ve hizmet hedef kitlesi olan Müslüman-Türk Diasporasının psiko-sosyal uyum problemlerinin çözümünde aktif rol oynanması; (iv) Başkanlık personelinin, din hizmetine özgü oluşan kurum kültürü eksenli yaşam ve iş deneyimlerini grup ortamında paylaşarak bireysel ve kurumsal kimlik ve değerlerinin yakınlaştırılması öngörülmektedir.</p>
*Proje Süresi	<p>Önceki/Geçmiş Dönem: Ocak-2007-Ocak-2012 = (Modelin oluşturulması ve hizmet içi eğitim formatında programlanması) = Toplam: 4 yıl Sonraki/Gelecek Dönem: Ocak-2013'ten sonraki tarih/ler = [(i) Pilot uygulama; (ii) Eğitimcinin eğitimi, (iii) Yaygın uygulamalar için resmi kurumsal sürecin tamamlanması. (Projelendirme süresinin yoğunluğuna bağlı olarak 6 ay ile 1 yıl arası ön görülmektedir.</p>
Proje Finansmanı	D.İ.B. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü / Ankara-Türkiye
*Projenin Sorumlu Birim	D.İ.B. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü / Ankara-Türkiye
*Koordinasyon Grubu	Dr. Mustafa KOÇ (Din Psikoloğu)- Edinburgh / Birleşik Krallık & D.İ.B. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü - Ankara / Türkiye
*Proje Sahibi	Dr. Mustafa KOÇ (Kurumsal Kimlik: T.C. Londra Din Hizmetleri Müşavirliği / Din Görevlisi - Edinburgh / Birleşik Krallık; Osmangazi İlçe Müftülüğü / Vaiz - Bursa / Türkiye & Akademik Kimlik: Din Psikoloğu, Edinburgh Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Misafir Öğretim Üyesi- Edinburgh / Birleşik Krallık) İletişim: (e-posta) = mustafakoc@london.com & (tel) = 0044 (0) 2083405500
*Projede Geline Aşama	•Uygulama Süreci: I. Aşama - (Pilot Uygulama)

Sonuç

Modern dünyanın popüler kavramlarından olan 'kişisel gelişim', gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşamında büyük bir önem taşımaktadır. Kısaca, birey performansını arttıran ve geliştiren kişisel beceriler olarak da değerlendirilebilen bu yaklaşımdan elde edilen kazanımlar, bireylerin takım oluşturma, karar alma, inisiyatif kullanabilme ve problem çözme gibi birçok yaşamsal özelliklerini geliştiren planlı bir eğitim süreci sonunda çoğu kez aktive olabilmektedir. Bu bağ-

lamda, Diyanet İşleri Başkanlığı, kurumsal başarısı için gerek yönetici gerekse çalışan sınıfta yukarıda sözü edilen bu yetkinliklerin oluşturulması ve/veya geliştirilmesi amacıyla kurumsal hassasiyet ve mahremiyeti dikkate alan kuruma özgü hizmet içi eğitim programları geliştirebilmelidir.

Zira konuyla ilgili yapılan ampirik çalışmalarda, (a) kurumsal başarı için kişisel gelişim eğitimlerinin gerekliliği, (b) kişisel gelişim eğitimleri almış olan çalışanların daha başarılı oldukları, (c) yeteneklerini fark ederek iş verimliliklerinin daha fazla arttığı (d) motivasyon, problem çözme beceri ve stresle başa çıkma düzeylerinin yükseldiği gibi çeşitli sonuçlar elde edilmiştir (Kıral, 2006, s. 79-81; Hergüner, 2008, s. 72-76). Bu türden elde edilen bilimsel verilerden hareketle bir kamu kurumu olarak Diyanet İşleri Başkanlığı'nın da kurumsal düzeyde kişisel gelişim eğitimlerine ihtiyacı olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla uzmanlaşmanın ve nitelikli iş gücünün öne çıktığı modern dünyada, Başkanlık personelinin meslek bilgisi yeterliliklerinin yanı sıra personele kişisel gelişim konularında da bazı yeterliliklerin kazandırılması ve geliştirilmesi önem taşımaktadır (krş. Korkmaz, 2010, s. 240).

Modern dönemlerde giderek önem kazanan 'yaşam boyu öğrenme/life-long learning' olgusu çerçevesinde Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak din hizmeti üreten profesyonellerin (a) bireysel ve kurumsal gelişimlerinin sağlanması, (b) iş ve yaşam doyumu verimliliklerinin artırılması gibi amaçlarla bazı hizmet içi eğitim aktivitelerinin kurgulanması ve uygulanması büyük önem arz etmektedir. Artık meslekî performans kavramının da gelişen dünya dinamikleriyle birlikte değişime uğradığı bu yeni dönemde, din hizmeti alanında çalışan nitelikli profesyoneller yetiştirebilmenin en önemli şartlarından birisi de, görev süreci içerisinde bireysel ve kurumsal gelişimleri konusunda sürekli olarak personele kurumsal destek verilmesidir. Söz konusu bu durumun da, ancak Diyanet İşleri Başkanlığı içerisinde var olan 'hizmet içi eğitim' sistemini güncelleştirerek aktive etmek ve çeşitlendirmek ile mümkün olacağı bilinmelidir.

Öte yandan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın, kurumsal vizyonunu "toplumun dinî, ahlakî ve manevî değerlerini sürekli ayakta tutan, bütün insanlığın barış ve huzuruna katkı sağlayan, İslâm ile ilgili her konuda referans alınan etkin ve saygın kurum olmak" (D.İ.B., 2012, s. 53), şeklinde belirlediği görülmektedir. Başkanlığın, 2012-2016 yılları arasını kapsayan stratejik planında 'fırsatlar ve tehditler' başlığı altındaki SWOT analizlerine bakıldığında ise, "hizmet içi eğitimin olması gereken nicelik ve nitelikte yapılamaması" (s. 49), şeklinde bir

tespitin, kurumsal gelişmeye açık (zayıf) alanlar kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Yine adı geçen bu planda, ‘hızlı, verimli ve kaliteli hizmet anlayışı’ (s. 54) şeklindeki bir iş etiğinin de Başkanlığın temel kurumsal değerlerinden biri olarak sunulduğu göz önüne alındığında, bu makalede yer verilerek Başkanlığa özgü geliştirilip sunulan model ve buna dayalı olarak geliştirilen hizmet içi eğitim programının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, Başkanlığın hizmet politikası doğrultusunda kuruma özel geliştirilen bu model ve hizmet içi eğitim programının, D.İ.B.’nin 2011 yılı performans programındaki “Amaç: 2- Nitelikli din görevlisi sayısını artırarak kaliteli din hizmeti sunmak” (D.İ.B., 2011, s. 54-56), biçimindeki amacı ve yukarıda sözü edilen stratejik plandaki “Hedef-4-1: Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin verimliliğini artırmak. Bu amaçla geliştirilecek stratejiler: (a) Hizmet içi eğitim faaliyetlerini rehber eğiticiler vasıtasıyla geliştirmek; (b) personelin tamamını etik konusunda eğitime almak; (c) uzaktan eğitim sistemi oluşturmak ve bu yöntem ile personele hizmet içi eğitim vermek; (d) eğitim görevlilerini yeni eğitim metodları konusunda bilgilendirmek ve verimliliklerini artırmak amacıyla çalıştay ve toplantılar düzenlemek; (e) yeni eğitim metodlarını Başkanlığa uyarlamak” (D.İ.B. 2012, s. 77-78; ayrıca bkz. Buyrukçu, 2006, s. 124-126) şeklindeki kurumsal hedefleriyle de uygunluk gösterdiği iddia edilebilir.

Uygulamalı bir eğitsel model olarak, Başkanlık personeline bireysel yeterlilik ve kurumsal bağlılık konularında bilişsel farkındalık ve yeterlilik sağlamayı amaçlayan “Koç-Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli-[KKGM]”nin güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin şunlar söylenebilir:

Güçlü yönleri:

- a) Bu model önerisinde, psikoloji literatüründeki teorik bilgiler ile yerellik bağlamında kurum kültüründe var olan deneyime dayalı kurumsal pratikler bütünleştirilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla kuruma özel tasarlanan bu kişisel gelişim modeli, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın 2012-2016 yılları arasını kapsayan stratejik planda belirtilen kurumsal misyon ve vizyonunu güçlendirecek bir yaklaşım olarak değerlendirilmelidir.
- b) Bu model ve buna bağlı üretilen eğitim programı, ‘sürekli iyileştirme’ ve ‘katılımcılık’ kavramlarını da içerecek biçimde Diyanet İşleri Başkanlığı’nın yenilenen “kurum kültürü” anlayışına dönük kuramsal arka plana sahip önemli bir bilimsel çaba olarak görülmelidir.

Zayıf yönleri:

- a) Bu model önerisini temel alarak geliştirilen hizmet içi eğitim programının, Diyanet İşleri Başkanlığı personeli üzerinde daha önceden kurumsal düzeyde uygulanamamış olması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.
- b) –Yukarıda sözü edilen bu zayıf yön kapsamında- katılımcı geri bildirimlerinin alınıp söz konusu bu planın –gerekli görülmesi durumunda- revize edilememiş olması (teorik arka plan için bkz. Akhun, 1985, s. 2-4) da bir diğer eksiklik olarak yorumlanabilir.

Sonuç olarak, Başkanlık personel eğitiminin hangi tür ve düzeyinde olursa olsun, eğitsel amaçları gerçekleştirmeyle doğrudan ilgisi olan bu model ve eğitim programı bağlamında şu öneriler yapılabilir:

Diyanet İşleri Başkanlığı merkez teşkilatında, personelin motivasyonu, iş doyumunu ve kurumsal bağlılığı gibi ruhsal parametrelerini belirli dönemlerde bir plan ve program kapsamında psikometrik olarak ölçecek ve değerlendirecek bir birim kurulmalıdır. Bu alanda proje üretecek olan uzmanların istihdam edildiği bu birim, personelin ruh sağlığını ve iş performansını meslekî yaşam temelinde iyileştirmeye yönelik projeler üretmelidir.

Diyanet İşleri Başkanlığı ile Yüksek Öğretim Kurumu arasında Diyanet personelinin eğitimi için genel bir işbirliği protokolü imzalanmalıdır. Bu kapsamda, özellikle il müftülüklerinin bulunduğu illerdeki üniversitelerin ilahiyat, eğitim ve iletişim fakültelerinde, din hizmeti veren personele yönelik sertifikasyon temeline dayalı ‘Kişisel Gelişim Kursları’ aldırılmalıdır.

Diyanet personeli, sosyal medya üzerinde ‘kişisel gelişim platformu’ oluşturabilir. Oluşturulacak bu platformda, –her ne kadar literatürde bazı eleştiriler (bkz. Özdemir, 2012, s. 82-85) yapılmış olsa da- kişisel gelişim kitapları ve seminerleriyle ilgili farklı düzeylerde bilgi alış-verişi yapılabilir.

Pratik din hizmeti deneyimini de içinde barındıran bu model önerisiyle, aynı zamanda ‘uygulamalı din psikolojisi’ denemesi yapılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla çeşitli alanlarda pratik deneyimi olan din psikologları tarafından, teorik alan bilgisinden de yararlanarak aile, çocuk vb. değişik konulardaki pratik modellemelere ilişkin deneme girişimleri arttırılmalıdır. Zira sözü edilen bu tarz bilimsel girişimlerin, Türkiye’de orta ve uzun vadede “uygulamalı din psikolojisi” alanının oluşumunda önemli katkıları olacaktır.

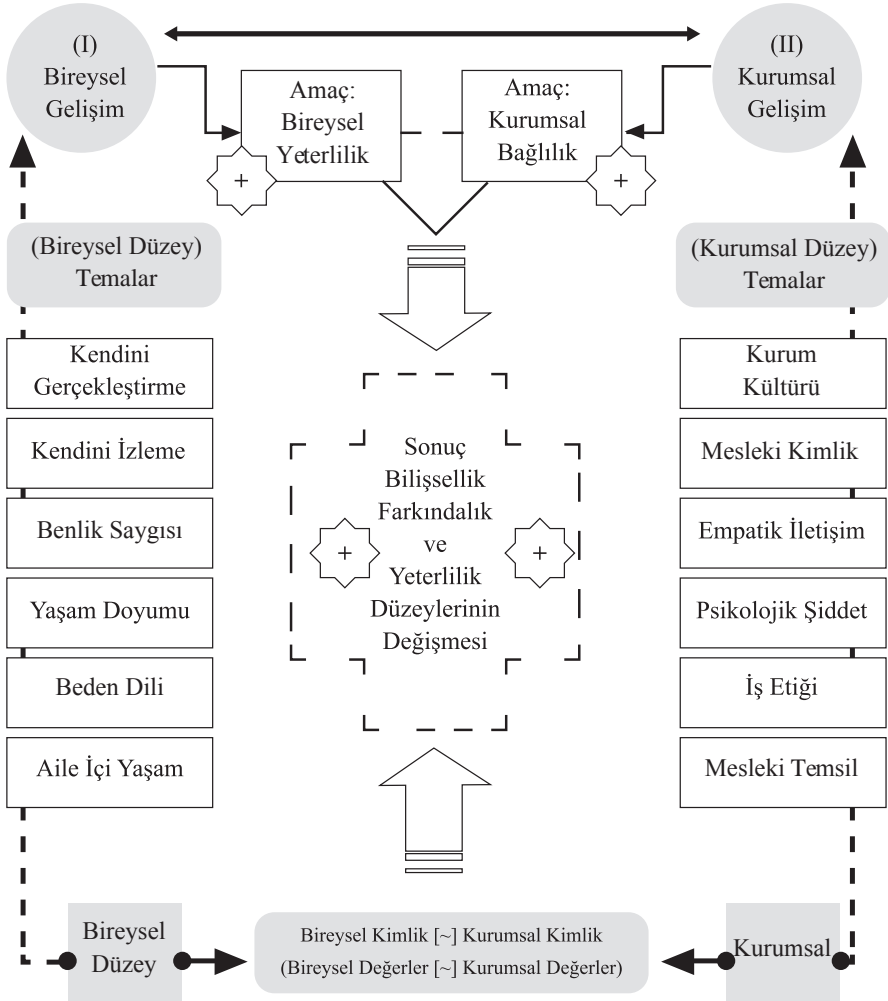
Kaynakça

- Akhun, İ. (1985). *Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi*. ss. 1-21, Ankara Üniversitesi websitesinden alınmıştır: (<http://www.ankara.edu.tr/dergiler>), Ekim-2012.
- Atıcı, B. & Gürol, M. (2001). *Nesnelci öğretim yaklaşımlarından oluşturmacı öğrenme yaklaşımlarına doğru internet tabanlı uzaktan eğitime yönelik gelişimsel bir model önerisi*. ss. 177-183., Afyon Kocatepe Üniversitesi websitesinden alınmıştır: (<http://www.aku.edu.tr>), Nisan-2012.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buyrukçu, R. (2006). Türkiye’de din görevlisi yetiştirme problemi ve çözüm önerileri. *A.Ü.İ.F.Dergisi*, 47(2), 99-126.
- Costa, L. A. (1981). Teaching for intelligent behavior. *Educational Leadership*, 39(1), 29-32.
- Costa, L. A. (1984). Mediating the metacognitive. *Educational Leadership*, 42(3), 57-62.
- Costa, A. & Garmston, R. (1994). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. Norwood: Christopher-Gordon.
- Demir, Ö. & Doğanay, A. (2009). Öğretmen eğitiminde bilişsel koçluk yaklaşımı. *U.Ü.E.F. Dergisi*, 12 (2), 717-739.
- Dick, W. & Carey, L. (1990). *The systematic design of instruction*. New York: Harper Collins.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2011). 2011 yılı performans programı. 89 s. D.İ.B. websitesinden alınmıştır: (<http://www.diyamet.gov.tr>), Mart-2012.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2012). Stratejik plan: (2012-2016). 99 s. D.İ.B. websitesinden alınmıştır: (<http://www.diyamet.gov.tr>), Ağustos-2012.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Elbek, O. & Adaş, E. B. (2012). Hekimlere/sağlık çalışanlarına yönelik şiddet. [içinde] Y. I. Ülman & F. Artvinli (Ed.), *Değişen Dünyada Biyoetik* (ss. 163-171). İstanbul: T.B.E.D. Yayınları.
- Garmston, R. & Dyer, J. (1999). *The art of cognitive coaching*. Colorado: Center for Cognitive Coaching Press.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.

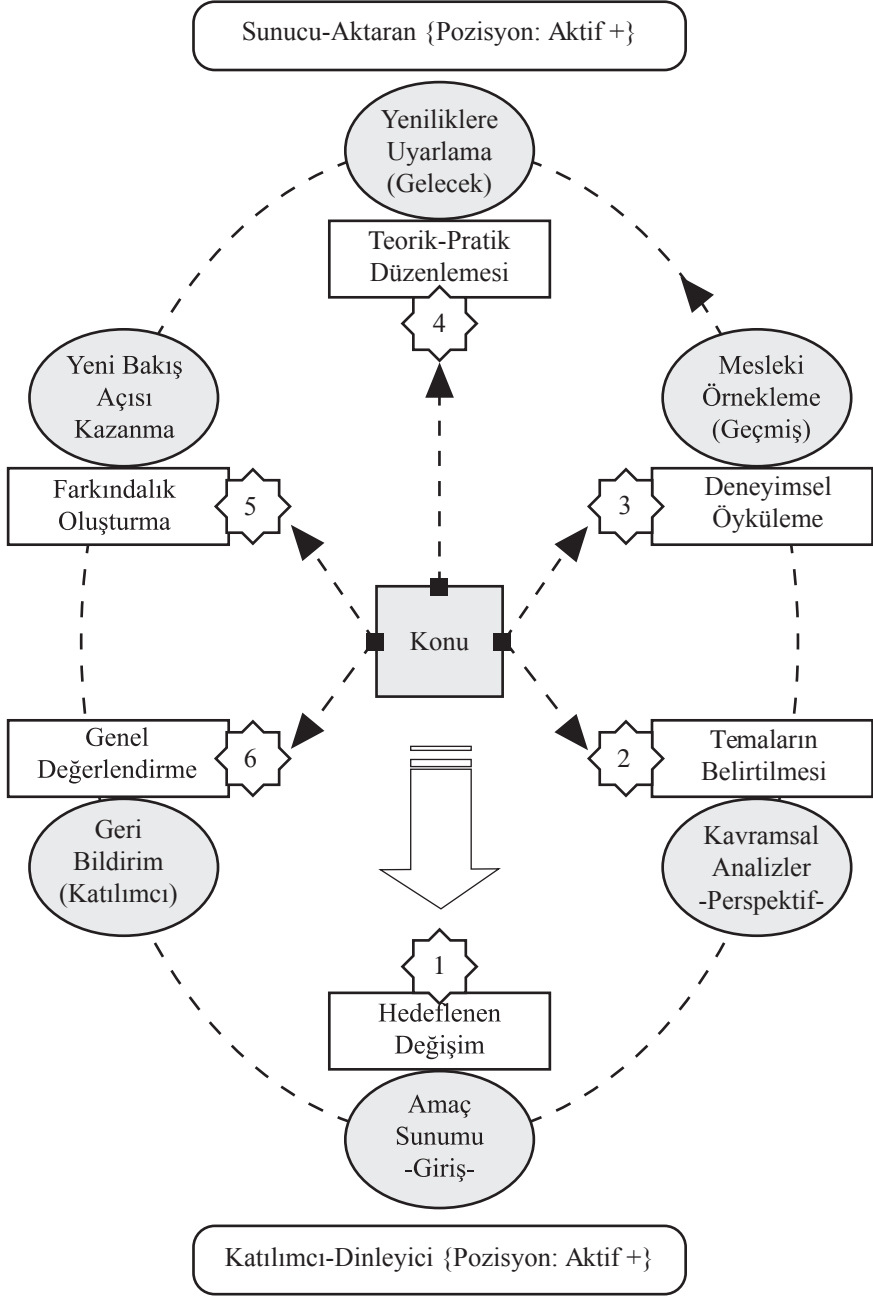
- Gürşen, O. S. (2008). Konservatuar ve müzik eğitimi lisans öğrencilerinin öz etkililik-yeterlilik ile benlik saygı düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü.S.B.E. Dergisi*, 20, 147-163.
- Hergüner, E. İ. (2008). *Kişisel gelişim eğitiminin yetişkinlerin problem çözme becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İra, N. & Aksu, A. (2009). Örgütsel kültür: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği. *D.E.Ü.B.E.F. Dergisi*, 25, 43-62.
- Kemp, J.& ark., (1994). *Designing effective instruction*. New York: Merrill.
- Kıral, T. (2006). *Kişisel gelişim eğitimlerine yöneticilerin tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, M. (2010). Yaygın din öğretiminde yeterlik ölçeği geliştirme süreci: Kur'an kursu öğreticileri eğitim-öğretim yeterlikleri ölçeği örneği. *S.B.E. Dergisi*, 28 (1), 239-256.
- McManus, T. F. (1996). *Delivering instruction on the worldwide web: Hypermedia design model*. California Devlet Üniversitesi websitesinden alınmıştır: (<http://www.csuhayward.edu>), Şubat-2010.
- Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel değerler ve iş tatmini: Yöneticiler üzerinde bir uygulama. *İ.İ.B. Dergisi*, 3-4, 165-185.
- Özdemir, İ. (2010). Kişisel gelişim kitaplarının eleştirel bir değerlendirmesi. *A.Ü.S.B.E. Dergisi*, 1 (2), 63-95.
- Passerini, K. & Granger, M. J. (2000). A developmental model for distance learning using the internet. *Computers & Education*, 34(1), 1-15.
- Sunier & ark. (2011). *Diyanet: The Turkish directorate for religious affairs in a changing environment*. (Unpublished Paper). Amsterdam: University Amsterdam & Utrecht University.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures, *International Journal of Management Reviews*, 4 (2), 155-178.
- Şen, R. B. & Demirkan, S. (2008). Türkiye'de aile eğitimi ve yerel yönetimler/sivil toplum örgütleri için uygulamalı bir model önerisi. [içinde] A.R. Kalaycı ve ark. (Ed.), *V. Aile Şurası: 'Aile Destek Hizmetleri' Bildirileri* (ss. 114-127). Ankara: A.S.A.G.M. Yayınları.
- Şirin, T. (2005). *Kişisel gelişim medeniyeti*. İstanbul: Armoni Yayınları.
- Tat, M. (2007). *Zihin dili programlaması(nlp)nün kişisel gelişim ve kişilerarası iletişim üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tokur, B. (2006). *Kişisel gelişim (nlp) – din ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toprak, T. K. (2011). Kadro bülteni. 72 s. D.İ.B. websitesinden alınmıştır: (<http://www.diyamet.gov.tr>), Eylül-2012.
- Ünal, K. O. & Orgun, F. (2006). Öğrencilerin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, 92-99.
- Yaylacı, G. Ö. (2005). Kişisel gelişim ve kurumsal diyalog yönetiminde ‘iletişim eğitimi’ nin rolü. ss. 605-626. Anadolu Üniversitesi websitesinden alınmıştır: (<http://www.anadolu.edu.tr>), Ağustos-2012.
- Yiğitbaş, Ç. & Yetkin, A. (2003). Sağlık Yüksek Okulu öğrencilerinin öz-etkililik-yeterlilik düzeyinin değerlendirilmesi. *C.Ü.H.Y.O. Dergisi*, 7 (1), 6-13.

Ek-1: Koç – Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim Modeli-[KKGM]



Ek-2: Eğitsel Programın Etkileşimli Aktarım Modeli



Ek-3: ‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ Programının Konu Başlıkları

‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ Programı

Tema: a - [1] Bireysel Gelişim [Bireysel Düzey] = 17 Konu

- Bir Kavram Olarak ‘Kişisel Gelişim’ Nedir? Ne Değildir?
- Bir Kişisel Gelişim Kavramı Olarak ‘Kendini Gerçekleştirme’ Üzerine Psikolojik Yaklaşımlar
- Din Görevlisinin Benlik Saygısı Düzeyi: Kendimizi Ne Kadar Seviyor ve Sayıyoruz?
- Kendini İzleminin Psikolojisi: Din Görevlileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma Sonucunun Analizi
- Din Görevlisinin İdeal Düzeydeki ‘Aile İçi İletişim’i Nasıl Olmalıdır?
- Din Görevlisinin Yaşam ve İş Doyumu: Örnekler Üzerinden Bir Çözümleme
- Din Görevlisinin ‘Meslekî Monotonluk Sorunu’ ve Önlenmesi: Alternatif Çözüm Arayışları
- Din Görevlisinin Kişisel Gelişim Ödevleri: Çok Yönlü Okuma Kitaplığı Üzerine Bir Yol Haritası Önerisi
- Din Görevlisinin Kişisel Gelişim Aracı Olarak Süreli Yayınlar: ‘Diyabet Aylık & İlmî Dergileri’ Üzerine Bibliyoterapik Bir İçerik Çözümlemesi
- Din Görevlisinin ‘Sosyal Değişim’ Algısı: Değişen Dünyanın Neresindeyiz ve Nereye Gidebiliriz?
- Sosyal İletişimde Beden Dilinin Önemi: Din Görevlisinde Beden Dilinin Teolojik Anatomisi
- Sosyal Yaşamda Bir ‘Rol Model’ Olarak Din Görevlisi: ‘The İmam’ Filmi Bağlamında Kanaat Önderliğinin Sosyolojik İmkânı Üzerine Sinematerapik Bir Yaklaşım
- Modern İnsanın Anlam Arayışına Din Görevlisinin Terapötik Etki Gücü: Gönül Doktoru Metaforu

-----[Ek: Yurtdışı Teşkilatı için görevlendirilen personel programına eklenecek konular]-----

- Müslüman-Türk Diasporasında Kuşak Çatışması Sorunu: Anavatanım Neresi?
- Müslüman-Türk Diasporasının Dindarlık Haritası: Çok Kültürlü Bir Sosyal Ortamda Müslüman Kalabilmek
- Müslüman-Türk Diasporasına Din Görevlisi Olmak: Beklentiler ve Olanaklar
- Müslüman-Türk Diasporasının ‘Psiko-Sosyal Uyum’ Problemlerine Din Görevlisinin Psikoterapik Etkileri

Tema: b -[11] Kurumsal Gelişim [Kurumsal Düzey] = 13 Konu

- Sosyal Psikolojik Bir Kavram Olarak ‘Kurum Kültürü’ ve Bileşenleri
- Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Ortak Kurum Kültürü: Değerler ve Normlar
- Türkiye’de Modern Yaşam ve Postmodern Söylem Kıskaçında Bir Kurum: Diyanet İşleri Başkanlığı
- Kurumsal Değişim Sürecinde Diyanet İşleri Başkanlığı: Yeni Türkiye’nin Neresinde?
- Din Hizmetinde Hayata Dokunmanın Yeni Adı: Psiko-Sosyal İçerikli Din Hizmeti Anlayışına Doğru
- Kurum Değerleri ile Personel Değerlerinin Kesişmesi veya Ayrışması: Değer Tercih Sıralamaları
- Türk Halkının Gözünden Diyanet İşleri Başkanlığı: Sosyal Psikolojik Bir Kurumsal Algı Analizi
- Din Hizmetlerinde İş Etiği: Hedonist mi Yoksa Püritan mı Olmalı?
- Meslekî Bir Kimlik Olarak ‘Din Görevliliği’: Psiko-Sosyo-Teolojik Bir Kimlik Analizi
- Personelin ‘Meslekî Temsil Gücü’: Güçlü ve Zayıf Yönlerimiz Nelerdir?
- Personelin ‘Kurumsal Bağlılık Düzeyi’ Analizi: Örnekler Üzerinden Bir Betimleme
- Kurumun ‘Psikolojik Şiddet’ Karnesi: Ast ve Üst İlişkilerinin Psiko-Sosyo-Patolojik Analizi
- Kurumsal Hiyerarşide Empatik İletişimin Yeri ve Önemi: Bir Kurum Olarak Diyanet İşleri Başkanlığı Ne Kadar Empatik?

Ek-4: Kişisel Gelişim Eğitimi Veren Örnek Kuruluşlar

[1]- Yabancı Örnek Kuruluşlar:

- (a) American Communication Association (<http://www.americancom.org>)
- (b) Communication Skills Europe (<http://www.cesltd.com>)
- (c) IABC International Association of Business Communicators (www.iabc.com)
- (d) International Network of Unesco Chairs in Communications (<http://www.arbicom.uqam.ca>)
- (e) IPRA (International Public Relations Association) (<http://www.ipra.org>)
- (f) UCLA Center for Communication (<http://ccp.ucla.edu>)

[2]- Yerli Örnek Kuruluşlar

- (a) Baltaş Baltaş Yönetim Eğitim Danışmanlık (<http://www.baltas-baltas.com>)
- (b) Hermes Yönetim Danışmanları Eğitim Merkezi (<http://www.hermes.edu.com>)
- (c) İnka Eğitim ve Danışmanlık (<http://www.inkadanismanlik.com.tr>)
- (d) Management Centre Türkiye (<http://www.mct.com.tr>)
- (e) PRCI (Public Relations Consultants Association) Türkiye (<http://www.prci.com>)
- (f) Soysal Eğitim Danışmanlık (<http://www.soysal.com.tr>)

Approach of ‘Personal Development in Religious Services’ as a Modern Way: Proposal of an Applied Model on the Staff of Presidency of Religious Affairs

Mustafa KOÇ *

Introduction

Personal development applications are one of the most recent topics studied by the researchers of both academic and popular psychology as a modern possible way. The educational value of those applications both for the private and public institutions resulted in new corporate opportunities and application areas in meantime increasing the psycho-pedagogical importance of the field.

Organizational Culture and the Presidency of Religious Affairs as an Organization

Organizational culture is described as the psycho-socio-anthropological structure which consists of dominant and shared values, reflected to employees through symbolic meanings, stories within the organization, beliefs and slogans as well as fables (Ira & Aksu, 2009: 45).

Presidency of Religious Affairs, by the-classic classification- (a) on the religious services of inside and outside of the mosque is the unique official public authority of Turkey which produces a wide variety of religious services (Toprak, 2011: 26; Sunier & ark., 2011). It defines its mission as “in order to constantly

* Asst. Prof. Dr., Balıkesir University, Faculty of Theology, Department of Psychology of Religion

Address for correspondence: Balıkesir Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Merkez / Balıkesir

E-posta: mustafakoc@balikesir.edu.tr

keep alive the religious, moral and spiritual values of Turkish society, rooted on the basic resources of Islam; to illuminate the society about the religion by true and up to date information and is to carry out the activities related to faith, worship and moral principles and to manage the places of worship such as mosque; (D.İ.B., 2012, p. 52). Presidency of Religious Affairs' organizational culture has strengths and weaknesses.

Self-Efficacy and Organizational Commitment

In personality psychology the concept of self-sufficiency, emphasizes cognitive consciousness related to the ability and skill, which also stresses on the feeling of effectiveness and skilfulness of the person. In the literature about the concept, the motivation of the individual depends on the belief in their own skills as well as consequence of their behaviours (Budak, 2000, p. 580). In addition, the self-efficiency which is one of the effective cognitive perception factors on the individual's behaviour, underlines the perception that he/she can perform successfully any action or can control the events as well as the personal judgment associated with the achieved capacity on the level of performance (Bandura, 1982, p. 122-145).

On the other hand, organizational commitment is efforts of the staff, on the accepted corporate objectives and shared values, in order to reach to the goals, as well as the desire to continue working in the organization. When we examine the main literature about the concept, emphasis has been put on cognitive and emotional factors such as (i) the heartfelt commitment to corporate values, (ii) the devotional feeling to the organization as taking side, and (iii) strong determined commitment in order to remain as a staff in the organization (Swailles, 2002, p. 159; Durna & Eren, 2005, p. 210-211).

Concept of Personal Development and its Scope

Personal development, as a widely used concept in the academic and popular psychology literature, can be described the capacity that (i) the individual can discover the potential power of him/her self, (ii) he/she can comprehend the dimensions and depth of the existing personal potential, and (iii) he/she can use appropriate and timely him/herself the power and potential (Şirin, 2005, p. 10-12). In technical term personal development approach is a wide field of appli-

cation and research in which include a number of issues itself. Mentioned fields are generally as follows “management, motivation, healthy lifestyles and stress, learning, speed reading, communication, training, NLP, memory-thinking-intelligence” etc. In the literature of personal development, which is important that individual potentials are put into action thereby individual potentials are discovered, is mentioned five basic levels of personal development such as ‘(i) honesty (ii) calmness (iii) introspection, (iv) self-understanding, and (v) decisions as well as practice’ (Tokur, 2006, p. 7-14).

In this period that is particularly the modern world becomes a global village, the personal development approaches, including vital issues such as corporate communications and dialogue, have assumed a central role in the private and professional success of individuals. If we need to make a special analysis for Presidency of Religious Affairs, the Presidency can increase work and private life performance of the staff if it can provide personal development trainings to its staff in accord with institutional dynamics at certain intervals. Therefore, the personal development trainings, will be given at the corporate level, should be assessed as a modern opportunity which can be used for the benefit of the Presidency not just the staff. Hence, the Presidential staff, will be provided significant advantages taking the personal development training in the professional life, should enrich the individual features updating continuously the formation of personal development.

Proposal of an Applied Model on the Personal Development in Religious Services: Koç-Model of Personal Development in Religious Services-[KPDRS]

In this article, a special personal development model is recommended by author/researcher in order to create awareness and to keep this awareness alive associated with a number of problems in work and private lives of Presidency of Religious Affairs’ staff. The proposal of applied model, is delimited with the religious services as a product of a systematic study a total of five (5) years between 2007 and 2012, introducing literature has been aimed by author using his surname in order to distinguish from other models and approaches which will be produced inside and outside of the field.

Methodological- Theoretical-Empirical Background

The proposal of applied model, developed by Koç (2012) named 'Koç-Model of Personal Development in Religious Services-[KPDRS]', had been prepared below through the empirical and theoretical-methodological phases:

First Phase-Methodological and Theoretical Background: As a methodological in the first phase, it had been scanned related the literature in order to constitute the model. Educational programs of the institutions which give education about personal development and their background had been tried to analyze scanning domestic and foreign literature on the subject. In this context, it has been benefited from the model of Cognitive Coaching, developed by Costa & Garmston (1994), as a theoretical background for our model. Mentioned the cognitive coaching approach aims to provide cognitive awareness skills to the individuals (Costa & Garmston, 1994; Demir & Doğanay, 2009; compare. Costa, 1981, 1984; Garmston & Dyer, 1999).

Second Phase- Empirical-(Application) Background: In the second phase, a number of workshop such as 'Strategic Management' or 'Stress Management' had been taken by researcher in order to perform participant observation for improving the new model. With this participation, it has been tried to understand the basic logic of the program package.

Chronological Developmental Background

The proposal of the applied model has been matured through the following chronological stages of development:

First Phase: The first draft of the study was created as a applicable model based on theoretical approach between 2007 and 2008.

Second Phase: The format of applied programme was revised regulating on theme and subject with titled the model of 'Personal Development in Religious Services' between 2008 and 2012.

Thematic analyses of educational subjects

Service training program subjects was developed based on 'Koç-Model of Personal Development in Religious Services-[KPDRS]' including the 'goal/objective' content-based themes are shortly as follows:

Theme: a- [1] Individual development [Individual level] = 17 subjects.

Objectives:

- a) Self-realization: Gaining the staff's existing cognitive awareness about their inner potentials and proficiency.
- b) Self-monitoring: Gaining cognitive awareness and proficiency according to editing in the position The staff is in the professional identity in the social environment itself.
- c) Self-esteem: Gaining cognitive awareness and proficiency about significance of the staff's self-affirmation and valuing itself with self-respect.
- d) Life satisfaction: Gaining cognitive awareness and proficiency about real results which emerge through comparing the staff's personal expectations from life with real situations.
- e) Body language: Gaining cognitive awareness and proficiency about gestures, facial expressions and physical movements, which the staff use / need to use in its business life
- f) Communication in the family: Gaining cognitive awareness and proficiency about communication content and its types which the staff has established his private life with wife and kids.

Theme: a- [11] Corporate Development [Corporate Level] = 13 subjects.

Objectives:

- a) Corporate culture: Gaining cognitive awareness and proficiency about the norms, behaviours, values, beliefs and habits which organize the staff's behaviours within the institution.
- b) Vocational identity: Gaining cognitive awareness and proficiency about secondary identities fed from religious services produced according to the staff's positions in the organization and relationships the individual identity and values between these identities nourished by corporate culture.
- c) Empathic communication: Gaining cognitive awareness and proficiency about types of communication that enables persistence in social relationships of the staff's private life and its work life.

- d) **Mobbing:** Gaining cognitive awareness and proficiency about psychological violence and its types in staff's work life which is defined as "superior to subordinates behave aggressive behaviour aimed at undermining through vengeful, cruel and degrading actions".
- e) **Business Ethics:** Gaining cognitive awareness and proficiency about ethical boundaries of occupation area and its types covering the staff's professional life
- f) **Vocational Representation:** Gaining cognitive awareness and proficiency about reasons and solutions the staff personally whether able to represent his profession and/or cannot.

As mentioned briefly above, personal and corporate acquisitions of the Presidency trained personnel in the context of 'targets' in the direction of the theme analysis made matters involving educational programs, an interactive transfer model using the PowerPoint total of 30 subjects of the presentation is foreseen. Some modelling approaches in the literature were used in creation of this transfer model mentioned above (see. Passerini & Granger, 2000; Dick & Carey, 1990; Kemp & et al., 1994; McManus, 1996; Atıcı & Gürol, 2001, p. 178-182).

Configuring educational program

Service training program projects which developed based on Koç-Model of Personal Development in Religious Services -[KPDRS] is organized considering "Project Form' format which Presidency of Religious Affairs is using currently as follows:

Project Specifications:

-Name of the Training Programme: Personal Development in Religious Services

-Type of Training Programme: In-service training + (Package Program)

-Duration of the Training Programme: Usually three (3) days – [duration may vary by intensity.]

Conclusion

Briefly, this model is designed at two different levels dichotomously to raise the presidential staffs' individual qualification and institutional commitment levels, in the form of the two main pillars (i) individual development [individual level] and (ii) institutional development [corporate level]. Meanwhile, in the model which tries to enclose individual identity and values and corporate identity and values, as results and outcomes is expected to change cognitive awareness and proficiency levels in a positive direction in the related fields.

Gaining importance in the modern era, for the purposes of 'life-long learning' in the context of cases, (a) provision of individual and institutional development (b) enhancing efficiency productivity of life satisfaction editing and implementation of in-service training activities, are great importance for professionals producing religious services depending on Presidency of Religious Affairs. In this new era the concept of professional performance undergo dynamic changes together with the developing world, one of the most important conditions of raising qualified professionals working in the field of religious services is to give the staff continuously institutional support on its individual and organizational development in the process of its tasks. In this new situation, it is known that it is only possible to activate by updating and to diversify in-service training system using Presidency of Religious Affairs.

As an applied educational model, it can be said about 'Koç-Model of Personal Development in Religious Services -[KPDRS], its strengths and weaknesses which aim to provide cognitive awareness and qualification in the fields of individual qualification and institutional commitment to presidential staffs.

Strengths:

In this model suggestion, integration between theoretical knowledges in the psychology literature with institutional practices in corporate culture that exists in the context of locality-based corporate practice is tried.. Therefore this personal development model specially designed for institution, should be considered as an approach to strengthen the institutional mission and vision based on the strategic plan which covers Presidency of Religious Affairs's the years between 2012 and 2016.

This model and training program produced relating to this, has to be seen as a major significant scientific endeavor oriented to understanding the renewed the-

oretical background of the “corporate culture” of Presidency of Religious Affairs so as to include the concept of “continuous improvement and participation”

Weaknesses:

Not to be service training program which was developed based on this model previously applied on Staff of Presidency of Religious Affairs at the corporate level is assessed as a deficiency.

Within the above-mentioned weaknesses of these- it can be interpreted as a lack of other that this plan have not been revised (if deemed necessary) after gaining of participant feedback. (For theoretical background see. Akhun, 1985, p. 2-4).

Keywords- Personal development, Religious services, Organizational culture, Self-efficacy, Organizational commitment