

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
DİN HİZMETLERİNDE İLETİŞİM VE TEBLİĞ ANABİLİM
DALI
DİN HİZMETLERİNDE İLETİŞİM VE TEBLİĞ BİLİM DALI

DİN HİZMETLERİNDE KADIN VAİZLER VE
SORUNLARI: İSTANBUL- AVRUPA YAKASI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rabia TEZOL

İstanbul
Ağustos-2023

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
DİN HİZMETLERİNDE İLETİŞİM VE TEBLİĞ ANABİLİM
DALI
DİN HİZMETLERİNDE İLETİŞİM VE TEBLİĞ BİLİM DALI

DİN HİZMETLERİNDE KADIN VAİZLER VE SORUNLARI:
İSTANBUL- AVRUPA YAKASI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rabia TEZOL

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Esra TÜRK

İstanbul
Ağustos-2023

TEZ ONAY SAYFASI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Din Hizmetlerinde İletişim ve Tebliğ Anabilim Dalı, Din Hizmetlerinde İletişim ve Tebliğ Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Esra TÜRK

Üye Doç. Dr. Faruk KANGER

Üye Dr. Öğr. Üyesi Gülsüm PEHLİVAN AĞIRAKÇA

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof.. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Din Hizmetlerinde Kadın Vaizler ve Sorunları: İstanbul- Avrupa Yakası Örneği**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Rabia TEZOL

ÖNSÖZ

Din Hizmetlerinde görev yapan kadın vaizlerin sorunlarına dair yapılan bu yüksek lisans tez çalışması sürecinde her zaman desteklerini hissettiğim annem, babam ve aileme en başta şükranlarımı iletme istiyorum. Devamında öncelikle konu seçimimden bu sürecin sonuçlanmasına dek, desteğini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Esra Türk'e, görüşmelere katılan kadın vaizlere ve görüşme izni için Diyanet İşleri Başkanlığına ve Prof. Dr. Hasan Kâmil Yılmaz hocama katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim. Son olarak tez yazma sürecinde okumalarda katkı sağlayan Fahriye Çakı'ya ve manevi moral ve desteği için Ercan Kılıç'a bu vesileyle teşekkür ederim.

Rabia TEZOL

İstanbul-2023

ÖZET

DİN HİZMETLERİNDE KADIN VAİZLER ve SORUNLARI: İSTANBUL AVRUPA YAKASI ÖRNEĞİ

Rabia TEZOL

Yüksek Lisans, Din Hizmetlerinde İletişim ve Tebliğ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Esra TÜRK

Ağustos 2023 - XVI+116 sayfa.

Türkiye'de Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak hizmet veren kadın vaizler din hizmetleri kapsamında önemli bir görev üstlenmektedir. Kadın vaizlerin görevleri yalnızca kadınlardan gelen dinî sorulara yanıt verme ve dinî konularda bilgilendirmeyle sınırlı değildir. Aynı zamanda vaizeler aile içindeki sorunların çözümünde danışmanlık ve rehberlik sunmaktadırlar. Bunun yanı sıra kadın vaizler cezaevi, kadın sığınma evi gibi özel-resmî kurumlarda bulunan kadınlara moral vermek, yaşlı ve hastalara iyileşmelerine katkı sağlamak, çocuk evi ve bakım merkezi gibi yerlerde psikolojik sorunlar yaşayan çocuk ve gençlere yönlendirme yapmak gibi çeşitli hizmet alanlarında faaliyet gösterirler. Bu çalışmada Türkiye'de Diyanet bünyesinde din hizmeti sunmak amacıyla çalışan kadın vaizlerin din hizmetleri kapsamında karşılaştıkları zorlukları, problemleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırma İstanbul- Avrupa yakasında görev yapan 12 kadın vaizle gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda elde edilen verilere dayanmaktadır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenolojik) deseni tercih edilmiştir. Veri toplama süreci uzman görüşleri alınarak araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış sorular ve kişisel bilgi formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde MAXQDA 2020 Pro nitel analiz programından yararlanılmıştır.

Sonuç olarak kadın vaizler mesleklerini icra ederken çeşitli zorluklar ve problemlerle karşılaşmaktadır. Bu sorunlar arasında öncelikli olarak vaizlik mesleğinin

tanınmaması ve vaizliğin statüsünün net bir şekilde ifade edilmemesi yer almaktadır. Güncel meseleler ve teknoloji kullanımı konusunda hizmet içi eğitimin gerekliliği kadın vaizler tarafından sıklıkla vurgulanmıştır. Ayrıca büyükşehirde görev yapma, ulaşımda yaşanan zorluk ve kadın vaizlerin belirli bir çalışma mekânına sahip olmaması diğer önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Diğer taraftan kadın vaizlerle ilgili yapılan önceki çalışmalara göre amirlerle olan ilişkilerde iyileşmelerin arttığı gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Din Hizmetleri, Kadın Vaiz, Sorunlar



ABSTRACT
WOMEN PREACHERS AND THEIR PROBLEMS IN RELIGIOUS SERVICES: A STUDY ON THE EUROPEAN SIDE OF ISTANBUL

Rabia TEZOL

Master's in Communication and Announcement in Religious Services

Thesis Advisor: ASSOC. Dr. Esra TURK

August 2023 – XVI+116 Pages

In Turkey, female preachers affiliated with the Presidency of Religious Affairs (Diyanet İşleri Başkanlığı) play an important role in providing religious services. Their duties are not limited to answering women's religious questions and providing information on religious matters. They also (a) offer counselling and guidance in resolving family problems, (b) engage in various service areas – providing moral support, for example, to women in special environments such as prisons and women's shelters – (c) contribute to the recovery of the elderly and the sick, and (d) direct children and young people with psychological issues in places such as children's homes and care centres. The present study aims to identify the challenges and problems that female preachers face while working within the Diyanet organization in Turkey.

The study is based on data obtained from interviews conducted with 12 female preachers working on the European side of Istanbul. The qualitative research method of phenomenology was preferred. The data collection process was carried out using semi-structured questions and a personal information form prepared by the researcher, taking into account expert opinions. The qualitative analysis software MAXQDA 2020 Pro was used for data analysis.

The results showed that female preachers face various challenges and problems in the execution of their profession. Among these issues, the primary concerns are the lack of recognition of the profession of preaching and the unclear expression of the status of preaching. Female preachers consistently emphasised the need for in-service training on current issues and technology. Furthermore, difficulties in transportation due to being located in a metropolis and the lack of a specific physical space for female

preachers are significant problems. According to previous studies, female preachers' relationships with their superiors are in a process of increasing improvement.

Keywords: Religious Services, Woman Preacher, Problems



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
KISALTMALAR.....	XV
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Varsayımlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar.....	3
1.6. Tanımlar.....	3
İKİNCİ BÖLÜM.....	4
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	4
2.1. Vaaz ve Vaiz Kavramları.....	4
2.2. Vaizlik Mesleği ve Faaliyetleri.....	5
2.2.1. Vaizlerin Görevleri.....	5
2.2.2. Vaizlerin Ünvanları.....	8
2.2.2.1. Uzman Vaiz.....	8
2.2.2.2. Baş Vaiz.....	9
2.2.2.3. Cezaevi Vaiz.....	9
2.3. Vaizliğin Tarihi Gelişimi.....	11
2.4. Kadın Vaizler.....	15
2.5. Vaizlerin Sorunları.....	17
2.5.1. Vaizlerin Eğitiminden Kaynaklanan Sorunlar.....	19

2.5.2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	19
2.5.3. Hedef Kitleden Kaynaklanan Sorunlar	20
2.5.4. Vaizlerin Çalıştıkları Kurumdan Kaynaklanan Sorunlar	21
2.5.5. Dinî Grup ya da Cemaatlerden Kaynaklanan Sorunlar.....	22
2.3.6. Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar	22
2.3.7. İletişim Sorunları.....	23
2.5.8. Diğer Din Görevlilerinden Kaynaklanan Sorunlar.....	24
2.5.9. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlar	25
2.5.10. Ulaşım Sorunları	26
2.6. İlgili Literatür.....	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	30
YÖNTEM.....	30
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	30
3.2. Çalışma Grubu	30
3.3. Veri Toplama Aracının Oluşturulması.....	32
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	32
3.3.2. Görüşme Soruları	33
3.4. Araştırma Verilerinin Analizi	33
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	35
BULGULAR.....	35
4.1. Kadın Vaizlere Ait Demografik Bulgular	35
4.1.1. Kadın Vaizlerin Yaş Aralığı.....	35
4.1.2. Kadın Vaizlerin Medeni Durumu.....	35
4.1.3. Kadın Vaizlerin Eğitim Durumu.....	36
4.1.4. Kadın Vaizlerin Hafızlık Durumu.....	36
4.1.5. Kadın Vaizlerin Çalışma Alanları.....	36
4.1.6. Kadın Vaizlerin DİB Çalışma Süreleri.....	37
4.2. Kadın Vaizlerin Sorunlarına Dair Bulgular.....	38
4.2.1. Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliğinden Kaynaklanan İhtiyaçlara Ait Bulgular	38
4.2.1.2. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı.....	43
4.2.1.3. Mevzuat Eğitimi.....	44
4.2.1.4. Dijital Beceri.....	46
4.2.2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Dair Bulgular.....	47
4.2.2.1. Görev Tanımının Eksik Olması.....	48
4.2.2.2. Uzmanlık Alanları	50

4.2.2.3. Vaizliğin Statüsü	51
4.2.3. Kadın Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlara Dair Bulgular	55
4.2.3.1. Müftülerle İletişim.....	56
4.2.3.2. Amirlerin Destek Vermemesi	57
4.2.3.2.1. Finansal Destek Eksikliği	58
4.2.3.2.2. Hediye- İkrâm	60
4.2.3.3. Kurum İçi İtibar Algısı.....	61
4.2.3.4. Okul İdaresi	62
4.2.4. Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Bulgular.....	64
4.2.4.1. Katılımın Az Olması Ya da Motivasyon Eksikliği.....	66
4.2.4.2. Erkek Cemaatin Kadınları İstememesi.....	68
4.2.5. Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara Dair Bulgular.....	69
4.2.5.1. Motivasyon	70
4.2.5.2. İletişim Eksikliği	71
4.2.6. İletişim Sorunları.....	72
4.2.7. Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlara Dair Bulgular	75
4.2.7.1. İlan ve Duyurunun Yapılmaması.....	76
4.2.7.2. İmamlar	77
4.2.8. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlar.....	78
4.2.8. 1. Fiziki Şartlar.....	79
4.2.8. 2. Isınma.....	81
4.2.8.3. Vaizlerin Belli Bir Yerin Olmaması	82
4.2.9. Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Dair Bulgular.....	84
4.2.9.1. Gençler	85
4.2.9.2. Kadın Cemaat.....	86
4.2.9.2.1. Genç Anneler	87
4.2.10. Ulaşım Sorunlarına Dair Bulgular	88
4.2.10.1. Araç Sıkıntısı.....	89
4.2.10.2. Araç Yakıt Masrafı.....	91
BEŞİNCİ BÖLÜM	93
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	93
5.1. Tartışma ve Sonuç	93
5.2. Öneriler	103
KAYNAKÇA	105
EKLER.....	109

Ek 1 GÖRÜŞME SORULARI.....	109
EK 2: BİLGİLENDİRİLİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU.....	111
EK-3 ETİK ONAY BELGESİ.....	113
EK-4 DİYANET VAİZLERLE GÖRÜŞME İZİN BELGESİ.....	115
ÖZGEÇMİŞ.....	116



TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1 Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	31
Tablo 4. 1 Kadın Vaizlerin Yaş Aralığı	35
Tablo 4. 2 Kadın Vaizlerin Medeni Durumu	35
Tablo 4. 3 Kadın Vaizlerin Eğitim Durumu	36
Tablo 4. 4 Kadın Vaizlerin Hafızlık Durumu	36
Tablo 4. 5 Kadın Vaizlerin Çalışma Alanı	37
Tablo 4. 6 Kadın Vaizlerin DİB Çalışma Süreleri	37
Tablo 4.7 Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliği Kaynaklı İhtiyaçlara Ait Grafik	39
Tablo 4. 8 Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Ait Grafik	47
Tablo 4. 9 Kadın Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlarından Sorunlara Ait Grafik	55
Tablo 4. 10 Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Grafik	64
Tablo 4. 11 Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Grafik	70
Tablo 4. 12 İletişim Sorunlarına Ait Kod Sütun Grafik	72
Tablo 4. 13 Cami Görevlilerinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Grafik	75
Tablo 4. 14 Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklan Sorunlara Ait Grafik	79
Tablo 4. 15 Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Ait Grafik	85
Tablo 4. 16 Ulaşım Sorunlarına Ait Grafik	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil: 4. 1. Kadın Vaizlerin Sorunlarına Ait Kavram Haritası	38
Şekil: 4. 2. Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliği Kaynaklı İhtiyaçlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli	39
Şekil: 4. 3. Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliği Kaynaklı İhtiyaçlara Ait Belge Kodları	40
Şekil: 4. 4. Güncel Meselelere Dair Belge Kodları	42
Şekil: 4. 5. Hizmet İçi Eğitime Dair Belge Kodları	43
Şekil: 4. 6. Mevzuat Eğitimine Dair Belge Kodları	45
Şekil: 4. 7. Dijital Beceriye Dair Belge Kodları	46
Şekil: 4. 8. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli	47
Şekil: 4. 9. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Ait Belge Alt Kodları	48
Şekil: 4. 10. Görev Tanımının Eksik Olmasına Ait Belge Kodları	49
Şekil: 4. 11. Uzmanlık Alanlarına Ait Belge Kodları	50
Şekil: 4. 12. Vaizliğin Statüsüne Dair Belge Kodu	52
Şekil: 4. 13. Özlük Haklarının Yetersiz Olmasına Ait Belge Kodları	53
Şekil: 4. 14. Kadın Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlarından Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli	55
Şekil: 4. 15. Müftülerle İletişim Ait Belge Kodları	56
Şekil: 4. 16. Finansal Destek Eksikliğine Dair Belge Kodu	58
Şekil: 4. 17. Hediye-İkran Ait Belge Kodları	60
Şekil: 4. 18. Kurum İçi İtibar Görememeye Ait Belge Kodları	61
Şekil: 4. 19. Okul İdaresine Ait Belge Kodları	62
Şekil: 4. 20. Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli	64
Şekil: 4. 21. Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Belge Kodları	64
Şekil: 4. 22. Katılımın az olması ya da Motivasyon Eksikliğine Ait Belge Kodları	65
Şekil: 4. 23. Erkek Cemaatin Kadınlar İstememesine Dair Belge Kodları	68
Şekil: 4. 24. Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli	67
Şekil: 4. 25. Motivasyona Dair Belge Kodları	70
Şekil: 4. 26. İletişim Eksikliğine Dair Belge Kodları	69

Şekil: 4. 27. İletişim Sorunlarına Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli	72
Şekil: 4. 28. Tanınmama Sorununa Ait Belge Kodları	70
Şekil: 4. 29. Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli	75
Şekil: 4. 30. Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlara Dair Belge Kodları	73
Şekil: 4. 31. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli	75
Şekil: 4. 32. Fiziki Şartlara Ait Belge Kodları	76
Şekil: 4. 33. Isınma Ait Belge Kodları	81
Şekil: 4. 34. Vaizlerin Belli Bir Yerinin Olmamasına Ait Belge Kodu	79
Şekil: 4. 35. Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli	81
Şekil: 4. 36. Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Dair Belge Kodları	82
Şekil: 4. 37. Ulaşım Sorunlarına Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli	88
Şekil: 4. 38. Ulaşım Sorunlarına Ait Belge Kodları	89

KISALTMALAR

A.g.e. : Adı geçen eser

ADRB: Aile ve Dinî Rehberlik Bürosu

AİRB: Aile İrşad ve Rehberlik Bürosu

C. : Cilt

Çev. : Çeviren

DİB : Diyanet İşleri Başkanlığı

DİA : Diyanet İslam Ansiklopedisi

H. : Hicri

Hz. : Hazreti

Md. : Madde

S. : Sayı

s. : Sayfa

Vb. : ve benzeri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

Diyanet İşleri Başkanlığı Türkiye'de 3 Mart 1924 tarihinde kurulmuş ve İslam dininin inanç, ibadet ve ahlaki esaslarıyla ilgili işleri yürütmeyi; toplumu din konusunda aydınlatmayı ve ibadet yerlerini yönetme görevlerini üstlenmiştir. (Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun,1965: 633/1). Toplumun resmî din hizmetleri görevini yerine getirmekle görevli olan Diyanet teşkilatı bünyesinde vaaz ve irşat faaliyetlerini yapmakla görevli vaizlik kadrosu yer alır. Vaizler halkı din konusunda aydınlatmakla görevlidir (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014: 32/1/a.). Din hizmetleri, yaygın din eğitimi kapsamında ele alındığı için hemen hemen her yaş grubunu kapsayan bir topluluğu hedef almaktadır. Vaizler cami içinde ve dışında farklı görevler üstlenerek değişen toplumsal ihtiyaçlara katkı sağlamaktadır. Kanunlarla genişletilen yetki ve görev alanları sayesinde vaizler halka din hizmeti vererek çeşitli kurumlarla iş birliği yaparak toplumun sosyal gelişimine destekte bulunmaktadır. Cami dışındaki çalışma alanları arasında kadın ve çocuk barınma merkezleri, yaşlı bakım evleri, madde bağımlılığı tedavi merkezleri, sevgi evleri ve ceza infaz kurumları bulunmaktadır. Bu kurumlarda vaizler çeşitli etkinliklerle din hizmeti görevini yerine getirmektedir (Kılıç, 2018:375-79). Çalışma alanının geniş olması ve hitap ettiği cemaat kitlesinin çeşitlilik göstermesi; kadın vaizlerin zorluklarla karşılaşmasına yol açabilir. Bu çeşitlilik, farklı kültürlerden ve inançlardan gelen insanları içerdiği için çeşitli problemler doğal olarak ortaya çıkabilir.

Bu araştırmanın problemi, Türkiye'nin İstanbul Avrupa yakasında görev yapan kadın vaizlerin karşılaştığı sorunların ne olduğunu tespit etmektir. Bu bağlamda, kadın vaizlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları engeller ve bu engellerin nedenleri araştırılacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'deki kadın vaizlerin din hizmeti sırasında karşılaştıkları sorunları inceleyerek topluma sunulan din hizmetinin daha etkili, verimli ve nitelikli hale getirilmesinin ilk adımı olan bu sorunların nedenlerini ve sorunlara yol açan faktörleri tespit etmektir. Bu çalışma aşağıda belirtilen alt sorulara cevap aramayı amaçlamaktadır:

1. Kadın vaizlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları temel sorunlar nelerdir?
2. Kadın vaizlerin mesleki sorunlarına yönelik görüşleri nelerdir?
3. Kadın vaizlerin çalışma sahasındaki zorluklar nelerdir?
4. Kadın vaizlerin eğitim ihtiyaçları nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kadın vaizlerin kadınlar başta olmak üzere genç kızlar, hasta, yaşlı ve mahkûm kadınlar gibi her yaş aralığından kadınları hedef alan din hizmetlerinde bulunması etkili iletişim becerilerini gerekli kılmaktadır. Hemcinslerinin sunduğu din hizmeti ve eğitimi kadınların din algısına olumlu katkılar sağlamaktadır. Ancak bu kadar geniş bir kitleye hizmet sunan kadın vaizlerin birçok sorunla karşılaşması kaçınılmazdır. Vaizlerin en temel amacı doğru din anlayışı ve manevi rehberlik sunarak toplumun bir parçası olan insanlara hizmet etmektir. Türkiye'de din hizmetlerinin değişen, gelişen ve dönüşen yapısı içinde vaizlerin hedefi toplumsal barış ve huzura katkı sağlamaktır (Erdemli, 2008:631-37; Kılıç, 2014:269-74, 2018:378-79).

Araştırmaya özgünlük katan önemli bir husus, Türkiye'de 2018 yılından sonra kadın vaizlerin mevcut sorunlarında nasıl bir iyileşme ya da değişim meydana geldiğiyle ilgili verinin olmamasıdır (Merçil 2018:199-209). Bu çalışmayla da alandaki boşluk doldurulmaya çalışılacaktır. Bu araştırma kapsamında İstanbul'un Avrupa yakasındaki ilçelerde görev yapan kadın vaizlerin karşılaştığı sorunlar detaylı görüşmeler yoluyla ele alınacaktır. Elde edilen bulguların vaizlerin sorunları hakkında bir anlayış oluşmasına katkı sunması ve diğer araştırmalara kaynaklık etmesi umulmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada katılımcıların sorulara doğru ve samimi cevap vereceği varsayımında bulunulmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruların mevcut durum hakkında bilgi verdiği varsayılmaktadır. Araştırmanın amacı gerçeğin bir kısmına temas etmek ve katılımcıların deneyimlerini ve görüşlerini anlamak üzerine odaklanmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma Türkiye’de 07.03.2023- 30.06.2023 tarihleri arasında DİB’e bağlı İstanbul ilçelerinde görev yapan 12 kadın vaizle sınırlandırılmıştır. Araştırmanın verileri 2023 Mart ve Nisan ayları içeresinde toplanmıştır. Ayrıca alışma kadın vaizlere uygulanacak olan mülakat soruları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Din Hizmetleri: Din hizmetleri, toplumun dini ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sunulan hizmetlerdir. Din hizmetleri, farklı dinlerin inanç, ibadet, öğreti ve ritüellerine uygun olarak yapılan faaliyetleri içerir. Bu hizmetler arasında vaaz, hutbe, dua, namaz, vaftiz, nişan, düğün, cenaze törenleri, ibadet mekanlarının inşası ve bakımı, dini eğitim ve danışmanlık hizmetleri gibi faaliyetler yer alır (Diyanet İşleri Başkanlığı. (2023).

Kadın Vaiz: Türkiye’de kadın vaiz, DİB’ e bağlı camilerde ve cami dışı alanlarda kadınlar için özel olarak düzenlenen vaaz, hutbe ve dinî seminerler veren kadın din görevlisidir. Kadın vaizler genellikle kadınların sıkıntıları, sorunları ve ihtiyaçları hakkında konuşarak kadınların dinî konularda daha fazla bilgi edinmelerine ve güçlenmelerine yardımcı olurlar.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Vaaz ve Vaiz Kavramları

Vaaz, dinî konularda insanları aydınlatmak için cami içinde veya toplu ibadet edilen mekânlarda ibadet öncesi veya sonrasında yapılan dinî konuşmalardır (Çakan, 2012:36). Vaaz kelimesi Arapça kökenli bir kelime olup “ve-a-za” kökünden türemiştir. Öğüt vermek, nasihat etmek, hatırlatmak, uyarmak, sakındırmak ve birisinin kalbini yumuşatacak sözleri söylemek anlamlarına gelmektedir. Vaaz kelimesi, dinî literatürde insanları uyarmak ve gelecekte olası sonuçları açıklayarak onları iyiye teşvik etmek, dünya ve ahiret hayatı hakkında bilgilendirmek ve dinî hassasiyetleri uyandırmak için yapılan bir konuşmayı ifade eder (Bayraktar,1997:17).

Kur'an-ı Kerim'de “vaaz” kavramı 25 ayette geçer ve bu ayetlerin dokuzunda “mev'iza” kelimesi kullanılır (Çakan, 2012:54-55; Soysaldı, 2005:104-5). İslami kaynaklarda mev'iza, nasihat, tezkîr, irşad, tebşir ve inzâr gibi dinî kavramlarla vaaz kelimesi eş anlamlı olarak kullanılır (Cirit 2012:404). Vaazlar, Hz. Peygamber'in zamanından beri dinî yaşantının bir parçası olarak yer almaktadır. Çünkü vaazlar İslami eğitimin temel kavramlarından biridir. Sahabelerle birlikte onlardan sonra gelen Müslüman âlimler de bu geleneği devam ettirmiştir. Günümüzde de yaygın bir din eğitimi aracı olarak kullanılmaktadır. Vaazın amacı Müslümanları din yönünden aydınlatmak, onların inanç, ahlak ve ibadet konularında yetkin ve olgun bir karaktere sahip olmalarını sağlamaktır. Farklı kültür ve mesleklerden gelen Müslüman cemaate topluca hitap etmek, onları dinî konularda bilgilendirmek ve aydınlatmak demek olan vaaz bu yönüyle halk eğitimi vasıtalarından biri sayılmıştır. Vaaz karşındaki kişiyi mutlaka ikna etmek maksadıyla yapılmaz. Önemli olan gerçeklerin doğru, etkili ve güzel bir şekilde nasihat edilmesidir (Çakan, 2012:56; Kılıç, 2018:373).

Vaaz verme işini yapan din görevlisine “vaiz” ünvanı verilir. Vaiz kelimesinin anlamı nasihat eden, öğüt veren kişidir. Vaizlik görevini yapan kişi; muhatabının iyiliğini, hayrını ve güzelliğini ister. Böylece vaaz ettiği Müslümanın iyiliğini artırmasına ve kişinin anlamlı bir yaşam sürmesine hizmet eder. Günümüzde vaizlik, topluca ibadet edilen ve diğer yerlerde Müslüman cemaati dinî konularda bilgilendirmek amacıyla

ibadetlerin öncesinde ve sonrasında kürsüden öğütler veren görevli din adamının adıdır (Bayraktar, 1997:21). Vaizlik halkı irşat mesleğidir. Belli bir gruba, cemaate veya mezhebe yönelik İslam davetçiliği değildir (Çakan, 2011:40).

2.2. Vaizlik Mesleği ve Faaliyetleri

Vaizler de öğretmen gibi toplumun önde gelen eğitimcilerindedir. Vaizlik mesleği dinî yüksek öğrenimini tamamlamış kişiler tarafından yerine getirilmelidir. Vaizin kendisini ilmi bakımdan yetiştirmesinin yanında ahlaki ve fiilî güzel, olgun vasıflara sahip olması görevinin etkinliğinin temel şartları arasındadır. Bir vaizde bulunması gereken özelliklerin başında şunlar gelir: Mazbut, disiplinli ve ilkeli bir yaşantıya sahip olması; sözleriyle yaşantısının uyumlu olması, doğruluktan yana tavır alması, hayrı tavsiye etmesi ve hayırlı işlerde örnek olması, bir grubun adamı olmaması, felaket tellallığı yapmaması ve sözleri sadece ve sürekli azap ve korku ibaret olmaması. Ayrıca vaizin başarısının temel şartlarından biri de muhatap olduğu cemaatini iyi tanınmasıdır. Vaiz vaazını yaparken hitabet tekniklerine özen göstermeli; akıcı, anlaşılır bir üslup takip etmelidir. Yine vaizin kılık kıyafeti düzgün, temiz ve uyumlu olmalıdır. Vaaz esnasında sözleriyle beden dili jest ve mimikleri uyum içinde olmalıdır (Çakan, 2012:123-29-30).

Günümüzde vaizlik mesleği resmî olarak DİB'e bağlı olarak yürütülmektedir. Vaizlik mesleği Türkiye'de hukuki dayanağı olan 657 sayılı Devlet Memurluğu Kanunu'na bağlı meslek grubundandır. Vaiz, uzman vaiz, baş vaiz olarak kariyer ünvanlarına sahip olabilmektedirler. Din eğitimi veren meslekler içinde yer alır. Vaizler, resmî olarak vaaz ve irşat faaliyetlerini DİB adına yerine getirmektedir. Vaaz verme görevini vaizler dışında Diyanet İşleri Başkanı, Din İşleri Yüksek Kurulu Üyeleri, müftüler, imam ve hatipler de gerekli durumlarda yapabileme yetkisine sahiptir. Vaizlerin mesleki faaliyetleri arasında din dersleri verme, ibadet yerlerinde dinî hizmetler sunma, insanların dinî sorularına yanıt verme ve dinsel törenler düzenleme gibi faaliyetler bulunmaktadır.

2.2.1. Vaizlerin Görevleri

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin sekizinci bölümünde yer alan Din Görevlileri başlığı altındaki vaizlerin görevleri şu şekilde ifade edilebilir:

a) Her türlü iletişim kanalından yararlanarak toplumu dinî konularda bilgilendirme, rehberlik hizmeti sunma, irşat etme,

- b) Biri cuma namazı vaazı ve en az bir tanesi de takrir veya sohbet şeklinde gerçekleştirilecek en az beş vaaz verme,
- c) Aile ve Dinî Rehberlik Bürolarında, fetva hattında ve irşat kurulunda ve programlarında görev yapma,
- ç) Ceza infaz kurumları, tutukevleri, çocuk eğitim evleri, huzurevleri, sevgi evleri, sağlık kuruluşları, öğrenci yurtları, denetimli serbestlik müdürlükleri, eğitim kurumları, gençlik merkezleri, kamplar, medya kuruluşları ve fabrikalar gibi yerlerde vaaz ve irşat etme,
- d) Müftülüğe yazılı olarak görüş ve teklifler sunmak için görev yapılan bölgenin dinî, milli, sosyal ve kültürel yapısı hakkında araştırmalar yapma ve tespit edilen aksaklıkların giderilebilmesi için çalışma,
- e) Görev alanıyla ilgili araştırmalar yapma, projeler ve raporlar hazırlayarak bu çalışmalarını amirlerine sunma,
- f) Görevlendirildiği takdirde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılara katılmak ve konferanslar verme,
- g) Görev yürütülen bölgedeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların irşat taleplerine müftülüğün bilgisi dâhilinde yardımcı olma,
- ğ) Kur'an kursları ve hizmet içi eğitim kurslarında ders vermek, ayrıca komisyonlarda görev alma,
- h) Müftülük tarafından belirlenen konularla ilgili hutbe metinleri hazırlama,
- ı) Görev alanıyla ilgili diğer verilen görevleri yerine getirme,
- j) Aile ve dinî rehberlik bürolarında veya merkezlerinde fetva hattında görevlendirilen vaizler, irşat kurullarında görev alanlar veya koordinatörlük görevi verilenler; bu yerlerde görev aldıkları her bir gün için bir vaaz ve irşat görevinden muaf olma,
- k) Haftanın beş günü görev yapma ve istekleri dikkate alınarak müftülük tarafından belirlenen iki günü haftalık izin olarak kullanma,
- l) DİB yönetmeliğine göre izin yapamayacakları günleri bilme.

Vaizler cuma günleri, dinî bayramların birinci günleri ve diğer dinî gün ve gecelerde haftalık izin kullanamazlar. Haftalık izin günleri, dinî bayramların birinci günleri ve

diğer dinî gün ve gecelere denk geldiğinde, izinlerini önceki veya sonraki günlerde kullanma hakkına sahiptirler (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014: 32/1/a.).

Yukarıda da görüldüğü gibi vaizlerin faaliyet alanları cami içi ve cami dışı faaliyetler olarak gruplandırılabilir. Sadece cami içinde vaaz vermeyip cezaevi ve islahevi gibi yerlerde de vaaz verebilmektedirler. Vaizlerin sundukları hizmetler arasında konferans verme, Aile İrşat ve Rehberlik Bürolarında çalışma, “Alo Fetva Hattı” sorularına cevap verme, halktan gelen dinî ve sosyo-kültürel sorulara cevap vermek şeklinde faaliyetleri içerir.

Vaizlerin cami içi yaptıkları din hizmetinin en önemlisi cemaate vaaz ve irşatta bulunmasıdır. Erkek vaizler, vakit ve Cuma namazı için camiye gelen cemaate vaaz etmekle görevliken önceden belirlenen saatlerde de kadın vaizler kadın cemaate cami içinde vaaz vermekle görevlidir. Vaazların konusu ‘‘ Vaaz ve İrşat Kurulu’’ tarafından yıllık olarak planlanmaktadır. Vaaz ve İrşat Kurulu, her ilde beş üyeden oluşur ve kurula müftü başkanlık eder. Kurul üyeleri arasında baş vaiz, uzman vaiz ve minimum bir kadın vaiz bulunur. Vaaz konuları kurul tarafından belirlenen kriterlere göre hazırlanır ve mülki amirin onayından sonra uygulanır (Kılıç, 2018:377).

Vaizlerin cami dışında hizmet sundukları alanlar ve mekânlar çeşitlilik göstermektedir. Bunun nedeni DİB’ in cami dışı hizmetleriyle son yıllarda yeni bir hizmet politikası geliştirmesidir. Diyanet, sadece cami içinde değil toplumun geniş kesimlerine de din hizmetlerini ulaştırmayı hedeflemektedir. Diyanet cami dışında da faaliyet göstererek toplumun farklı kesimlerine de ulaşmayı amaçlamaktadır. Diyanet’in din hizmeti sunma politikası değişse de sosyal açılımlı din hizmetleriyle insanlara hizmet ettiği açıktır. Sosyal açılımlı din hizmetleri, insanların manevi desteğini sağlamak, din aracılığıyla bireylerin sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmelerine yardımcı olmak ayrıca toplumun oluşumuna öncülük etmek ve rehberlik etmek amacını taşır (Kılıç, 2018:378).

Diyanet; kamu kuruluşlarıyla iş birliği protokolleri imzalayarak Adalet Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı gibi kurumlarla birlikte çalışmaktadır. Ayrıca Birleşmiş Milletler, Uluslararası Af Örgütü, Kızılay ve Yeşilay gibi uluslararası kuruluşlarla ortak projeler yürütmektedir. Diyanet'in hizmetlerinden biri de müftülüklerde kurulan

Aile ve Dinî Rehberlik Bürolarıdır. Bu bürolar toplumun ve ailenin dinî yönden aydınlatılması amacıyla faaliyet göstermektedir. Bu anlaşmaların kapsamında hizmet eden kişilerin çoğunluğunu vaizler oluşturmaktadır (<https://dinhizmetleri.diyaret.gov.tr>, 2023).

2.2.2. Vaizlerin Ünvanları

2010 yılında yürürlüğe giren yeni teşkilat kanunu, vaizlik mesleğinde kariyer basamaklarında değişiklikler getirmiştir. Artık vaiz olarak görev alabilmek için dört yıllık dinî yükseköğrenim mezunu olmak ve ihtisas kursunu başarıyla tamamlamak gerekmektedir. Daha sonra gerekli şartları taşıyan vaizlere uzman vaiz ve baş vaiz olma imkânı sağlanmaktadır (Vaizlik, Kur'an Kursu Öğreticiliği, İmam - Hatiplik ve Müezzin Kayımlık Kadrolarına Atama ve Bu Kadroların Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği , 2011: md7). DİB bünyesinde görev yapan vaizler farklı ünvanlar altında istihdam edilmektedir. Bu ünvanlar arasında uzman vaiz, baş vaiz, cezaevi vaizi ve fahri vaiz yer almaktadır.

2.2.2.1. Uzman Vaiz

Uzman vaizler de diğer vaizler gibi dinî inanç ve değerler konusunda halkı bilgilendirmek, vaazlar vermek, hutbeler okumak, konferanslar düzenlemek, dinî danışmanlık hizmetleri sunmak gibi görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Ancak uzman vaizler belirli bir alanda uzmanlaşmış oldukları için ilgili alanda daha özelleşmiş görevler de üstlenebilirler. İlave olarak uzman vaizler şu görevleri yerine getirirler:

- a) Diyanet İşleri Başkanlığında göreve yeni başlayan vaizler ve diğer hizmet personeline rehberlik yapmak.
- b) Uzman vaiz olarak görev yapanlar, hutbe ve vaaz hazırlamak; ceza ve infaz kurumlarında yürütülen din hizmetleri; aile ve dinî rehberlik hizmetleri, sosyal hizmet kurumları ve hastanelerde yürütülen din hizmetleri; medya aracılığıyla yürütülen irşat hizmetleri, özel ilgiye muhtaç kesimlere yönelik irşat hizmetleri; kadınlara, çocuklara ve gençlere yönelik irşat hizmetleri ve olağanüstü durumlarda irşat hizmetleri gibi Başkanlık hizmet alanlarından birini uzmanlık alanı olarak seçmektedirler. Bu seçtikleri alanda çalışmalar yapmak ve seminer, toplantı ve hizmet içi eğitimlere katılmak da uzman vaizlerin görevleri arasındadır.

c) Eğer baş vaiz yoksa baş vaizin görevlerini yerine getirmek (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014:33/1.).

2.2.2.2. Baş Vaiz

Baş vaiz, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışan vaizler arasında en yüksek rütbeli olan kişidir. Uzman vaizlerin çalışmalarını koordine etmekle de sorumludur. Baş vaiz ile uzman vaizler arasındaki fark genel olarak hiyerarşik pozisyon ve görev tanımlarından kaynaklanmaktadır. Başlıca görevleri şunlardır:

a) Diğer vaizleri koordine etmek ve yönetmek,

b) Hizmet içi eğitimler düzenlemek,

c) Bölge müftülerine yardımcı olmak,

d) Sorunları çözmek ve çözüm önerileri sunmak (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014:34/1.).

2.2.2.3. Cezaevi Vaiz

Cezaevi vaizleri, cezaevlerindeki mahkûm ve tutuklulara din hizmeti sunan Diyanet İşleri Başkanlığı personelidir. Cezaevi vaizlerinin görevleri şunları içerir:

a) Cezaevi vaizleri, Adalet Bakanlığı ile DİB arasında imzalanan 10/2/2011 tarihli protokol uyarınca görevlendirildikleri ceza infaz kurumlarında tutuklu ve hükümlülerin dinî ve ahlaki gelişimlerine yönelik hizmetleri yürütmek,

b) Her hafta cuma namazı vaktinde müftülük tarafından hazırlanan programa göre camilerde vaaz etmek,

c) Kendi görev alanıyla ilgili olarak verilen diğer görevleri yerine getirmek, sunmak (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014:35/1.).

2.2.3 Vaizlik Mesleğinin Yeterlilikleri

Vaizlik mesleğinin yeterlilikleri, din eğitimi almış olmaları ve dinsel inançlarını benimsemiş olmaları gibi faktörlere dayandırılır. Ayrıca insanlarla etkileşim kurma, dinsel konular hakkında bilgi sahibi olma ve dinî ritüelleri uygulama becerilerine de sahip olmaları beklenir.

DİB'e bağlı olarak din hizmetlerini yerine getiren personelin görevlerini etkili ve başarılı bir şekilde icra edebilmesi için 31 Aralık 2013 tarihinde belirlenen bilgi, beceri

ve tutumlar, yeterlikler olarak tanımlanmıştır. Bu yeterlikler, Genel Kültür Yeterlikleri, Temel Yeterlikler ve Özel Yeterlikler şeklindedir.

Din hizmetlerinde görev yapan tüm personel için ortak kabul edilen Genel Kültür Yeterlilikleri şöyle özetlenebilir: Din-birey-toplum-kültür ilişkilerini anlama, Türkiye'nin yönetim yapısını özetleme, DİB tarihini ve idari yapı içerisindeki yerini değerlendirme, temsil özelliklerine sahip olma, İslam'ın evrensel değerleri ve barış kültürüne katkılarını açıklama, ulusal ve uluslararası güncel dinî gelişmeleri takip etme, Başkanlık yetki ve sorumluluklarının açıklama, Başkanlığın teşkilat yapısının ve görevlerinin anlaşılması, Müslümanların bilim, kültür ve medeniyete katkılarının vurgulanması, Türkçeyi doğru ve etkili bir şekilde kullanabilme becerisi, Türkiye'nin ve görev yapılan bölgenin sosyo-ekonomik, kültürel ve dinî özelliklerinin tanınması, bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanabilme becerisi gibi yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Ayrıca İslam bilimleri ile diğer bilimleri ilişkilendirebilme, görev alanıyla ilgili mevzuatı açıklama ve alanla ilgili yayınları takip etme gibi yeteneklere sahip olmak gerekmektedir.

Vaiz, uzman vaiz ve baş vaiz için belirlenen temel yeterlilikler de şu şekildedir: Bu yeterlilikler, bir kişinin Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun okuyabilmesi, İslam'ın inanç, ibadet, ahlak, muamelat vb. temel konuları hakkında bilgi sahibi olabilmesi, tecvit kurallarını bilmeleri, Kur'an meali yapabilme becerisine sahip olmaları ve İslam bilimleri ile ilgili temel kaynakları kullanabilmeleri gibi pek çok alanda uzmanlaşmış olmaları gerekmektedir. Ayrıca İslam düşünce ekollerini, fikhî hükümleri, dinî metinlerin anlaşılması ve yorumlanması, din-akıl-bilim ilişkisi ve yaşayan dünya dinleri gibi konuları anlayabilmeleri, analitik düşünme becerisine sahip olmaları, güncel dinî problemleri açıklayabilmeleri ve İslam'ın birey ve toplum hayatındaki yeri hakkında fikir sahibi olmaları gerekmektedir. Bununla beraber vaizlik görevinin tarihi gelişimi, Arapçayı ve Osmanlıca'yı iyi kullanma, din istismarı hareketlerini değerlendirebilme gibi konularda da uzmanlaşmış olmaları gerekmektedir.

Vaizler için belirlenen özel yeterlilikler bir vaizin başarılı bir şekilde görev yapmasını sağlayacak nitelikleri ifade eder. Bu yeterlilikler arasında sorun çözme becerisi, alanındaki gelişmeleri takip etme, bilimsel ve kültürel etkinliklere katılma, bölgesel özellikleri tanıma, vaaz ve hitabetin prensip, usul ve tekniklerini uygulama, dinî eğitim ve öğretimin geniş kitlelere yayılması için ilgili yenilikçi yaklaşımlardan faydalanma,

rehberlik ve dinî danışma prensip ve usulleri uygulama, eğitim ve bilgi teknolojilerindeki yeniliklerden faydalanma, vaaz ve irşat çalışmalarını zenginleştirmek için ayet, hadis, hikâye, masal, özdeyiş, şiir ve sahih tarihî bilgileri kullanma, vaaz faaliyetlerinde kullanılan kaynakları günümüzle ilişkilendirme, çağdaş yönetim ilkelerini ve din hizmetlerini planlama, yürütme ve değerlendirme süreçlerinde uygulama, hedef kitleye yönelik ilgi, ihtiyaç ve beklentileri göz önünde bulundurarak vaaz ve irşat etkinliklerini organize etme ve müftülük personelinin irşat hizmetlerinin iyileştirilmesine yönelik eğitim faaliyetlerini yönetme yer almaktadır. Bu yeterlilikler sayesinde, bir vaiz görevini daha etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilir, topluma faydalı olabilir (<https://hukukmusavirligi.diyenet.gov.tr,2023>).

2.3. Vaizliğin Tarihi Gelişimi

Hz. Adem'den beri tüm peygamberler Allah'tan aldıkları emirleri insanlara eksiksiz olarak tebliğ etmiş, dinin emir ve yasakları konusunda ikazda bulunurken vaaz ve nasihat metodunu kullanmıştır. İslam'da vaaz metodunu bizzat ilk ve en etkili uygulayan Hz. Muhammed'dir. Allah Resul'ünün cami içinde namaz vakitlerinden sonra vaaz ve nasihatte bulunduğu kaynaklarda yer almaktadır. Çünkü Allah Kur'an'da Hz. Peygamber'e hitaben şöyle buyurmuştur: *“Onlara öğütler ver. Kendilerine dair tesirli sözler söyle.”* (Nisa,4/63). *“Rabbinin yoluna hikmetle, güzel öğütle davet et.”* (Nahl, 16/125) *“Sen (Kur'an ile) vaaz ve nasihat et; çünkü öğüt müminlere fayda verir.”* (Zariyat, 51/55) Hz. Muhammed, 23 yıllık peygamberlik hayatı boyunca gerek cami içinde gerekse cami dışında vaazlarını sürdürmüştür. Allah Resulü'nün Müslüman kadınların eğitimini de ihmal etmediği, onlar için özel bir gün ayırdığı bilinmektedir (Cirit, 2012:405).

Vaaz, Resulullah'ın döneminde en önemli davet aracı olarak kullanılmıştır. Hz. Peygamber'in vefatından sonra dört halife ve birçok sahabe, onun öğrettiği sünnet yolunu titizlikle takip ederek, Allah Resulü'nün vaazlarına uygun şekilde vaaz etmişlerdir. İslam'ın ilk dört halifesi de hutbelerinde ve diğer dinî konuşmalarında Müslümanlara Kur'an ve Sünnet'in ışığında öğütler ve nasihatler vermişlerdir. Sahabeler, vaazlarını belirli gün ve saatlerde yaparak, insanları sıklıkla öğütler ve nasihatlerde bulunmuşlardır (Bayraktar, 1997:38; Cirit, 2002:39).

Sahabe ve Tabiîn devrinde vaaz ve irşat faaliyetleri önemini korumuş ancak fetihlerin gelişmesi ile yeni bir döneme girilmiştir. Fethedilen bölgelere giden sahabe, Hz. Peygamber'den öğrendiklerini oralara götürerek İslam dininin emir ve yasaklarını

tebliğ etmiştir. Hz. Ömer'in halifeliği döneminde bazı kişiler vaaz etmek için ondan izin istemiş ve Hz. Ömer, vaizlik görevinin zor olduğunu hatırlattıktan sonra onlara izin vermiştir. İslam tarihinde ilk resmî vaizlik mesleğinin yerine getirilmeye başlaması da Hz. Ömer dönemine denk gelmektedir. Vaizliğin mesleki bir müesseseye haline gelmesinden sonra ise yöneticilerin iznine bağlı olarak bu görev yapılmaya devam etmiştir (Bayraktar, 1997:38).

Emevîler dönemi, vaaz ve kıssacılığın doruk noktasına ulaştığı bir dönemdir. Siyasi gücü ele geçirmek isteyen Emevîler, halkı kendi yanlarına çekmek için vaaz ve kıssa anlatma yoluna başvurmuşlardır. Muaviye, Arapların fitratında dinleme alışkanlığının şiir, vaaz ve nasihatleri içerdiğini çok iyi kavramıştır. Bu nedenle, vaizlerden, şairlerden ve kıssalardan sıkça faydalanmıştır (Cirit, 2002:40). Bu sayede Muaviye döneminde vaizler, devlet emri altında çalışan bizzat devlet başkanı tarafından atanan resmî kurumda görev yapan kişiler olarak yeni bir konum kazanmıştır (A.g.e.:110). İslam'ın ilk dönemlerinden itibaren dinî ve ahlaki konularda halkı bilgilendirmek, geçmiş milletlerin Kur'an'da geçen hikâyelerini anlatmak ve açıklamak, nasihatlerde bulunmak amacıyla "kass" (çoğulu kussâs) tabiri kullanılan vaizler bulunmaktaydı (Bayraktar 1997:33; Şengül 2022:500). Peygamberimizin (s.a.v), Hz. Ebu Bekir'in ve Hz. Ömer'in dönemlerinde kıssa anlatmak, halkı irşat etmek amacıyla yapılırken daha sonraki zamanlarda kıssa anlatıcılığı gaye dışına çıkmış, zamanla topluma zarar vermeye başlamıştır.

Vaizlik mesleğinin önemi İslam tarihinde Abbasîler dönemine gelindiğinde daha da artmıştır. Bu dönemde kıssa anlatıcılığı İslam'a zarar vermeye başlamıştır ve hadis uydurma faaliyetleri de ortaya çıkmıştır. Hicri III. asırdan sonra "kass" terimi halk hikayecilerini ifade etmek için daha az kullanılmış ve negatif bir anlam çağrıştırdığından dolayı yaygın kullanımdan çıkmıştır. Bu zaman diliminde farklı fırka ve mezhepler, kendi çıkarları için vaaz ve kıssa yöntemini kullanmaya başlamıştır. H.IV. asırdan itibaren dinî öğüt veren manasında kullanılan "kas" terimi yerine "vaiz" ve "müzekkir" terimleri daha yaygın hale gelmiştir (Cirit 2002:25-27). Bu dönemde birçok tanınmış vaiz yetişmiştir (Bayraktar, 1997:38; Cirit, 2002:152).

Osmanlı döneminde dinî vaaz ve irşat hizmetlerine büyük önem verilmiştir. Vaazların yapıldığı ana mekânlar hemen hemen her yerde bulunan camiler olmuştur. Selatin camilerinde vaaz ve vaizlere özellikle önem verilmiştir (Bayraktar 1997:39). Osmanlı'da vaaz verme işi çoğunlukla pazartesi, perşembe ve bayram günleri ile Kadir

Gecesi gibi özel dönemlerde yapılmıştır. “Üç Aylar” ise halkın dinî vaaz ve irşat faaliyetleri için önemli bir zaman aralığı olmuştur. Bu aylarda kırsal kesimlere din hizmeti sunmak için Arapça bilen öğrencilerin katıldığı “cerre” adı verilen yolculuklar düzenlenmiştir. İstanbul'dan hareket eden “cerre” grubundaki öğrenciler; belirlenen illere, sancaklara ve kazalardaki camilere giderek vaazlar vermişlerdir (Kılıç, 2018:372-73). Osmanlı devlet teşkilatında yer alan ilmiye sınıfı mensupları, dinî alanlarda da istihdam edilmiştir. Osmanlı medreselerinden mezun olan ilmiye sınıfı mensupları; cami hizmetlerinde imamlık, vaizlik, müezzinlik ve hatiplik görevleri üstlenmiştir. Özellikle vaizlik ve hatiplik görevleri, medrese eğitimi almış olanlara verilirdi. Bu görevleri yapacak kişinin seçiminde, salih kimselerin tercih edildiği titiz bir süreç uygulanmıştır (Baltacı, 2005:144). Bunların yanı sıra Osmanlı döneminde Cuma hatiplerinin, diğer cami hatiplerinden ayrı bir konumu vardı. Tanzimatla birlikte cami hatiplerinin Arapça okuduğu hutbeler genellikle cemaat tarafından anlaşılmadığından, hutbelerin Türkçeye çevrilmesi zorunlu hale geldi. Bu nedenle “Kürsü Şeyhleri” ihdas edilerek istihdam edildi. Amacı Arapça okunan hutbelerin halk tarafından anlaşılmasını sağlamaktı. Kürsü Şeyhleri, en meşhur âlimler arasından sınavla seçildikleri için vaazları oldukça etkili olurdu ve toplum da genellikle onların yönlendirdiği istikamette yürümeyi hedef ve ilke kabul ederdi (Bayraktar, 1997:39). Osmanlı dönemi vaizlerinin görev yapabilmeleri için berat izinlerinin olması şartı konulmuştur. Resmî izni olmadan görev yapan vaizler tahkikata uğramış, dinde yeri olmayan ve gayriciddi olan şeyler anlatan vaizler ise görevden alınmıştır (Kılıç, 2018:373). Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerine kadar vaizliğe yönelik uzmanlık alan oluşturmak için medreselerde özel bir ders programı uygulanmadı. Medreselerin ders programına bakıldığında, özellikle vaaz ve irşatla ilgili bir dersin yer almadığı bilinmektedir. Ancak cami ve medreselerin birbirine yakın olması sebebiyle vaiz ve hatip olacak öğrencilerin pratik yapma fırsatına sahip oldukları görülmektedir (Bayraktar, 1997:40). II. Meşrutiyet Döneminde (1908-1915) halkın dinî konulardaki bilgi eksikliğinin giderilmesi ve ehliyetsiz kişilerin vaaz vermelerinin önüne geçilmesi için “Medresetü'l Vaizin “ismiyle özel vaizlik medresesi açılması gündeme gelmiştir. Medresetü'l Vaizin kurumu, 28 Aralık 1912 tarihinde Soğuk Çeşme Vani Efendi Medresesinde eğitim-öğretime açıldı ancak beklenen başarıyı gösteremedi ve sadece iki yıl sonra kapatıldı. Daha sonra Medresetü'l Eimme ve'l Hutaba ile Medresetü'l -İrşad isimleri altında birleştirildi.

Medreselerin kapatılması sonrasında 1924 yılında yürürlüğe giren Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile bu okul İmam Hatip Okulu'na dönüştürüldü (A.g.e.:49-50).

Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nde vaaz ve irşat hizmetlerini, kurulduğu tarih olan 3 Mart 1924'ten beri DİB yürütmektedir. İlk dönemlerde görev alan vaizler Osmanlı medreselerinden mezun olanlardı. 1926 yılında hitabet görevi imamın görevleri arasına DİB tarafından eklenmiştir. Bu tarihten itibaren hatibin görevini de cami imamı yapar duruma gelmiştir. 1 Ocak 1928'de alınan kararlarla din hizmetlerinde çalışanlar artık memur olarak kabul edilmemiştir. Cami görevlerinin birleştirilmesi veya tamamen kaldırılması gibi ekonomik gerekçeler sebebiyle din hizmetlileri görevlerinden uzaklaştırılmışlardır. Sadece belirli büyük camilerde imamlar, hatipler ve müezzinler görevlerine devam edebilmişlerdir. Ancak bu büyük camilerde çalışan din hizmetlileri ağır denetim ve baskı altında görev yapmak zorunda kalmışlardır ve yaptıkları vaazlarda sadece basit dinî konular ve menkıbeler anlatmalarına izin verilmiştir. Sonuç itibariyle Cumhuriyet döneminin başlangıcında örgün din eğitimi kurumlarının kapatılması ve yaygın din eğitiminin baskı ve kısıtlamalarla engellenmesi toplumun dinî açıdan yeterli ve sağlam bilgiye ulaşamamasına neden olmuştur. Bu süreç din hizmeti sınıfının niteliksiz ve yetersiz hale gelmesine de yol açmıştır (Kılıç, 2014:69-70).

1942 yılında DİB, vaizlere hangi konularda ve nasıl vaaz vermeleri gerektiğini belirten bir genelge yayınlamıştır. Genelgenin maddelerinde öne çıkan noktalar, İslam'ın ahlaki yönünün öne çıkarılarak anlatılması, inanç ve ibadet konularının en basit seviyede ele alınmasıdır. DİB, toplumun dinî konularda bilgilendirilmesinde yetkili bir kurum olarak, 20 Nisan 1950 tarihinde yürürlüğe giren 5634 sayılı kanunla görev ve yetkileri çağın gerekliliklerine uygun bir şekilde yeniden düzenlemiştir. Yeni kanunla ilk defa "gezici vaizlik" birimi kurulmuş ve vaizler devlet memuru olarak kadroya alınmıştır (İrfan Yücel, 1994:457). 1965 yılında çıkarılan 633 sayılı kanunla DİB, yeni bir döneme girmiştir ve görev ve yetki alanı genişlemiştir. Kanunla Başkanlığın görevleri arasına İslam dinînin ahlak alanıyla ilgili işleri yürütmek de eklenmiştir. Başkanlığın görevleri "İslam dinînin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" şeklinde ifade edilmiştir. Yapılan bu düzenlemeyle birlikte Diyanet kurumu kendi teşkilat yapısına kavuşmuş ve İslam dinîne ait inanç, ibadet ve ahlakla ilgili konuların yönetimi, cami ve mescit gibi dinî mekânların idaresi için çeşitli kurumlardan ve vasıtalarından yararlanarak halkı dinî konularda aydınlatmak amaçlanmıştır (İrfan Yücel, 1994:457).

Kanun düzenlemeleriyle vaizlik yapabilmek için yüksek dinî öğretim veya İmam Hatip Okulunun 2. bölümünden mezun olmak zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca ahlaki konular da vaaz ve irşat faaliyetleri kapsamına dâhil edilmiştir. Sonraki yıllarda Diyanet'in kadro ve görev alanları da süreç içinde yeni düzenlemelere gidilerek genişletilmiştir. Yeni çıkarılan mevzuatlar ile vaizlere ceza infaz kurumları, hastaneler, yurtlar, sevgi evleri, kadın ve çocuk barınma merkezleri, yaşlı bakım evleri, madde bağımlılığı rehabilitasyon merkezi ve fabrika gibi yerlerde vaaz etme görevi de eklenmiştir. Başkanlığa bağlı vaizler, cezaevi vaizleri, İmam-Hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi gibi ünvanlarla bilinen din görevlileri, dinî hizmetleri yerine getirmektedirler (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014). 31 Aralık 2021 tarihi itibariyle 89 ilde 3113 vaiz ve cezaevi vaiz görev yapmaktadır (<https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/sayfa/57,2023>).

2.4. Kadın Vaizler

Kadın vaizler, kadın olarak İslam dinine hizmet veren vaizlerdir. Türkiye'de yaygın din eğitimi kapsamında DİB' e bağlı görev yapan kadın din görevlileri yer almaktadır. Yaygın din eğitimcileri arasında kadın Kur'an kursu öğreticileri, kadın vaizler, kadın müftü yardımcıları ve kadın din eğitimi uzmanları gibi çeşitli pozisyonlarda görev yapan kadınlar özellikle dikkat çekmektedir. Kadın vaizler, kadınlara rehberlik etmek için sözün gücünü kullanarak doğrudan iletişim kurma yetenekleriyle ön plana çıkmaktadır. İstanbul İl Müftü Yardımcısı Kadriye Avcı Erdemli, 2007 yılında kadın vaizleri; toplumumuzun dinî, milli ve ahlaki değerleri açısından bilgilendirilmesi ve aydınlatılması için uğraş veren bir meslek grubunun üyeleri olarak tanımlamıştır (Merçil, 2018:200).

Kadın vaizler DİB tarafından belirlenen camiler, konferans salonları, cezaevleri, çocuk ıslah evleri, öğrenci yurtları, yaşlılar yurdu, Çocuk Esirgeme Kurumu, hastaneler gibi yerlerde erkek vaizlerle aynı şekilde vaaz vermekle görevlendirilirler. Haftanın belli günlerinde müftülüklerde telefonla veya yüz yüze görüşmeler yaparak dinî sorulara cevap verirler. Kadın cemaate yönelik cami dersleri düzenleyerek faaliyetlerde bulunurlar. İhtiyaç halinde Kur'an kurslarında dersler verirler ve Aile İrşad ve Rehberlik Bürolarında da görev yaparlar. Hizmet içi eğitim kurslarında ders vermek üzere de gerektiğinde çağrılabilirler (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014: 32/1/a.).

Yukarda da belirtildiği gibi kadın vaizlerin görev alanları cami içinde ve cami dışında din hizmeti olmak üzere iki temel kategoride incelenir. Cami içinde yapılan vaazlar sürekli olarak camiye giden belirli bir cemaate yöneliktir. Öte yandan sosyal faaliyetler toplumun geniş kesimlerine hitap eder. Kadın vaizlerin muhatapları, dinleyicileri genellikle kadınlardır. Bazı durumlarda verdikleri seminer, konferans veya panellere erkek dinleyiciler de katılabilir. Ancak cami içi vaaz veya derslerdeki hitapları tamamıyla kadın cemaate yöneliktir (Merçil, 2018:200).

Kadın vaizler, ilahiyat fakültelerinden mezun olanlar arasından sınav yöntemiyle seçilirler ve gerektiğinde hizmet içi eğitim kurslarına tabi tutularak yetiştirilirler. Bazı kadın vaizler arasında yüksek lisans veya doktora yapmış, Haseki Eğitim Merkezini tamamlamış olanlar da bulunmaktadır. Mesleki hiyerarşi içerisinde zamanla çeşitli sınavlardan geçip kariyer basamaklarını atlayarak Diyanet İşleri Başkan Yardımcılığı'na kadar gelmiş kadın vaiz bulunmaktadır (A.g.e.:199).

Kadın vaizler, erkek vaizlere oranla toplum tarafından yeterince bilinmemektedir. Bunun nedenleri arasında halkımızın Müslüman erkekleri namazlarını genelde camilerde kıldıkları için erkek vaizlerin kim olduklarını, ne iş yaptıklarını bilmekte ve onlardan istifade edebilmektedirler. Ancak ülkemizde Müslüman kadınların teravih namazı dışında camiye gitme kültürü çok olmadığı ve cami dışı irşad hizmetlerine yeterince ulaşamamalarından kadın irşad görevlisi vaizler maalesef fazla tanınmamaktadırlar. Kadın vaizlerin halkımız tarafından yeterince tanınmamasının sebepleri arasında yeterli sayıda kadın vaizin görev alması da vardır. 1967 yılında DİB, kadınlara yönelik vaaz vermek üzere ilk kez kadın vaizlik kadrosu oluşturmuştur. Ankara İlahiyat Fakültesi mezunu Beyza Bilgin, Türkiye'nin ilk kadın vaizidir (Bilgin 2005:35-36). 2000'li yıllar öncesine kadar çoğu illerde kadın vaiz görev yapmamıştır. Müslüman halkın kadın vaizlere yabancı kalması doğal karşılanmalıdır (Erdemli, 2008:631). Türkiye'de 2000'li yıllardan sonra yaygın din eğitiminde din eğitimi alma ve dinî hizmetlerden yararlanma konusu zamanla artma yönünde eğilim göstermiştir. DİB gerekli talepleri dikkate almış, kadınlara sunulan din hizmetleri ve istihdam edilen kadın din görevlilerinin sayılarını hızla arttırmıştır. Bu artıştan kadın vaizler de etkilenmiştir. 1991 yılında ülkemizde kadın vaiz sayısı 4 ile sınırlıken 2018 yılında bu sayı 850 üzerine çıkmıştır. 2005 yılından itibaren kadın din görevlisi ve müftü yardımcılarını görevlendirilmiştir. 2017 yılında ilk kadın Diyanet İşleri Başkan Yardımcısı görevine başlamıştır (Merçil, 2018:199).

Kadın vaizlere yönelik 2014 yılında yapılan bir doktora çalışmasında kadın vaizlerin mesleki sorunlarına dair yapılan anket ve görüşmelerde verilen cevaplarda en çok cami cemaatinden kaynaklanan sorunlar yaşadıkları, daha sonra sırasıyla müftülük ve diğer dinî grup ve cemaatten kaynaklı sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. En az oranda ise kadın vaizlerin kendilerinden kaynaklı kişisel sorunlar yer almıştır (Kılıç, 2014:217).

2.5. Vaizlerin Sorunları

Her meslek alanında olduğu gibi vaizlik mesleğinde de bazı sorunlar yaşanması mümkündür. Vaizlerin sorun yaşamasının muhtemel sebeplerinden biri hizmet verdikleri alanların çeşitliliğidir. Günümüzde vaizlerin görevi geleneksel cami vaizi profilinin dışına çıkarak toplumun farklı kesimlerine ulaşmaktadır. Bu durum vaizlerin farklı yaş, kültür, eğitim seviyesi ve sosyal statüye sahip insanlara hitap etmesini gerektirmektedir.

Bununla birlikte vaizlik mesleğindeki sorunların sadece hizmet verilen alanların çeşitliliği ile sınırlı kalmadığı da unutulmamalıdır. Diğer olası sorunlar arasında vaizlerin iletişim becerilerinin yetersizliği, toplumsal değişimlere ayak uydurma konusundaki zorlukları ve cemaatin beklentilerini karşılayamama gibi faktörler yer almaktadır. Bu nedenle vaizlerin mesleki gelişimlerine önem vermeleri, iletişim becerilerini geliştirmeleri ve cemaatin farklı ihtiyaçlarını anlayarak onlara uygun hizmet sunmaları gerekmektedir.

Geleneksel vaiz algısının değişmesinde ve hizmet alanlarının çeşitlenmesinde etkili olan faktör DİB bünyesinde 2003 yılından itibaren kurulmaya başlayan “Aile İrşat ve Rehberlik Büroları”dır. Bu bürolarda çoğunlukla görev yapan din görevlileri vaizler olmuştur. Din hizmetlerinin topluma yayılmasında, ulaştırılmasında AİRB’de çalışan vaizlerin katkısı yadsınamayacak bir gerçektir (Bilgiç, 2011:15). AİRB’ler, aile, gençlik, kadın, çocuk gibi farklı gruplara yönelik hizmetler sunmaktadır. Bu hizmetler arasında evlilik öncesi ve sonrası danışmanlık, aile içi iletişim ve ilişki yönetimi, gençlik ve çocuk eğitimi, sağlık gibi konular yer almaktadır. Vaizler, bu hizmetlerin sunumunda aktif rol almaktadır ve toplumun farklı kesimleriyle doğrudan iletişim kurarak din hizmetlerinin yayılmasına katkı sağlamaktadır (Bilgiç, 2011:16-17).

Vaizler, farklı demografik özelliklere sahip toplum kesimlerine hizmet sunarken maddi ve manevi zorluklarla karşılaşabilirler. Bu hizmetler, cami içi ve dışındaki çeşitli kurumlar ve mekânlar aracılığıyla gerçekleştirilir. Vaizler cami dışında

cezaevleri, sığınma evleri gibi küçük gruplarla ilgilenilmesi gereken yerlerin yanı sıra konferans salonları gibi daha kalabalık grupların yer aldığı alanlarda da faaliyet gösterirler. Çocuklar, genç nesiller, kadınlar, yaşlılar, hastalar, tutuklu ve hükümlü gibi farklı yaş, cinsiyet ve durumlardaki insanlarla muhatap olmaları, vaizlerin sorumluluklarının artmasına neden olmuştur. Bu nedenle vaizlik mesleğinin sorunlarının ortaya çıkması doğal bir sonuçtur ve bu sorunlar, vaizlerin hizmet verdikleri alanların genişlemesiyle birlikte daha da çeşitlenmektedir (Kılıç, 2018:379).

Yapılan araştırmalar vaizlerin sorunlarına dair farklı veriler sunmaktadır. Türkiye genelinde gerçekleştirilen anketlerde, vaizlerin karşılaştığı sorunların durumunda çeşitlilik görülmektedir. Ancak Marmara ve İç Anadolu bölgelerinde görev yapan vaizlerin diğer bölgelere göre daha fazla sorunla karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Bu bölgelerde görev yapan vaizlerin, özellikle sosyal, ekonomik ve mesleki sorunlarla daha sık karşılaştıkları belirlenmiştir (Akyürek, 2011:428). 2000'li yıllardan sonra yapılan araştırmalar vaizlerin sorunlarının sayısında artış olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmalarda vaizlerin sorunlarına dair verdikleri cevapların sayısına göre belli başlı konular belirlenmiştir. Bu konular genel olarak kurumdan kaynaklanan sorunlar, vaizlerin yeterliliklerine ilişkin sorunlar, vaaza ilişkin sorunlar ve cemaatten kaynaklanan sorunlar şeklinde üst başlıklara ayrılmıştır (Akyürek, 2016:46).

Araştırmanın bundan sonraki başlıklarında vaizlerin sorunları aşağıdaki sıralama üzerinden yeniden incelenecektir.

1. Vaizlerin Eğitiminden Kaynaklanan Sorunlar
2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar
3. Hedef Kitleden Kaynaklanan Sorunlar
4. Vaizlerin Çalıştıkları Kurumdan Kaynaklanan Sorunlar
5. Dinî grup ya da Cemaatlerden Kaynaklanan Sorunlar
6. Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar
7. İletişim Sorunları
8. Diğer Din Görevlilerinden Kaynaklanan Sorunlar
9. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlar
10. Ulaşım Sorunları

2.5.1. Vaizlerin Eğitiminden Kaynaklanan Sorunlar

Türkiye'de vaizlik görevini yerine getirenler, yüksek din öğrenimi tamamlamış kişiler arasından seçilir. Günümüzde vaiz olabilmek için İlahiyat Fakültesi mezunu olmak şarttır. Ancak vaizlerin yüksek öğrenimleri sırasında aldıkları dersler, mesleğin etkili bir şekilde icra edilebilmesi için yeterli olmayabilir (Koçyiğit, 2011:420). Çünkü vaizlik iyi bir din eğitimiyle sahip olmanın yanında diğer alanlarda da donanımlı olmayı gerektiren bir meslek grubudur. Vaizlerin iletişim, hitabet, diksiyon, psikoloji, sosyoloji gibi alanlarda da yeterli bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. Çünkü vaizler çalışma alanlarının çeşitliliği ve muhatap kitlesiyle her kesimden insan ve sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Ne yazık ki İlahiyat fakültelerinde vaizlik mesleğine yönelik özel branşlaşma olmadığı için bu gibi uzmanlık gerektiren konularda vaizler, göreve başladıkları ilk yıllarda zorluklarla karşılaşabilmektedir (Kılıç, 2018:380). Vaizlerin sorunlarına yönelik yapılan mülakat araştırmalarında, günümüz vaizlerinin alan bilgisi konusunda yetersizlikler yaşadığı görülmüştür. Bazı araştırmalarda ilahiyat eğitimi süresince alınan bilgilerin sistemli bir şekilde öğretilmemesi, ezberci yöntemlerin sık kullanımı ve sonrasında bu bilgilerin kolay unutulması gibi nedenler, vaizlerin görevleri sırasında karşılaştıkları sorunların temelinde yer almasına neden olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, vaizlerin bilgilerini tazeleyebilecekleri seminer ve eğitimlerin yeterli sayıda yapılmaması da sorunların bir diğer kaynağıdır (Tunç, 2014:71).

2.5.2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Daha önce de ifade edildiği gibi vaizlerin görev alanlarının genişlemesiyle birlikte vaizliğin görev tanımında belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Bu durum vaizler için birçok sorun doğurmaktadır. Yapılan araştırmalar vaizlerle ilgili yasa ve yönetmeliklerdeki esnek ifadelerin bu duruma yol açtığını ortaya koymaktadır. Yönetmeliklerdeki tanımlara bakıldığında vaizlerin görev tanımlarının net olmaması ve ‘‘gerektiğinde’’ gibi ifadelerin vaizlerin aynı anda vaaz, eğitim ve araştırmacı görevlerinde bulunabileceklerini gösterdiği görülmektedir. Ayrıca vaizlerin mevzuatta belirtilen görevlerinin net olmama durumu zaman zaman keyfi ve yanlış uygulamalara neden olabilmektedir. Bu gibi olumsuz durumların ortaya çıkmaması için vaizliğin görev tanımlarının ayrıntılı bir şekilde belirlenmesi, vaizlerle ilgili yapılan araştırmalarda çözüm önerisi olarak sunulmuştur (Akyürek, 2011:432-443; Kılıç, 2014:233).

Vaizlerle yapılan görüşmelerde mevzuattan kaynaklanan bir diğer sorun ise vaizlerin çalışma saatlerinin belirsiz olmasıdır. Bu durum müftü-vaiz ilişkisini de etkilemektedir. Vaizlerin az çalıştığı ve iş yapmadığı yönünde bir algının oluşmasına neden olduğu belirtilmektedir. Vaizlerin, diğer devlet memurları gibi net bir mesai saati belirlenmesi için yasalarda düzenleme yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Böylelikle vaizlerin keyfi uygulamalara maruz kalmaması sağlanabilir (Akyürek, 2011:438, 2016:109).

Din hizmetleri meslek grubunda vaizlerin mesleki hiyerarşi içinde konumunun belirsizliği, mevzuattaki boşluklardan kaynaklanmaktadır. Vaizler, müftülük içerisinde idareci pozisyonda olmamalarına rağmen zaman zaman idari görevlere getirilebilmektedirler. Bunun yanı sıra müftülük çalışanlarına gösterilen saygı ve itibarın, vaizlere gösterilmediği de dile getirilen sorunlar arasındadır (Kılıç, 2014:235).

2.5.3. Hedef Kitleden Kaynaklanan Sorunlar

Vaizler, toplumun neredeyse tamamını kapsayan bir meslek grubunda yer alarak, farklı yaş, eğitim ve kültür özelliklerine sahip geniş bir hedef kitleye hitap etmektedir. Bu nedenle vaizlerin en çok zorlandığı konuların başında farklı özelliklerden oluşan cemaatin beklentilerini karşılamak gelmektedir. Bu beklentiler, cemaatin yaş, kültür, eğitim seviyesi, cinsiyet, sosyo-ekonomik durumu ve dinî inançları gibi özelliklerine göre değişebilir. Bu nedenle, vaizlerin bu çeşitliliği göz önünde bulundurarak cemaate hitap etmeleri ve herkesin ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaları gerekmektedir.

Ayrıca vaizler meslektaşları tarafından cemaate tepeden bakmakla eleştirilmektedirler. Bu eleştiri, vaizlerin cemaate karşı üstten bakmaları, onların ihtiyaçlarını anlamadan öğütler vermeleri ve cemaatin farklılıklarını görmezden gelmeleri gibi nedenlerden kaynaklanabilir (Tunç, 2014:90). Vaizler din hizmetini yaygın eğitim kapsamında cemaatine sunmaktadır. Ancak vaizlerin hedef kitlesi, örgün eğitimde olduğu gibi farklı yaş veya eğitim düzeyine göre sınıflandırılmamaktadır (Kılıç, 2018:384). Cemaat profiline çeşitlilik göstermesinin yanında vaazlara katılımın az olması da vaizler için bir diğer sorundur. Camilerde vaazlara yeterli sayıda katılımın olmamasının nedenleri şehirlerde ve köylerde farklılık göstermektedir. Şehirlerdeki insanlar iş ve yaşam yoğunluğundan dolayı manevi hayata vakit ayıramayarak vaazlara ilgi gösterememektedir. Vaazlara katılımın genellikle özel gün ve gecelerde arttığı bilinmektedir. Cemaatin çoğunluğunun yaşlılardan oluşması, vaizlerin

motivasyonunu azaltmaktadır. Camilerde vaazlara katılanların yaş ortalamasının yüksek olması, vaazlardan beklenen verimi almakta sıkıntı yaşanmasına neden olmaktadır. Yaşlı cemaatin dikkati vaaz sırasında kısa sürede dağılmakta; bu sebeple sıkılmaya başlamaktadırlar (A.g.e.:384-385).

2.5.4. Vaizlerin Çalıştıkları Kurumdan Kaynaklanan Sorunlar

Yapılan araştırmalara göre Diyanet bünyesinde görev yapan vaizlerin, çalıştıkları kurumla ilgili bazı sorunları olduğu tespit edilmiştir. Vaizler, kurum aidiyeti hissetme noktasında zayıf kaldıklarını ve kendilerini kurum içinde değersiz hissettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca bağlı oldukları il ve ilçelerdeki müftülüklerle karşı güven duymada zorlandıklarını ve kurumları tarafından itibar göremediklerini dile getirmişlerdir (Akyürek,2016:128; Kılıç ,2014:245; Tunç, 2014:83).

Müftülüklerden kaynaklı bir diğer sorun ise etkinliklerin planlamasında ortaya çıkan eksikliklerdir. Müftüler, din hizmeti organizasyonlarında yönetici konumunda olmaları sebebiyle tüm faaliyetlerin düzenlenmesinden ve işleyişinden sorumludur. Ancak müftülük kontrollü düzenlenen organizasyonlardaki aksaklıklar veya eksiklikler, vaizlerin diğer işleyişine de sorun yaratmaktadır. Vaizlerin kurumlarından kaynaklı en büyük sorun ise vaazların hazırlanmasından cemaate duyurulmasına kadar olan süreçte müftülüklerin gerekli özeni ve ilgiyi göstermemesi gelmektedir. Çünkü vaazların yer ve saati müftülük tarafından belirlenmektedir ve gerekli duyurular zamanında yapılmadığında cemaatin vaazlara katılımı düşük kalabilmektedir. Bu da vaizlerin etkili bir şekilde din hizmeti sunmalarını engelleyebilmektedir (Kılıç, 2014:225). Kurumdan kaynaklanan bir diğer sorun ise müftülüğün etkinlikler için maddi destek sağlamamasıdır. Yapılan mülakatlarda kadın vaizler özellikle bu sorunu belirtmiştir. Kadın vaizler çocuk evi, yurt, hastane gibi ziyaretlere çiçek ve benzeri küçük hediyelerle gitmektedirler. Kadın vaizler bu ziyaretlerde müftülüğün maddi destek sağlamadığını hediyeleri kendi bütçelerinden aldıklarını dile getirmişlerdir (Akyürek, 2016:148; Kılıç, 2014:227).

Kurumlardan kaynaklanan bir sorun da müftülükte vaizlerin kendilerine ait odalarının olmamasıdır. Kadın vaizlerin kendilerine ait oda olmamasının yanı sıra müftülük içinde fiziki şartların (tuvalet) kadınlara yönelik düzenlenmediği artı bir sorun olarak tespit edilmiştir. Kadın vaizlerin kuruma olan aidiyet bağının zayıf olması bu gibi sorunlarla ilişkilendirilmektedir (Akyürek, 2016:152).

Son olarak yapılan araştırmalarda Diyanet bünyesinde görev yapan vaizler arasında cinsiyete dayalı bir ayırımı yapılması kadın vaizler açısından sorun teşkil etmektedir. Özellikle kadın vaizlere erkek vaizlere göre daha az değer verilmesi ancak onların daha fazla iş yüküne sahip olması gibi nedenler kurum içinde kadın algısında olumsuz bir tutumun olduğunu işaretidir (Akyürek, 2016:263-264).

2.5.5. Dinî Grup ya da Cemaatlerden Kaynaklanan Sorunlar

Türkiye'deki toplumsal yaşamda çeşitli dinî grup ve cemaatler bulunmaktadır. Bu oluşumlarda resmî görevli vaizlerin dışında kendi din anlayışlarını yansıtan ve vaazlar veren kişiler de yer almaktadır. Ancak farklı dinî algılayış biçimlerine sahip olan bu gruplar bazen farklı bir İslam anlayışı içine düşebilirler. Bu nedenle kendileri dışındaki dinî anlayışları hatalı ya da yanlış olarak görerek, Diyanet kurumuna ve çalışanlarına karşı dışlayıcı bir tutum sergileyebilirler. Benzer şekilde hitap ettikleri cemaatlere de Diyanet'in ve kurumlarında çalışan din hizmetleri personelinin güvensiz olduğu duygusunu verebilirler. Bu durum toplumun din anlayışlarında karışıklığa neden olabilir ve sonrasında doğru bilgiyi öğrenmek için çaba harcayan vaizler için de zorluklar yaratabilir (Kılıç, 2014:241-42). Türkiye'deki çeşitli dinî gruplar ve cemaatler, kendi din anlayışlarına uymayan Diyanet vaizlerine karşı olumsuz bir tavır sergileyerek halkın gözünde din hizmeti yapan Diyanet'i değersizleştirme ve yıpratma çabası içerisindedir. Bu durumun sonucu olarak cami cemaati istenilen sayıda olmamakta ve toplumda dinî gruplar arasında karşıt tutumlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca eksik ve hatalı dinî anlatım biçimlerine sahip cemaat gruplarının öğrettiği bidat ve hurafeler gibi yanlış bilgiler, toplumun din anlayışının karışmasına da neden olmaktadır. Bu nedenle din hizmeti veren her kesimin kendi alanındaki yeterliklerini artırması ve farklı din anlayışlarını anlama ve anlatma becerisine sahip olması, toplumun daha sağlıklı bir din algısı edinmesine yardımcı olabilir (Kılıç, 2018:388).

2.3.6. Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Vaizler arasında yapılan görüşmelerde bazı vaizlerin çalışma alanları ile ilgili yetersizlik hissi yaşadığı ortaya çıkmıştır (Tunç, 2014:67; Ünverdi, 2011:294). Bu yetersizlik hissini sebebi ise vaizlerin İlahiyat fakültelerinden aldıkları derslerin bu alanda yetersiz kalmasıdır. Günümüzde vaizlik mesleği, hizmet alanlarının genişlemesiyle birlikte çok kapsamlı bir meslek haline gelmiştir. Bu nedenle vaizlerin sadece alan bilgisi değil; iletişim, hitabet, diksiyon ve aktüel konular gibi alanlarda da donanımlı olmaları gerekmektedir. Ancak kendilerini mesleki anlamda yetersiz

hisseden vaizlerin başarılı olmaları ve görevlerinde huzurlu hissetmeleri beklenmektedir. Bu durum vaizlerin mesleki performanslarında sorunlar yaratabilir (Kılıç, 2014:238).

Özellikle kadın vaizlerle yapılan çalışmalarda bazı kadın vaizlerin özgüven eksikliği yaşadığı görülmüştür. Bu durum kadın vaizlerin mesleki performanslarını etkileyebilir ve görevlerinde başarılı olmalarını zorlaştırabilir. Bu nedenle vaizlik mesleği için verilen eğitimlerde sadece alan bilgisi değil aynı zamanda iletişim, hitabet ve diksiyon gibi alanlara da ağırlık verilmesi gerekmektedir. Böylece vaizler, görevlerinde daha donanımlı ve özgüvenli bir şekilde çalışabilirler (Kılıç, 2014:240).

Vaizlerin kendilerinden kaynaklanan sorunların bir diğeri ise dinî hitabet konusunda yetersiz olmalarıdır (Kılıç, 2014:239). Hitabet, insanların önünde güzel konuşma sanatı olarak tanımlanabilir (Çetin, 2016:19). Dinî hitabet ise İslam dininin temel esaslarının anlatıldığı bir konuşma türüdür (Çakan, 2012:9). Vaizler, hedef kitlelerine etkili bir şekilde hitap edebilmek için konuşmalarını iyi hazırlamalıdır. Ayrıca konuşmanın etkililiği kadar, dinî öğretilerine uygun davranışları da teşvik etmek önemlidir. Bu nedenle dili kullanarak mesleğini icra eden bir vaiz, hitabet sanatına hâkim olmalıdır.

Etkili vaazlar, önceden yeterli hazırlık ve planlama yapılarak sunulduğunda daha verimli olur. Bunun aksine hazırlıksız ve plansız şekilde yapılan vaazlar, cemaate yarar sağlamaz ve eksik verimli bir konuşma yapmalarına neden olabilir (Çakan, 2012:56-61).

Araştırmalar, vaizlerin mesleki yeterlikleri konusunda güncel konularda bilgi eksikliği yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Hem din alanında hem de genel bilgi anlamında bilgilerini tazelemede yetersiz kaldıkları görülmektedir. Bu sorunların nedenleri arasında vaizlerin hedeflerinin belirsiz olması, vaazlarında sürekli tekrara düşmeleri, muhatap kitlenin kendilerini yenilemelerine katkı sağlamaması, vaizlerin mesleklerine olan heyecanlarını kaybetmeleri ve kendilerini yenilemek için gerekli çaba ve zamanı ayırmamaları yer almaktadır (Akyürek, 2016:128; Tunç, 2014:81).

2.3.7. İletişim Sorunları

Yapılan araştırmalar, vaizlerin müftülerle yaşadıkları iletişim sorunlarına dair bazı değerlendirmeleri ortaya koymaktadır. Vaizler, amirleri olan müftülerle yaşadıkları iletişim sorunlarından dolayı zorluklar yaşamaktadır. Araştırmalarda vaizlerin

müftülerle ilişkilerinde keyfi ve yanlı uygulamalar, saygısızlık, ön yargı, rekabet ve aşağılamalara maruz kaldığı tespit edilmiştir. Müftü il ya da ilçelerde müftülüğün baş amiri konumundadır. Müftüler, il ya da ilçelerde din hizmetlerinin yönetiminde lider konumdadır ve DİB' i temsil etmektedir. Bu nedenle müftülerin liyakatli ve insan ilişkilerinde başarılı olmaları beklenmektedir (Akyürek ,2016:220). Bir vaizin amiriyle yaşadığı iletişim sorunları, sunulacak olan din hizmetinin niteliğini olumsuz etkileyebilir, bu nedenle müftü-vaiz ilişkilerinde daha uyumlu bir iletişim ortamı sağlanması önemlidir. Müftülerin vaizlerle işlerde istişare etmemesi, vaizlerin müftülerle olan iletişiminde bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Akyürek, 2011:454, 2016:227). Başka bir araştırmada kadın vaizlerin bazılarının müftülerinin baskıcı ve kaba tutumlarından kaynaklı iletişim sorunları yaşadığı tespit edilmiştir. Bu sorunlar, müftülerin iletişime kapalı olması, din hizmetlerinin yürütülmesi sırasında kadın vaizlere destek vermemesi ve personeline değer vermemesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Özellikle kadın vaizlerin müftülerine karşı hissettikleri saygısızlık ve aşağılanma duyguları, bu sorunları daha da artırmaktadır (Kılıç, 2014:224). Bu iletişim sorununun bir diğer boyutu ise kadın vaizlerin müftülükte görev yapan erkek personelle yaşadığı iletişim sıkıntılarıdır. Diyanet içinde kadın din görevlilerinin sayısının hızla artmasıyla birlikte, müftülükte çalışan erkek personelin kadın din görevlilerine karşı nezaketsiz tavırlar sergilediği ve iletişim kurmada sorunlar yaşandığı görülmüştür. Bu durum kadın vaizlerin müftülükte kendilerini yeterince ifade edememelerine ve din hizmetlerinin yürütülmesinde aksaklıklara neden olabilmektedir (Kılıç, 2018:391; Merçil, 2018:207).

Yapılan araştırmalar, vaizlerle ilgili kurum içi iletişim eksikliğinin toplantıların vaktinde haber verilmemesine ve yazışmaların sadece belirli bir gruba duyurulmasına neden olduğunu göstermektedir. Bu durum da vaizlerin birçoğunun gerekli bilgilerden zamanında haberdar olamamasına ve dolayısıyla işlerini doğru şekilde yapamamasına sebep olmaktadır (Akyürek, 2016:282). Dahası kurum içi iletişim eksikliği, vaizlerin mesajlarının yanlış anlaşılmasına, iş birliği yapmanın zorluğuna ve hatta bazı durumlarda çatışmalara neden olabilir. Bu nedenle kurum içi iletişim süreçlerinin düzenli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

2.5.8. Diğer Din Görevlilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Vaizlerin sorunlarından bir diğeri meslektaşları olan imam- hatip, müezzin ve Kur'an Kursu öğreticisi gibi din görevlileriyle yaşadıkları sorunlardır. Yapılan araştırmalar

kurum bünyesinde görev alan din görevlileriyle vaizler arasındaki iş birliği sırasında istenilen iletişim ve desteğin sağlanamadığını ortaya koymuştur. Bu durum, vaizlerin vermek istedikleri mesajın eksik veya yanlış anlaşılmasına, cemaatle olan bağların zayıflamasına ve hatta bazen anlaşmazlıklara yol açabilmektedir (Akyürek, 2016:239). Yapılan araştırmalar vaizlerin camilerde düzenlediği vaazlara cami imamlarının ilgisiz kaldığını, vaazların duyurusunu yapmadığını veya ihmal ettiğini ve vaaz ortamı için gerekli fiziksel koşulların sağlanmasında özensiz davranışlar sergilediğini ortaya koymuştur. Özellikle kadın vaizlerin camide yaptığı vaazların önceden duyurulmasında imamların gerekli duyuru ve afişleri cemaatle paylaşmadığı görülmüştür. Bu durum kadın vaizlerin camideki varlıklarını ve katılımlarını kısıtlamakta, mesajlarının etkin bir şekilde ulaşmasını engellemekte ve cemaatin bu vaazlara katılımını azaltmaktadır. Dolayısıyla cami imamlarının vaazlara daha fazla ilgi göstermesi, duyurularını yapması ve gerekli fiziksel koşulları sağlaması, vaazların daha etkili ve verimli olmasını sağlayacaktır (Akyürek, 2016:240; Başar, 2010:57; Erdemli, 2008:634; Kılıç, 2014:229).

Araştırmalar, kadın vaizlerin imamlarla yaşadığı sorunlar gibi benzer sorunları Kur'an Kursu öğreticileriyle de yaşadığını ortaya koymaktadır. Bazı Kur'an Kursu öğreticileri kadın vaizlerin derslerine engel olmuş, bazıları ise kendi verdikleri sohbetlerin yanı sıra kadın vaizlere ihtiyaç olmadığı gerekçesiyle kötü ve kaba davranışlarda bulunmuştur. Ayrıca camide yapılan vaazlara Kur'an Kursu öğreticilerinin ilgisiz kaldığı ve kendi öğrencilerini vaaza katılım noktasında teşvik etmedikleri tespit edilmiştir (Kılıç, 2014:230).

2.5.9. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlar

Yapılan araştırmalara göre cami, konferans salonu, kültür merkezi gibi yerlerde çeşitli sorunlar yaşandığı ortaya çıkmıştır (Akyürek, 2016:398). Bu sorunlar genellikle ısıtma, aydınlatma, ses düzeni ve merdivenler gibi fiziksel şartlardan kaynaklanmaktadır. Bu mekânlarda uygun şartların oluşturulmaması, cemaatin katılımını ve vaazın etkinliğini olumsuz etkilemektedir. Soğuk ve yetersiz ses sistemi gibi şartlar vaazın verimliliğini azaltmaktadır. Kadınlar için ayrılan bölümlerin üst katlarda yer alması ve merdivenlerin dar olması, kadın cemaatinin katılımında sorunlar yaratmaktadır. Engelli vatandaşlar için özel merdivenlerin bulunmaması ise bu sorunların devamını oluşturmaktadır (Kılıç, 2014:247).

Kadın vaizler ve kadın cemaatin karşılaştığı sorunlardan bir diğeri de camileri kullanamamaları ve kadınlara ayrılan bölümlerin yetersiz olmasıdır. Geleneksel camilerin kadın cemaate hitap edecek şekilde düzenlenmemiş olması nedeniyle kadınlara ayrılan bölümler genellikle perde yardımı ile ayrılmış; dar, aydınlatması yetersiz ve soğuk mekânlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç, 2014:248).

2.5.10. Ulaşım Sorunları

Araştırmalar vaizlerin ulaşım sorunlarıyla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır. Özellikle büyük şehirlerde görev yapan vaizler ulaşım sorununu sıklıkla yaşamaktadırlar. Bu sorunlar arasında trafik sıkışıklığı, ulaşım araçlarının yetersizliği ve zamanlama sorunları bulunmaktadır (Akyürek, 2016:164). Ayrıca kadın vaizlerin de uzak köyler, ilçeler ve yetiştirme yurtları gibi yerlere gitmek için müftülüğün araç tahsis etmemesinden kaynaklı ulaşım sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum kadın vaizlerin çalışma alanlarının genişlemesine engel olabilmektedir (Erdemli, 2008:633). Bu sorunların çözümü için öneriler arasında ulaşım imkanlarının artırılması, vaizler için özel ulaşım hizmetlerinin sağlanması ve kadın vaizlerin çalışma alanlarının genişletilmesi yer almaktadır (Akyürek, 2016:166; Kılıç, 2014:248).

2.6. İlgili Literatür

Araştırma konusuna ait yapılan araştırma çalışmaları aşağıdadır:

2021-Süleyman Akyürek tarafından ‘‘Vaizlere Göre Vaizlerin Sorunları’’ makale çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada Türkiye’de din hizmeti veren vaizlerin bakış açısıyla vaizlik mesleğindeki sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerileri ele alınmıştır. Araştırma, vaizlik mesleğindeki sorunların cinsiyet, görev yeri ve yapılan bölgeye göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymuştur. Buna göre vaizler kurumsal kaynaklı sorunlarla daha fazla meşgul olmaktadır. Ayrıca cemaate ve vaaz verme konularına ilişkin sorunlar da sıkça yaşanmaktadır. Ancak bu sorunların öncelik sırasında daha altta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2018-İpek Merçil tarafından yazılan ‘‘Dinî Kamusal Alanın Yeni İktidar Sahipleri: Kadın Vaizeler’’ adlı makalede, İstanbul’da görev yapan 20 kadın vaizle yapılan görüşmelerle meslek seçim süreçleri, mesleklere bakışları ve mesleklerini icra ederken diğeri cami görevlileriyle ve kendilerini dinlemeye gelen cemaatle kurdukları ilişkiler hakkında tespitler yapılmıştır. Kadın vaizlerin camilerde mekân ve fiziki şartlar

konusunda sorunlar yaşadıkları bununla beraber Diyanet bünyesinde kadın personele yönelik zihniyet değişikliğinin tam olarak içselleştirilmediği gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

2018- Mustafa Köylü tarafından editörlüğü yapılan ‘‘Türkiye’de Din Eğitimi ve Sorunları’’ adlı kitapta Ayşe İnan Kılıç tarafından kaleme alınan ‘‘Vaiz ve Müftülerin Mesleki Faaliyetleri ve Sorunları’’ başlıklı makale, doktora çalışmasının bir parçası olarak hazırlanmış ve vaizlerin karşılaştığı sorunları on farklı başlık altında ortaya koymuştur. Vaizlerin verimliliğini artırmak adına çalışmanın sonunda özellikle mevzuat ve kurum kaynaklı sorunlara ilişkin önerilerde bulunmuştur.

2016- Süleyman Akyürek tarafından hazırlanan ‘‘Türkiye’de Din Hizmetleri Yürütenlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri’’ adlı çalışma, Türkiye’de din hizmeti verenlerin karşılaştığı sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerilerini ele almaktadır. Kitap, müftüler, vaizler, imamlar ve Kur’an kursu öğreticileri gibi farklı din hizmeti veren grupların sorunlarına odaklanmaktadır. Ayrıca cinsiyet, görev yeri ve yapılan bölge gibi faktörlerin bu sorunları nasıl etkilediği de incelenmektedir. Kitapta Türkiye’deki din hizmetleri sistemi, din görevlilerinin eğitimi, çalışma koşulları, mesleklerinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözüm önerileri gibi konular da ele alınmaktadır. Vaizlerin temel sorununun vaizliğin statüsü, görev tanımındaki belirsizlikler ve ekonomik sıkıntılar olduğu sonucuna varılmıştır.

2014 Ayşe İnanç Kılıç’ın 2014 tarihli ‘‘Vaizlerin Mesleki Faaliyetleri, Yeterlilikler ve Sorunları’’ adlı doktora tezi bu araştırmaya kaynaklık etmiştir. Araştırma, 155 kadın vaizle anket çalışması ve 16 kadın vaizle gerçekleştirilen mülakatlar, Türkiye’nin farklı illerinde görev yapan kadın vaizlerin dinî faaliyet alanları, kendilerini değerlendirme yöntemleri, meslekle ilgili sorunlar ve çözüm önerileri gibi konuları içeren kapsamlı bir çalışmadır. Sonuç olarak kadın vaizlerin görevlerinin cami içinde ve cami dışında olmak üzere iki ayrı grupta sınıflandırıldığı tespit edilmiştir. Ancak kadın vaizlerin görevlerini yerine getirirken birçok sorunla karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Bu sorunların kaynakları incelendiğinde %27,1’i cami cemaatinden, %23,2’si müftülüklerden ve %19,4’ü de dinî gruplardan kaynaklanmaktadır.

2014- yılında Yüksek lisans tezi olarak Mehmet Fatih Tunç tarafından ‘‘ Antalya Örneğinde Vaizlerin Problemleri Üzerine Bir İnceleme’’ çalışması yapılmıştır. Çalışmanın sonucun da vaizlerin mesleki bilgi yetersizliği, iletişim eksikliği, vb.

kendilerinden kaynaklı sorunların olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak kurumsal kaynaklı sorunların da problem teşkil ettiği belirtilmiştir. Vaizlerin görev tanımlarındaki belirsizlik ve hizmet alanlarının çeşitlilik göstermesi de sorun olarak verilmiştir.

2010- Serpil Başar'ın sunduğu tebliğ, kadın vaizlerin meslekî sorunlarını ve çözüm önerilerini ele almaktadır. Başar, kendisi de bir kadın vaiz olup tebliğinde vaizlik mesleğinin karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların çözüm önerileri üzerinde durmuştur. Başar'ın çalışması daha sonra bildiri olarak yayınlanmıştır. Çalışmanın sonucunda kadın vaizlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunların giderilmesi, din hizmetinin daha etkili ve verimli olmasına katkı sağlayacaktır. Bu durum sağlıklı nesillerin yetişmesine ve toplumun gelişimine olumlu bir etki yapabilir.

2008- "Din Görevlilerinin Hizmet Alanları ve Problemleri" adlı yüksek lisans çalışması; Ahmet Doğru tarafından hazırlanmış olup müftüler ve vaizlerin görevlerini, vaizlik kavramını ve tarihsel gelişimini, vaizlerin atanma koşullarını, irşat faaliyetlerini ve diğer vaizlerle ilgili konuları içermektedir. Çalışmanın kapsamı, 2005-2006 yılları arasında Kayseri ilinde görev yapan toplam 37 erkek ve kadın vaize yapılan anket ve mülakatları içermektedir. Çalışmanın sonucunda vaizlik mesleğinin toplum tarafından yeterince tanınmadığı bunun nedenlerinden birinin vaizlerin statüsünün istenilen yerde olmamasıdır sonucuna varılmıştır.

2007- Kadriye Avcı Erdemli tarafından sunulan tebliğ çalışması, "Vaizlerin Cemaat, Vaaz Materyali, Kişisel Donanım ve Kadın Sorunları Açısından Karşılaştıkları Problemler" başlığı altında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, vaizlerin kim olduğu, cemaatle ilgili problemler, vaaz materyalleriyle ilgili karşılaşılan sorunlar, kişisel donanımdan kaynaklanan zorluklar ve kadın sorunlarına dair problemler gibi konuları ele almıştır.

1997- "Türkiye'de Vaizlik Tarihçesi ve Problemleri" adlı kitap, M. Faruk Bayraktar tarafından yazılmış olup iki bölüm halindedir. İlk bölüm, vaizliğin tarihsel sürecini ve etkili iletişim için vaaz ve vaiz özelliklerini inceler. İkinci kısımda, Türkiye'nin değişik bölgelerinde hizmet veren toplam 115 vaiz üzerinde gerçekleştirilen anket sonuçları ve yorumları yer almaktadır. Araştırmaya göre vaizlerin büyük bir çoğunluğunun gereken düzeyde eğitim ve mesleki deneyime sahip olduğu, işlerini severek yaptıkları

ve özen gösterdikleri, çoğunun mesleki formasyon açısından yeterli olduklarını düşündükleri, söz ve davranışları arasında tutarlılık olduğu ortaya çıkmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, kadın vaizlerin karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle nitel araştırma modellerinden olgubilim (fenomenolojik) deseni tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi yöntemleri kullanarak olayların ve algıların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde incelenmesine olanak sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2000:19). Olgubilim, farkında olduğumuz fakat tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanan bir disiplindir. Olgular; çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilen olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumları içerir. Günlük hayatta bu olgularla karşılaşabiliriz ancak bunları tam olarak anladığımız anlamına gelmez. Olguların tam anlamını kavramayı amaçlayan araştırmalar için olgubilim (fenomenoloji) uygun bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek ,2000: 186). Fenomenoloji araştırmalarında verileri sağlayacak olan kaynaklar, araştırılan olguyu deneyimleyen ve ilgili verileri aktarabilecek kişi veya kişilerdir. Görüşme, olgu biliminde temel veri toplama aracıdır. Olguların yaşantıları ve anlamları derinlemesine anlaşılması ve açıklanması için araştırmacının görüşülen kişi veya kişilerle yoğun bir etkileşime girmesi gerekir. Araştırmada güvenilir sonuçlara ulaşmak için araştırmacı ve katılımcı arasında samimi ve güvenli bir ortamın oluşturulması büyük önem taşır (Hökelekli,1993:14).

3.2. Çalışma Grubu

Nitel araştırmalarda çoğunlukla araştırma konusunu açık bir şekilde ortaya koyacak ve belirlenen sorunun çözümüne yönelik en verimli katkıyı sağlayacak örnekleme biçimi seçilir (Yıldız, 2017). Bu sebeple bu araştırma için amaçlı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemleri, genellikle olgu ve olayların betimlenmesi, açıklanması ve derinlemesine çalışılmasına yardımcı olmak için kullanılır. Bu yöntemde, katılımcılar çalışma konusuna ve amacına uygun olarak belirlenen özellikler dâhilinde seçilirler ve çok sayıda kişiye ulaşmaktan ziyade doğru kişilere

ulaşmayı hedeflerler. Amaçlı örneklemede, araştırmacılar örneklem seçiminde dikkatle hareket ederek hedef popülasyonun temsil edilmesini ve araştırma sorularına cevap verecek verilerin elde edilmesini sağlamaya çalışırlar (Güçlü, 2019:90). Çalışma grubunun belirlenmesinde ölçüt örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemlerinden yararlanılmıştır. Ölçüt örnekleme araştırmacının belirlediği bir dizi ölçütü karşılayan durumların incelenmesini ifade eder (Yıldırım ve Şimşek ,2000:73). Kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi ise araştırmacının araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmak için erişilmesi kolay olan bir durumu seçtiği bir yöntemdir. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi, diğer örnekleme yöntemlerinin kullanılmadığı durumlarda tercih edilir (Yıldırım ve Şimşek ,2000:74-75). Araştırmanın amacına dayalı olarak İstanbul genelinde görev yapan 159 kadın vaiz ölçüt kabul edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu ise İstanbul Avrupa yakasında görev yapan kadın vaizler oluşturmaktadır. İstanbul Avrupa yakasında toplam 25 ilçe vardır ve araştırma için 8 farklı ilçeden 12 kadın vaiz seçilmiştir. Doğunluk noktası kriteri kullanılarak belirlenen katılımcı sayısı, toplam 12 kadın vaizi içermektedir.

Tablo:3. 1 Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	HAFIZLIK	DİB Görev Süresi	Çalışma Alanı
V1	45-50	Evli	Yüksek Lisans	Yok	6 yıl	ADRB Koordinatörü
V2	45-50	Evli	Yüksek Lisans	Yok	17 yıl	Uzman Vaiz
V3	45-50	Evli	Yüksek Lisans	Yok	15 yıl	Vaiz
V4	45-50	Evli	Doktora Öğrencisi	Hafız	10 yıl	Vaiz
V5	35-40	Bekar	Doktora Öğrencisi	Hafız	17 yıl	ADRB Vaiz
V6	40-45	Evli	Lisans	Yok	10 yıl	Vaiz
V7	40-45	Evli	Lisans	Hafız	10 yıl	ADRB Vaiz
V8	40-45	Bekar	Doktora Öğrencisi	Hafız	11 yıl	Uzman Vaiz

V9	35-40	Evli	Lisans	Hafız	10 yıl	Vaiz
V10	45-50	Evli	Lisans	Yok	20 yıl	ADRB Koordinatör
V11	50-55	Evli	Yüksek Lisans	Yok	28	Gençlik Koordinatör
V12	35-40	Bekar	Doktora Öğrencisi	Yok	8 yıl	Gençlik Koordinatör

3.3. Veri Toplama Aracının Oluşturulması

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniği tercih edilmiştir. Bu yöntemle katılımcıların araştırılan konu ile ilgili duygu, tutum, deneyimleri, anlamlandırmaları ve tanımlamaları gibi düşünceleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2000:130). Araştırma sürecinde katılımcılar için kişisel bilgi formu ve verdikleri cevaplar dikkate alınarak yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Soruların oluşturulmasından önce ilgili literatür taranarak bir mülakat formu hazırlanmıştır. Daha sonra soruların tamamlanma sürecinde pilot çalışma yapılarak soruların anlaşılabilirliği test edilmiş ve anlaşılmayan sorular yeniden düzenlenmiştir. Araştırmanın etik kurul onayı 27.01.2023 tarihli 2023/01 sayılı toplantıda İstanbul Sabahattin Zaim Üniversite tarafından alınmış ve izin sonrasında katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler 07.03.2023-07.04.2023 tarihleri arasında yüz yüze ve online görüşme programı Zoom üzerinden katılımcılara uygun zaman ve ortamlarda yapılmıştır. Etik ilkeler göz önünde bulundurularak katılımcıların isimleri V1, V2... şeklinde kodlanarak bilgileri gizli tutulmuştur. Katılımcılara özgürce fikirlerini ifade edebilecekleri 10 soru yöneltilmiş ve katılımcıların cevaplarına göre ilave sorular sorularak görüşmeler kaydedilmiş ve katılımcılardan izin alınmıştır. Mülakat esnasında elde edilen notlar ve ses kayıtları transkribe edilerek analiz edilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kadın vaizlerin demografik bilgilerini ölçmek için araştırmacı tarafından oluşturulan soru formudur. Kişisel değişkenleri ile ilgili yaş, medeni durumu, eğitim durumu hafızlık durumu, DİB çalışma süresi ve çalışma alanları gibi değişkenlerini içeren toplam 6 soru yer almaktadır.

3.3.2. Görüşme Soruları

Araştırmacı tarafından mülakat için yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, nitel araştırmalarda kullanılan bir veri toplama yöntemidir. Bu yöntemde araştırmacı, önceden belirlenmiş bir konu etrafında katılımcılara açık uçlu sorular yönlendirir. Sorular genellikle araştırma konusu hakkında bilgi, deneyim, duygu ve düşünceleri ifade etmelerini teşvik eder. Bu yöntemde soruların sırası ve içeriği araştırmacı tarafından önceden belirlenirken, katılımcıların yanıtlarına göre soruların sırası ve içeriği değiştirilebilir. Böylece, araştırmacı önceden belirlenmiş bir çerçevede kalırken katılımcılara özgürce düşüncelerini ifade etme imkânı tanınır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını daha detaylı ve derinlemesine anlamalarına yardımcı olur (Güçlü 2019:104-105).

Araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu 10 açık uçlu soru içermektedir. Form üzerinde gerekli düzeltmeler için iki alan uzmanının görüşüne başvurulmuştur. Uzmanların geri bildirimleri dikkate alınarak form düzenlenmiş ve sonrasında pilot çalışmaya başlanmıştır. İki kadın vaiz ile gerçekleştirilen pilot çalışma sonucunda görüşme formunun kullanışlı ve kadın vaizler tarafından anlaşılır hale getirildiği teyit edilmiştir (EKLER, Ek-1.).

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma sürecinde görüşmeler sırasında elde edilen verilerin analizi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem; araştırmacıların belirli bir metin, görüntü veya belge koleksiyonunu sistematik bir şekilde inceleyerek içerik özelliklerini anlamaya çalıştığı bir araştırma yöntemidir (Güçlü, 2019:169). Bu amaçla ses kayıtları öncelikle bilgisayar ortamında metin haline getirilmiş, daha sonra metin içerisinde kodlar belirlenmiş ve kodlardan yola çıkarak temalar oluşturulmuştur. Ayrıca mülakat kayıtlarında anlaşılamayan sözcükleri tespit etmek için ses kaydı defalarca başa alınarak tekrar dinlenmiştir. Araştırmacı tarafından analiz sürecinde veriler tekrar tekrar dinlenerek yazıya aktarılmıştır. Son olarak kodlar ve temalar ilişkilendirilerek görüşme kodlama anahtarı oluşturulmuş ve elde edilen veriler MAXQDA 2020 Pro nitel analiz programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğini sağlamak için “analizci üçgenlemesi” yöntemi kullanılmıştır. Analizci üçgenlemesi, nitel araştırmalarda güvenilirliği ve doğruluğu

artırmak için kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde, araştırmacılar farklı bakış açılarına sahip en az iki analistin bağımsız olarak aynı veri setini analiz etmesini sağlarlar. Daha sonra analistlerin sonuçları karşılaştırılır ve herhangi bir tutarsızlık veya farklılık varsa, analistler bu farklılıkları gidermek için birlikte çalışırlar. Analizci üçgenlemesi, nitel verilerin doğruluğunu artırarak araştırmacılara güvenilir sonuçlar sunar (Patton, Michael Quinn, 2018:556). Görüşmelerden elde edilen veriler doğrudan alıntılarla sunularak çalışmanın iç güvenirliliği sağlanmıştır. Araştırma süreci detaylandırılarak bulgular tutarlı bir şekilde sunulmuş ve bu da araştırmanın iç geçerliliğine katkı sağlamıştır. İç güvenirlilik; bir ölçüm aracının, testin veya çalışmanın güvenirliliğinin, kullanılan verilerin ve yöntemlerin güvenirliliğini ölçme yeteneğidir. İç güvenirlilik yöntemi, ölçüm aracının kendi içinde tutarlı bir şekilde ölçüm yapabilme yeteneği hakkında bilgi verir (Yıldırım ve Şimşek, 2000:271-275). Araştırmanın dış güvenirliliği için ise benzer ortamlar veya durumlar için genellenebilir olması gerekmektedir. Benzer gruplarla yapılabilecek olan çalışmaları, bu geçerlilik türünü sağlamaya yardımcı olabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2000:271).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

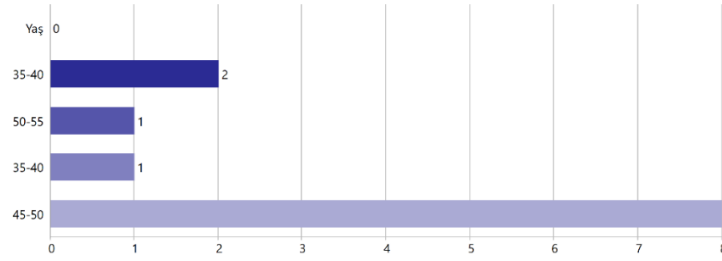
4.1. Kadın Vaizlere Ait Demografik Bulgular

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde demografik bilgiler elde edilmek üzere vaizlerin yaş aralığı, medeni durumu, eğitim durumu, hafızlık durumu ve DİB çalışma süresi soruları sorulmuştur.

4.1.1. Kadın Vaizlerin Yaş Aralığı

Görüşmeye katılan kadın vaizlerin yaş aralığı dört gruba ayrılmıştır. 8 kadın vaiz 45-50 yaş arasındadır. 3 kadın vaiz ise 35-40 yaş aralığındadır. Diğer kadın vaizlerin yaş aralıkları ise 50-55 arasında değişmektedir.

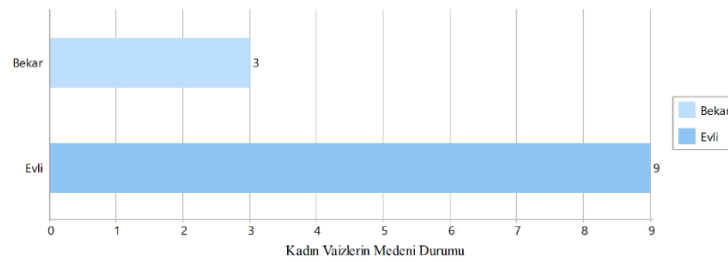
Tablo 4. 1 Kadın Vaizlerin Yaş Aralığı



4.1.2. Kadın Vaizlerin Medeni Durumu

Görüşmeye katılan kadın vaizlerin 9'u evli iken, 3 kadın vaiz evli değildir.

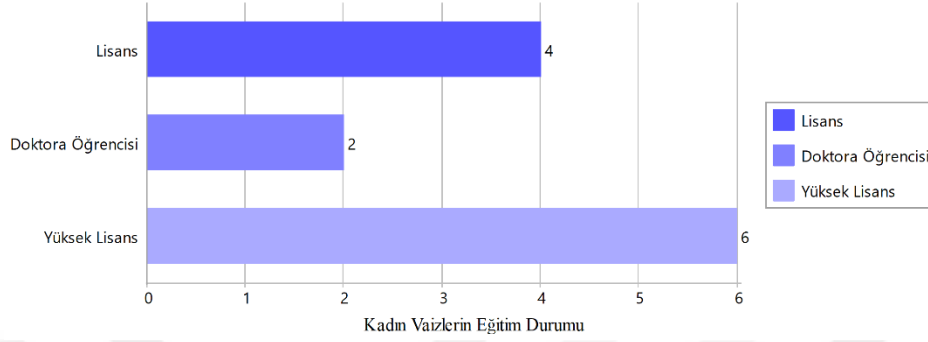
Tablo 4. 2 Kadın Vaizlerin Medeni Durumu



4.1.3. Kadın Vaizlerin Eğitim Durumu

Kadın vaizlerin 6'sı yüksek lisans derecesine sahipken 2 vaiz doktora öğrenimine devam etmektedir. Diğer 4 kadın ise İlahiyat lisans mezunudur.

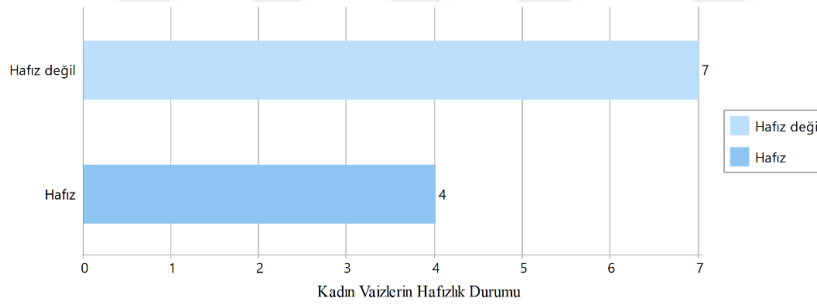
Tablo 4. 3 Kadın Vaizlerin Eğitim Durumu



4.1.4. Kadın Vaizlerin Hafızlık Durumu

Görüşmeye katılan 4 kadın vaiz hafızlık yeterliliğine sahipken diğer 7 kadın vaizin hafızlığı bulunmamaktadır.

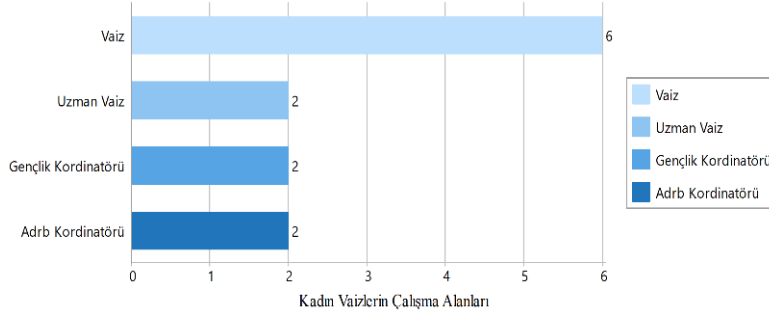
Tablo 4. 4 Kadın Vaizlerin Hafızlık Durumu



4.1.5. Kadın Vaizlerin Çalışma Alanları

Görüşmeye katılan kadın vaizlerden 6'sı vaizlik ünvanına sahipken, 2'si uzman vaizlik görevini yürütmektedir. Ayrıca 2 kadın vaiz gençlik koordinatörlüğü görevini üstlenirken diğer 2 kadın vaiz ADRB koordinatörlüğünde vaiz olarak görev yapmaktadır.

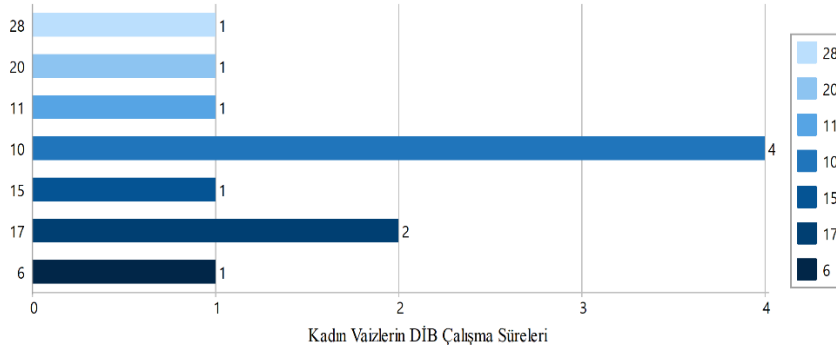
Tablo 4. 5 Kadın Vaizlerin Çalışma Alanı



4.1.6. Kadın Vaizlerin DİB Çalışma Süreleri

Görüşmeye katılan kadın vaizlerden biri 28 yıldır Diyanet'te görev yapmaktadır. 4 kadın vaiz ise 10 yılın üzerinde Diyanet'te çalışmaya devam etmektedir. Bir kadın vaiz 6 yıldır görev almaktadır, diğer bir kadın vaiz ise 20 yılı aşkın çalışma tecrübesine sahiptir.

Tablo 4. 6 Kadın Vaizlerin DİB Çalışma Süreleri



4.2. Kadın Vaizlerin Sorunlarına Dair Bulgular



Şekil: 4. 1. Kadın Vaizlerin Sorunlarına Ait Kavram Haritası

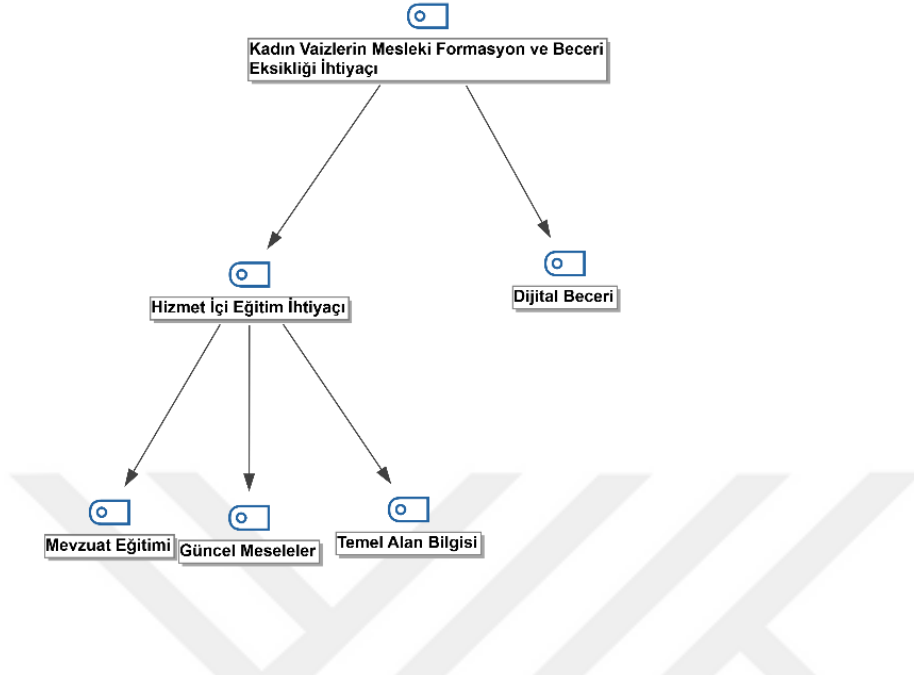
Şekil 4.1'e göre yapılan çalışma sonunda 10 farklı kategori belirlenmiştir. Temaların bütünü kadın vaizlerin sorunlarını oluşturmaktadır.

1. Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliğinden Kaynaklanan Sorunlar
2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar
3. Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar
4. Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlar
5. Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlar
6. İletişim sorunları
7. Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlar
8. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlar
9. Hedef Kitleyle İlgili Sorunlar
10. Ulaşım Sorunları

4.2.1. Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliğinden Kaynaklanan İhtiyaçlara Ait Bulgular

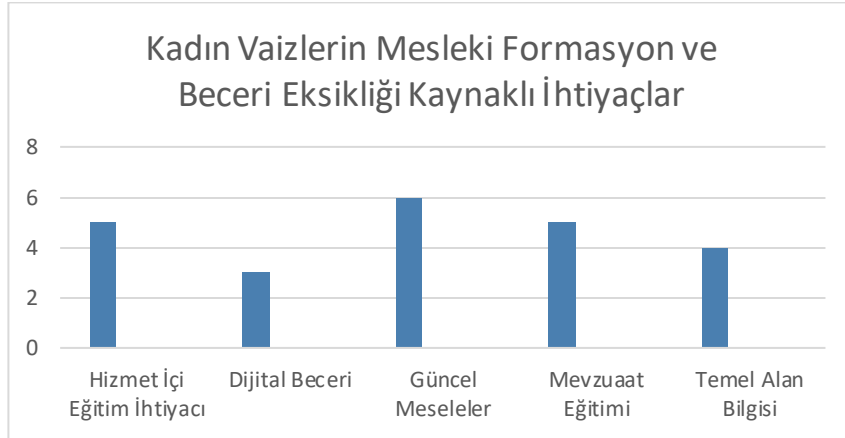
Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler sırasında, “Mesleki formasyon ve beceri eksikliğinden kaynaklanan sorunlar yaşıyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplardan anlaşılan, hizmet içi eğitim ihtiyacı, temel alan eğitim ihtiyacı ve dijital beceri eğitim

ihtiyacı gibi konular tespit edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen eğitim ihtiyacıyla ilgili sorulara ilişkin cevaplardan oluşan şekil ve tablo aşağıdadır.



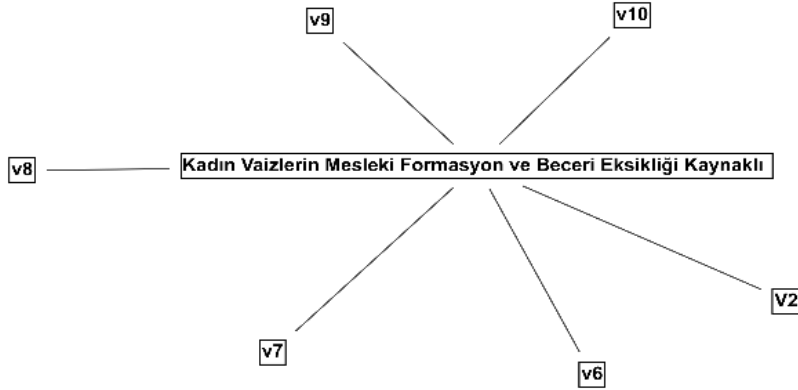
Şekil: 4. 2. Kadın Vaizlerin Mesleki ve Beceri Eksikliği Kaynaklı İhtiyaçlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli

Tablo 4. 7 Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliği Kaynaklı İhtiyaçlara Ait Sütun Grafik.



Şekil 4.2 ve Tablo 4.8'e göre kadın vaizlerin mesleki formasyon ve beceri eksikliği kaynaklı sorunlara dair 5 kod belirlenmiştir. Bu kodlar sırasıyla hizmet içi eğitim ihtiyacı, dijital beceri, temel alan bilgisi, güncel meseleler mevzuat eğitimidir. En yoğun kodlama kadın vaizlerin 6'sı tarafından güncel meseleler konusu olduğu

görülmüştür. Bunun yanı sıra yine 5 kadın vaiz tarafından da hizmet içi ihtiyacı ve mevzuat eğitimi konusu dile getirilmiştir.



Şekil: 4. 3. Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliği Kaynaklı İhtiyaçlara Ait Belge Kodları

“Yani çok eksliğimiz var aslında. Diyelim ki tefsir alanında, hadis alanında çok ihtiyacımız var, temel bilgi almaya. En önemli onlarda ihtiyacımız var. Fetva alanında başkanlıklardan bize yönlendirmeler yapılıyor. Yeterli yani eğitimler veriliyor. O açıdan hani ihtiyaç kalmıyor diyebilirim belki. Ama yani geniş şeyde düşünürsek, geniş kapsamlı düşünürsek eğer tefsir, hadis dinî ilimlerde eksliğimiz var.” V6.

“Mesela öyle bir an geliyor ki bir soru geliyor ki senin ilk ve çözümü medeni hukukta olacak onu yönlendirirken belli başlı bazı şeyler açıklamak zorundasınız. Karşı tarafı ikna etmek için. Bunun dinî bir boyutu yok. Bu olayın medeni hukukta, işte mahkemede halletmeniz gereken bir boyutu var. Onu söyleyebilmek için yasaı bilmen gerekiyor mesela onu neyse elimin altına birkaç kısmen böyle halledebiliyordum.” V7.

“Yani sonuçta bir vaizin bana sorarsanız kesinlikle ihtisas eğitimi alması gerek. Yani ihtisas hele hele ki yani şu anda ramazan ayı da gelmekte. Çok büyük bir yoğunluk ve yaşıyor da şu anda zaten. Alo Fetva Hattında çok büyük bir yoğunluk var. Bunun haricinde de zaten çok çetrefilli meselelerde bize gelebiliyor. Yani biz dahi işin içinden çıkamaz hale geliyoruz. Kurul uzmanlarımızı arıyoruz, arkadaş istişare meclisi kuruyoruz hatta. Yani müstefitleri tek başına değildir. İki tarafı da dinleme. Yani kimseye bir haksızlık olmaması için. Her iki tarafı da özellikle ailevi konularda yüz yüze müftülüğe

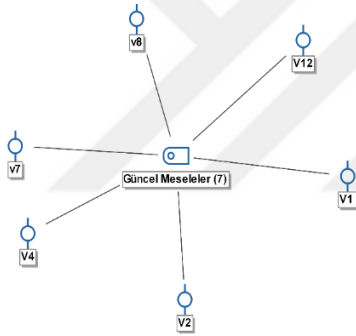
çağırarak sorunlara problemleri çözüm bulmaya çalışıyoruz. Fakat biz bile bu halde hakikaten birtakım şeylerin içinden çıkamaz hale geliyoruz. Çünkü insan faktörü var karşıda ve bu insan faktörünün sağı solu belli olmuyor. Her zaman kitaplarda yazdığı gibi varsayımlardan yola çıkarak olmuyor. Çok karışık meseleler, mevzular da bulunuyor.’’ V9.

“Milli eğitimde yıllarca çalışmış olmanın kendini geliştirmedeki faydasını şöyle gördüm, sınıf yönetimi. Direkt vaiz olsaydım ilk gün itibariyle mesleki ilk gün vaizlikle başlasaydı, belki sınıf yönetimini yani o cami yönetimini yapamazdım. Ama biz sınıfta bir 60 70 öğrencinin olduğu bir yerde sınıfı susturmadan o sistemi kurmadan derse başlamadığımız için Elif de bilir. Bizim vaazlarımızda ses çıkmaz. Hani bunu böyle bir baskıyla zorla da yapmayız. Nedir önemli olan? Çocuk varsa çocuk oyun odası yaparız, anne çocuğun oyun odasına bırakır, eğitimine gelir işte ne bileyim, Emin Saraç'taysak o çocuğu oyalayacak yanına muhakkak yanımızda bir şeyler bulundururuz. Dolayısıyla sınıf yönetimi bence bir vaizin olmazsa olmazı. Birçok vaiz arkadaşta maalesef ben bunu görmüyorum, giriyor, anlatıyor ve çıkıyor. Halbuki siz önce biz yani şu odayı bile ben bakın buraya oturttum sizi. Burada bile kendi içinde bir sistem kurmak zorundayız. Şurada oturabilir ama orada rahat çalışamazdık yani. Dolayısıyla din hizmetinde kendini geliştirmenin temel yolu ben niye hizmeti yürütüyorum, nasıl yürütmeliyim, ne okumalıyım, cemaate nasıl hitap etmeliyim? İletişim dilim ne olmalı, bunlarla alakalı 1- kendi özel çalışmalarını kitap okuyacak 2- eğitim seminerleri alacak. Bunların hepsini ben yaptım. Üçüncüsü de bence en önemlisi bu alanda iyi insanlar nasıl örneklik göstermişler? Birçok benden önceki vaizin iyi insanların işi. Mesela alanında böyle hani sürüyü sürü ifadesini kullanmayalım da sosyal gücü olan ve böyle yürüten insanlar vardır ya bunlar nasıl bırakmışlar? Bunlara bir bakmak lazım. Bir daha Amerika'yı yeniden keşfetmeye gerek yok. İşini iyi yapan insanlar nasıl yapıyorlar? Bununla alakalı mesela. Buranın bu yönetime ihtiyacı var. Ben bu sadece zor kişiliklerle nasıl mücadele edilir? Bununla alakalı bir sürü kitap okudum. Bir yönetici nasıl olmalıdır? Ben yönetici değilim ama burayı yönetiyorum ve ben buradaki arkadaşları yönetebilmek için bana vahiy gelmesini bekleyemem. İlham gelmesini bekleyemem. Yani bir yönetim nasıl olur? Bununla ilgili kitaplar okumam lazım. Sürekli okuyarak

sürekli kişisel gelişim kitapları olsun, insana dair kitaplar olsun, videolar olsun. Nerede bir eğitim görsem hani her seferinde illa gidiyor diyemem ama giderim. Yani bir eğitim varsa orada muhakkak bulunmaya gidemedim ise de giden birinden özetlerini alırım. Ne anlattı ben gelemedim. Şu seminere hoca ne anlattı? Bunların önemli olduğunu düşünüyorum. Eğer bir vaiz 2023'teki Berat Kandili vaazını 2013 Berat Kandili vaazını internetten bulup bahsediyorsa ki asla kendini geliştiremez.” V2.

4.2.1.1. Güncel Meseleler

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde vaizlerin güncel meselelere olan ilgisi ve toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verebilme arzusu anlaşılmaktadır. Kadın vaizlerin güncel konular hakkında bilgilendirme yapabilmek için sürekli eğitim almaları gerektiği ve gençler arasında popüler olan konuları takip etmelerinin önemli olduğu vurgulanmaktadır.



Şekil: 4. 4. Güncel Meselelere Dair Belge Kodları

“Güncel meseleler hakkında düzenli hizmet içi eğitimler verilmesinin ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Çünkü hitap ettiğimiz toplum çok hızlı değişiyor. Bizler de vaizler olarak güncel konularda bilgilendirmeli ve etkili şekilde cevap verebilir halde olmalıyız.” V12.

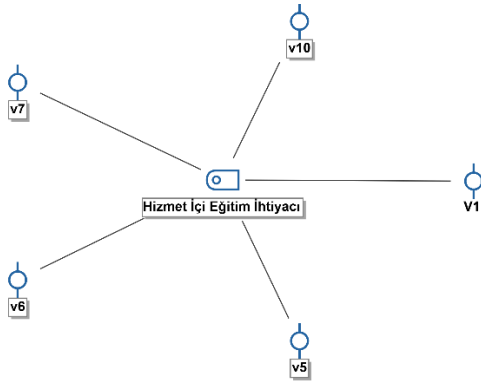
“Özellikle bu işte mesela dedim ya. Önümüzdeki hafta olacak bir cinsiyetle ilgili günümüz işte şeyi meselelerinden. Bu eşcinsellik LGBT ile ilgili mesela şarj olmamız gerekiyor. Yani o konuda yoğun eğitimler almamız gerekiyor. ...Hani günümüzün mesela bundan bir iki sene önce desem ateizm diyecektim, deizm diyecektim. Hani bir sene önce. Şimdi LGBT bu yıldan yıla değişebiliyor

yani bu ihtiyaç. Güzel popülerliğe göre yani hangi konu popülerse gençler arasında.” V1.

“Siyasal zemine ilişkin özellikle çokça hani bu gerilim neden? Siyaset etkisiyle oluşan gerilimi neden bu böyleye dair çokça soru alıyoruz? Hani doğrudan alanımız olan şeyler değil. Ama ben burada vaiz olmak, hoca olmak, bir hayat içerisinde olunca bütün hayat bizim alanımız. Evet. O yüzden alan nedir? Diye burada ben bu soruyu sorgulamak isterim. Çünkü bence alan zaten hayat. Her şey evet bizim alanımız Siyasetten işte şimdi bu astrologların geleceğe dair haberlerinden güncel olan her şey. Her şey. Evet. Hayatın kendisi. Hayatın ötesindeki hayat. Bunların hepsi bizim konumuz zaten diye düşünüyorum. Yani dinin hayatını din demek. Hani yol demek yol olunca da yolda her şeyle karşılaşılıyor. Dolayısıyla ne varsa bizim konumuz. Tüm hayata etrafımıza hâkim olmak da gerekiyor. Öyle de zaten şey dikkat ederseniz ilahiyatın müfredatı da öyle değil mi? Her şey var” V4.

4.2.1.2. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı

Yapılan görüşmelerden, kadın vaizlere sürekli eğitim, seminerler ve özel dil eğitimleri gibi farklı alanlarda destek sağlanmasının önemi üzerinde durulmaktadır. Vaizlerin motivasyonlarını artırmak, bilgilerini güncellemek, pratik becerilerini geliştirmek ve görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilmek için eğitimlere ihtiyaçları olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca vaizlerin koordinatörlük görevlerine ve diğer konulara yönelik eğitim seminerleriyle desteklenme arzuları ifade edilmiştir



Şekil: 4. 5 Hizmet İçi Eğitime Dair Belge Kodları

“Daha fazla eğitim. Daha kaliteli seminerler böyle butik seminerler yani her ay mutlaka bir seminer olması lazım. Her seminer canlandırıyor. Her seminer formatlıyor bizi. Yani seminer sonrası göreve dönüş. Ben kendi adıma, yani

böyle daha bir aşkla motivasyon olarak yüklü, daha bilgili, donanımlı, daha verimli oluyor.” V1.

“Fetva konusunda seminerler verilebilir. Yine daha pratik pratiğe yönelik.” V5.

“Yani uzun vadeli olması lazım işte. Biraz önce bahsettiğim tefsir, hadis gibi temel İslami bilgiler bilimler de. Çok temel olarak almamız gereken bilgiler var. Yani hani yönlendirdik ilahiyatta diyanette sorulacak sorulara karşı hazırlıklyız ama. Ders anlatacak kapasitede değiliz. Bunun için hizmet içi eğitime ihtiyaç var.” V6.

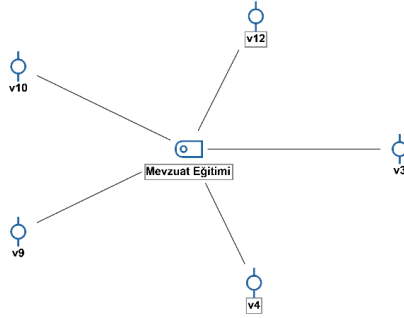
“Beni de hacca görevlendirildiği zaman bana özel dil eğitimleri vermesini isterim. Kurumumuz benim bireysel çalışmama bırakmasını istemem. Evet kılavuzlar hazırlanıyor ama yoğun şeyden dolayı gün geliyor. Kılavuzların servise üç dört sefer özel dil kılavuzlarına müracaat ettim ama bir türlü bitiremedim. Yoğunluktan dolayı eğer beni oraya istihdam edecekse çünkü bana oraya özel bütçe ayırıyor. Eğer dil sıkıntysa dilimi halletmesi gerekiyor. Buna yönelik yoksa eğitimlerin verilmesi lazım ” V7.

“Vaizlere şu koordinatörlükleri, koordinatörlüklerin görevleri, vaiz ne yapar gibi işlerinde hani bir hizmet içi eğitim semineri olarak vermesini kaliteli bir hizmet içi eğitim semineri ama yani yaptık oldu demek için değil. Biz yaptık demek için değil, içi dolu güzel eğitimlerle hizmet seminerlerinin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ve ara ara da bunun yenilenmesi gerekiyor. Çünkü evet bizim görevimiz manevi rehberlik ve danışmanlık moral ve motivasyon dağıtmak ama bizim de ara ara moral ve motivasyona ihtiyacımız oluyor.” V10.

4.2.1.3. Mevzuat Eğitimi

Yapılan görüşmeler sırasında sorulara verilen cevaplardan kadın vaizlerin hakları, sorumlulukları ve mevzuat konularında daha fazla bilgiye ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır. Vaizlerin atandıklarında hak ve sorumluluklarını bilmelerinin önemine değinilmektedir. Bununla beraber kanuni haklar, sınırlar ve mevzuat

konularında daha fazla seminer ve eğitimin gerekliliği belirtilmektedir. Vaizlerin statülerini ve mevzuatı iyi anlamalarının, görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olacağı ifade edilmektedir.



Şekil: 4. 6 Mevzuat Eğitimine Dair Belge Kodları

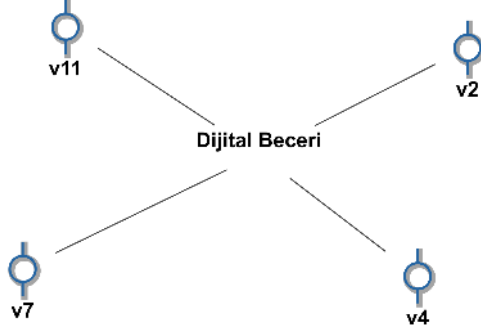
“Hak ve sorumluluklarımız hakkında diyanet tarafından atama yapıldığında eğitim verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğer hak ve sorumluluklarımızı bilirsek keyfi tutum ve davranışlardan kendimizi koruyabiliriz.” V12.

“Kanuni haklarımız sınırlarımız konusunda daha çok mevzuat konusunda seminere ihtiyaç duyardım.” V3.

“Teknik olarak yani hâlihazırda ben Kur'an kursu öğreticisiyim diyor veya vaizim diyoruz. Ama benim sorumluluğum nedir? Haklarım nedir? Buna ilişkin personelin bilinç durumunun zayıf olduğunu hep gözlemledim ortamlarda.” V4.

“Meslek içi eğitimde açıkçası ben mevzuatla ilgili çok yani hakikaten ihtiyaç olduğunu düşünüyorum mevzuatla ilgili. Çünkü haklarımız neler? Bu haklarda yani ben vaizim. Tamam. Benim, vaizlerin yönetmeliği belli. Neleri yapması gerektiği belli. Ama aynı zamanda işte ne gibi hakları vardır? Statüsü nedir? Yani bunlarla ilgili derin bir bilgi sahibi olmamız gerektiğini düşünüyorum açıkçası. Mevzuatı çok fazla bilmiyoruz. Bununla ilgili bir hizmet içi eğitim olsa iyi olur diye düşünüyorum.” V9.

4.2.1.4. Dijital Beceri



Şekil: 4. 7 Dijital Beceriye Dair Belge Kodları

Kadın vaizler yapılan görüşmelerden, teknoloji konusunda eksikliklerin ve ihtiyaçların dile getirildiği görülmektedir. Teknoloji kullanımında daha detaylı bilgiye ve daha fazla pratik deneyime ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir. Mesleklerinde resmî işlemler, evrak yönetimi ve sistemlerle ilgili eğitimlerin personeli pratikleştirmek için önemli olduğu belirtilmektedir. Ayrıca meslektaşların teknoloji konusunda eksikliklerinin olduğundan bahsedilmekte ve bu eksikliklerin giderilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

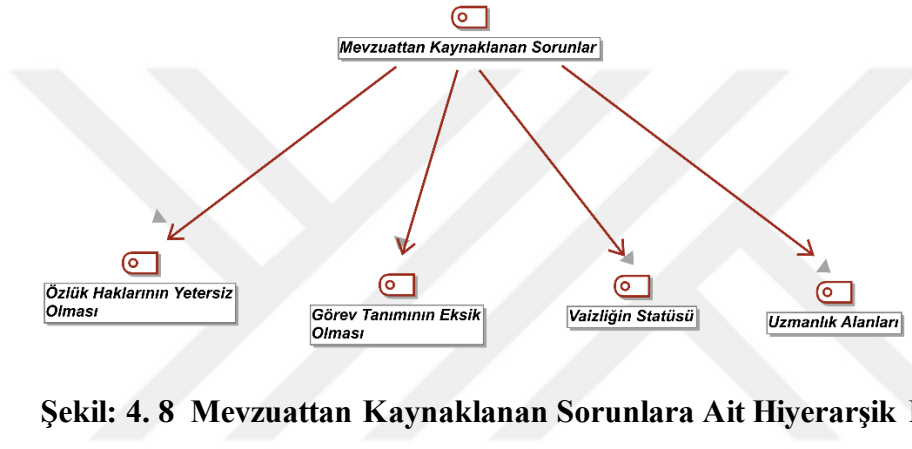
“Mesela şey isterdim. Teknoloji körlüğü, kısırlığı diyorum ben buna bizler biz yaştakilerin Elhamdulillah tabii ki kullanıyoruz, açıyoruz, şey yapıyoruz, biraz daha detay bilseydim azcık iyi olurdu.” V11.

“Aşırı derecede teknoloji ile ilgili gelişmeleri ihtiyacım var” V2.

“Özellikle bu mesleği yaptığım süreçte olayın resmî dediğiniz boyutu, evrak boyutu veyahut da sistem daha sonra tabii internet ortamında bu tür şeyler oldu. O süreçlerin daha böyle eğitimlerle şey personelinin bir pratize ettirerek vermeleri gerektiğini hep düşündüm. Evet. Geçirdiğim bu on yıllık süre zarfında hani bir yüksek lisanslı doktora. Hani böyle süreçlerimiz olduğu için doğal olarak bilgisayar sistemlerin doğrudan içinde olmam hasebiyle mecburen öğrendim. Hani ama kendim deneme, yanılma, kulak kabartma vesaire şeklinde bu oldu. Ama bu esnada muhatap olduğum meslektaş arkadaşlarımda müthiş bir eksiklik var. Bir sıkıntı var” V4.

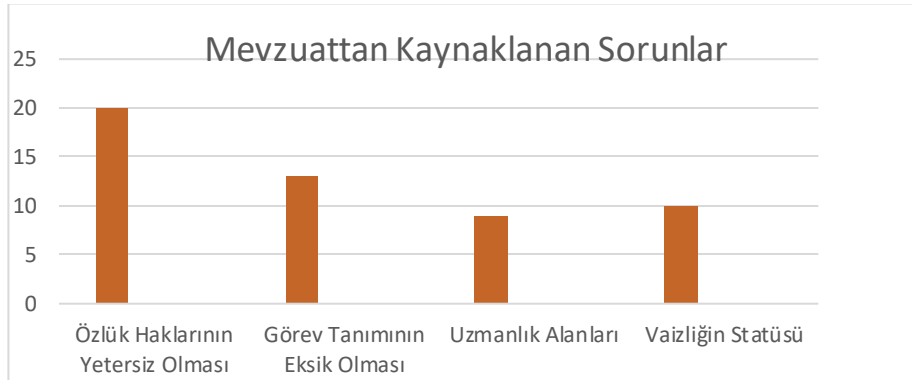
4.2.2. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Dair Bulgular

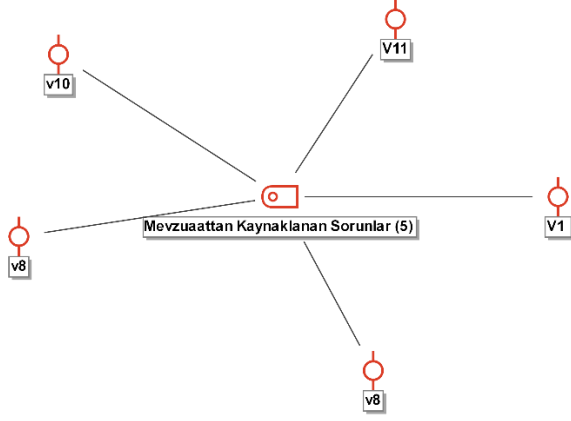
Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler sırasında “Diyanet İşleri Başkanlığının Görev ve Çalışma Yönetmeliği’ndeki vaizlerle ilgili maddeleri nasıl değerlendiriyorsunuz, sizce mevzuatta geliştirilmesi gereken alan var mı, varsa hangi maddeler geliştirilmelidir, neden?” sorularına verilen cevaplarda 5 ayrı kod belirlenmiştir. Bu kodlar içinde görev tanımının eksik olması ve vaizliğin statüsü kodları en yoğun veriyi göstermektedir. Özlük haklarının yetersiz olması ve uzmanlık alanları gibi kodların da diğer yoğun işlenen sorunlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekiller aşağıdadır:



Şekil: 4. 8 Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli

Tablo 4. 8 Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Ait Sütun Grafik.





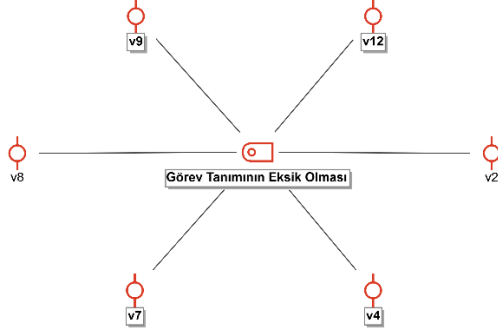
Şekil: 4. 9 Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlara Ait Belge Kodları

“Sağı solu belli olan bir mevzuatımız olsa iyi olurdu. Net bir şekilde bu bizi daha şey yapabiliirdi, daha iyi çalışmamızı sağlayabilirdi.Şöyle söyleyeyim. Şu an öğrendim. Yani şu an götürüyorum ama göreve ilk atandığı zaman özellikle bir koordinatörlük verilecekse başkanlığımızın bu koordinatörlüğün yürüttüğü işler nelerdir? Yani bizi şuna mecbur bırakıyorlar: Bizden önceki nasıl yürüttüyse alsın götürsün. Ama öyle bir durum yok. Neden yok? Çünkü benim ilçemde yoktu mesela”V8.

“Ben şimdi yeni daha hani 3 senedir ama yıllardır bu işi yapan arkadaşlar çok derililer çok mu garipler dediğim gibi eşdeğer kadrolardan farklı maaş alınması farklı. Hani? verilmesi noktasında mevzuatta sıkıntılar var. Bunu da biliyorum ve şu an mücadele ediyor arkadaşlar Türkiye genelinde”V1.

4.2.2.1. Görev Tanımının Eksik Olması

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerden anlaşılan, vaizlerin görev tanımının belirsizliği ve eksikliği, görevlerinin müftülük tarafından herhangi bir iş için sürekli olarak değiştirilebilme durumu ve yönetmelikteki eksikliklerin yol açtığı sorunlar ifade edilmektedir. Ayrıca daha etkili bir yönetim sistemi oluşturulması ve görevlendirmelerin daha planlı ve adaletli bir şekilde yapılması gerektiği ifade edilmektedir.



Şekil: 4. 10 Görev Tanımının Eksik Olmasına Ait Belge Kodları

“Vaizliğin belli bir görev tanımı olmaması bu mesleğin en zorlu yanlarından biri her an müftülük tarafında herhangi bir iş için görevlendirilebiliyorsunuz.” V12.

“Yine birkaç camide görev dışı görevlendirmelerimiz olabiliyor. Oraya gidilecek. Tamam güzel gidilecek. Neyle gideceğim? Kendi aracım. Ben de tercih etmek zorunda kalıyorum çünkü nereye gideceğimi sorusunun cevabını sadece ben veriyorum. Bu anlamda müftülüklerimiz ile de hani bir şey olmuş değil, bir görev tanımı yok. Yani vaizin bir yere biraz konuşmaya bir şeyi de şu taşıma taşımayı şu yapar, şu kişiyle gidebilirsin, öyle bir tanımlama yok. Bence bunun ayarlanması zaten işlerini kolaylaştıracak hocaların.” V4.

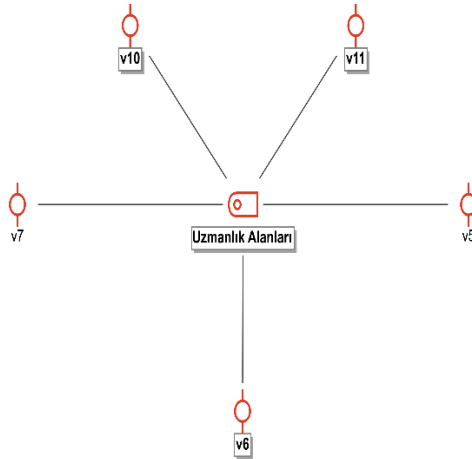
“İş kolunun çok olması... Amirin kim bazen şaşırıyorsun, amir konumunda mısın, memur konumda mısın? Bu belli değil. Diyelim, yarını boşalttın tak. Tam çok elzem bir iş çıkıyor, onu ön göremiyorsun. Mesela benim çok zorlandığım şeylerden bir tanesi o uzun yıllar stabil çalıştım ya şey, çok hala mesela uyum sağlamakta zorlanıyorum hocam mesela. Yarınını boşalttım. Kafama göre bir şey geldi. Kendimi ayarladım işte. Hat kursuna gideceğim veya işte nasıl söyleyeyim. Yarın çok önemli bir kitap mütalaası yapacağım. Özel olarak mı yapmam gerekiyor? Hemen Ankara'dan bir mesaj geliyor, hocam falan yere gitmeniz gerekiyor. Oradan toplantı var, siz temsil edeceksiniz diyor. Burası biraz karışık oluyor. Bütün vaizlerin ortak şikâyeti budur.” V7.

“Görev ve çalışma yönetmeliğimizin eksik olduğunu düşünüyorum. Bu kadar yata yata para kazandırmaları bize lütfen daha çok görev versinler. Bunu beşinci maddeye ilişkin söylüyorum. Eğer siz sadece beş vaaz bir nöbet yanında 5 faaliyet eklediler onu da bir sürü arkadaş uyduruyor, uydurmasyon

yapıyor maalesef. Ya ben öğretmenken niye 29 saat derse giriyorum 950 kâğıt okuyorum, ŞÖK'e katılıyorum, zümre toplantısına hafta sonu katılıyordum. Cumartesi veli toplantısı yapıyordum da ben niye vaizlikte sadece beş vaaz yapıp eve geliyorum. Niye ben hep aynı parayı alıyorum öğretmenle? Ben az çalıştığımızı çok para aldığımızı düşünüyorum.Diyanet İşleri Başkanlığından ne bekliyorum biliyor musunuz? Lütfen bizim enerjimizi boşa harcamasınlar. Gençlik merkezi açtılar, yönetmeliği yok; gençlik koordinatörlüğü kurdular, altyapısı yok. Gençlik ya şuraya ben gençlik merkezinin müdürünü kendim atadım. Manevi rehberi müdür yapan tek vaizim. Dolayısıyla lütfen önce diğer Diyanet İşleri Başkanlığından şunu istiyorum: Kervanı yolda düzmesinler. Önce sistemi kursunlar, çerçevesinde omurgasını belirlensinler. Yapacakları işin mesela neden gençlik hizmetleri gönüllük esasına göre yürüyor? Niye? Gençlikle ilgili beni resmen atasın” V2.

4.2.2.2. Uzmanlık Alanları

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerden, vaizlerin farklı alanlarda uzmanlık gerektiren sorunlarla karşılaştığı ve bu konularda bazen zorlandıkları anlaşılmaktadır. Özellikle iktisat, bankacılık ve yeni teknolojiler gibi konulara ilişkin soruların kadın vaizler için zorlu olduğu belirtilmektedir. Diğer yandan uzmanlık alanlarının daha net belirlenmesi ve vaizlere daha fazla yönlendirme yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Son olarak bazı görüşlere göre görev alanlarının uzmanlık dallarına ayrılması, görevlerin daha spesifik ve kolay anlaşılır hale gelmesini sağlayacağı ifade edilmektedir.



Şekil: 4. 11 Uzmanlık Alanlarına Ait Belge Kodları

“Şöyle söyleyeyim. Şu an öğrendim. Yani şu an götürüyorum ama göreve ilk atandığımız zaman özellikle bir koordinatörlük verilecekse başkanlığımızın bu

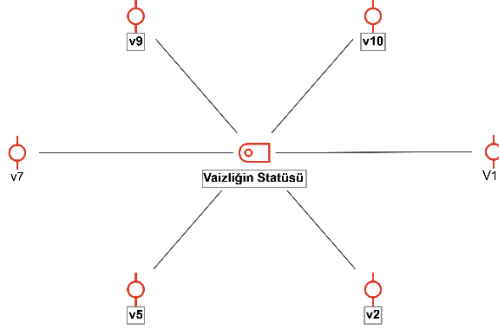
koordinatörlüğün yürüttüğü işler nelerdir? Yani bizi şuna mecbur bırakıyorlar. Bizden önceki nasıl yürüttüyse alsın götürsün. Ama öyle bir durum yok. Neden yok? Çünkü benim ilçemde yoktu mesela” V10.

“İktisatla ilgili öyle ilintili sorular geliyor ki mesela bu beni çok zorluyor. Şimdi bankalarla ilgili sorular geldiği zaman beni çok zorluyor. Çünkü biliyorsunuz Türkiye’de birçok fıkıhçı var. Ekstra bir ihtisas, bir hukuk okumak zorunda kaldılar. Çünkü daha iyi muhatap kitlesine cevap verebilmek gerekiyor. Bu alanda biz de zorlanıyoruz mesela bir kripto parayı ben anlatırken çok zorlanıyorum. Çünkü benim anlamakta bile zorlandığım bir konu. İster istemez bu konularda bizi mesela ben oturuyorum. İktisat makalesi okuduğumu anlatamıyorum mesela. Böyle bir defa okudum anlamadım. Bir daha okudum hocam. Üçüncüde bir şeyler anladım filan.” V7.

“Onun dışında biz Alo Fetva’da görev yapıyoruz. Özellikle ihtisas mezunları ve bunların da bu konuda şey yapmaya çalışıyorlar etkin bir şekilde bizi revize etmeye çalışıyorlar. Zaten bunlar da tabii e daha büyük... Profesyonel olarak daha da genişletmesini istedik. Atıyorum Alo Fetva’da da görev alıyorum ama benim uzmanlık alanım ben o kadar çok soru çeşitliliği var ki kişinin neyin çift cinsiyet konusunda deneyim uzmanlık alanının bulunması lazım. O konuda deneyip yönlendirilmesi lazım. Filan gibi böyle şeyleri biraz daha genişletilmesi lazım. Uzmanlık alanların daha net belirtilmesi gerekiyor. ” V7.
"Görev alanın geniş olması ile ilgili bir uzmanlık dallarına ayrılması şeklinde olabilir. Böylelikle bizim görev alanımız daralır, sınırlandırılmış olur, daha kolaylaşır.” V6.

4.2.2.3. Vaizliğin Statüsü

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, vaizlik statüsünün genel olarak düşük maaşlar, sınırlı yetkiler ve saygınlık eksikliği ile belirlendiği sıkça vurgulanmaktadır. Vaizler, diğer bazı pozisyonlara göre daha düşük maaşlar almalarına rağmen yönetim kadrosu gibi yetkilere sahip değillerdir. Bu durum kadın vaizler arasında bir itibar eksikliği yaratmaktadır.



Şekil: 4. 12 Vaizliğin Statüsü Dair Belge Kodu

“Benim görevimin zorluğu ve sınırlılıkları nedir? Bir müftü değilim ki yetkim olsun? O büyük bir zorluk.” V2.

“Yani bu maaşlarda da bence çok da gösterilmiyor. Yani hani Diyanetteki mesela hani belki lisans mezunu olarak atanan arkadaşlar farklı olabilir ama. Bir de ihtisasını bitirip de vaiz olanlar aynı kefedede tutulmamalı. Yani düşünsene siz müftüyle aynı eğitimi alıyorsunuz. O maaşlarınız arasında uçurum gibi bir fark var.” V5.

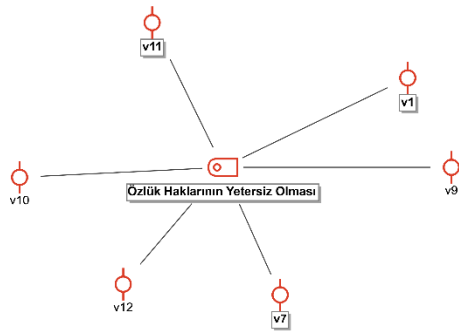
“Vaizlik statüsü açısından bilmiyorum hangi konuma sokacağımı da bilmiyorum. Zaten mevzuatta bilememiş hangi konuma sokacağını bu vaizliği. Çünkü yani bir şube müdürüyle eş değersiniz. Eşit düzeydesiniz ama şube müdürü deyince böyle bir müdürlük var ya işin içerisinde. E, çünkü onlar yönetim kadrosu oluyorlar! Biz din hizmetleri kadrosu oluyoruz. Ve neredeyse işte Kur'an Kursu öğreticileriyle aynı şeyin içerisinde bulunuyoruz. Tabii onlardan bir tık üstteyiz ama belki ama yani bunun ne müdürüne gösteren, kendi zaten içimizde diyelim Diyanet İşleri Başkanlığının kendi içerisi kendi bünyesinde. Şube müdürü kadar bir vaizin şeyi yoktur açıkçası. ...Vaiz dediğim gibi ne idarede duruyorsunuz. Ne Kur'an Kursunda duruyorsunuz. Arada bir yerdesiniz de sanki böyle iş yapmıyormuş görüntüsü. Ne görüntüsü verdiği için pek bir saygı yani hak ettiği saygınlığı gördüğünü düşünmüyorum. ...Şunu söyleyeyim: Yani vaizi kimse amir olarak görmüyor. Belki eşit bir düzeyde yani sadece üstünüzde ilçe müftüsü ya da il müftüsü var ama siz kimsenin amiri değilsiniz. Kimsenin amiri olmadığınız için sizi de pek takan olmuyor. Dolayısıyla hani özlük haklarının iyileştirilmesi, maaş konularının iyileştirilmesi... Hakikaten arada bir uçurum var yani şube

müdürüyle arasında. Ya bizi de yani ne diyelim? Yönetim kadrosunda olalım ama yaptığımız iş açısından bakıyorsunuz din hizmeti kadrosunda gözüktüyoruz” V9.

“Mesela bir Kur'an kursu hocasının bir şeyi var biliyorsunuz. İmamın var, müezzinin var, Diyanet İşleri Başkanlığının var ama vaizim dediğiniz zaman: O ne? Çok karşılaşıyoruz. Ara bir kadro olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla özlük haklarımızın verilerek vaizlerin belli bir konuma getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Vaizler bilinmiyor. Vaizlik nedir bilinmiyor. ...Biz ara kadroyuz. Yani vaizlik diğer meslek grupları gibi çok da bilinen bir meslek değil. Kendimizi izah etmek, açıklamak durumunda kalıyoruz. Maaşımız noktasında da sıkıntılarımız var bizim. Hak ettiğimiz, mesela ben ihtisas mezunuyum. Dolayısıyla Pendik İhtisastan mezun olduk. Ama bizim maaşımız yani üst kadro olduğunuz halde bir çaycıyla eşit mesela.” V10.

4.2.2.4. Özlük Haklarının Yetersiz Olması

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, özlük haklarının yetersiz olduğuna dair birçok vurgu bulunmaktadır. Vaizler, diğer eşdeğer kadrolardaki diyanet personeliyle karşılaştırıldığında düşük ücretler almaktadır. Bununla beraber özlük haklarının dar olduğu ve geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir.



Şekil: 4. 13 Özlük Haklarının Yetersiz Olmasına Ait Belge Kodları

“Ya eşdeğer kadro var. Şube Müdürlüğü ücret olarak bizden çok daha iyiler. Vaizlerin özlük hakları konusunda şu an Türkiye’deki vaizler şu an hani mesela bu depremden önce. Girmişlerdi, çok eksikler var. Yani eşdeğer kadrolarda bile denklik yok. Ücrette.” V1.

“Özlük hakları bence dar tutulmuş vaizlikte. İş kollarını fazlalaştırıyorsun özlük haklarını paralel olarak geliştirmen gerekiyor. ...Aile kurumuna binaen seni istediğin yere görevlendirme yaparım. Şu anda bir sıkıntı yok ama her müftünün inisiyatifine bırakılmış. Beni niye müftülüğün eline teslim ediyorsun ki?” V7.

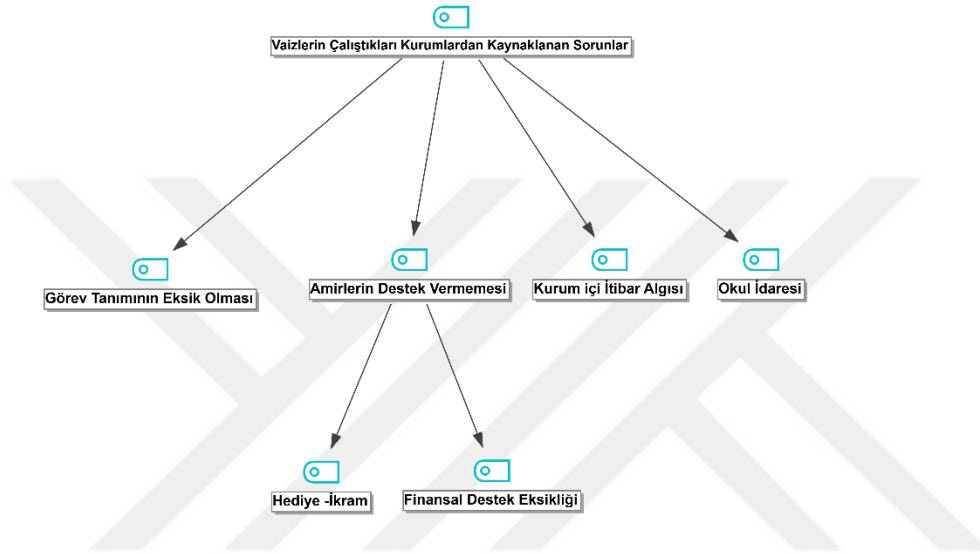
“Hani mevzuattaki her şeyi bütün şeyleri ezbere bilmiyorum ama şu anda hakikaten vaizlerin özlük haklarının iyileştirilmesi yönünde çok talep var. Talebimiz var daha doğrusu. Yani ne diyelim? En başta bir şube müdürüyle aranızda olan maaş farkının ortadan kaldırılması” V9.

“Başkanlığımız... Atamada, yer değiştirmede, nakilde, görevlendirmede çok sorun yaşıyoruz. Yapmıyorlar. Olmuyor yani bir şekilde olmuyor. Uzun yıllar devam etmelerine rağmen orada mesela yer değiştirme yapılamıyor. Bu sorunların giderilmesi gerektiğini düşünüyorum. Yani bu hem maddi sorunların hem de atamada atama demeyeyim de nakil ve görevlendirmedeki sorunların giderilmesi gerekiyor.” V10.

“Birkaç platformda da bunu gündeme getirdim ve hoca hanımların çok dikkatini çekmişti beş gün. Bizler muhafazakâr aileleriz. Öğretmenler için de belki bu daha serbest Milli Eğitim. Onların çalışma alanlarını çok bilemiyorum ama. Kesinlikle beş gün çalışmak ziyandır. Artan ilahiyat fakültesi mezunlarımızla birlikte kesinlikle ve kesinlikle dönüşümlü üç gün iki gün olmalı. Maaşlar yarı yenilmeli kesinlikle anneler ya da genç, genç olsun, arkadaş evli olmasın, iki gün serbest kendine kalmalı diyorum.Kesinlikle beş gün çok fazla. Verim düşüyor. Herkes benim gibi çocuğunu büyütmüş değil ki. Bugün paçasında üç çocukla yola çıkan kadın var. Onun stres sinirini bir düşünün. Yok bence gereksiz. Bu kadar hırsa gerek yok. O alınan paranın hiçbir işe yaramadığını ben arkadaşlarımda gördüm. Sonra ev huzursuzluklarını da gördüm” V11.

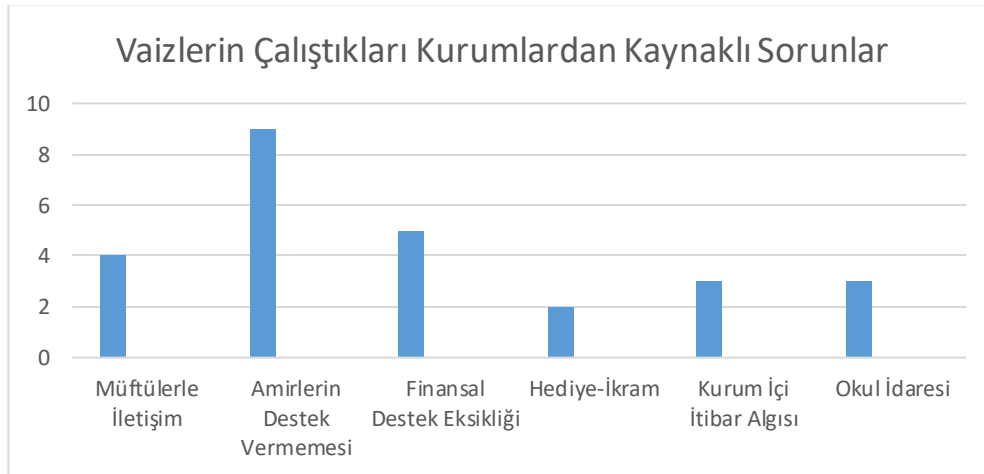
4.2.3. Kadın Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlarından Kaynaklanan Sorunlara Dair Bulgular

Kadın vaizlerin çalıştıkları kurumlarla ilgili olarak 6 farklı sorun kodu belirlenmiştir. Bu kodlar sırasıyla müftülerle iletişim, amirlerin destek vermemesi, finansal destek eksikliği, hediye ikram, itibar görememe algısı ve okul idaresi şeklindedir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekil aşağıdadır.



Şekil: 4. 14 Kadın Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlarından Kaynaklı Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli.

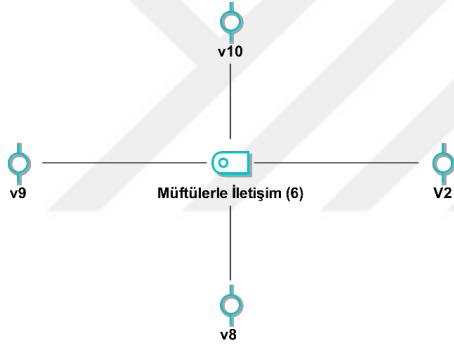
Tablo 4. 9 Kadın Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlarından Kaynaklı Sorunlara Ait Grafik.



4.2.3.1. Müftülerle İletişim

Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler sırasında Diyanet erkek personeli ya da amirinizle iş ilişkilerinizde iletişiminiz nasıl, problem yaşadığınız durumlar var mı, varsa bunlar nelerdir, sorularına dört kadın vaiz zaman zaman iletişim kazaları yaşadığını ifade etmiştir. Vaizlerin müftülükle iyi iletişim içinde olmalarının önemine vurgu yapılmaktadır. İletişim eksikliği durumunda finansal sorunlar, mekân sorunları, ısı sorunları ve ışık sorunları gibi zorluklarla karşılaşabildikleri ifade edilmektedir. Bu, vaizlerin müftülerinin desteğine ihtiyaç duyduklarını ve müftülerle etkili iletişim kurmanın önemli olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar tarafından bir vaizin arkasında güçlü bir müftü bulunması durumunda daha başarılı işler yapabileceği belirtilmektedir. Müftünün vaize destek vermesi, vaizin motivasyonunu artırabilir ve iş birliğini teşvik edebilir. Bu destek ve yardımın eksik olduğu durumlarda ise çalışmanın zorlaştığı ve bazı kadın vaizlerin bu durumu yaşadığı ifade edilmektedir.



Şekil: 4. 15 Müftülerle İletişime Ait Belge Kodları

“Vaizlerin altın kuralı müftülüğüyle iyi iletişim içinde olmaktır. Vaize kendi müftüsüyle iletişim içinde değilse finansal sorun da yaşar. Mekân sorunu da yaşar. Isı sorunu da yaşar. Işık sorunu da yaşar. Kimse onu takmaz. Eğer arkanızda müftünüz varsa arkanıza alacak kadar güçlü bir müftüye sahipseniz çok iş yaparsınız. Ama maalesef bütün müftülerimiz bu kriterde ve güçlü donanımda değiller.Eğer bir müftü sizin bu merkeze gelip bir görüyor. Mesela müftüler hocam nasıl yaptınız burayı? Ben diyor, destek olacağım size diyor. Biri gitti biri geldi. Yeni gelen müftü burayı gördü. Tamam Ayşe hocam bitti. Tamam, biz sizinle çalışacağız dedi. Yani dolayısıyla eğer gerçekten hakkını veriyorsanız, yaptığımız işin ve insanlar buna gelir. Cemaatim de öyle. Sizler de öylesiniz. Yani biliyorlar ki hoca boşu boşuna konuşmaz. Boşu boşuna

bir şeyi görev vermez, bir şey rica ediyorsa bunun altında kesin bir şey vardır. Bu güven cidden çok kolay kazanılır çok kolay kaybedilir dolayısıyla bu soru ben hiçbir sorun yaşamadım yaşadığım sorunu birebir kendim çözdüm. ...Deli müftülerimiz var. Deli deli çatlak müftülerimiz var. Çatlak vaizlerimiz olduğu gibi mesela müftünün garılar dediği müftüler var, karılar diyor vaizleri bu karılarla iş olmaz diyor. Mesela bana hiç öyle bir kötü denk gelmedi. Çokşükür biri bana garı desin. Hala büyük konuşmayım. Allah beni imtihan eder. Orada da kıyamet koparırım yani. Bana hep saygılı ve nazik müftüler denk geldi. Hiç kötüsüyle karşılaşmadım ki kötüsüyle nasıl idare edilir bileyim.” V2

“Erkek personel yani ya müftülükte tabii şöyle bir konumuz, durumumuz var. Bizden başka kadın çalışan yok. Bir tane sadece üst katta şeyimiz var. Çay işleriyle ilgilenen bir ablamız var. Onun dışında geri kalan bütün personel erkek. Dolayısıyla biraz rahatlar tabii böyle. Hani ama çok büyük bir sorun ben yaşamadım, müftümüz yani amirimiz konumunda olan onunla da yaşamadım ama tabii şey var yani hani ben amirim şeyi onu? Tabii o hissediliyor. Biz de ona göre hissedip ona göre davranyoruz. Ama bir herhangi, bir büyük bir sorun yaşamadık.” V8

“Amirimizin bizi desteklemesi de çok önemli. Müftümüz, ilçe müftüsü eğer çalışan personelini destekliyorsa bütünönüne kapılar açılıyor. Yok. Bütün şunları şunları şunları yapacaksın deyip hiçbir yardım desteklemesi olmuyorsa yarım kalıyor çalışma. Gitmiyor. Bu da bir gerçek. Ve çok arkadaşım da yaşıyor. Ben yaşamıyorum. Geçen sene yaşadım. Bu sene yaşamıyorum elhamdülillah.” V10

4.2.3.2. Amirlerin Destek Vermemesi

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde elde edilen verilere göre kadın vaizlerin çalıştıkları kurumlarda amirleriyle zaman zaman zorluklara ve iletişim sorunlara yol açtığı görülmüştür. İletişimin yetersiz olması durumu da kadın vaizlerin etkinlikleri sırasında birtakım zorluklara yol açmaktadır. Organizasyon aksaklıkları, finansal destek eksikliği, hediye-ikram konusunda zorluluklar gibi.

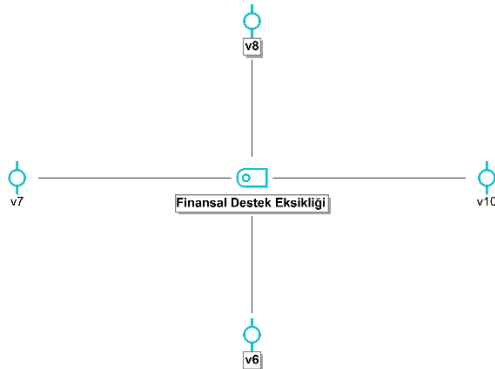
“Mekânla ilgili, Konferans salonunda seminer çalışması. Konferans salonu, seminer salonu, orada işte alet edavatın ayarlanmasıyla ilgili falan, müftülük sorunlar. Onun müftülükte tam bir organizasyon olmaması... Konuşan bu

işlemlerle şu ilgileniyor, teknik ekip şudur, şu ilgilenecek mikrofonlarla ama gelecek diye bir şey yok. Her işten herkes anlayabildiği için kime, ne zaman, nerede, kime başvuracağını belli değil. Yapan birisi de var belki ama bir oluyor, bir olmuyor, bir yapıyor, bir yapmıyor.” V6

“Mesela işte bir Vehbi Vakkasoğlu’nu çağırdım. Müftülükten rica ettim alır mısınız? Yok müsait değiliz dedi. Arabamla aldım getirdim, Vakkas Bey’e çiçek alınacak, cebimden aldım verdim. Vehbi Bey geri götürülecek, götürdüm. Bunların hiçbirine de destek almadım. Sorunsa bu bir sorundur ama hiçbir zaman da ben bunu cebimden ödüyorum, yapmayayım da demedim. Hediyelerin tamamının cebimden ödedim. Ben müftüye fatura götürdüm. Bana bunu niye getirdin, memur muyum dedi. Aldım memura götürdüm, müftüden izin al dedi. Tekrar aldım. Müftüye götürdüm, ben memur muyum dedi yırttım, çöpe bıraktım gittim ama müftü de işte yeni gelen müftü dedi ki hocam sakın cebinizden ödemeyin. Vakıftan ödeyelim. Sonra o sorun çözüldü. Müftünüzün gücüyle alakalıdır bunlar. Sizi anlamıyorsa siz finansal çok sorun daha çok yaşarsınız ama müftümüz sizi anlıyorsa yapabileceği yerde eğer taşın altına elini koyuyorsa hiçbir finansal sorun yaşamazsınız.” V3

4.2.3.2.1. Finansal Destek Eksikliği

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde vaaz ve etkinlikleriniz sırasında finansal sorunlar yaşıyor musunuz sorusuna 5 kadın vaiz sorun ve sınırlılıklar yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu görüşmelerden anlaşılan finansal sorunların sıkça karşılaşılan bir konu olduğu ve etkinliklerin düzenlenmesi veya harcamaların karşılanması konusunda zorluklar yaşandığıdır. Müftülük veya kadın vaizlerin kendi imkanlarıyla bu sorunları çözmeye çalıştığı, bazı harcamaların da başka kaynaklar tarafından karşılandığı belirtilmektedir.



Şekil: 4. 16 Finansal Destek Eksikliğine Ait Belge Kodları

“Cami dışı etkinliklerde özel bir konferans salonunu hazırlanacak olsa, orada finansal sorunlar oluyor, yani bir düşünülüyor. Müftülük hemen evet demez; olsun olmasın, şöyle olsun, böyle olsun diye finansal sorunlar oluyor.” V6.

“...Çok rahatlıkla vakıf bütçesini kullanabiliyorken biz bayan çalışanları için öyle bir şey söz konusu kesinlikle değil hocam. Biz hep cebimizden veriyoruz. Bu anlamda sıkıntı.” V7.

“Mevlâna Haftası dolayısıyla Mevlâna anma programı yaptık. Orada salon tuttuk. Tuttuğumuz salonda yani çok ufak bir ikram düşündük ama bu bile büyük oldu. Yani bu tarz müftünün birebir bir gelir sağlayabileceği bir şey yok. Sonrasında bazı mesela işte şey getirdik. Mevlevi gösterisi için 2 kişi ayarlandı. Mesela onları yine bir hoca. Onun ücretini kendisi karşıladı. Yani bu tarz şeylerde maalesef bir şeyimiz yok.” V8.

“Maddi anlamda da hani bir şey düşündüğümüzde, yani bunu yapmak için çok fazla düşünmek zorunda kalıyoruz. Gerçekten değer mi onu bulabilir miyiz, bunu yapabilir miyiz? Daha kolaylaştırabilir yani bu kadar zorlanmadan ama bu da dediğim gibi şu bürokrasinin kendi içinde olan sorunlardan ne kadar halledilebilir emin değilim.” V6.

“Finansal sorunlar yaşıyoruz ama hallediyoruz. Öyle söyleyeyim. Yaşıyoruz yani şey yaşamıyor olur muyuz? Ödenek yok çünkü devletten. Bir de yani Diyanet İşleri Başkanlığı zannediyorlar ki dışarıdaki algı bu şekilde camileri devlet yaptırıyor. İşte maaşlarımız şöyle maaş. Bize devletin, Diyanet İşleri Başkanlığına maaş ödemesinden başka hiçbir ödeneği yok. Dolayısıyla biz hep kendi yağımızla kavruluyoruz.” V10.

“Ama şimdi bizim TDV... Koskoca vakıf var arkanda. Şimdi ben yaptığım harcamaları oralara göstermek durumundayım. Ama zaman zaman da hani çok meblağlar yüksek olunca sıkıntılar belki yaşanabilir. Ama şu anda ben yaşamadım. Evet, vakıfla çalışıldığı için. Elhamdülillah.” V1.

4.2.3.2.2. Hediye- İkrâm

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde finansal sorunlar yaşıyor musunuz sorusuna verilen cevaplarda vaaz ve etkinliklerin hazırlanması sırasında 3 kadın vaiz sorun yaşadığını ifade etmiştir. Yapılan görüşmelerden anlaşılan ikramlar ve maddi kaynaklarla ilgili sınırlılıkların olduğu ve bunun etkinliklerin düzenlenmesinde sorunlara yol açtığıdır. Müftülük tarafından sağlanabilecek kaynakların kısıtlı olması, harcamaların koordinatörlerin veya diğer kişilerin kendi cebinden yapılmasını gerektirdiği anlaşılmaktadır. Bu durum da etkinliklerin düzenlenmesinde zorluklar yaşanmasına ve sorunlara neden olmaktadır.



Şekil: 4. 17 Hediye- İkrâm Ait Belge Kodları

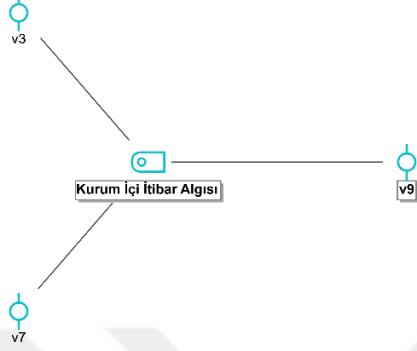
“Salon ayarlanması konusunda olmuyor. Onun dışında şey olabiliyor. Kongresinde ama şey olabiliyor. Yani bir konferansta bir konuşmacı çağıracak olsa da aile bürosu etkinliği olarak dışarıdan bir konuşmacı olsa bir hediye takdim edilecek olsa o zamanlarda. Bir muhatap bulamıyoruz. O zamanlarda sorun yaşıyoruz.” V6.

“Mevlâna Haftası dolayısıyla Mevlâna anma programı yaptık. Orada salon tuttuk. Tuttuğumuz salonda yani çok ufak bir ikram düşündük ama bu bile o büyük oldu. Yani bu tarz müftünün birebir bir gelir sağlayabileceği bir şey yok. Sonrasında bazı mesela işte şey getirdik. Mevlevi gösterisi için 2 kişi ayarlandı. Mesela onları yine bir hoca kendisi onun ücretini karşıladı. Yani bu tarz şeylerde maalesef bir şeyimiz yok.” V8.

“Biz onları hep cebinizden harcıyoruz. Özellikle koordinatörler mesela okula gideceğiz tamam mı? Çocuklara bir ikramlık konusunda... Çok bunlar... Hep bizim cebimizden harcanıyor.” V7.

4.2.3.3. Kurum İçi İtibar Algısı

Kadın vaizler, çalıştıkları kurumdaki müftülük ve idari birimde yaşadıkları sorunları ve duygularını ifade etmişlerdir. Bu sorunlar arasında değer kaybı, önemsizleştirme, ilgisizlik ve umursamazlık gibi tutumlar yer almaktadır. Bu tür sorunlar, kadın vaizlerin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir ve çeşitli sorunlara yol açabilir.



Şekil: 4. 18 Kurum İçi İtibar Algısına Ait Belge Kodları

“Sorunu daha çok idari kısımda sorumlu olanlarla yaşıyorum. Bizim sahadaki çalışmalarımız çok emek isteyen ince işçilik gerektiren ve bedenen de çok gezmemizden kaynaklanan bir iş, yorucu olan bir tempoyla çalışıyoruz. Bu çalışmaların değersizleştirilerek önemsizleştirilmesi, bunun her yerde dile getirilmesi, seminere gittiğiniz Kuran kursu öğreticisine ilgili müdürün “şişirmeyin şunu” sözlerini duymanıza rağmen halkın ihtiyacına koşma inancım, lojman verilmesinin sürekli başa kakılarak daha çok çalışacaksınız söylemleri, görevlendirme gereği gittiğim denetime attığım imzanın tahakküm ve kontrol edici olduğu söylemi, bulunduğum ilçede vaiz kadrosunu meşgul ediyorsun gibi insan onuruna haysiyetine yakışmayan tutumlar karşısında yine de dengede durup çalışmaya çalışıyorum.” V3.

“Bir şablon var hocam yani. Vaiz haftada iki defa üç defa geliyor. Çünkü bunun dışında ne yaptığımızdan haberi yok. O yüzden gelince de başıma dert açma gibi bir bakışla karşılaşıyoruz. Geliyorsun kırk yılda bir isteklerin bitmiyor. Havası oluyor sanki” V7.

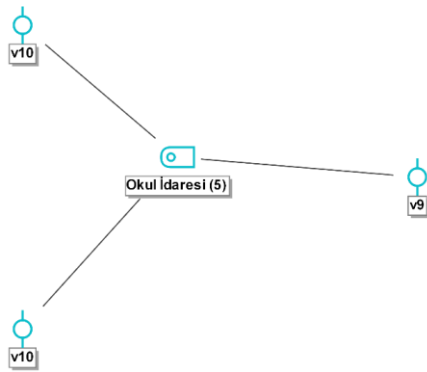
“Yani müftülükte yeri geldiği zaman kendi çöpünüzü kendiniz işte ADRB bürosunda o çöpü de kendiniz dökeceksiniz hocam denildiğini, yani bir bardak çay istemeye çekindiğimizi de biliyor yeri geldiği zaman. Çünkü

yüksünüyor insanlar. Bilmiyorum bayan olmanın getirdiği bir şeyden mi kaynaklanıyor? Vaiz olarak. Yoksa vaizlik mesleği alelade bir şey mi? Bunlar da ne yapıyor ki” V9.

“İletişimde olması gereken işyeri resmî dilin yerine argo, mahalli ifadeler gibi makama ve ilme yakışmayan şeylere de ara ara tanık olmaktadır. Bu tutum sadece söylemlerle sınırlı kalmayıp eylemlerle de kendini göstermektedir. ...Şube müdürlerinin vaizlere olan baskıcı, aşağılayıcı, kontrol edici, engelleyici, incitici tutumları” V3.

4.2.3.4. Okul İdaresi

Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler sırasında “Cami içi ve cami dışı etkinlikleriniz sırasında sorunlar yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bunlar nelerdir?” sorularına 3 kadın vaizimiz çalıştıkları okullarla sorun yaşadıklarını ifade etmiştir. Kadın vaizler, cami dışında yapılan etkinliklerde okul müdürleriyle yaşanan sorunlara ve bürokratik engeller olduğuna dair vurgu yapmıştır. Bu görüşmelerden anlaşılan, okul müdürleriyle yapılan protokollerin gerektirdiği etkinliklerde bazı sorunlar yaşandığıdır. Okul müdürlerinin ilgisizlik, isteksizlik ve engellemeleri, kadın vaizlerin faaliyetlerini gerçekleştirmesini zorlaştırmaktadır. Bürokratik işlemlerin zaman alması ve okul yönetimleriyle ilişkilerin zayıf olması da bu sorunları tetikleyen faktörler arasındadır. Ancak bazı okullarda memnuniyet duyulan etkinliklerin olduğu da belirtilmektedir.



Şekil: 4. 19 Okul İdaresine Ait Belge Kodları

“Cami dışı etkinliklerimizde örneğin işte Millî Eğitim Bakanlığıyla bizim bir şeyimiz var, protokolümüz var. Bir gençlik çalışmaları etkinliği bağlamında oralarda çeşitli Millî Eğitim okullarının bünyesinde gençlerle bir araya gelip

çeşitli başlıklarda konuşmalar, etkinlikler yapabilmek. Yapmak daha doğrusu görevlerimiz arasında tanımlanmış. Ancak okul müdürlerinin bu noktada çok şey böyle. Uzak durduklarını, doğrudan itiraz edemeselerdi acaba nasıl yaparım da bunu yapmam. Bu fuar etkinliğinde bir cevapta bulunulmaması gibi bir sıkıntı yaşadığımız oldu. Okul müdürleriyle ilişki, yani okullardaki söz konusu hani faaliyetlerimizi gerçekleştirmedik. Bir engelle karşılaştığımız oluyor.” V4s

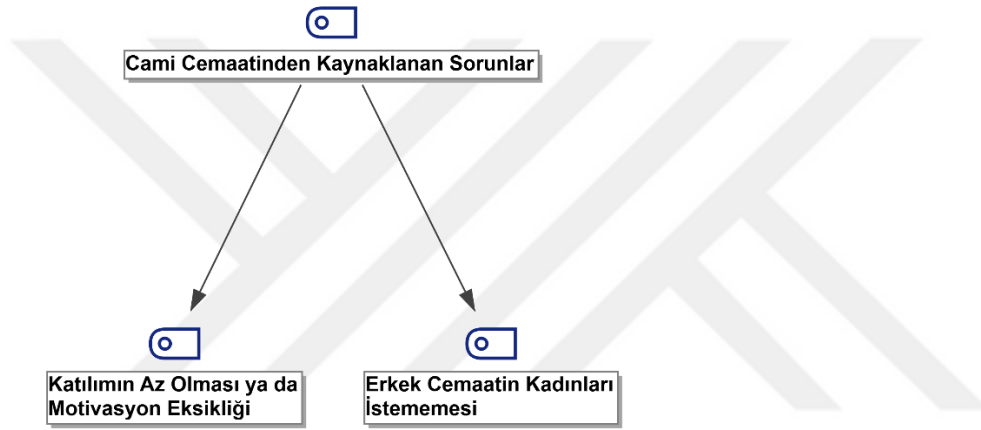
“Okul müdürü olsun fark etmiyor. Ama biz bunu okul müdürlerinde daha çok görüyoruz. Okullarda bizim “Değerler Eğitimi” altında seminerler vermeye gidiyoruz. Genelde işte dersini boşaltabilecek bir iki öğretmenden bir iki sınıf veriyorlar. Gittiğimizde müdür yerinde olmayabiliyor. Gittiğimizde ya oraya gideceğimizden o gün o saatte, müdür yardımcısının haberi olmayabiliyor. Ama bizden bunu siz talep ettiniz ya da Milli Eğitimle İlçe Milli Eğitimle Müftülüğün imzalamış olduğu bir protokol var. Bu protokolden haberdarlar. Buna rağmen ilgisiz ve alakasız hani sizin burada ne işiniz var diyorlar.” V10

“Genelde biz bürokraside zorluk yaşıyoruz. Yani bir okula gideceğimiz zaman tabi ki elinizi kolunuzu sallayarak okula gidemiyorsunuz. Neden? Çünkü birtakım bürokratik işlemler gerekiyor. Yani onların istek yapacakları yazılar imzalanacak vesaire. Bir de genelde ben şey bütün arkadaşların gözlemlediği bir şeyi söyleyeyim- Bu Kur'an kursu hocalarımızın da gözlemlediği bir şey- Özellikle imam hatip liselerine gittiğimiz zaman çok farklı tablolarla karşılaşabiliyoruz. Yani bir diyanet personeli oraya gittiği zaman yani nereden geldin gibisinden böyle sevimsiz, hoş olmayan birtakım tavırlarla karşılaşabiliyoruz okul müdürleri tarafından. Yani öğrencileri böyle isteksizce şey işte aman sizinle de protokol imzaladık işte, ne yapalım çağırıyoruz gibi bir takım. İsteksiz tavırlarla karşılaşabiliyoruz. Halbuki öğrencilere baktığımız zaman çocuklar pırıl pırıl ve bazı şeylere açlar. Onları doyurmak için o hususta gelmişsiniz, hazırlıklarınızı yapmışsınız. Belki kaç tane kitap karıştırmışsınız, o konuyla ilgili. Sizdeki aşkı ve şevki maalesef bunlar biraz zedeliyor, karşıdakinin tavrını görünce. Bunun tersi olan yerlerde var mı? Var tabii ki. Yani memnuniyet duyan okullarımız var. Ama bu gibi memnuniyetsiz yerler de

görmüyor değiliz. Yani farklı bir mecradan farklı bir kurumdan gelen bir memurun karşılanmasıyla Diyanet İşleri Başkanlığının oraya göndermiş olduğu bir vaizin karşılanması arasında çok büyük fark var. Hatta uçurumlar olabiliyor.” V9.

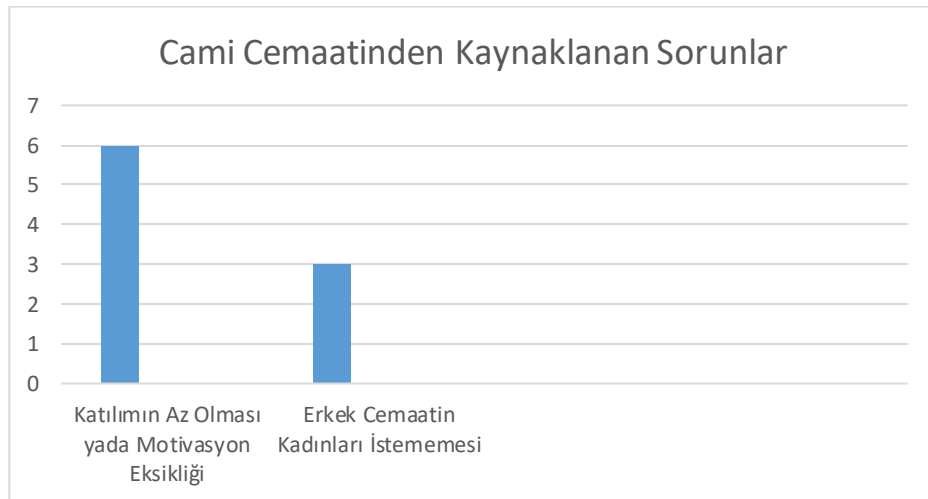
4.2.4. Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Bulgular

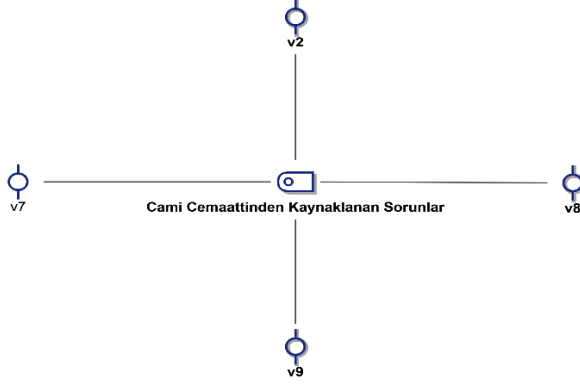
Cami cemaatinden kaynaklanan sorunlara ait 2 kod belirlenmiştir. Bu kodlar kadınların camiye katılımın az olması ya da motivasyon eksikliği ve erkek cemaatin kadınları istememesi şeklindedir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekiller aşağıdadır.



Şekil: 4. 20 Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli

Tablo 4. 10 Dinî Grup ya da Cemaatten Kaynaklanan Sorunlara Ait Sütun Grafik





Şekil: 4. 21 Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Belge Kodları

Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler sırasında anlaşılan, kadın vaizlerin toplumun farklı kesimlerine ulaşma konusundaki zorluklar, belirli toplumsal gruplara yönelik çalışma ihtiyacı üzerinde durulmaktadır. Hitap ettikleri kitlenin homojen olmaması, kaynaklı farklı toplumsal gruplarla ve öğrencilerle çalışma sürecinde karşılaşılan zorluklar, ekonomik durum, kültürel çeşitlilik, eğitim düzeyi ve ihtiyaçlara yönelik hizmet verme ihtiyacı üzerinde durulmaktadır. Vaizlerin bu farklılıkları anlamaya çalışması, ihtiyaçları karşılamak için çaba sarf etmeleri ve eğitim düzeyini artırmaya yönelik çalışmalar yapmaları önemlidir. Alevi toplumuyla iletişimde olumsuz ön yargıların ve dinsizlik algısının düzeltilmesi ve bu toplumla daha iyi bir diyalog kurulması gerektiği ifade edilmiştir.

“Evet, yani bizim mesela bölgemiz farklı farklı bölümlerden yani insan gruplarından oluşuyor. Bu ekonomik yönden olur, bu yaş grubundan olur. Her açıdan... Sarıyer çok kozmopolit bir yer, çok zenginler de var mesela. Fakirler de var. Mesela diyelim ki Romanlar da var, ne bileyim? Diyelim ki başka grup yani var mesela kültür olarak işte dediğim gibi az önce söylediğim yere geliriz. Yine herkesi tanımak gerekiyor. Yani kültürel olarak sosyal olarak mesela köylerimiz var. Bizim bildiğimiz Karadeniz’de köye gitmiş zannedersiniz.” V2.

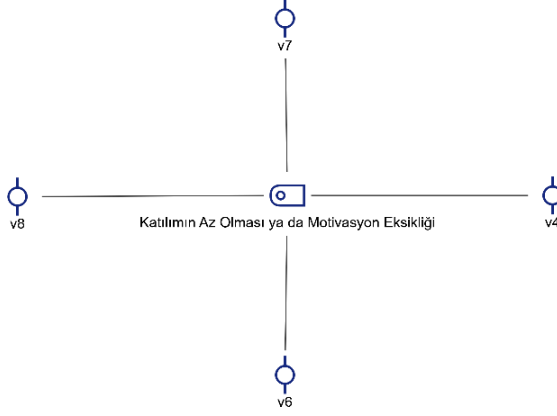
“Öncelikle cami ve Kuran kursuna gelenlerin içinden mali durumu iyi olmayanlar olabiliyor. Onların sizden beklentileri ya da talepleri olabiliyor veya sizin onlarda gördüğünüz ama onların kendilerinde fark edemedikleri ihtiyaçlar oluyor. Bazen bir gencin kitap ya da kurs talebi, bazen elbise bazen gıda, bazen tedavi, bazen sosyal hizmet” V8.

“Sultangazi, Alevî yoğun. Nüfusun yoğunluğu olduğu bir bölge. Ona göre otobüse bindiğim zaman ben vaizim dediğim zaman. Onlardan ben çok negatif bir şey almadım ama karşılaştığım arkadaşlarımız oldu mesela. Falanca yere gidelim. Orada cemaat kuramazsınız. Hep Alevi'dir mesela diyor. Camiye gelmez diyor. ... Aleviler de Müslüman. Yani her ne kadar dinî Sünniler gibi yaşayamıyor olsa bile bunlar sonuçta Müslümandır. Bu dinin dairesi içerisindedir. Sen rahatlıkla bunlarla iletişime geçebilirsin. Kadın o kadar mutlu oldu ki ben ilk defa dedi bir hocanın ağzından böyle bir şey duyuyorum demişti bana.” V7.

“Kur'an kurslarının faaliyette olduğu yerlerde çok değişik kitleler var. Yani romanlardan tutun yani doğulu vatandaşlarımız her yerde var. Ama işte bilgidен yoksun kalmış hanımlar oluyor. Yani okuma yazmaya gönderilmemiş, okutturulmamış. Birileri tarafından efendim birtakım baskılara maruz kalmış hanımlar oluşturabiliyorlar. Roman vatandaşlar bu kitleyi oluşturabiliyorlar. O yüzden orada mesela bu tespiti yapmış hoca hanım. Kur'an kursundaki ve diyor ki hocam sen şunları, şunları anlatsan çok daha faydalı olur. Bizi yönlendiriyorlar Allah razı olsun.” V9.

4.2.4.1. Katılımın Az Olması Ya da Motivasyon Eksikliği

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerden, camiye gelme alışkanlıkları, cemaatin değişkenliği, kadınların camiye katılımı konusundaki engeller ve hava koşullarının görevlerini yapmadaki etkisi dikkat çekmektedir. Hanımların camiye katılımını artırmak, camileri daha kapsayıcı hale getirmek ve cemaatin sürekliliğini sağlamak için çeşitli önlemler alınması gerekmektedir. Bunlar arasında kadınların rahatlıkla katılabileceği mekânların oluşturulması, vaizlerin sözünde durması, fiziksel engellerin giderilmesi ve hava koşullarına uygun tedbirlerin alınması yer almaktadır.



Şekil: 4. 22 Katılımın Az Olması ya da motivasyon eksikliğine Dair Belge Kodları

“Hanımların camiye gelme alışkanlığı çok yok. Bizim kültürümüzde bu böyle yerleşmiş. Dolayısıyla bu aslında beni en üzen şeylerden birisidir. Daha hani camisinin içini dolduran şekilde o kapsayıcılık biraz daha fazla keşke olsa. Kapıları kilitlenmeyen, içerinin daha kadınla, çocukla, farklı programlarla buluşabildiği mekânlar olması. Ha, çok şükür ben Fatih'teyim, evet. Selatin camilerinin bol olduğu yerdeyim. Bu anlamda benim bir sıkıntım olmuyor” V4.

“Hazırladığımızı camilerle ve dediğimiz gibi bir cemaat oluşmuyor. Neden? Çünkü ya ev hanımlarının evden dışarı çıkmaya pek alışkın olmamaları, camiye gitmeye alışkın olmamaları... Ne görecekler, nasıl bir şeyle karşılaşacaklar? Pek görmedikleri için, bilen hanımlar tercih ediyorlar. Geliyorlar ama bilmeyenler için. Bilenler için eğlenceli bir ortam.” V6.

“Şimdi Ankara'dan bir görev geliyor. Gidemeyince halk arasında şey olur, bir şey var: Vaiz sözünde durmadı, geliyor ve bir büyük bir aşkla başlıyorlar ama görev kesintiye uğruyor. O zaman iş kollarımızın fazlalığından, farklılığından kaynaklanan bir şey. E, stabil başlamak istiyorsun çünkü hocam cemaat kesinlikle neye benziyor biliyor musunuz? Bunu hep söylerlerdi. Yaşayarak öğrendim. Tavuğunun folluktaki bir yumurtasının yerini bildiği düzenli bir şekilde yumurtlar. Ama folluğun yerini değiştirdiğin zaman o tavuk kesinlikle oraya bir daha geri gelmiyor. Bizim cemaat de öyle bir defa sözünü yerine getirmede kesinlikle o cemaati bir daha toplayamıyorsun. O anlamda cemaat negatif olarak sana göre düşük vaiz zaten sözünde durmadı, bizi yarı yolda bıraktı gibi, bu kadar yapabilir, yine bizi yarı yolda bıraktığı gibi.

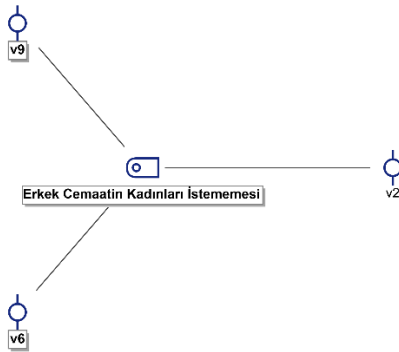
...Kadınlar büyük kadınlar tarafından sohbet yapalım, çocuklar geliyor ya da diyor ki ben gelemeyeceğim çünkü ben merdiven çıkamam diyor mesela. O da dolaylı olarak beni etkiliyor. Cemaatinin azalmasına sebep oluyor.” V7.

“Bir de işte bir yaklaşık bir senedir aynı camiye devam ettiniz, vaazımız var orada. Sürekli gelen katılımcılar var, onlarla yapabiliyorum. Onun dışında çok değişiyor. Yani bir kere gördüğüm insanı bazen daha görmüyorum bile. Bazen sokaklarda hocam diyorlar, ben tanıyamıyorum tabii ki o kalabalığın içerisinde.” V8.

“Vallahi en çok yaşadığımız problemi söyleyeyim. Kış aylarında özellikle il müftülüğü tarafından yapılan görevlendirmeler de camilere gittiğimiz zaman buz gibi camiler. Hakikaten cemaat de fazla olmuyor. Yani görevlendirmeler genelde şöyle söyleyeyim. Cemaatin çok fazla olmadığı yerlere yapılıyor.” V9.

4.2.4.2. Erkek Cemaatin Kadınları İstememesi

Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler esnasında “Cami içi etkinlikleriniz sırasında sorun yaşıyor musunuz, yaşıyorsanız bunlar nelerdir?” sorusuna gelen cevaplardan anlaşılan cami ortamında bazı sorunlar ve rahatsızlıklar yaşandığı ifade edilmiş, özellikle erkeklerin tepkileri ve kadınlar için uygun bir ortamın oluşturulmaması gibi sorunlar öne çıkmıştır.



Şekil: 4. 23 Erkek Cemaatin Kadınları İstememesine Dair Belge Kodları

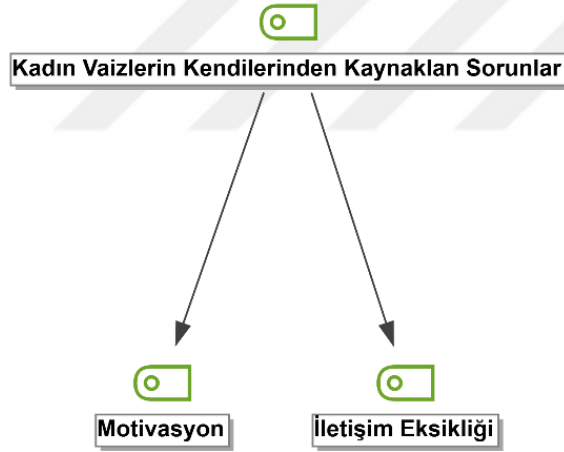
“Camilerde vaaz yapacağımız zaman erkeklerin bazılarının rahatsız olması, o konudan haberleri olmayınca içeri girip çıkması işte. Nereden çıktı bu şimdi? Diye tepkileri oluyor tabii. O da birkaç kişi aslında çok değil ama olur öyle şeyler olabiliyor. O da yanlışlıkla da oluyor. Böyle sorunlar olabiliyor.” V6.

“Kadınlar için gerekli ortam hazırlanmıyor. Erkekler yani cami görevlisi olsun, cemaat tarafından olsun. Yani kadınların olduğu yerde ben sohbet yapmayacağım. Benim caminin ana bölümünde, erkeklerin namaz kıldığı yerde sohbet yapmam gerekiyor ki geniş bir kitle olsun. Hem erkeklerin namaz kıldığı yeri hanımlar da görsün değil mi?” V9.

“Soğuk olur genelde vaizlerin vaaz ettiği mekânlar ve kesinlikle ses problemi olur. Ben bu mekânı soğukluğundan ve ses probleminden o kadar bıktım ki artık ben caminin ana mekânlarını terk ettim. Bir de dedeleri bastonları problemi olur.” V2.

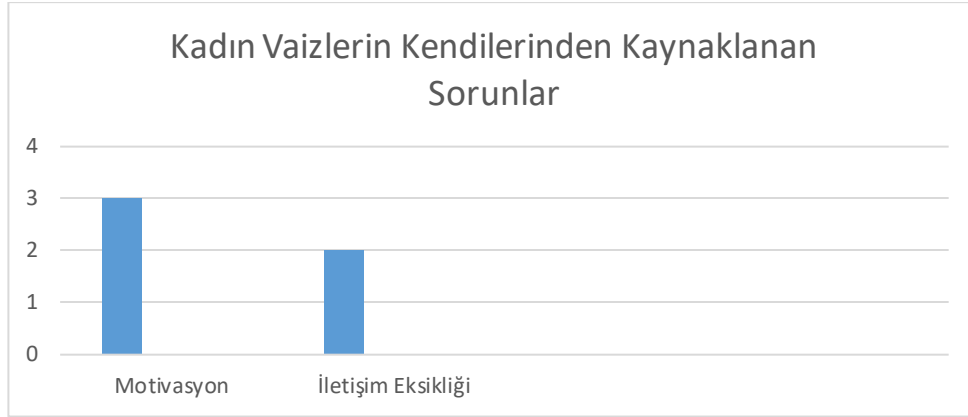
4.2.5. Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara Dair Bulgular

Kadın vaizlerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar başlığı altında 2 kod belirlendiği görülmüştür. Bu kodlar sırasıyla kadın vaizlerin motivelerini kaybetmesi ve iletişim eksikliği şeklindedir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekil aşağıdadır.



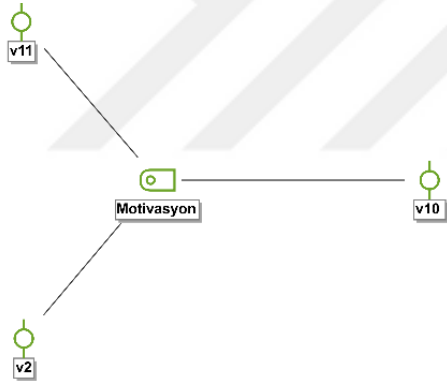
Şekil: 4. 24 Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli

Tablo 4. 11 Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunlara Ait Sütun Grafik



4.2.5.1. Motivasyon

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerden anlaşıldığı üzere bazı durumlarda motivasyon eksikliği, işlerini layıkıyla yapmanın önemli olduğu ve insanların bu konuda değer vermesi gerektiği vurgulanmaktadır.



Şekil: 4. 25 Motivasyona Ait Belge Kodları

“Çalışıyor görünen var. Dolayısıyla çalışana bütün yükler yüklenebiliyor. Çalışmak istemeyene de zorla bir şeyi asla yaptırılmıyorsunuz. Çünkü diyor ki benim sınırim bu kadar. Ya da benim işte ben yaptım yani. Ben artık buradan sonrasına karışmıyorum. Ya da uzaktan gelen oluyor mesela başka bir yerde oturup da gelen oluyor. Ben zaten işte şöyle gidip geliyorum. Bunu da yapamam. Şeklinde çok çok çok fazla var.” V10.

“Yani dolayısıyla eğer gerçekten hakkını veriyorsanız, yaptığınız işin ve insanlar buna değer verir. Cemaatim de öyle. Sizler de öylesiniz. Yani

biliyorlar ki hoca boşu boşuna konuşmaz. Boşu boşuna bir şeyi görev vermez, bir şey rica ediyorsa bunun altında kesin bir şey vardı. Bu güven, cidden çok kolay kazanılır çok kolay kaybedilir. Dolayısıyla bu soru ben hiçbir sorun yaşamadım yaşadığım sorunu birebir kendim çözdüm.” V2.

“Şurada kaç saat kalsam bana dokunmaz gönüllülük esası benim için. Çok önemli ama zannediyorum vaiz arkadaşlardan da zaman zaman ben kendim de mesela fahri vaizlik yaparken şurada şu olsun diye yapılıyorsa çok can sıkıcı, aslında hiç benim konum değil ya da Allah’a şükür öyle bir cemaatle karşılaşmadım ama cezaevleri de dâhil. Yani eğer öyle giden ya da gitmek zorunda kalan arkadaşlar varsa gerçekten işkence diyorum. Yani olmamanız gereken dinî düşündüğünüz bir yerde iseniz yandınız bence isterse 15 dakika tutsunlar beni çok fena olur yani.” V11.

4.2.5.2. İletişim Eksikliği

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerden anlaşılan bazı kadın vaizlerin iletişim becerilerinin zayıf olması sebebiyle müftü ya da amirleriyle zorluklar yaşaya bildikleri şekildedir.



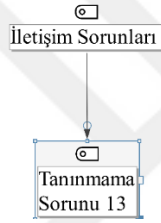
Şekil: 4. 26 İletişim Eksikliği Ait Belge Kodları

“Üst perdeden konuşursan evet biz müftü yardımcısı konumundayız. İlçelerde müftülerin yardımcısı konumundayız. Ama ben bunu hani ben amirim, sen de şu sen şöylesin. Söylemesem de bunu hissettirsem karşıdaki bana dönüşü normal olmayacak. İnsani çerçevede onun görevi o. Benim görevim bu Ben ondan insani çerçevede hocam şu şu şu işi yapmayı düşünüyoruz. Sizin caminizde yapmayı uygun gördük, ne dersiniz, şeklinde bir soru sorup cevabını aldığımızda, o zaten sonuna kadar kapıları açıyor. Mesela ben en son bir gençlik merkezimizde program düzenledim, Kur'an kursu hocalarıma, kahvaltı programı düzenledim. Hep bana şöyle söylediler. O gelişim merkezinin hocası çok... Şöyle geri dönmüyor. Aramalara geri dönmüyor. Şöyle yapıyor. Allah Allah! Neden dedim acaba bu? Başka arkadaşlarımdan da duydum bunu aynı zamanda. Önce Müftüme söyledim. Yani o hiyerarşi çok önemli. Müftü Bey

söyledi. Müftüm aradı. Sonrasında ertesi gün ben tekrar hocam , böyle arkadaşım gelmiş, kapıyı açabilir misiniz, şeklinde söyledik. Sonunda mekânını kullandık. Teşekkür ettik. Dediğinizde o zaten şöyle bir geri dönüş oldu bize: Hocam ne zaman isterseniz, burada program yapabilirsiniz. Kapılar size sonsuza kadar açık. Üslup çok önemli. Yani el öpmekle ağız kirlenmez diye atalarımızın bir sözü var: İlk başta gönül kazanacağız. Benim her zamanki şeyim, bu üslubum, yöntemim, anlayışım, algım ve uygulamam bu şekilde” V10.

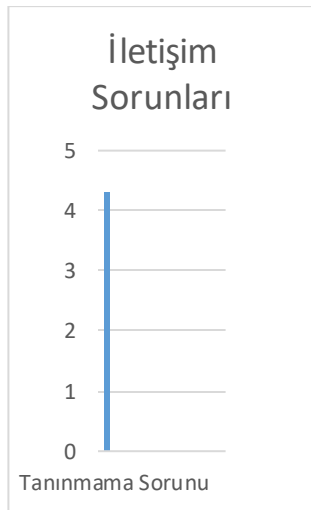
4.2.6. İletişim Sorunları

İletişim sorunlarına dair tek kod belirlenmiştir. Bu kadın vaizlerin tanınmaması şeklindedir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekil aşağıdadır.



Şekil: 4. 27 İletişim Sorunlarına Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli

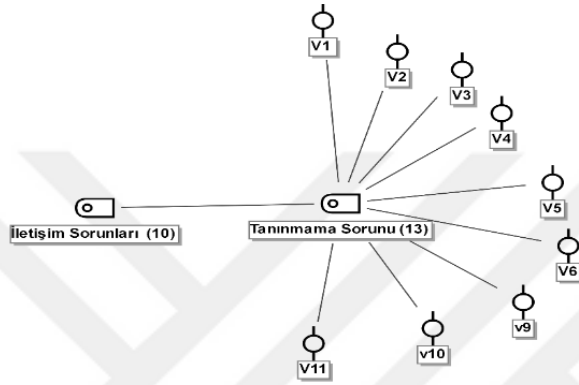
Tablo 4. 12 İletişim Sorunlarına Ait Kod Sütun Grafik



4.2.6.1. Tanınmama Sorunu

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde vaizlik mesleğinin toplumda genel olarak bilinmediği ve tanınmadığı ifade edilmektedir. Bu nedenle vaizlerin kendilerini sürekli

tanıtmak zorunda kaldıkları ve insanların ne yaptıklarını ve nerede olduklarını sorduğu belirtilmektedir. Özellikle kadın vaizlerin toplumda daha az tanındığı ve saygınlıklarının sınırlı olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle sürekli vaizler kendilerini açıklama ihtiyacı hissedildiği vurgulanmaktadır. Tanınmamalarının sebepleri arasında mesleğin yeterince bilinmemesi, kadınların bu mesleği yapabileceği fikrinin akla gelmemesi ve toplumun genel algısı yer almaktadır. Ayrıca mesleğin tanınması ve saygınlığının artması için daha fazla bilgilendirme ve tanıtım yapılması gerektiği anlaşılmaktadır.



Şekil: 4. 28 Tanınmama Sorununa Ait Belge Kodları

“İkinci bir cümle hep geliyor: Ne yapıyorsunuz siz diye? Hani nerede oturursunuz? Gelsek sizi müftülükte bulabilir miyiz? Tanınmıyor. Tanıtılması da gerekir ya da biz bu konuda şey kalıyoruz, sessiz kalıyoruz. Bunlar yapılmalı.” V11.

“Tanınmıyor. Evet ama hoca ismi, hoca sohbet eden ama vaiz nedir, hangi alanlara gider, okullara gider mi, Milli Eğitim’ e ve detaylarında değil biliyorlar ki vaaz sohbet eden vaaz eden o kadar bilgileri var. Yani tam bir tanım değil bu.” V1.

“Evet kesinlikle yüzde yüz hiç kimse tanımıyor. Sürekli kendimi anlatmak zorunda kalıyorum.” V2.

“Diyabetin kadın vaizi şeklinde tanınmasa da vaizlik kavramına alışkın. Böyle bir durumda ben bulduğunuzda. Tamam. Zaten hoca. Yani. Vaizlik deyince ayrıca vaiz diye anlatmıyoruz. Hocam, Hoca diye geçiyor” V4.

“Vaizlik aslında çok güzel ve saygın bir meslek. Ama şöyle bir şey var, toplumda çok da kıymetli bir meslek olarak bilinmiyor. Yani sokaktan geçsen öğretmenim desem daha çok değer görürsün. Çünkü vaiz deyince kimse vaizin ne olduğunu bilmiyor. Dolayısıyla karşıdaki sizin birikiminizin farkında değil yani. Hani bu anlamda çok da toplumda bence çok da saygın bir yeri yok.” V5.

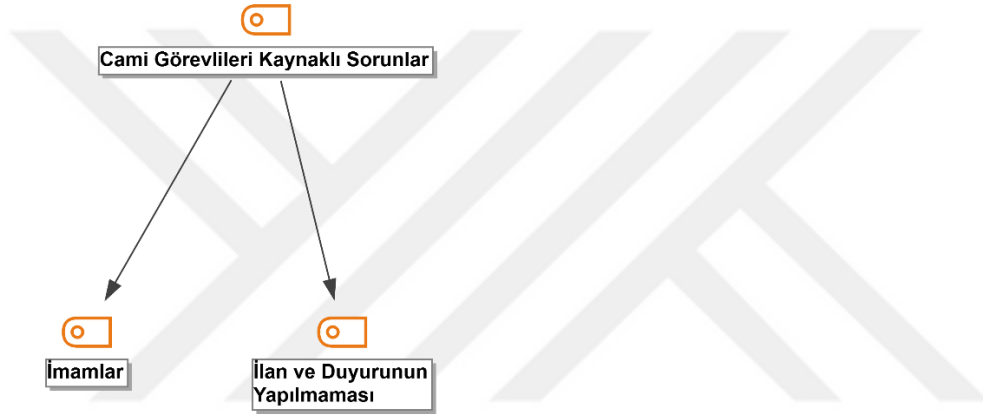
“Çok fazla bilinmiyordu ben başladığımda yani bir de kadın olunca kadınların böyle bir iş yapabileceğini çok akla gelmiyordu. Evet. Saygınlık açısından. E toplum nezdinde saygınlığı ayrı bir de müftülükte saygınlığı ayrı çaplı! Evet, şimdi ilahiyat mezunu olduğumuzu bilenler tarafından iyi karşılanıyoruz ama tabii. Peki diğer okumamış hanımlar açısından ama iyi karşılanmıyoruz. Erkekler tarafında dışarıda çok iyi karşılanmıyoruz. Yani hanım abla şeklinde karşılaşabiliyoruz. ...Yani ben anlatmaktan vazgeçtim bir süre sonra. Bazen ilk başlarda karşılaştığım için böyle sorularla. E, Artık işte Diyanet işleri personeli gibi ve ilahiyat mezunu, Kuran kursu hocası gibi bir şey gibi anlatmaya çalışıyorum” V6.

“Sanki, yani vaiz deyince böyle aman vaizin ne olduğunu da gerçi pek bilmiyorlar ama toplumda. Bir sorunuz da daha vardı onunla bağlantılı değerlendirmeniz neydi? Şimdi bir farklı ortama girdiğimiz zaman işte ne iş yapıyorsun, sen denildiği zaman ben işte ne vaizim ilçe vaiziyim denildiği zaman şöyle bir duraksıyor millet, yani acaba vaiz neymiş ki? Açıkçası ben açıklama ihtiyacı hissetmiyorum. İşte vaiz şunu yapar. Yani böyle bir şeyin içerisine girmiyorum. Merak eden, internette her şeyi öğrendikleri gibi açsınlar, öğrensinler. Vaiz neymiş, ne iş yaparmış? Dolayısıyla şimdi şeyde bir tıp fakültesi okuyan kişi işte bölümün hangisi deyince böyle acayip bir işte falan diyorlar. Ha, bütününe ne olduğunu bilmiyorlar ama işte adı tıp fakültesidir. Kesin böyle iyi bir şeydir orası falan. Ama işte siz vaizim dediğiniz zaman işte ilahiyat fakültesini bitirdim falan dediğiniz zaman. Böyle işte. Ne bileyim alelade acaba vaiz kim ki vaiz ne iş yapar ki? Hani eskiden Kur'an kursu öğreticisiydim diyorum da bir şekilde hani öğreteceğim. Bir şey öğretiyor yani. Baba vaiz ne yapıyor acaba gibi bir düşünce oluyor. Ben sadece bunu söylüyorum. Açıklama gereği duymuyorum. Merak edenler araştırsınlar diye

yani bu şekilde oluyor. Yani insanlar vaizin ne olduğunu açıkçası bilmiyorlar. Sohbet hocası diyenler falan oluyor. Açıklama bu.” V9.

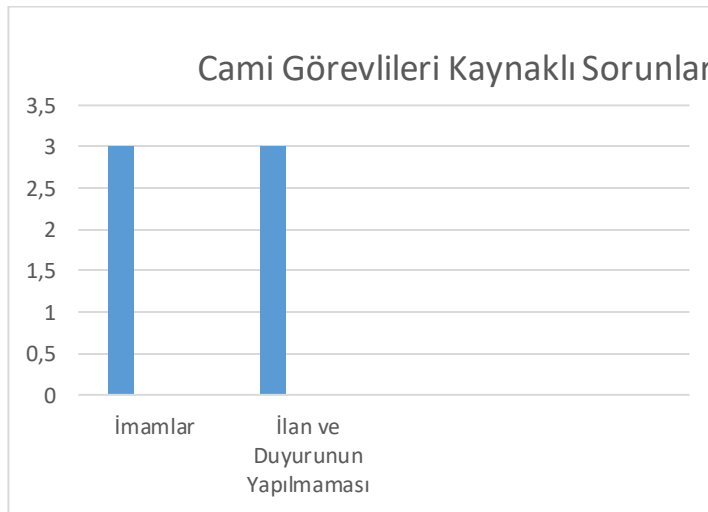
4.2.7. Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlara Dair Bulgular

Cami görevlileri kaynaklı 2 kod belirlenmiştir. Bu kodlar ilan ve duyurunun yapılmaması ve imamlar şeklinde belirlenmiştir. Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler sırasında, kadınlar için vaaz ve sohbet ortamlarının yeterince hazırlanmadığı ve kadınların cami içinde erkeklerin namaz kıldığı bölümlerde vaazlar için yeterince yararlanmadığı şeklindedir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekiller aşağıdadır.



Şekil: 4. 29 Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli

Tablo 4. 13 Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlara Ait Sütün Grafik



Şekil: 4. 30 Cami Görevlileri Kaynaklı Sorunlara Ait Belge Kodları

“Kadınlar için gerekli ortam hazırlanmıyor. Erkekler yani cami görevli olsun, cemaat tarafından olsun... Yani kadınların olduğu yerde ben sohbet yapmayacağım. Benim caminin ana bölümünde erkeklerin namaz kıldığı yerde sohbet yapmam gerekiyor ki geniş bir kitle olsun. Hem erkek erkeklerin namaz kıldığı yeri hanımlar da görsün değil mi? Yani bir camisiyse burası. Eğer burası insanların hayırlarıyla yapılmışsa orada o bayanların da katkısı var; maddi ya da manevi. Ama o caminin içerisinde o kadın da gelmek zorunda ve sizin buna müsaade etmeniz gerek. Ama maalesef ne cemaatten ne efendim işte dernek başkanı ne de efendim orada görevli olan hoca efendiler bunu sağlamıyorlar. Yani demiyorlar ki şu saat bugün şu saatlerle şu saatler arasında camiye girilmeyecek. Cami kapısının önünde oturulmayacak. Çünkü hanımların günü bugün.” V9.

“İmam, müezzin gibi kadrolar artık gençleşiyor. Güncel dile ve güncel iletişim tarzlarına vakıf olan nesillerle çalışmak işleri kolaylaştırıyor. Ancak çalışmak zorunda olduğunuz müdürlük iletişim kuracağınız bu makamlara olumlu ya da olumsuz olarak etki edebiliyor. İletişim kurmaya çekindiğim, kurduğum cümlelerin nerede nasıl kullanılacağını bilemediğim ve artık kaygının korkuya dönüştüğü bir zemine doğru yol alıyor.” V3.

4.2.7.1. İlan ve Duyurunun Yapılmaması

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde “Cami içi vaazlarınız sırasında sorunlar yaşıyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplardan anlaşılan, cemaatin çağrılmasıyla ilgili konular, duyuruların etkili bir şekilde yapılması ve camilerdeki bazı sorunlar ifade edilmektedir. Cami hazırlıkları, duyuruların etkili bir şekilde yapılması, görevlendirmelerin düzenlenmesi ve camilerdeki bazı sorunlar gibi konulara odaklanılmıştır. Hazırlık süreçlerinin zorlukları ve iletişim eksiklikleri gibi konular üzerinde durulmuştur.

“Programın saatinin belirlenmesi, caminin hazırlanması, cemaatin çağrılmasını bunlar. Bence ilk konum için de kolay bir şey değil. Etraftakiler

üstünde kolay bir şey değil yani duyuruların yapılması. Kolay olmuyor. Dönüşler de buna göre çok... Ya yoğun ve katılım olmuyor. Örneğin bu bir sorun oluyor mesela. Evet, cami dışı etkinliklerimiz bir de yine işte bir programın belirlenmesine katılacakların çağrılması duyurusu afişi vesaire online, hepsiyle bizim ilgilenmemiz gerekiyor. Bu hazırlıkları Böyle işte salonunu ayarlamak, afişini ayarlamak hepsi bizim içimiz zorluk” V6.

“Mesela duyuru yapılacak. Çok takılıyor mesela, ulaşamıyoruz dediğimiz gibi ya da çok geç görülüyor, kulak da asılmıyor. Resmî duyurularımız çok gözle görülür bir yerde asılmıyor mesela. Onlar daha da belirgin hale getirilebilir. Bizim karşılaştığımız noktalardan bir tanesi.” V7.

“Yani görevlendirmeler genelde şöyle söyleyeyim: Cemaatin çok fazla olmadığı yerlere yapılıyor. Tabii ki bizim görevimiz. En ücra köşesine kadar bütün camilerde hizmet verdim. Ama artık organizasyon eksikliği mi yoksa duyuru eksikliği mi ve oranın hani düzenlenmesi noktasında bu haberleşme ve iletişim noktasındaki bir eksikten mi kaynaklanıyor bilmiyorum ama yani gittiğimiz bu camilerde genelde ısınma sorunu had safhada oluyor.” V9.

4.2.7.2. İmamlar

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, cami içi etkinlikler sırasında, imamların mikrofon kullanımı, program süresinin kısıtlılığı, görevlerini eksik veya yerine getirmeme gibi sorunlar yaşandığı belirtilmektedir. Bu tür sorunlar, camideki programların düzgün ve etkili bir şekilde yürütülmesini engelleyebilir ve cemaatin memnuniyetsizlik duymasına sebep olabilir.

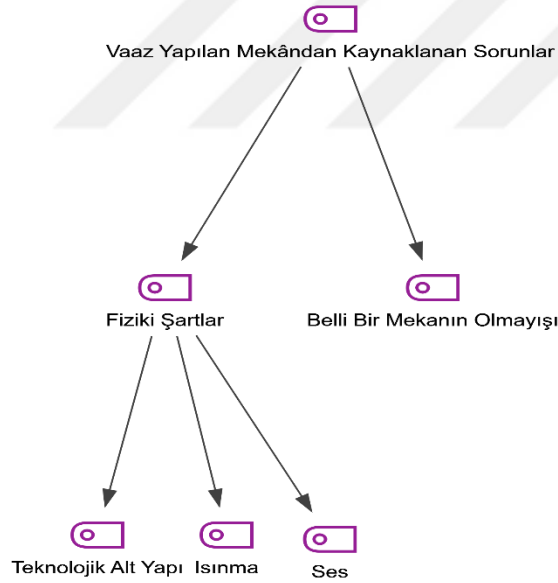
“Bir kere en sinir olduğum bir şey, caminin görevlisi tunmıyorsa ben sinir oluyorum, ciddi çalışmayı seviyorum. İnsanları tolere edebilirim, anlayışlı olabilirim ama ciddi görevini yapacaksın. Ben nereye kadar...? Sınırım nereye kadarsa oradan sonrasını da sen bana hazırlayacaksın. Atıyorum cami vaazına gittiysen, mikrofon hazırlanmadıysa, daha caminin kapısı açılmadıysa, kışsa, ısıtılmadıysa, halka duyurusu yapılmadıysa, e kardeşim sen burada ne iş yapıyordun? Ben niye boşuna geldim? Bir de bunu rapor etme alanında da çok sıkıntı oluyor, eşi oluyor. Şimdi vicdanen el vermiyorum. Şikayetçi olmayı hiç sevmiyorum. Sinir oluyorum öyle huylara. Ama bildirmen de gerekiyor bir

tarafıan. Bir daha oraya bir başkası gidebilir. Niye o hocamız tınmamış? Sınır oluyorum öyle şeylere.” V11.

“Mesela imama ulaşmaya geliyorlar. Mikrofonu becerip kullanamaz deyip mikrofonu teslim etmeyenleriyle. İşte vakit kısıtlılığı programı iki saatte sınırlayın Bir saatte sınırlayın. Namaz vakti geliyor. Bir şey yapacağız. Orada program yapacağız. Hatta kışın onlar üşüdüklerinde alt katlara iniyorlar. İnsinler oradan merkezi bize bırakırlar, programımızı yaparız, soğuşa razıyız. Orayı bize bıraksınlar.” V7.

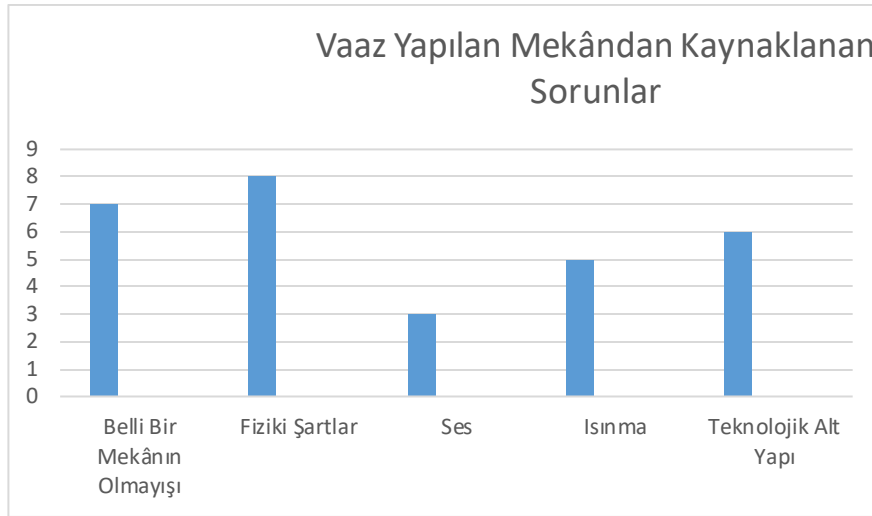
4.2.8. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlar

Kadın vaizlerin vaaz yapılan mekândan kaynaklı sorunlara dair 5 kod belirlenmiştir. Bu kodlar sırasıyla fiziki şartlar, ısınma, ses, teknolojik alt yapı ve vaizlerin belli bir yerinin olmaması şeklindedir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekiller aşağıdadır:



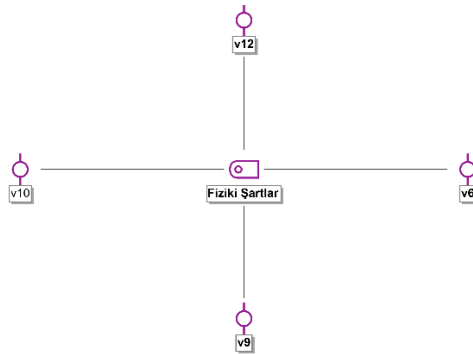
Şekil: 4. 31 Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklanan Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli

Tablo 4. 14 Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklan Sorunlara Ait Sütün Grafik



4.2.8. 1. Fiziki Şartlar

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde “Vaaz ve etkinlikleriniz sırasında mekânla ilgili sorunlar yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bunlar nelerdir?” sorusuna verilen cevaplardan anlaşılan, cami ve diğer mekânların fiziki şartlarına ilişkin sorunlar ifade edilmektedir. Bu sorunlar arasında merdiven sayısının fazla olması, zemin katlarda olması, tuvaletlerle aynı koridorda bulunması gibi yapısal sorunlar, ses ve teknolojik donanım eksiklikleri, kuran kurslarının fiziki şartlarının yetersizliği, özellikle kadınlara yönelik camilerdeki yetersizlikler ve fiziki kalitenin düşük olması gibi faktörler yer almaktadır. Bu sorunlar, cami mekânlarının kullanılabilirliğini etkileyebilir ve cemaatin memnuniyetsizliğine yol açabilir.



Şekil: 4. 32 Fiziki Şartlara Ait Belge Kodları

“Ben bir de kadınların mazereti problemleri var. O yüzden artık cami mekânlarını terk ettim. Kadınlara özel bölümü olan camilerde eğitim yapıyorum ve kültür merkezlerinde eğitim yapıyorum. Kültür merkezleri

eğitiminin avantajı şudur: ısı ve ses problemi ışık problemi olmaz. Camilerin kadınlara ait bölümü olan camilerin güzelliği de dedeler bastonla gelmez” V9.

“Merdiven çok ve cami zemin katı olması, bazen tuvaletlerin bulunduğu koridorla aynı koridorda olması, gelen cemaatin gelme iştiyakını kaçırmaktadır.....Şöyle ekseriyetle ve söz konusu mekânlarda bir ses donanımı veya teknolojik donanım imkanları zayıf oluyor, ekseriyetle öyle. O yüzden biz hani o konuşma, kendi konuşma etkinliğimiz esası, kendi becerilerimiz ile olan hani hem görüntü hem ses hem hareket bütün hepsini yine kendimizden oluşturuyoruz. Hazırlıklı gidiyorsun, hazırlıkla gidiyoruz öyle aşmaya çalışıyoruz ama teknik anlamda donanımların olması tabi ki biraz daha muhatabın kitlesi hani zihninde yer etmesi noktasında belki etkiyi artırır bilemiyoruz.” V10.

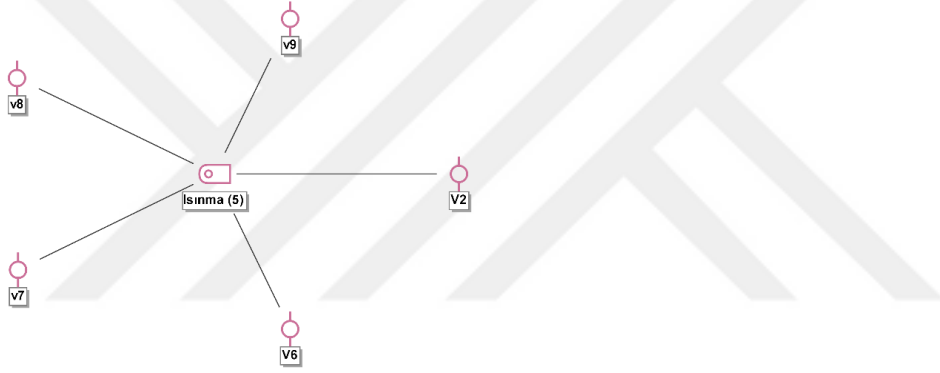
“Tabii Kur’ an kurslarının şartları yeterli değil. Ama biz buna alıştık tabii, hani alıştık ama şöyle bir şey var: Bunların da profesyonel yapılması lazım. Mesela 4-6 yaş grupları hani ben bunları mesela çok doğru bulmuyorum yani her yerden 4-6 yaş grubu açılıyor ve bunların işte biraz önce dediğim gibi fiziki şartları birçoğunun yüzde ellisinden fazlasının iyi değil. Dolayısıyla bunun açılması tarafı değilim. Yani o şartlar oluşturmadan açılmamalı. Uygun fiziki şartlar diyeceksiniz önemli mi? Tabii ki önemli. Çünkü biz Millî Eğitim Bakanlığına eş değer bir hizmet veremiyorsak bu işi yapmak çok şey değil yani. Verimli olmuyor. Değerimizi düşürüyor, kurumsal olarak değerimizi düşürüyor. Bir de merdiven altı iş yapmış oluyoruz sanki biraz da. Maalesef.” V6.

“Hanımlar burada rahat bırakılsın, rahat rahat sohbetlerini dinlesinler. Erkeklerin sıcacık yerde namaz kıldıkları gibi kadınlar da orada sıcacık bir yerde namaz kılsınlar. Ya da sıcacık bir yerde sohbet dinlesinler. Ayrı tutulmasınlar. Yani bunlar da bu vatanın evladı. Yani bunlar çok büyük problem aslında. Yani kadınlara, camilerde yeterince özen gösterilmiyor. Bu gerek dediğim gibi kadınların ana caminin ana bölümünde dinlemesi noktasında olsun, gerekse bayanların abdest alma veyahut da işte ihtiyaçlarını giderip giderme noktasında olsun namaz kıldıkları yer kadınların zaten o kadar eften püften bazı camilerde o kadar şey yapılmış ki hakikaten düşünün ben

vaizim ben bile gittiğim zaman orada nasıl bir yer burası diyorum açıkçası”
V9.

4.2.8. 2. Isınma

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde “Vaaz ve etkinlikleriniz sırasında teknik (ses, aydınlatma) ve fiziki yapıyla (ısıtma, merdiven) ilgili sorunlar yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bunlar nelerdir?” sorusuna gelen cevaplardan anlaşılan, cami mekânlarında ısınma sorunlarına dair belirtiler bulunmaktadır. Soğuk mekânlar, geç ısınma veya kapalı olma durumları, programlara katılan kişilerin rahatsızlık yaşamasına ve zorlukla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Ses donanımı veya teknolojik donanım eksiklikleriyle birlikte bu sorunlar ısınma problemlerinin yanı sıra programların ve etkinliklerin verimliliğini etkileyebilir.



Şekil: 4. 33 Isınma Ait Belge Kodları

“Soğuk olur genelde vaizlerin vaaz ettiği mekânlar.” V2.

“Camilerin geç ısınması sorunu ya da kapalı olması... İmamın haberi oluyor ya da olmuyor. Müftülük haber vereceğini söylüyor. O haber vermeyi unutmuş oluyor. Camiye gidiyoruz, kapalı oluyor. Vaaz olacak, cami kapalı. Öyle şeylerle karşılaşıyoruz da kapalı olduğu için ısınmamış ayrıca.” V6.

“Berat Gecesi'nde yaptığımız programla ilgili vakit aralarında program yaparken hocam cami çok soğuktı. O kadar çok kalabalık vardı. O yaşlı kadınlar hocam, dedi Allah'ın kelamını bırakıp gitmek gibi olmasaydı bu sohbet bu kadar dayanamazdık. O soğukta yine programın ve sizin hatırına kaldık, Allah'ın hatırına kaldık. Ama çok zor, dedi. Mesela çalışanların bunu

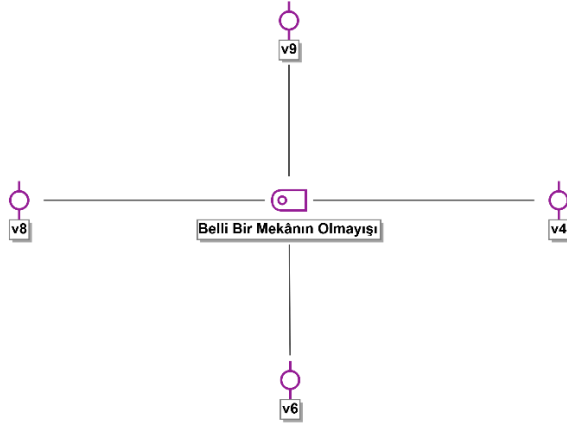
düşünmesi lazım. Buraya kadınlar gelecek, yaşlılar gelecek, çocuklar gelecek.” V7.

“Ses problemi çok fazla oluyor. Isınma probleminin hala mesela bir yıldır yaptığımız, vaaz verdiğimiz yerin ısıtma problemini aşamadık ve patik giyip gidiyoruz. Genelde patiğiniz çantanızdan eksik olmuyor. Çünkü hakikaten üşütülebiliyor. Yani kadınlarda gelirken bazıları böyle polar ince battaniye tarzı bacaklarına sarmak için getiriyorlar. Tabii ben o kadarını taşıyamıyorum yanımda, atkımı ayırmıyorum.” V8.

“Vallahi en çok yaşadığımız problemi söyleyeyim. Kış aylarında özellikle il müftülüğü tarafından yapılan görevlendirmelerde camilere gittiğimiz zaman buz gibi camiler. Hakikaten cemaat de fazla olmuyor. Yani görevlendirmeler genelde şöyle söyleyeyim. Cemaatin çok fazla olmadığı yerlere yapılıyor.” V9.

4.2.8.3. Vaizlerin Belli Bir Yerinin Olmaması

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde vaizlerin belli bir yeri olmamasının zorlukları üzerinde durulmaktadır. Mekânsızlık, vaizlerin sürekli gezen konumda olmasına, bireysel ve aile görüşmeleri için özel bir oda bulunmamasına ve aidiyet eksikliği hissine neden olmaktadır. Bu durumun hizmet sunumunu kısıtladığı ve vaizlerin belirli bir görev yeri olmamasının dezavantajlarını beraberinde getirdiği ifade edilmektedir.



Şekil: 4. 34 Vaizlerin Belli Bir Yerinin Olmamasına Ait Belge Kodu

“Belli bir mekânımız yok. Evet böyle olmak zorunda. Mesela bizim şey vardı. Aile dinî rehberlik merkezimiz vardı. Eee, Diyanetin her ilçede aile dinî rehberlik büroları var! Ondan sonra vaizler belli günlerde orada duruyor.

Bizim de merkezimiz vardı. Merkez demek daha geniş çaplı hizmetler yani, büronun daha da böyle yelpazeyi açması demek. Hafta da 300 kişi gelip eğitim alıyordu. Gençler, küçük çocuklar, anasınıfi... İşte büyük, yaşlı herkes oraya gelebiliyordu yani bir eğitim kurumu düşünün. Herkes belirli aralıklarla belirli günlerde ders alıyordu. Vardı, böyle merkezlerin olması gerekiyor. Bazen çok yorucu olabiliyor. ...Belli merkezlerde mesela hani toplu dersler... Haftanın her günü, iki günü. Bunlar insanı rahatlatır. Hem nereye gideceğim belli ne yapacağım belli. Biliyorum benim bugün dersim iki dersim orada diyordum ve oraya geliyordu insanlar.” V1.

“Vaize hani kadının adı yok diye bir kitap var ya, vaizin de yeri yok. Çünkü Kuran kursu hocastaysanız, camimiz vardır. İman olsanız şey kursunuz vardı. Masanız, caminiz vardır. Müftüyseniz idare odanız vardır ama vaizlerin doğru dürüst bir mekânı yok. Mekânsızlık bence vaizlerin en zor tarafı. Her işinizi kendiniz yaparsınız. Memur bile fotokopisini çekmek istemez. Makineyi bilmiyorsanız ve sizi sevmiyorlar. Hiç şansınız yok. Bence vaizliğin en zor tarafı hiçbir zorluğu yok. Aşırı kolay bir meslek yapabilene ama mekânınızın bize ait bir mekânın olmayışı zor. ADRB'ler bize mekân tanıdı ama onda da yani bize ait değil ki. Mesela 6 kişi bir odayı kullanıyor. Sizce bu ne kadar özel olabilir? Sınırlı bunlara da bence mekân sorunu” V2.

“Bireysel ve aile görüşmeleri için özel oda olmayışı halka sunacağımız hizmetleri kısıtlamaktadır.” V3.

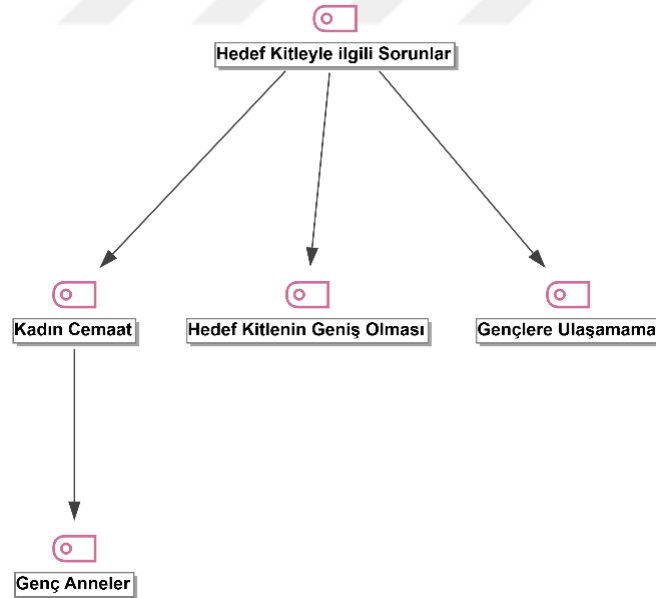
“Yani bir yerimizin olamaması, bir aidiyet problemi yani sürekli gezen konumda olmak. Hakikaten en çok sıkıntılı durumlardan birisi. Yani hani bizi yani buna da alışacağız. Bu şartlarda öyle gözüküyor da ama tabii ki yani hani müftülük dışında bir yerimiz kendimize ait bir yerimizin olmaması, bir kursta bir sınıfının olması, bir odanın olması hakikaten farklıymış. Onu anlıyoruz.” V8.

“Özellikle Alo Fetva'da şimdi sabahleyin sabahtan başlar akşama kadar büroda oturmak, ADRB'lere oturmak tabii insanı bağlıyor bir şeylere. Diğer açıdan baktığımızda Kur'an kursu hocaları da aynı. Sürekli Kur'an kursunda

bulunmak zorundalar. Yani bir yere aidiyetleri var aslında. Hani bunu da bir dezavantaj olarak düşünebiliriz. Yani onların daire personelinin ya da Kuran kursu hocasının bir yere bir aidiyeti var. Ama siz bir yere ait değilsiniz. Yani siz kâh oradasınız, kâh buradasınız, kâh ortaokulda, lisedesiniz, gençlik merkezlerindesiniz. E, bazen camidesiniz, bazen Kur'an kursundasınız. Nerede olduğunuz belli değil. Size ne görev ne kaftan biçilmişse onu giyiyorsunuz.” V9.

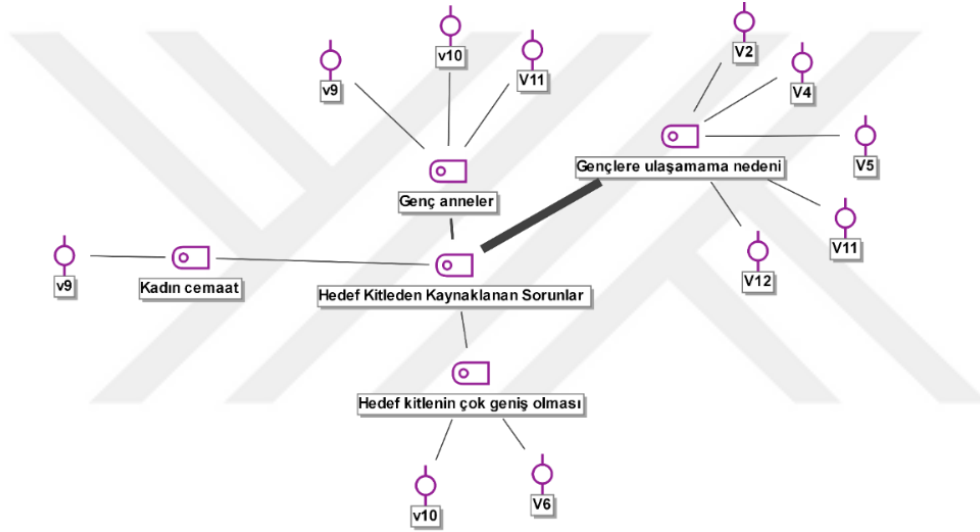
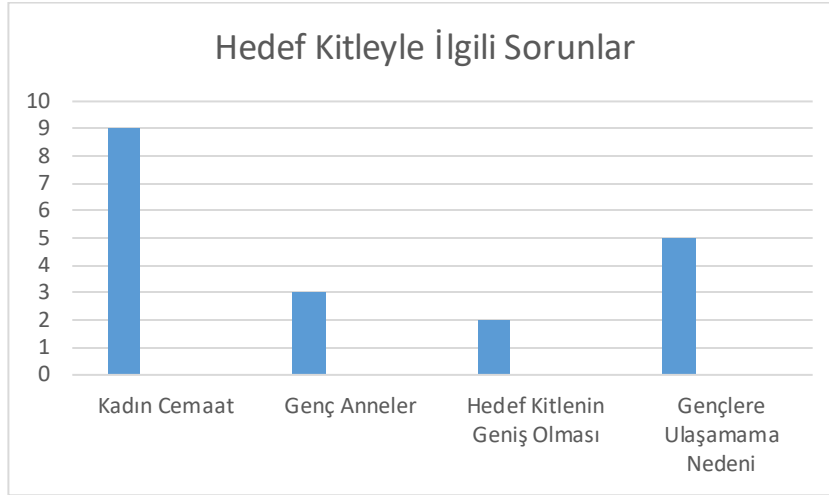
4.2.9. Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Dair Bulgular

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde “Nasıl bir dinleyici kitleye sahipsiniz? Hedef kitlenize ulaşabiliyor musunuz? Ulaşamıyorsanız bunun nedenleri sizce nelerdir? Hangi gruptan (çocuk, genç, yetişkin, engelli) katılımcınız daha fazla? Hangi yaş aralığıyla çalışmaya daha çok ihtiyaç var? Neden? Nasıl bir üslup ve içerik kullanıyorsunuz? Hedef kitlenizin yapısı kullandığımız dili etkiliyor mu?” gibi sorulara verilen cevaplardan sırasıyla kadın cemaat, genç anneler, hedef kitlenin çok geniş olması, gençlere ulaşamama şeklinde cevap verdiler. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekiller aşağıdadır.



Şekil: 4. 35 Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Ait Hiyerarşik Kod Altı Modeli

Tablo 4. 15 Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Ait Sütun Grafik



Şekil: 4. 36 Hedef Kitleyle İlgili Sorunlara Dair Belge Kodları

4.2.9.1. Gençler

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerden, gençlere ulaşma konusunda bazı zorluklar ve engellerin olduğu anlaşılmıştır. Özellikle gençlerin anlaşılması, onların dilini öğrenme ve onlara uygun bir din diliyle iletişim kurma ihtiyacı vurgulanmıştır. Aynı zamanda çocukluğunda din eğitimi alamamış gençlerin sorun teşkil ettiği ve ADRB vaizlerinin bu konuda büyük bir vebal ve sorumluluğu olduğu belirtilmiştir. Kurumsal etkilerin de gençlere ulaşmada bir engel olabileceği ifade edilmiştir. Üniversite ortamının ise gençlere ulaşma konusunda daha büyük bir imkân sağladığı ifade edilmiştir.

“Gençlerle çalışılmaya ihtiyaç diğer kesimlerden daha çok önemli. Bugünün gençleri anlamakta zorlanılıyor. Gençlerle din dili tekrar inşa edilmeli, yoksa bu gençlik elimizden kayıp gider.” V12.

“Gençlerin yeni dilini gençlerin din dilini öğrenmeye ihtiyacım var. Gençlerin dilini öğrenip onlara ben yetişkin olarak hangi din diliyle cevap vereceğimi öğrenmezsen bu gençler elimizden kaçır gider. Bunu halletmem lazım. ...Ama şu var çocukluğunda din eğitimi alamamış insanların genç olduklarında sorun teşkil ettiğini gördüğüm için çocukla çalışana ADRB vaizlerin, burada çok büyük bir vebal ve sorumlulukları olduğunu düşünüyorum.” V2.

“Evet benim kendi adıma muhatap olduğum kitle daha ziyade lise ve üniversite çağı gençler oluyor. Hedef kitlemde bu gençler. Dolayısıyla ulaşabiliyor muyum? Evet, ulaşabiliyorum. Ama kurumsal zeminin yönlendirmesiyle mi ulaşıyorum? Yani Diyanet’le mi ulaşıyorum diye sorarsanız sadece Diyanet’le değil ama üniversitede olmak bu anlamda bana daha büyük bir imkân da sağlamış oluyor. İkisi karışık.” V4.

4.2.9.2. Kadın Cemaat

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, hedef kitle olan kadın cemaatinin ailevi sorunlar, değer görmeme ve hayal kırıklığı gibi zorluklarla karşılaştığı anlaşılmaktadır. Bu kadınlar, Kuran kurslarına katılarak biraz olsun destek ve rahatlama bulduklarını dile getirmektedir. Ancak evlerine döndüklerinde aynı sorunlarla yeniden yüzleştiklerini ifade etmektedirler. Bu durum kadın cemaatinin yaşadığı sıkıntıları ve ihtiyaçları vurgulayarak ortaya koymaktadır.

“Orta yaş grubu, orta kesiminin ailevi problemleri çok fazla. Yani kayınvalide, gelin anlaşmazlıkları ya da hanımefendi eşiyile yaşamış oldukları bir takım eşiyile ilgili yaşadıkları. Evet. Ailenin çocuklarıyla yaşadığı sıkıntılar var. Yani bakıyorsunuz hakikaten bu hanımlara hitap etmem gerekiyor diyorum mesela. İşte çünkü hanımlar çok fazla şeyle baş etmek zorunda kalıyorlar. Yani eşleriyle bir problemi varsa kadın zaten bütün gün evde stres atmak için zaten Kur’ an kurs e böyle biri hanımefendinin çocuğuyla

ilgilenmesi, evde yemek yapması, temizlik yapması hatta varsa akrabalarıyla da diğer akrabalarla da bir problemleri varsa bunlarla boğuşması gerekiyor. Çok çok fazla sorun hani kadın kitlenin problemi mi var ki denmesi yanlış. ...Ama hanımlar birazcık değer görmek için aslında Kur' an kurslarına geliyorlar. Çünkü Kur'an kurslarına geldikleri zaman onlara Ayşe Hanım, Fatma Hanım diye hitap ediliyor ve bu hitabı evde göremiyorlar. Hoşlarına gidiyor. Ve orada stres atıyorlar aslında. İşte bizim zorlandığımız nokta bu. Biz hanımlara değer veriyoruz. Onları terapi etmeye çalışıyoruz. Kur'an kursunda iyi bir eğitim alıyorlar ama eve gittikleri zaman bütün hayalleri, şeyleri yıkıyor. Tekrar yani siz bir şeyi kaleyi yapıyorsunuz. Kumdan kaleyi. Siz yaptıktan sonra bırakıyorsunuz, emanet ediyorsunuz. O yerle bir ediliyor. Sonra siz tekrar yapıyorsunuz. O yerle bir ediyor. Maalesef bu gibi sıkıntılarla, onların ailelerinden atılan sıkıntılarla karşı karşıya kalıyoruz” V9.

4.2.9.2.1. Genç Anneler

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, hedef kitle içerisinde olan genç annelere odaklanılarak yaşadıkları zorluklara dikkat çekilmekte ve onlarla çalışmanın önemi vurgulanmaktadır. Genç annelerin desteklenmesi, eğitim almaları ve anne-baba olarak bilinçlendirilmeleri gerektiği konusunda vurgu yapılmaktadır.

“Genç anneleri de ben unutmuyorum. Yani genç derken sadece hani ilahiyatlı, üniversiteli değil ya da çalışan genç değil. Genç annelerin de evi tuttuğuna inanıyorum. Ben onlarla çalışılsın diyorum. Neden peki? Onlar çünkü gelecek nesli yetiştirecek. Ben biraz da işimi kolaylaştırıyorum. İyi anne, iyi çocuk, iyi çocuk bana yarın iyi gelecek diyor.” VII.

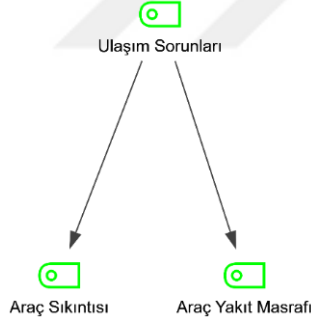
“Özellikle böyle yetişme çağındaki ergen anneleri ki bunlar birçok problemle baş etmek zorunda kalıyorlar. Çocuklarının eğitimini mi düşünecekler? Kendilerine olan aksilikleri var. Bunlardan şikayetçi olan hanımlar var. Çocukları bağımlı olan maalesef anneler var. Çok üzüliyorlar. Bu noktada yardım talep ediyorlar. E tabii çocukların kendileri çocuklara da hitap etmek gerekir ama en başta annelere, annelik yapanlara, genç annelere hitap hakikaten

çok ihtiyaç var bu noktada. Biz bunlara temas etmeye çalışıyoruz. Zaten aile ve dinî rehberlik dediğimiz şey bunun için kurulmuş.” V9.

“Annelerin yani yetişkin ve dört altı yaş... Hani çocuk ergenlerin zaten ihtiyacı var buna. Gençlik koordinatörlüğümüz de çok sıkı çalışıyor bu anlamda. Çok güzel çalışmalar yapan arkadaşlarımız var, erkek olsun, kadın olsun ama annelerin ve dört altı yaş grubu özellikle annelerin yani bu çocukların cinsel kimliğinin oluşmasında sağlıklı cinsel kimliğin gelişiminde anne ve babanın bilgilendirilmesi gerekiyor. Bilinçlendirilmesi gerekiyor.” V10.

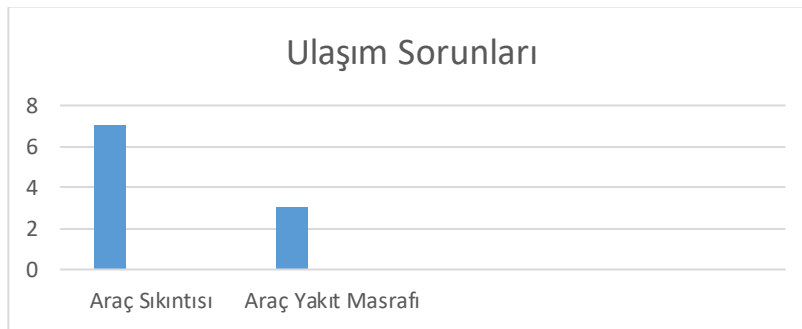
4.2.10. Ulaşım Sorunlarına Dair Bulgular

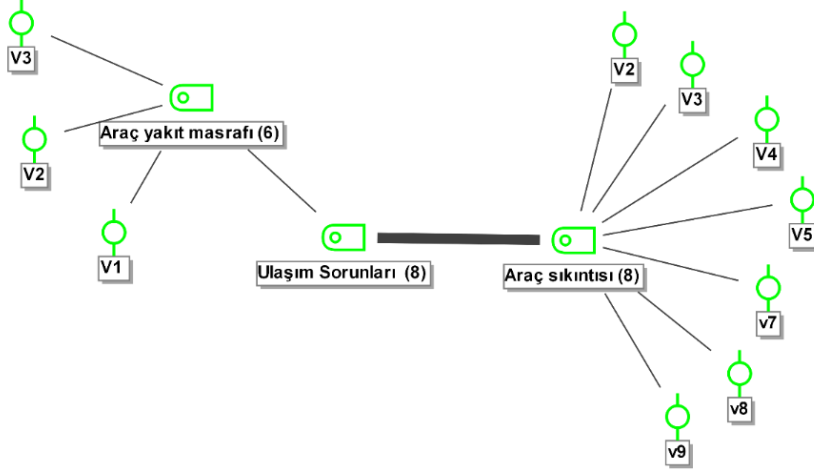
Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, ulaşım sorunlarıyla birbirine yakın 2 kod belirlenmiştir. Vaizler, “Cami ve cami dışındaki görev yerinize ulaşım noktasında sorun yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız, bunlar nelerdir?” sorusuna gelen cevaplarda araç sıkıntısı ve araç yakıt masrafı gibi ulaşım sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin tablo ve şekiller aşağıdadır.



Şekil: 4. 37 Ulaşım Sorunlarına Ait Hiyerarşik Kod Alt Modeli

Tablo 4. 16 Ulaşım Sorunlarına Ait Sütun Grafik





Şekil: 4. 38 Ulaşım Sorunlarına Ait Belge Kodları

“Maalesef İstanbul trafiğinde çok zaman kaybettiğimiz için zaman zaman vaazlara zamanında başlayamayabiliyoruz. Bu durum da cemaat içinde pek hoş karşılanmıyor. Cemaatin gözünde kötü bir imaj oluşuyor.” V12.

“Ulaşım çok önemli vaizlerin en büyük sorunu. Hani bu röportajda en büyük sorun olarak ulaşımın desteklenmesi gerekiyor.” V1.

“Ulaşım noktasında tabi bizim sabit bir yerimiz olmadığı için sorun yaşıyoruz. İşte bir saatte giderim dediğimiz bir yere araya araya bir buçuk saatte belki zor yetişiyorum. Hep değişik yerlere gidip bir gününüzü alabilen, değişik mekânlarda olacağı için işte adres arıyoruz.” V6.

“Mesela sekiz buçukta sistemi açmam gerekiyor. Sekiz buçukta sistemi açabilmem için benim en az altıda yola çıkmam gerekiyor. Trenlerle gidiyorum. O kadar dolu oluyor ki binemiyoruz trenlere. Bu da benim ulaşımında aksamaya sebep oluyor.” V7.

4.2.10.1. Araç Sıkıntısı

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde araç sıkıntısı konusu önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Genellikle kendi özel araçlarını kullanarak görevlerini yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Özellikle bir günde birkaç programa yetişmek zorunda olduklarından özel araç ihtiyacının büyük bir önem taşıdığını ifade etmişlerdir. Toplu ulaşımı kullananların ise programlara yetişme telaşı ve gerginlik yaşadıkları,

yorgunluğun net bir şekilde gözlemlendiği belirtilmiştir. Diyanetin araç tahsis etmemesi nedeniyle kendi araçlarının olmadığı durumda ulaşım sorunu yaşadıklarını ve bazı durumlarda uzun mesafeleri kat etmek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Müftülük tarafından müsait olan arabaların kullanıldığı ancak her vaize araç tahsisinin mümkün olmadığı da belirtilmiştir. Bu durum araç sıkıntısının kadın vaizlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları önemli bir zorluk olduğunu göstermektedir.

“Arabanız yoksa vaizlik yapmayın!” V2.

“Kendi özel aracımı kullanıyorum ve bir günde birkaç programa yetişmek zorunda kaldığımızdan özel araç ihtiyaç olmaktadır. Toplu ulaşımı kullanan arkadaşların programlara yetişme telaşı, gerginliği, yorgunluğu çok net gözlenebiliyor.” V3.

“Ulaşım noktasında şöyle yaşıyoruz, yine birkaç cami dışı görevlendirmelerimiz olabiliyor. Oraya gidilecek. Tamam güzel gidilecek. Neyle gideceğim? Kendi aracımla.” V4.

“Mesela bazen öyle yer oluyor ki 15 20 km yol gidiyorum. Benim kendi aracım var. Aracım olmayabilirdi yani. Diyanetin bu anlamda bize araç tahsis etmemesi mesela bu bizim için sıkıntı olabiliyor.” V5.

“Ben araba kullanmıyorum. Yani arabam yok. Daha doğrusu ehliyeti aldım ama araba İstanbul’da zor diye araba satın almadım. Bu sefer tabii otobüsler genelde otobüs bazen dolmuş şeklinde çok zorda kalırsam taksi de kullanıyorum ama tabii bunlar. Sadece müftülük tarafından müftülükteyken gideceğimiz yerlerde müftülüğün bir arabasını müsaitse boştaysa kullanıyorum. Oysa getirmek için, yani şey yapıyorlar ama onun dışında genelde biz kendi imkanlarımızla... Ben de tabii araba kullanmayınca yani sıkıntı yaşıyoruz. Dolmuş ve otobüslerle gidip gelme oluyor.” V8.

“Onu ne kadar biz şikâyet etsek de trafik yani. Geç kalabiliyorsunuz bazı yerlere trafikten ötürü. Yani şimdi düşündüğüm zaman müftülükte de iki tane

araba var. Birisi zaten müftü beyin makam aracı. Diğeri de hani acil bir yerlere gitmek için tahsis ediliyor. İşte görevlendirmelerde kullanılıyor. Kur'an kursu teftişlerinde kullanılıyor. Şimdi müftülükte düşünüyorum. Dört tane bayan vaiz var erkekler de şimdi dört tane olsa bu iki kişi tabii ki her birine bu arabanın tahsis edilmesi mümkün değil. Çok önemli bir toplantı olduğu zaman bu araba müftülüğümüz tarafından bizim için tahsis ediliyor zaten.” V9.

4.2.10.2. Araç Yakıt Masrafı

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde araç yakıt masrafı konusu önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Özel aracı olmayan kadın vaizlerin görevlerini yerine getirmenin zor olduğu ifade edilmektedir. Maddi olarak büyük bir fedakârlık gerektiren araç yakıt masrafı, vaizlerin bütçelerini ciddi şekilde etkilemektedir. Bu durum vaizlere özel ulaşım noktasında desteklenme ihtiyacını ortaya koymaktadır.

“Sarıyer özelinde konuşacaksam Sarıyer çok geniş bir ilçe uçtan uça böyle, dağınık yerli köyleri var ve dolayısıyla hani yolda çok zaman harcıyorsunuz. E, dolayısıyla hani buraya özel arabanızla gitmeniz gerekiyor. Özel arabanız yoksa çok zor vaizlik. Çünkü bende hani mesela bende bir araç var ve bu araçla zor yetişiyorum. Hani buraya özel arabanızla gitmeniz gerekiyor özel aracınız yoksa çok zor o zaman dolayısıyla ilçe dışından araçla gelen arkadaşlar var ve dolayısıyla şey yok yani günde bir görev yapabiliyorlar. Vereceğim bu kadar zaman git gel yol ve şimdi özel aracınız ile gittiğiniz zaman maddi olarak çok büyük bir fedakârlık yapmak zorunda yani çok ciddi. ...Maaşımın bir kısmını çok büyük bir kısmını benzine veriyorum. Mesela bunun parasını veriyorum ama hani gözünüz görmüyorsanız çok seviyorsanız benim gibi o zaman diyorsunuz işte bu zaten gidecek diyorsun. O bütçeyi ayırıyorsun dolayısıyla. Vaizlere özel ulaşım noktasında desteklenmesi gerekiyor. ...Maddi olarak çok büyük götürürler oluyor. Yani sanırım yani orada ciddi bir bütçe ayırman gerekiyor. Hani az buz bir şey değil hani bir işe gidip gelirken ki bir bütçe değil bu evet, yani çok ciddi bugün mesela Sarıyer’de diyelim ki 45 dakikaya gideceğin yerler de var. Bunu bir saate gideceğin yer de var. Mesela hani o yüzden bütçe olarak gözden çıkarmazsan zaten vaizlik de çok devam edemezsin. Hele bir de kira varsa bir de hani mesela arkadaşların. Duyuyorum

eşi tek çalışıyor kirası var bir de yol parası çok büyük bir fedakârlık yani maddi olarak çok büyük bir götürüsü oluyor” V1.

“Arabanız yoksa vaizlik yapmayın. Arabanın benzini içinde eşinizden lütfen en başından anlaşma yapınız. Asla müftülük sizi taşımaz. Evet, en uzak beldelere yerlere bile kendi paranızla giderseniz, kendi arabanızla giderseniz ve benzini cebinizden koyarsınız. Ola ki bir gün benzin parası isterseniz başınıza öyle şeyler gelir ki müftülükte bir daha da asla o talepte bulunamazsınız.” V2.

“Özel araç için de yakıt ayrıca mali olarak sorun haline dönüşüyor.” V3.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmada kadın vaizlerin karşılaştığı problem ve zorluklar tartışılıp değerlendirilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, geniş bir hedef kitlesine sahip olan kadın vaizlerin görevleri sırasında ve meslekleriyle ilgili karşılaştıkları problemleri ve zorlukları tespit etmeyi ve analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada görüşme yöntemi kullanılarak kadın vaizlere çeşitli sorular yöneltilmiştir. Kadın vaizlerin sorunlarına dair yapılan görüşmelerden aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. Kadın Vaizlerin Mesleki Formasyon ve Beceri Eksikliği Kaynaklı İhtiyaçlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde anlaşılan, kadın vaizlerin eğitim ihtiyaçları ve sorunlarına dair çeşitli hususlar ortaya çıkmaktadır. İlk olarak kendilerini yeterli hissetmedikleri alanlar ya da geliştirmeye muhtaç alanlar ortaya çıkmıştır. Bu kendilerini sürekli olarak geliştirmeye açık olduklarını ve mesleklerinde daha fazla bilgi ve beceri edinmek istediklerini göstermektedir. Bu nedenle mesleki gelişim için hizmet içi eğitim programları ve seminerler önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Önceki yıllarda yapılan bir araştırmada, kadın vaizlerin meslekî yeterlilik düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak bu durumun kadın vaizlerin kendi algılarına dayandığı ifade edilmiş ve daha geniş kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (Kılıç,2014: 270). Kadın vaizlerle yapılan bu görüşmeler de bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Kılıç'ın çalışmasında yer alıp bu araştırma boyunca tespit edilemeyen durum hitabet konusunda vaizlerin kendilerini yeterli görmeleridir (Kılıç, 2018: 388). Kadın vaizler vaazlarında hedef kitlenin yapısına uygun bir anlatıma özellikle dikkat ettiklerini ve bu durumun hitabet açısından ne kadar önemli olduğunun bilincinde olduklarını dile getirmişlerdir.

İkinci olarak kadın vaizlerin güncel konular hakkında eğitim ihtiyacı duydukları vurgulanmaktadır. Gençler arasında popüler olan konuları takip etme ve toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verebilme yetenekleri bir gereksinim olarak belirtilmiştir. Bununla beraber kadın vaizlerin farklı alanlarda uzmanlık gerektiren sorularla karşılaştığı ve bu konularda bazen zorlandığı ifade edilmiştir. Özellikle iktisat, bankacılık ve yeni teknolojiler gibi konulara ilişkin soruların kadın vaizler için zorlayıcı olduğu belirtilmiştir. Bu da vaizlere, güncel meselelere ilişkin eğitim ve bilgilendirme programları düzenlemenin önemini göstermektedir.

Bununla birlikte teknoloji konusunda eksikliklerin ve ihtiyaçların dile getirildiği görülmektedir. Kadın vaizler, teknoloji kullanımıyla ilgili daha fazla bilgi ve pratik deneyim elde etmek istemektedir. Özellikle resmî işlemler, evrak yönetimi ve sistemlerle ilgili eğitimlerin personeli pratikleştirmek için önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Kadın vaizlerle ilgili yapılan önceki çalışmalarda da benzer sorunların olduğu görülmüştür. Vaiz olabilmek için asgari ilahiyat mezunu olmanın şart olduğunu ama vaizlerin öğrenimleri sırasında aldıkları eğitim programlarında buna yönelik derslerin kısıtlılığı olduğu görülmüştür (Koçyiğit, 2011:420). İyi bir din eğitimine sahip olmanın yanında iletişim, hitabet, psikoloji ve sosyoloji gibi alanlarda donanımlı olmak gerektiği ifade edilmiştir (Kılıç, 2018:380). Bu yılki ihtisas eğitim programı müfredatında, kadın vaizlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına yönelik olarak DİB tarafından ifade edilen isteklere cevap olarak Din Hizmetlerinde Yönetim ve Mevzuat dersi programa dâhil edilmiştir (<https://egitimhizmetleri.diyamet.gov.tr/>, 2023). Bu eğitimlerin sunulmasıyla, bu alandaki eksikliğe katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Sonuç olarak toplumun hızla değiştiği ve dönüştüğü günümüzde, kadın vaizlerin bu gelişmelere ayak uydurabilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle mesleki gelişmelerini desteklemek amacıyla hizmet içi eğitim programları, seminerler ve özel eğitimler daha dikkatli bir şekilde ve sık aralıklarla düzenlenmelidir. Bu önlemler, kadın vaizlerin güncel bilgilere erişim sağlamalarını ve toplumdaki değişimlere uyum sağlamalarını destekleyecektir. Kadın vaizlere bu eğitimlerin verilmesi iletişim becerilerini geliştirmelerine, yönetim yetkinliklerini artırmalarına, güncel konuları takip etmelerine ve teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilmelerine yardımcı olacaktır.

Böylece kadın vaizler, mesleklerinde daha başarılı olabilir ve sağlıklı bir din dili inşasına katkıda bulunabilirler.

2. Mevzuattan Kaynaklı Sorunlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, DİB' in görev ve çalışma yönetmeliğindeki vaizlerle ilgili maddelerde bazı eksikliklerin ve geliştirilmesi gereken alanların olması, kadın vaizleri etkilediği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan sorunlar, vaizlerin daha iyi çalışma koşulları sağlamak ve daha etkili bir performans sergilemek için daha net ve belirli bir mevzuata ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Eksiklikler ve belirsizlikler, vaizlerin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini zorlaştırabilir ve karar verme süreçlerini aksatabilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde, kadın vaizlere koordinatörlük görevlerinin verildiği durumlarda sorumlulukların açık bir şekilde belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Mevcut yönetmelikte görev tanımının belirsizlikler içerdiği ve görevlendirmelerin müftülük tarafından keyfi uygulamalar şeklinde yapıldığına dikkat çekilmiştir. Bu durum daha etkili bir yönetim sisteminin oluşturulması, görevlendirmelerin planlı ve adaletli bir şekilde yapılması için düzenlemelerin yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum vaizler arasında haksızlık ve motivasyon kaybına neden olabilir. Aynı zamanda koordinatörlük görevlerinin net bir şekilde belirlenmemesi, sorumlulukların belirsizliği ve karmaşıklığına yol açabilir.

Uzmanlık alanların belirgin bir şekilde belirlenmesi ve vaizlere konularla ilgili yönlendirme ve eğitim imkânlarının sağlanması önemlidir. Ayrıca görev alanlarının uzmanlık dallarına ayrılması, vaizlerin daha spesifik ve kolay anlaşılır görevler üstlenebileceği bir yapı oluşturabilir. Uzmanlık alanların belirsizliği ve yönlendirme eksikliği, vaizlerin güncel ve karmaşık konularla başa çıkmalarını zorlaştırabilir.

Mevzuattan kaynaklanan diğer bir sorun, vaizlerin özlük haklarının yetersizliği konusudur. Kadın vaizler özlük haklarının iyileştirilmesi yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu bağlamda mevzuatta yapılacak gelişmelerle vaizlerin özlük haklarının genişletilmesi, vaizlerin mesleğe olan bağlılığını artırabilir.

Önceki çalışmalar da kadın vaizlerin mevzuat kaynaklı benzer sorunlar yaşadığını ortaya koymuştur. Vaizlerin görev tanımının netleştirilmesi gerektiği, keyfi uygulamaların sorunlara yol açtığı söylemleri dile getirilmiştir (Akyürek, 2011:432-

443; Kılıç, 2014:233). Önceki çalışmalarda benzer sorunların yaşandığı belirtilmiş olması, sorunların uzun süredir devam ettiğini gösterebilir. Bu durum sorunların çözümü için acil eylem gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu araştırmanın devam ettiği dönem içinde DİB vaizlerin çalışma yönetmeliğindeki belirsizlikleri gidermek adına düzenleme ve eklemelerde bulunmuştur. Özellikle vaizlerin çalışma saati ve izin günleri konusunda ifadeler yönetmeliğe eklenmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,2014: 32/1/a.). Yapılan bu yeni düzenlemeler, vaizlerin sorunlarına yönelik iyileştirmelerin umut vaat ettiğini göstermektedir. Bu durum kurum personelinin sorunlarına ilgi gösterildiğinin bir göstergesidir.

3. Kadın Vaizlerin Çalıştıkları Kurumlarından Kaynaklı Sorunlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerin çalıştıkları kurumlardan kaynaklanan sorunlara ilişkin yapılan görüşmelerde, müftülerle iletişim eksikliği, amirlerin destek vermemesi, finansal destek eksikliği, itibar görememe algısı ve okul idaresi gibi sorunların olması onları ve onların din hizmetlerini etkilediği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Finansal destek eksikliği, kadın vaizlerin cami dışı etkinliklerin düzenlenmesi veya harcamaların karşılanması sırasında zorluklar yaşadıklarını göstermektedir. Müftülük veya kadın vaizlerin kendi imkânlarıyla bu sorunları çözmeye çalıştığı, bazı harcamaların da başka kaynaklar tarafından karşılandığı ifade edilmektedir. Bu durum cami dışı etkinliklerin düzenlenmesinde sınırlılıklara ve sorunlara yol açmaktadır. Harcamalarla ilgili bütçenin sınırlı olması, ödemelerin kadın vaiz veya koordinatörlerin kendi cebinden yapılmasını gerektirebilir. Bu sorun önceki çalışmalarda da vaizler tarafından dile getirilmiştir (Akyürek, 2016:148; Kılıç, 2014:227). Bu durum değerlendirildiğinde kadın vaizlere cami dışı etkinliklerin düzenlenmesi ve harcamaların karşılanması konusunda daha fazla destek sağlanması gerektiği açıktır. Diyanet Vakfı ile kadın vaizler arasındaki iletişim eksikliğinin giderilmesi için daha kapsamlı ön çalışmalar yapılabilir. Finansal destek eksikliğinin nedeni yeterli bütçenin ayrılmaması değil kurumlar ile kadın vaizler arasındaki iletişim yetersizliğinden de olabilir. İletişim sorunlarının çözülmesi kadın vaizlerin bu etkinlikleri daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerine yardımcı olacaktır.

Kadın vaizlerin karşılaştığı zorluklardan biri de müftülerle iletişimde yaşanan sorunlardır. Ancak daha önce yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında, iletişimsizlik

konusunda önceki dönemlere kıyasla daha az sorun yaşandığı çoğunlukla ifade edilmektedir (Akyürek, 2016:128). Bu çalışma da özellikle genç müftülerle ve genç personelle iletişimin daha sağlıklı olduğu belirtilmektedir. Bu durum iletişim sorunlarının azaldığını ve daha iyi bir iş birliği ortamının oluştuğunu gösterir.

İletişim eksikliği durumunda, kadın vaizler çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Örneğin finansal sorunlar, mekân sorunları, ısı sorunları gibi. Bu nedenle, kadın vaizler müftülerinin desteğine ihtiyaç duyduklarını ve müftülerle etkili iletişim kurmanın önemini vurgulamaktadır. Güçlü bir müftünün varlığı, vaizlerin işlerini daha iyi yapmalarına ve motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olabilir.

Organizasyon eksikliği de kadın vaizlerin çalıştıkları kurumlardan kaynaklanan bir sorundur. Müftülükte ani gelişen programların kadın vaizlerin vaaz programlarını aksatabilmektedir. Benzer çalışmalarda da bu sorunun olduğu gözlemlenmiştir (Kılıç, 2018:386). Seminer veya konferans gibi etkinliklerde karşılaşılan sorunlar, mekânların ve teknolojik altyapının hazırlanmaması, iletişimsizlik ve organizasyon eksiklikleri gibi konular ön plana çıkmaktadır. Bu durum vaizlerin çalışmalarında aksaklıklara ve zaman kaybına neden olabilir. Ayrıca yapılan dinî hizmet, sunumun verimliliğini düşürebilir. Kadın vaizlerin etkinliklerini daha düzenli ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için kurumsal düzeyde daha iyi bir organizasyon yapısının sağlanması gerektiği açıktır. Düzenli ve planlı bir çalışma alanı sağlanırsa kadın vaizler daha etkili bir din hizmeti sunabilir ve toplumun manevi din ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilirler.

Okul idaresi sorunları ise cami dışı etkinlikler sırasında yaşanan bir başka sorun alanıdır. Kadın vaizler, okul müdürleriyle yaşanan sorunlara ve bürokratik engellere değinmişlerdir. Okul müdürlerinin ilgisizlikleri, isteksizlikleri ve engel çıkartmaları kadın vaizlerin faaliyetlerini gerçekleştirmesini zorlaştırmakta, âtıl hale getirmektedir. Faaliyetlerin uygulamaya geçirilmesi konusundan bürokratik işlemlerin zaman alması ve okul yönetimleriyle ilişkilerin zayıf olması da bu sorunları tetikleyen faktörler arasındadır. Kadın vaizlerin çalışma alanlarının genişlemesi ve faaliyetlerini okul bünyesine taşıma sürecinde önceki çalışmalarda okul idaresiyle yaşanan sorunlar ortaya çıkmamıştır. Bunun temel nedeni, Milli Eğitime bağlı okulların geçmiş yıllarda kadın vaizlerin çalışma alanlarına dâhil olmamasıdır. Bu durum, okul idaresiyle yaşanan sorunların yeni bir olgu olduğunu göstermektedir.

Son olarak kurum içinde itibar görememe algısı ve amirlerin destek vermemesi gibi sorunlar da kadın vaizlerin çalıştıkları kurumlardan kaynaklanan sorunlar arasında yer almaktadır. Değer kaybı, önemsizleştirme, ilgisizlik, umursamazlık ve insan onuruna aykırı tutumlar gibi sorunlar, vaizlerin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Bu problemler vaizlerle ilgili yapılan önceki araştırmalarda da yer almaktadır (Kılıç ,2014:245; Tunç, 2014:83).Kurum içinde itibar görememe algısı görüşme yapılan kadın vaizlerin tamamı için geçerli olmasa da böyle bir algının DİB bünyesinde yer alması, konunun hassasiyeti açısından gündeme getirilmesi araştırma açısından gerekli görülmüştür. Çünkü vaizlik mesleği aynı zamanda DİB' in temsil makamlarından biridir.

4. Cami Cemaatinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler, görev yapılan bölgenin sosyal ve kültürel yapısının, onları ve hizmetlerini etkilediği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu etki çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. Kadın cemaatin camiye katılım konusunda kadın vaizlerin bazı zorluklar yaşadığı görüşmelerde belirtilmiştir. Hanımların camiye katılımını artırmak, camileri daha kapsayıcı hale getirmek ve cemaatin sürekliliğini sağlamak için çeşitli önlemler alınması gerektiği ifade edilmiştir. Kadınların rahatlıkla katılabileceği mekânların oluşturulması, kadın vaizlerin sözünde durması, fiziksel engellerin düzeltilmesi ve hava koşullarına uygun tedbirlerin alınması bu önlemler arasında en başta yer almaktadır. Cami içi etkinlikler sırasında da bazı sorunlar ve rahatsızlıklar yaşandığı belirtilmiştir. Özellikle erkeklerin tepkileri ve kadınlar için uygun bir ortamın oluşturulmaması gibi sorunlar öne çıkmaktadır. Bununla birlikte görüşmeler sırasında özellikle ileri yaştaki erkek cemaatin tepki ve çıkışları kadın cemaati rahatsız etmektedir. Bu durum erkek cemaatin tamamını kapsamamaktadır. Sosyolog İpek Merçil'in 2018 yılında yaptığı araştırmasında da kadınların cami içinde yaşadığı bu duruma benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Merçil, 2018:208). Bu sorunların çözümü için cami yönetimleri, cami dernekleri ve erkek cemaatin kadın vaizlerle iş birliği içinde çalışması önemlidir. Ayrıca kadınların camiye katılımı konusunda toplumun tamamında farkındalık oluşturulması da gereklidir.

5. Kadın Vaizlerin Kendilerinden Kaynaklı Sorunlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, vaizlerin kendilerinden kaynaklanan sorunları olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların başlığı altında iki kod belirlenmiştir. Bu

kodlar motivasyon ve iletişim eksikliği şeklindedir. Kadın vaizlerin motivasyon eksikliğine dair tespitler önceki çalışmalarda da gözlemlenmiştir (Akyürek, 2016:128; Tunç, 2014:81).

Bazı kadın vaizler, zaman zaman motivasyon eksikliği yaşayabilmekte ve işlerini layığıyla yapmanın önemine vurgu yapmaktadır. Bu durum sıkıntılı zamanlarda veya karşılaşılan zorluklarla başa çıkma sürecinde motivasyonun düşmesiyle ilişkilendirilebilir. Kadın vaizlerin kendi motivasyonlarını yüksek tutabilmeleri ve kişisel gelişimlerini desteklemek adına kişisel kaynaklardan faydalanmaları önemlidir. Bu bağlamda görüşmelere katılan kadın vaizler, DİB' den kendilerini motive edecek eğitimler talep etmektedirler.

Kadın vaizler, iletişim eksikliğinden kaynaklanan bazı zorluklarla karşılaşabilirler, bu nedenle iletişim ve iş birliği becerilerinin önemini vurgulamak önemlidir. Diyalog kurma, saygı gösterme ve güven kazanma yeteneklerini geliştirmeleri; DİB ve diğer meslektaşlarıyla daha etkili iletişim kurmalarına yardımcı olabilir. Bununla beraber kadın vaizlerin iletişim becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayacak diğer bir yol da din hizmetleri kapsamında görev yapan diğer meslektaşlarıyla daha fazla etkileşimde bulunarak deneyim kazanmalarına destek olmaktır.

6. İletişim Sorunlarına İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmeler sonucunda, kadın vaizlerin ait olduğu toplumsal katmanda iletişim kaynaklı sorunlar yaşadığı ortaya çıkmaktadır. Kadın vaizlerin iletişim sorunlarından biri, işyeri resmî diline uygun olmayan argo veya mahalli ifadelerle maruz kalmalarıdır. Bu sorunların yanı sıra, kadın vaizlerin toplumda genel olarak bilinmediği ve tanınmadığı ifade edilmektedir.

Sonuç olarak kadın vaizlerin iletişim sorunlarına ek olarak toplumda tanınmama ve saygınlık algısı sorunu da öne çıkmaktadır. Bu sorunların çözümü için vaizlik mesleğinin daha iyi anlatılması, kadınların bu mesleği yapabileceği fikrinin yaygınlaşması ve toplumun genel algısının değişmesi önemlidir. Eski Diyanet İşleri Başkanı Mehmet Görmez 'in bu algıya yönelik zihniyet değişimi vurgusu önceki çalışmalarda da yer almaktadır (Merçil, 2018:208). Böylelikle kadın vaizler daha iyi iletişim kurabilirler ve din hizmetini ve mesleğini daha etkili bir şekilde icra edebilirler.

7. Cami Görevlilerinden Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde, cami görevlilerinden kaynaklanan sorunlara dair bazı sonuçlar ve değerlendirmeler ortaya çıkmıştır. Görüşmelerden anlaşıldığı üzere, kadınlar için vaaz ve sohbet ortamlarının cami görevlileri tarafından yeterince hazırlanmadığı ve sohbet yapmak konusunda zorluklar yaşadıkları belirtilmektedir. Bu durum vaizlerin iletişimde sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır.

Ayrıca cami içi vaazlar sırasında cemaatin çağrılmasıyla ilgili konular, duyuruların etkili bir şekilde yapılamaması gibi bazı sorunlar ortaya çıkmıştır. Hazırlık süreçlerinin zorlukları ve iletişim eksiklikleri gibi konular üzerinde durulmuş ve bu sorunların çözümü için daha iyi hazırlık süreçleri, etkili duyuru mekanizmaları ve cami içi programların düzenli ve sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Cami içinde kaynaklanan sorunlardan biri de cami içi etkinliklerde yaşanan sorunlardır. Mikrofon kullanımı, program süresinin kısıtlılığı ve görevlerin eksik veya yerine getirilmemesi gibi sorunlar; camideki programların düzgün ve etkili bir şekilde yürütülmesini engelleyebilir ve kadın cemaatin memnuniyetsizlik duymasına sebep olabilir. Benzer ifadeler önceki kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde de yer almaktadır (Akyürek, 2016:240; Başar, 2010:57; Erdemli, 2008:634; Kılıç, 2014:229).

Bu sorunların çözümü için daha iyi hazırlık süreçleri, etkili duyuru yöntemlerinin ve cami içi programların düzenli ve sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilmesi önemlidir. Diğer taraftan cami görevlileriyle başta cami imamı olmak üzere iş birliği ve iletişim konularına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Bu şekilde, kadın vaizlerin mesleklerini daha etkili bir şekilde icra edebilecekleri ve toplumda daha fazla tanınma ve saygınlık kazanabilecekleri düşünülmektedir.

8. Vaaz Yapılan Mekândan Kaynaklı Sorunlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerin mekânlardaki sorunlarına ilişkin verilen cevaplar; cami ve diğer mekânlarda karşılaşılan yapısal, teknik ve fiziki sorunların bir dizi olumsuz etkiye yol açtığını göstermektedir. Bu sorunlar arasında merdiven sayısının fazla olması, vaaz alanının zemin katlarda bulunması ve tuvaletlerle aynı koridorda yer alması gibi engelleyici faktörler yer almaktadır. Bu sorunlar, kadın vaizlerin ve cemaatin mekânlara erişimini zorlaştırabilir ve kadınların katılımını kısıtlayabilir.

Teknik sorunlar da önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Ses ve aydınlatma gibi teknik donanım eksiklikleri, vaaz ve etkinliklerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini engelleyebilir. Ses kalitesinin düşük olması veya yetersiz aydınlatma hem vaizlerin hem de katılımcıların rahatsızlık yaşamasına ve iletişim problemlerine neden olabilir. Bu da programların etkinliğini ve etkisini azaltabilir.

Isınma sorunları da dikkate değer bir başka noktadır. Soğuk mekânlar, geç ısınma veya yetersiz ısıtma gibi sorunlar, vaaz ve etkinliklere katılan kişilerin konforunu olumsuz etkileyebilir. İyi bir ısıtma olmaması, mekânın kapalı olması veya ısının yeterli seviyede sağlanamaması, katılımcıların zorluklarla karşılaşmasına ve memnuniyetsizlik yaşamasına neden olabilir. Bu da cemaatin mekânlara olan ilgisini azaltabilir ve katılımı olumsuz etkileyebilir. Önceki kadın vaizlerle ilgili yapılan çalışmalarda da fiziksel sorunlara ilişkin sonuçlar görülmektedir (Kılıç, 2014:247-248). 2021 yılında yapılan bir araştırma, vaizlerin karşılaştığı sorunlarla ilgili dikkate alınması gereken önemli bir hususu vurgulamıştır: Diyanet personelinin cinsiyet farklılıkları göz önüne alınarak kadın vaizlerin ihtiyaçlarını karşılayacak uygun mekân ve koşulların sağlanması gerekliliği ortaya konulmuştur (Akyürek, 2021:84). Bununla birlikte DİB tarafından her geçen gün fiziki şartlarda iyileştirmeler yapıldığı, bu durumun da kadın vaizler tarafından memnuniyetle karşılandığı belirtilmektedir.

Son olarak kadın vaizlerin belli bir yere sahip olmaması da belirtilen sorunlar arasında yer almaktadır. Mekânsızlık, vaizlerin sürekli gezen bir konumda olmalarına, özel bir oda veya çalışma alanının bulunmamasına ve aidiyet eksikliği hissine neden olmaktadır. Bu durum din hizmeti sunumunu kısıtlar ve vaizlerin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesini engelleyebilir.

9. Hedef Kitleyle İlgili Sorunlardan Kaynaklanan Sorunlara İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerden elde edilen verilere göre, hedef kitle geniş bir yelpazeye sahiptir. Ancak bazı belirli gruplara ulaşmada kadın vaizlerin zorluklar yaşadığı sonucuna varılmıştır. Önceki çalışmalarda da yakın sonuçların ortaya koyulmasıyla birlikte özellikle ön plana çıkan hedef grubu gençler olmuştur (Kılıç, 2018:384-385). Gençlere erişim konusunda anlaşma ve uygun bir din diliyle iletişim kurma gibi zorluklar bulunmaktadır. Aynı şekilde çocukluk döneminde yeterli din

eğitimi alamamış gençlerin varlığı da sorun teşkil etmektedir. Kadın vaizlerin bu sorunları aşmak için esnek bir yaklaşım benimsemeleri önemlidir.

Kadın cemaatinin ise ailevi sorunlar, değer görmeme ve hayal kırıklığı gibi zorluklarla karşılaştığı belirtilmiştir. Kuran kurslarına katılarak biraz rahatlama bulan kadımlar, evlerine döndüklerinde aynı sorunlarla yeniden karşılaşmaktadır. Bu durum kadın cemaatinin yaşadığı sorunları ve ihtiyaçları vurgulamaktadır. Kadın vaizlerin bu sorunları anlamaları ve kadınlara destek olacak çalışmalara odaklanmaları önemlidir.

Özellikle genç annelerin önemi vurgulanmıştır. Genç annelerin desteklenmesi, eğitim almaları ve anne-baba olarak bilinçlendirilmeleri gerektiği belirtilmiştir. Kadın vaizlerin, genç annelerin karşılaştığı zorlukları ve yardıma ihtiyaçlarını öncelikli olarak ele almaları önemlidir.

10. Ulaşım Sorunlarına İlişkin Sonuçlar:

Kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde ortaya çıkan verilere göre ulaşım sorunları kadın vaizlerin görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları önemli zorluklar arasında yer almaktadır. Aynı durumun önceki çalışmalarda da büyük şehirlerde görev yapan vaizlerin de başlıca sorunları arasında olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle bu durum İstanbul gibi trafik yoğunluğunun her geçen gün arttığı kentlerde yaşanmaktadır (Akyürek, 2016:164). Araç sıkıntısı, özel araç bulunmaması durumunda uzun mesafeleri katetme gerekliliği ve toplu taşıma kullanımının programlara yetişme telaşı ve yorgunluk yarattığı ifade edilmiştir.

Özel araçların büyük bir öneme sahip olduğu ve kendi araçlarıyla görevlerini yerine getirmek durumunda oldukları belirtilmiştir. Bir günde birkaç programa yetişmek gibi yoğun bir programları olduğundan, özel araç ihtiyacının önemli bir gereklilik olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca Diyanet'in araç tahsis etmemesi nedeniyle kendi araçlarının olmadığı durumlarda ulaşım sorunu yaşadıkları ve bazı durumlarda uzun mesafeleri kat etmek zorunda kaldıkları ifade edilmiştir. Müftülük tarafından müsait olan arabaların kullanıldığı ancak her vaize araç tahsisinin mümkün olmadığı da belirtilmiştir.

Bunun yanı sıra araç yakıt masrafının da kadın vaizlerin karşılaştığı önemli bir sorun olduğu belirtilmiştir. Özel aracı olmayan kadın vaizlerin görevlerini yerine getirmenin

zor olduğu ve araç yakıt masraflarının vaizlerin bütçelerini olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.

Sonuç olarak kadın vaizlerle yapılan görüşmelerde ulaşım sorunlarının önemli bir konu olduğu ortaya çıkmıştır. Araç sıkıntısı ve araç yakıt masrafları, vaizlerin görevlerini etkileyen ve bütçelerini zorlayan sorunlardır.

Genel olarak kadın vaizlerin sorunlarına dair yapılan değerlendirmeye göre, her bir başlığın kadın vaizlerin din hizmeti sunma kalitesini artırmasına yardımcı olacağı şeklindedir. Bu başlıklar arasında özellikle kadın vaizlerin meslekî eğitim ve becerilerine odaklanılmıştır. Meslekî anlamda daha nitelikli ve hedefe yönelik hizmet içi eğitimlerin sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Devam eden değerlendirmelerde mevzuat eksiklikleri de kadın vaizlerin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Bu alanda iyileştirmelerin hızlandırılması ve kadın vaizlerin mesleğinin tanınırlığının artırılması gerekmektedir. İnsan ilişkilerinde iletişimin güçlenmesi ise her meslekte olduğu gibi kadın vaizlerin de önemli bir noktasıdır. Bu şekilde kadın vaizler toplumun ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde cevap verebilir ve daha kapsamlı bir din hizmeti sunabilirler. Vaizlerin belli bir mekânda değil de sürekli gezici konumda olmaları İstanbul gibi trafik yoğunluğunun üst seviyelerde yaşandığı bir şehirde ulaşım sorunlarını beraberinde getirmesine sebep olmuştur.

5.2. Öneriler

Araştırma sonucu, İstanbul'da ve Türkiye genelinde görev yapan kadın vaizlerin karşılaştıkları zorluklar ve sorunları aşmaları ve daha etkili bir çalışma ortamı oluşturmaları için şu öneriler hayata geçirilebilir;

- i. Kadın vaizlerin mesleki gelişimini artırmak için hizmet içi eğitimlerin içeriği ihtiyaçlara uygun şekilde güncellenebilir. Özellikle iletişim, liderlik, güncel konular ve teknoloji alanlarında eğitim imkânları artırılıp, atölye çalışmalarıyla desteklenerek eğitimin verimliliği ve kalıcılığı sağlanabilir.
- ii. Kadın vaizlerin iletişim becerilerini ve yönetim yeteneklerini geliştirmek için mentorluk programları oluşturulabilir. Bu programlar, deneyimli vaizlerin tecrübelerini paylaşarak vaizlerin mesleki gelişimine katkı sağlayabilir.
- iii. Kadın vaizlerin mesleki gelişimini desteklemek için düzenli güncel konu eğitimleri ve bilgilendirme programları düzenlenebilir. Ayrıca teknoloji

eksiklikleri olan vaizler için pratik eğitimler düzenlenerek işlerini daha verimli bir şekilde yürütmeleri desteklenebilir.

- iv. Vaizlerin görev tanımlarıyla ilgili belirsizlikten kaynaklanan sorunlarla ilgili çalışmalar geliştirilebilir.
- v. Kadın vaizlerin dinî faaliyetlerini sürdürebilecekleri uygun mekânlar, gerekli teknik donanımlarla donatılabilir. Mekânın bakımı ve teknik işleri için DİB personeli istihdam edilebilir.
- vi. Kadın vaizlerin ulaşım masrafları desteklenerek görevlerini daha rahat yapmalarına yardımcı olunabilir. DİB tarafından ulaşım destek programları veya geri ödeme sistemleri gibi pratik uygulamalar geliştirilebilir.
- vii. Türkiye'nin farklı şehirlerinde benzer araştırmalar yapılarak kadın vaizlerin sorunlarının anlaşılması ve çözüm önerilerinin sunulmasına akademik katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Akyürek, S. (2011). Vaizlere Göre Vaizlik Mesleğinin Sorunları, *Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu II*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.

..... (2016). *Türkiye’de Din Hizmeti Yürütenlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri (Vaizlik Örneği)*. Ensar Neşriyat.

..... (2021). Vaizlere Göre Vaizlerin Sorunları. *Din ve Toplum*, C.:6, S.:1, 78-91.

Baltacı, C. (2005). *XV- XVI Yüzyıllarda Osmanlı Medreseleri*. (C. 1. 2. bs.). İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.

Başar, S. (2010). Bayan Vaizlerin Cemaat, Materyal, Donanım ve Kadın Sorunları Açısından Yeterlilikleri ve Çözüm Önerileri. *YECDER 1. Ulusal Din Görevlileri Sempozyumu*: Yecder, İstanbul.

Bayraktar, M. F. (1997). *Türkiye’de Vaizlik Tarihçesi ve Problemleri*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.

Bilgiç, S. (2011). *Vaizlerin Aile İrşat ve Rehberlik Bürolarında İstihdamı ve Geleneksel Rolün Genişlemesindeki Önemi*. (C. 2). Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Bilgin, B. (2005). *İslam’da Kadını Rolü Türkiye’de Kadın*. 1. basım. Ankara: Sinemis Yayınları.

Cirit, H. (2002). *Halkın İslam Anlayışının Kaynakları Vaaz ve Kıssacılık*. editör H. Kader. İstanbul: Camlıca Yayınları.

..... (2012). ‘‘Vaaz’’. Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, (C.: 42 S.: 404-407). İstanbul: TDV Yayınları.

Çakan, İ.L. (2011). İrşat Hizmeti Açısından Vaizlik Üzerine Bazı Mülâhazalar, *Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.

..... (2012). *Dînî Hitabet*. 11.basım. İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı.

Çetin, A. (2016). *Hitabet ve İrşad Din Hizmetlerinde İletişim ve Güzel Konuşma*. 9. bs. Bursa: Emin Yayınları.

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2014). Görev ve Çalışma Yönetmeliği. Erişim tarihi: 8 Haziran 2023.

Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun (DİBKGHK), Resmî Gazete 12038 (2 Temmuz 1965)
https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/GÖREV_VE_ÇALIŞMA_YÖNERGESİ_4.12.2019.pdf

Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun (DİBKGHK), Resmî Gazete 12038 (2 Temmuz 1965)
https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/GÖREV_VE_ÇALIŞMA_YÖNERGESİ_4.12.2019.pdf

Diyanet İşleri Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2023). Erişim tarihi: 8 Haziran 2023, <https://stratejigelistirme.diyaret.gov.tr/sayfa/57>

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2023). Din Hizmetleri. Erişim tarihi: 8 Haziran 2023, <https://dinhizmetleri.diyaret.gov.tr/sayfa/53/tanitim>

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2023). Din Hizmetleri. Erişim tarihi: 8 Haziran 2023, <https://dinhizmetleri.diyaret.gov.tr>

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2023). Eğitim Hizmetleri. Erişim tarihi: 8 Haziran 2023, <https://egitimhizmetleri.diyaret.gov.tr/>

Diyanet İşleri Başkanlığı Hukuk Müşavirliği. (2023). Erişim tarihi: 8 Haziran 2023, <https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr>

Erdemli, K. A. (2008). Vaizelerin Cemaat, Vaaz Materyali, Kişisel Donanım ve Kadın Sorunları Açısından Karşılaştıkları Problemler, *1. Din Hizmetleri Sempozyumu*. Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara.

Güçlü, İ. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 1. bs. Ankara: Nobel Yayınları.

Hökelekli, H. (1993). *Din Psikolojisi*, Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

İrfan Yücel. (1994). “*Diyanet İşleri Başkanlığı*”, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, (C.: 9 S.: 455-460). İstanbul: TDV Yayınları.

Kılıç, A. İnan. 2014. *Vaizelerin Mesleki Faaliyetleri, Yeterlilikleri ve Sorunları*. (Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

..... 2018. Vaiz ve Müftülerin Mesleki Faaliyetleri ve Sorunları. M. Köylü (edt.), Türkiye’de *Din Eğitimi ve Sorunları*, İstanbul: Dem,369-411.

Koçyiğit, T. (2011). Vaazlarda Hz. Peygamber’i Anlatma Yöntemine İlişkin Değerlendirmeler. *Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu II*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.

Kur’ân-ı Kerîm Meâli. trc. Halil Altuntaş- Muzaffer Şahin. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 12. Basım, 2011.

Merçil, İ. (2018). Dinî Kamusal Alanın Yeni İktidar Sahipleri: Kadın Vaizeler. *Turkish Studies* 13(23):195-209.

Patton M. Quinn. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. 2. bs. Ankara: Pegem Akademi.

Soysaldı, M. (2005). *Dînî Hitabet*. 2. Ankara: Bizim Büro Basımevi.

Şengül, İ. (2022). “Kıssa”, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, (C.: 25 S.:498). İstanbul: TDV Yayınları.

Tunç, M. F. (2014). *Antalya Örneğinde Vaizlerin Problemleri Üzerine İnceleme*. (Yüksek Lisans), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Ünverdi, M. (2011). Vaizlerin Aktüel Bilgisi. *Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu II*. Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 2. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Vaizlik, Kur'an Kursu Öğreticiliği, İmam- Hatiplik ve Müezzin Kayımlık Kadrolarına Atama ve Bu Kadroların Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. (2011). Erişim tarihi: 8 Haziran 2023.

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=15636&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Yıldız, S. (2017). Sosyal Bilimlerde Örnekleme Sorunu: Nicel ve Nitel Paradigmalardan Örnekleme Kuramına Bütüncül Bir Bakış. *Kesit Akademi Dergisi*, (11), 421-442



EKLER

Ek 1 GÖRÜŞME SORULARI

DİN HİZMETLERİNDE KADIN VAİZLER VE SORUNLARI GÖRÜŞME SORULARI

Kişisel Bilgiler

Ad Soyadı:

Yaş:

Medeni durum:

Eğitim durumu/Mezuniyet/ Hafızlık Durumu:

Diyanet'teki görev süreniz:

Çalışma alanlarınız:

1. Bu mesleği seçme nedeninizi ve mesleki memnuniyetinizi nasıl değerlendirirsiniz?
2. Mesleğinizle alakalı hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğunuz alanlar var mı? Varsa bunlar nelerdir?
3. Size göre din hizmetlerinde vaizlik görevi hangi fırsatları- avantajları barındırıyor?
4. Size göre vaizlik görevinin zorlukları ve sınırlılıkları nelerdir?
5. Diyanet İşleri Başkanlığının görev ve çalışma yönetmeliğindeki vaizlerle ilgili maddeleri nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce mevzuatta geliştirilmesi gereken alan var mı? Varsa hangi maddeler geliştirilmelidir? Neden?
6. Sizce toplumda kadın vaizliği/ vaizi yeterince tanınıyor mu? Cami dışı alanlarda 'ben vaizim' dediğinizde tekrar mesleğinizi anlatmak zorunda kalıyor musunuz?
7. Nasıl bir dinleyici kitleye sahipsiniz? Hedef kitlenize ulaşabiliyor musunuz? Ulaşamıyorsanız bunun nedenleri sizce nelerdir?
8. Hangi gruptan (çocuk, genç, yetişkin, engelli) katılımcınız daha fazla? Hangi yaş aralığıyla çalışmaya daha çok ihtiyaç var? Neden?
9. Görev yaptığınız bölgenin sosyal ve kültürel yapısı sizi ve hizmetlerinizi etkiliyor mu? Etkiliyorsa nasıl bir etki altında kalıyorsunuz?

10. Cami içinde ve cami dışında hangi görevleri yapıyorsunuz? Bunlardan hangisi sizin için daha verimli oluyor? Nasıl geri dönüşler alıyorsunuz?
11. Cami içi ve cami dışı etkinlikleriniz sırasında sorunlar yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bunlar nelerdir? (Mekân, teknik, ulaşım, finansal)
12. Diyanet erkek personeli ya da amirinizle iş ilişkilerinizde iletişiminiz nasıl? Problem yaşadığınız durumlar var mı? Varsa bunlar nelerdir?
13. Görevinizi daha etkili, verimli yapabilmeniz için Diyanet İşleri Başkanlığından ve müftülükten beklentileriniz nelerdir?
14. Konumuzla ilgili ‘ ‘ Vaizlerin Sorunları’ ’ ile ilgili sizin önemli gördüğünüz ve anlatmak istediğiniz bir durum var mı? Nedir?



EK 2: BİLGİLENDİRİLİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sizi Rabia Tezol tarafından yürütülen “Din Hizmetlerinde Kadın Vaizler ve Sorunları: İstanbul -Avrupa Yakası Örneği.” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı Türkiye’de din hizmeti görevini gerçekleştiren kadın vaizlerin görevleri sırasında karşılaştıkları sorunları derinlemesine tespit etmektir. Araştırmada sizden tahminen 1 saat ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılım tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır.** Araştırmada Kişisel veri toplanacağından **6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu** ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya tezol.rabia@std.izu.edu.tr e-posta adresi ve 5066868082 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güvence verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının:

Adı-

Soyadı:.....

.....

İmzası:

İletişim Bilgileri: e-posta:

Telefon:

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin;

Veli veya Vasisinin

Adı-
Soyadı:.....
.....
İmzası:

Araştırmacının Adı-Soyadı: Rabia TEZOL İmzası:



EK-3 ETİK ONAY BELGESİ



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı :E-20292139-050.01.04-45763
Konu :Etik Kurul Kararları

Sayın Rabia TEZOL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Din Hizmetlerinde İletişim ve
Tebliğ Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

"Din Hizmetlerinde Kadın Vaizler ve Sorunları: İstanbul-Avrupa Yakası Örneği" başlıklı araştırmanız, kurulumuzun 27.01.2023 tarihli ve 2023/01 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN
Kurul Başkanı

Ek:11-Rabia Tezol Etik Onay Belgesi (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BS59EB1F6* Pin Kodu : 19481
Adres: Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekirce/İstanbul
Telefon: 444 97 98 Faks: +90 (212) 693 82 29
e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web: www.izu.edu.tr
Kep Adresi: izu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/enVision/Dogrula/0N3>

Bilgi için: Zeyneb Funda TEZ
KURTULUŞ
Unvanı: Yeminli Katip
Tel No: +902126929606





T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU

ETİK ONAY BELGESİ

Tarih	27.01.2023
Sayı	2023/01
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	<i>Din Hizmetlerinde Kadın Vaizler ve Sorunları: İstanbul-Avrupa Yakası Örneği</i>
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	Rabia TEZOL
Danışman Adı Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Esra TÜRK
Karar	UYGUNDUR

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

(Katıldı)
Prof. Dr. Kadir CANATAN
Başkan

(Katıldı)
Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ
Başkan V.

(Katıldı)
Prof. Dr. Mustafa ATEŞ
Üye

(Katıldı)
Prof. Dr. Beytullah KAYA
Üye

(Katıldı)
Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK
Üye

(Katıldı)
Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTU
Üye

(Katıldı)
Av. Bilal ŞAMAT
Üye

Kurul Yeminli Kâtibi

Zeyneb Funda TEZ KURTULUŞ

EK-4 DİYANET VAİZLERLE GÖRÜŞME İZİN BELGESİ



T.C.
CUMHURBAŞKANLIĞI
Diyanet İşleri Başkanlığı
Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : E-85079807-202.99-3481405
Konu : Rabia TEZOL'un Anket İzni Verilmesi Talebi

03.03.2023

İSTANBUL VALİLİĞİ
(İl Müftülüğü)

İlgi : 24.02.2023 tarihli ve E-60928694-202.99-3458282 sayılı yazınız.

İlgi'de kayıtlı yazı eki dilekçede Rabia TEZOL tarafından yüksek lisans tez çalışması için "Din Hizmetlerinde Kadın Vaizler ve Sorunları: İstanbul-Avrupa Yakası Örneği" başlıklı bir anket örneği hazırlandığı ve uygulanmasının planlandığı belirtilmektedir. Söz konusu anket Genel Müdürlüğümüzce değerlendirilmiş ve İl Müftülüğünüz rehberliğinde ilgili personele gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması uygun görülmüştür.

Ayrıca bahsi geçen yüksek lisans tezinin tamamlanmasından sonra bir nüshasının vaaz ve irşat hizmetlerinin etkinlik ve verimliliğine katkı sağlamak amacıyla Başkanlığımıza gönderilmesinin sağlanması hususunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Şaban KONDİ
Başkan a.
Din Hizmetleri Genel Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 8B94983B-2308-42BA-98B7-5D6612C1038A

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/>

Üniversiteler Mah. Dumlupınar Blv. No : 147/A 06800 Çankaya/Ankara

0 312 295 73 39

0 312 284 55 25

Bilgi için: Musa SAYGILI

Eğitim Uzmanı

Telefon No:(312) 295 73 58



ÖZGEÇMİŞ

RABİA TEZOL

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Din Hizmetlerinde İletişim ve Tebliğ Anabilim Dalı, Din Hizmetlerinde İletişim ve Tebliğ Bölümü,2023, İstanbul.

Lisans: İstanbul Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi ,2017, İstanbul.

Lisans: Anadolu Üniversitesi, Kamu Yönetimi, 2009, Eskişehir

B. MESLEKİ DENEYİM

2021'den bu yana Davut Paşa Anadolu Lisesi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, İstanbul.

2017-2021 Kanuni Sultan Süleyman Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Gaziantep.

2014-2015 Sarıyer Poligon Mahallesi Kız Kuran Kursu Öğreticiliği, İstanbul.