

**T.C**  
**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DİN HİZMETİ SUNAN KADINLARIN ÇALIŞMA**  
**HAYATINDAKİ KONUMU**  
**( DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ )**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sebil Sultan PAK**

**Enstitü Anabilim Dalı: Felsefe ve Din Bilimleri**  
**Enstitü Bilim Dalı: Din Sosyolojisi**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Faruk KILIÇ**

**MAYIS - 2010**

T.C  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**DİN HİZMETİ SUNAN KADINLARIN ÇALIŞMA  
HAYATINDAKİ KONUMU**  
(DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ)

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

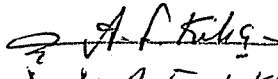
**Sebil Sultan PAK**

**Enstitü Anabilim Dalı: Felsefe ve Din Bilimleri**  
**Enstitü Bilim Dalı: Din Sosyolojisi**

Bu tez 05.05.2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

  
Doç.-Dr. Abdulvahit NAMANOĞLU  
Jüri Başkanı

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

  
Doç.-Dr. A. Feri KILIÇ  
Jüri Üyesi

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

  
Yrd. Doç.-Dr. Zeynep YAKA  
Jüri Üyesi

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Sebil Sultan PAK**

**05.05.2010**

## ÖNSÖZ

“Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu” adlı tezimizin konusu, günümüz ekonomik şartlarında birçok kadının çalışma hayatı içerisinde var olmak zorunda kalması sebebi ile toplumun önemli konularından biridir. Toplumsal, bireysel ve dini boyutu olması açısından konu; üzerinde durulmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr Ahmet Faruk KILIÇ’a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, bu günlere ulaşmamda emekleri olan ve hiçbir zaman haklarını ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunarım. Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

**Sebil Sultan PAK**

**05.05.2010**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>6</b>
1.1. Din ve Toplum İlişkisi Bağlamında Kadın Çalışması .....	6
1.1.1. Din ve Toplum İlişkisi .....	11
1.1.2. Çalışma Hayatının Kadının Sosyalleşmesine ve Dindarlığına Etkisi .....	15
1.2. Kadın ve Çalışma Hayatı Hakkında Genel Bilgiler .....	20
1.2.1. İslamiyet Öncesi Türk Toplumunda Kadın Çalışması .....	21
1.2.2. İslamiyet Sonrası Türk Toplumunda Kadın Çalışması .....	23
1.2.2.1. Osmanlı Toplumunda Kadın Çalışması .....	36
1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemiyle Beraber Günümüzde Kadın Çalışması .....	45
<b>BÖLÜM 2: DİN'DE DİN HİZMETİ SUNAN KADINLAR</b> .....	<b>59</b>
2.1. Diyanet İşleri Başkanlığı .....	59
2.2. Din Hizmetinin Tanımı .....	60
2.3. Din Görevlisinin Tanımı .....	63
2.4. Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalıştıkları Birimler ve Görev Tanımları .....	67
<b>BÖLÜM 3: DİN HİZMETİ SUNAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ     KONUMU</b> .....	<b>78</b>
3.1. Örneklem Grubunun Olgusal Kimliği .....	78
3.2. Örneklem Grubunun Kadın Çalışmasına İlişkin Görüşleri .....	82
3.2.1. Çalışma Hayatında Kadının Konumuna İlişkin Görüşler .....	82
3.2.2. Kadın- Erkek Eşitliğine İlişkin Görüşler .....	83
3.2.3. Çalışma Hayatındaki Kadın-Erkek Ayrımına İlişkin Görüşler .....	86
3.2.4. Çalışma Hayatının Anne ve Eş Rolüne Etkisine İlişkin Görüşler .....	87
3.2.5. Çalışma Hayatına Katılma Nedenine İlişkin Görüşler .....	90

3.2.6. Çalışma Hayatına İlişkin Görüşler .....	91
3.2.7. Meslek Seçimine İlişkin Görüşler .....	96
3.2.8. Sendika Üyeliğine İlişkin Görüşler .....	96
3.3. Örneklem Grubunun Din Hizmetine Yönelik Tutumları .....	97
3.3.1. DİB Teşkilatında Din Hizmeti Sunan Kadınların DİB Teşkilatına Yönelik Tutumları.....	98
3.3.1. DİB’de Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Tutumları.....	102
3.3.2. Kadın Çalışması Hakkındaki Dini Söylemlere Yönelik Tutumlar .....	107
3.3.3. Ev İşlerinin Çalışma Hayatına Etkisine Yönelik Tutumlar.....	108
3.3.4. Din Hizmeti Sunan Kadınların Üye Oldukları Sendikalara Yönelik Tutumları.....	109
3.4. Çapraz Tablolar .....	110
<b>SONUÇ.....</b>	<b>114</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>119</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>124</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>134</b>

## KISALTMALAR

<b>DİB</b>	: Diyanet İşleri Başkanlığı
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>K.K</b>	: Kuran-ı Kerim
<b>V.s.</b>	: Vesaire
<b>V.b.</b>	: Ve benzeri
<b>Ansk.</b>	: Ansiklopedi

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> İşgücüne göre nüfus .....	47
<b>Tablo 2:</b> Faaliyet koluna göre nüfus.....	48
<b>Tablo 3:</b> Din Hizmeti Sunan Bayan Personel Öğrenim Durumu .....	76
<b>Tablo 4:</b> Örneklem grubunun mesleki ünvanları .....	79
<b>Tablo 5:</b> Örneklem grubunun yaşı.....	79
<b>Tablo 6:</b> Örneklem grubunun eğitim durumu .....	80
<b>Tablo 7:</b> Örneklem grubunun medeni durumu.....	80
<b>Tablo 8:</b> Örneklem grubunun çocuk sayısı .....	81
<b>Tablo 9:</b> Örneklem grubunun mesleki kıdemleri .....	81
<b>Tablo 10:</b> Örneklem grubunun görev yeri.....	82
<b>Tablo 11:</b> Çalışma hayatında kadının konumuna ilişkin görüşler.....	82
<b>Tablo 12:</b> Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler.....	84
<b>Tablo 13:</b> Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler.....	84
<b>Tablo 14:</b> Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler.....	85
<b>Tablo 15:</b> Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler.....	85
<b>Tablo 16:</b> Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler.....	85
<b>Tablo 17:</b> Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler.....	86
<b>Tablo 18:</b> Çalışma hayatındaki kadın- erkek ayrımına ilişkin görüşler .....	86
<b>Tablo 19:</b> Çalışma hayatının anne ve eş rolüne etkisine ilişkin görüşler .....	87
<b>Tablo 20:</b> Eşlerin, kadın çalışmasına karşı tutumu .....	88
<b>Tablo 21:</b> Çocukların, annelerinin çalışmasına karşı tutumu.....	88
<b>Tablo 22:</b> Evdeki işbölümüne ilişkin görüşler .....	89
<b>Tablo 23:</b> Çalışma hayatının aile yaşamına olan etkisine ilişkin görüşler .....	89
<b>Tablo 24:</b> Ekonomik açıdan çalışma nedenine ilişkin görüşler .....	90
<b>Tablo 25:</b> Ekonomik zorunluluk açısından çalışma hayatına ilişkin görüşler .....	90
<b>Tablo 26:</b> Toplumsal açıdan çalışma nedenine ilişkin görüşler .....	91
<b>Tablo 27:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler.....	91
<b>Tablo 28:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler.....	92
<b>Tablo 29:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler.....	92
<b>Tablo 30:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler.....	92
<b>Tablo 31:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler.....	92



<b>Tablo 32:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler.....	93
<b>Tablo 33:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler .....	93
<b>Tablo 34:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler .....	94
<b>Tablo 35:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler .....	94
<b>Tablo 36:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler .....	94
<b>Tablo 37:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler .....	95
<b>Tablo 38:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler .....	95
<b>Tablo 39:</b> Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler .....	95
<b>Tablo 40:</b> Meslek seçimine ilişkin görüşler .....	96
<b>Tablo 41:</b> Sendika üyeliğine ilişkin görüşler .....	97
<b>Tablo 42:</b> Din hizmeti sunan kadın sayısına yönelik tutumlar.....	98
<b>Tablo 43:</b> Din hizmeti sunan kadın yönetici sayısına yönelik tutumlar.....	98
<b>Tablo 44:</b> Din hizmeti sunan kadın yönetici sayısının az olmasına yönelik tutumlar....	99
<b>Tablo 45:</b> Din hizmeti sunan kadın yönetici sayısının az olmasının etkilerine yönelik tutumlar.....	99
<b>Tablo 46:</b> Din hizmeti sunan kadınların faaliyet alanlarına yönelik tutumlar.....	100
<b>Tablo 47:</b> Din hizmeti sunan kadınların görevde yükselmesine yönelik tutumlar.....	100
<b>Tablo 48:</b> Din hizmeti sunan kadınların görevde yükselmesindeki kişisel çabaya yönelik tutumlar.....	101
<b>Tablo 49:</b> Din hizmeti sunan kadınların görevde yükselmesindeki eğitim faktörüne yönelik tutumlar.....	101
<b>Tablo 50:</b> Din hizmeti sunan kadınların yönetimde yer almasına etki eden faktörlere yönelik tutumlar.....	102
<b>Tablo 51:</b> Dindar kimliği muhafaza ederek çalışma hayatına katılmaya yönelik tutumlar .....	102
<b>Tablo 52:</b> Din hizmeti alanın dindar kimliği muhafaza etmedeki rolüne yönelik tutumlar.....	103
<b>Tablo 53:</b> Kadınların din hizmeti sunmasına yönelik tutumlar.....	104
<b>Tablo 54:</b> Din hizmeti sunan kadınların özlük haklarına yönelik tutumlar.....	104
<b>Tablo 55:</b> Alınan ücrete yönelik tutumlar .....	105
<b>Tablo 56:</b> Din hizmeti sunan kadınlar arasındaki işbirliğine yönelik tutumlar.....	105

<b>Tablo 57:</b> Din hizmeti sunan kadınların kurum için gösterdikleri çabaya yönelik tutumlar.....	106
<b>Tablo 58:</b> Din hizmetlerinin yeterliliğine yönelik tutumlar .....	106
<b>Tablo 59:</b> Kadın çalışması hakkındaki dini söylemlere yönelik tutumlar.....	107
<b>Tablo 60:</b> İslam dininin kadınlara bakışına yönelik tutumlar .....	107
<b>Tablo 61:</b> Kadın çalışması hakkındaki dini söylemlerin içeriğine yönelik tutumlar ...	108
<b>Tablo 62:</b> Ev işlerinin kadın çalışmasına etkisine yönelik tutumlar .....	109
<b>Tablo 63:</b> Sendikalara yönelik tutumlar .....	110
<b>Tablo 64:</b> Eşlerin kadın çalışmasına bakışı ölçeğinden elde edilen veriler doğrultusunda oluşan duruma göre evdeki iş bölümüne yönelik tutumlar...	110
<b>Tablo 65:</b> Çalışma Hayatı ile aile yaşantısının bir arada yürütülmesi ölçeğinden elde edilen veriler doğrultusunda oluşan durumun iş performansına etkisine yönelik tutumlar.....	111
<b>Tablo 66:</b> Ekonomik açıdan çalışma sebebi ölçeğinden elde edilen veriler doğrultusunda oluşan durumun çalışma hayatının devamlılığına etkisine yönelik tutumlar.....	112

<b>Tezin Başlığı :</b> Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu (Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği)	
<b>Tezin Yazarı :</b> Sebil Sultan Pak	<b>Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. Ahmet Faruk KILIÇ
<b>Kabul Tarihi :</b> 05.05.2010	<b>Sayfa Sayısı :</b> viii (ön kısım) + 124 (tez) + 10 (ekler)
<b>Anabilimdalı :</b> Felsefe ve Din Bilimleri	<b>Bilimdalı :</b> Din Sosyolojisi
<p>Araştırmanın genel problemi, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda istihdam edilerek din hizmeti sunan kadın çalışanların, Türkiye'deki çalışan kadın grubu içindeki yeri, çalışma hayatlarındaki konumları, sorumlulukları ve yaşadıkları problemlerin değerlendirilmesi ile dinin kadınların çalışma hayatına olan etkisi, şeklinde açıklanabilir.</p> <p>Bu tezin amacı kadın çalışmasına yönelik toplumda var olan yanlış ve eksik bazı dini kabulleri açığa çıkarmaktır.</p> <p>Araştırma teorik ve uygulamalı iki ana çerçevede ele alınmıştır. Teorik çerçeve oluşturulurken, araştırma boyunca bilimsel çizgiler çerçevesinde literatür taramasına yer verilmiştir. Yazılı kaynakların taranması aşamasında yayınlanmış kitap, istatistik, süreli yayınlar, internet siteleri ve tezlerden istifade edilmiştir.</p> <p>Uygulamalı çerçevede ise anket ve mülakat tekniklerinin her ikisinden de faydalanılmıştır.</p>	
<b>Anahtar kelimeler :</b> Kadın çalışanlar, Din Hizmeti Sunan Kadınlar, Diyanet İşleri Başkanlığı	

**Thesis Title :** The Position Of Working Women Which Responsible For Supplying of Religious Affairs (In The Example of Constitutions of The Directorate of Religious Affairs)

**Author :** Sebil Sultan Pak

**The Advisor :** Ass.Prof. Dr. Ahmet Faruk KILIÇ

**Date :** 05.05.2010

**Nu of pages :** viii (ön kısım) + 124(tez) + 10 (ekler)

**The Department :** Philosophy and Religion Sciences  
**Subfield :** Religion Sociology

This thesis is carried out with the attempt to discuss the place of the women who serve for The Directorate of Religious Affairs in the other groups of working women around Turkey and their roles, responsibilities and problems in the business life and to show the impact of the religion on the life of working women.

The purpose of this work is to show some religious based taboos and misjudgments of society about working women.

This research is conducted under the both theoretical and practical framework. Literature review is made to shape theoretical frame throughout the research. The published books, related statistics, web-sites, the thesis's and the periodicals are used in the process of reviewing the written documents. Under the practical framework, the survey and interview are utilized.

**The Key Words :** working women, women serving for The Directorate Of Religious Affairs, The Directorate Of Religious Affairs

## GİRİŞ

### Araştırmanın Evreni

Din, tarihin bütün devirlerinde daima mevcut olagelen tarihsel bir olgu, toplumsal bir kurumdur. Her dinde, o dinin inanç, tutum ve kurallarını benimseyenler, bazı toplumsal gruplar ve kurumlar oluşturur. Bu grup ve kurumların aracılığı ile toplum yaşamını düzenler ve diğer toplumsal kurumları etkiler.

Soysal kurumlar arasında toplum üzerinde geniş etkiye sahip kurumlardan biri olan din kurumu bu mahiyetinden dolayı toplum hayatının vazgeçilmez bir unsurudur. Bu sebeple din ile ilgili hususların planlanması ve sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi için her toplum planlı ve düzenli kurumlara gereksinim duyar.

Ülkemizde toplumu din konusunda aydınlatma görevini Diyanet İşleri Başkanlığı üstlenmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kuruluş ve görevleri 22 Nisan 1965 tarih ve 633 sayılı kanun ile düzenlenmiştir. Bu kanunun birinci maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: "İslam dininin inançları ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere Başbakanlığa bağlı olarak, Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur."

Diyanet İşleri Başkanlığı, toplumu din konusunda aydınlatmak için, sahih kaynaklara dayalı doğru bilgiyi üretmenin yanında, tarihsel süreçte oluşan bilgi birikimini sorgulama, ayıklama, onu dünya gerçekleri ile uyumlu ve ihtiyaçları giderici nitelikte çağdaş bir formda sunmayı amaçlamaktadır (Köken, 2006: 1).

Diyanet İşleri Başkanlığı bu amaç doğrultusunda din hizmetlerini, cami hizmetleri, fetva hizmetleri, Kur'an öğretimi, cami dersleri, hac ve umre organizasyonları, kitap yayını, süreli yayınlar, sesli ve görüntülü yayınlar, televizyon programları, panel ve konferanslar ve benzeri yollar ile sunmaktadır.

Bu araştırma ile ülkemizdeki dini yönlendirmeyi yasal olarak üstlenen Diyanet İşleri Başkanlığının dinî konularda topluma yönelik faaliyetlerini sürdürürken görevlendirdiği din hizmeti sunan kadın çalışanlar ele alınmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmeti sunan kadın çalışanların çalışma koşulları, kurumdan beklentileri ve yaşadıkları

problemler, Türkiye’de çalışma hayatına katılan kadınların çalışma hayatları ölçüt alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Sosyolojik bir kural olarak toplumsal kurumların birbirleri arasındaki etkileşim bir gerçektir. Bu bağlamda birey ve toplum üzerinde güçlü bir etkisi olan dinî kurumun bu etkileşimden soyutlanması düşünülemez. Toplumsal kurumlardan biri olan ekonomi içinde yer alan kadın çalışanlar üzerinde dinin kadınların çalışma hayatına olan etki derecesi ve yönü ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Türk kadını genelde üç dönemde değerlendirilir: İslamiyet öncesi göçebelilik devrinde, İslam ile beraber yerleşik kültürde ve Batı uygarlığının etkileşimi ile. Türk kadını için kabul edilen bu dönemlerde kadın çalışmasının şekillenmesi ele alınmış ve İslam dininin Türk kadınının çalışma yaşamına olan etkileri, bireysel ve toplumsal temelde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Son zamanlarda süratli bir şekilde değişen ve gelişen teknolojik, ekonomik ve siyasi yapılanma içerisinde insanlar biyolojik ve kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ekonomik faaliyetler içinde yerlerini alırlar.

Din sosyolojisi alanındaki çalışmalara bakıldığında dinin, toplumun her tabakasındaki insanlar üzerinde, etkisinin derecesi görülebilir. Bu yapılanma içerisinde ki toplumsal kurumların din üzerinde etkisi inkâr edilemez. Her dinin hâkim olduğu toplumun kültürleriyle bir uzlaşma içerisinde olduğu görülmektedir. Toplumun hâkim kültürü sahip olunan din içerisinde bir takım kabuller ve davranışlar oluştururlar. Bu kabul ve davranışlar her ne kadar dinî olmasa bile aynı etki derecesine sahiptirler, bu kabul ve davranışlar zamanla toplumda gelenek haline dönüşür. Toplumda da gelenek ve din bir sentez yapılarak yaşanır.

Sosyolojik açıdan konuya bakıldığında Türk kadının ekonomik faaliyetler içerisinde özgürce yer alamamasının sebepleri arasında İslam dinin öğretileri sayılmakta ise de asıl sebebin İslam’ın yanlış yorumlanması sonucu kadına karşı geliştirilen geleneksel tutumdan kaynaklandığı görülmektedir.

İslam dinini sahih kaynaklardan topluma aktarmaya çalışan Diyanet İşleri Başkanlığı, bünyesindeki kadın çalışanlar ile İslam’ın Kadın çalışmasına bakışının doğru tespit edilmesinde güzide bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır

Araştırmanın genel problemi, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda istihdam edilerek din hizmeti sunan kadın çalışanların, Türkiye'deki çalışan kadın grubu içindeki yeri, çalışma hayatlarındaki konumları, sorumlulukları ve yaşadıkları problemlerin değerlendirilmesi ile dinin kadınların çalışma hayatına olan etkisi, şeklinde açıklanabilir.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Dünyamızdaki ve ülkemizdeki toplumsal sorunların başında kadına karşı uygulanan ayrımcılık gelmektedir. Bu ayrımcılıklar arasında kadınların eğitimden, ekonomik yaşamdan ve çeşitli sosyal faaliyetlerden yoksun bırakılması sayılabilir. 21. yüzyılda bilimsel ve sosyal alanda büyük gelişme ve değişmelerin yaşanmasına rağmen, kadına yönelik ayrımcılık halen çeşitli şekillerde varlığını göstermektedir.

Kadına uygulanan bu ayrımcılık kadınları toplumsal hayattan soyutlamakta ve cahilliğe terk etmektedir. Bu durumun eksikliğini ise tüm toplum dolaylı olarak hissetmektedir. Zira kadın toplumun yapıtaşı olan ailenin temelini oluşturur. Ailedeki bireyleri yetiştiren, eğiten, yönlendiren, şekil vererek topluma kazandıran genel itibari ile kadındır. Bu yüzden kadınların eğitimi ve sosyal yaşama katılımı, toplum seviyesinin yükselmesi açısından hayati önem taşımaktadır.

Günümüzde kadınların çalışma hayatları kadınların eğitimi ve sosyal yaşamı paralelinde ele alınmaktadır. Bu durum da kadın çalışmasını daha da önemli hale getirmektedir. Çünkü alınan eğitimin ve sosyal hayattaki aktifliğin çalışma hayatını beraberinde getirmesi beklenmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak; eğitilmiş ve donanımlı olmasına rağmen kadınlar neden erkekler kadar yoğun bir oranda çalışma hayatında değildir, sorusunun cevabı her toplumda aranır olmuştur.

Toplumumuzda ise kadınların çalışma hayatına katılımının azlığının sebebi olarak din kurumu ve gelenekler görülmektedir. Bu çalışma, kadınların çalışma hayatı ile ilgili toplumdaki dini kökenli bazı yanlış kabulleri gidermek açısından önem taşımaktadır. Çünkü kadının çalışması önündeki engellerin başında dini kabuller sıralanmaktadır. Bu tezin amacı kadın çalışmasına yönelik toplumda var olan yanlış ve eksik bazı dini kabulleri açığa çıkarmaktır. Zira örf, adet ve geleneklerin, kültürün ürettiği değer

yargılarının bir takım rivayetlerle meşrulaştırılmasının, yanlış kadın algılarının arkasına dini yerleştirme çabalarının dine ve kadınlara verdiği zarar ortadadır.

Sosyal araştırmalar içinde kadınların çalışma hayatları birçok yönden incelenmiştir. Ancak Diyanet İşleri Başkanlığın da din hizmeti sunan kadın çalışanlar ilk defa bu araştırma ile konu edilmiştir. Dini bir görevi olan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın bizzat kadın çalışanları istihdam etmesi de kadın çalışmasına engel olarak görülen dinin nasıl yanlış algılandığını göstermesi açısından ayrıca önemlidir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın sınırlılıklarını şu şekilde tespit etmek mümkündür:

1. alışan kadınlar Türk toplumunda ele alınmiştır
2. Diyanet İşleri Başkanlığı'nda sadece din hizmeti sunan kadın çalışanlar ele alınmiştır.
3. Kadın çalışmasına dinin etkisi incelenirken İslam dini ele alınmiştır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma teorik ve uygulamalı iki ana ervede ele alınmiştır. Teorik erve oluşturulurken, araştırma boyunca bilimsel çizgiler ervesinde literatür taramasına yer verilmiştir. Yazılı kaynakların taranması aşamasında yayınlanmış kitap, istatistik, süreli yayımlar, internet siteleri ve tezlerden istifade edilmiştir.

Literatür taraması yapılırken ilk olarak çalışma hayatında kadın konusu ele alınmiştır. Tarihsel bir süreç olan bu konu üzerinde yazılan eserlerin cumhuriyetten sonra yoğunlaştığı görülmüştür. Cumhuriyet ncesi döneme ait bilgiler konusunda ise geçmiş dönemlere ait düzenli bilgi akışının olmadığı gözlemlenmiştir. Bunun sebebi olarak da o döneme ait eserlerin tercüme faaliyetlerinin azlığı ve araştırmaların yetersizliği görülmektedir. Bilgi dağılımındaki adaletsizliği gidermek için mümkün olduğu kadar geçmiş dönem kaynakları ile ilgili yapılan çalışmalara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Uygulamalı ervede ise anket ve mülakat tekniklerinin her ikisinden de faydalanılmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmet sunan 180 din görevlisi kadına posta ve birebir soru formlarının dağıtılması ile anket formları ulaştırılmıştır. Anket



formlarının 110 adedi cevaplanmış olarak geri dönmüştür. 100 kişiye de internet yolu ile anket ulaştırılmıştır, ulaştırılan anketlerin 15 adedine cevap alınmıştır. Toplamda 135 kişiye ulaşılmıştır. Anket tekniği ile toplanan verilerin çözümlenmesinde, bilgisayar ortamında excel programına aktarıldıktan sonra SPSS istatistiksel paket programı kullanılmıştır.

## **BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. Din ve Toplum İlişkisi Bağlamında Kadın Çalışması**

Kadın çalışması toplumsal boyutu ile ele alınmadan önce, çalışma kavramının günümüz hukuk ve iktisat sistemlerindeki tanımı ile İslam dinindeki tanımlarına yer verilecektir.

#### *Günümüz Hukuk ve İktisat Sistemlerinde Çalışma Kavramı*

İnsan kendisine verilen yaşam boyunca, canlılığını devam ettirebilmek için yeme- içme, giyinme, barınma ve güvenlik ihtiyacını gidermek zorundadır. Bu ihtiyaçlar fitridir ve her insan her devirde bunların karşılanması konusunda mücadele içinde olmuş ve sosyal hareketler bu temellerden şekillenmiştir.

İnsanların bu ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmetlerin olması gerekmektedir. İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için tabiatta hazır halde olmayan bu mal ve hizmetlerin meydana getirilmesine “üretim” denilmektedir. Üretimin meydana getirilebilmesi için yapılan faaliyetlere, çabalara, gayretlere ise “çalışma” denilmektedir ( Andaç, 2001:19).

Yapılan çalışma birey ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayan dar kapsamlı bir üretim ise bu çalışmanın ekonomik bir değeri olmamaktadır. Ancak topluma arz edilen mal ve hizmetler ekonomik değer kazanmaktadırlar. İnsan üretimi meydana getirirken emek, sermaye, hammadde ve teşebbüs gibi bazı araçlardan yararlanır. Emek, insanın bedeni ve fikri işgücüne dayalı olarak üretime doğrudan doğruya katkısıdır.

Sanayi devrimi ile üretim faaliyetlerinin şekli değişti. Önceden emek sahibi mülkiyetine sahip olduğu sermayesi, hammaddesi ve teşebbüs gücü ile üretmekteydi. Sanayi devrimi ile “emek sahibi” ve “sermaye sahibi” şeklinde iki gurup insan topluluğu meydana gelmiştir. Sermaye sahibi üretime, sermayesi, hammaddesi ve teşebbüs gücü ile katılır olmuştur.

Çalışma kavramını bu doğrultuda yeniden ifade etmek gerekirse “çalışma, emek sahibi ile sermaye sahibinin birlikte yaptığı ekonomik üretim faaliyetidir.” Üretim faaliyetlerine çalışma denildiğine göre çalışma sürecine de “çalışma hayatı” diyebiliriz ( Andaç, 2001:21 ).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi üretim faaliyetinin çalışma olarak değerlendirilebilmesi ticari bir amaçla mal ve hizmetin üretilmesine, emek ve sermaye sahibi iki gurubun işbirliğine bağlanmaktadır. Çalışma kavramı günümüz ekonomi anlayışında istihdam kelimesi yerine de kullanılmaktadır. İstihdam kelimesinin manası ise “ emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılması” şeklindedir ( Gündoğan, Biçerli, 2009: 7).

Çalışma kavramı ile istihdam kavramı arasındaki fark ise istihdamın, belirli bir bedel ( ücret, kar gibi ) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlaması, çalışma kavramının daha geneli kapsamasıdır. Bir ev kadınının evdeki faaliyetleri, aile geçimine katkı sağlamak için sebze yetiştiren ya da hayvan besleyen kadının faaliyetleri ya da ödevini yapan bir öğrencinin faaliyetleri hep çalışmadır, fakat bu faaliyetlerin hemen hepsinin ekonomik bir karşılığı yoktur.

Bu tanımların da işaret ettiği gibi günümüz ekonomisi çalışanlar( emek sahipleri), çalıştıranlar/ istihdam edenler ( sermaye sahipleri ) şeklinde oluşturulmuştur. İnsanı yoran bir faaliyet olan çalışma bir ihtiyacın giderilmesine yöneliktir. İhtiyaç sahibi çalışarak ihtiyacını giderme yolunu seçer, ihtiyacı olmayan bir insan ise böyle yorucu bir faaliyetin içinde yer almaz, insan fitratı bunu gerektirir. Bu açıdan bakınca ihtiyacı gidermek için çalışmak fitri bir olaydır.

Çalıştırma/İstihdam ise her zaman bir ihtiyaçtan kaynaklanmamış olabilir. İnsanın fitri ihtiyaçlarının yanı sıra daha pek çok yönleri vardır. Olumlu ve olumsuz yönler dengelenmediği zamanlarda ise insan zalim, hak tanımaz ve doyumsuz olabilmektedir. Materyalist ekonomilerin “üretimi” tek hedef gibi sunmaları ve her şeyi ona göre ayarlamaları, insandaki bu yönlerin dengelenmediğinin bir işareti olarak karşımıza çıkmaktadır” (Beşer, 2009: 15).

İş kanununun 1. maddesine göre “ bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi” denmektedir. İş kanununa göre hizmet akdi ile çalışanlar işverene bağımlı ( tabi ) olarak hizmetlerini gerçekleştirmektedirler (Altan, 2000: 55).

Tanımların da ifade ettiği gibi işçi sayılabilmek için “ hizmet akdinin olması”, “ekonomik değer taşıyan herhangi bir işte çalışıyor olmak”, “yapılan çalışmanın da bir ücret karşılığında olması” ve “işverene bağımlı olması” gerekmektedir.

Bu bağlamda kendi hesabına çalışanlar, örneğin bahçesindeki mahsulü toplayanlar, hayvan besleyenler ya da evde dikiş dikenler veya fason iş yapanlar “işçi” kabul edilmemekte ve çalışan kesimden sayılmamaktadır. Bu ve benzeri durumlara birçok örnek verebiliriz. Ülkemizde de genelde kadınların çalışması bu bağlamda kaldığı için kadınlarımız çalışan kabul edilmemektedir. Çalışmalarına ve iş yapmalarına rağmen günümüz hukuk sistemi ve ekonomi anlayışının “çalışma” kavramının sınırlarını daraltması onların çalışan kabul edilmemesine yol açmıştır. Kendi hesabına çalışanları ve ev kadınlarını “aktif nüfus” içinde sayılsalar bile, emeğini ülkedeki iktisadi faaliyetlere arz eden “işgücü” yani üretici (ekonomik faaliyetlere katılan) nüfus içinde sayılmamaktadırlar. Bu durum da modern ekonomi anlayışı ve hukuk açısından bir açmaz olarak değerlendirilmektedir.

### ***İslam’da Çalışma Kavramı***

İslam inancına göre, “insan çalışmak için yaratılmıştır” bu konuda kadın ile erkek farklı değildir “insan için ancak çalıştığı için karşılığı vardır”

İslam’da, kadının çalışması, erkeğin çalışması gibi ayrımcı bir bakışın bulunmadığını, cinsiyetin rakibini hesaba katarak, kadının da erkeğin yanında ve birbirlerinin destekçisi/velisi olmak üzere, örfün tayin ettiği kurallar çerçevesinde hep çalışa geldikleri bilinmektedir İslam’a göre İş/çalışma dar anlamı ile: “ karşı taraf için değeri olan, konusu ve ifa ediliş yönünden haram unsur taşımayan, maddi ya da fikri bir faaliyettir ” (Beşer, 2003: 8 -16).

Bununla beraber İslam dininde emek ve alın teri kutsal, çalışıp üretmek ise geniş anlamı ile ibadet sayılmıştır. Kur’an’da sıkça tekrarlanan “Salih amel”,doğru, barışçıl ve yararlı işler yapmak anlamındadır. İslam da çalışma konusundaki temel ilkeler ise görev ve yetkileri ehil ve layık olanlara vermek, her işi sağlam, doğru ve eksiksiz yapmaktır. Bu doğrultuda Kur’an’da, salih amel işlemek kadın ve erkek için emredilmiştir. Bulunduğu konuma ve zamana göre doğru, barışçıl ve yararlı işler yapan insanlar “ameli salih” işlemekte yani iş yapmakta, çalışmaktadır ( bknz K.K, Ankebut 29/9, Enbiya 21/94, Asr 103/1-3, Beyyine98/7 ).

Kur’an’da çalışmanın gerekliliğinden bahseden bazı ayet mealleri şöyledir: “*Namaz kılınca, artık yeryüzüne dağılın ve Allah’ın lütfinden nasibinizi arayın. Allah’ı çok*

*zikredin ki kurtuluşa eresiniz* ” (Cum’a 62/10 ). “ İnsan için ancak çalıştığı vardır. Şüphesiz onun çalışması ilerde görülecektir ” (Necm 53/39-40 ). “ *Her birey, kazancı karşılığında rehindir* ” ( Müddesir 74/38 ). “ *Erkekler için kendi kazandıklarından bir pay, kadınlar için de kendi kazandıklarından bir pay vardır...*” (Nisa 4/32 ) Bu ayetlerde ayrıca dünya işlerinde başarılı olmanın çalışmaya ve üretmeye bağlı olduğuna işaret edilmekte ve çalışıp kazanma konusunda kadın-erkek eşit şartlarda anılmaktadır. Yani İslam da çalışmak kadın ve erkek için vazgeçilemez bir haktır.

Hz. Muhammed de birçok hadisinde çalışmanın önemini ortaya koymuş ve insanları çalışıp kazanmaya teşvik etmiştir. Bu hadislerden bazıları şöyledir: “ hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir şey yememiştir. Allah’ın peygamberi Hz. Davut da elinin emeğinden yerdi.” Bir başka hadis ise şöyledir: “kişi kendi elinin emeğinden daha temiz bir kazanç elde etmemiştir” (Karagöz, 2007: 439-440).

Bir başka hadis-i şeriflerinde ise Hz. Muhammed şöyle buyurmaktadır: “ El emeği ile geçinerek akşamlayan, bağışlanmış olarak akşamlar”, “ helal kazançla uğraşmak, kahramanla güreşmek gibidir. Helal kazanç arama yolunda ölen, mağfired edilmiş olarak ölür. İşlerin en üstünü çoluk çocuğuna infak için kazanmakla iştigal etmektir.” Her iki hadiste de Hz. Peygamber çalışmanın faziletini bildirerek insanları çalışmaya teşvik etmiştir (Beşer, 2009: 96).

İslam insanlara hem bu dünya için hem de ahret için çalışmayı emretmiş, tembelliği ve başkalarına yük olmayı yasaklamıştır. İslam Hukuku’nda iş akdi, icare-i âdemi olarak adlandırılır. Bu akde göre işçinin ücret karşılığında belli bir süre çalışması veya bir işi yapması gerekmektedir. İş gören kimseye ecir ( işçi, ücretli ), işverene de müstecir denir (Paçacı, 2007: 289).

Ecir iki kısımdır: Birincisi ecir-i has ( özel ücretli, tabi işçi )tır ki, yalnız işverene ( müstecire )çalışmak üzere tutulan ecirdir. İkincisi ise, ecir-i müşterektir ki, işverenden ( müstecirden ) başkasına işlememek şartıyla mukayyet olmayan ecirdir. Görüldüğü gibi İslam Hukuku’nda işçi ya da çalışan yerine “ücretli”( ecir ) kavramı bulunmakta ve kapsamda daha geniş tutulmaktadır (Beşer, 2003: 19). Tabiatıyla bir hizmet akdi olmaksızın tarımda çalışan, ev hanımı olup ev işlerini yapan bir kadına, İslam’a göre “çalışan” değildir, diyemeyiz. “Çalışan” olmamak, çalışmayan, tembel, atıl oturan olmak demektir. Bu ise İslam’ın kadına ve erkeğe yasakladığı bir davranış

biçimidir. Günümüzde “iş” deyince akla, hizmet akdine dayalı bir iş ve sonunda da sosyal güvenlik gelir, böyle bir ayırım kadın-erkek tüm insanları, sadece üretime dönük iş yerlerine bağımlı olarak çalışmaya zorlamaktadır.

Modern ekonomilerdeki “işverene bağımlı işçi ” kavramının karşılığı İslam hukukunda da “ecir-i has ” tır, bunun yanında İslam Hukuku’nda bir de “ ecir-i müşterek ” vardır. İslam’da bu her iki ücretli de çalışan sayılır. Geriye “has” olsun “müşterek” olsun ücretle çalışmayanlar kalır ki, onlar da örfte “iş” denecek bir eylemi yaptıkları sürece “çalışan” dırlar. Buna göre İslam’da aslolan “çalışan” olmaktır, modern ekonomilerde ise aslolan “işçi” yani “ücretli” olmaktır. Bu da çalışmayı ihtiyaç giderme araçlarından biri olmaktan çıkarıp başlı başına bir ihtiyaç olarak algılatmaya başlar. Yani herkes ya işveren olacak ya da işçi olacaktır (Beşer, 2003: 18).

Günümüz insanın çalışma hayatını bu şekilde algılayışı sosyal hayatını da derinden etkilemiş ve ekonomik yaşam, hayatın neredeyse tüm alanları ile ilintilendirilmiştir. Bu da sosyal kurum ve sosyal yapıların ekonomi eksenli bir hale gelmesine sebep olmuştur.

#### *Sosyolojik Açıdan Çalışma Hayatı*

İnsanların biyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaları aynı zamanda insanoğlunun toplumsal varlık olması sebebi ile çalışma hayatının toplumsal boyutunun da olmasına sebep olmaktadır.

Zira insanlar birtakım tüketim maddelerini sırf toplumda bir statü gereksinimi için alırlar ve kullanırlar. Böylece toplum üç Fonksiyonel Zorunlulukla karşılaşır ve diğer insanların ihtiyaçlarını bu mal ve hizmetleri üreterek, dağıtarak ve tüketerek karşılamaya çalışırlar (Özkalp, 1998: 183).

Bir önceki bölümde tanımlandığı gibi Üretim faaliyetleri için geçen çalışma süreci çalışma hayatı olarak tanımlanmıştı, çalışma hayatının üç fonksiyonel boyutunun üretim, dağıtım ve tüketim kısımlarını içerdiğini söyleyebiliriz.

Çalışma hayatı ekonomik yaşamın bir parçasıdır, ekonomi bilimi de toplumsal yaşamın bir yönüne dönük olarak sadece bununla uğraşır; malların üretimi, dağıtımını ve tüketim için nasıl değerlendirildikleri gibi. Ekonomi, toplumsal yapının alt sistemlerinden birisidir ve toplumun diğer alt sistemleri ile sıkı ilişki içindedir. Bugün sosyolojinin

bölümleri arasında ekonomik sosyoloji ve çalışma sosyolojisi de vardır (Günay, 2002:40).

Ekonomik sosyoloji; toplumu, bir bütün sistem, ekonomiyi ise o bütünün ikinci derecede bir alt sistemi olarak gördüğü için ekonomik olayları sosyal gerçekler arasında görür ve düşünür (Özkalp, 1998: 184). Ekonomik sosyolojinin konusu, toplumsal gerçeklerden ayrılması mümkün olmayan olaylardır, bu bağlamda çalışma hayatı da hem sosyolojinin hem de ekonomik sosyolojinin konusu olmaktadır. Çalışma hayatında var olanların erkek veya kadınlardan oluşması ve bu oluşumun ekonomik ve sosyal yaşama yansması ekonomik sosyoloji ve sosyolojinin incelediği sosyal nitelikli değişkenler arasındadır.

### **1.1.1. Din ve Toplum İlişkisi**

İlk insandan itibaren başlayan ve günümüze kadar devam eden ve edecek olan insan-insan ilişkileri bu ilişkilerden doğan olay ve olgular sosyolojinin konusu, insanların Allah ile olan ilişkileri ve yine bu ilişkilerden meydana gelen/gelecek olay ve olgular da dinin konusunu oluşturmaktadır. Dinin sosyolojinin konusuna girmesi ise insanlar arası ilişkiler sistemini oluşturan olay ve olgulara müdahil olması gerekmektedir (Arabacı, 2006:19).

İnsanlar arası ilişkiler sistemlerinden biri olan çalışma hayatı veya ekonomik yaşamdaki olay ve olgular da din kurumundan etkilenmektedir. Bu etkileşim birebir bireyler üzerinden topluma yansımaktadır. Din, tarih boyunca insan deneyiminin merkezinde yer almış, yaşadığımız çevreyi algılama biçimini ve bu çevreye verdiğimiz tepkiyi etkilemiştir (Giddens, 2000:462).

Özellikle tek tanrılı dinlerde dinin, insan davranışlarını kontrol edebilme özelliğinin olduğunu ve yaşamın genel merkezinde dinin yer aldığını söyleyebiliriz. İnsan üzerinde böylesine etkili olabilen din aynı zamanda toplumsallaşma kurumlarından biridir. Dinin toplumla münasebetini inkâr edilemez bulan Durkheim'ın tezini güçlendirecek nitelikte olan Bergson şöyle demektedir: “ Geçmişte olduğu gibi, bugün de ilimsiz, sanatsız, felsefesiz toplum vardır, fakat dinsiz toplum yoktur ” ( Sezen, 1994:83 ).

Tezimizin konusunu Türkiye'deki Türk toplumu ile sınırlandırdığımız için şimdi kısaca Türk toplumu ve bu toplumda etkili olan İslam dini ile olan etkileşimine değinilecektir

Türk toplumu Türk halkının meydana getirdiği sosyo-kültürel yapıyı ifade eder. Türk milletini tarihi varlık alanında ebedi kılan ise onun dili ve dini olmuştur (Arabacı,2006:21). Türk milleti varlık alanı içerisinde farklı dinlere mensup olmuşlardır. Türklerin İslam dinini kabul etmesi ile İslam, Türk kimliğinin ayrılmaz bir parçası olmuştur. Türkler İslam'ı kendi kültürü ile yoğurarak varlığının bütünleşmesine hizmet eder duruma getirmişlerdir (Arabacı, 2006:23).

İslam anlayışında din( İslam ), bir hayat tarzı ve hayat şartıdır. İslamiyet toplumda öylesine bir fonksiyon icra etmektedir ki “yalnız bir din olarak değil, bir sosyal kimlik aracı olarak çalışmaktadır. Yani İslam bireyi, toplumu ve tabiatı, din ve toplumu, ahlaki açıdan da bütünleştirip, insanlara bu yolda bir zihniyet kazandırarak, dini ahlakla neticelendirirken, teori ile pratiğin, iman ile amelin birliğini sağlar (Sezen, 1994:86). Dinin toplumsal olay ve olgulardaki etkilerini konumuz gereği İslam dinin, kadının çalışma hayatına etkileri ile ele alacağız.

#### *Dinin Cinsler Arasındaki İşbölümünün Belirlenmesindeki Fonksiyonu*

İşbölümü, farklı işlerin farklı kimseler tarafından yapılmasını ifade eder. En basit işbölümü cinsler arasındaki işbölümüdür. Geleneksel toplumlarda kadın ve erkeklerin yaptıkları işler farklılık taşımaktadır. Sosyolojik anlamda iş bölümü geniş olarak toplum içinde dini, hukuki ve ekonomik fonksiyonların varlığını ve farklılığını belirten bir kavramdır. Gelişmiş, endüstriyelmiş toplumlarda, işbölümü en yüksek düzeye çıkmıştır (Özkalp, 1998:190).

Modern toplumlardaki ekonomik sistemlerin en ayırt edici özelliklerinden birisi, karmaşık bir işbölümüne sahip olmalarıdır. İş, insanların üzerinde uzmanlaştığı, çok sayıdaki farklı meslekler arasında bölünmektedir. İşbölümünün olması kişileri ekonomik olarak birbirlerine bağımlı hale getirmiştir. Zira insanlar yaşamları için gerekli mal ve hizmetleri elde edebilmek için çok sayıda başka çalışan insan bağımlı olmaktadır (Giddens, 2000:328).

Geleneksel toplumlarda kadın ve erkeklerin yaptıkları işler farklılık taşımaktadır, modern toplumlarda ise durum biraz daha değişmiş ve kadın ile erkek birçok işi yapabilir hale gelmiştir. Ancak ev işleri her iki toplumda da kadının yapması gereken işlerdenmiş gibi algılanmaktadır.



Ev işlerini günümüzdeki hali ile anlaşılması, ev ile iş yerinin ayrılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Ev, malların üretilmesinden çok tüketildiği bir yer haline gelmiştir. “Gerçek iş” giderek daha çok dolaysız ücret alımı ile tanımlandıkça, ev işleri de “görünmez” hale gelmiştir. Ev işleri ise evin bakımı, çocukların yetiştirilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Endüstrileşme sayesinde ev işlerindeki zaman alıcı ve yorucu işler, icat edilen makinelerin kullanımı ile hafifletilmiştir. Ancak kadınların ev işlerine harcadıkları ortalama zaman miktarında önemli düşüşler yaşanmamıştır; bunun sebebi ise eski işlerin yerini ev için alış veriş, yemek pişirme, çocuk bakımı gibi işlerin almış olmasıdır (Giddens, 2000:346).

Günümüzde çok daha fazla kadın, önceki toplumlara kıyasla, ücretli işlerde çalışmaktadır. Çalışan kadınlar hala ev işlerinin büyük kısmını kendileri yapmaktadır. Ülkemizde de 1980’li yıllarda dahi kadının ücretli işlerde çalışması hoş karşılanmamakta idi. 1990’lar ve 2000’li yıllara doğru ağırlaşan ekonomik yaşam şartları, evin geçiminin tek başına erkek tarafından karşılanmasını zorlaştırmıştır. Mesleki ve ekonomik açıdan çalışan kadın ile evlenme ihtiyacı, kent toplumunda yaşamayı zorunlu hale getirmiştir. Ancak kadının annelik ve eşlik rollerinde paylaşım ve ev işlerine erkek eşin desteği ve yardımı, cinsiyet rollerinde erkeğe kazandırılanların sınırlı olması nedeni ile çok kolay değişime uğramadığı görülmektedir (Aktaş, 2008;35).

İşbölümü, konumuz gereği özel bir alan olan, aile içindeki sorumlulukların paylaşımı noktasında anlatılmaya devam edilecektir. Çalışan kadının problemlerinden biri belki de en önemlisini bu konu teşkil etmektedir. Çünkü erkek evlendiğinde yemek, temizlik gibi kendisine ait öz bakım yükümlülüklerinden kurtulurken; kadın aynı oranda geçim telaşından kurtulamamaktadır. Çocuk sahibi olduklarında parasal ihtiyaçlar baba tarafından karşılanırken bakımından, terbiyesine kadar çocuğun bütün ihtiyaçlarının anne tarafından karşılanması dengeli bir paylaşım gibi gözükmemektedir.

Kadının sosyal yaşamın, iş hayatının içinde bulunması erkeğin aksine, onun aile içindeki sorumluluklarına ilave bir faaliyet olarak kabul edilmektedir (Yenen, 2009:38). Bu kabul, kadınları ağır bir iş ve sorumluluk altında bırakmakta ve kadının ruhsal ve fiziksel olarak bu durumdan olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Bu kabulün oluşmasında elbette birçok farklı unsur bulunmaktadır. Konumuz gereği biz bu kabulün

oluşmasında din faktörünün rolüne değineceğiz. İslam, kadın ve erkeğin hangi işlerde çalışması gerektiğini, toplum ve ailede kadın ile erkek arasındaki işbölümünü, bağlayıcı metinlerle belirlememiş, bu konudaki kararı ve uygulamayı Müslümanlara, örf ve âdete, fayda ve maslahata bırakmıştır (Dalgın, 2007:273).

Ancak çocuk bakımının her türünün ve her tür ev işinin kadınlara ait görülmesi şeklinde bir eğilim var olagelmıştır. Bu tür bir işbölümü, özellikle babanın dışarıda çalıştığı ve tüm ailenin geçimini temin ettiği aileler için uygun olmasına rağmen, bu sadece çözüm yollarından biridir ve açık bir Kur'an-i emre dayanmamaktadır. Karı ve kocanın her ikisinin de, ailenin geçimini sağlamak için çalıştığı durumlarda, ev işlerinden sadece kadının sorumlu tutulması, kadının üzerine adil olmayan bir yük yüklemektedir (Muhsin, 2000:138).

Kur'an ve sahih sünnette haklar noktasında bir ayırım olmadığını söyleyen Yunus Vehbi Yavuz ise ayırım yapılmasının sebebini şöyle açıklıyor: Kadın ve erkeklerin hakları ve işbölümü konusu da dahi ayırım yapan toplumun kendisidir (Yavuz, 2004:224).

Mualla Kavuncu ise Kur'an-ın işbölümü ve haklar konusunda son derece radikal dönüşümler içeren bir metin olmasına rağmen, okunmasının ve yorumlanmasının ataerkil bakış açısı ile ele alındığını bildirmektedir. Kur'an'da gördüğümüz roller, işbölümü, kadın ve erkeğin doğal ayırımından kaynaklanmaktadır. Örneğin annelik kadına özgü önemli bir fitri bir olaydır. Ev işleri ve çocuk bakımı, geleneklere göre kadınsı işlerden sayılsa da hukuki olarak erkeğinde görevleri arasındadır.

Hz. Peygamberimizin kızı Hz. Fatıma ve damadı Hz. Ali arasında hizmetçi konusunda bir dertleşme olmuş ve meselenin hali için Hz. Peygamberimize başvurmuşlar. Peygamberimizde içeri işlerini Fatıma'ya, dışarı işlerini de Ali'ye yükleyerek meseleyi halletmiştir. Hz. Peygamberin bu tasarrufundan anlaşılacağı gibi kadının "hukuken" ev işlerini yapma zorunluluğu olmasa bile bu işleri yaparak kocasına yardım etmesi "ahlaken/diyaneten" daha iyidir (Beşer, 2009:102).

İbn Hacer'in yukarıdaki rivayetle ilgili naklettikleri ise şöyledir:

"Bazılarına göre, bu haberde ev işlerinin, Fatıma'ya zorunlu kılındığına dair bir şey yoktur. Aksine evin her türlü ihtiyacının erkeğin üzerinde olduğuna dair görüş birliği (icma) vardır" (Beşer, 2009:103).

Ancak bu rollere ve iş bölümüne değer yüklemeye yanlış yapılmaktadır. Örneğin, modern toplumda özel alanda kadın, özel alanının sahibi sayılıyor ve özel alanda değersiz kabul edilip küçümsenmektedir. Kamusal alan ise önemli alanı oluşturmakta ve bu alanda söz sahibi olanların çoğunluğunu erkeklerden meydana gelmektedir. Böylece işbölümünde görülen kadın-erkek hiyerarşisinin sebebi insanların işbölümü olgusuna yükledikleri manadan kaynaklanmaktadır (Kavuncu, 2004:223).

### **1.1.2. Çalışma Hayatının Kadının Sosyalleşmesine ve Dindarlığına Etkisi**

Çalışma hayatı günümüzde birçok insan için yaşamımızdaki en çok yer tutan etkinliklerden birisi olmaktadır. Bu etkinlik bazen külfetmiş gibi algılsa da; çağımız toplumunda çalışmak, özgüvenin sağlanması açısından önemli kabul edilmekte ve işsiz kalındığında insanlarda bir şaşkınlık ve bocalama hali belirlemektedir.

Çalışmanın insana cazip gelen yönlerini şöyle özetlemek mümkün olabilir: Çalışmanın ihtiyaçlarımızı karşılayacak parayı kazandırması, insanların beceri ve kapasitelerini kullanabildikleri alanı oluşturması, ev ortamından farklı olması, zamanı programlaması, toplumsal ilişki alanı olması, kişisel kimlik kazandırmaya yardımcı olması gibi unsurlar sayılabilmektedir (Giddens, 2000:326).

Kadın için de yukarıda sayılan unsurlar çalışmayı özendiren faktörlerdir. Ancak çalışma kavramından anlaşılan “ücret karşılığı çalışma” olduğu için kadın açısından durum farklılaşmaktadır. Çünkü kadın zaten evinde bekli de kocasının dışarıda yaptığı işten fazlasını yapmaktadır. Fakat modern toplumda bu çalışma kabul görmemektedir.

Hatta “kadının evinden ne kadar uzaklaşırsa o derece modern olduğu, gerçek kadın kimliğinin ev hanımlığının olmadığı” fikirleri modern toplumun kadın çalışması ile ilgili dayatmalarındandır. Bu psikolojik ve toplumsal baskı kadına eğer çalışırsa toplumsal statüsünün daha iyi olacağını ve daha fazla kabul göreceğini hissettirmektedir (Tarhan, 2009:175).

Görüldüğü gibi ekonomik sebeplerin yanı sıra kadının çalışması, toplumsal yaşama katılması, boş zamanı değerlendirmek gibi kültürel nitelikte psikolojik sebeplerden de kaynaklanabilmektedir. Ancak çalışma hayatının modern toplumda kadının tek sosyalleşme aracıymış gibi yansıtılması doğru olmamaktadır. Din sosyolojisi

uzmanlarından Yümni Sezen, insanların sosyal hayata katılımının şu şekillerde gerçekleştiğini söylemektedir:

1. Nüfusun üremesine, yani neslin devamını sağlamaya katılım. Bu temel hem biyolojik hem de sosyolojiktir.
2. Kültür verasetinin devamına katılım Kültür nakli ailede daha çok kadının omuzlarındadır. Çocuğun büyütülüp eğitilmesi, başta dil ve din olmak üzere milli ve manevi değerlerin korunması ve devamı ancak aile ile, o da kadınla mümkündür.
3. Genel eğitim ve öğretime katılım
4. Fikir üretimine katılım
5. Bilgi ve teknoloji üretimine katılım.
6. Siyasi ve idari hayata katılım
7. İktisadi hayatta, üretime ve ticari hayata katılım. Kadının meslekler yelpazesindeki yerini alması.
8. San'at ve eğlence hayatına katılım. Moda, sinema, tiyatro, televizyon, bar, disko vs. (Sezen, 2002:115).

Ülkemizde kadının sosyal hayata katılımı denilince yukarıdaki maddelerin son üçü olan 6, 7 ve 8'inci maddeler anlaşılmalıdır. Sosyalleşmemizi sağlayan birçok unsur arasında özellikle kadının ihtiyacı olsun veya olmasın ev dışında çalışmasını savunan modern toplum ideolojisinin temelini insanları tüketime yönlendirmek olduğu görülmektedir.

Modernizmin kadınlara dayattığı bir başka nokta ise özgürlük arayışı içinde olmalarıdır. Kadının özgürleşmesi, modernleşmenin en önemli dinamiği sayılmaktadır. Bu sebeple kültürel kimliğini, dilini, dinini koruyarak modernleşmek isteyen kadınlara toplum tarafından aşırı derecede tepki gösterildi (Tarhan,2009:175).

Kadınların toplumsal bir varlık olarak yerine getirdiği roller, eğitim durumları, erkeklerle ilişkileri, aile içindeki çalışma hayatları, sokaktaki yerleri, köylü ve kentli oluşları vs., onların dini tutum ve davranışlarının oluşmasında etkili olmaktadır.

Kadının dini hayatını ifade eden dindarlığı, kadının sosyal statüsü ile yakından ilgilidir. Toplumun kadına nasıl bir sosyal konum verdiği, kadın dindarlığının şekillenmesinde oldukça etkili olmaktadır. Bu anlamda örneğin kadınların yüksek eğitim düzeyine sahip bulunduğu, çalışma hayatında etkili olduğu, kamusal alanda varlık gösterdiği bir toplumda kadın dindarlığının daha görünür bir hal aldığı ve etki boyutlarının daha geniş olduğu görülmektedir (Okumuş, 2008:9).

Dini inanç ve dini davranış üzerine yapılan çalışmalarda “kadınlar dini organizasyonlara daha fazla katılmakta, dinsizliğe daha az eğilimli, inançlarında ise daha samimi ve sadık bir duruş sergilemektedir.” Çıkan bu sonuçların ülkemizdeki kadınlar açısından değerlendirilmesi ise şöyle olmaktadır: Kadınların dindarlıklarının daha ziyade geleneksel, törensel ve taklidi bir karakterde olup, kitabi dindarlıktan uzak, kulaktan dolma bilgilerle edinilmiş bir din anlayışının hâkim olduğu gözlenmektedir. Kadınların günah ve sevap duygusunun daha fazla gelişmiş olması kadınların inanç ve dini yaşantıda samimiyetinin güçlenmesine neden olmuştur (Yapıcı, 2008,20).

Yani kadınların inandıklarını davranışa dökme ve toplumda sergileme konusunda erkeklerden önde geldiği psiko-sosyal bir gerçekliktir. Ama toplumda sergilenen bu inançların bir kısmı İslam ile alakası olmayan hatta İslam’ın karşı çıktığı “halk dini” olarak da tanımlanabilen ve içinde hurafe ve batıl inançları da barındırabilmektedir.

Kadın dindarlığının böyle bir boyutunun olması toplumda özellikle kadınlara sunulacak din hizmetinin önemini gözler önüne sermektedir. Din hizmetleri alanı aynı zamanda modern ve dindar kadının gönüllü veya resmi bir şekilde çalışarak hem sosyalleştiği hem de dindar kimliğini rahatça sergileyebildiği bir alan olması itibari ile de ayrı bir konuma sahiptir. Görüldüğü gibi değişen yaşam tarzları kadınların dini kimliklerini de etkilemektedir. Şimdi de kadınların çalışma hayatının içinde olmalarının kadınların sosyal rollerinde ne gibi değişmelere yol açtığından bahsedilecektir.

### *Endüstriyel Toplumda Kadın ve Değişen Roller*

Endüstri devrimi ile birlikte üretim faaliyetleri ile ev işlerinin yapıldığı yerler birbirinden ayrılmıştır. Endüstriyel toplumdan önce böyle bir ayırım mevcut değildi ve aile bireyleri kadın, erkek ve çocuklar hep beraber yapılan işe ortak olmakta idi. Bu

dönemde kadınlar, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dahil olamasalar da, üretim sürecinde önemli bir konuma sahiptiler.

Endüstri devrimi ile erkekler fabrikalarda işe alınırken, kadınlar ve çocuklar da eve hizmetkâr veya çiftlikte çalıştırılmak üzere alınıyorlardı. Böylece tüm aile tek bir birim olarak istihdam edilmekteydi, bu eğilim 19. yüzyıl başlarına kadar devam etmiştir. Giderek zayıflayan bu eğilim azaldıkça ev ve işyeri arasında artan bir ayırım ortaya çıktı. Kadınlar eve ait değerlerle ilişkilendirildiler. “Kadının yeri evidir” düşüncesi belirse de, toplumun değişik kesimlerindeki sosyal statüleri farklı kadınlar için farklı etkiler meydana getirmiştir. Bu dönemde en büyük sıkıntıyı ise, hem ev işleri ile uğraşıp hem de sanayide çalışan kadınlar çekmiştir (Giddens, 2000:339).

Yirminci yüzyılın başlarına doğru, kadınlar toplum içerisinde daha iyi bir yer almaya başladılar. Teknolojik ve ekonomik değişiklikler kadının rolünü de etkilemeye başladı ve onu değiştirdi. Makinelerin ev işlerini azaltması ve bebekler için anne sütünün yerine geçebilecek mamaların anneyi emzirmek için evde kalmaktan kurtarması, kadınlar için boş zamanların meydana gelmesini sağlamıştır. Aynı zamanda kadınların eğitim düzeyi yükselmeye devam etmiştir. Çeşitli sosyal hizmetler alanlarında ve organizasyonlarda sekreteryaya ve personel ihtiyacının artması ile her sınıftan kadına yeni çalışma alanları açılmıştır (Özkalp, 1998:172).

Endüstriyel toplumda kadının, değişen rolleri ile çalışma hayatı arasında ilişki kurulduğu gözlemlenmiştir. Zira bu toplumda cinsiyet rolü kavramına karşı çıkan akımlar başlamıştır.

Bu akımlar arasında kültürel cinsiyet rolüne karşı çıkan Stereo tipine dayalı yaklaşımı, Radikal, sosyalist ve Antiempyalist Feminizm akımları vardır. Bu akımlar, cinsiyet rollerini belirlemede farklı kesimleri işaret etmektedir. Örneğin Stereo tipine dayalı yaklaşımda bu rollerin belirlenmesinde kültürü etkileyen ideoloji ve din sayılırken, Feminist akımlarda ise bu ayrıma erkeklerin sebep olduğu varsayılmaktadır. Modern çağdaki tüm bu yaklaşımlar temelde kadınların erkekler ile her alanda eşitliğini savunarak cinsiyet rollerini değiştirmeyi hedef almaktadırlar. Kadınları büyük ölçüde geleneksel erkek meslek dallarına yönlendirmeye çalışmak, eğitim yolu ile basmakalıp rolleri gidermek için geliştirilen stratejiler bu yaklaşımlardan esinlenmektedir (Abadan, 1982:4-5).

Bu durumun sonuçları arasında kadının aile yaşantısını tamamen reddederek sadece toplumsal bir “birey” olma çabalarının olduğu görülmektedir. Bu gibi durumlarda kadınların ekonomik özgürlükleri ve kişisel bağımsızlıkları var gibi görünmektedir. Ancak toplumdan kopuk kadın gibi, aile yaşantısını reddeden kadın da çeşitli problemlerle baş başa kalmaktadır.

Kadınların yaşadığı bu problemi Cihan Aktaş şöyle ifade etmektedir. “Kadınların dışı kapalı tutuldukları aşamalarda bu durum onların değerli bir mücevher, süslü bir biblo gibi görülmesini gerektirirken; aile yaşantısını dışlayan “özgür” kadın da ancak toplum içinde değersiz bir şahıs olarak yer almaktadır. Dolaysız olarak var olmak için verdiği mücadele, dolaylı rolleri ile sahip olduğu saygın konumunu unutup yitirmesine sebep olmuştur. Anneliği reddedip, sırf kişiliğini kanıtlamak için sığındığı yararsız iş ortamları, özellikle çağdaş kadın için büyük bir mutsuzluğa sebep olmuştur” (Aktaş, 1991:132).

Bu mutsuzluğun sebeplerini psikologlar şöyle açıklamaktadır:

“Kadın psikolojik yapısı ile kendisini evinde daha çok güvende hisseder. Evinin hanımı, çocuklarının annesi olduğunu hissetmesi, hiçbir iş hayatının ona vermediği doyumunu verebilmektedir. Bu ortamdan uzaklaşıp çalışma hayatına giren kadın çalışma hayatının kendisinden götürdüklerinin getirisinden az olduğunu anlamaya başlar ve bu da mutsuzluğa sebep olmaktadır” (Tarhan, 2009:174).

Yapılan sosyolojik araştırmalar, modern toplumlarda kadınların büyük çoğunluğunun ekonomik ihtiyaçlar sebebi ile çalıştıklarını göstermektedir. Yine bu araştırmaların sonuçlarına göre kadınların, iş ve aile hayatı arasında bir rol çatışması yaşamaması halinde işten vazgeçebildiklerini aile hayatını çalışma hayatına tercih ettikleri gözlemlenmiştir (Abadan, 1982:28).

Sosyolojik araştırmalar kadının para kazanmayı evdeki mutluluklarını arttırmak için seçtiğini ortaya koymuştur (Özkalp, 1998:173). Endüstri toplumunda bugün evli kadınlar da dâhil 16 ve 60 yaş arası kadınların %40'ından fazlası ücret karşılığı çalışmaktadır. Bu oran aynı yaş gurubundaki erkeklere göre az olmasına karşın geçmiş toplum yapısına bakıldığında artan bir grafik olduğu görülmektedir (Giddens, 2000:339).

Kadınları çalışma hayatına iten sebepler arasında, hükümet ve aile içindeki ekonomik baskı, değişen değer ve tutumlar, çocukların bakımını kolaylaştırıcı olanakların artması sayılabilmektedir. Endüstrileşme ile kadınlar da değişen rollerinin bilincine varmış durumdadırlar. Artık onlar da geçmişteki geleneksel kadın, erkek ayrımının azaldığını, bunun çalışma hayatından aileye değin değiştiğini belirtmektedirler (Özkalp, 1998:174).

## **1.2. Kadın ve Çalışma Hayatı Hakkında Genel Bilgiler**

Kadının geleneklere göre ortaya çıkan rolü aile çevresi içindedir. Gelenek, kadın emeğini, koca, çocuklar, yakın akrabalar gibi aile çevresi mensuplarına tahsis etmiştir. Bu tahsis şeklinin gerçekte tabiat kanunlarına mı dayandığı, kadın fitratının bir gereğini olduğu, yoksa ataerkil toplum düzeninin doğurduğu bazı gelenek şekillerinden mi ileri geldiği tartışmalara açık bir konudur (Topçuoğlu, 1957:18).

Bugünkü toplumların ortak kökünü teşkil eden ve ataerkil aile sistemine dayanan toplumların ortaya çıkışından beri -ve belki de daha önceleri- kadın, cinsi ve ailevi işbölümünün neticeleri ile yetinmiş, aile topluluğunun dışında ifası gereken faaliyet şekillerine ( meslek, sanat vb) nadiren ve istisnai olarak karışmıştır. Kadının kitlevi bir şekilde ve kendi ferdiyeti ile müstakil bir hukuk ve iktisat süjesi olarak sosyal faaliyete katışması modern bir vakıadır ve çağımıza mahsustur.

Kadınların üç beş istisnaya has olmayıp, büyük gruplar şeklinde dış faaliyetlere katılmaları 19 uncu yüzyıl başında büyük sanayi inkılâbından sonra işçilik sahasında, 20 inci yüzyıl başında ve Birinci Dünya savaşından sonra büro işleri, kamu hizmetleri, genel olarak fikri işler sahasında ve nihayet İkinci Dünya savaşını müteakip askeri hizmetler de kendini göstermiştir (Topçuoğlu, 1957:19).

Türk toplumunda kadın çalışmasının gelişimi de 19 uncu yüzyılda sanayi devrimi ile beraber şekillenmeye başlamıştır. Günümüz Türkiye'sindeki kadınların çalışma yaşamı hakkında daha doğru tespitler yapabilmek için kadın çalışması, Türk toplumunun tarihsel süreci içinde incelenmiştir. Başlangıç noktası olarak İslamiyet öncesi göçebe aşiretler dönemi ele alınmıştır. İslamiyet sonrası kadın çalışması ise Osmanlı toplumunda ele alınmıştır. Bunun sebebi ise dünyada kadın çalışmasının müstakil olarak kabul görmesinin 18 inci yüzyıldaki sanayi inkılâbıyla gerçekleşmesidir. Ancak



Osmanlı toplumunda kendine özgü koşulları ile bir Sanayi İnkılâbı'nın yaşandığı söylenilemez. Osmanlı toplumunun içinde bulunduğu ekonomik, siyasal ve sosyal koşullar nedeni ile sanayileşme, Cumhuriyet dönemine kadar hızlı ve yaygın bir gelişme gösterememiştir.

Osmanlı devletinin kuruluşuna kadar da birçok Müslüman-Türk devleti kurulmuştur. Bu devletlerde küçük farklılıklar olmakla beraber, bu devletlerdeki toplum yapısı sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan birbirine benzediği için kadın çalışması açısından ele alınmamıştır. Türk toplumunda kadın çalışması, Osmanlı toplumun da ele alındıktan sonra kadın çalışması açısından köklü değişimlerin yaşandığı Cumhuriyet sonrası dönemde ve günümüzde ele alınarak tarihi bir kesit içinde incelenmiştir.

### **1.2.1. İslamiyet Öncesi Türk Toplumunda Kadın Çalışması**

Türk toplumunda kadının konumu ve kadın çalışmasını Cumhuriyet öncesi dönemde ele alan geniş araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Göçebe aşiretler dönemi olarak da adlandırılabilen bu devrede göçebe hayattan yavaş yavaş yerleşik hayata geçiş söz konusudur. Kadın ve erkek için sosyo-ekonomik hayat da tarım, hayvancılık, el sanatları, avcılık, ticaret v.b durumlardan ibarettir. Sosyo-ekonomik hayattaki faaliyetlerin sınırlılığı sebebiyle İslamiyet öncesi Türk toplumunda özellikle kadın çalışması ile ilgili araştırma ve incelemelere pek rastlanmamaktadır. Konuya ilişkin sınırlı bilgiler ancak başka araştırmaların bir yan ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada İslamiyet öncesi Türklerde kadın çalışması incelenirken; kadın çalışmasına ait tarihte aynı sınırlılıkları taşıyacaktır.

Türklerin İslamiyet'ten önceki dinleri Şamanizm'di. Tanrı ve tanrıçalara inanılan bu dönemde, en güçlü tanrı "Ana tanrıça" idi. Şamanizm inançlarında doğum, iyilik ve aşk gibi güzel olan her konuya "tanrıça" ismi, hastalık, ölüm ve savaş gibi konulara ise "tanrı" adı verilmiştir. Bu yüzden eski Anadolu uygarlıklarında olduğu gibi Orta Asya Türklerinde de kadın kutsal bir yere sahipti. İslamiyet'ten önceki Türklerde kadının temel niteliği "ana"lık ve "kahramanlık" tı. Ata binip silahta kullanabilen eski Türk kadını savaflara da katılıyordu (Altındal, 1994: 9).

Eski Türklerde evlenme, kadının ehliyeti üzerine tesir etmezdi. Kızlık soyadını taşımaya devam eden kadın, malları üzerinde de dilediği gibi tasarruf edebilirdi. Kadın da erkek gibi boşanma hakkına sahipti (Altındal, 1994:10).

Kızlar kendileri ile evlenmek isteyen erkeklerle düello eder ve yendikleri ile evlenmezlerdi. Bu gelenek kadınların da erkekler gibi dövüşüklerini, yani her alanda erkeklerle denk olduklarını bize ispat etmektedir (Doğramacı, 1989:2).

Türk kadınlar, İslamiyet'in kabulünden önce, her zaman serbestlikten faydalandılar. Sürekli olarak göç eden, her zaman çadırlarda yaşayan, her an çeşitli olaylarla karşılaşan kabileler için bu zaten başka türlü olamazdı. Bu çeşit halklarda kadın erkeğin en sadık yardımcısı ve yol arkadaşıdır. Kadın, hayatın bütün tehlikelerini onunla paylaşırken, erkekle eşit haklara sahipti (Ağaoğlu, 1985:54).

Bunun en açık örnekleri Dede Korkut hikâyelerinde görülmektedir. Dede Korkut hikâyelerinde, kadında aranan meziyetler annelik, kahramanlık, sadakat ve misafirperverliktir. Göçebe hayatın sürdüğü bozkır cemiyetinde kadın erkekten farksızdı, düşmana karşı birlikte çarpışarlardı. Kadın cesur, kahraman olmalı, ata binmesini ve ok atmasını bilmeliydi. Dede korkut hikâyelerinde ailenin monogami ( tek evlilik ) esasına dayandığı görülür. Karısından çocuğu olmayanlar bile aksini düşünmez. Ailenin başkanı baba olmakla birlikte evde erkek baskısı yoktur. Kadınlara saygı gösterilir ve ailedeki kararlar karı ve koca tarafından alınırdı (Altındal, 1994:11).

13 üncü yüzyılın başlangıcında Asyada seyahat eden ve Astrakan'daki Özbek Han'ın ordusunu ziyaret eden İbn-i Batuta, o dönem Türklerin kadına karşı gösterdikleri şövalyeye saygıya ve kadının faydalanmakta olduğu özgürlüğe şaşır durmaktadır (Ağaoğlu, 1985:54).

Ziya Gökalp, eski Türklerde ana baba soyunun değerce birbirine eşit tutulduğunu öne sürüyor. Eski Türklerde ev yalnızca kocanın malı olmayıp, karı ile kocanın ortak malı idi. Gökalp' e göre eski Türkler birçok bakımdan hem demokrat hem de feminist idiler. Dinsel inançlar alanında Şamanizmin etkisiyle kadının, Toyonizm etkisiyle erkeğin kutsal güçleri olduğuna inanılırdı. Bu inanç onları hukuk alanında kadın ve erkeğe eşit haklar tanımaya itmiştir (Gökalp, 1972:161).

Bu gelişmenin somut örneği kamu hukukunda da görülür. Kamu yetkisi ( otorite ) Hakan ile Hatunun her ikisinde toplandığı için Orhun kitabelerinde şu iki cümle daima beraber görülür : “ Devleti idare eden Han ve “ Devleti bilen Hatun ”. Geleneklere göre sadece “ Han emreder ” sözleri ile başlayan bir emirname çıkarılırsa geçerli sayılmaz, ancak “ Han ve Hatun emreder ” şeklinde başlarsa geçerli olur. Yabancı diplomatik kuryeler, Han tek başına olursa huzura kabul edilmezler, ancak her ikisinin de mevcudiyetinde huzura girebilir, sağda duran Han ve yanındaki Hatunla tanıştırılır idi. Savaşta, siyasi toplantılarda, sosyal ilişkilerde kadınlar her zaman kocalarının yanında yer alırlardı (Doğramacı, 1989:1).

### **1.2.2. İslamiyet Sonrası Türk Toplumunda Kadın Çalışması**

Bu başlık altında ilk olarak İslam’da kadının yerinden ve öneminden bahsedilecektir. İslam’ın kadın çalışmasına bakışını daha iyi anlamamızı sağlayacaktır. Bu konunun ardından İslam’da kadın çalışmasının hükmüne değinildikten sonra Türk-İslam toplumunu temsil eden Osmanlı ve Günümüz toplumun da kadın çalışmasının tarihi gelişimi açıklanacaktır.

#### *İslam’a Göre Kadın*

Kadının toplum hayatındaki yerini belirleyen birkaç faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de dindir. Kadının toplumdaki statüsünün belirlenmesinde İslam’ın kadına bakış açısı, bu konuda getirmiş olduğu düzenlemeler etkili olduğu gibi, sosyal yapının kendi dinamiklerinin, İslam öncesi kültürel yapının da rolü vardır. Dolayısıyla, İslam toplumlarında kadın statüsü, aynı ayet ve hadisler çerçevesinde şekilleniyor gibi görünmesine rağmen, farklı kültürel ve sosyal yapılar içinde yorumlandığı, uygulandığı için her toplumda farklılık arz etmektedir. Bu yüzden İslam açısından kadının statüsü nasslar ile sabitken; İslam’ın yaşandığı toplumlarda nassların yorumlanmasında sosyal şartlar ve kültürel ortamın etkileri ile farklılaşması yadsınamaz bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da İslam da statüsünün kültürel şartlar ve sosyal şartlar değiştikçe nassların yorumlarının da değiştiği gerçeğini bizlere göstermektedir.

İslam gelmeden önce dünyanın her tarafında kadınlar üzerinde adeta bir karanlık hakimdi, İslam öncesindeki Yunan, Roma ve Hint medeniyetleri vb. çağlarında diğer

medeniyetlere göre ileri bir aşamada olsalar dahi kadın konusunda acımasızlıkların yaşandığı toplumlar olarak tarihe geçmişlerdir (es-Sıbai: 1993,17-19).

İslam ile kadının şerefi için adil ölçü konulmuş, hakları eksiksiz tam ve mükemmel olarak verilmiştir. İslam, tarih boyunca kadının boynunda asılı duran yaftayı kaldırıp atmış, kadınlara yönelik tüm horlayan uygulamalara son verip, ulusların şehvi duygularından hareketle onlara yüklenmesine dur demiştir. Bu düşünceler ışığında İslam Dinin kadına bakış açısını daha net ifade edebilmek için İslam'ın kadınla ilgili temel prensiplerini maddeler halinde özetleyerek sıralamayı uygun bulmaktayız.

1. İnsanlık değeri açısından temel ilke kadın erkek eşitliğidir. Kur'an-ı Kerimde bu görüşü ispatlayan ayeti kerimelerden birisi ise şöyledir “Ey insanlar sizi tek bir nefisten yaratan Rabbinizden korkun” (Nisa, 4/1) Ayeti Kerimede, insanların kadın erkek ayrımı yapılmadan yaratılış, hak ve sorumluluk açısından eşitlikleri belirtilmiştir.

Merhum Tebatabai, Mizan tefsirinde şöyle demektedir: “ Gözlem ve deney, bizleri, kadının ve erkeğin, insaniyet adını verdiğimiz tek bir çeşidin iki ferdi olduğu sonucuna ulaştırmaktadır. Erkekte insan olarak görülen bütün belirtiler, bütün görevler, hiçbir farklılık olmaksızın kadında da aynen mevcuttur” ( Hatemi:1995,27s).

2. İslam'dan önceki dinleri tahrif eden din adamlarının kadına lanetlik durumunu İslam bertaraf etmiştir. Muharref dinlerden olan Yahudilik ve Hıristiyanlık inancında Hz. Havva'nın, Hz. Adem (as)'ın cennetten kovulma sebebi kabul edilmesi bu inanç sistemlerinde kadınların günahkar kabul edilmesine yol açmıştır. (bknz: İslam ansk.kadın maddesi) Fakat İslam dini, Adem ( as )'ın cennetten çıkarılmasına neden olan suçu sırf kadına yüklememiştir. Sorumluluğu her ikisinde paylaşmıştır ( bknz: Bakara, 2/36, 141,184 ).

3. Kadın dindar olmaya ve ibadet etmeye ehliyetlidir. Eğer iyilik ederse cennete girer. Kötülük yaparsa cezalandırılır. Bu konuda erkeklerden hiçbir eksik tarafı yoktur. Allah Teala birçok ayeti kerimede bu husustan bahsetmiştir, bu ayeti kerimelerden biri şöyledir: “ Erkek veya kadından kim inanmış olarak bir iyilik yaparsa onu ( dünyada ) hoş bir hayatla yaşatırız ( daima huzur içinde olur. Ahirette ise ) onların ücretlerini yaptıklarının en güzeli ile veririz .”(Nahl, 16/97 ayrıca bknz: Al-i İmran, 3/195; Ahzab,33/35 )

4. İslam kadında bulunduğuna inanılan uğursuzluk söylemlerini cahiliye adet ve geleneklerini reddetmiştir. Peygamberimiz “uğursuz sayma et-tıyara şirkidir” buyurarak insanları veya herhangi bir şeyi cahiliye devrindeki gibi uğursuz saymanın büyük bir günah olduğunu öğretmektedir (Tuksal: 2001,209).

Buna rağmen, İslam’da kadının uğursuz sayıldığını söyleyen “ üç şey uğursuzluk getirir: ev, kadın ve at” hadisi gibi hadislerin kitaplarda yer almasını ise âlimler şöyle açıklamaktadır: Kökleşmiş ataerkil aile anlayışı ve bu anlayış çerçevesinde kadın haklarını kısıtlayan yaklaşım, ayet ve hadislerin yorumlanmasına dayandırılmak istenmiş, bazen de sıhhati şüpheli hadisler e yaygınlık kazandırılarak bu görüşlerin kitaplarda yer alması sağlanmıştır (İslam Ansk.: 2001,87).

5. Cahiliye devrindeki çok çirkin bir adet olan kız çocuklarının gömülmesi yasaklanmıştır. Allah Teala birçok ayet-i kerimede bu husustan failleri kınayarak ve yaptıklarının cezasını göreceklerini haber vererek bahsetmiştir. Bu ayeti kerimelerden biri şöyledir: “ Bilgisizlik yüzünden beynsizce çocuklarını öldürenler Muhakkak ki ziyana uğradılar saptılar ve onlar doğruyu bulacak değillerdir.”( Enam,6/140 ayrıca bknz: Nahl,58,59; Tekvir,81/8,9). Peygamberimiz bir hadisi şeriflerinde şöyle buyurarak “ Kimin kız çocuğu olup da, onu canlı canlı gömmez, ona hakaret etmez ve erkek çocuğunu ona tercih etmezse, Allah o kimseyi cennete koyar” İslam dininin kız çocuklarına verdiği önemini vurgulamıştır. Ayrıca hadisi şerif kız çocuk ve erkek çocuk ayrımı yapılmamasını ikaz eden ve kız çocuğuna gösterilen saygı ve sevgi sayesinde cennetin hak edileceğini müjdeleyen evrensel bir mesajdır.

Ayrıca Peygamberimiz kız evlat yetiştirmenin önemini şu hadis-i şeriflerinde bildirmiştir: “kimin iki kızı olur da onlara yanında buldukları sürece güzel davranırsa, onlar kendisini cennete götürür (İbn Mace, Edep,3 –nr. 3670). Bu ve benzeri diğer hadis-i şeriflerde Peygamberimiz kız çocuklarının önemine ve İslam’ın kız evlada verdiği değere dikkat çekmiştir

6. İslam dini kadınlara, kız evlat olsun, eş olsun, anne olsun, hep ikram edilmesini emretmiştir. Bunlara örnek olarak sıralanan ayetlerden birinde Allah Teala şöyle buyurmaktadır: “ Biz insana, ana babasına iyilik etmesini tavsiye ettik. Anası onu zahmetle taşıdı ve zahmetle doğurdu...” (Ahkaf,46/15). Kadınlara iyi davranılmasının

gerekliliğini anlatan hadis-i şeriflerinden biri ise şöyledir: “ Sizin en hayırlılarınız, hanımlarına karşı en iyi davrananlarınızdır” (Tirmiz-i, Rada,11; İbn-i Mace, Nikah,50).

Kadının annelik değerini ortaya koymak için Peygamberimiz “cennet anaların ayağı altındadır” (Fethu’l Kebir, cilt:2, sh.66). diyerek, İslam da kadının ve annenin ne kadar değerli olduğunu göstermiştir.

7. İslam dininde eğitim ve öğretim kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın farz kılınmıştır. Bu konu ile ilgili Peygamberimiz hadisi şeriflerinden birinde de şöyle buyurmuştur: “ilim talep etmek her müslümana farzdır” buyurmaktadır. Yine kur’an\_ın ilk emrinin “oku” (Alak, 19/1) olması ilimi ve bilgiyi öven ayetler bizlere kadını ve erkeği eğitim ve öğretim süreçlerinin dışında bırakamayacağımızı göstermektedir (Bayraklı: 2000,19).

8. İslamiyet ile kadınlara ister evli olsun ister küçük bir kız çocuğu ya da anne olsun ayırım yapılmaksızın miras hakkı verilmiştir. Oysa cahiliye devrinde basit ve değersiz bir miktar dışında genç kızlara ve kız çocuklarına miras bırakılmazdı (Kutub: 1997,267).

9. İslam aile içerisinde iki eş arasındaki hak ve ödevleri belirlemiştir. Allah’ın tayin ettiği ve Peygamberimizin tarif ettiği sınırlar aşılmadan aile hayatı devam ettirilmelidir. Bu sınırlar içerisinde kadının; kocasına karşı görevleri belli olduğu gibi, erkeğinde, karısına karşı görevleri belirlenmiş ve belirtilmiştir (Erdil: 1991,25).

10. Boşanma konusunda da İslamiyet tek taraflı erkek egemenliğine engel olmuştur, böylece erkeğin boşanmayı oyuncak haline getirmesinin önüne sınır getirilmiştir. Bu sınır talaktır. Cahiliyede boşanmanın bir sınırı yoktu. Talakın meydana gelebilmesi için belli bir zaman tayin edilmiştir. Boşanmanın tesiri için bir iddet müddeti (Kocası ölen, boşanan veya evliliği feshedilmiş kadının, bu evlilikle ilgisinin tamamen kesilmesi ve başkası ile evlenecek hale gelebilmesi için beklemesi gereken müddet ) vardır. Bu süre kadın ve erkek için yeniden düşünüp taşınma ve barışma olanağı sağlamaktadır (es-Sıbai: 1993,27).

11. Birden fazla evlilik konusunda alınabilecek kadınların sayısına İslam bir sınır getirmiştir. Oysa İslam’dan önceki toplumlarda bu konu ile ilgili bir sınırlama söz konusu dahi edilmemekteydi (es-Sıbai: 1993,27).

12. Ergenlik çağından önce yetim kalan kız çocuklarının, yakınlarının himayesine verilmesi ile İslam onların eli altında bulunmasını da koruma, eğitime, durumu ile ilgilenme, mallarını işletme gibi müspet yönden ele almış olmaktadır. Buluş çağına girdikten sonra ise yetim kızları mali konularda tamamen erkek gibi tam ehliyet sahibi kabul etmiştir (es-Sıbai: 1993,28).

### *İslam'da Kadının Çalışmasının Hükmü*

İslam'da çalışma kavramı tanımlanırken İslam'ın temel kaynakları olan Kur'an ve sahih sünnette çalışmanın kadın-erkek ayrımı yapılmadan tüm insanlar için bir hak olduğuna değinilmişti. Kur'an'da: “ Çalışma, yapma, kazanma, çaba sarf etme, didinme...” demek olan “amel, fiil, kesb, sa'y, kedh, iktisab...” gibi ifadelerde kadın-erkek ayrımı yapılmaması bunun güzel bir ispatıdır (Beşer, 2003:86). Ayrıca İslam'daki çalışma kavramı ile iyi, faydalı, hayırlı her türlü faaliyet (Salih amel) çalışma kapsamına dâhil edilmiştir.

Buraya kadar yazdıklarımızdan da anlaşılacağı üzere İslam'ın asli kaynaklarında kadının çalışmasını yasaklayan bir nas olmadığı gibi çalışması İslam'ın öğretisi gereği teşvik de edilmiştir. Günümüz sanayi toplumunda kadın çalışması, İslam tarihindeki diğer Müslüman toplumlardaki kadın çalışmasından farklıdır. Zira sanayi devrimi ile kadınlar her türlü işte çalışır hale gelmiştir, oysa geleneksel toplumlarda kadınların çalışma alanları belli idi. Kadınların çalışma hayatında yoğun bir şekilde yer almasının psikolojik, sosyal bir takım sorunları da beraberinde getirdiği açıktır. Günümüz toplumunda çalışan kadının konumunu, sorunlarını İslami açıdan değerlendiren günümüz ilim adamlarının İslam'da kadının çalışmasının hükmü ile ilgili görüşlerine yer verilerek konu bugünkü şartlarda değerlendirilecektir.

Bu alanda araştırmaları mevcut âlimlerimizden Hayrettin Karaman şöyle demektedir: Kadının, ev içinde ve dışında genel olarak çalışmasının, ailenin ihtiyaçlarını sağlamada kocasına yardımcı olmasının caiz olduğunda ittifak edilmiş, yalnızca bunun evli bir kadına gerekli ( vazife ) olup olmadığı tartışılmıştır. Mezheplerin bu görüşlerine yer veren Karaman; Ebu Hanife, Şafii ve İmam Malik'in, evlenme akdinin mevzuuna ve doğurduğu hukuki sonuçlara bakarak kadının böyle bir vazifesinin olamayacağını savunduklarını belirtmektedir. Yine Karaman, İslam'da çalışmanın, ibadetten, ev işlerinden cepheye kadar uzanan bir faaliyetler bütünü olarak alındığında, kadının

çalışmasına bir engelin bulunması şöyle dursun, teşvik edildiğini, bu konudaki sınırlama ve yönlendirmenin, kadın ve erkeğin birbirini tamamlayan farklı özellikleri ve kabiliyetlerine bağlı önceliklerle ilgili olduğunu belirtmektedir. Kadının öncelikli işinin, ev idaresi, çocuk bakımı ve eğitimi, erkeğin öncelikli işinin ise fizik gücüne dayanan işler olduğunu belirten Karaman, ihtiyaç ve zaruret hallerinde rollerin değişmesinde bir engelin olmadığını, kaydetmiştir (Karaman, 1995:85).

İslam hukukçularından biri olan Faruk Beşer'in kadınların çalışma hayatı ile ilgili çok kapsamlı çalışmaları bulunmaktadır. Beşer, İslam'da kadının kocasına karşı sorumluluklarını aksatmadan; çalışmak, alım-satım, icare, hibe, şirket kurma gibi birçok hakkı olduğunu, bunlar için kadının kocasından izin almak zorunda dahi olmadığını belirtmektedir. Evin geçimi ile ilgili işlerin, nafakanın (yeme-içme, giyinme, mesken, ulaşım, tedavi, vb.) erkeğin görevi olduğunu bunlar için kadının çalışmak zorunda olmadığını,

İslam'da kadının sosyal güvenliğinin;

- a. Evleninceye kadar babası ya da velisi veya devlet
- b. Evli iken kocası ya da çocuğu veya devlet
- c. Boşanmış ya da dul ise, iddet süresince boşayan kocası o yoksa velisi, veya çocuğu veya devlet tarafından karşılanacağından;

Bir İslam ülkesinde kadının çalışmasının çok da istenen bir durum olmadığını, ancak ebelik, doktorluk, hemşirelik, kız okullarında öğreticilik vb. işler için yeterli sayıda kadın istihdamının kaçınılmaz olduğunu, isteyenlerin bu sahalarda çalışabileceğini kaydetmiştir. Ayrıca kadının çalışmayı istemesinin öncelikli sebepleri arasında ekonomik kaygı ve yetersizliklerin olduğunu vurgulamıştır (Beşer, 2003:164-165).

İslam hukukuna göre evin reisi erkek kabul edilmiştir, erkeğe verilen bu hak evin nafakasının kazanılmasını ve aile bireylerinin hâkimliği gibi görevleri de beraberinde getirmiştir. Evin reisi erkek olduğu için evli olan bir kadının ev işleri dışında çalışabilmesi için kocasından izin almasının gerekliliğinin şart olduğunu savunanlar vardır (Beşer, 2003: 97; Fadlullah, 2005:49; Tekyıldız ve Özpınar, 1975:93).



İslami düzenlemelerin, kadını ekonomik yönden kimseye muhtaç olmayacak tarzda düzenlendiğini vurgulayan Rıza Savaş ise kadının çalışması, ticaret yapması için kocasından izin almasının gerekli olmadığını savunmuştur (Savaş, 1998:132; Yavuz, 2004:224).

Bayraktar Bayraklı ise kadınların sosyal hayatın çeşitli alanlarında görev almasının ve çalışarak mesleğini icra etmesinin İslam dinince uygun görüldüğünü söylemiştir. Ayrıca “ İslam’ın, kadını eve hapsedmesi ” fikrini benimseyenlerin, din adına verilen yanlış fetvalardan yola çıkarak bu kanaatleri benimsediklerini de vurgulamaktadır (Bayraklı, 2000:65-67).

Bayraktar Bayraklı’nın bu sözlerini destekler nitelikte yazıları olan birçok araştırmacı-yazar bulunmaktadır,. Bu yazarlardan biri olan Hidayet Şevkatli Tuksal, tabir edilen ve eleştirilen şekli ile “İslam’ın kadını eve kapattığı” yargısının nereden çıkarıldığını şöyle açıklamaktadır: Hz. Peygamber döneminde sosyalleştirilmeye ya da ümmete iştirak etme sorumluluğuna alıştırmaya çalışılan kadın gurubu, daha yüz sene geçmeden, âlimlerimiz tarafından (kendilerince haklı gerekçelerle) evlerinden çıkmamaya teşvik edilmiştir. Hz. Peygamber’in sağlığındaki durumun aksine, ev dışındaki kurumlara ve topluma katılarak gerçekleştirilen sosyalleşme biçimleri çeşitli şekillerde engellenmiştir (Tuksal, 2008:75).

Kadınların sosyal hayattan çekilmeleri ile kendileri hakkında âlimlerin yorumlarını etkileme ve yanlışları düzeltme imkânı azalmıştır, oysa Hz. Peygamber zamanında ve hemen sonrasında ki dönemlerde kadınlar kendileri ile alakalı alınacak kararlarda hazır bulunmuşlar, gerekli yerlerde ise müdahale edip durumu düzeltmişlerdir. İslam Tarihi kitaplarında bu durumun örnekleri yer almaktadır. Hz. Ömer dönemin de yaşanan bir olay bu durumun örneklerinden biridir. Hz. Ömer’in halife sıfatı ile kadınların mehirlerine kısıtlama getiren bir hutbeyi halka okuması esnasında bir kadının Nisa suresinin yirminci ayetini okuyarak, Hz. Ömer’e itiraz etmesi ve itirazının haklı bulunup kabul edilmesi olayıdır (Köksal, 2003:42).

Daha sonraki yüzyıllarda ise kadınlar işin içinde olmadan kadınlar ile ilgili yorumlar yapılmıştır. Bu da kadınların psikolojik yapılarını, sosyal ve kültürel hayatlarını ve dolayısı ile tezimizin konusu olan çalışma hayatlarını etkilemiştir.

Günümüz toplumunda ekonomik şartlardan dolayı kadınların önemli bir kısmı ev dışında da çalışır hale gelmiştir. Bu sosyolojik olguyu olumlu ve olumsuz yönleri ile değerlendiren İslam âlimleri, özellikle çocuk eğitiminin aksaması ve aile birliğinin zedelenmesi ihtimallerinden dolayı Kur'an ve Sahih Hadislerde kadın çalışması yasaklanmamasına rağmen, kadın çalışmasına pek de olumlu bakılmamıştır.

İslam da kadın çalışma hakkına sahiptir. Evi içinde veya dışında dinen sakıncası olmayan işlerde, iş veya ticaret yaparak para kazanabilir. Yaptığı iş dolayısı ile aldığı ücret veya kazandığı para tamamen kendisine aittir. Ancak çalışan kadın ailesine bağlı olmalı, tesettüre riayet etmeli, yabancı erkeklerle baş başa kalmamalı, ibadetlerini aksatmamalı, bunun yanında evli ise kocasının haklarını ihlal etmemelidir (Konyevi, 2004: 509).

İncelenen kadın ve aile ilmihali kitaplarında veya ilmihal kitaplarında “kadın ve çalışma hayatı” konusuna özel bir başlık ayrıldığı gözlemlenmiş ve genellikle yukarıda sayılan konular tekrar edilmekle kadının çalışması için bazı koşulların bir arada olmasına vurgu yapılmıştır. Dilaver Selvi, “delil ve örnekleri ile kadın ve aile ilmihali” isimli kitabında bu koşulları diğer ilmihal kitaplarındaki yazılarla benzer şekilde şöyle sıralamıştır:

1. Kocasının izni. Erkek evin reisi ve geçiminden sorumlu olduğu için kadın ondan izinsiz evin dışına çıkıp çalışamaz. Kadının çalışması bir zaruret ise, buna aile istişare ile karar vermelidir. Bu madde evliler için zikredilmiştir.
2. Mümin kadın, iş, ibadet veya hizmet için evinin dışına çıktığı vakit örtüsü içinde olmalı; ayrıca yabancı erkekler içindeki konuşma, hal ve hareketlerine dikkat etmelidir.
3. Yabancı erkekler ile baş başa kalmamalıdır.
4. Yapılan iş helal olmalıdır. Dinen haram olan, kendisinin ve ailesinin şerefini zedeleyecek, kınanmaya vesile olacak bir işte çalışmamalıdır. Bu madde erkekleri de ilgilendiren İslam'ın helal kazanç için çalışma prensibidir.
5. Çalışma, kadının ibadetlerini aksatmamalıdır. Çünkü kadın ve erkek çalışma hayatı sebebi ile farz ibadetlerini aksatamaz, bunları mutlaka yerine getirmelidir. Ayrıca kadın iş yüzünden kocasına ve çocuklarına karşı görevlerini aksatmamalıdır. Hamilelik

sürecinde de iş veya hizmet yüzünden karnındaki çocuğa zarar vermemelidir (Selvi, 2007:256).

Fıkıh kitaplarında bu çerçevede kadınlara çalışabilecekleri söylenmekle beraber kadının çalışması için zaruret yoksa evini beklemesi, çocuklarının eğitim ve terbiyesi ile meşgul olması, evin tabii ihtiyaçlarını görmesi daha faydalı ve kıymetli bir iş kabul edilmiştir. Zaten bunların zahmetli, sorumluluk isteyen fedakârca yapılan işler olduğu vurgulanmıştır.

Kadının ev dışında çalışmasının zaruri olarak görülmesi ise şöyle açıklanmaktadır, erkeğin, evin geçimini iradesi dışındaki nedenlerle sağlayamadığı durumlarda (hastalık, sakatlık, iş bulamama v.b.) toplum şartları elverdiğinde, kadının evininin geçiminden sorumlu tutulması, çalışıp kazanarak eşi ve çocuklarını geçindirmesi, adalet gereği olup dinin ruhuna da ters düşmemektedir (Dalgın, 2007:278).

Klasik dönem fıkıh kitaplarında böyle bir zaruret halinde dahi kadının çalışması zorunlu tutulmamış bu haldeki bir kadının eşinden boşanma hakkının olduğu yazılmıştır. Bu görüşün verilmesinde, o dönemde kadınlar için çalışıp kazanarak geçimlerini temin edebilecekleri işyerlerinin bulunmaması, kadının nafakasının temin edilmemesinin, onun açlıkla karşı karşıya gelmesini beraberinde getirmesi, etkili olmaktadır (Dalgın, 2007:277).

Kadın çalışması ile ilgili verilen dini hükümlerin, yaşanan yüzyıl ve toplum yapısı ile yakından ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak denilebilir ki Kur'an ve Sahih Hadislerde kadın çalışması yasaklanmamıştır, kadın çalışmasına olumsuz bakış ve yoruma sahip olunması ise o yüzyılın sosyal, kültürel ve ekonomik yapısı ile alakalı olduğu söylenebilir.

### *Sahabe Toplumunda Kadın Çalışması*

İslam'ın kadın çalışmasına bakış açısını daha somut bir şekilde ortaya koymak için, bizzat İslam Peygamberinin şekillendirdiği topluma bakmanın faydalı olacağı kanaatindeyiz. Hz. Muhammed ve İlk Halifeler devrini kapsayan sahabe toplumunda kadınların konumunu bize aktaran kaynaklar İslamiyet ile beraber kadınlara daha önce hiçbir yetki tarafından sunulmayan insanlık haklarının verildiğini göstermektedir.

Hız. Muhammed ve İlk Halifeler devrinde, İslam'ın öğretisi ile şekillenen toplumda kadınlar, camilere ve diğer umumi yerlere erkeklerle beraber girebilirdi (Ağaoğlu, 1985: 35). Hız. Peygamber ve İlk Halifeler devrinde kadınların icihad ettikleri, hüküm ve fetva verdikleri, hâkimlik yaptıkları, savaşa katıldıkları, yönetim kararlarını etkileyecek siyasi faaliyetlerde bulduklarını tarih bizlere göstermektedir (Karaman, 1991:290).

Hız. Peygamberimiz (s.a.v ) ve sahabeler dönemi, İslam Tarihin de “Asr-ı Saadet” olarak anılır, yani bu toplumda yaşayan kadın, erkek, çocuk herkes saadet, huzur içinde yaşamaktadır. Bu dönemde Hız. Peygamber kadınların ihtiyaç duymamasına rağmen onların sosyalleşmesi ve aktif olarak topluma katılmaları için yoğun çaba sarf etmiştir. Kadınların ihtiyaç hissetmeme sebeplerinin başında ise ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklarının olması gelmektedir. Hız. Peygamber 'in Cuma ve bayram namazlarına kadınların gelmesi için özel gayret göstermesi sosyalleştirme sürecinin güzel ve önemli örneklerindedir (Tuksal, 2008:74 ).

İslam'ın, ilk muhatapları arasında bulunan kadınlara kazandırdığı ferdi ve sosyal saygınlığın, hayata aktif olarak katılma ve onu şekillendirme cesaretinin, Allah'tan başkasına kul olmama bilincinin ve bu bilincin yansıması olan özgüven ve özgürlük ortamının Sahabe toplumundaki kadınların çalışma hayatlarına yansımaları görülmektedir. Sahabe toplumunda kadınların çalışması dönemin sosyal, kültürel ve ekonomik şartları çerçevesinde şekillenmiştir. Genel bir çerçeve oluşturabilmek için bu toplumdaki kadın çalışmaları beş ana başlık altında birleştirilerek sunulmuştur.

#### *Zanaatkârlık ve El İşlerinde*

Hız. Peygamber devrinde kadınların, çalışma hayatında, özellikle özel beceri gerektiren el işlerinde faal olarak çalıştıkları anlaşılmaktadır. Hız. Peygamberin hanımlarından olan Zeyneb bint Cahş'ın deri tabakladığı ve bunları kullanılabilir hale getirmek için diktiği rivayet edilmektedir. Yine Esmâ bint Umeys'in de aynı beceriye sahip olduğu kaydedilmektedir. Kadınların, evciller kadar vahşî hayvan derilerini de işledikleri ve bunlardan kocalarına elbiseler yaptıkları anlaşılmaktadır. Bu devirde tabaklanmış deriden, elbise, ayakkabı, mest, üzerinde oturmak için sergi, yatak, minder ve yastık yüzü, sıvı veya katı yiyecekleri koruyan kaplar ve savaş ve barışta çok yaygın olarak kullanılan su kırbası gibi eşyalar yapıldığı düşünülürse, dericiliğin önemi daha iyi anlaşılacaktır (Savaş,1994: 297).

Hz. Peygamber devri Arap yarımadası kadınlarının, işe ip imalatından başladıkları, sonra bundan kumaş ve elbiseler ürettikleri anlaşılmaktadır. Medine'de ip imali için kullanılan aletlerden bahsedilmektedir. Arap yarımadasının güneyinde ve kuzey batısında, dokuma tezgâhları olduğu ve kadınların buralarda kumaş ürettiği anlaşılmaktadır. Ebu Nuaym, Hz. Âişe'nin kendi iç çamaşırını diktiği kaydetmektedir. Kadınların ailede eskiyen elbiseleri yamaladıkları ve tamirini yaptıkları anlaşılmaktadır. Yine Hz. Aişe'nin, Hz. Peygambere de bir hırka diktiği gelen rivayetler arasındadır (Savaş, 1994:298).

Bu devirde kadınların yaptıkları el işleri ile ailenin giyim ve kullanılacak eşya ihtiyacını karşılayarak aile ekonomisine katıldığı görülmektedir. Hz. Peygamberin eşlerinin de yetiştikleri kültür gereği el işleri yapmaya devam ettiği görülmüştür. Hz. Peygamber kadınları boş zamanlarında ip eğirmeye davet ederek teşvik etmiştir. Zira ip eğirerek kadınlar hem vakti değerlendirmiş hem de ev ekonomisine katkı sağlamış olmaktadır. Bu konu ile ilgili hadis-i şeriflerin birinde Hz. Peygamber şöyle buyurmaktadır: “ip eğirmek mümin kadın için evinde ne güzel bir eğlencedir” (Kettani, Teratib 2/119).

#### *Tıbbi Hizmetlerde*

Hz. Peygamber devri savaşlarında kadınların, önemli tıbbî hizmetler yaptıkları bilinmektedir. Medine'de barış zamanlarında da bu hizmetleri yürüten kadınlar bulunmaktadır, İslâm tarihinin ilk resmî hastanesi diyebileceğimiz bir çadırın, Hz. Peygamber'in mescidi içinde bulunduğu ve burada hicretten sonra bey'at ederek İslâm'a giren Eslem kabilesinden Kuaybe bint Sa'd'm isimli kadının, hastaları ve yaralıları tedavi ettiği kaydedilmektedir. Esasen Kuaybe'nin aç, kimsesiz ve bakıma muhtaç kimselerle de ilgilendiği ifade edilmektedir (Savaş, 1994: 299). Tıp konusunda Arap kadınının cahiliyeden gelen bir tecrübesi olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim Evd oğullarının doktoru olan Zeyneb'in, hastalara ilaç yaptığı ve bu konudaki şöhretinin Araplar arasında yayıldığı ifade edilmektedir.

Hem cahiliye hem de Hz. Peygamber devrinde eş-Şifâ isimli kadınlar bulunmaktadır. Bu ismin konulmasının, tıbbî hizmetleri yürütmeleri ile ilgili olabileceği akla gelmektedir. Bu tıbbî hizmetlerin profesyonelce yapılmadığı, insanlara hizmet amacı taşıdığı anlaşılmaktadır (Savaş, 1994:301).

### *Ev içindeki ve Ev dışındaki İşlerde*

Hız. Peygamber devri toplumunda, cahiliye devrinde olduğu gibi dadılık ve sütanneliği yapan kadınlar bulunmaktadır. Ayrıca kadının evinde yaptığı işlerin başında, beslenme ile ilgili çalışmalar gelmektedir. Hız. Peygamber devrinde kadınlar, kendi evlerinde el değirmenleri ile imal ettikleri undan ekmek yaparlar. Yemek pişirmek de kadının önemli işleri arasındadır.. İçme, temizlik ve diğer ihtiyaçlar için gerekli olan, evin su ihtiyacını karşılamak üzere, genelde kadınların, evin dışından su taşıdıkları anlaşılmaktadır. Kadın, kocasının temizliği ile ilgilenir; giyim ve diğer temizliklerinde ona yardım eder (Savaş, 1994:302).

Hız. Peygamber devri kadınlarının, gerekli hallerde ev dışında da çalıştıkları bilinmektedir. Esir statüsündeki cariyelerin pek çok işin yanında, çobanlık yaptıkları da kaydedilmektedir. Hız. Hatice'nin, "Ümmü Zafer" isimli siyahı bir kadın berberinden bahsedilmektedir. Yine Hız. Âişe'nin saçını yapan bir kadının bulunduğu rivayet edilmektedir. el-Buharî, hac esnasında erkeklerin saçlarını tıraş eden ve Kays oğullarından olan bir kadından bahsetmektedir.

Hız. Peygamberin mescidinin temizliğini yapan iki kadının ismi de zikredilmektedir. Son olarak kadınlara resmi görev verildiğini ifade eden rivayetlere yer vermek istiyoruz. Hız. Peygamber'e yetişen ve ondan sonra da uzun süre yaşayan "Semra bint Nuheyk el-Esediyye'nin", çarşılarda dolaştığı ve yanında taşıdığı bir kamçıyı zaman zaman kullandığı rivayet edilmektedir (Savaş, 1994:303).

### *Ticaret Hayatında*

Hız. Peygamberin ilk eşi Hız. Hatice'nin ticaretle uğraştığı ve Mekke'nin en zengin tacirlerinden biri olduğu bilinmektedir. Mekke'de ticaret amacıyla dışarı gönderilen kervanlarda malları olan başka kadınların da bulunduğu anlaşılmaktadır. Müslüman kadınların Medine deki "kaynuka" çarşısına ticaret yapmak gayesi ile gittikleri anlaşılmaktadır. Kaynaklar, Hız. Peygamber devrinde, Medine'de attarlık (güzel koku satıcılığı) yapan kadınlardan bazılarının isimlerini vermektedir (Savaş, 1994:304).

Ibn Sa'd, Ebu Cehil'in annesi Esmâ bint Muharribe'nin İslâm'a girdiğini Hız. Peygambere bey'at ettiğini ve Medine'ye geldiğini kaydettikten sonra, Hız. Ömer zamanında aktarlık yaparken Ensar kadınları ile arasında geçen bir olayı, hocası el-

Vakıdî'den nakletmektedir. Esmâ, Hz. Ömer'in Yemen'e vali olarak tayin ettiği oğlu Abdullah b. Ebi Rabia'nın, Yemen'den gönderdiği güzel kokuları Medine'de satmaktadır. Aynı zamanda Esmânın Ensar kadınlarına veresiye satış yaptığı ve" bunun yazıyla tespit edildiği de anlaşılmaktadır (Savaş, 1994:306).

### *Kamu Görevinde*

Karaman, kadının kamu görevliliği ile ilgili görüşlerini ise şöyle belirtmiştir: Kadının kamu görevi konusu daha ziyade tartışmalara konu olmuştur. Kaynaklara bakıldığında bu tartışmaların, bağlayıcı, kısıtlayıcı naslardan çok örf, adet ve ihtiyaca, başka bir ifade ile zamanın sosyo-kültürel ve ekonomik şartlarına dayandığı anlaşılmaktadır. Kamu görevi icra, idare, kaza, savunma ve teşri olarak düşünüldüğünde sonuncusu üzerinde bir ihtilafın olmadığını, kadının kamu görevi ile ilgili olarak en fazla tartışılan konular kadınların hâkimlik ve devlet başkanlığıdır. Kadınların hâkimliği ve devlet başkanlığı ile ilgili tarihi görüşler tasnif edilerek şöyle sıralanmıştır:

1. Hâkimlik: Bu konuda üç görüş vardır: a) Kadın hiçbir davada ve mahkemede hâkim olamaz. Müctehidlerin çoğuna ait bulunan bu görüşün açık bir nakli delili yoktur. b) Kadın şahit olabildiği konularda ve davalarda hâkimde olabilir, yani ceza davaları dışında kadının hâkim olması caizdir. c) Kadın her nevi davada ve mahkemede hâkim olabilir.

2. Devlet başkanlığı: Kadının devlet başkanı, vali ve kaymakam gibi yüksek düzey yönetici olmasının cevazı tartışılmış, fıkıhçılar genellikle bu konuda menfi görüş sahibi olmuşlardır. Bu görüşü benimseyenler şu hadisi şerifi delil getirmektedir:

Hz. Peygamber çevre ülkelerin devlet başkanlarına birer elçi ve mektup göndererek onları hak dine davet etmişti. Bu meyanda İran hükümdarına da bir mektup göndermiş, hükümdar mektubu okuduktan sonra parçalayıp atmıştır, bu haber Peygamberimize ulaşınca “ onlar da paramparça olsun ” buyurmuş, daha sonra hükümdar ölüp yerine kızını hükümdar yaptıklarını haber alınca da “ işlerini bir kadının idaresine bırakan kavim felah bulmayacaktır ” demiştir. Hadisi şerifin doğuşunu ve rivayetlerini tüm yönleri ile değerlendiremeyen fıkıhçılar bu hadisi şerifi genel geçer bir kanun gibi almış ve kadının devlet başkanı olamayacağını, hatta kamu görevi alamayacağını

savunmuşlardır (Karaman, 1991:289-290). Karaman bu konu ile ilgili olarak son da şunları kaydetmiştir:

“İslam’da kadının, gerektiğinde kamu görevi yapmasını yasaklayan açık, kesin, bağlayıcı bir nas mevcut değildir. Aksine bu kapıyı aralayan deliller mevcuttur. Tarih boyunca kadının kamu görevlerinde erkeklere nispeten az istihdam edilmiş, devlet başkanlığı görevinde ise hiç bulunmamış olması vakıası, Doğu’ya ve Müslümanlara mahsus değildir, bütün dünyada, geçmişte ve günümüzde bu uygulamanın hâkim olduğu görülmektedir ” (Karaman, 1991:291).

Kadınların kamu görevliliği meselesine Hüseyin Hatemi, İslam’ın kadınları ehliyetli saymadığını, kadın olsun erkek olsun kamu görevlerini üstlenecek kişilerde ehliyet ve liyakat şartlarının arandığını bu şartları taşıyan kadınların da kamu görevlerinde çalışabileceğini vurgulamıştır (Hatemi, 1995:214).

Türkiye’de kadın sorunu incelenirken çeşitli tarihsel süreçler göz önüne alınır. Kadın sorunu incelenirken de başlangıç noktası olarak çoğunlukla Osmanlı öncesi göçebe topluluklar ele alınmaktadır. Bazen de Anadolu’da kurulan devletlerde ve toplumlarda yaşayan kadınların durumları araştırma konusu yapılmaktadır. İslamiyet den önce ve sonraki dönemleri kadının konumu için dönüm noktaları olarak almayı daha uygun görerek çalışmayı bu şekilde sürdürdük. Bundan sonraki bölümlerde Türk-İslam toplum yapısını temsil eden Osmanlı toplumunda ve cumhuriyet sonrası Türk toplumunda kadın çalışması ele alınacaktır Osmanlı toplumunda kadın çalışmasının ele alınmasının sebebi ise, Osmanlı devletinden önce kurulan Türk-İslam devletlerinde kadının sosyal, siyasi, ekonomik konumunun Osmanlı toplumundakine benzer yapıda olmasından kaynaklanmaktadır. Arada büyük farklar olmadığı için o dönemler ele alınmadan Osmanlı toplumunda kadının konumu ele alınmıştır.

#### **1.2.2.1. Osmanlı Toplumunda Kadın Çalışması**

Osmanlı toplumunda kadın çalışması kadınların çalışma hayatına ışık tutan önemli bir dönemdir. Çünkü Osmanlı toplumu İslam dinin ve Türk kültürünün harmanlandığı bir topluluktu. Konuyu daha net ifade edebilmek için Osmanlı toplumunda kadının çalışma hayatındaki yerine değinmeden önce, Osmanlı toplumundaki endüstri ilişkileri genel hatları ile ele alınacaktır.



19 uncu asra kadar Osmanlı toplumunda çalışma ve üretim işlerini 'Loncalar' düzenlemiştir. Usta, kalfa ve çırak ilişkilerinin kendi içyapısı içinde düzenlendiği Lonca sistemi 19 uncu yüzyılda Batı'nın fabrikasyon ürünlerinin kapitülasyonlar sayesinde rahatça Osmanlı pazarlarına girmesi ile ağır darbe yemiştir. Bu çöküş bir sanayileşme hareketi ile tamamlanamadığı için, zanaat hayatının işsiz kalan usta ve kalfaları sanayi işçisine dönüştürmemiştir (Ekin, 1994:211).

Lonca sistemi içinde kadınların yer alıp almadığına dair bilgilere ise rastlanamamaktadır (Altan, 1980: 48). Osmanlı toplumunda uzun asırlar egemen olan küçük zanaat hayatı yanında, özellikle ordunun ve devlet örgütünün ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile devlet sermayesi ile kurulan askeri görünümdeki fabrikalar ile yerli özel kesim ve giderek dışarıya bağlaşıma sürecinde gelişen tekelci yabancı girişimler Osmanlı endüstrisinin genel izlenimini vermektedir. Osmanlı endüstrisi, kömür ve maden istihracı, tersane işleri, savaş sanayi, dokuma sanayi vb. gibi ana kategoriler içinde sınıflanmaktadır (Ekin, 1994:211).

Başlıkta da belirtildiği gibi, burada ise Osmanlı Döneminden itibaren kadının çalışma hayatındaki konumu ele alınacaktır. Kadınların çalışma hayatındaki yerlerinden bahsetmeden önce Osmanlı toplumunda kadınların genel durumuna değinilecektir. Osmanlılardan önce göçebe ve aşiretler döneminde kadınların tüm toplumsal etkinliklere katıldığı, siyasal kararların alınmasında söz sahibi olduğu, tek eşli evliliğin yürürlükte olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmektedir.

Göçebe aşiretler döneminde görece olarak üstün bir konumda olan kadının, Osmanlı döneminde zamanla statüsü yavaş yavaş İslami nasların hemen bütün Müslüman milletlerde rastlanan yanlış tefsirleri yüzünden daralmaya başlamıştır. Osmanlı toplumunda, toplumsal hayattan ısrarla soyutlanmaya çalışılan kadının İslam hukukunun kendine tanıdığı hukuki imkân ve yetkilerden fiiliyatta istifadesi adeta imkânsız kılınmıştır (Topçuoğlu, 1957:21).

Osmanlı toplumunda kadının statüsünün daralmasını da Bizans kurumlarının etkisine girerek haremin yerleşmesi gösterilmektedir. Osmanlıların kuruluş aşamasından bu yana Bizans kurumlarının etkisi altında kalmasından dolayı yine kadının konumu köklü bir değişime uğramıştır. Bilindiği gibi Bizans köleci bir devlet, sınıflı bir toplumdur. Kentte yaşayan yönetici sınıflardan olan kadınlar "Harem"e mensuptu (Çitçi, 1982:81).

Türk-Osmanlı kadınının sosyo-politik-ekonomik ve kültürel durumunu;

a- Saray ve saraya yakın çevrelerdeki üst yapının kadını,

b- Emekçi sınıfa mensup alt yapının kadını ayırımına tabi tutmak gerekir (Altındal, 1991:80)

Emekçi sınıfa mensup köylü kadını Osmanlı İmparatorluğunun çeşitli bölgelerinde evvela erkeği ile beraber çalışan bir üreticidir. Ziraat işçiliğinin mühim bir kısmını o başarır. Ev ekonomisinde büyük yeri vardır. O, kumaşını dokur, örgüsünü örer, bu suretle ailesinin bütün fertlerinin giyimini sağlar; hatta kilimi, halısı ve yatak çarşafı ile ev döşemesini kendi yapmakta idi (Altındal, 1991:91).

Büyük kentlerde yönetici sınıf kadınlarının büyük ölçüde hareme de yaşamalarına karşılık daha Kanuni Sultan Süleyman ve Üçüncü Selim dönemlerinde kentte kalan, halk sınıfına dâhil kimi kadınların çalışma yaşamına girdikleri bilinmektedir. Örneğin, bu dönemlerde kadınların pratik hekimlik yaptıklarına ilişkin belgeler bulunmuştur. Bunun yanı sıra evden eve dolaşan bohçacı kadınlar “çalışan kadın” sayılmaktaydı.

Sınırlı sayıda kadının ev dışına çıkmasına karşılık bu dönemde sınırlı uğraşların da yasaklanması yoluna gidildiğine ilişkin padişah fermanları vardır. Kanuni döneminden kalan iki fermanla kadınların çamaşır dükkânı açmaları ve esirci pazarlarında ticaret yapmalarının yasaklandığı görülmektedir. Kanuni döneminden sonraki padişah fermanları ve şeyhülislam fetvaları çoğunlukla kadınların giyimleri ve toplum yaşamına katılmaları ile ilgilidir (Çitçi, 1982:82).

Tüm bu fermanlara karşın Osmanlı toplumunda kadınların mali özerklikleri vardı. Kendilerine miras kalan veya kendilerinin bir şekilde sahip oldukları mallara karşılık özgürce ve bağımsız bir şekilde tasarruf yetkisi bulunmaktadır. Bunun en somut örneğini de yapılan vakıflarda görmekteyiz. Zira 1546 yılında İstanbul’da, büyük hanedan vakıfları, Valide Sultanların, Vezir Güzelağa vakıfları değil, sadece orta halli vakıfların, devletin arzı üzerine bir tespiti yapılmış ve İstanbul’da, 2.517 vakıf tespit edilmiştir bunlardan 930 tanesi Osmanlı toplumundaki kadınlar tarafından tesis edilmiştir (İşpirli, 2005:58).

Osmanlı tarihinde 17 inci yüzyılda ki “kadınların saltanatı” sonradan en kötü çöküntüyü beraberinde getirir. Sultanın Haremi zannedildiği gibi cahil kadınlar sürüsü değildir. Bu harem çok iyi düzenlenir ve içindekiler, yeteneklerine göre, gayet iyi öğrenim görürlerdi.

Bazı zeki ve becerikli kadınların başarılarına rağmen, genellikle Haremin politikaya karışması çok kötü olmuştur. Bu işin en ilginç tarafı da valide sultanın sözünün politikada geçerli olmasıdır. Sarayda annelerin doğrudan doğruya söz hakkı olmamasına rağmen onlar oğullarının nüfusundan yararlanırlar; fakat valide sultan kendi gönlüncü hareket ederdi. Saray kadınlarının politik baskılarının kötülüğüne karşın genellikle zengin kadınlar halkın geçimi ve eğitimi için etkili çalışmalarda bulunmuşlardır.

Türkiye’deki parlak mimari eserler kadınlar adına yaptırılmıştır, onlar camilerin, hanların, çeşmelerin, köprü ve başka eserlerin kurucusu olmuşlardır. Saray içinde veya dışında, gerek dini duygular, gerekse gelenekler nedeni ile kadın, kendini bazı iyi işler yapmaya adanmıştır. Çoğunlukla sosyal binalar, imaret, aşevleri ve hastanelerin hepsi değilse bile geneli kadınlar tarafından kurulmuş ve donatılmıştır. Bunların en önemlilerinden ve en iyilerinden olan Guraba ve Nisa hastaneleri bugün hala ayakta durmaktadır (Doğramacı, 1989:8-9).

Kadın haklarının savunulması konusunda ilk girişimler 19 uncu yüzyılın ilk yarısına kadar uzanmaktadır. Osmanlı toplumunun hızla batılılaşmasını isteyenler kadının giysilerini özgürce seçebilmesini, kolluk kuvvetlerinin kadının özel yaşamına karışmamasını, evlilikte serbestçe eş seçebilme olanağının sağlanmasını, evlilik hazırlıkları sırasında araçların kaldırılmasını, kızlar için özel bir tıp okulunun kurulmasını, Avrupa’dan esinlenen bir medeni yasanın kabul edilmesini çok eşlilik ve tek taraflı boşanma kanunlarının kaldırılmasını, kadınların sorunlarına önem verilmesini talep ediyorlardı (Abadan, 1982:9).

Tanzimat fermanı ile başlayıp, İkinci Meşrutiyete kadar süren dönemde kadınlar için en önemli yasal düzenleme 1856 Arazi kanunnamesi ile yapılmıştır. Bu düzenleme ile kız çocukların babalarından kalan topraklar üzerinde erkek kardeşleri gibi veraset hakkına sahip olmaları öngörülmüştür. Tanzimat döneminde önem taşıyan bu yasal düzenlemenin yanı sıra diğer bir önemli gelişmede kölelik ve cariyeleşimin yasaklanmasıdır.

Bu dönemde girişimler özellikle eğitim konusunda yoğunlaşmıştır. Bu alanda görülen ilk uygulama 1842 yılında Avrupa'dan getirilen ebe kadınların tıbbiyede verdikleri kurslardır. Ebe yetiştirilmesi ile başlayan, kadınlara eğitim verme, özellikle meslek eğitimi verme girişimleri, 1858 yılında ilk kez kız ortaokullarının (rüştüyelerinin), 1869'da kız sanat okullarının açılması ile sürmüştür. Kız ortaokullarının açılmasının önemli bir sonucu olarak kadınlar arasında meslekleşmeye doğru ikinci bir adım atılmıştır. 1870'de kız öğretmen okulları açılmıştır (Çitci, 1982:84).

18.yüzyılda Avrupa'da başlayan sanayi devrimine kadar, geleneksel uygarlıkların en gelişmişlerinde bile kadın-erkek insanların büyük bölümü tarım alanında çalışmaktaydı. Sanayi devrimi ile kadın ve erkek insanların çalışma sahaları değişmiş, insanların büyük çoğunluğu tarım yerine fabrikalarda, ofislerde ya da dükkânlarda çalışmaya başlamışlardır. Buna bağlı olarak da kentlere göçler yaşanmış yeni bir kentli nüfus meydana gelmeye başlamıştır (Giddens, 2000:58).

Sanayi devriminden Osmanlı toplumu da etkilenmiş ve kadınların çalışma hayatları tarım sektöründen fabrikalara ve bazı kamusal alanlara taşınmıştır. Osmanlı döneminde kent kadınının çalışma yaşamına ve kamusal alanlara girişi ise geleneksel kadınsı uğraşlar olan hemşirelik ve öğretmenlik yolu ile olmuştur (Çitci, 1982:85).

Tanzimat sonrası yani 19 uncu yüzyıl ortalarında ülkemizde fabrika sanayisinin doğuşu ile birlikte Müslüman-Osmanlı kadın emeğinin fabrikalarda kullanılmaya başladığını görmekteyiz.

1850'den sonra özellikle dokuma işlerinde kadın emeği yaygın ve yoğun biçimde kullanılmıştır. 1860'larda Bursa ipek fabrikalarında Müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya başlamıştır. 1867 mekanik halı tezgâhlarında çok sayıda kadın işçinin çalıştığına ilişkin bilgilere sahibiz. Yıllardan beri İzmir, Kula, Uşak, Saruhan gibi yerlerde, çoğu Avrupalılarca yönetilen, önemli halı yapım evleri vardır. Bu fabrikaların yalnız birinde 300 tezgâh kullanılmakta, bu tezgâhlarda sürekli olarak 3000 kadın işçi çalışmaktadır. 19 uncu yüzyıl sonlarında fabrikalarda çalışmaya başlayan işçilerin sayıları çoğalmıştır. Bir yönden ekonomik zorunluluklar, Tanzimat ve Meşrutiyet döneminin yaratmaya çalıştığı eşitlik ve serbestlik ortamı, diğer yönden kadın işçi ücretlerinin düşüklüğü daha uysal ve kolay yönetilir görünmeleri Müslüman Osmanlı

kadının fabrikalarda işçi olarak çalışmasına yol açan nedenlerdendir. Bu dönemde bazı fabrikalarda kadın işçilerin çoğunlukta olduğunu görmekteyiz (Altan, 1980:49-50).

19 uncu yüzyıl başların da Osmanlı toplumunda hukuk sistemi değişmiş,1869 yılından başlayarak Mecelle adı verilen anayasa yürürlüğe girmiştir. Mecelle ile beraber Osmanlı toplumun da Teamülü Hukuk düzeninden Pozitif Hukuk düzenine geçilmiştir. Ucuzluğu nedeniyle kadın emeğinin belli alanlarda giderek artan oranda kullanılmasına karşılık, kadın çalışmasını konu edinen düzenlemeler yapılmamıştır.

Mecelle iş ilişkilerini ve iş yaşamını düzenleyen temel yasadır. Mecelle'nin 562 inci maddesine göre iş ilişkilerini düzenlemek üzere yapılan iş sözleşmesi icare-i âdemi (adam-insan kirası) adını taşımaktadır. İcare-i âdemi deyişi ile Mecelle'nin kadının hizmetini kiraya veren bir kişi olarak düşünülmediği bir başka deyişle özellikle hizmetini kiraya veren erkek işçilerin iş ilişkilerini düzenlemeyi öngördüğü, kadının hizmetini kiraya veren bir kişi olarak düşünülmediği ileri sürülmektedir. Mecelle'de yalnız "süt ana"lık hizmet kirası çerçevesinde ele alınmıştır (Altan, 1980:52). Balkan Savaşları ve ardından yaşanan Birinci Dünya Savaşı Osmanlı Toplumunda nüfus dengesini bozmuştur. Erkeklerin savaşa katılmaları, kadınları onların boş bıraktıkları alanları doldurmaya mecbur etmiştir (Altan, 1980:61).

Savaş yıllarının toplumda yarattığı işgücü gereksinimini karşılamak amacıyla Osmanlı Ticaret Nezaretince kadınlar için zorunlu bir hizmet yasası yürürlüğe konulmuştur. Bu yasanın sonucu olarak Adana ve Urfa çorap fabrikalarında kadınların sayısı artmış, yalnız Urfa'da yeni kurulan fabrikada 1.000 kadın işçi çalışmaya başlamıştır. Bu sırada, İzmir, Sivas, Ankara bölgelerinde 1280 halı tezgâhında 4.780 kadın çalışıyordu. Aydın'da 11.000, Kütahya, Eskişehir ve Karahisar'da 1.550 kadın dokuma sanayinde çalışmakta idi (Çitci, 1982:87).

Savaş, kadınların büyük kentler dışında da çalışma yaşamına girmesine yol açması yanında kentli orta sınıf kadınlarının da devlet memuriyetlerine posta hanelere, hastabakıcı olarak hastanelere ve orduya girmelerine olanak sağlamıştır. Savaşın yarattığı iş gücü gereksinmesinin sonucu olarak, kadınların çalışma yaşamına girmeye başladıkları bu dönemde, eğitim olanaklarının genişletilmesi çabaları da sürmüştür. 1913 yılında kız ortaokulları altı yıllık kız ilkokullarına çevrilerek kasabalara doğru

yayılmıştır. 1911’de ilk kız lisesi ( idadi ) açılmıştır 1914 yılında da kızlar için yüksek öğrenim başlamıştır (Çitci, 1982: 88).

Osmanlı toplumunda kadınların çalışma hayatı ve sosyal ve ekonomik yaşamlarına ilişkin çeşitli sınırlamalar söz konusu olmakla beraber Osmanlı kadınına tamamen edilgen ve acınası bir durumda görmemekteyiz. Osmanlı toplumunda kadınların sosyal ve ekonomik haklarının korunması açısından Osmanlı’nın başarısının ya da başarısızlığının net olarak ortaya konabilmesi için o dönemdeki, başka milletlerdeki uygulamalarında mukayeseli olarak ele alınması gerekmektedir.

Osmanlı toplumunda kadınların geçmiş yıllara nazaran çeşitli haklar kazanmaları, başka bir deyişle devlet yönetimi tarafından hakların gündeme getirilmesi Tanzimat Dönemi ile başlar. Ancak Tanzimat’tan, Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar geçen dönemde kadınlar ile ilgili yaşanan gelişmeler toplumun tüm tabanına yayılmaktan uzak, kapsayıcı olmayan gelişmeler olarak kalmıştır.

Birinci Dünya Savaşı sonunda Osmanlı toplumunda kadınların büyük bölümü kırsal kesimde tarımda çalışırken, büyük kentlerde bazı kadın guruplarının öğrenim olanaklarından yararlanabilmekte, devlet dairelerinde erkeklerin boşalttığı uğraşlara girmekte, işçi kadınlar ise fabrikalarda düşük ücret karşılığı çalışmakta olduklarını görmekteyiz (Çitci, 1982:89).

Kadınların gerek çocuklarının velisi olarak mülkün işletilmesine, gerek kocası öldükten sonra çiftlik işlerinin devamında iş başında olduğu görülmektedir. Şehirlerde kadınların ticari işlerini vekiller aracılığı ile yürütmesine rağmen kasabalarda da bizzat kendileri iş takipçisidirler. Vakıf mütevellisi olarak görev yapan kadınların yanı sıra bizzat vakıf kurup işleten kadınlarda vardı. Tüm bunlar kadınların iktisadi hayatın işleyişinden haberdar olduklarını ispatlamaktadır (Koca, 1998:91).

Osmanlı toplumunda iktisadi hayatta kadınlar, üretimin örgütlenmesinde söz sahibi idiler. Kırsal kesimde aile emeğinin üretim organizasyonunda ve şehirlerde sermayenin yatırıma dönüştürülmesinde kadınların payı inkâr edilemez bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların iktisadi faaliyetlerinin en güzel ispatı ise dönemin kadı kayıtlarında, Şer’iyye sicillerinde mevcuttur.

Osmanlı kadınlarına ilişkin çalışmalarda genellikle kadınların sosyal hayattan uzaklaştırılıp eve kapatıldığı ispatlanmaya çalışılmaktadır. Oysa Osmanlı toplumunda kadının hayat içindeki etkinliği taraflı yorumlardan uzak bilimsel değerlendirmelerle anlaşılmaya gereksinim duymaktadır (Koca, 1998:11).

Osmanlı toplumunda din hizmeti faaliyetlerin de kadınların da var olduğunu onların da bu alanda çalışmalar yaptıklarını görmekteyiz. Osmanlı toplumunda kadınların din hizmeti faaliyetlerde yer alması kadının sosyal hayattaki aktifliğini bizlere gösteren durumlardan bir durum olmaktadır. Sahabe devrinde oluşan ve kadın erkek herkesin gücü nispetinde din hizmetinde gönüllü olarak var olması İslam toplumlarının her döneminde övgüye layık bir şekilde var olmuştur. Din hizmetin de böyle bir gönül bağının oluşmasını da İslam'ın bu faaliyete önem vermesi yatmaktadır. Osmanlı toplumunda din hizmeti faaliyetleri kurumsal ve ferdi çabalarla devam etmiştir.

Osmanlı toplum yapısı devletin kuruluş, yükseliş ve gerileme devrelerinde farklılıklar göstermektedir. Kadınların eğitimleri, sosyal yaşantıları ve din hizmeti faaliyetleri de buna bağlı olarak farklılaşmıştır.

Yükseliş devrine kadar toplum hayatında Türk gelenek ve göreneklerinin yeni kültürler ile başa çıkabildiği görülmüş kadının sosyal hayatı da bu düzen içinde eski Türk gelenek ve göreneklerine göre değişmeden devam etmiştir. Kadınlar bu dönem de, evlerde ailelerinden veya hocalardan din eğitimi alıyorlar, aldıkları din eğitimini aile kanalı ile veya başka şekillerde gelecek nesillere aktarıyorlardı. Bu din hizmeti faaliyeti daha çok sözlü din bilgisi aktarımı, dinin kültür ve gelenek içinde korunup aktarımı şeklinde olmakta idi. İnsanlar, medreselerde İslami ilim tahsil eden erkeklerden kitabi bilgileri öğreniyorlardı, zira her insanın ulaşabileceği dini bilgi sahibi fetva verebilen kadılar, müftüler, mollalar ve imamlar bulunmakta idi.

Dini konularda bilinçlenen kadınlarda bu bilinci topluma aktarmaktan geri kalmıyordu. Bunun güzel örneklerin den biri de Bacıyan-ı Rum olarak anılan Anadolu kadınıdır. Anadolu kadınları yerleştikleri en ücra yerlerde dahi o bölgenin halkı ile kısa sürede kaynaşp, hanımlar arasında dini konularda otorite kurmakta idiler. Mahalle ya da köylerdeki hanımları organize ederler, bakıma muhtaç yaşlıları gözetirler, ihtiyaç sahibi genç kızların çeyizini düzerler, onları evlendirirlerdi. Yetim çocukların bakımı, eğitimi vakti gelince hayırlı ocaklara yerleştirilmesi yine onların denetiminde olmaktadır.

(Küçükvar, 2009,48). İstanbul'un Fethi ile başlayan yükselme devrinde Anadolu da yaşayan kadınların yaşantısı büyük ölçüde değişmezken şehirde yaşayan kadınların yaşantılarında farklılıklar meydana gelmiştir.

Ataerkil adetler aile yaşantısında etkili hale gelmiş, kadınlar tahsil hayatının dışında tutulmuştur. Kadınlar hayır ve eğitim işlerine sermaye koyabilmişler, hastaneler, medreseler, kervansaraylar, aşevleri yaptırabilmişler fakat kendileri medreselerde eğitim alamamış ve kurumlarda görev alamamıştır (Bilgin, 2005:44). Yükseliş dönemin de din hizmetlerinin de kurumsallaştığı görülmektedir. Osmanlı toplumunda din hizmetlerinin kurumsallaşması 15. yüzyılda Şeyhülislamlık makamı ile olmuştur. Bundan önce toplumda devlet eli ile yürütülen din hizmetleri mevcuttu fakat kurumsallaşma 15. yüzyılda gerçekleşti (Taş, 20002:68).

Osmanlı toplumun da kurumsallaşan din hizmetlerinde kadınlar resmi görevli olarak görülmemektedir. Ancak gönüllü olarak her zaman din hizmeti faaliyetlerin de yer almışlardır. Ayrıca Osmanlı toplumunda güzelağa, ulema, kadı, vali ve benzeri makamlara sahip kimselerin eşleri eğitim bakımından toplumun diğer kesimindeki kadınlardan farklı olmuşlardır. Bu kadınlar eşleri nedeni ile seyahat etmişler ve seyahat ettikleri yerlerde de oradaki topluma İslam'ı anlatmada ve din hizmeti sunmada öncülük etmişlerdir (İşpirli, 1998:56).

Osmanlı devletinin gerileme ve zayıflama dönemlerin de her türlü olumsuzluk ahlaki çöküntü ile ilişkilendirilmiş ve bunu düzeltmenin yolunu topluca terbiye ve eğitimde aramak yerine sadece kadınlara kısıtlamalar getirmede bulmuşlardır. Örneğin 18. yüzyılda kadınların bayram günlerinde sokağa çıkması yasaklanmış. Erkek cemaatin rahatsız olması sebep gösterilerek camilere girmesi dahi yasaklanmıştır (Bilgin, 2005:45).

18. yüzyılın sonlarına doğru yaşanan toplumsal hareketlilik kadın hakları konusunu da tekrar gündeme getirmiş ve kadınlar eğitim alma, aldığı eğitimi değerlendirme, camilere serbestçe gidebilme, eşi ile sokağa çıkabilme imkânlarına kavuşmuşlardır. Böylece Osmanlı toplumunda kadınlar İslam'ın kendilerine tanıdığı haklar için mücadele edebilir hale gelmişlerdir. Bu mücadelede birçok erkek âlim ve düşünür kadınların rehberi ve destekçisi olmuştur.



### 1.2.2.2.Cumhuriyet Dönemiyle Beraber Günümüzde Kadın Çalışması

Cumhuriyet dönemi ile birlikte Türk toplumunda kadınların çalışma hayatındaki rollerinde büyük gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmelere bağlı olarak yasal düzenlemeler kaçınılmaz hale gelmiştir. 19.Yüzyılın başlarına kadar olan dönem, kadınların çalışma yaşamında korunmasına yönelik ilk yasaların çıktığı dönem olmuştur.19.Yüzyıl sonlarında kadınlar çalışma yaşamında yoğun olarak yer almışlardır.

Bu yüzyılın başlarında kadınların çalışma hayatında yoğun olarak yer almaya başlaması ile hukuk sistemi; annenin, çocukların ve ailenin korunması, kadına eğitim-öğretim, mal edinme haklarının verilmesi, kadının ekonomik bağımsızlık ve güvenceye kavuşması, eşit değerde işe eşit ücret alınması, seçme-seçilme hakkını kazanması, aile ve miras hukukunda kadın-erkek ayrımı gözetilen hükümlerin giderilmesi yönünde bir değişme geçirmiştir (Altan, 1980:33). Ülkemizde kadın çalışanlar hakkındaki mevzuat toplumda yaşanan sosyal, ekonomik ve siyasal gelişmelere paralel olarak şekillenmiştir. Kadın çalışanlar hakkındaki mevzuatın geçirdiği yapısal değişiklik Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze dek ele alınacaktır.

#### *Kadın Çalışmasının Gelişimi*

Cumhuriyetin kuruluşu ile başlayan süreç, Türk toplumunda kadınlar için yeni yasal hakların edinilmesini sağlaması açısından önemlidir. Bu süreçte yaşanan ekonomik, hukuki ve kültürel gelişmeler toplumda kadınların çalışma hayatında daha etkin olmasına olanak sağlamıştır.

Cumhuriyet sonrası dönemde çalışma hayatına yönelik ilk önemli hareket bilindiği gibi 1923 yılında yapılan “Türkiye İktisat Kongresi”dir. Kongre ulusal iktisadi politikanın belirlenmesini amaçlıyor, özellikle iktisadi politikanın devletçiliğe veya özel kesime dayalı olarak geliştirilmesini öngörüyordu. Kongrenin 1923\_1933 döneminde Türk ekonomisinin liberal bir politikanın egemen olmasına olanak hazırladığını görüyoruz ( Ekin, 1994:216).

Kongreye işçiler, “İşçi Grubu” olarak davet edilmiş, ayrıca kadın işçiler adına kadın temsilciler de kongrede yerini almıştır (Yankın, 1989:137). Kongreye genel olarak o dönemde etkin olan tarım ve ticaret grubunun hâkim olduğu ve genellikle bu grupların isteklerinin dile getirildiği görülmektedir. Buna rağmen “işçi grubunun iktisat esasları”,

sosyal siyaset alanında önemli bazı gelişmeleri öngörmüştür. Özellikle kadın çalışanları ilgilendiren gelişmeler arasında şu maddeleri sıralayabiliriz; Çalışma saatlerinin 8 saat olarak kabulü, gece çalışmasının düzenlenmesi, doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli 8 hafta izin, asgari ücret, hafta tatili, resmi ve hafta tatillerinde ücret ödenmesi, hastalık izni, yıllık ücretli izin, işçi çocuklarının eğitimi gibi konular sayılabilir (Ekin, 1994: 216).

Cumhuriyetin ilk yıllarında liberal ekonomik politika izlenmiş ve özel teşebbüsler yasalarla desteklenmiştir ( bkz. 1927 Teşvik-i Sanayi Kanunu). Liberal politikalar ile 1930'lara kadar ekonomide beklenen gelişmeler kaydedilememiştir. Böylece 1923 yılına kadarki liberal uygulama sonucu, zayıf bir özel sektörün teşvikle kalkınamayacağı gerçeği açıkça ortaya çıkmıştır.

1930'lardan sonra ülkemizde kalkınmayı, devlet sermayesine dayamaya, özel girişimi devlet kontrolü altına almaya ve ekonomiyi daha etkin bir şekilde planlamaya zorlamıştır. Böylece 1932'lerden itibaren ard arda alınan tedbirler ile devletçilik uygulaması süratle genişlemiş, alt yapı yatırımları ve sanayileşme hızlı büyümüştür. 1934'lerden itibaren şeker, pamuk, kağıt, için "üç beyaz", kömür, demir ve petrol için "üç siyah" sloganı ile sanayi planı yürütülmüştür (Ekin, 1994:219).

Böylelikle devlet, iş ilişkilerini düzenleyen hukuk kurallarını oluşturma ve yürürlüğe koymanın yanı sıra, çalışma yaşamı içinde çalıştıran ( işveren ) olarak yerini almıştır.

Cumhuriyet dönemi ile oluşturulmaya çalışılan ekonomik ortam, bir yönden Türkiye'nin "çağdaş medeniyet seviyesine" ulaşmış olduğunu kanıtlamak amacı ile, bir mücadele olmaksızın bağışlanan haklar niteliğindeki reformlar ile biçimlenen hukuki ortam, kısmen de olsa kadınların çalışma alanları genişletmiştir. Bu işçi statüsü ile çalışan kadınların sayılarının ve oranlarının yükselmesi ve kamuoyunun bu alandaki dönüşümlere hazırlaması, kadınların kültürel alanda karşılaştıkları engellerin aşılmasına yardımcı olması şeklinde gelişmiştir. Bütün bu, ekonomik yasal ve kültürel değişiklikler sonucunda ülkemizdeki işçilerin dolayısıyla da bunlar arasındaki kadın çalışanların sayılarında çoğalmalar olmuştur.

1927 yılında Türkiye'de sanayi kesiminde çalışan işçilerin yaklaşık dörtte birinin kadın olduğu ileri sürülmektedir. Yine aynı dönemde dokuma sanayinde çalışan kadınların

oranı % 49 ile % 52.05 arasında değiştiği bilinmektedir. 1932 yılında ise, kadın işçilerin dokuma sanayindeki oranlarının % 56 ya yükseldiği ve ayrıca dokuma sanayi dışında Tekel İdaresi'nin İstanbul fabrikalarında çalışan işçilerin % 42.19'unun da kadın olduğu anlaşılmaktadır (Altan, 1980: 67-68). 1943 yılında İş Yasasının uygulandığı, iş yerlerinde çalışın 12 yaşından yukarı kadın işçi sayısı 78.767 ve kadın işçiler tüm işçilerin % 28.6'sı idi (Çitci, 1982:95). 1948 yılında Türkiye'de 10 ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan kadın işçi sayısı 49.800 dür Bu sayı sanayide çalışan tüm işçilerin yaklaşık % 17'si olmaktaydı.1950'lerde Türkiye'de kadın işçiler özellikle dokumacılık kesiminde sayısal ve oransal olarak çoğalmıştır. Bu tarihlerde Türkiye'de dokumacılık kesiminde çalışan işçilerin % 60'ı kadındı. Bu oran imalat sanayinde % 13, tüm sanayide %11.7 olarak verilmektedir. 1952 yılına ait verilere bakıldığında ise, İstanbul'da İş Kanununa tabi işçilerin %20'sinin kadın olduğu, bu oranın Türkiye için %16.5 değeri aldığı görölür (Altan, 1980:70-71).

İstatistiki verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye'de kadının işgücüne katılmasında en belirgin özellik tarımsal üretimde yer almasıdır, bunun sebebi de ölkemizin sanayileşme çabalarına rağmen tarım toplumu olma niteliğini sürdürmesidir. Ancak 1980 ve 2000 yılları arasındaki istatistiklere göre de mesleği tarım olan kadınların toplam nüfus içindeki oransal ve sayısal düşüşü devam etmiştir ( bkz: tablo 1 ve 2 ).

**Tablo 1: İşgücüne göre nüfus**

1. İşgücü durumuna göre nüfus,1980-2000								
Sayım yılı	Toplam nüfus	12 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)		
<b>Toplam</b>								
1980	44 736 957	30 539 621	19 212 193	18 522 322	62,9	3,6		
1985	50 664 458	35 339 299	21 579 996	20 556 786	61,1	4,7		
1990	56 473 035	40 783 431	24 726 601	23 381 893	60,6	5,4		
2000	67 803 927	51 724 194	28 544 359	25 997 141	55,2	8,9		
<b>Kadın</b>								
1980	22 041 595	15 137 801	6 927 936	6 813 509	45,8	1,7		
1985	24 992 483	17 535 704	7 647 265	7 492 733	43,6	2,0		
1990	27 865 988	20 234 706	8 653 041	8 408 414	42,8	2,8		
2000	33 457 192	25 683 222	10 164 540	9 429 736	39,6	7,2		

Türkiye’de nüfus sayımları ve istatistikler ancak 1950’lerden sonra işgücüne katılan kadınlara ilişkin bilgi sağlamaktadır. Bu yüzden bu rakamlara bakarak sanayide büyük bir kadın kitlesinin çalıştığı kanaatine varılamaz. İkinci Dünya savaşı sonrası yıllarda Türkiye gelişmesine etkin nüfusun % 80’den çoğunun tarımda çalıştığı bir aşamadan başlamıştır. Tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar da hesaba katıldığında, kadınlar tarımda çalışanların % 50’den fazlasını oluşturuyor, 15 ve daha yukarı yaşlardaki kadınların % 81.5’u çalışıyor gözüküyordu. Bunun sonucu olarak kadınlar toplam iş gücünün % 47’sini oluştururken, çalışan kadınların ancak % 4’ü tarım dışı alanlarda çalışmaktaydı. 1955 yılında mesleği tarım olan kadınların oranı % 95 iken 1965’de bu oran % 94’e ve 1970’de %88.7’ye düşmüştür (Çitci, 1982:94).

**Tablo 2: Faaliyet koluna göre nüfus**

2. İktisadi faaliyet koluna göre istihdam edilen nüfus oranı(%), 1970-2000									
12 ve daha yukarı yaştaki nüfus									
İktisadi faaliyet kolu									
Sayım yılı		Ziraat, avcılık ormancılık ve balıkçılık	Maden - cilik Ve taşocak çığı	İmalat sanayii	Elektrik, gaz ve su	İnşaat	Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	Ulaştırma, haberleşme Ve depolama	Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri
<b>Kadın</b>									
1970	100,0	90,3	0,1	5,0	0,0	0,2	0,5	0,3	0,5
1980	100,0	87,9	0,0	4,5	0,0	0,1	0,7	0,4	1,1
1985	100,0	86,7	0,0	4,4	0,0	0,1	1,1	0,4	1,3
1990	100,0	82,3	0,0	6,7	0,1	0,1	1,6	0,5	1,8
2000	100,0	75,7	0,0	6,6	0,1	0,2	3,7	0,7	2,8

**Kaynak :** DİE 1970, 1975, 1980, 1985, 1990, 2000 Nüfus Sayımları

1938 – 2000 yılları arasında kadın çalışanların sayısının arttığı sektör hizmet sektörüdür.1938 yılında Genel Bütçe, Katma Bütçe, Kamu İktisadi Teşekkülü, Yerel Yönetimlerde görev alan kadın memur sayısı 12.716 idi. Toplam kamu çalışanları arasındaki oranı ise % 9.5 idi. Bu sayı sürekli artarak 1946 yılında 40.824 ve toplam kamu çalışanları arasındaki oranı % 13.5 ve 1963 yılında 72.702 ve % 16.2, 1970 yılında 123.812, % 18.9, 1976 yılında 244.305, % 25.3, 1978 yılında 272.622, % 26.7, 1980 yılında 305.347, % 23.3 olmuştur.1989 yılında hizmetler kesiminde çalışan kadınların oranı ise % 13.05’tir. 2005 yılı nüfus sayımındaki verilere göre ise hizmet sektöründe çalışan kadınların toplam çalışan kadınlara oranı % 33,3 olarak açıklanmıştır ( bkz: DİE hane halkı işgücü anketi sonuçları ).

Kamuda çalışan kadın görevliler en yüksek oranda genel bütçeli kuruluşlarda çalışırken, en düşük oranda yerel yönetim düzeyinde görev almaktadırlar. Yerel yönetim düzeyinde kadınların katılımının düşüklüğü yerel yönetim birimlerinin büyük çoğunluğunu oluşturan belediyelerin kırsal kesimde yer alması ile açıklanabilir. Buna karşılık sanayileşmenin hızlı olduğu yörelerde yerel yönetim birimlerinde görev alan kadınların oranının yükseldiği görülmektedir (Çitci, 1982: 100-101).

Görüldüğü gibi Türkiye içinde kadın işgücü açısından en önemli gelişme, endüstri sektörü yerine hizmet sektörü, özellikle kamu yönetimi alanında olmuştur. 1938’de sadece 12.716 kadın memur bulunmasına karşın, bu sayı 1978’de 277.622’ye çıkmıştır. Böylece denilebilir ki vasıflı kadın işgücü alanında görünür bir “bürokratikleşme” süreci vardır. Kadınların devlet hizmetine girerken, yayılma alanı daha çok alt ve orta kademeler olmaktadır. En önemli kamusal hizmet alanları ise şunlardır: Eğitim % 31.6, turizm % 26.3, sağlık % 22.2 ve sosyal güvenlik % 19’dur. Bu alanlar genel olarak “erkekler tarafından giderek terk edilen sosyal amaçlara yönelik sektörler” olarak tanımlanmaktadır.

Kadınları kamusal sektöre girmeğe özendiren başlıca etkenler içerisinde, ekonomik gereksinmeler nedeni ile aileye “ikinci bir gelir kaynağı” sağlamak zorunda olmaları, bir kısım meslek kadını için meslek sevgisi ve çalışma şevkinin önde yer alması sayılabilir (Abadan, 1982:28). Çalışan kadınların, özellikle evlilerin büyük çoğunluğu ekonomik sebeplerle çalışma yaşamına katılmaktadırlar ( Çitci, 1982: 154 ). Hamide Topçuoğlu’nun 1955 yılında kadın memurlar üzerinde yaptığı araştırmada ankete katılanların %80’i ekonomik zorunluluklar sebebi ile çalıştıklarını belirtmişlerdir (Topçuoğlu, 1957:32). Ekonomik zorunluluk olmaması durumunda ise çalışmaya ilişkin düşüncelere bakıldığında yetişme yeri, evlilik durumu, eğitim gibi faktörlerin önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Çitci, 1982:192).

### *Çalışan Kadınlar Hakkında Mevzuatın Gelişimi*

Cumhuriyet dönemi ile Devlet’in ekonomik şartlardan dolayı bizzat işveren olarak sanayi alalarına girerek kamusal ağırlıklı bir politika izlemesi ile özel kesimin yanı sıra kamu kesimi de gelişmeye ve bu kesimde işçi olarak çalışanlar çoğalmaya başlamıştır. İşçi sınıfının artması ile Devlet’in, korunmaya muhtaç sınıfların istismarını önlemek için mevzuat yolu ile çalışma hayatına müdahale etmiştir. Yetişkin işçilerin yanı sıra, ilk

kez kadın, genç ve çocuk işçileri çalışma yaşı, süreleri, işin nitelik ve koşulları yönünden koruyan “Umumi Hıfzısıhha Kanunu” hazırlanarak 1930 yılında yürürlüğe girmiştir (Altan, 2000:39). Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun getirdiği kuralların uygulamasını denetleyecek etkin bir mekanizmadan yoksun olmasına rağmen Türk sosyal politika tarihi içerisinde önemli bir yer tutar (Altan, 1980:69).

Devletin en büyük işverenlerden biri haline gelmesi, devletçilik ilkelerine uygun yeni bir çalışma düzenini kuracak, genel bir iş kanununun çıkarılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bunun gereği olarak 1936 yılında 3008 sayılı “İş Kanunu” kabul edilmiştir. Gerçekten 1936 İş Kanunu o tarihe kadar ülkemizde sistematik olarak ele alınan ve bazı hükümleriyle oldukça ileri standartlar getiren, zamana göre modern ve sistematik bir çalışma yasasıdır. Fakat 30 yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan bu kanunun birkaç meselede özellikle kapsam ve hemen uygulamaya konulamama bakımından yetersiz kaldığını belirtmek gerekir (Ekin, 1994:219).

23 Haziran 1937’de 3229 sayılı kanun ile de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “Kadınların Maden Ocaklarında ve Yer Altında Çalıştırılmaması”na ilişkin 45 numaralı sözleşme onaylanmıştır. Esasen ülkemizde batı’da olduğu gibi madenlerde kadın işgücünün kullanıldığına dair herhangi bir bulguya rastlanmadığı ve ayrıca 3008 sayılı İş Kanununda bu doğrultu da yasaklamaların yer alması nedeni ile onaylanan sözleşmenin Türkiye’de kadın işçilere getirdiği herhangi bir yenilikten söz edilemez (Altan, 1980:69). Yapılan bu çalışmalar 1932 yılının da ülkemizin Milletler Cemiyetine girmesinin bir uzantısı olarak değerlendirilebilir.

İkinci Dünya Savaşından sonra ülkemizde ilk defa olarak çalışma sorunları bir bakanlık olarak ele alınmaya başlamış ve bu amaçla 1946 yılında “Çalışma Bakanlığı” kurulmuştur. Aynı yıllarda “İşçi Sigortaları Kurumu” kurulmuştur. 1951 yılında “İş ve İşçi Bulma Kurumu” ile “İş Mahkemeleri” tesis edilmiştir. Bu yıllarda kadınları ilgilendiren yasal düzenlemelere yer verilmiştir. 1945 yılında “ İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” getirilirken takip eden yıllarda bu sigorta kolları genişletilmiş “İhtiyarlık Sigortası” (1949), “Hastalık ve Analık Sigortası” kurulmuştur (Ekin, 1994:222). 1950 ve 1960 yılları arasında ülkemizde ekonomik alanda devletçilik politikasından uzaklaşarak, özel kesim girişimlerine doğru kesin bir dönüş devri yaşanmış, ayrıca yabancı sermaye de teşvik edilmeye başlanmıştır (Ekin,

1994:222). Buraya kadar çalışma hayatını ve dolayısı ile çalışma hayatında ki kadın çalışanları ilgilendiren yasalardan bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde ise 1960 sonrası yapılan anayasal düzenlemelerde ve günümüzde yürürlükte olan yasalarda çalışma hayatında kadın ele alınacaktır.

1961 Anayasası Türk Sosyal Politikasına yeni bir anlayış getirmiş ve Anayasa'da "Sosyal Hukuk Devleti" ve "Sosyal Adalet" kavramları yer almıştır. 1961 Anayasasında 42. Maddesinde yer alan "Çalışma ile ilgili hükümler" ile Çalışma Hakkı (Madde 42), Çalışma Şartları (Madde 43), Dinlenme Hakkı (Madde 44 ), Ücrette Adalet Sağlanması (Madde 45), Sosyal Güvenlik (Madde 48) gibi esaslarda çalışan kadınlarında kapsam içinde olduğu görülmüştür (Çelik, 1990:13).

1965 yılında kabul edilen diğer bir önemli yasalastırma faaliyeti "Sosyal Sigortalar Kanunu'dur". Diğer bir yasalastırma faaliyeti ise 30 yılı aşkın bir uygulamadan sonra 1967 yılında kabul edilen yeni iş kanunudur. Bu yeni iş kanunu aşağı yukarı 3 yıllık bir uygulamadan sonra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (1970). Bunun üzerine 1475 sayılı İş Kanunu 25 Ağustos 1971 tarihinde yürürlüğe girdi. 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarının metinleri birbirine çok benzer niteliktedir. Kadın çalışanlara ait koruyucu hükümler bakımından aralarında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır (Altan, 1980:131).

1982 Anayasası'nın ise üçüncü bölümü, Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümüne ayrılmıştır. 41.Maddede yer alan "Aile Türk toplumunun Temelidir" ifadesi gerek 1961 gerekse 1982 Anayasalarında da yer almıştır. 1982 Anayasası,1961 Anayasasından farklı olarak aile planlamasının öğretim ile uygulamasını sağlamak için gerekli önlemleri alma ve örgüt kurma görevlerini devlete yüklemiştir.

1982 Anayasasında Ailenin korunması yanında, ananın ve çocuğun korunmasını da hükme bağlamıştır. 1982 Anayasasınının 48. Maddesi, çalışma ve sözleşme hürriyeti ile ilgilidir. 49. Maddesi ise Çalışma Hakkı ve Ödevi ile ilgilidir. 50. Madde ise çalışma koşullarına ve dinlenme hakkına ilişkin konulara yer verir. Bu Madde de "Çalışma şartlarının çalışanın yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmasına, küçükler, kadınlar, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların özel olarak korunmasını Anayasal güvence altına almaktadır.

Madde 49 çalışmayı herkesin hakkı ve ödevi olarak tanımlarken, madde 50’de ise, kadınları ve çocukları koruyucu bir hüküm yer almaktadır. Bu hükümle, kadınların çalışma özgürlüğünün kısıtlandığı söylenmekle beraber, bu sınırlamaların gebelik ve doğum gibi özel dönemlerinde kadınların yararına pozitif bir ayrımcılık olduğu ve onların çıkarlarını koruduğu açıkça gözlenmektedir (<http://www.tisk.org.tr>.23.04.2008).

Ülkemizin kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda son yıllarda gösterdiği duyarlılık artmış ve bu çerçevede de çok önemli yapısal ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kurulmuş ve 2004 yılında kuruluş yasası çıkarılmıştır. Türkiye’de başta Anayasa olmak üzere Medeni Kanun ve Türk Ceza Kanunu gibi temel kanunlarda yapılan yeni düzenlemeler ve diğer ilgili yasalarda gerçekleştirilen değişiklikler ile kadın hakları alanında önemli kazanımlara imza atılmıştır.

1982 Anayasasının 10. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle kadın ve erkekler arasında gerçek eşitliği sağlamaya yönelik önemli bir adım atılmış ve devlete kadın ve erkek arasında gerçek eşitliği sağlaması için pozitif ayrımcılık yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu madde uyarınca “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır” (Bakırcı, <http://www.turkhukusitesi.com> .23.04.2008). Bu düzenleme, kadın ve erkekler arasında fiili eşitlik sağlanıncaya kadar geçici teşvik edici önlemler alınmasını gerektiren bir düzenlemedir. Bu değişiklik, Türk pozitif hukuku açısından son derece önemlidir.

Anayasa’nın “Aile, Türk toplumunun temelidir” hükmünü taşıyan 41. maddesine 2001 yılında yapılan değişiklik ile “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” hükmü eklenerek demokratik ailenin temeli güçlendirilmiştir. 2001 yılındaki Anayasa değişikliğinde 66. maddeye “Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türk’tür” hükmü konularak, daha önce “Türk anne ve yabancı babadan olan çocukların vatandaşlığı kanunla düzenlenir” şeklindeki eşitsizlik maddeden çıkarılmıştır.



2002 yılında yürürlüğe giren Yeni Türk Medeni Kanununda yapılan düzenlemelerle kadının statüsü iyi bir konuma yükseltilmiştir. Yeni Medeni Kanun ile kadın ve çocukların geçim ve bakımlarının kocaya ait olduğunu öngören hüküm, eşitlik ilkesinin doğal bir sonucu olarak kaldırılmıştır. Bundan böyle eşlerden her ikisi de güçleri oranında emek ve mal varlıkları ile evin geçimine katkıda bulunmakla yükümlüdür (m. 186 ). Aynı şekilde evlilik birliğinin temsilinde eşlere eşit hak tanınmıştır (m. 188 ). Eşlerden her birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı kabul edilmiştir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulacaktır (m. 192 ). Kadının kocası lehine borç altına girmesine ilişkin işlemleri hâkimin iznine tâbi tutan hüküm, kadın-erkek eşitliğinin doğal bir sonucu olarak kaldırılmıştır. Edinilmiş mallara katılma rejiminin yasal mal rejimi olarak kabul edilmesi uygun görülmüştür. Eşler ayrıca mal rejimi sözleşmesi yaparak Kanunda belirlenen diğer mal rejimlerinden birini seçebileceklerdir (m. 202 ). “Koca evlilik birliğinin reisidir” kuralı kaldırılarak, birliğin yönetiminde eşlere eşit söz hakkı tanınmıştır (m.186) (<http://www.byegm.gov.tr>.23.04.2008 ).

2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılmayacağıdır. Yeni İş Kanunu’nda kadınlar için eşit işe eşit ücret, hamilelik ya da doğum nedeniyle iş akdinin feshedilemeyeceği, işyerinde cinsel taciz halinde işverene yaptırım uygulanacağı gibi önemli düzenlemeler de getirilmiştir.

2005 yılında yürürlüğe giren Yeni Türk Ceza Yasası da kadınlarla ilgili çağdaş düzenlemeler içermektedir. Yasa ile kadın ve kız ayırımı kaldırılmış, evlilik içi tecavüz, işyerinde cinsel taciz, kadın ticareti, ayrımcılık suçu v.b. konulara yer verilmiştir. Yeni TCK’da “töre” cinayetleri faillerinin yasada öngörülen en ağır ceza olan ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılması hükmü getirilmiştir.

Yeni Belediye Kanunu ile şiddete uğrayan kadınlara hizmet vermek üzere Belediyeler de yetkili kılınmıştır. Bu Kanunla Büyükşehir Belediyeleri ile nüfusu 50.000’ni geçen belediyelere kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açmak yükümlülüğü getirilmiştir (Arslan, <http://www.ihb.gov.tr> /haklarım/ 20.04.2008).

Görüldüğü gibi Ülkemizde kadın hakları ve çalışma hayatındaki kadınlar konusunda son yıllarda yapılan yapısal ve yasal düzenlemelerle önemli gelişmeler sağlanmasına rağmen, kadınlarımızın günlük hayatlarında henüz bu ilerlemeden tam anlamıyla faydalanamadığı önemli bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizdeki hukuk mevzuatında eşit ücret ilkesine açıkça aykırılık teşkil edecek bir düzenleme olmamasına rağmen ülkemizde cinsiyetler arası ücret farkı % 46'dır. Ayrıca işe alınma sürecinde de cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir. Bu konu ile ilgili başbakanlık genelgesi yayınlanmıştır ([www.basbakanlik.gov.tr/](http://www.basbakanlik.gov.tr/) 23.04.2008). Kadın çalışanların yaşadığı bu ve buna benzer sorunların önüne yasal önlemlerdeki yetersizliklerin giderilmesi ve toplumumuzun eğitilmesi ile geçilebilir.

#### *Annelik ve Çocuk Bakımına İlişkin Düzenlemeler*

Çalışma hayatındaki kadınların genetik ve biyolojik nitelikleri sebebi ile iş yaşamında salt kadın olmaktan kaynaklanan bazı sorun ve engelleri vardır. Kadınların çalışma hayatında eşit bir şekilde var olabilmesi için de yukarıda belirttiğimiz durum sebebi ile erkeklerden farklı olarak kadınlar, iş yaşamında bazı düzenlemelere ihtiyaç duyarlar.

Kadın çalışanların özel olarak korunmasını öngören mevzuat, korunma alanının genişlemesi kapsamında biçimde sürekli bir gelişme göstermiştir. Ülkemizdeki kadın çalışanların korunmasına yönelik hukuki düzenlemeler; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Basın İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu yerine 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ve sosyal içerikli diğer kanunlar içinde de benzer hükümler sıralanabilir (Altan, 2000:133). Bu kanunlar arasında içerik ve kapsam yönünden en geniş olanları 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarıdır.

Kadın çalışanların korunmasına yönelik hukuksal düzenlemeler iki ana başlık altında toplanabilir. Birincisi “ Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Genel Hukuki Düzenlemeler”, ikincisi ise “ Kadın Çalışanların Analık Durumunda Korunmasına İlişkin Özel Hukuki Düzenlemeler ”dir. Başlıkta da belirtildiği gibi burada analık durumunda kadın çalışanların korunmasına yönelik düzenlemeler üzerinde durulmuştur. 4857 sayılı İş Kanununa tabii olarak çalışan kadınlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabii olarak çalışan kamu personeli kadınların analık durumlarına ilişkin konuları ile ilgili yasal düzenlemeler şu şekildedir.

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi analık halinde çalışma ve süt iznini düzenlemektedir. Bu maddenin içeriği ise şöyledir: Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (Kapız, <http://www.tisk.org.tr> 23.04.2008).

Devlet memurlarına doğum sebebiyle verilen mazeret izni ve aylıksız izne ilişkin olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, 2004 yılın da değişiklikler yapılmıştır. Değişiklik yapılan kanun maddeleri eski ve yeni halleri ile şöyledir:

1. Doğum Sebebiyle Verilecek Mazeret İzni değişiklikten önceki hali; “Kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta müddetle izin verilir. Bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde bir buçuk saat süt izni verilir.” Değişiklikten sonraki hali; Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre

tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

## 2. Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin

Değişiklikten önceki hali; “Doğum yapan memurlara istekleri halinde en çok on iki aya kadar aylıksız izin verilebilir.”

Değişiklikten sonraki hali;“Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir.” ( [www.dicle.edu.tr/personel/mevzuat/tebligler](http://www.dicle.edu.tr/personel/mevzuat/tebligler) 23.04.2008)

Ayrıca Sosyal Güvenlik Kanunlarında analık hali nedeniyle iş görmezlik durumuna düşen kadın çalışanlara bir iş görmezlik ödeneği verilmesi konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan yeni düzenlemeler ise şöyledir: “Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısı ile sigortalı erkeğe, çocuğun ölü doğmaması şartı ile, Çalışma Bakanlığınca onanacak tarifeye göre; Analık sağlık yardımları ile emzirme veyahut maktu gebelik ve doğum yardımlarından yararlanabilmek için:

A) Sigortalı kadın için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödemiş olması şarttır.

B) Sigortalı erkek için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunması şarttır.

Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi, Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğurması halinde, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımları ile ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanması( Doğum yardımı), her çocuk için bir emzirme yardımı yapılması. Doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi esas ve şartları düzenlenmiştir (Küçüköner, <http://www.turkhukusitesi.com> 23.04.2008).

Uygulamada her iki yasada da belirtilen bu izinlerin yeterli olmadığı, izinlerin uzatılması için alınan sağlık raporlarının çokluğundan anlaşılmaktadır ( Yankın, 1989: 161 ). Ayrıca bu durum kadınlarımızı çalışma yaşamında Çoğu zaman annelik ve ücretli çalışma arasında bir tercih yapmaya zorlamakta ve bazen de kadınlarımızın çalışma yaşamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Böylece kadınlarımızın, çalışma hak ve özgürlüğünden erkeklerle eşit bir biçimde yararlanamama durumu ortaya çıkmaktadır.

Kadın çalışanlar için diğer önemli bir sorun ise doğum izni bittikten sonra iş yaşamına geri dönerken yaşadığı çocuğunun bakımı ve emzirilmesidir. Bu konu ile ilgili mevzuat ise tüzüklerle düzenlenmiştir. İş kanununun 88. maddesine dayanılarak hazırlanan “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalışma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları Hakkında Yönetmelik ” ile düzenlenmiştir. Bu Yönetmeliğe göre: “bir iş yerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırdığı taktirde bunların arasındaki emzikli kadınların bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri ve bu çocukların bırakılması ve bakılması için, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın bir emzirme odasının işveren tarafından kurulması zorunludur. Emzirme odalarının iş yerine uzaklığı 250 metreyi geçmeyecektir.”

Bir iş yerinde 150’den çok kadın çalışan var ise, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın bir kreşin işveren tarafından kurulması zorunluluğu doğar ( Altan, 2000: 142 ). Uygulamada ise işverenlerin çalıştırdığı kadın sayısını mesela 99 göstererek yasal yükümlülükten kurtulabilmektedir. Çocuk bakımı için kreş kurulma biçimi ile ilgili yönetmelik hazırlanırken (Madde 88), işyerinde çalışan kadın işçi sayısı değil, toplam çalışan üzerinden işlem yapılmalı ve bu sayılar oldukça düşük tutularak çalışan annelerin çocuk bakımına ilişkin sorunları çözümlenebilir.

Ayrıca kaliteli ve düşük maliyetli çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. Zira kreş ve yuvaların sayılarının azlığı çocuk sahibi kadın çalışanları geleneksel yollar ile çözümlenmeye sevk etmektedir. Ankara’da bir kamu kuruluşunda çalışan ve üç yaşından küçük çocuğu olan annelerden % 60’ının çocuklarına kendi ya da eşinin annesinin % 25’ine ücretli bir bakıcı kadının, % 11’ine akraba ya da komşuların baktığı tespit edilmiştir ( Çitçi, 1982: 118). Çalışma hayatı ile analık ve aile hayatı arasında bir rol çatışmasının baş gösterdiği yerde, işten vazgeçme

ağır basmaktadır. Bu eğilim serbest mesleklere mensup, yüksek öğrenim görmüş kadımlar için bile doğrudur ( Abadan, 1982: 28 ).

## **BÖLÜM 2: DİB'DE DİN HİZMETİ SUNAN KADINLAR**

### **2.1. Diyanet İşleri Başkanlığı**

Diyanet işleri Başkanlığı, Osmanlı Devleti'nin İdari yapısı içinde altı yüzyıllık bir geleneği olan Şeyhülislamlık makamının Türkiye Cumhuriyeti'ndeki uzanışını temsil eden anayasal bir kurumdur (Köken, 2006:9). Cumhuriyetin ilanı ile Türkiye'de kurumların laikleşmesinin yolu tamamen açılmış oldu. Ülkemizdeki yeniden yapılanma ve modernleşme programları ve politikaları doğrultusunda dini kurumların gözden geçirilmesi ihtiyacı doğmuştur. 30.10.1923 tarihinde kurulan ilk Cumhuriyet hükümetinde yerini koruyan “Şer’iye ve Evkaf Vekaleti” 3 Mart 1924 tarih ve 429 sayılı “Şer’iye ve Erkan-ı Harbiye-i Umumiye Vekaletlerinin ilgasına dair kanun”la kaldırıldı.

14 Haziran 1935 tarihinde ise “Diyanet İşleri Reisliği Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun” çıkarılmıştır. Söz konusu bu kanun Teşkilatın ilk teşkilat kanunudur. Bu kanunda kurumun yapısı, kadro durumu, merkez ve taşra görevlilerinin nitelikleri ile tayin usulleri gösterilmiş, Başkanlığın görevleri ise aynı kanunun 2. maddesi gereğince düzenlenen ve 11 Kasım 1937 tarih ve 7647 sayılı kararname ile yürürlüğe konulan “Diyanet İşleri Reisliği Teşkilatının Vazifelerini Gösterir Nizamname” ile belirlenmiştir.

1935 tarihinde çıkarılmış bulunan Teşkilat ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunun toplumun bugünkü ihtiyaçlarına cevap veremediği gerekçesiyle Kanunun yeniden düzenlenmesi için 1965 yılına kadar birçok teklif sunulmuştur. Bu teklifler Meclis tarafından birleştirilerek 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun 22.6.1965 tarihinde kabul edilip 2.7.1965 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sonraki yıllarda görülen lüzum ve ihtiyaç üzerine, Bakanlar Kurulu Kararı ile yeni bir birim olarak “Araştırma Plan ve Program Bütçe Baş müşavirliği” (1971), Dini Hizmetler ve Din Görevlilerini Olgunlaştırma Dairesi bünyesinde “Dış Hizmetler Müdürlüğü” ( 1971 ) ve “Hac İşleri Müdürlüğü” (1976 ) kurulmuştur ( İşi, 1999:26-27).

11.5.1979 da yürürlüğe giren 26.4.1976 tarih ve 1982 sayılı “Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna 4 geçici madde eklenmesine dair kanun” Yurtdışı Teşkilatı kurulması, Hac İşlerinin tedviri, İl Disiplin Kurulları Teşkili, Din Hizmetleri Sınıfının da diğer memurlar gibi, “Memurin Muhakematı Hakkında Kanun” hükümlerine tabi olması gibi önemli yenilikler getirerek Başkanlığa yeni hizmet imkanları kazandırmış ise de; Anayasa Mahkemesi’nin 18.12.1979 gün ve E: 79/25-K:79/46 sayılı kararıyla usul yönünden iptal edilmiş, meydana gelen kanun boşluğunu doldurmak üzere hazırlanan tasarılar henüz kanunlaşmamıştır. Başkanlığın halihazır organik ve fonksiyonel yapısı, 18.07 1984 tarih ve 190 sayılı KHK eki kadro cetveli ve 3046 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”a göre düzenlenmiştir (Yücel, 1994:20-21)

Türkiye de. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kuruluş gayesi 02.07.1965 tarihinde yürürlüğe giren 633 sayılı kanunun 1. maddesinde aynen şu şekilde ortaya konmaktadır. “İslam dininin inançları ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere Başbakanlığa bağlı D.İ.B. kurulmuştur.” Diyanet İşleri Başkanlığı bu bağlamda İslam dinini en güvenilir ve doğru bir biçimde insanlara aktararak, insanlarımızın dini öğrenmesine ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları dini problemleri çözmelerine yardımcı olmaktadır.

## **2.2. Din Hizmetinin Tanımı**

Hizmet kelimesi Arapça “h d m” kökünden gelen bir isimdir. Sözlükte iş, görev, iş görme, birinin işini görme anlamlarına gelmektedir. Aynı kökten “hadim” ve bu kelimenin çoğulu “hademe” kelimeleri türetilmiştir (Mutçalı, 1995:217). Hizmet kelimesinin anlamını biraz daha açacak olursak, bir kimsenin işini görme, bir kimsenin işini görme, bir kimsenin ihtiyacı olan ve onun için yararlı olan bir işi yapma manaları da yüklenebilmektedir (Doğan, 1996:496 )

“Din hizmeti” kavramı, İslam terminolojisindeki ifadesiyle; “irşad, tebliğ, davet, va’z-u nasihat, hitabet, tavsiye, talim ve terbiye, inzar ve tebşir, emr-i bi’l-ma’ruf, nehy-i ani’l-münker (iyiliği emredip, kötülükten sakındırma)” gibi konuları kapsayan hizmet alanlarını oluşturmaktadır (Karaca, 2008:8).



Ayrıca hizmet kelimesi başka kelimelere de sıfat olarak kullanılmakta ve bazı iş sahalarını ifade etmektedir. Örnek olarak: sağlık hizmeti, askerlik hizmeti, eğitim hizmeti, din hizmeti, sosyal hizmet...Günümüzde çeşitli hizmet alanları birbirinden ayrılmış ve organize olmuştur. Din hizmetleri de bunlardan bir tanesidir.

Din hizmeti bir faaliyet alanı olarak değil de yalnız başına “din hizmeti” olarak kullanılınca din konusunda yapılan iş, görev manalarına gelmektedir. Din hizmeti kavramı tanımlanırken din hizmetinin tebliğ ve irşad metodunu kullandığına değinilmişti. Din hizmetini, tarihsel süreçte daha iyi anlayabilmek için sırayla bu kavramlar tanımlanacaktır.

Hız. Muhammed ve diğer bütün peygamberler tebliğin önemi üzerinde durmuşlardır. Çünkü Peygamberler Allah'tan aldıkları vahyi tebliğ ediyorlardı. Tebliğ Peygamberlik özelliğidir ve her Peygamber görevini onunla yerine getirmiştir. Fakat Tebliğ kavramı yanında davet, nasihat ve irşad gibi kelimelerin de sık sık kullanıldığı görülmektedir (Karaman, 2007:48).

Tebliğin kelime manası, taşımak, götürmek, ulaştırmak, bildirmek, eriştirmek şeklinde tanımlanmaktadır. Terim anlamı ise peygamberlerde bulunması gereken sıfatlardan biri olup, peygamberlerin Allah'tan vahiy yolu ile aldığı ilahi hükümlerin hiçbirini gizlemeden, eksiltmeden ve herhangi bir ilavede bulunmadan insanlara bildirmesi şeklinde tanımlanmaktadır.(Karagöz,2007:639)

İrşad, kelimesi ise sözlükte “doğru yolu göstermek” anlamında kullanılırken, dini bir kavram olarak da, mü'minleri dini görevlerini yerine getirmeye çağırmak demektir (Karagöz, 2007:320). Diğer dini emirlerde olduğu gibi tebliğ ve irşad da Peygamberlerden kavimlerine intikal eden bir sorumluluk olmuştur. Tebliğ ve irşadın ihmal edildiği dönemlerde, toplumun bozulması, inkârcılığın artması, ibadet ve itaatın azalması kaçınılmaz olmaktadır (Karaman, 2007:63)

Kur'an'ı Kerimde bu konu ile ilgili birçok ayeti kerime bulunmaktadır. Konumuz ile alakalı, kadın ve erkek her müslümanın uygulamaya çalışması gereken aşağıda geçen emir, din hizmetinin önemine de işaret etmektedir. “Sizden hayra çağıran, iyiliği emredip, kötülüğü men eden bir topluluk bulunsun. İşte onlar kurtuluşa erenlerdir.” (K.K,3/104 ayrıca bkz: Leyl 92/15, Kasas 28/87, Yusuf 12/108)

Yine Hz. Muhammed birçok hadisi şeriflerinde bu konuya değinmektedir. Hadis-i şerifler ve ayet-i kerimeler yapılan din hizmeti çalışmalarının manevi kazanımlarını bizlere göstermektedir.

Konu din olduğu için dinin kendine has özellik ve prensipleri göz önüne alındığında ve dinin aşkın ve evrensel boyutu hesaba katıldığında din hizmetinin, bir insanın veya birçok insanın ihtiyacı olan ve onarlın yararına olacak iş ve işleri tevazu ile ve gönüllü olarak yapmak anlamına geldiğini ifade edebiliriz. Tabii bunu yaparken maddi bir karşılık yani ulvi ve aşkın değerlere nispetle çok değersiz olan maddi bir karşılık beklememek gereklidir (Selçuk, 1999:97).

Din alanındaki hizmetler müstakil bir faaliyet alanı kabul edilerek ve din hizmetlerinin bir meslek alanı olduğu anlaşılmaktadır. Ancak din hizmetinin bir meslek alanı olup olmadığı ve yapılması karşılığında ücret veya maaş alınıp alınmamasının dinde doğru olup olmayacağı hakkında farklı görüşler mevcuttur.

Din hizmetinin, din konusunda aydınlatıcı bilgiye sahip ve mükâfatını yüce yaratıcıdan bekleyen gönüllü kimseler tarafından da yürütüldüğü toplumsal bir gerçektir. Mevlana Celaleddin Rum-i Hz. “halka hizmet, Hakka ibadettir” buyurarak her çağda geçerli ve benimsenen bir düsturu topluma mal etmiştir. Din hizmetini bir meslek alanı olarak değil de benimsediği dini değerleri, diğer insanlara aktarma çabası her dinin mensubu için geçerli bir kaide olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda Mevlüt Özcan, Din görevlisinin el kitabı isimli kitabında slogan cümle olarak “her Müslüman dinin görevlisidir” ifadesine yer vermektedir.

İrşat ve tebliğ çerçevesinde şekillenen din hizmetini sunanların, Salih amel işlemiş olup mükâfatlandırılacakları hem ayetlerle hem de hadisi şeriflerle kadın ve erkek herkese müjdelenmiştir. Bu yüzden Hz. Peygamber devrinden bu yana kadınlar da birebir bu faaliyetin içinde olmuşlardır. Bunun en güzel örneklerini ise Hz. Peygamber’in eşlerinde ve kadın sahabeler de görmekteyiz. Zira Hz. Peygamber eşlerinin her konuda eğitim almasını bizzat desteklemiş ve öğrendiklerini toplumla paylaşmasını onlara emretmiştir. Bazıları kadınların daha çok annelik ve ev idaresi gibi kendisini ilgilendiren konularda eğitilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Oysa İslam dini buna karşı çıkmıştır en güzel örneği ise Hz. Aişe olmuştur, çünkü döneminin bütün ilimleri ile meşgul olmuştur. Öğrendiklerini de birçok insana aktarmıştır. Zira Hz. Peygamber

“dininizin yarısını Hz. Aişe’den öğrenin” buyurarak kadınların din hizmetindeki yerini bizlere işaret etmiştir. Hz. Aişe kadınların her alanda bilgilenmelerini teşvik etmiştir ve “ Ensar kadınları ne güzel kadınlardır. Utangaçlık, onların dini doğru öğrenmelerine engel olmadı” (Buhari, ilm,50) demiştir.

Hz. Aişe dışında da birçok kadın âlim yetişmiş olup bu kadınlar yaptıkları din hizmeti ile İslam Tarihine geçmişlerdir. Tarih boyunca tefsir, hadis, fıkıh vb. dallarda hatırı sayılır kadın âlimler yetişmiştir. Sahabe içerisinde Hz. Aişe, Fatıma, Ebubekr’in kızı Esmâ, Ümmü’l Derda, fetva verecek düzeyde fıkıh bilmekte meşhur kadınlardandır (Beşer, 2009:110)

İslamiyet’in ilk yılların da, camilerde ve umumi yerlerde İslamiyet’i tebliğ ve irşad eden kadınlar, yaptıkları din hizmeti faaliyetlerini daha sonra da kendilerini din öğretmenliğine vererek sürdürmüşlerdir (Ağaoğlu, 1985:36).

Sahabe devrinden sonra da İslam âlemin de ilim öğrenip tebliğ yapan ve fetva veren kadınlar çok olmuştur. Hacı Zihni Efendinin “ Meşahirunnisa” adlı eserinde bu isimlere yer vermiştir (Tekyıldız ve Özpınar, 1975:91).

Konumuza din hizmetinin günümüzde bir faaliyet alanı olduğunu ve belirli eğitim süreçlerinden geçilerek din hizmeti sunma konusunda nasıl uzmanlaştığı konusuna da değinilecektir. Din hizmetini bir tebliğ, irşat faaliyeti olarak tanımlamakta mümkündür zira bu hizmet sunulurken en çok bu metotlarla halka ulaşılmaktadır.

Teknik anlamda din hizmetini, dinin anlatılması, bazı ibadet, dua ve törenlerin düzenlenip yönetilmesi olarak alırsak ve organizasyonunun yapılmasının bir kurum olarak Türkiye’de Diyanet İşleri Başkanlığına verildiğini kabul edersek, Diyanet İşleri Başkanlığının organize edip sunduğu, camilerde ve cami dışında topluma götürdüğü hizmetlere “din hizmeti” diyebiliriz (Selçuk, 1999:98). Günümüzde, Diyanet İşleri Başkanlığı 84.195 kişiden oluşan kadrosu ile dini hizmetlerin yürütülmesini gerçekleştirmektedir (Diyanet, 2008:3).

### **2.3. Din Görevlisinin Tanımı**

Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki 22.06.1965 gün ve 633 sayılı kanunda, Başkanlığın görev ve yetkileri belirtilirken, “ İslam dininin inançları,

ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Başbakanlığa bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur.” denilmektedir. Kanunun çizdiği genel çerçeveden hareketle, Diyanet İşleri Başkanlığının camilerde ve cami dışında ifa ettiği hizmetlere “din hizmetleri” ve bu hizmetlerin gerçekleştirilmesi sırasında görev alanlara da “din görevlileri” denilmekte ve Diyanet İşleri Başkanlığında görev alanlara devlet memuru sıfatı verilmektedir (Koca, 2008:17).

Geçmişte din görevlilerini ifade etmek için “hademe-i hayrat ( hayırlı işler görevlileri )” tabiri kullanılmaktaydı ve bu tabir kanunda da geçmekteydi. Mabedlerin bakımı ve korunması ile ilgili işleri yapan görevlilere bu sıfat verilmekteydi. Günümüzde ise bu tabir yerini din görevlisi tabirine bırakmıştır (Koca, 2008:16).

Din görevlileri, “dini kendilerine görev edinmiş; din konusunda halkı aydınlatan ve onlara rehberlik eden, Allah’ın kelamını, Peygamber (s.a.v)’in sünnetini, Müslümanların tarihi tecrübe ve örneklerini içinde yaşadığımız topluma anlatan insanlarımızla iç içe yaşayarak onların dertleri ile dertlenen, aralarında uzlaştırıcı ve bütünleştirici bir tutum sergileyen, sosyal problemlerine çözüm arayan, sorumluluk bilinci ile hareket eden, görev yaptığı yerdeki, görev alanına giren herkesi kucaklayan kişilerdir (Karaca, 2008;8).

Din görevlisi denilince ilk akla gelenler daha çok halkla iç içe olan il ve ilçelerdeki müftü ve müftü yardımcılarını ile vaizler, din hizmetleri uzmanı, Kur’an kursu öğreticileri, imam hatip ve müezzin kayyımlar olmaktadır.

Toplumla bu kadar yakın ve iç içe yaşayan din görevlilerinin hangi eğitim aşamalarından geçerek bu görevlere geldiğine özlü bir şekilde değinilecektir. Günümüzde din görevlilerini mesleğe hazırlayan eğitim ve öğretim kurumlarına eğitim sistemimizdeki sınıflamaya da uygun olarak ilk, orta ve yüksek öğretim şeklinde üç ayrı gruba ayrılmış olarak bilgi verilecektir.

İlkokul mezunu olarak din görevlisi olan personelin Kur’an kursu eğitimi aldığı görülmektedir. Genel manada Kur’an ilimlerinin öğretildiği yerler olarak tanımlanan ve İslam Eğitim Tarihinde, “Küttab”, “Dar’ül Kurra”, “Dar’ül Kur’an” ve “Dar’ül Huffaz” gibi isimlerle isimlendirilerek var olmuştur. Bu kurumlarda Kur’an’ın tamamının

ezberletilmesi, ilm-i kıraat ve ilm-i maharic-ül huruf gibi Kur'an ilimleri yüksek seviyede öğretilmekte idi. Bu kurumlar günümüz Kur'an kurslarından farklı olarak özel ihtisas merkezleri konumunda idi (Buyrukçu, 1995:64).

Cumhuriyet dönemi ile beraber açılan Kur'an kursuları "Küttab", "Dar'ül Kurra", "Dar'ül Kur'an" ve "Dar'ül Huffaz" gibi kurumların devamı gibi algılsa da bu kurumlardan farklı yapı, işlev ve yönetime sahip, insanların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek dini bilgileri, Kur'an okumayı ve ezberlemeyi öğreten Cumhuriyet dönemine özgü kurumlara dönüşmüştür (Aydın, 2008:33).

Orta öğretim düzeyinde din görevlisi yetiştiren yegane kurum ise imam hatip liseleridir. Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile içinde din eğitimi ve öğretiminin de yapılarak din görevlisi yetiştirilen "Daru'ul Hilafetü'l-Aliyye Medreseleri" adı verilen eğitim ve öğretim kurumları 1924 yılında kapatılmıştır. Onun yerine din bilgini ve din görevlisi yetiştirmek amacı ile dört yıllık imam hatip mektepleri açılmıştır. Sayıları 29 olan bu okullar, zaman zaman açılıp kapanmalarda olsa 1930'lara kadar varlığını sürdürmüştür. Bu tarihten sonra ise talep olmadığı gerekçesi ile kapatılmıştır. Bu okulların kapanması ile topluma sağlıklı din hizmeti sunacak din görevlilerinin yetişemediği görüldü. 1948 yılında din görevlisi yetiştirmek için on aylık imam-hatip kursları açılmıştır.

Bu düzenlemenin de eksiği giderememesi üzerine 13 Ekim 1951 gün ve 601 sayılı müdürler komisyonu kararı ile yedi ilde imam-hatip okulları yeniden açılmıştır. Bu tarihten sonra imam-hatip okullarının sayısında giderek büyük bir artış yaşanmıştır, halk bu okullara büyük destek vererek bina yapımından araç-gereç tedarikine kadar her şeyi ile ilgilenebilmek için imam-hatip okulu yaptırma ve yaşatma dernekleri kurmuşlardır (Özcan,1998:42).

1973 yılında çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 32. maddesiyle İmam-Hatip Okullarının adı İmam-Hatip Lisesi şeklinde değiştirilerek bu okullar, "İmam-Hatip Liseleri, imamlık-hatiplik ve Kur'an kursu öğreticiliği gibi dini hizmetlerin yerine getirilmesi ile görevli elemanları yetiştirmek üzere Milli Eğitim Bakanlığınca açılan orta öğretim sistemi içerisinde, hem mesleğe hem yüksek öğrenime hazırlayan programlar uygulayan öğretim kurumlarıdır" şeklinde tanımlanmaktadır (Buyrukçu, 1995:86).

İmam-Hatip liselerinin müfredat programların da meslek derslerinin yanı sıra genel kültür dersleri de okutulmakta idi. Meslek dersleri arasında Kur'an-ı Kerim, Hadis Usulü, Tefsir usulü, Fıkıh Usulü, kelim gibi dersler okutulmakta idi. Ayrıca 1977 yılı itibari ile İmam-Hatip liselerine kız öğrenciler de alınmaya başlamıştır bu tarihten önce sadece Ankara ve Isparta 'daki İmam-Hatip Liselerinde kız öğrenci bulunmakta idi (Özcan, 1998:43).

Yüksek öğretim düzeyinde din görevlisi yetiştiren kurum ise günümüzde Yükseköğretim kurumunun yönetim ve denetiminde olan ilahiyat fakülteleridir. Yüksek öğretim düzeyinde din görevlisi yetiştiren kurumların cumhuriyetten günümüze kadar hangi isim ve yapılarda geldiğinin tarihi seyrine kısaca değinilecektir.

Tevhid\_i Tedrisat Kanununun ikinci maddesi uyarınca, Şeriyeye ve Evkaf Vekaletine bağlı bütün medrese ve mektepler Marif vekaletine bağlanmıştır. Aynı kanunun dördüncü maddesi uyarınca, yüksek din ilimleri mütehassısları yetiştirmek üzere 1924 yılında İstanbul Darü'lfünunda bir İlahiyat Fakültesi açılmıştır. 1933 yılına kadar eğitim-öğretim faaliyetlerine devam eden ilahiyat fakültesi 1933 yılında kapatılarak yerine edebiyat fakültesine bağlı İslami ilimler Enstitüsü kurulmuştur.1936 yılında ise öğretim kadrosunun dağılması sebebi ile ortadan kalkmıştır (Buyrukçu, 1995:95).

1946 yılına kadar yüksek öğretim düzeyinde eğitim veren bir kurum bulunmamakta idi. Buna paralel olarak toplumda din hizmeti sunacak kimseler yetişmemiştir. Bu eksiği hisseden halk ısrarla din hizmetleri alanındaki ihtiyaçlarının giderilmesini ısrarla talep etmiş ve ilk ve orta dereceli okullara da yeniden din bilgisi dersleri eklenmiştir.

Bu hizmetleri karşılayacak personeli yetiştirmek için de 1946 yılında Ankara Üniversitesinin bünyesinde bir ilahiyat fakültesi kurulmuştur. İlahiyat fakültesinin halkın artan din hizmetleri ihtiyaçlarını karşılayacak ehliyetli din görevlisi yetiştirmede yetersiz kalması sebebi ile Milli Eğitim Müdürler Komisyonunun, Talim Ve Terbiye Kurulu kararını da içine alan 17.11.1959 tarih ve 575 sayılı kararı ile Yüksek İslam Enstitüleri kurulmuştur. Yüksek İslam Enstitüleri 1962'de Konya, 1965'te Kayseri, 1966'da İzmir, 1969'da Erzurum, 1975'de Bursa, 1976'da Samsun ve 1979'da Yozgat illerinde illerin adı ile açılmıştır.

13 Mart 1972 tarih ve 1690 sayılı Tebliğler dergisinde yayınlanan “ Yüksek İslam Enstitüleri Yönetmeliği”nde bu okulların tanımı ve amaçları şu şekilde belirtilmektedir: Yüksek İslam Enstitüleri, Diyanet İşleri Başkanlığı merkez ve taşra kuruluşlarına gerekli din görevlileri, İmam Hatip Okullarına “ meslek dersleri” ve diğer orta dereceli okullara “Din Bilgisi” öğretmenleri yetiştiren ve mezunlarının mesleki gelişmelerine yardım eden Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yükseköğretim kuruluşlarıdır (Buyrukçu, 1995:101). Yüksek İslam Enstitüleri 4.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 31.8.1982 tarihinden itibaren İlahiyat Fakülteleri haline getirilmiştir (Buyrukçu, 1995:103).

Günümüzde İlahiyat Fakülteleri yüksek seviyede mesleki din eğitimi ve öğretimi veren tek kurumdur. İlahiyat fakülteleri yalnız imam hatip liselerinden değil diğer orta öğretim kurumlarından mezun olan öğrencileri de almaktadır. Cumhuriyet ile beraber değişen yüksek dini eğitim kurumlarına bayan öğrencilerde kayıt yaptırmaktadır. Bu kurumlardan mezun olan kız öğrenciler Diyanet İşleri Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatlarında müftü yardımcısı, vaize, Kur’an kursu öğreticisi, din hizmetleri uzmanları gibi çeşitli kademelerde görev almaktadır, formasyon eğitimi aldıktan sonra da İmam Hatip Liselerinde“ meslek dersleri” ve diğer orta dereceli okullarda da “Din Bilgisi” öğretmeni olarak da görev yapabilmektedirler.

Günümüzde kadınlar da giderek artan bir sayıda yukarıda anlatılan eğitim aşamalarından geçerek din eğitimi ve din hizmeti vermektedirler. İslam Peygamberi Hz. Muhammed’in çabaları ile kadınlar, dinlerini en güzel şekilde yaşayarak öğrenmişler ve toplumsal hayatın hemen her alanında erkekler gibi etkili bir varlık göstermeye başlamıştır. İrşat faaliyeti olarak da adlandırabileceğimiz din hizmeti de yine Hz. Peygamber devrinden günümüze kadar Müslüman kadınlar tarafından da sürdürülmüş olan dini nitelikli bir sosyal olaydır. Bu bölümde din hizmeti ve din görevlisi kavramlarının tanımlanmasının ardından Diyanet İşleri Başkanlığı’nda din görevlisi olarak din hizmeti sunan kadınlar ele alınacaktır.

#### **2.4. Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalıştıkları Birimler ve Görev Tanımları**

Kadınların kurumsal olarak din hizmetlerinde yer alması cumhuriyetin ilanından sonra Diyanet İşleri Başkanlığının kurulması ile olmuştur. Bu dönemle beraber kadınlar

yükseköğrenim tahsili de dâhil olmak üzere din eğitimi almışlar ve din hizmetlerinde yer almışlardır.

Ancak yapılan sosyolojik araştırmalar göstermiştir ki din hizmetleri geleneksel erkek meslekleri arasında görüldüğünden 1980 li yıllar da istihdam edilen din görevlisi kadın oranı %1.7 olarak gerçekleşmiştir (Çitçi, 1982:109).

2000li yıllara kadar din hizmetlerindeki kadın oranında önemli bir değişim yaşanmamıştır. Ama 2003 ve 2004 yılları itibari ile kadın din görevlilerinin sayısında ve din hizmetlerinde kadınların yönetim kadrolarında yer almaya başlaması konularında ciddi adımlar atılmıştır.

Müftü yardımcıları ve Kur'an kursları müdürlerinin göreve başlaması, uzman ve vaizelerin sayılarının arttırılması özellikle Kur'an kurslarındaki öğrenci profilinin kadınlardan oluşmaya başlaması ile öğreticilerinde kadınlardan olması kadın din görevlilerin sayısının artması adına olumlu gelişmelerdir.

Din hizmetleri önceleri geleneksel erkek meslekleri arasında görülen ve kadınlar tarafından tercih edilmeyen meslek iken, günümüzde kadınlar tarafından bu mesleğe artan oranda bir talep mevcuttur. Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi bu durumun değişmesinde etkili olmuştur.

Diyanet İşleri Başkanlığın da din hizmeti sunan kadınlar ve görev tanımları Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Genelge Yönetmelikler ile belirlenmektedir. Din hizmeti sunan kadın personele yönelik istatistikî bilgiler Diyanet İşleri Başkanlığı'nın "Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı"nın 1990 yılından bu yana düzenli aralıklarla yayımladığı "Diyanet İşleri Başkanlığı İstatistikleri" veri kitaplarının da yer almaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığın da istatistikî verilerin derlenmesi ve değerlendirilmesi çalışmalarına ilk olarak 1984 yılında başlanılmıştır. İstatistikî bilgilerin kamuoyuna yıllık olarak aktarılması ise 1990 yılından itibaren olmuştur. Bu durum da kadın personelin sağlıklı istatistikî bilgilerinin 1990 sonrasına ait olduğunu bizlere göstermektedir. İstatistikî bilgiler yapılan hizmet ve faaliyetlere ilişkin sağlam bilgi akışını sağlarken karşılaştırma ve değerlendirme imkânı vermektedir.



Diyaret İşleri Başkanlığın da istatistikî verilerin 1984'den bu yana oluşturulmaya başlanması sebebi ile 1984-1924 yılları arasında din hizmeti sunan kadınların konumları açısından istatistiki değerlendirme yapamamaktayız. Başkanlığın 2007 yılı istatistik verilerine göre Diyanet İşleri Başkanlığında kadrolu ve sözleşmeli 3.640 kadın personel din hizmeti alanında hizmet vermektedir.(bknz: tablo 3 ) Din hizmeti sunan kadınların çalıştıkları birimler ve görev tanımları (bknz. Ek 3) ise aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

#### *Din İşleri Yüksek Kurulu Üyeliği*

1) 22/6/1965 tarihli ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun hükümlerine göre seçilmiş olmak.

Din İşleri Yüksek Kurulu, Başkanlığın en yüksek karar ve danışma organıdır. Görevleri şunlardır:

- a) Dini konularda inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak ve sonuçlarını değerlendirerek Başkanlık Makamına sunmak,
- b) Başkanlığın kısa ve uzun vadeli ana hizmet politikasını ve çalışma esaslarını tespit etmek, bu konuda ilgili birimlerce hazırlanan teklifleri inceleyip görüş bildirmek,
- c) Başkanlıkça ihtiyaç duyulan dinî eserleri, Dini Yayınlar Dairesi ile işbirliği yaparak telif ve tercüme etmek ve ettirmek; vaaz ve hutbe örnekleri hazırlamak,
- d) Başkanlıkça yayımlanması istenen basılı, sesli ve görüntülü eserleri inceleyerek yayımlanıp yayımlanmayacağına karar vermek, (Başkan tarafından verilen süre içinde karara bağlanamayan eserlerin yayımı için Kurul kararı aranmaz.)
- e) Tetkiki istenen basılı, sesli ve görüntülü eserler hakkında mütalaa vermek,
- f) Dinî soruları cevaplandırmak,
- g) Yurtiçindeki ve yurtdışındaki dinî, ilmî faaliyetleri, neşriyatı ve dinî propaganda mahiyetindeki çalışmalarını takip etmek, ettirmek ve bunları değerlendirerek sonucunu Başkanlık Makamına sunmak,

h) Başkanlık teşkilatının çalışmaları için gerekli olan ve ilgili birimlerce hazırlanan kanun tasarısı, tüzük, yönetmelik, plan ve programlar gibi metinlerden Başkanlıkça gerekli görülenleri inceleyerek görüş bildirmek,

i) Başkanlığın web sitesinde yer alması istenilen bilgi ve belgelerin yüklenmesine karar vermek,

j) Din Şûrası ile ilgili hazırlık çalışmalarını yapmak, şûraya sunulacak raporları ve Başkanlık görüşünü hazırlamak; şûra kararlarını Başkana sunmak,

k) Başkan tarafından havale edilen diğer konuları tetkik etmek ve mütalaa vermek.

Diyanet işleri başkanlığı, din işleri yüksek kurulu on iki asıl ve dört yedek olmak üzere toplam on altı üyeden oluşmaktadır, bu üyelere bir tanesi de kadındır.

#### *Müftü Yardımcılığı*

İl müftü yardımcısı olarak atanabilmek için;

- 1) Dört yıllık dinî yüksek öğrenim mezunu olmak,
- 2) Vaizlik veya üstü sayılan görevlerde toplam beş yıl görev yapmış ve bu sürenin en az üç yılını ilçe müftüsü veya eğitim merkezi öğretmeni olarak geçirmiş olmak. İlk defa ilçe müftüsü olarak atanmaya hak kazananlar, idarecilik deneyimi kazandırılmak amacıyla altı ay süre ile il müftü yardımcısı olarak atanabilirler.
- 3) Bayan il müftü yardımcısı olarak atanabilmek için; Başkanlık teşkilatında Kur'an kursu öğreticiliği veya üstü sayılan görevlerde veya ilahiyat fakültelerinde öğretim elemanı olarak beş yıl görev yapmış ve yapılacak yazılı ve sözlü sınavı başarmış olmak.

Bayan il müftü yardımcısı olarak atayabilmek için Diyanet İşleri Başkanlığı Sınav Atama Nakil ve Görevde Yükselme Yönetmeliği'nde 2004 yılında teknik değişiklik yapmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığı 2007 yılı istatistiklerine göre kadın il müftü yardımcılarının sayısı Türkiye genelinde beş kişidir.

#### *Kur'an Kursları Müdürlüğü*

Kur'an kursları müdürü İl müftülüklerinde bulunmakta ve bulunduğu müftülükteki Kur'an Kurslarının denetim ve yönetiminden sorumludur. Taşra teşkilatı birimi içinde

olan Kur'an Kursu müdürlüğüne ilk olarak 2007 yılında bir bayan din görevlisi getirilmiştir. Daha sonraki yıllarda bu rakam artmıştır. Kur'an kursu müdürünün amiri il müftüsü olmaktadır. Kadın din görevlilerine bu müdürlüğün tahsis edilmesinde Kur'an kurslarının öğretici ve öğrencilerinin artık bayanlardan oluşmaya başlaması etkili olmuştur.

### *Uzmanlık*

Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmeti alanında uzmanlık yapanlar eğitim ve din hizmetleri uzmanı şeklinde tanımlanırlar, Diyanet İşleri Başkanlığı 2007 yılı istatistiklerine göre 62 kadın personeli ile bu hizmeti yürütmektedir.

Din hizmetleri uzmanlarının görevleri şunlardır:

- a) Camilerde veya müftülükçe uygun görülecek diğer yerlerde vaaz etmek, gerektiğinde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılar düzenlemek, bu gibi toplantılara katılmak ve konferans vermek,
- b) Dini soruları cevaplandırmak,
- c) İhtida işlemleri ile sadaka-ı fitrın tespiti çalışmalarında görev almak,
- d) Gerektiğinde Kur'an kursları ile hizmet içi eğitim kurslarında ders vermek,
- e) Ramazan ayı ile kandil gün ve gecelerinde ve kutlu doğum haftası, camiler haftası gibi özel günlerde müftülükçe düzenlenecek programlar için teklifler hazırlamak ve bu programlarda görev almak,
- f) Din hizmetlerinin daha etkin ve verimli olması için alınabilecek tedbirlerle ilgili çalışmalar yapmak,
- g) Görev alanı ile ilgili konularda amirlerince verilen diğer görevleri yapmak.

Eğitim uzmanlarının görevleri şunlardır:

- a) Personelin mesleki yönden eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek ve bu ihtiyaçlara uygun eğitim programları hazırlamak,
- b) Hizmet içi eğitim kurslarında ve gerektiğinde Kur'an kurslarında ders vermek; ölçme ve değerlendirme çalışmaları yapmak; istatistikî bilgileri derlemek,

c) Hizmet içi eğitim ile din eğitim ve öğretim hizmetlerinin daha etkin ve verimli olması için alınabilecek tedbirlerle ilgili çalışmalar yapmak,

d) Görev alanı ile ilgili konularda amirlerince verilen diğer görevleri yapmak.

Bayan din hizmetleri uzmanı olarak atanabilmek için ise aranan şartlar şunlardır;

1) Dört yıllık dinî yüksek öğrenim mezunu olmak,

2) Yüksek öğrenimden sonra Başkanlık teşkilatında Kur'an kursu öğreticiliği veya üstü sayılan görevlerde veya din öğretimi yapan müesseselerin meslekî öğretim elemanlığı, veya meslek dersleri öğretmenliğinde veya ilköğretim ve orta öğretim kurumlarının din kültürü ve ahlâk bilgisi dersi öğretmenliğinde toplam en az üç yıl çalışmış olmak veya ilahiyat alanında yüksek lisans yapmış olmak.

3) Başkanlık teşkilatında en az iki yıl görev yapmış olmak.

#### *Vaizelik*

Diyanet İşleri Başkanlığın da Kur'an kursu öğreticiliğinden sonra din hizmeti alanında en kalabalık kadın çalışan grubunu vaizelik teşkil etmektedir. Türkiye'de ilk kadın vaize 1967 yılında Beyza Bilgin olmuştur. Diyanet İşleri Başkanlığı 2007 yılı istatistiklerine göre Başkanlık da 234 vaize görev yapmaktadır.

Vaizelerin görevleri şunlardır:

a) Camilerde veya gerektiğinde ceza ve tevkif evleri, çocuk ıslahevleri, güçsüzler

yurdu, öğrenci yurdu, hastane, fabrika ve benzeri yerlerde vaaz etmek,

b) Ramazan ayı ve dini günler dışında biri cuma vaktinde olmak üzere haftada en az üç defa müftülükçe belirlenen yerlerde vaaz etmek, bunlardan en az birini dini bilgileri öğretmek amacıyla itikat ve ibadet konularında yapmak,

c) Savcılıkların talebi üzerine, ceza ve tevkif evleri ile çocuk ıslah evlerinde ilgili mevzuata göre ders vermek,

d) İrşat programlarında görev almak, gerektiğinde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılara katılmak veya konferans vermek,

- e) Gerektiğinde Kur'an kursları ile hizmet içi eğitim kurslarında ders vermek,
- f) Görevli bulunduğu bölgenin dini, milli, ahlaki, sosyal ve kültürel yapısı ile bu yapının özelliklerinden doğan fert ve toplum davranışları üzerinde incelemeler yapmak, inceleme sonuçlarını ve görülen aksaklıkların giderilebilmesi için görüş ve tekliflerini yazılı olarak müftülüğe bildirmek,
- g) Dini soruları cevaplandırmak ve irşad programları ile ilgili çalışmalar yapmak üzere, müftülükçe uygun görülmesi halinde haftanın bir veya iki gününde müftülükte görev yapmak,
- h) Görev alanı ile ilgili konularda amirlerince verilen diğer görevleri yapmak.

#### *Kur'an Kursu Öğreticiliği*

Diyanet İşleri Başkanlığın da Kur'an kursu öğreticiliği, 2.716 kişi ile en kalabalık din hizmeti sunan kadın grubudur. Başkanlığın kuruluşundan günümüze yaygın ve etkili bir şekilde sürdürmeye çalıştığı Kur'an-ı öğretme faaliyetlerinin her yılında kadın öğreticilerde mevcuttur. Ancak kadın öğreticilerin sayısındaki oransal artışın asıl sebebi öğrencilerin sayısındaki değişimle olmuştur. 2000'li yıllardan sonra Kur'an Kurslarında bayan öğrencilerin sayısında önemli artışlar olmuştur. Bu durumda kadın Kur'an kursu öğreticilerinin sayısını arttırmıştır.

Kur'an kursu öğreticilerinin görevleri şunlardır:

- a) Kurs öğrencilerine usulüne göre Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okumayı öğretmek,
- b) Yüzünden okumayı öğrenenlere tecvit ve tashih-i huruf konularında bilgiler vermek ve Kur'an-ı Kerimi bu kurallara uygun okumayı öğretmek,
- c) Hafızlık yapmak isteyenlere, Kur'an-ı Kerim'i usulüne göre ezberletmek,
- d) Namaz sureleri ile dualarının aslına uygun okunuşlarını sağlamak, ezberletmek ve meallerini öğretmek,
- e) Müfredat programına göre öğrencilere itikat, ibadet ve ahlak konularında bilgiler vermek ve ibadetlerin yapılışını uygulamalı olarak öğretmek,

- f) Ders kitabı olarak Başkanlıkça yayınlanan kitapları okutmak; Başkanlık yayınları bulunmadığı takdirde Başkanlıkça tavsiye edilip gönderilen kitapları okutmak,
- g) Kursun temiz ve düzenli tutulmasını sağlamak,
- h) Ramazan ayı ile dini gün ve gecelerde müftülükçe verilecek görevleri yapmak,
- ı) Pansiyonu bulunan kurslarda öğrencilerin iâşe ve ibate işlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- j) Görevli bulunduğu Kur'an kursunda yurt ve pansiyon olmadığı zaman müftülükçe yapılacak programa göre, yurt ve pansiyonu olan Kur'an kurslarında nöbet tutmak,
- k) Görev alanıyla ilgili konularda amirlerince verilen diğer görevleri yapmak.

Yönetici durumunda olan Kur'an kursu öğreticileri yukarıda belirtilen görevlerden başka, Kur'an kursunda ve varsa yurt ve pansiyonda; öğreticiler arasında görev bölümü yapar, yazışmaların usulüne uygun olarak yapılmasını, çizelge, defter ve dosyaların tanzim ve muhafazasını sağlar; öğretici, memur ve hizmetlilerin nöbet çizelgeleri ile günlük çalışma programını hazırlar ve uygulanmasını sağlar; bina ve eşya ile demirbaşların korunmasını, bakımını ve temizliğini sağlar; kurs ve yurt binasının giriş ve çıkışlarının kontrolünü temin eder; hırsızlık, yangın ve sabotaja karşı gerekli emniyet tedbirlerini alır; öğrenci veya görevli olmayan kimseleri kurs ve yurttan barındırmaz ve yılsonun da kurs ve yurt çalışmalarıyla ilgili bir rapor hazırlayarak müftülüğe sunar.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatında din hizmetleri sunan bayanların unvanları ve sayıları Başkanlık Atama Şubesinde alınan ilgili yazı ile tespit edilmiştir. Din hizmetleri kaleminden sayılan ve bir kadın personel çalıştıran mütercimlik ise tez konusu ile direk ilgili görülmediğinden tezde mütercimliğin görev tanımı yapılmamıştır.

Din hizmeti sunan kadınların çalıştıkları birimler ve görev tanımları yapıldıktan sonra, Diyanet İşleri Başkanlığı 2007 yılı istatistiklerine göre din hizmeti sunan kadınların eğitim durumları tablo 3'de gösterilmiştir. Bu tabloya göre Din hizmeti sunan kadınların eğitim durumları şöyledir: 1004 kişi dini yüksek öğrenim mezunudur, 180 kişi dört yıllık yüksek öğrenim mezunudur, 2 kişi üç yıllık yüksek öğrenim mezunudur, 893 kişi iki yıllık yüksek öğrenim mezunudur, 363 kişi iki yıllık dini yüksek öğrenim

mezunudur, 1035 kişi imam hatip lisesi mezunudur, 35 kişi lise ve dengi okul mezunu iken 46 kişi ortaokul ve 6 kişide ilkokul mezunudur.

İstatistiklerden de anlaşılacağı gibi Diyanet İşleri Başkanlığın da din hizmeti sunan kadınların eğitim durumları oldukça iyidir. Yarıdan fazlası yüksek öğrenim mezunu olup çoğunluğu din görevlisi yetiştiren dini yüksek öğrenim kurumlarından eğitim almıştır.

**Tablo 3: Din Hizmeti Sunan Bayan Personel Öğrenim Durumu**

Kadro unvanı	Toplam	Fakülte ve yüksekokul										
		Dini yüksek öğrenim (İl.Fak., İsl.İ.Fak., YİE.)	Altı yıllık yüksek öğrenim	Beş yıllık yüksek öğrenim	Dört yıllık yüksek öğrenim	Üç yıllık yüksek öğrenim	İki yıllık yüksek öğrenim	İki yıllık dini yüksek öğrenim	İmam-Hatip lisesi	Lise ve dengi okul	Ortaokul ve dengi okul	İlkokul
<b>Genel toplam</b>	<b>3 710</b>	<b>1 080</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>203</b>	<b>2</b>	<b>900</b>	<b>363</b>	<b>1 043</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>13</b>
<b>Genel idare hizmetleri</b>												
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>75</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Müftü Yardımcısı</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Kur'an Kursu Müdürü</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Mali Hizmetler Uzmanı</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı</b>	<b>67</b>	<b>62</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Mütercim</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>VHKİ</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Şef</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Memur-Daktilograf</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Yukarıdaki tablo da din hizmetleri sunan bayan personelden din işleri yüksek kurul üyesi, müftü yardımcıları, Kur'an kursu müdürü, eğitim ve din hizmetleri uzmanı yer almaktadır. Vaize ve Kur'an kursu öğreticilerinin sayısı ve öğrenim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



Kadro unvanı	Toplam	Fakülte ve yüksekokul										
		Dini yüksek öğrenim (İl.Fak., İsl.İl.Fak., YİE.)	Altı yıllık yüksek öğrenim	Beş yıllık yüksek öğrenim	Dört yıllık yüksek öğrenim	Üç yıllık yüksek öğrenim	İki yıllık yüksek öğrenim	İki yıllık dini yüksek öğrenim	İmam-Hatip lisesi	Lise ve dengi okul	Ortaokul ve dengi okul	İlkokul
<b>Din hizmetleri</b>												
<b>Toplam</b>	<b>3 564</b>	<b>1 004</b>	-	-	<b>180</b>	<b>2</b>	<b>893</b>	<b>363</b>	<b>1 035</b>	<b>35</b>	<b>46</b>	<b>6</b>
<b>Vaize</b>	<b>229</b>	223	-	-	4	-	-	2	-	-	-	-
<b>Kur'an Kursu Öğreticisi</b>	<b>3 335</b>	781	-	-	176	2	893	361	1 035	35	46	6
<b>Sağlık hizmetleri</b>												
<b>Toplam</b>	<b>8</b>	-	<b>4</b>	<b>1</b>	-	-	<b>2</b>	-	-	<b>1</b>	-	-
<b>Tabip</b>	<b>5</b>	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sağlık Personeli</b>	<b>3</b>	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-
<b>Teknik hizmetler</b>												
<b>Toplam</b>	<b>7</b>	-	-	-	<b>6</b>	-	<b>1</b>	-	-	-	-	-
<b>Mimar-Mühendis</b>	<b>4</b>	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-
<b>İstatistikçi</b>	<b>1</b>	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
<b>Astronom</b>	<b>1</b>	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
<b>Teknik Personel</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
<b>Yardımcı hizmetler</b>												
<b>Toplam</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	-	-	<b>5</b>	-	-	-	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
<b>Hizmetli</b>	<b>34</b>	1	-	-	5	-	-	-	3	7	11	7

Diyanet İşleri Başkanlığı İstatistikleri, ( 2007 ),

Yıllara göre din hizmeti sunan bayan personelin eğitim durumu istatistikleri göstermektedir bayan din görevlileri arasında eğitim düzeyi giderek yükselmektedir ( bknz. Ek:2 ). Görev alanlar görev esnasında da lise mezunu iseler yüksek öğretim programlarına katılarak eğitim seviyelerini yükseltme çabasıındadırlar.

## **BÖLÜM 3: DİN HİZMETİ SUNAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU**

Bu bölümde, uygulamalı araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda, örneklem grubunun olgusal kimliğine ilişkin bilgilere; Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmeti sunan kadın çalışanların, çalışma hayatlarına etki eden faktörler, mevcut durumları ve görev alanları ile ilgili hizmet ve faaliyetleri açısından Diyanet İşleri Başkanlığı Teşkilatının yeterlilik düzeyinin derecelendirilmesi ile ilgili analizlere, sonuçlara ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

### **3.1. Örneklem Grubunun Olgusal Kimliği**

Sosyal varlık alanının temel ögesi insandır. İnsan konuşan, alet yapan, sosyal, akıllı, canlı bir varlıktır. Aslında bütün bu özellikler, onun düşünen ve düşünce üreten bir varlık olmasından kaynaklanmaktadır. İnsan biyolojik, psikolojik, sosyo-kültürel ve ekonomik bir varlık olma özelliklerinin yanı sıra, aynı zamanda belli mekânlarda yaşayan, belli bir zaman sürecinde varlığını sürdüren ve inançları olan bir yapıya sahiptir (Aslantürk, 1999:49).

Bir varlığın olgusal durumu, yukarıda ifade ettiğimiz yapıların kendisinde ne derece var olduğunu gösterir. Bu sebeple deneklerin olgusal yapıları, onların bilgi, görüş ve davranışlarının oluşmasında belirleyici rol oynamaktadır. Dolayısıyla deneklerin olgusal yapısı etkileyen konumda olup bağımsız değişken görevi görmektedir.

Olgusal durum ile ilgili genel açıklama çerçevesinde, araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan, örneklem grubunun olgusal kimlikleri, aşağıda sıralanan tablo ve şekillerde gösterilmiştir.

#### *Örneklem Grubunun Mesleki Ünvanları*

**Tablo 4: Örneklem grubunun mesleki ünvanları**

Ünvanınız					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Müftü Yardımcısı	1	0,7	0,7	0,7
	Uzman	7	5,2	5,2	5,9
	Vaize	16	11,9	11,9	17,8
	Kur'an Kursu Öğreticisi	109	80,7	80,7	98,5
	Başka	2	1,5	1,5	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu oluşturan kişilerin mesleki ünvanlarına göre dağılımını yansıtan tablo ve şekilde; müftü yardımcısı %0,7, uzman %5,2, vaize % 11,9, Kur'an kursu öğreticisi %80,7, başka%1,5 oranında temsil edildiği görülmektedir. Ankete katılan örneklem grubumuz içerisinde birtane müftü yardımcısı ve iki tane de Kur'an kursları müdürü bulunmaktadır. Sırası ile örneklem grubunu yedi uzman, 16 vaize ve 109 Kur'an kursu öğretmenleri oluşturmaktadır.

#### *Örneklem Grubunun Yaşı*

**Tablo 5: Örneklem grubunun yaşı**

Yaş grubunuz					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	20-30 arası	72	53,3	53,3	53,3
	31-40 arası	42	31,1	31,1	84,4
	41-50 arası	17	12,6	12,6	97,0
	50 ve yukarı	4	3,0	3,0	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunda, 20-30 yaş arasındakiler %53,3, 31-40 yaş arasındakiler %31,1,41-50 yaş arasındakiler %12,6, 50 yukarı yaş takiler ise %3,0 oranında temsil edilmektedir. Örneklem grubumuzun 114'ü genç yaş grubu aralığında iken 21'i orta yaş ve üzeridir. Bu da göstermektedir ki ankete katılanların yarısından fazlası genç yaş grubunu temsil etmiştir.

#### *Örneklem Grubunun Eğitim Durumu*

**Tablo 6: Örneklem grubunun eğitim durumu**

Eğitim Durumunuz					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Dini Yüksek Öğrenim	70	51,9	51,9	51,9
	İmam_Hatip Lisesi	33	24,4	24,4	76,3
	Lisans Üstü	32	23,7	23,7	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi, örneklem grubunda imam hatip lisesi mezunları %24,4, dini yüksek öğrenim mezunları %51,9, lisans üstü eğitimini tamamlayanların oranı ise %23,7 olarak görülmektedir. Ankete katılanların eğitim seviyelerinin oldukça yüksek olduğu diikket çekmiştir. Ankete katılanlardan 70'i dini yüksek öğrenim mezunu iken 32'si lisansüstü eğitim almıştır. 33 tanesi ise imam hatip lisesi mezunudur.

*Örneklem Grubunun Medeni Durumu*

**Tablo 7: Örneklem grubunun medeni durumu**

Medeni durumunuz					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Bekar	41	30,4	30,4	30,4
	Evli	88	65,2	65,2	95,6
	Boşanmış	3	2,2	2,2	97,8
	Eşi ölmüş	3	2,2	2,2	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Yukarıdaki tablo ve şekilden de anlaşılacağı gibi, örneklem grubundaki kişilerin %30,4'nün bekâr, %65,2'sinin evli, %2,2'sinin boşanmış, %2,2'sinin de eşinin ölmüş olduğu görülmektedir. Örneklem grubumuzun yaş aralığının genç olması sebebi ile grubumuzun yaklaşık ¼'ü bekârdır. Örneklem grubuna katılanlardan 88 kişi evlidir. Sadece 3 kişinin boşandığı ve 3 kişinin de eşinin öldüğü anlaşılmaktadır. 135 kişilik bir kadın grubu içerisinde evli olanların oranı yüksek olup, boşananların oranın az olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışan bir kadın grubu olan din hizmeti sunan kadın grubu adına aile birliğinin önemi anlamında sevindiricidir.

*Örneklem Grubunun Çocuk Sayısı*

**Tablo 8: Örneklem grubunun çocuk sayısı**

Kaç çocuğunuz var					
		Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Kümülatif Yüzdelik
Geçerli	Bir	24	17,8	34,8	34,8
	iki	25	18,5	36,2	71,0
	Üç	12	8,9	17,4	88,4
	Üçten fazla	8	5,9	11,6	100,0
	Toplam	69	51,1	100,0	
Kayıp	Değerler	66	48,9		
Toplam		135	100,0		

Örneklem grubuna dâhil olanların %34,8'inin bir çocuğu, %36,2'sinin iki çocuğu, %17,4'ünün üç çocuğu, %11,6'sının da üçten fazla çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Örneklem grubumuzdaki kişilerden 24 tanesinin bir, 25 tanesinin iki, on iki tanesinin üç ve sekiz tanesinin de üçten fazla çocuk sahibi olduğunu görmekteyiz. Grubumuzdaki kişilerin çoğunluğunun üçten fazla çocuğa sahip olmadığı görülmüştür. Çocuğu olmayan 66 kişinin de 41'i bekârdır. Çalışan kadınların yaşadığı problemlerden biri de çocuklarının bakımı meselesidir. Örneklem grubumuzda da çalışan çocuklu annelerin temsil edilmesi bu açıdan önemlidir.

#### *Örneklem Grubunun Mesleki Kıdemleri*

**Tablo 9: Örneklem grubunun mesleki kıdemleri**

Meslekteki kıdeminiz					
		Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Kümülatif Yüzdelik
Geçerli	5 yıldan az	94	69,6	70,1	70,1
	6-10	18	13,3	13,4	83,6
	11-20	12	8,9	9,0	92,5
	21 ve üzeri	10	7,4	7,5	100,0
	Toplam	134	99,3	100,0	
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubuna dahil olanların hizmet sürelerinin,%70,1'ibeş yıldan az, %13,4'ünün on yıldan az, %9'unun 20 yıldan az, %7,5'inin ise 20 yıldan fazla olduğu görülmektedir. Örneklem grubumuza dahil olanlardan 94 kişi beş yıldan az bir süredir bu mesleği yaparken, 18 kişi 10 yıldan az süredir bu işte iken, 10 kişi de 20 yıldan az süredir çalışırken sadece 10 kişinin meslekteki kıdemi yirmi yılın üzerindedir. Ek deki din hizmeti sunan bayan personelin yıllara göre dağılımlarının verildiği

tablolarda da görüleceği gibi geçmiş yıllardaki din hizmeti sunan bayan personelin azlığına işaret etmektedir.

### Örneklem Grubunun Görev Yeri

**Tablo 10: Örneklem grubunun görev yeri**

Görev yerinizin bulunduğu yerleşim merkezi					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	İl merkezi	75	55,6	55,6	55,6
	İlçe	43	31,9	31,9	87,4
	Köy	17	12,6	12,6	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubuna dâhil olanların %55,6'sı il merkezinde, %31,9'u ilçede, %12,6'sı köylerde görev yapmaktadır. Örneklem grubumuza dahil olanlarda 75 kişinin görev yerleri il merkezi iken, 43 kişi ilçelerde, 17 kişinin de köylerde görev yaptığı anlaşılmaktadır. Çalışan kadınlar, çocuk bakımı ve ev işlerini yürütmek için yardımcı almak durumunda kalabilmektedirler. Şehir merkezinde görev yapanlar köylerde görev yapıp oralarda ikamet edenlere oranla yardımcı hizmetlere ulaşma noktasında daha şanslıdır. Zira kreş ve çocuk bakım evleri şehirlerde yaygındır.

### 3.2. Örneklem Grubunun Kadın Çalışmasına İlişkin Görüşleri

Bir çalışan kadın grubu olan din hizmeti sunan kadınların, kadın çalışmasına ilişkin görüşleri; çalışma hayatına etki eden faktörler, çalışma hayatının aile hayatına olan etkisi, çalışma hayatına katılma sebepleri, çalışma hayatının olumlu ve olumsuz yanları ile sendika üyeliğine ilişkin görüşleri çerçevesinde şekillenmiştir.

#### 3.2.1. Çalışma Hayatında Kadının Konumuna İlişkin Görüşler

**Tablo 11: Çalışma hayatında kadının konumuna ilişkin görüşler**

Türkiye'de kadın hakları açısından çalışma hayatında kadının konumunu nasıl buluyorsunuz					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Eşitsizlik söz konusu	29	21,5	22,5	22,5
	Yasalardan gelen eşitsizlik var	11	8,1	8,5	31,0
	Eşitsizlik yok	13	9,6	10,1	41,1
	Kazanılmış haklar kadınlar tarafından kullanılmıyor, kadınlar bu konuda bilinçsiz	76	56,3	58,9	100,0
	Toplam	129	95,6	100,0	
Kayıp	Değerler	6	4,4		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin çoğunu oluşturan %58,9'unun “kazanılmış hakların kadınlar tarafından kullanılmadığına ve kadınların bu konu da bilinçsiz olduğunu” düşündüğü, %22,5'inin “eşitsizliğin söz konusu olduğunu” düşündüğü, %8,5'inin “yasalardan gelen bir eşitsizlik olduğunu” düşündüğünü, %10,1'inin ise “eşitsizlik olmadığını” düşündüğünü görmekteyiz.

Örneklem grubumuzun verdiği cevaplar doğrultusunda; katılımcılardan 29 kişinin Türkiye’de erkekler ve kadınlar arasında hakları açısından eşitsizlik olduğunu düşündüğünü, 11 kişinin bu eşitsizliğin yasalarda kaynaklandığını düşündüğünü, 13 kişinin ise haklar noktasında kadın erkek eşitsizliğinin olmadığını düşündüğünü görmekteyiz. Grubumuzun çoğunluğu 76 kişi ile Kazanılmış hakların kadınlar tarafından kullanılmadığını, kadınların bu konuda bilinçsiz olduğunu düşündüklerini görmekteyiz. Bu bakış açısı ile yasal düzenlemeler değil kadınların kendi bilinçsizlikleri yüzünden bazı haklardan mahrum kaldıkları yorumu yapılabilir.

### **3.2.2. Kadın- Erkek Eşitliğine İlişkin Görüşler**

Tablolarda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedenleri arasında %25,9'u “Erkeklerin fiziksel olarak kadınlardan güçlü olmaları” nı kabul ederken, %74,1'i. bu görüşe katılmamıştır. Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedenleri arasında %81,5'i “Toplumdaki gelenek ve göreneklerin erkekleri üstün sayması” nı kabul ederken, %18,5'i bu görüşe katılmamıştır. Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedenleri arasında %5,9'u “Dinin erkekleri üstün sayması” nı kabul ederken, %94,1'i bu görüşe katılmamıştır. Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedenleri arasında %7,4'ü “Erkeklere yasalarla daha fazla hak tanınması” nı kabul ederken, %92,6'sı bu görüşe katılmamıştır. Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedenleri arasında %59,3'ü “Erkeğin aile geçimini sağlayan kişi olarak kabul edilmesi ve geçim araçlarının sahibi olması” nı kabul ederken, %40,7'si bu görüşe katılmamıştır. Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedenleri arasında %56,3'ü “Eğitim gibi yetişme ve gelişme olanaklarının öncelikle erkeklere tanınması” nı kabul ederken, %43,7'si bu görüşe katılmamıştır.

Anketimizden alınan sonuçlar göstermiştir ki, toplumda var olduğu kabul edilen kadın erkek eşitsizliğinin temel sebebi gelenek ve göreneklerin erkekleri üstün saymasından kaynaklanmaktadır ve bu yüzden erkekler daha fazla eğitim olanaklarından yararlanmakta ve aile reisliğinden erkek sorumlu olmaktadır. Kadın erkek ilişkisini derinden etkileyen bu mesele kadının çalışma hayatına da yön vermektedir. Kadın erkek eşitsizliğinin sebepleri arasında grubumuza erkeklerin kadınlardan fiziksel olarak güçlü olmaları, dinin erkekleri üstün sayması ve yasalarda erkeklere daha fazla hak tanınması, erkeğin aile geçimini sağlayan kişi olarak kabul edilmesi ve geçim araçlarının sahibi olması, eğitim gibi yetişme ve gelişme olanaklarının öncelikle erkeklere tanınması gibi seçeneklerde sunulmuştur.

**Tablo 12: Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler**

Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız; sizce, nedeni, aşağıdakilerden hangileridir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Erkeklerin fiziksel olarak kadınlardan güçlü olmaları	35	25,9	25,9	25,9
	İşaretlemeyenler	100	74,1	74,1	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubumuzdan 35 kişi, Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedeni sorulduğunda, erkeklerin fiziksel olarak kadınlardan güçlü olmaları görüşüne katılırken 100 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 13: Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler**

Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız; sizce, nedeni, aşağıdakilerden hangileridir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Toplumdaki gelenek ve göreneklerin erkekleri üstün sayması	110	81,5	81,5	81,5
	İşaretlemeyenler	25	18,5	18,5	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubumuzdan 110 kişi, Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedeni sorulduğunda, Toplumdaki gelenek ve göreneklerin erkekleri üstün sayması görüşüne katılırken 25 kişi bu görüşe katılmamıştır.



**Tablo 14: Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler**

Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız; sizce, nedeni, aşağıdakilerden hangileridir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Dinin erkekleri üstün sayması	8	5,9	5,9	5,9
	işaretlemeyenler	127	94,1	94,1	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubumuzdan 8 kişi, Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedeni sorulduğunda, dinin erkekleri üstün sayması görüşüne katılırken, 127 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 15: Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler.**

Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız; sizce, nedeni, aşağıdakilerden hangileridir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Erkeklerle yasalarla daha fazla hak tanınması	10	7,4	7,4	7,4
	işaretlemeyenler	125	92,6	92,6	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubumuzdan 10 kişi, Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedeni sorulduğunda, erkeklerle yasalarla daha fazla hak tanınması görüşüne katılırken, 125 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 16: Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler**

Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız; sizce, nedeni, aşağıdakilerden hangileridir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Erkeğin aile geçimini sağlayan kişi olarak kabul edilmesi ve geçim araçlarının sahibi olması	80	59,3	59,3	59,3
	işaretlemeyenler	55	40,7	40,7	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubumuzdan 80 kişi, Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedeni sorulduğunda, Erkeğin aile geçimini sağlayan kişi olarak kabul edilmesi ve geçim araçlarının sahibi olması görüşüne katılırken, 55 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 17: Kadın- erkek eşitliğine ilişkin görüşler**

Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız; sizce, nedeni, aşağıdakilerden hangileridir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Eğitim gibi yetişme ve gelişme olanaklarının öncelikle erkeklere tanınması	76	56,3	56,3	56,3
	işaretlemeyenler	59	43,7	43,7	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubumuzdan 76 kişi, Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmeme nedeni sorulduğunda, Eğitim gibi yetişme ve gelişme olanaklarının öncelikle erkeklere tanınması görüşüne katılırken, 59 kişi bu görüşe katılmamıştır.

### 3.2.3. Çalışma Hayatındaki Kadın-Erkek Ayrımına İlişkin Görüşler

Bir çalışan kadın grubu olan din hizmeti sunan kadınların, çalışma hayatında karşılaştıkları kadın erkek ayrımına dair düşüncelerinin neler olduğu bu başlık altında incelenecektir.

**Tablo 18: Çalışma hayatındaki kadın- erkek ayrımına ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamında kadın_erkek ayrımı yapıldığını düşünüyorsanız, aşağıda sayılan konuların hangilerinde ayrım yapılmaktadır					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	İşe almada	11	8,1	9,8	9,8
	Yükselme ve ilerleme olanaklarının sağlanmasında	48	35,6	42,9	52,7
	Yönetsel sorumluluk verilmesinde	40	29,6	35,7	88,4
	özellikle DİB’deki mevcut kadın algısı nedeniyle kadına karşı saygı duyulmaması gibi bir sorunun olduğunu düşünüyorum	13	9,6	11,6	100,0
	Toplam	112	83,0	100,0	
Kayıp	Değerler	23	17,0		
Toplam		135	100,0		

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin çalışma hayatındaki kadın erkek ayrımına ilişkin görüşleri Tabloda olduğu gibi şu şekilde görülmektedir; 11 kişi ile %9,8’i “işe almada” ayrım yapıldığına inanırken,48 kişi ile %42,9’u “yükselme ve ilerleme olanaklarının sağlanmasında” ayrım yapıldığına inanmaktadır,40 kişi ile %35,7’si de “yönetsel sorumluluk verilmesinde” ayrım yapıldığına inanmaktadır. 13 kişi ile %11,6’sıda başka seçeneğine kişisel görüşlerini yazarak “özellikle DİB’deki mevcut kadın algısı nedeniyle kadına karşı saygı duyulmaması gibi bir sorunun olduğunu düşünüyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

Anketimizden çıkan sonuca göre çalışma hayatında kadın-erkek ayrımının yapıldığı konuların başında yükselme ve ilerleme olanaklarının kadınlara sağlanmaması ve yönetsel sorumluluk verilmemesi sayılabilir. Özellikle Diyanet İşleri Başkanlığında kadınların üst kademelerde az sayıda yer alıyor olması bu cevapların alınmasında etkili olmuş olabilir.

### 3.2.4. Çalışma Hayatının Anne ve Eş Rolüne Etkisine İlişkin Görüşler

Bu başlık altında çalışma hayatının kadının, aile hayatına etkileri ele alınmıştır. Çocuklar ve eşin, kadının çalışmasına bakış açıları tespit edilmeye çalışılmış bu durumun ankete katılanlar tarafından nasıl değerlendirildiği ölçülmeye çalışılmıştır.

**Tablo 19: Çalışma hayatının anne ve eş rolüne etkisine ilişkin görüşler**

Aşağıdaki görüşlerden hangisine katılırsınız					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	İyi bir anne ve eş olmasını önler	6	4,4	4,5	4,5
	İyi bir anne ve eş olmasını önlemez	55	40,7	41,0	45,5
	İyi bir anne ve eş olmasını bir ölçüde önler	73	54,1	54,5	100,0
	Toplam	134	99,3	100,0	
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin %4,5'inin yani 6 kişi çalışma hayatının kadının; "iyi bir anne ve eş olmasını önler" görüşüne katıldığını, 55 kişi ile %41'inin "İyi bir anne ve eş olmasını önlemez" görüşüne katıldığını, 73 kişi yani %54,5'inin ise "İyi bir anne ve eş olmasını bir ölçüde önler" görüşüne katıldığını görmekteyiz. Anketimizden çıkan sonuca göre yarısından fazlası çalışma hayatının kadını, bir ölçüde iyi bir eş ve anne olmasını önleyebileceğini düşündüğünü görmekteyiz. Çünkü çalışma hayatı günümüz toplumunda kadınlara annelik ve ev hanımlığının üzerine eklenen bir yük gibidir. Sosyolojik araştırmalar çalışan kadınların en çok bu durumdan şikayetçi olduğunu göstermektedir. Buna rağmen anketimizde %41'inin "İyi bir anne ve eş olmasını önlemez" görüşüne katıldığını görmekteyiz, bu durumun da din hizmeti sunan kadın çalışan grubuna ait olduğu gözlenmiştir.

**Tablo 20: Eşlerin, kadın çalışmasına karşı tutumu**

Eşinizin, sizin çalışmanıza karşı tutumu nasıldır					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Çalışmamı istiyor ve destek de oluyor.	79	58,5	82,3	82,3
	Çalışmamı istemiyor, ancak zorunluluktan dolayı kabulleniyor.	6	4,4	6,3	88,5
	Bu konuda bana karışmaz, destekte olmaz	11	8,1	11,5	100,0
	Toplam	96	71,1	100,0	
Kayıp	Değerler	39	28,9		
Toplam		135	100,0		

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin “eşinizin, sizin çalışmanıza karşı tutumu nasıldır” sorusuna 79 kişi ile %82,3’ünün “çalışmamı istiyor ve destekte oluyor” cevabını verdiğini, 6 kişi ile %6,3’ünün de çalışmamı istemiyor ancak zorunluluktan dolayı kabulleniyor” cevabını verdiğini, 11 kişi ile %11,5’inin de “bu konuda bana karışmaz destekte olmaz” cevabını verdiğini görmekteyiz. Örneklem grubumuzda ki evli çiftlerin çoğunun eşi tarafından desteklenildiği görülmektedir.

**Tablo 21: Çocukların, annelerinin çalışmasına karşı tutumu**

Varsa çocuklarınızın sizin çalışmanıza karşı tutumları nasıl					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Çalışmamı istiyor ve destek de oluyor.	30	22,2	51,7	51,7
	Çalışmamı istemiyor, ancak zorunluluktan dolayı kabulleniyor.	16	11,9	27,6	79,3
	Bu konuda bana karışmaz, destekte olmaz	12	8,9	20,7	100,0
	Toplam	58	43,0	100,0	
Kayıp	Değerler	77	57,0		
Toplam		135	100,0		

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin “çocuklarınızın, sizin çalışmanıza karşı tutumu nasıldır” sorusuna 30 kişi ile %51,7’sinin “çalışmamı istiyor ve destekte oluyor” cevabını verdiğini, 16 kişi ile %27,6’ünün de çalışmamı istemiyor ancak zorunluluktan dolayı kabulleniyor” cevabını verdiğini, 12 kişi ile %20,7’inin de “bu konuda bana karışmaz destekte olmaz” cevabını verdiğini görmekteyiz. Örneklem grubumuzda ki çocuk sahibi kişilerin çoğunun çocukları tarafından desteklenildiği görülmektedir.

**Tablo 22: Evdeki işbölümüne ilişkin görüşler**

Evdeki bütün işleri siz mi yapıyorsunuz					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Evet	28	20,7	22,8	22,8
	Hayır, yardım ediyorlar	95	70,4	77,2	100,0
	Toplam	123	91,1	100,0	
Kayıp	Değerler	12	8,9		
Toplam		135	100,0		

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin “ evdeki bütün işleri siz mi yapıyorsunuz” sorusuna 28 kişi ile %22,8’i evet cevabını verirken, 95 kişi ile %77,2’si hayır cevabını vermiştir. Örneklem grubumuzda ki katılımcıların yarısından fazlasının ev işlerini tek başına yapmadıkları bu konuda kendilerine yardım edildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda çalışan kadınların işini kolaylaştırmakta ve daha huzurlu ve mutlu olmasını sağlamaktadır.

**Tablo 23: Çalışma hayatının aile yaşamına olan etkisine ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesi sizin için sorun oluyor mu					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Evet	9	6,7	6,9	6,9
	Hayır	50	37,0	38,5	45,4
	Bazen	71	52,6	54,6	100,0
	Toplam	130	96,3	100,0	
Kayıp	Değerler	5	3,7		
Toplam		135	100,0		

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin “Çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesi sizin için sorun oluyor mu” sorusuna 9 kişi ile %6,9’u evet cevabını verirken, 50 kişi ile %38,5’i hayır cevabını verirken, 71 kişi ile %54,6’sı da bazen cevabını vermiştir. Örneklem grubumuzdaki kişilerin yarısından fazlası bazen çalışma yaşamı ve aile hayatının bir arada yürütülmesinin zor olduğunu belirtmiştir. Aile içindeki bireylerin iş bölümü yaparak yardımlaşması ve birbirlerini desteklemesi bu zorlukları en aza indirmektedir.

### 3.2.5. Çalışma Hayatına Katılma Nedenine İlişkin Görüşler

Bu başlık altında örneklem grubumuzun, ekonomik açıdan çalışma nedenleri ve ekonomik zorunluluk açısından çalışma nedenleri ile toplumsal açıdan çalışma nedenleri tespit edilerek verilmeye çalışılmıştır.

**Tablo 24: Ekonomik açıdan çalışma nedenine ilişkin görüşler**

Ekonomik açıdan en önemli çalışma nedeniniz nedir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Aile geçimine katkıda bulunmak	47	34,8	35,3	35,3
	Kişisel gelir sahibi olmak	41	30,4	30,8	66,2
	Aile geçindirmek ya da geçinmek	12	8,9	9,0	75,2
	Başka	33	24,4	24,8	100,0
	Toplam	133	98,5	100,0	
Kayıp	Değerler	2	1,5		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin: 47 kişi ile % 35,3'ü aile geçimine katkıda bulunmak için, 41 kişi ile %30,8'i kişisel gelir sahibi olmak için çalıştığını ifade ederken, 12 kişi ile %9'u da, aile geçindirmek ya da geçinmek için çalıştığını ifade etmiştir. 33 kişi ile %24,8'i de başka seçeneğini işaretleyerek ekonomik açıdan çalışma sebeplerini dile getirmişlerdir. Örneklem grubumuz, ekonomik açıdan en önemli çalışma nedenleri arasında çoğunlukla aile geçimine katkıda bulunmak veya kişisel bir gelir elde etmeyi göstermişlerdir. Birinci bölümde anlatıldığı gibi kadınların çalışma hayatına girişine sebep olan ekonomik sebepler örneklem grubumuz içinde geçerlidir. Grubumuzun %45'e yakını aile ekonomisi için çalışmaktadır .

**Tablo 25: Ekonomik zorunluluk açısından çalışma hayatına ilişkin görüşler**

Ekonomik bir zorunluluğunuz olmasa da çalışmayı düşünür müsünüz					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	evet	128	94,8	94,8	94,8
	hayır	7	5,2	5,2	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin, “Ekonomik bir zorunluluğunuz olmasa da çalışmayı düşünür müsünüz” sorusuna 128 kişi ile %94,8'i evet derken, 7 kişi ile %5,2'side hayır cevabını vermiştir. Bu cevaplar göstermiştir ki din hizmeti sunan kadınlar bu görevi sırf ekonomik sebeplerle yapmamaktadırlar.

**Tablo 26: Toplumsal açıdan çalışma nedenine ilişkin görüşler**

Toplumsal açıdan en önemli çalışma nedeniniz nedir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Alınan eğitimi değerlendirme isteği	27	20,0	20,0	20,0
	Bir meslek edinme isteği	8	5,9	5,9	25,9
	Bağımsız bir kişiliğe kavuşma isteği	6	4,4	4,4	30,4
	Dini ve manevi açıdan topluma faydalı olmak	78	57,8	57,8	88,1
	Çalışmanın verdiği manevi tatmini yaşama isteği	13	9,6	9,6	97,8
	Başka	3	2,2	2,2	100,0
	Toplam		135	100,0	100,0

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin:27 kişi ile %20'si alınan eğitimi değerlendirme isteğini, 8 kişi ile %5,9'u bir meslek edinme isteğini, 6 kişi ile %4,4'ü bağımsız bir kişiliğe kavuşma isteğini, 78 kişi ile %57,8'i dini ve manevi açıdan topluma faydalı olma isteğini, 13 kişi ile %9,6'sı çalışmanın verdiği manevi tatmini yaşama isteğini, toplumsal açıdan çalışma sebepleri arasında sıralamışlardır. Din hizmeti toplumla iç içe yürütülen bir iş olduğu için örneklem grubumuzun yarısından fazlası toplumsal açıdan en önemli çalışma nedeniniz nedir sorusuna “dini ve manevi açıdan topluma faydalı olmak” cevabını vermişlerdir

### 3.2.6. Çalışma Hayatına İlişkin Görüşler

Bu başlık altında örneklem grubumuzun, çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler ile çalışma hayatındaki memnuniyetsizliklere ilişkin görüşler değerlendirilecektir.

**Tablo 27: Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnunsanız ya da memnun olduğunuz yönler					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Bir gelir elde etme imkanını sunması	57	42,2	42,2	42,2
	işaretlemeyenler	78	57,8	57,8	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olduğu yönler arasında, 57 kişi “ bir gelir elde etme imkânını sunmasını” kabul ederken, 78 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 28: Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnunsanız ya da memnun olduğunuz yönler					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Mesleğimin manevi yönden tatmin edici olması	118	87,4	87,4	87,4
	işaretlemeyenler	17	12,6	12,6	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olduğu yönler arasında, 118 kişi “mesleğimin manevi yönden tatmin edici olmasını” kabul ederken, 17 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 29: Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnunsanız ya da memnun olduğunuz yönler					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Yükselme ve ilerleme imkanının olması	16	11,9	11,9	11,9
	işaretlemeyenler	119	88,1	88,1	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olduğu yönler arasında 16 kişi “yükselme ve ilerleme imkânının olmasını” kabul ederken, 119 kişi bu görüşe katılmamaktadır.

**Tablo 30: Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnunsanız ya da memnun olduğunuz yönler					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Aile görev ve sorumlulukları ile çatışmaması	51	37,8	37,8	37,8
	işaretlemeyenler	84	62,2	62,2	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olduğu yönler arasında 51 kişi “aile görev ve sorumlulukları ile çatışmamasını” kabul ederken, 84 bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 31: Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnunsanız ya da memnun olduğunuz yönler					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Yaptığım işin aldığım eğitime uygun olması	103	76,3	76,3	76,3
	işaretlemeyenler	32	23,7	23,7	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	



Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olduğu yönler arasında 103 kişi “yaptığım işin aldığım eğitime uygun olmasını” kabul ederken, 32 kişi bu görüşe katılmamıştır

**Tablo 32: Çalışma hayatındaki memnuniyete ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnunsanız ya da memnun olduğunuz yönler					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	tamimiyle bu iş için yaratıldığımı düşünmem	4	3,0	3,0	3,0
	işaretlemeyenler	131	97,0	97,0	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Tablolarda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olduğu yönler arasında, %42,2’sinin “ bir gelir elde etme imkânını sunmasını” kabul ederken,%57,8’i bu görüşe katılmamıştır. %87,4’ü “mesleğimin manevi yönden tatmin edici olmasını” kabul ederken, %12,6’sı bu görüşe katılmamıştır. %11,9’u “yükselme ve ilerleme imkânının olmasını” kabul ederken, %88,1’i bu görüşe katılmamaktadır.%37,8’i “aile görev ve sorumlulukları ile çatışmamasını” kabul ederken, %62,2’si bu görüşe katılmamıştır. %76,3’ü “yaptığım işin aldığım eğitime uygun olmasını” kabul ederken, %23,7’si bu görüşe katılmamıştır. %3’ü ise başka seçeneğini işaretleyerek “tamimiyle bu iş için yaratıldığımı düşünmem” diyerek düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Anketimizden çıkan sonuca göre D.İ.B da din hizmeti sunan kadın çalışanların, çalışma yaşamında memnun olduğu yönler arasında, mesleğin manevi yönden tatmin edici olması ve yapılan işin alınan eğitime uygunluğu en çok işaretlenen seçeneklerden olmuştur. Anketten çıkan diğer önemli bir sonuç da bu çalışma sahasında yükselme ve ilerleme imkânlarının olduğunun düşünülmemesidir

**Tablo 33: Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Çalışma yaşamı aile görev ve sorumlulukları ile çatışıyor	10	7,4	7,4	7,4
	işaretlemeyenler	125	92,6	92,6	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olmadığı yönler i sıralarken, 10 kişi “çalışma yaşamı aile görev ve sorumlulukları ile çatışıyor” cevabını vermiştir, 125 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 34: Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Yükselme imkanları az	48	35,6	35,6	35,6
	işaretlemeyenler	87	64,4	64,4	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olmadığı yönler arasında, 48 kişi “yükselme imkânlarının az olmasını” kabul ederken, 87 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 35: Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Amirlerimizin tutumları	71	52,6	52,6	52,6
	işaretlemeyenler	64	47,4	47,4	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olmadığı yönler arasında, 71 kişi “amirlerimizin tutumları” cevabını verirken, 64 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 36: Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Yaptığım iş gördüğüm eğitime uygun değil	2	1,5	1,5	1,5
	işaretlemeyenler	133	98,5	98,5	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olmadığı yönler arasında, 2 kişi “yaptığım iş gördüğüm eğitime uygun değil” görüşünü kabul ederken, , 133 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 37: Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Bir kadın için çalışma yaşamı yorucu	51	37,8	37,8	37,8
	işaretlemeyenler	84	62,2	62,2	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olmadığı yönler arasında, 51 kişi “bir kadın için çalışma yaşamı yorucudur” görüşünü kabul ederken, görüşünü kabul ederken, , 84 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 38: Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Ücret yeterli değil	24	17,8	17,8	17,8
	işaretlemeyenler	111	82,2	82,2	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olmadığı yönler arasında, 24 kişi “ücret yeterli değildir” görüşünü kabul ederken, görüşünü kabul ederken, ,111 kişi bu görüşe katılmamıştır.

**Tablo 39: Çalışma hayatındaki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşler**

Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	değerli işlerin takdir görmemesi ve iyi ve kötü iş arasında ayırımı gidebilecek bir kriterin olmaması	23	17,0	17,0	17,0
	işaretlemeyenler	112	83,0	83,0	100,0
	Toplam	135	100,0	100,0	

Tablolarda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil eden kişilerin; Çalışma yaşamında memnun olmadığı yönler arasında, %7,4’ü “çalışma yaşamı aile görev ve sorumlulukları ile çatışmasını” kabul ederken, %92,6’sı bu görüşe katılmamıştır.%35,6’sı “yükselme imkânları az olmasını” kabul ederken, %64,4’ü bu görüşe katılmamıştır. %52,6’sı “amirlerimizin tutumlarını” kabul ederken, %47,4 bu görüşe katılmamıştır. %1,5 “yaptığım iş gördüğüm eğitime uygun değil” görüşünü kabul ederken, %98,5’i bu görüşe katılmamıştır. %37,8’i “bir kadın için çalışma yaşamı yorucudur” görüşünü kabul ederken, %62,2’si bu görüşe katılmamıştır. %17,8’i “ücret yeterli değildir” görüşünü kabul ederken, %82,2’si bu görüşe katılmamıştır. 23 kişi ile %17’si ise başka seçeneğini işaretleyerek “yapılan değerli işlerin takdir görmemesi ve

iyi ve kötü iş arasında ayırma gidebilecek bir ölçütün olmaması” diyerek düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Anketimizden çıkan sonuca göre D.İ.B da din hizmeti sunan kadın çalışanların, çalışma yaşamlarında memnun olmadığı yönler arasında, yükselme görevde imkânlarının az olması, amirlerin memurlarına karşı tutumlarının olumsuz olması, bir kadın için çalışma yaşamı yorucu olması en çok işaretlenen seçenekler olmuştur.

### 3.2.7. Meslek Seçimine İlişkin Görüşler

Bu başlık altında örneklem grubumuzun, din görevliliği mesleğini seçmelerindeki en önemli sebeplerin neler olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır.

**Tablo 40: Meslek seçimine ilişkin görüşler**

Din görevliliği mesleğini seçmenizdeki en önemli sebep aşağıdakilerden hangisidir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Aile ve çevremin yönlendirmesi	9	6,7	6,7	6,7
	Eğitime uygun olması	77	57,0	57,5	64,2
	Toplumdaki saygınlığı	2	1,5	1,5	65,7
	Dinsel hissiyatımdan dolayı	45	33,3	33,6	99,3
	Daha iyi bir iş bulamama	1	0,7	0,7	100,0
	Toplam	134	99,3	100,0	
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin: “Din görevliliği mesleğini seçmenizdeki en önemli sebebiniz hangisidir” sorusuna 9 kişi ile %6,7’si “aile ve çevremin yönlendirmesi” cevabını verirken, 77 kişi ile %57’si, “eğitime uygun olması” cevabını vermiştir, 2 kişi ile %1,5’u ise “toplumdaki saygınlığı” cevabını verirken, 45 kişi ile %33,3’ü “dinsel hissiyatımdan dolayı” cevabını vermiştir, 1 kişi ile % 0,7’si “daha iyi bir iş bulamama” cevabını vermiştir.

Anketimizden çıkan sonuca göre D.İ.B da din hizmeti sunan kadın çalışanlar, din görevliliği mesleğini seçmelerindeki en önemli sebepler arasında mesleğin alınan eğitime uygunluğu ve dinsel hissiyatın bu mesleği seçmeye yönlendirmesi göstermişlerdir.

### 3.2.8. Sendika Üyeliliğine İlişkin Görüşler

Sendikalar; aynı meslek ve statü altında bulunan kişilerin, ortak ekonomik ve sosyal hak ile yararlarını korumak ve geliştirmek amacı ile serbest ve isteğe bağlı kurdukları tüzel

kişiliğe sahip meslek kuruluşlarına denmektedir. (Altan, 2000:205 ) Günümüz de mesleki birliği ve dayanışmayı simgeleyen sendikalar çalışanları ortak menfaatlerde buluşturmaktadır. Bu başlık altında da D.İ.B da din hizmeti sunan kadın çalışanlar arasındaki sendikalaşma oranlarına değinilecektir.

**Tablo 41: Sendika üyeliğine ilişkin görüşler**

Hangi sendikaya üyesiniz					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	Diyanet-Sen	13	9,6	9,8	9,8
	Türk Diyanet Vakıf-Sen	15	11,1	11,4	21,2
	Diva-Sen	4	3,0	3,0	24,2
	Sendikaya üye değilim	100	74,1	75,8	100,0
	Toplam	132	97,8	100,0	
Kayıp	Değerler	3	2,2		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin 13 kişi ile%9,8'i Diyanet-sen'e üye iken, 15 kişi ile %11,4'ü Türk Diyanet Vakıf-Sen'e, 4 kişi ile %3'ü de Diva-Sen'e üye iken, 100 kişi ile %75'i herhangi bir sendikaya üyesi değildir. Anket sonuçlarına göre D.İ.B da din hizmeti sunan kadın çalışanlar arasındaki sendikalaşma oranlarının düşük olduğu görülmektedir.

### 3.3. Örneklem Grubunun Din Hizmetine Yönelik Tutumları

Sosyal gerçekliğin ferdi psikoloji ile ilgili olan kavramları arasında tutumlar ve alakalar yer alır. Sosyal ilişkiler hem tutumları hem de alakaları içerir. Tutum bir bireye atfedilen bir eğilimdir. Yani tutumlar, doğrudan doğruya gözlemlenebilen özellikte değildir, ancak bireylerin gözlenebilen davranışlarından çıkarımlar yapılarak, o bireye atfedilen eğilimlerdir.( Kağıçbaşı, 2004:101 ) Bu başlık altında da çeşitli sorularla örneklem grubumuzdaki D.İ.B teşkilatında din hizmeti sunan kadınların, D.İ.B teşkilatına yönelik tutumları öğrenilmeye çalışılmıştır.

### 3.3.1. DİB Teşkilatında Din Hizmeti Sunan Kadınların DİB Teşkilatına Yönelik Tutumları

**Tablo 42: Din hizmeti sunan kadın sayısına yönelik tutumlar**

DİB teşkilatında din hizmetlerinin verimliliği açısından din hizmeti sunan kadın personel sayısı arttırılmalıdır.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	121	89,6	89,6	89,6
	kısmen katılıyorum	8	5,9	5,9	95,6
	kararsızım	2	1,5	1,5	97,0
	kısmen katılmıyorum	1	0,7	0,7	97,8
	katılmıyorum	3	2,2	2,2	100,0
	Total		135	100,0	100,0

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB teşkilatında din hizmetlerinin verimliliği açısından din hizmeti sunan kadın personel sayısı arttırılmalıdır” yargısına 129 kişi ile % 95’i katılırken, 4 kişi %2,9’ katılmamış ve 2 kişi ile %1,5’u ise kararsız kalmıştır. Anketimizden çıkan sonuca göre DİB teşkilatında din hizmetlerinin verimliliği açısından din hizmeti sunan kadın personel sayısı arttırılmalıdır. Ayrıca bayan personel azlığı hizmetin verimliliğini de etkilemektedir.

**Tablo 43: Din hizmeti sunan kadın yönetici sayısına yönelik tutumlar**

DİB merkez ve taşra teşkilatların da kadın yöneticilerin sayısı arttırılmalıdır.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	94	69,6	70,7	70,7
	kısmen katılıyorum	29	21,5	21,8	92,5
	kararsızım	1	0,7	0,8	93,2
	kısmen katılmıyorum	6	4,4	4,5	97,7
	katılmıyorum	3	2,2	2,3	100,0
	Toplam		133	98,5	100,0
Kayıp	Değerler	2	1,5		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB merkez ve taşra teşkilatların da kadın yöneticilerin sayısı arttırılmalıdır” yargısına 123 kişi ile %92,5’i katılırken, 9 kişi ile %6,8’i katılmamıştır ve 1 kişi ile %0,8’i de kararsız kalmıştır. Anketimizden çıkan sonuca göre DİB merkez ve taşra teşkilatların da kadın yöneticilerin sayısı arttırılmalıdır.

**Tablo 44: Din hizmeti sunan kadın yönetici sayısının az olmasına yönelik tutumlar**

DİB teşkilatında kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında sayıca az olmalarının sebebi kadınların bu görevleri talep etmemesidir.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	19	14,1	14,2	14,2
	kısmen katılıyorum	34	25,2	25,4	39,6
	kararsızım	3	2,2	2,2	41,8
	kısmen katılmıyorum	28	20,7	20,9	62,7
	katılmıyorum	50	37,0	37,3	100,0
	Toplam		134	99,3	100,0
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB teşkilatında kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında sayıca az olmalarının sebebi kadınların bu görevleri talep etmemesidir.” Yargısına 53 kişi ile %39,6’sı katılırken, 78 kişi ile %58,2’si katılmamıştır ve 3 kişi ile %2,2’si kararsız kalmıştır. Anketimizden çıkan sonuca göre DİB teşkilatında yönetim ve karar mekanizmalarında kadınların sayıca az olmalarının sebebinin kadınların talep etmemesinin olmadığı sonucu çıkmıştır. Yani kadınların talebi var ama araştırılması gereken başka sebeplerden dolayı yönetim ve karar mekanizmaların da kadılar azdır.

**Tablo 45: Din hizmeti sunan kadın yönetici sayısının az olmasının etkilerine yönelik tutumlar**

DİB teşkilatında kadın yöneticilerin yeterli düzeyde olmayışı din hizmeti sunan kadınların performanslarını olumsuz etkilemektedir.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	48	35,6	36,1	36,1
	kısmen katılıyorum	40	29,6	30,1	66,2
	kararsızım	4	3,0	3,0	69,2
	kısmen katılmıyorum	12	8,9	9,0	78,2
	katılmıyorum	29	21,5	21,8	100,0
	Toplam		133	98,5	100,0
Kayıp	Değerler	2	1,5		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “ DİB teşkilatında kadın yöneticilerin yeterli düzeyde olmayışı din hizmeti sunan kadınların performanslarını olumsuz etkilemektedir” yargısına 88 kişi ile %66,2’si katılırken, 41 kişi ile %30,8’i katılmamıştır ve 4 kişi ile %3’ü de kararsız kalmıştır. Anketimizden çıkan sonuca göre DİB teşkilatında kadın yöneticilerin yeterli düzeyde olmayışı din hizmeti sunan kadınların performanslarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum bayan personelde

motivasyon eksikliğine, amirlerle iletişim zayıflığına ve benzeri durumlara sebebiyet vermektedir.

**Tablo 46: Din hizmeti sunan kadınların faaliyet alanlarına yönelik tutumlar**

<b>Din hizmetlerinde kadın personelin etkisi ve faaliyet alanları genişletilmelidir.</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	114	84,4	87,7	87,7
	kısmen katılıyorum	16	11,9	12,3	100,0
	Toplam	130	96,3	100,0	
Kayıp	Değerler	5	3,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Din hizmetlerinde kadın personelin etkisi ve faaliyet alanları genişletilmelidir” yargısına %100 katılım olmuştur. Anketimizde %100 katılımın sağlandığı tek cevaptır, buna göre din hizmetlerinde kadın personelin etkisi ve faaliyet alanları genişletilmelidir. Bu sonuca göre DİB teşkilatında din hizmeti sunan kadınlar, etki ve faaliyet alanlarının sınırlı olduğunu bunun daha fazla genişletilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadırlar.

**Tablo 47: Din hizmeti sunan kadınların görevde yükselmesine yönelik tutumlar**

<b>DİB de din hizmeti sunan kadınların görevde yükselme ve terfi etmesi kurum tarafından teşvik edilmektedir.</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	59	43,7	43,7	43,7
	kısmen katılıyorum	33	24,4	24,4	68,1
	kararsızım	7	5,2	5,2	73,3
	kısmen katılmıyorum	10	7,4	7,4	80,7
	katılmıyorum	26	19,3	19,3	100,0
	Toplam		135	100,0	100,0

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB de din hizmeti sunan kadınların görevde yükselme ve terfi etmesi kurum tarafından teşvik edilmektedir” yargısına 92 kişi ile % 68,1’i katılırken, 36 kişi ile %26,7’si katılmamıştır ve 7 kişi ile %5,2’si de kararsız kalmıştır. Anketimizden çıkan sonuca göre DİB de din hizmeti sunan kadınların görevde yükselme ve terfi etmesi kurum tarafından teşvik edilmektedir.



**Tablo 48: Din hizmeti sunan kadınların görevde yükselmesindeki kişisel çabaya yönelik tutumlar**

<b>DİB de din hizmeti sunan kadınların görevde yükselme ve terfi etmesi kişisel çabasına bağlıdır.</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	58	43,0	43,6	43,6
	kısmen katılıyorum	48	35,6	36,1	79,7
	kararsızım	2	1,5	1,5	81,2
	kısmen katılmıyorum	10	7,4	7,5	88,7
	katılmıyorum	15	11,1	11,3	100,0
	Toplam		133	98,5	100,0
Kayıp	Değerler	2	1,5		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB de din hizmeti sunan kadınların görevde yükselme ve terfi etmesi kişisel çabasına bağlıdır” yargısına 106 kişi ile %79,7’si katılırken, 25 kişi ile %18,8’i katılmamıştır ve 2 kişi ile %1,5’u ise kararsız kalmıştır. Anketimizden çıkan sonuca göre kişisel çaba gösterildikten sonra görevde yükselme imkânının olduğu düşünülmektedir. Bu sonuca göre yükselmenin ve terfi etmenin önünde kurumsal bir engel bulunmamaktadır.

**Tablo 49: Din hizmeti sunan kadınların görevde yükselmesindeki eğitim faktörüne yönelik tutumlar**

<b>DİB teşkilatı içinde kadın görevliler üst kademelere yükselebilmek için yeterli eğitime sahip değildir.</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	18	13,3	13,4	13,4
	kısmen katılıyorum	33	24,4	24,6	38,1
	kararsızım	10	7,4	7,5	45,5
	kısmen katılmıyorum	6	4,4	4,5	50,0
	katılmıyorum	67	49,6	50,0	100,0
	Toplam		134	99,3	100,0
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB teşkilatı içinde kadın görevliler üst kademelere yükselebilmek için yeterli eğitime sahip değildir” yargısına 51 kişi ile %38’i katılırken, 73 kişi ile %54,5’i katılmamıştır ve 6 kişi ile %4,5’i de kararsız kalmıştır. DİB teşkilatı içinde kadın görevliler üst kademelere yükselebilmek için yeterli eğitime sahiptirler, kişisel çaba gösterenlerin üst kademelerde görev almasının önünde bir engel olduğu düşünülmemektedir.

**Tablo 50: Din hizmeti sunan kadınların yönetimde yer almasına etki eden faktörlere yönelik tutumlar**

DİB teşkilatı içinde üst kademelerde kadın görevlilerin olmayışı çalışan kadın üzerindeki geleneksel yargı ve ataerkil tutumlardan kaynaklanmaktadır.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	48	35,6	35,8	35,8
	kısmen katılıyorum	42	31,1	31,3	67,2
	kararsızım	10	7,4	7,5	74,6
	kısmen katılmıyorum	7	5,2	5,2	79,9
	katılmıyorum	27	20,0	20,1	100,0
	Toplam		134	99,3	100,0
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB teşkilatı içinde üst kademelerde kadın görevlilerin olmayışı çalışan kadın üzerindeki geleneksel yargı ve ataerkil tutumlardan kaynaklanmaktadır” yargısına 90 kişi ile %67,1’i katılırken, 35 kişi ile %25,3’ü katılmamıştır ve 10 kişi ile %7,5’i de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre din hizmeti sunan kadın personelin eğitiminin yeterli olup üst kademelerde görev yapabilmek için kurumsal bir engel olmamasına rağmen, DİB teşkilatı içinde üst kademelerde kadın görevlilerin olmamasının sebebi çalışan kadın üzerindeki geleneksel yargı ve ataerkil tutumlar olarak görülmektedir.

### 3.3.1. DİB’de Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Tutumları

Bu bölümünde çalışan kadın grubu içinde yer alan din hizmeti sunan kadınların, genel anlamda kadın çalışmasına ve çalışma hayatı içinde kendilerini ve diğer kadınları nasıl gördüklerine ilişkin tutumlarına ve bir kadın olarak din hizmeti alanında çalışmanın kendileri tarafından nasıl algılandığına değinilecektir.

**Tablo 51: Dindar kimliği muhafaza ederek çalışma hayatına katılmaya yönelik tutumlar**

Dindar kimliğini muhafaza ederek çalışma hayatına katılmak kadınlar için problem olmaktadır					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	106	78,5	80,3	80,3
	kısmen katılıyorum	22	16,3	16,7	97,0
	kısmen katılmıyorum	2	1,5	1,5	98,5
	katılmıyorum	2	1,5	1,5	100,0
	Toplam		132	97,8	100,0
Kayıp	Değerler	3	2,2		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Dindar kimliğini muhafaza ederek çalışma hayatına katılmak kadınlar için problem olmaktadır” yargısına 128 kişi ile %73,5’i katılırken, 4 kişi %26,6’sı katılmamıştır. Anketten çıkan sonuca göre çalışan bir kadın için çalışma ortamında dindar kimliğin muhafazası gerek çalışma şartlarından gerek başka şartlardan dolayı özellikle kadınlar için zordur. Oysa din hizmeti alanında çalışmak dindar kimliğin daha iyi korumasına yardımcı olmaktadır. Böylece hem dini kimlik muhafaza edilmiş oluyor hem de kadınlar çalışma imkânı bulmuş oluyorlar. Dindar kimliğini rahatça çalışma hayatında da muhafaza etmek isteyen kadınlar eğitim alırken de buna dikkat ederek öğrenim görürken de genelde dini yüksek öğrenimleri yada mezun olduktan sonra serbest çalışabileceği meslek eğitimlerine yönelmektedirler.

**Tablo 52: Din hizmeti alanın dindar kimliği muhafaza etmedeki rolüne yönelik tutumlar**

<b>Din hizmeti alanında çalışmak dindar kimliğimizi daha iyi korumamıza yardımcı olmaktadır</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	118	87,4	88,1	88,1
	kısmen katılıyorum	10	7,4	7,5	95,5
	kararsızım	2	1,5	1,5	97,0
	kısmen katılmıyorum	1	,7	,7	97,8
	katılmıyorum	3	2,2	2,2	100,0
	Toplam	134	99,3	100,0	
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Din Hizmeti alanında çalışmak dindar kimliğimizi daha iyi korumamıza yardımcı olmaktadır” yargısına 128 kişi ile %97’si katılırken, 4 kişi ile %3’ü katılmamıştır. Anketten çıkan sonuca göre çalışan bir kadın için çalışma ortamında dindar kimliğin muhafazası gerek çalışma şartlarından gerek başka şartlardan dolayı özellikle kadınlar için zordur. Oysa din hizmeti alanında çalışmak dindar kimliğin daha iyi korumasına yardımcı olmaktadır. Bu alanda görev yapanlar mesleklerinin manevi yönünde farkındadırlar ve bu mesleği seçme sebeplerinden biride budur.

**Tablo 53: Kadınların din hizmeti sunmasına yönelik tutumlar**

Din hizmeti sunmak bir kadın için zordur.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	14	10,4	10,4	10,4
	kısmen katılıyorum	20	14,8	14,9	25,4
	kararsızım	1	0,7	0,7	26,1
	kısmen katılmıyorum	4	3,0	3,0	29,1
	katılmıyorum	95	70,4	70,9	100,0
	Toplam		134	99,3	100,0
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “din hizmeti sunmak bir kadın için zordur” yargısına 34 kişi ile %25,3’ü katılırken, 99 kişi ile %73,9’u katılmamıştır, 1 kişi ile %0,7’si ise kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre din hizmeti sunmak bir kadın için zor değildir. Yaşanılan sorunlar erkek din görevlileri içinde geçerlidir.

**Tablo 54: Din hizmeti sunan kadınların özlük haklarına yönelik tutumlar**

Din hizmeti sunan asil ve sözleşmeli personelin özlük haklarında iyileştirme yapılmalıdır					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	127	94,1	94,1	94,1
	kısmen katılıyorum	4	3,0	3,0	3,0
	kararsızım	2	1,5	1,5	97,0
	kısmen katılmıyorum				
	katılmıyorum	3	1,2	1,5	100,0
	Toplam		135	100,0	100,0

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Din hizmeti sunan asil ve sözleşmeli personelin özlük haklarında iyileştirme yapılmalıdır” yargısına 131 kişi ile %97,1’i katılırken, 3 kişi ile %1,5’i katılmamıştır ve 2 kişi ile %1,5’i de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre mevcut hakların yeterli görülmediği ve din hizmeti sunan asil ve sözleşmeli personelin özlük haklarında iyileştirme yapılmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

**Tablo 55: Alınan ücrete yönelik tutumlar**

İşimiz karşılığında aldığımız ücret yeterlidir.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	51	37,8	38,3	38,3
	kısmen katılıyorum	33	24,4	24,8	63,2
	kararsızım	6	4,4	4,5	67,7
	kısmen katılmıyorum	13	9,6	9,8	77,4
	katılmıyorum	30	22,2	22,6	100,0
	Toplam		133	98,5	100,0
Kayıp	Değerler	2	1,5		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “İşimiz karşılığında aldığımız ücret yeterlidir” yargısına 84 kişi ile %53,9’u katılırken, 43 kişi ile %43,8’i katılmamıştır ve 6 kişi ile %2,3’ü de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre yapılan iş karşılığında alınan ücret genelde yeterli görülmele alınan ücretin yetersizliğini düşünenlerde az değildir.

**Tablo 56: Din hizmeti sunan kadınlar arasındaki işbirliğine yönelik tutumlar**

Çalışan kadınlar arasında mesleki gelişim için yeterince işbirliği vardır.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	12	8,9	8,9	8,9
	kısmen katılıyorum	22	16,3	16,3	25,2
	kararsızım	18	13,3	13,3	38,5
	kısmen katılmıyorum	24	17,8	17,8	56,3
	katılmıyorum	59	43,7	43,7	100,0
	Toplam		135	100,0	100,0

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Çalışan kadınlar arasında mesleki gelişim için yeterince işbirliği vardır” yargısına 34 kişi ile % 25,2’si katılırken, 83 kişi ile %61,5’i katılmamıştır ve 18 kişi ile %13,3’ü de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre çalışan kadınlar arasında mesleki gelişim için yeterince işbirliği vardır yargısına katılanlar katılmayanlardan daha azdır. Bu da göstermektedir ki çalışan kadınlar arasında mesleki gelişim için yeterli işbirliği bulunmamaktadır. Bunun nedenleri arasında ise kadınların çalışma hayatı dışındaki vakitlerini evine ve çocuklarına ayırması gösterilebilir.

**Tablo 57: Din hizmeti sunan kadınların kurum için gösterdikleri çabaya yönelik tutumlar**

<b>DİB teşkilatında Çalışan kadınlar kurumun gelişimi için yeterince çaba sarf etmektedir.</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	40	29,6	30,8	30,8
	kısmen katılıyorum	53	39,3	40,8	71,5
	kararsızım	15	11,1	11,5	83,1
	kısmen katılmıyorum	9	6,7	6,9	90,0
	katılmıyorum	13	9,6	10,0	100,0
	Toplam		130	96,3	100,0
Kayıp	Değerler	5	3,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB teşkilatında Çalışan kadınlar kurumun gelişimi için yeterince çaba sarf etmektedir” yargısına 93 kişi ile %81,1’i katılırken, 22 kişi ile %16,9’u katılmamıştır ve 15 kişi ile %11,5’i de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre DİB teşkilatında çalışan kadınlar kurumun gelişimi için yeterince çaba sarf etmektedirler. Kurumun gelişimi için çaba sarf etmelerinin sebepleri arasında mesleklerini sevmelerinin ve yaptıkları işten zevk almaları personelin kuruma ilgisini arttırmaktadır.

**Tablo 58: Din hizmetlerinin yeterliliğine yönelik tutumlar**

<b>DİB’in mevcut din hizmeti faaliyetleri ile kadın vatandaşlarımıza yeterli din hizmeti sunulabilmektedir.</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	33	24,4	25,0	25,0
	kısmen katılıyorum	58	43,0	43,9	68,9
	kararsızım	9	6,7	6,8	75,8
	kısmen katılmıyorum	11	8,1	8,3	84,1
	katılmıyorum	21	15,6	15,9	100,0
	Toplam		132	97,8	100,0
Kayıp	Değerler	3	2,2		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “DİB’in mevcut din hizmeti faaliyetleri ile kadın vatandaşlarımıza yeterli din hizmeti sunulabilmektedir” yargısına 91 kişi ile %68,9’u katılırken, 32 kişi ile %24,2’si katılmamıştır ve 9 kişi ile %6,8’i de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre DİB’in mevcut din hizmeti faaliyetleri ile kadın vatandaşlarımıza yeterli din hizmeti sunulabilmektedir. DİB’nin son yıllardaki faaliyetleri ile daha fazla kadın vatandaşa din hizmeti ulaştırılmaya başlanmıştır. Çünkü kadınlar camilere erkekler kadar sık gitmemektedir dolayısı ile cami kanalı ile sunulan

din hizmetlerinden faydalanamamaktadır. Ancak günümüzde kadınlar için Kur'an kurslarının artması ile kadın vatandaşlarda din hizmetlerine daha rahat ulaşmaktadır.

### 3.3.2. Kadın Çalışması Hakkındaki Dini Söylemlere Yönelik Tutumlar

Bazı araştırmacılar tarafından kadın çalışması önündeki engellerden biri kabul edilen dini söylemlerin, varlığının örneklem grubumuz tarafından nasıl değerlendirildiği bu bölümde ele alınacaktır

**Tablo 59: Kadın çalışması hakkındaki dini söylemlere yönelik tutumlar**

Kadınların çalışma hayatında yer almaması gerektiğini söyleyen dini söylemler vardır.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	34	25,2	26,2	26,2
	kısmen katılıyorum	20	14,8	15,4	41,5
	kararsızım	4	3,0	3,1	44,6
	kısmen katılmıyorum	8	5,9	6,2	50,8
	katılmıyorum	64	47,4	49,2	100,0
	Toplam	130	96,3	100,0	
Kayıp	Değerler	5	3,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Kadınların çalışma hayatında yer almaması gerektiğini söyleyen dini söylemler vardır” yargısına 54 kişi ile %41,6’sı katılırken, 72 kişi ile %55,4’ü katılmamıştır ve 4 kişi ile %3,1’i de kararsız kamıştır. . Anketten çıkan sonuca göre “Kadınların çalışma hayatında yer almaması gerektiğini söyleyen dini söylemler vardır” söylemine çoğunluğu katılmamıştır. Katılanlar ise din adına söylenmiş bu sözlerin varlığını kabul etmekle bunların dinin özünden olmadığını vurgulamışlardır. Zira İslam dininde kadın çalışmasına yönelik bir engelin olması din görevlisi olarak din hizmeti sunan kadın grubunun da çalışmasının mantığına ters düşmektedir. İslam dinin kadın çalışmasına karşı çıkmadığının en somut örneğini D.İ.B’da çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 60: İslam dininin kadınlara bakışına yönelik tutumlar**

İslam dini ilk andan itibaren kadını toplum hayatında aktif bir konumda kabul etmiştir					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	118	87,4	88,1	88,1
	kısmen katılıyorum	10	7,4	7,5	95,5
	kararsızım	2	1,5	1,5	97,0
	kısmen katılmıyorum	1	0,7	0,7	97,8
	katılmıyorum	3	2,2	2,2	100,0
	Toplam	134	99,3	100,0	
Kayıp	Değerler	1	,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “İslam dini ilk andan itibaren kadını toplum hayatında aktif bir konumda kabul etmiştir” yargısına 128 kişi ile %95,6’sı katılırken, 4 kişi ile %2,2’si katılmamıştır ve 2 kişi ile %0,7’si de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre İslam dini ilk andan itibaren kadını toplum hayatında aktif bir konumda kabul etmiştir, yargısına örneklem grubumuzun tamamına yakını katılmıştır. Birinci bölümde anlatılan İslam’ın ilk andan itibaren kadına yüklediği anlam ve üstün değer İslam da kadının ilk andan itibaren önemli olduğunu kanıtlamaktadır.

**Tablo 61: Kadın çalışması hakkındaki dini söylemlerin içeriğine yönelik tutumlar**

<b>Kadınların çalışma hayatında yer almaması gerektiğini söyleyen dini söylemler, Dinin özünde olmayıp ataerkil ve geleneksel yorumların bir sonucudur</b>					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	111	82,2	84,7	84,7
	kısmen katılıyorum	9	6,7	6,9	91,6
	kararsızım	1	0,7	0,8	92,4
	kısmen katılmıyorum	1	0,7	0,8	93,1
	katılmıyorum	9	6,7	6,9	100,0
	Toplam	131	97,0	100,0	
Kayıp	Değerler	4	3,0		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Kadınların çalışma hayatında yer almaması gerektiğini söyleyen dini söylemler, Dinin özünde olmayıp ataerkil ve geleneksel yorumların bir sonucudur” yargısına 120 kişi ile %91,6’sı katılırken, 10 kişi ile %7,7’si katılmamıştır ve 1 kişi ile %0,8’i de kararsız kalmıştır. Anketten çıkan sonuca göre İslam dinin özünden olmasa bile çeşitli sebeplerle dini bir emir gibi kadın karşıtı söylemler mevcuttur. Tezimizin birinci bölümünde de açıklandığı gibi bu söylemlerin çıkmasında ataerkil toplum yapısının, geleneklerin ve dinin yanlış yorumlanmasının büyük payı vardır.

### **3.3.3. Ev İşlerinin Çalışma Hayatına Etkisine Yönelik Tutumlar**

Çalışan kadınların yaşadığı en büyük problemlerden birisi de hem dışarıda hem de evde çalışmak zorunda kalmasıdır. Bazı kadınlar ev ve çalışma hayatını bir arada yürütemedikleri için çalışmaktan vazgeçmektedirler. Bu başlık altında örneklem grubumuzdan, ev işlerinin çalışma hayatına etkilerine ilişkin görüşlerini öğreneceğiz.



**Tablo 62: Ev işlerinin kadın çalışmasına etkisine yönelik tutumlar**

Ev işleri, iş performansımı olumsuz etkilemektedir.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	23	17,0	17,7	17,7
	kısmen katılıyorum	47	34,8	36,2	53,8
	kararsızım	3	2,2	2,3	56,2
	kısmen katılmıyorum	12	8,9	9,2	65,4
	katılmıyorum	45	33,3	34,6	100,0
	Toplam	130	96,3	100,0	
Kayıp	Değerler	5	3,7		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Ev işleri, iş performansımı olumsuz etkilemektedir” yargısına 70 kişi ile %53,9’u katılırken, 57 kişi ile %43,8’i katılmamıştır ve 3 kişi ile %2,3’ü de kararsız kalmıştır. Anketimizden çıkan sonuca göre örneklem grubumuzun yarısından fazlası “ev işlerinin iş performansını olumsuz etkilediğini” düşünmektedir. Ev işlerinin kadının çalışma hayatını etkilememesi için aile bireyleri arasında işbölümü yapılmalı kadın ve erkek ev içindeki görev ve sorumlulukları paylaşmalıdır. Çünkü her ikisi de çalışma hayatında var olduğu için her ikisi de aynı oranda yorulmaktadır. Evdeki temizlik, düzen, yemek yapma ve çocuk bakımı gibi işlerin sadece kadına bırakılması adaletli değildir. Çalışan kadınların bu noktada mutlaka yardım almaları gerekmektedir. Aksi halde enerjilerini ev işleri ile harcadıktan sonra çalışma hayatında istenilen performans ellerinde olmadan gösterememektedirler.

#### **3.3.4. Din Hizmeti Sunan Kadınların Üye Oldukları Sendikalara Yönelik Tutumları**

Örneklem grubumuzdaki din hizmeti sunan kadınlar arasında sendikalaşma oranının az olduğunu daha önceki sorularımızda tespit etmiştik. Bu başlık altında ise din hizmeti sunan kadınların, üye oldukları sendikaların haklarını koruma noktasındaki memnuniyetlerine ilişkin görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

**Tablo 63: Sendikalara yönelik tutumlar**

Üyesi olduğum sendika haklarımı savunmada yeterlidir.					
		Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzdeler	Kümülatif Yüzdeler
Geçerli	katılıyorum	4	3,0	9,8	9,8
	kısmen katılıyorum	12	8,9	29,3	39,0
	kararsızım	10	7,4	24,4	63,4
	kısmen katılmıyorum	6	4,4	14,6	78,0
	katılmıyorum	9	6,7	22,0	100,0
	Toplam		41	30,4	100,0
Kayıp	Değerler	94	69,6		
Toplam		135	100,0		

Tabloda yer aldığı gibi örneklem grubunu temsil edenlerin “Üyesi olduğum sendika haklarımı savunmada yeterlidir” yargısına 16 kişi ile %39,1’i katılırken, 15 kişi ile %36,6’sı katılmamıştır ve 10 kişi ile %24,4’ü de kararsız kalmıştır. Örneklem grubumuzdaki din hizmeti sunan kadınlar arasında sendikalaşma oranının da az olduğu ve sendikalardan memnuniyetin ve memnuniyetsizliğinde birbirine yakın değerlerde olduğu görülmüştür. Sendikaların kadın çalışanlara yönelik faaliyetlerini arttırması ve din hizmeti sunan kadınların sorunları ile daha yakından ilgilenmesi gerekmektedir.

### 3.4. Çapraz Tablolar

Bu bölümde anketteki 16 sorunun birbiri ile ilişkili olup olmadığını öğrenebilmek için sorular birbiri ile çaprazlanarak çözümlenmiştir.

**Tablo 64: Eşlerin kadın çalışmasına bakışı ölçөгünden elde edilen veriler doğrultusunda oluşan duruma göre evdeki iş bölümüne yönelik tutumlar**

Eşinizin, sizin çalışmanıza karşı tutumu nasıldır * Evdeki bütün işleri siz mi yapıyorsunuz Çapraz tablolama				
Hesap		Evdeki bütün işleri siz mi yapıyorsunuz		Toplam
		Evet	Hayır, yardım ediyorlar	
Eşinizin, sizin çalışmanıza karşı tutumu nasıldır	Çalışmamı istiyor ve destek de oluyor.	20	58	78
	Çalışmamı istemiyor, ancak zorunluluktan dolayı kabulleniyor.	1	5	6
	Bu konuda bana karışmaz, destekte olmaz	4	7	11
Toplam		25	70	95

Ki-Kare Testi			
	Değer	sd	Asimptotik Değer. (2-yanlı)
Pearson Ki-Kare	,879 <sup>a</sup>	2	<b>,644</b>
Olabilirlik Oranı	,870	2	,647

$P=0,644 > 0,05$  olduğu için  $H_0$  kabul edilir. %5 yanılma düzeyinde değişkenler ilişkili değildir.

Bu çözümlemede anketteki 11 ve 13. sorular çapraz olarak çözümlenmiştir. Çözümlemeden çıkan sonuca göre değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi yoktur ama yanıtlar arasında paralellik söz konusudur. Çözümlemeden çıkan sonuca göre çalışan kadınların eşleri, eşlerinin çalışmalarını desteklemelerine rağmen ankete katılan 20 kadın ev işlerini yardım görmeden yapmaktadır. 58 kadın eşi ise hem kadının çalışmasını destekliyor hem de ev işlerinde ona yardım etmektedir. Ankete katılan 6 kadının eşleri ise çalışmalarını istememesine rağmen zorunluluktan dolayı kabullenmektedir bu kadınlardan 5 tanesi ev işlerinde eşlerinden yardım görürken 1 tanesi ev işlerini kendisi yapmaktadır. Ankete katılan 11 kadının eşlerinin ise çalışma hayatı konusunda kendilerine karışmadıklarını ve destekte olmadıklarını bildirmişlerdir buna rağmen 11 kadından 7 sinin eşi ev işlerinde kendilerine yardımcı olmaktadır.

**Tablo 65: Çalışma Hayatı ile aile yaşantısının bir arada yürütülmesi ölçeğinden elde edilen veriler doğrultusunda oluşan durumun iş performansına etkisine yönelik tutumlar**

Çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesi sizin için sorun oluyor mu * Ev işleri, iş performansımı olumsuz etkilemektedir. Çapraz tablolama							
Hesap							
		Ev işleri, iş performansımı olumsuz etkilemektedir.					
		katılıyorum	kısmen katılıyorum	kararsızım	kısmen katılmıyorum	katılmıyorum	Toplam
Çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesi sizin için sorun oluyor mu	Evet	4	3	0	0	2	9
	Hayır	2	12	0	4	30	48
	Bazen	17	29	3	8	12	69
Toplam		23	44	3	12	44	126

<b>Ki-Kare Testi</b>			
	Değer	sd	Asimptotik Değer. (2-yanlı)
Pearson Ki-Kare	33,158 <sup>a</sup>	8	,000
Olabilirlik Oranı	35,932	8	,000

$P=0,00 < 0,05$  olduğu için  $H_0$  reddedilir. %5 yanılma düzeyinde değişkenler ilişkilidir

Bu çözümlemede anketteki 14 ve 39. sorular çapraz olarak çözümlenmiştir. Çözümlemeden çıkan sonuca göre değişkenler arasında karşılıklı etkileşim vardır bunun dikkate alınması gerekmektedir. Çözümlemeden çıkan sonuca göre çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesinin sorun olduğunu düşünen 9 kişiden 7'si ev işlerinin iş performanslarını olumsuz etkilediğini savunmuştur. Çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesinin sorun olmadığını düşünen 48 kişiden 14'ü ev işlerinin iş performanslarını olumsuz etkilediğini savunmuştur. Çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesinin bazen sorun olduğunu düşünen 69 kişiden 36'sı ev işlerinin iş performanslarını olumsuz etkilediğini savunmuştur. Bu sonuçlara göre denilebilir ki ev işleri ve çalışma yaşamı karşılıklı birbirlerini olumsuz etkilemektedir. Ancak aile bireylerinin kendi aralarında yapacakları işbölümü ve yardımlaşma ile aşılabilecek bir durumdur.

**Tablo 66: Ekonomik açıdan çalışma sebebi ölçeğinden elde edilen veriler doğrultusunda oluşan durumun çalışma hayatının devamlılığına etkisine yönelik tutumlar**

Ekonomik açıdan en önemli çalışma nedeniniz nedir * Ekonomik bir zorunluluğunuz olmasa da çalışmayı düşünür müsünüz Çapraz tablolama				
Hesap				
		Ekonomik bir zorunluluğunuz olmasa da çalışmayı düşünür müsünüz		Toplam
		evet	hayır	
Ekonomik açıdan en önemli çalışma nedeniniz nedir	Aile geçimine katkıda bulunmak	44	3	47
	Kişisel gelir sahibi olmak	39	2	41
	Aile geçindirmek ya da geçinmek	11	1	12
	Başka	32	1	33
Toplam		126	7	133

<b>Ki-Kare Testi</b>			
	Değer	sd	Asimptotik Değer. (2-yanlı)
Pearson Ki-Kare	,687 <sup>a</sup>	3	<b>,876</b>
Olabilirlik Oranı	,705	3	,872

$P=0,876>0,05$  olduğu için  $H_0$  kabul edilir.%5 yanılma düzeyinde değişkenler ilişki yoktur.

Bu çözümlemede anketteki 15 ve 17. sorular çapraz olarak çözümlenmiştir. Çözümlemeden çıkan sonuca göre değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi yoktur ama yanıtlar arasında paralellik söz konusudur. Çözümlemeden çıkan sonuca göre ekonomik bir zorunluluk olmasa da çalışmayı düşünen 126 kadın, ekonomik açıdan en önemli çalışma nedeni açıklarken 44 kişi aile geçimine katkıda bulunmayı, 39 kişi kişisel gelir sahibi olmayı, 11 kişi ise aileyi geçindirmeyi ya da kendi geçimini sağlamayı belirtmişlerdir. Kadınların günümüzde geçmiş yıllara oranla daha fazla iş yaşamına katılmasının birinci sebebi ekonomik sıkıntılar olmaktadır. Ankete katılan din hizmeti sunarak çalışan kadın din görevlilerinin de yarıya yakınının ekonomik nedenlerle çalıştıkları ancak ekonomik bir zorunlulukları olmasa da kişisel bir istek olarak çalışma hayatında olmaya devam edeceklerini vurgulamışlardır. Bu sonuca göre kadınların çalışma sebepleri sırf ekonomik değildir, çalışma hayatını benimsedikleri ve sevdikleri görülmektedir.

## SONUÇ

Din hizmeti sunan kadınların çalışma hayatındaki konumunu öncelikle din toplum ilişkisi bağlamında ele aldığımız çalışmamızda kadın veya erkek ayrımı yapmadan çalışmanın ferdi ve toplumsal bir ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

İncelenen dini kaynaklarda da insanın mutlaka çalışmasının gerekliliğinin vurgulandığı görülmüştür. Tarih boyunca kadın ve erkeklerden oluşan insan topluluğunda işbölümünün olduğu gözlemlenmiştir. Cinsler arasındaki işbölümünün belirlenmesinde dinin, gelenek ve göreneklerin kısacası tüm kültürün etkisi olmaktadır. Kadınların sadece ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmesi gerektiği görüşünün doğru olup olmadığı bu görüşün kaynağının ne olduğunun tartışmasının temeli insanlık tarihi kadar eskidir. Yapılan bu tartışmalar sonucunda bazı araştırmacılar dini söylemlerin kadını “eve hapsettiği” inancını taşıyarak din karşıtı söylem geliştirmişlerdir. Yaptığımız bu çalışmada ise İslam dinin böyle bir söyleminin olmadığını buna rağmen bu eleştirilere maruz kaldığını görmekteyiz. İslam’ın ilk yıllarından itibaren Hz. Peygamberin çabaları ile kadınlar hayatın her alanında aktif bir konumda yer almıştır, tezimizde bu durum örnekleri ile belirtilmiştir.

Tezimizi kadın çalışmasının Türk toplumundaki tarihi seyri ile devam ettirdik. Türk toplumunda kadın çalışması İslam öncesi ve sonrası dönemlere ayrılarak ele alındı. Eski Türklerde ataerkil aile tipinin olmasına rağmen kadının çağının diğer milletlerine göre daha iyi bir konumda olduğu görülmektedir.

İslam sonrası Türk toplumundaki kadın çalışmasını ise Osmanlı toplumundaki kadın çalışmalarından başladık. Osmanlı devletinden önce kurulan Türk-İslam devletlerinde kadının sosyal, siyasi, ekonomik konumunun Osmanlı toplumundakine benzer yapıda olmasından kaynaklanmaktadır. Arada büyük farklar olmadığı için o dönemler ele alınmadan Osmanlı toplumunda kadının konumu ele alınmıştır. Osmanlı toplumun da kadın çalışmaları farklılıklar arz etmektedir. Osmanlı devletinin ilk dönemlerinde eski Türk toplumlarındaki gibi faaliyetlerini sürdüren kadınlar, daha sonraki yıllarda kadınların bazı sosyal ve ekonomik faaliyetleri kısıtlanmıştır. Tanzimat sonrasında ise Osmanlı toplumunda batıda yaşanan gelişmelerinde etkisi ile kadınların eğitimden, siyasete, ekonomik hayata değin birçok alanda aktif olmak için mücadele ettikleri

görülmektedir. Avrupa da yaşanan endüstri devrimi de Osmanlı toplumundaki kadınların sosyal ve ekonomik hayatını etkilemiştir. Yaşanılan dünya savaşının etkisi ile kadınların yavaş yavaş endüstri işçilerine dönüştükleri, devlet kademelerindeki memur kadınların sayılarının arttırıldığı görülmüştür.

Cumhuriyet dönemi ile Türk toplumunda kadın hakları açısından büyük devrimler yaşanmış. Yasalarla kadınlara sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel haklar tanınmıştır. Bu dönemle kadınların çalışma hayatında da farklılaşmalar yaşanmıştır. Endüstri devriminden sonra kadınların rollerinde değişmeler meydana gelmiştir. Zira günümüzde kadınların işgücüne katılımı artmış, büyük çoğunluğu endüstri işçisine dönüşmüş ve yine hizmet sektörü yoğunlukta olmak üzere çeşitli faaliyet kollarında yaygın bir biçimde kadınlar çalışır hale gelmiştir. Çalışan kadınların haklarını korumak amacı ile cumhuriyetten bu yana yasalaşma faaliyetleri sürdürülmektedir. Kadın haklarını ve çalışan kadınları korumak için çıkarılan birçok yasaya rağmen günümüzde bazı yasaların uygulanmadığını ve kadın çalışanların mağdur olduğu durumlar mevcuttur. Bunlardan bazıları şunlardır; doğum izni az kullanılması veya doğum sebebi ile işten çıkarılması, düşük ücretle ve sigortasız çalıştırılmaları, çalıştıkları kurumların kreş ve çocuk bakım evleri açmaması v.b.

Tezimizin ikinci bölümünde ise Diyanet İşleri Başkanlığın da din hizmeti sunan kadın çalışanlardan bahsedilmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı; İslam dininin inançları ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, Cumhuriyetin ilk kuruluşlarından olan Diyanet İşleri Başkanlığı o günlerden günümüze değin Türk halkına din görevlileri vasıtası ile din hizmetleri sunmaktadır. Tezimizin konusu olan Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmeti sunan kadınların görev tanımları bu bölümde verilmiştir.

Tezimizin ikinci bölümünde Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmeti sunan kadınlara uygulanan anket çalışmasının verileri çözümlenmiştir. Anket çalışmamızdan çıkan sonuçlar özetle şöyledir; çalışma hayatındaki kadın-erkek ayrımının daha çok kadınlara sunulan yükselme, ilerleme imkânlarının az olmasından ve yönetsel sorumlulukların kadınlara daha az verilmesinden kaynaklandığı görülmektedir. Çalışma hayatının anne ve eş rolüne etkisinin ise bir ölçüde çalışma hayatının kadının iyi bir anne ve eş olmasını engellediği şeklinde olmuştur. Grubumuzdaki kadınların eşlerinden çalışma hayatı konusunda ve ev işlerin de destek gördüğünü göstermiştir. Çalışma hayatına

katılma nedenlerinin ise sadece ekonomik kaygılar olmadığı, grubumuzun çalışma hayatına katılma nedenlerinin daha çok alınan eğitimi değerlendirme isteğinden ve din hizmetinin verdiği manevi hazdan kaynaklanmaktadır. Çalışma hayatından memnun oldukları yönler arasında ise işlerinin aile görev ve sorumlulukları ile çatışmamasını ve mesleğin maddi ve manevi tatmin sağlıyor olması sayılmıştır. Çalışma hayatından memnun olmadıkları yönler arasında ise; kurum içindeki amirlerinin tutumları ve yükselme imkânlarının azlığı sayılmıştır. Yapılan ikili görüşmeler sonucunda görülmüştür ki DİB teşkilatında din hizmeti sunan kadınlar amirleri ile ilişkilerinde daha demokratik, karşılıklı iletişimin sağlandığı ve fikirlerin bayan edilebildiği bir amir memur ilişkisini istemektedirler.

DİB teşkilatında din hizmeti sunan kadın personelin sayısının, etki ve faaliyet alanının arttırılması, kadın yöneticilerin sayıca fazlalaştırılması karar mekanizmalarında da kadınların olması gerekmektedir. Bu şekilde yapılacak düzenlemeler ile din hizmeti alanındaki faaliyetlerinin de olumlu etkileneceği düşünülmektedir. DİB teşkilatında din hizmeti sunan kadınların genel anlamda kadın çalışmasına yönelik düşünceleri ise şöyledir; kadın olarak çalışma hayatına katılmanın bazı güçlüklerinin olduğu kabul edilmiş bu güçlüklerden birini de din kimliğinin muhafazası oluşturmaktadır.

Din hizmeti sunan kadınların “kadın çalışması hakkındaki dini söylemler” ile ilgili düşüncelerini şöyle ifade edebiliriz: kadın çalışmasını yasaklayan dini söylemlerin varlığını kabul etmekle beraber bu söylemlerin dinin özünde yer almadığına inanmaktadırlar.

Kadınlar, toplumsal yaşama katılmak, aldığı eğitimi değerlendirmek veya boş zamanını değerlendirmek, ekonomik gelir elde etmek ve benzeri sebeplerle çalışma yaşamına katılmaktadır. Modern çağda ise çalışmak bir ihtiyaç için değil de kendisi olmazsa olmaz kabul edilip bu yönde psikolojik ve toplumsal baskılar oluşturulmaktadır. Modern çağda çalışmadan kastedilen ise mutlaka ücret karşılığı olan çalışmadır. Bu algılayış eğitilmiş olsun veya olmasın bir kadının evinde oturup ev işleri ile meşgul olup, çocukları ile uğraşmasını eleştirmektedir. Görülmektedir ki bu baskının sebebi bir tüketim toplumu oluşturup, toplumu kendi ekonomik emellerine alet etmeye çalışmaktır.

Modern çağda çalışan kadınların problemleri arasında; aile sorumlulukları ile iş yaşamının çatışması, iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımların olması, ev işlerinde ve



çocuk bakımında eşlerin yardımcı olmaması, dindar kimliği muhafaza etmede zorlanmaları gibi hususlar yer almaktadır.

Günümüzde kadınlar daha çok ekonomik sebepler ile çalışma hayatına katılmaktadırlar. Ekonomik şartların ağırlaşması çoğu kadının dışarıda ücret karşılığı çalışmasına sebep olmuştur. Bu durum da aile içinde bazı rollerin değişmesine sebep olmuştur. Çünkü eşlerin ikisi de çalışmaktadır ancak Türk toplumunda erkekler “ev işleri” ve çocuk bakımı konusunda eşlerine yeterince yardımcı olamamaktadır. Çalışan kadının annelik vazifesini ve ailesini ihmal etmemesi için devlet eli ile kurumsal tedbirler alınmalı birtakım düzenlemeler yapılmalıdır. Bunun yapılması gelecek toplum yapısını oluşturacak çocukların daha sağlıklı birer insan olarak yetişmelerini sağlayacaktır. Yapılacak düzenlemeler içerisinde şunlar sıralanabilir: Her iş yerinde çocukların bakılacağı kreşler açmak, annelere yarım zamanlı iş seçenekleri sunmak, çalışmayan annelere çocuk yardımı yapmak, hatta annelere yarım günlük işler için tam günlük ücret verilmesi yollarına başvurulabilir. Zira ailede kadının, iki taraflı çalışarak yıpranması ne erkeğe ne de gelecekte toplumun yeni fertleri olacak çocuklara dolayısı ile topluma mutluluk getirmeyecektir.

Kadınların çalışma yaşamında ne şekilde var olması gerektiğine etki eden faktörler e gelince bunlar arasında din, gelenek, kültür, eşlerin tutumu gibi birçok unsur yer almaktadır. Din bu faktörlerin en önemlilerindedir. Ancak bazı kesimler dinin kadın çalışmasına ve dolayısı ile özgürlüğüne engel olduğu söylemini gündeme getirmektedirler. Oysa dinin toplum üzerindeki etkisi başka faktörlere de bağlıdır. Bir toplumu daha çok kendi dinamikleri şekillendirmektedir. Türk toplumunda kadının olumsuzlanması şeklindeki anlayışın İslam dininden kaynaklanmadığı açıktır. Bu olumsuzlanma anlayışı sebepleri arasında “ataerkillik” anlayışının ve İslam dinin kaynakları arasında olmasa da, Hz. Peygamber devrinden sonra din adına yapılan yorumların dini kurallar gibi yansıtılmasının etkili olduğu anlaşılmaktadır.

İslam Dinin, çalışma hayatı da dâhil, kadın aleyhtarı söylemi olmamasına rağmen kadın aleyhtarlığı ile suçlanması geleneğin din üzerindeki etkisinden kaynaklanmaktadır. Çünkü “ataerkillik” geleneğe hâkim olmuş ve kadınlar için olan dini söylemin birçok konuda olduğu gibi kadın çalışması konusunda da tam ters bir şekilde algılanmasına sebep olmuştur. İslam tarihinde kadının etkin olarak toplumda yerini alamayışı ve bir

varlık gösterememesinin sebebi, İslam'ın kendi öğretisinin anlaşılıp yaşanamamasından kaynaklanmaktadır.

Bu gerçeklerin topluma anlatılması çerçevesinde ise din hizmetlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Toplumda, yanlış kadın algılarının arkasına dini yerleştirme çabalarının olması, din hizmetinde kadınların daha aktif ve etkin rol almaları gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde kadınlar dindar kimliklerini muhafaza ederek çalışma hayatına katılmak istemektedir. Din hizmeti alanında din görevlisi olarak çalışma imkânı bulabilmek dindar kadınlar için güzel bir fırsat olarak görülmektedir.

Cumhuriyetle beraber Diyanet İşleri Başkanlığının kurulması ile din hizmetleri kurumsallaşmıştır. Böylece kadınlar da hem İslam'ı en doğru kaynaklardan öğrenme fırsatı bulmuşlar hem de bu alanda resmi olarak çalışma imkânı bulmuşlardır. Toplumdaki kadınların dini açıdan eğitilmesinde, sosyalleşmesinde, bireysel problemlerinin çözümünde din hizmetleri içinde kadınlara yönelik faaliyetlerinin olması toplumun her kesiminde takdir edildiği ve desteklendiği görülmektedir. Bu hizmet ve desteklerin sunumu için Diyanet İşleri Başkanlığının son yıllar da din hizmeti sunan kadın personel sayısını arttırmaya yönelik girişimlerinin olduğu görülmektedir. Ancak yinede günümüz itibariyle kadın personel sayısı yetersiz kalmaktadır. Din hizmeti sunan kadınlar toplumun her kurumu ile ilişkili olmalı, kendisini ve dolayısı ile temsil ettiği dini topluma aktarmalıdır. Din hizmetlerinde kadın din görevlilerin sayısının artması ile toplumumuzda ki kadın vatandaşlara etkin bir din hizmeti sunma imkânına da kavuşulacaktır.

Yaptığımız bu çalışma, İslam'ın kadın çalışmasına bakışını yansıtması ve bu bağlamda DİB'de din hizmeti sunan kadınların ele alınması bağlamında özgün bir çalışma olup, bundan sonra bu konuda araştırma yapacaklara bir fikir vermesi açısından önemlidir. Bu çalışma göstermiştir ki din hizmeti alanında çalışan kadınlar üzerine daha fazla sosyolojik araştırmalar yapılmalıdır. Yapılacak bu çalışmalar hem bu alının toplum tarafından daha iyi anlaşılmasına hem de din hizmetlerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- ABADAN-UNAT, Nermin. (1982), “*Toplumsal Değişme ve Türk Kadını*”, Ekin Yayınları, Ankara
- AĞAOĞLU, Ahmet (1985), “*İslam’da Kadın*”, Birey ve Toplum Yay., Ankara
- AKTAŞ, Aliye Mavili (2008), “*İslam Kadın ve Toplum Panelleri*”, TDV Yay., Ankara
- AKTAŞ, Cihan ( 1991 ), “*Sistem İçinde Kadın*”, Beyan Yay., İstanbul
- ALTAN, Ömer Zühtü (1980), “*Kadın İşçiler ve Türkiye’de kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*”, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yay., Eskişehir
- ALTAN, Ömer Zühtü (2000), “*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*”, Anadolu Üniv. Yay., Eskişehir
- ALTINDAL, Aytunç (1991), “*Türkiye de Kadın*”, Anahtar Yay., İstanbul
- ALTINDAL, Meral (1994), “*Osmanlı’da Kadın*”, Altın Kitaplar Yay., İstanbul
- ANDAÇ, Faruk (2001), “*Sosyal Politika Açısından Türk İş Hukuku Uygulaması*”, Yargı Yay., Ankara
- ARABACI, Fazlı (2006), “*Türk Din Sosyolojisinin İmkan ve Sorunları*”, Platin Yay., Ankara
- ARAT, Necla (1986), “*Kadın Sorunu*”, Say Yay., İstanbul
- ARSLAN, Nurtaç 8 Mart Dünya Kadınlar Günü ve Türkiye ‘de Kadın Hakları ( [www.ihb.gov.tr](http://www.ihb.gov.tr). 20.04.2008 )
- ASLANTÜRK, Zeki (1999), “*Araştırma Metot ve Teknikleri*”, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yay., İstanbul
- AYDIN, M. Şevki ( 2008 ), “*Bir Din Eğitimi Kurumu Olarak Kur’an Kursu*”, DİB Yay., Ankara
- AYDIN, Mehmet Akif ve Diğerleri (2004), “*Güncel Dini Meseleler İstişare Toplantısı 1*”, TDV Yay., Ankara

- BAKIRCI, Kadriye “*Anayasa Önerisinde Çalışan Kadınların Sosyal Hakları*”  
(www.turkhukuk sitesi.com.tr 23.04.2008)
- BAYRAKTAR, Bayraklı (2000), “*Kadın, Sevgi ve Temel Haklar*”, İşaret Yay., İstanbul
- BEŞER, Faruk (2003), “*Kadın Çalışması ve Sosyal Güvenliği*”, Bilge Yay., İstanbul
- BEŞER, Faruk (2009), “*Kadın Çalışması ve Sosyal Güvenliği*”, Nun Yay., İstanbul
- BİLGİN, Beyza (2005), “*İslam’da Kadının Rolü Türkiye’de Kadın*”, Sinemis Yay.,  
Ankara
- BUYRUKÇU, Ramazan (1995), “*Din Görevlisinin Temsil Gücü*”, TDV Yay., Ankara
- ÇELİK, Nuri (1990), “*İş Hukuku Dersleri*”, 10. bsk., Beta Matbaası, İstanbul
- ÇİTÇİ, Oya (1982), “*Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*”, TODAİE  
Yay., Ankara
- DALGIN, Nihat (2007), *Gündemdeki Tartışmalı Dini Konular*, Ensar Neşriyat, İstanbul
- Diyanet İşleri Başkanlığı 2007 Yılı İstatistikleri
- Diyanet İşleri Başkanlığı İstatistikleri, (2008), DİB Yay., Ankara
- DOĞAN, Mehmet (1996), “*Büyük Türkçe Sözlük*”, İz Yay., İstanbul
- DOĞRAMACI, Emel (1989), “*Türkiye’de kadının Dünü ve Bugünü*”, Türkiye İş  
Bankası Yay., Ankara
- EKİN, Nusret (1994), *Endüstri İlişkileri*, Beta Yay., İstanbul
- Es-SIBAI, Mustafa (1993), “*Tarih Boyunca Kadın Haklarının Gelişimi ve Müslüman  
Kadının Hukuku*” Editör:
- GÜNGÖR, Zülfükar, “*İslam’da Kadın Hakları*”, Rehber Yay., Ankara
- FADLULLAH, Muhammed Hüseyin ( 2005 ), “*İslami Açıdan Kadın Sorunu*”, Ağaç  
Yay., İstanbul
- GIDDENS, Antony (2000), “*Sosyoloji*”, Ayraç Yay., Ankara

- GÖKALP, Ziya (1972), “*Türkçülüğün Esasları*”, MEB Yay., İstanbul
- GÜNAY, Ünver (2002), “*Din Sosyolojisi*”, İnsan Yay., İstanbul
- GÜNDOĞAN, Naci ve BİÇERLİ Mustafa (2009), *Çalışma Ekonomisi Anadolu Üniversitesi Yay.*, Eskişehir
- HATEMİ, Hüseyin (1995), “*İlahi Hikmette Kadın*”, İşaret Yay., İstanbul
- [http:// www.diyamet.gov.tr/mevzuat/20.05.2008](http://www.diyamet.gov.tr/mevzuat/20.05.2008)
- <http://www.basbakanlik.gov.tr.23.04.2008>
- <http://www.bygm.gov.tr.23.04.2008>
- <http://www.dicle.edu.tr/personel/mevzuat/tebliğler.23.04.2008>
- <http://www.ksgm.gov.tr.23.04.2008>
- <http://www.tisk.org.tr.23.04.2008>
- İŞİ, İsmail (1999), “*Kuruluşundan Günümüze Diyanet işleri Başkanlığı*” (1924-1997 ), TDV Yay., Ankara
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem (2004), “*Yeni İnsan ve İnsanla*”r, Evrim Yay., İstanbul
- KAPIZ, Serap. Yeni İş Kanunu ve Kadın İşgücü  
([www.turkhukuk sitesi.com.tr.23.04.2008](http://www.turkhukuk sitesi.com.tr.23.04.2008))
- KARACA, Hüseyin (2008), “*Diyanet aylık dergisi*”, Ekim, sayı:214
- KARAGÖZ, İsmail (2007), “*Dini Kavramlar Sözlüğü*”, DİB Yay., Ankara
- KARAGÖZ, İsmail (2007), “*Kürsüden Öğütler*”, DİB Yay., Ankara
- KARAMAN, Fikret (2007 ), “*Sünnetin Işığında Tebliğ ve Davet*”, DİB Yay., Ankara
- KARAMAN, Hayrettin (1991), “*İslami Araştırmalar Dergisi*”, Ekim, sayı: 4
- KAVUNCU, Mualla (2004), *Güncel Dini Meseleler İstişare Toplantısı\_1*, TDV Yay., Ankara
- KOCA, Ferhat (2008), “*Diyanet aylık dergisi*”, Ekim, sayı:214

- KOCA, Kadriye (1998), *Osmanlı'da Kadın ve İktisat*, Beyan Yay., İstanbul
- KONEVİ, Muhammed (2004), "*İlmihal*", Reyhani Yay., İstanbul
- KÖKEN, Hayrullah (2006), "*Din Hizmetlerinde Yöntem ve Verimlilik*", DİB Yay., Ankara
- KÖKSAL, Fatma ( 2003 ), "*Diyanet aylık dergisi*", Haziran, sayı:150
- KUR'AN-I KERİM MEALİ, Diyanet İşleri Başkanlığı Meali
- KÜÇÜKÖNER, Ünzile "*Türkiye'de Kadın Hakları Mevzuatı*"  
([www.turkhukuksitesi.com.tr](http://www.turkhukuksitesi.com.tr) 23.04.2008)
- KÜÇÜKVAR, Tuğba (2009), "*Diyanet aylık dergisi*", Temmuz, sayı:223, s.48
- MUHSİN, Amine Vedud (2000), "*Kur'an ve Kadın*", İz Yay., İstanbul
- MUTÇALI, Serdar (1995), "*Arapça Sözlük*", Dağarcık Yay., İstanbul
- OKUMUŞ, Ejder (2008), "*Diyanet aylık dergisi*", Mart, sayı:207, s.9
- ÖZKALP, Enver (1998), "*Sosyolojiye Giriş*", Anadolu Üniv. Yay., Eskişehir
- SAVAŞ, Rıza (1994), "*Bütün Yönleri İle Asr-ı Saadette İslam*", Beyan Yay., İstanbul
- SELÇUK, Mualla (1999), "*Din Hizmetlerinde İletişim ve Halkla İlişkiler*", Anadolu Üniv. Yay., Eskişehir
- SELVİ, Dilaver (2007), "*Delil ve Örnekleri İle Kadın ve Aile ilmihali*", Semerkant Yay., İstanbul
- SEZEN, Yümni (1994), "*İslam Sosyolojisine Giriş*", Turan Kültür Vakfı Yay., İstanbul
- SEZEN, Yümni (2002), "*Çağdaşlaşma, Yabancılaşma ve Kimlik*", Rağbet Yay., İstanbul
- TARHAN, Nevzat ( 2009), "*Kadın Psikolojisi*", Nesil Yay., İstanbul
- TAŞ, Kemalettin (2002), "*Türk Halkının Gözü İle Diyanet*", İz Yay., İstanbul

- TDV Kadın Kolları Konferans ve Panelleri \_1996-1997 \_ . ( 2005 ), İslam'ın Işığında Kadın, TDV Yay., Ankara
- TEKYILDIZ, Altan ve ÖZPİRİNÇLİ Bahattin (1975), “*Din ve Kadın*”, Akademi Matbaası, Ankara
- TUKSAL, Hidayet Şevkatli (2001), “*Kadın Karşıtı Söylemin İslam Geleneğindeki İzdüşümleri*”, Kitabiyat Yay., Ankara
- TUKSAL, Hidayet Şevkatli (2008), “*İslam Toplum ve Kadın Panelleri*”, TDV Yay., Ankara
- Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi ( 2001 ), 24.cilt, İstanbul
- YANKIN, F. Bilal. (1989), “*Çalışma Hayatında Kadınlar ve Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*”, İ.Ü Sosyal Bilimler Enst. Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Basılmamış Y. Lisans Tezi
- Yapıcı, Asım (2008), “*Diyanet aylık dergisi*”, Mart, sayı:207, s.20
- YENEN, Halide (2009), “*Diyanet aylık dergisi*”, Eylül, sayı:225
- YÜCEL, İrfan. (1994), “*Diyanet Aylık Dergisi*”, Mayıs 1994

## EKLER

### EK1: Anket Formu

Sayın Din Görevlisi;

“Diyanet İşleri Başkanlığında Din Hizmeti Sunan Kadınlar” konulu bir araştırma yürütmekteyim. Aşağıdaki anket konu ile ilgili sizlerin düşüncelerini belirlemeyi hedeflemektedir. Bu araştırma sonuçları yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Lütfen size uygun seçenekleri (x) işareti ile doldurunuz, seçenekler görüşünüze uygun gelmiyorsa “başka” seçeneğini işaretleyerek görüşünüzü yazınız. Yardım ve katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz.

SAÜ.  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Y.Lisans Öğrencisi  
Sebil Sultan PAK

### İstatistik Sorular

1) Ünvanınız?

A() Müftü Yardımcısı B() Uzman C() Vaize D() Kur'an Kursu Öğreticisi E()  
Başka.....

2) Yaş grubunuz nedir?

A() 20-30 arası B() 31-40 arası C() 41-50 arası D() 50 ve yukarı

3) Eğitim Durumunuz?

A() İlkokul B() Orta okul D() İmam\_Hatip Lisesi  
C() Dini Yüksek Öğrenim E() Lisans Üstü

4) Meslekteki kıdeminiz?

A() 5 yıldan az B() 6-10 C() 11-20 D() 21 ve üzeri

5) Görev yerinizin bulunduğu yerleşim merkezi

A() İl merkezi B() İlçe C() Köy

6) Medeni durumunuz?

A() Bekar B() Evli C() Boşanmış D() Eşi ölmüş D() Başka.....

7) Kaç çocuğunuz var?

A() Bir B() İki C() Üç D() Üçten fazla

8) Türkiye’de kadın hakları açısından çalışma hayatında kadının konumunu nasıl buluyorsunuz?

A() Eşitsizlik söz konusu B() Yasalardan gelen eşitsizlik var C() Eşitsizlik yok  
D() Kazanılmış haklar kadınlar tarafından kullanılmıyor, kadınlar bu konuda bilinçsiz

9) Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız; sizce, nedeni, aşağıdakilerden hangileridir. En önemli üç tanesini işaretleyiniz.

A() Erkeklerin fiziksel olarak kadınlardan güçlü olmaları  
B() Toplumdaki gelenek ve göreneklerin erkekleri üstün sayması  
C() Dinin erkekleri üstün sayması  
D() Erkeklerle yasalarla daha fazla hak tanınması  
E() Erkeğin aile geçimini sağlayan kişi olarak kabul edilmesi ve geçim araçlarının sahibi olması  
F() Eğitim gibi yetişme ve gelişme olanaklarının öncelikle erkeklere tanınması  
G() Başka.....



- 10) Aşağıdaki görüşlerden hangisine katılırsınız?  
Çalışma hayatı kadının;  
A() İyi bir anne ve eş olmasını önler  
B() İyi bir anne ve eş olmasını önlemez  
C() İyi bir anne ve eş olmasını bir ölçüde önler
- 11) Eşinizin, sizin çalışmanıza karşı tutumu nasıldır?  
A() Çalışmamı istiyor ve destek de oluyor.  
B() Çalışmamı istemiyor, ancak zorunluluktan dolayı kabulleniyor.  
C() Bu konuda bana karışmaz, destekte olmaz
- 12) Varsa çocuklarınızın sizin çalışmanıza karşı tutumları nasıl?  
A() Çalışmamı istiyor ve destek de oluyor.  
B() Çalışmamı istemiyor, ancak zorunluluktan dolayı kabulleniyor.  
C() Bu konuda bana karışmaz, destekte olmaz
- 13) Evdeki bütün işleri siz mi yapıyorsunuz?  
A() Evet B() Hayır, yardım ediyorlar
- 14) Çalışma yaşamı ile aile yaşamının bir arada yürütülmesi sizin için sorun oluyor mu?  
A() Evet B() Hayır C() Bazen
- 15) Ekonomik açıdan en önemli çalışma nedeniniz nedir? Aşağıdakilerden birini işaretleyiniz.  
A() Aile geçimine katkıda bulunmak B() Kişisel gelir sahibi olmak  
C() Aile geçindirmek ya da geçinmek D() Başka.....
- 16) Toplumsal açıdan en önemli çalışma nedeniniz nedir? Aşağıdakilerden birini işaretleyiniz.  
A() Alınan eğitimi değerlendirme isteği  
B() Bir meslek edinme isteği  
C() Bağımsız bir kişiliğe kavuşma isteği  
D() Dini ve manevi açıdan topluma faydalı olmak  
E() Çalışmanın verdiği manevi tatmini yaşama isteği  
F() Başka.....
- 17) Ekonomik bir zorunluluğunuz olmasa da çalışmayı düşünür müsünüz?  
A() Evet B() Hayır
- 18) Çalışma yaşamında kadın\_erkek ayrımı yapıldığını düşünüyorsanız, aşağıda sayılan konuların hangilerinde ayrım yapılmaktadır işaretleyiniz?  
A() İşe almada B() Yükselme ve ilerleme olanaklarının sağlanmasında  
C() Yönetimsel sorumluluk verilmesinde D() Başka.....
- 19) Çalışma yaşamından memnunsanız ya da memnun olduğunuz yönler var ise bunun en önemli üç nedenini  
İşaretleyiniz.  
A() Bir gelir elde etme imkanını sunması. B() Mesleğimin manevi yönden tatmin edici olması  
C() Yükselme ve ilerleme imkanının olması D() Aile görev ve sorumlulukları ile çatışmaması  
E() Yaptığım işin aldığım eğitime uygun olması. F()  
Başka.....

20) Çalışma yaşamından memnun değilseniz ya da memnun olmadığınız yönler var ise bunun en önemli üç

nedeni aşağıdakiler arasında işaretleyiniz

A() Çalışma yaşamı aile görev ve sorumlulukları ile çatışıyor

B() Yükselme imkanları az

C() Amirlerimizin tutumları

D() Yaptığım iş gördüğüm eğitime uygun değil

E() Bir kadın için çalışma yaşamı yorucu

F() Ücret yeterli değil

G() Başka.....

21) Din görevliliği mesleğini seçmenizdeki en önemli sebep aşağıdakilerden hangisidir?

A() Aile ve çevremizin yönlendirmesi

D() Dinsel hissiyatımdan dolayı

B() Eğitimime uygun olması

E() Daha iyi bir iş bulamama

C() Toplumdaki saygınlığı

F() İyi bir kazanç sağlaması

22) Hangi sendikaya üyesiniz?

A() Diyanet-Sen

B() Türk Diyanet Vakıf-Sen

C() Diva-Sen

D() Sendikaya üye

değilim

**Din hizmeti sunan kadın çalışanlar olarak aşağıdaki konular hakkındaki görüşlerinizi ilgili kısmı işaretleyerek belirtiniz.**

Yargılar	Görüşler				
	Katlıyorum	Kısmen Katlıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum
23) DİB teşkilatında din hizmetlerinin verimliliği açısından din hizmeti sunan kadın personel sayısı artırılmalıdır.					
24) DİB merkez ve taşra teşkilatların da kadın yöneticilerin sayısı artırılmalıdır.					
25) DİB teşkilatında kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında sayıca az olmalarının sebebi kadınların bu görevleri talep etmemesidir.					
26) DİB teşkilatında kadın yöneticilerin yeterli düzeyde olmayışı din hizmeti sunan kadınların performanslarını olumsuz etkilemektedir.					
27) Din hizmetlerinde kadın personelin etkisi ve faaliyet alanları genişletilmelidir.					
28) DİB de din hizmeti sunan kadınların görevde yükselme ve terfi etmesi kurum tarafından teşvik edilmektedir.					
29) DİB de din hizmeti sunan kadınların görevde yükselme ve terfi etmesi kişisel çabasına bağlıdır.					
30) DİB teşkilatı içinde kadın görevliler üst kademelere yükselebilmek için yeterli eğitime sahip değildir.					
31) DİB teşkilatı içinde üst kademelerde kadın görevlilerin olmayışı çalışan kadın üzerindeki geleneksel yargı ve ataerkil tutumlardan kaynaklanmaktadır.					

32) Dindar kimliğini muhafaza ederek çalışma hayatına katılmak kadınlar için problem olmaktadır					
33) Din Hizmeti alanında çalışmak dindar kimliğimizi daha iyi korumamıza yardımcı olmaktadır.					
34) İslam dini ilk andan itibaren kadını toplum hayatında aktif bir konumda kabul etmiştir.					
35) Kadınların çalışma hayatında yer almaması gerektiğini söyleyen dini söylemler vardır.					
36) Kadınların çalışma hayatında yer almaması gerektiğini söyleyen dini söylemler, Dinin özünde olmayıp ataerkil ve geleneksel yorumların bir sonucudur.					
37) Din hizmeti sunmak bir kadın için zordur.					
38) İşimiz karşılığında aldığımız ücret yeterlidir.					
39) Ev işleri, iş performansımı olumsuz etkilemektedir.					
40) DİB teşkilatında Çalışan kadınlar kurumun gelişimi için yeterince çaba sarf etmektedir.					
41) DİB'in mevcut din hizmeti faaliyetleri ile kadın vatandaşlarımıza yeterli din hizmeti sunulabilmektedir.					
42) Çalışan kadınlar arasında mesleki gelişim için yeterince işbirliği vardır.					
43) Üyesi olduğum sendika haklarımı savunmada yeterlidir.					
44)Din Hizmeti sunan asil ve sözleşmeli personelin özlük haklarında iyileştirme yapılmalıdır.					

## EK 2: Yıllara Göre Din Hizmeti Sunan Bayan Personel Sayısı

### DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (1997 YILI)

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		TOPLAM
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İst.İlm.)				7	28	134	169
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim							
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim					1	1	2
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2		84	86
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						7	7
İki Yıllık Yüksek Öğrenim				2		600	602
İki Yıllık Dini Yüksek Okul						38	38
İmam-Hatip Lisesi						1677	1677
Lise ve Dengi Okul						31	31
Ortaokul ve Dengi Okul						227	227
İlkokul						43	43
<b>TOPLAM</b>				<b>11</b>	<b>29</b>	<b>2842</b>	<b>2882</b>

### DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (1998 YILI)

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		TOPLAM
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İst.İlm.)				8	27	118	153
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim						1	1
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim						1	1
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2		65	67
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						20	20
İki Yıllık Yüksek Öğrenim				1		672	673
İki Yıllık Dini Yüksek Okul						29	29
İmam-Hatip Lisesi					2	1560	1562
Lise ve Dengi Okul						28	28
Ortaokul ve Dengi Okul						219	219
İlkokul						54	54
<b>TOPLAM</b>				<b>11</b>	<b>29</b>	<b>2767</b>	<b>2807</b>

**DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (1999 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		TOPLAM
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İsl.İlm.)				18	27	161	206
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim							
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim						1	1
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2	1	76	79
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						4	4
İki Yıllık Yüksek Öğrenim				2		743	745
İki Yıllık Dini Yüksek Okul						41	41
İmam-Hatip Lisesi						1407	1407
Lise ve Dengi Okul						49	49
Ortaokul ve Dengi Okul						177	177
İlkokul						44	44
<b>TOPLAM</b>				<b>22</b>	<b>28</b>	<b>2703</b>	<b>2753</b>

**DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (2000 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		TOPLAM
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İsl.İlm.)				39	31	149	219
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim							
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim						2	2
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2		52	54
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						3	3
İki Yıllık Yüksek Öğrenim						804	804
İki Yıllık Dini Yüksek Okul				3		28	31
İmam-Hatip Lisesi						1308	1308
Lise ve Dengi Okul						113	113
Ortaokul ve Dengi Okul						129	129
İlkokul						19	19
<b>TOPLAM</b>				<b>44</b>	<b>31</b>	<b>2607</b>	<b>2682</b>

**DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (2001 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	TOPLAM
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İst.İlm.)				41	53	134	228
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim						1	1
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim						2	2
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2		68	70
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						3	3
İki Yıllık Yüksek Öğrenim					1	853	854
İki Yıllık Dini Yüksek Okul				4	1	198	203
İmam-Hatip Lisesi					2	1083	1085
Lise ve Dengi Okul						75	75
Ortaokul ve Dengi Okul						87	87
İlkokul						11	11
<b>TOPLAM</b>				<b>47</b>	<b>57</b>	<b>2515</b>	<b>2619</b>

**DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (2002 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	TOPLAM
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İst.İlm.)	1			42	71	168	282
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim							
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim					1	1	2
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2		151	153
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						20	20
İki Yıllık Yüksek Öğrenim					1	766	767
İki Yıllık Dini Yüksek Okul				3		59	62
İmam-Hatip Lisesi					2	1160	1162
Lise ve Dengi Okul					1	45	46
Ortaokul ve Dengi Okul					1	67	68
İlkokul					1	17	18
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>			<b>47</b>	<b>78</b>	<b>2454</b>	<b>2580</b>

**DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (2003 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		TOPLAM
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müfütü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İst.İlm.)	1			45	70	147	263
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim							
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim					1	3	4
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2		49	51
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						81	81
İki Yıllık Yüksek Öğrenim				2	5	738	745
İki Yıllık Dini Yüksek Okul						89	89
İmam-Hatip Lisesi						1129	1129
Lise ve Dengi Okul						59	59
Ortaokul ve Dengi Okul						67	67
İlkokul						12	12
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>			<b>49</b>	<b>76</b>	<b>2374</b>	<b>2500</b>

**DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (2004 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		TOPLAM
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müfütü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İst.İlm.)	1			51	176	174	402
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim						2	2
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim				2		9	11
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim					2	83	85
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim				2			2
İki Yıllık Yüksek Öğrenim					2	852	854
İki Yıllık Dini Yüksek Okul						127	127
İmam-Hatip Lisesi					1	1035	1036
Lise ve Dengi Okul						38	38
Ortaokul ve Dengi Okul						47	47
İlkokul						9	9
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>			<b>55</b>	<b>181</b>	<b>2376</b>	<b>2613</b>

**DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (2005 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	TOPLAM
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İsl.İlm.)	1	3	1	46	199	338	588
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim							
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim						4	4
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2	9	87	98
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						22	22
İki Yıllık Yüksek Öğrenim				4		840	844
İki Yıllık Dini Yüksek Okul						142	142
İmam-Hatip Lisesi						1073	1073
Lise ve Dengi Okul						40	40
Ortaokul ve Dengi Okul						56	56
İlkokul						8	8
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>208</b>	<b>2610</b>	<b>2875</b>

**DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA ÇALIŞAN BAYAN PERSONEL SAYILARI (2006 YILI)**

Mezun Oldukları Okullar	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı				Din Hizmetleri Sınıfı		
	Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	Müftü Yardımcıları	Kur'an Kursu Müdürü	Eğitim ve Din Hizmetleri Uzmanı	Vaiz	Kur'an Kursu Öğreticisi	TOPLAM
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak.YİE.İsl.İlm.)	1	5	1	46	217	361	631
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim						3	3
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim					1	8	9
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim				2	9	108	119
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim						2	2
İki Yıllık Yüksek Öğrenim				4		922	926
İki Yıllık Dini Yüksek Okul						216	216
İmam-Hatip Lisesi						1014	1014
Lise ve Dengi Okul						32	32
Ortaokul ve Dengi Okul						45	45
İlkokul						8	8
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>227</b>	<b>2719</b>	<b>3005</b>



### EK 3: DİB’de Din Hizmeti Sunan Bayan Personelin Unvanları



T.C.  
BAŞBAKANLIK  
Diyanet İşleri Başkanlığı

Sayı : B.02.1.DİB.0.71.00.01/901-01-  
Konu : Talebiniz

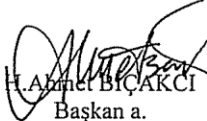
20.04.2007\* 2603

Sayın : Sebil Sultan CİRİT  
Sinan Yetkin Cad. Sk.10/7  
Dikmen/ANKARA

İlgi : 19.04.2007 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçe üzerine, Başkanlığımız merkez ve taşra teşkilatında din hizmetleri sunan bayanların unvanları itibariyle sayıları aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerini rica ederim.

  
H. Ahmet BİÇAKCI  
Başkan a.  
Atama I Şubesi Müdürü

<u>UNVANI :</u>	<u>SAYISI:</u>
Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi	1
İl Müftü Yardımcısı	5
Kur’an Kursu Müdürü	1
Vaiz	234
Din Hizmetleri Uzmanı	62
Mütercim	1
Kur’an Kursu Öğreticisi	2716
Genel Toplam	3020

Eskişehir Yolu 9.Km. Çankaya Ankara  
Telefon : (0312) 295 7791 Faks : (0312) 285 96 21  
e-posta: atamal@diyanet.gov.tr.

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat: Mustafa GÜNAY Şef

UNTD-Hava-Satış Cevapları/95

## ÖZGEÇMİŞ

Adım Sebil Sultan Pak; 1982 İzmit doğumlu olup, aslen Trabzon ili Şalpazarı İlçesine mensubum. İlköğrenimimi İbrikdere Köyü ilkokulunda tamamladıktan sonra lise ikiye kadar İzmit imam Hatip Lisesine devam ettim. 1999 depremi sonrası Trabzon İmam Hatip Lisesin de öğrenimime devam ederek bu okuldan 2000 yılında mezun oldum. 2005 yılın da ise Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinden mezun olup, aynı yıl Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsün de Din sosyolojisi alanında yüksek lisans çalışmalarına başladım. Kocaeli Müftülüğün de Kur'an Kursu Öğreticiliği yapmaktayım, evli ve bir kız çocuğu annesiyim.