

e-ISSN: 2651-3595

kalemname

Kırıkkale Üniversitesi
İslami İlimler Fakültesi Dergisi

7/14

ARALIK 2022

DergiPark
AKADEMİK

SÖBIAD

INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL

SIS
Scientific Indexing Services

EBSCOhost

**Academic
Resource
Index**
ResearchBib

e-ISSN: 2651-3595

Kırıkkale Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi

Sayı/No:14

Aralık/December 2022

Dergi Eski Adı: Kırıkkale İslami İlimler Fakültesi Dergisi (KİİFAD)

(Eski ad altında yayımlanan sayılar: 2016, Cilt:1 Sayı:1-2; 2017, Cilt:2 Sayı:3-4; 2018, Cilt:3 Sayı:5)

Eski e-ISSN: 2547-9504

Previous Title: The Journal of Kırıkkale Islamic Sciences Faculty

(Year Range of Publication with Former Title: 2016-2018 Vol:1, No:1-Vol: 3, No:5)

Former e-ISSN: 2547-9504

Kapsam: Dinî Araştırmalar-Sosyal Bilimler

Scope: Religious Studies-Social Sciences

Periyot: Yılda 2 Sayı (Haziran & Aralık)

Period: Biannually (June& December)

Yayın Dili: Türkçe, İngilizce, Arapça, Almanca.

Publication Language: Turkish, English, Arabic, German.

Kalemlname, yılda iki sayı yayımlanan uluslararası bilimsel hakemli bir dergidir.

Kalemlname is an international peer-reviewed academic journal published twice a year.

Makaleler; İngilizce-Türkçe başlık, öz (en az 150 kelime), anahtar kelimeler (en az 5 kavram), İngilizce özet (en az 250 kelime) ve İSNAD atıf sistemine uygun olarak hazırlanan kaynakça içerir.

Articles contain an English-Turkish title, an abstract (at least 150 words), keywords (at least 5 concepts), a summary (at least 250 words), and a bibliography prepared with the ISNAD.

KADIN DİN GÖREVLİLERİNİN KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARI: KIRIKKALE İL MÜFTÜLÜĞÜ ÖRNEĞİ*

Hidayet TUKSAL

Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi

Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü

Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Sosyolojisi Bilim Dalı

Assistant Professor, Kırıkkale University Faculty of Islamic Sciences

Department of Philosophy and Religious Studies

Kırıkkale, Turkey.

htuksal@gmail.com

orcid.org/0000-0002-4864-2032

Züleyha Meryem CAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü

Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Sosyolojisi Bilim Dalı

Postgraduate Student, Kırıkkale University Institute of Social Sciences

Department of Philosophy and Religious Studies

Kırıkkale, Turkey.

meryem_can@outlook.com

orcid.org/0000-0002-4521-7938

Öz:

Kuruluşundan itibaren uzun bir süre erkeklerin hâkim olduğu bir kurum olan Diyanet İşleri Başkanlığının kadınlara yönelik yaklaşım ve politikalarında son 20 yılda büyük bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Bu dönüşüm sonucunda kadınlara yönelik hizmetler önemli oranda artar ve çeşitlenirken, bu hizmetleri gerçekleştiren kadın din görevlilerinin istihdamında da büyük artışlar yaşanmıştır. Bu gelişmelerle birlikte, kadın görevlilerin çeşitli kademelerde yönetici konumuna gelmeye başladığı, her ile bir kadın müftü yardımcının atanmasının hedeflendiği ve ilk defa bir kadın akademisyenin DİB Başkan Yardımcısı makamına atandığı görülmüştür. İşte bu gelişmeler ışığında Kırıkkale İl Müftülüğüne bağlı olarak çalışan Kur'an kursu öğreticileri kapsamında yürütülen bir araştırmayla kadın Kur'an kursu öğreticilerinin bu değişim politikalarına karşı görüş ve tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Makalede kadın Kur'an kursu öğreticilerinin bu görüş ve tutumları ele alınmış; geleneksel/dinsel yaklaşımların yanı sıra, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları açısından da analiz edilmiştir.

* Bu makale Dr. Öğr. Üyesi Hidayet Tuksal'ın danışmanlığında hazırlanan "Kırıkkale İl Müftülüğünde Çalışan Kur'an Kursu Öğreticilerinin Diyanet İşleri Başkanlığının Değişen Kadın Politikalarına Yönelik Görüş ve Tutumları" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Din Sosyolojisi, Kırıkkale, Diyanet İşleri Başkanlığı, Kadın Politikaları, Kur'an Kursu Öğreticileri, Toplumsal Cinsiyet.

ATTITUDES of FEMALE RELIGIOUS OFFICIALS TOWARDS FEMALE ADMINISTRATORS: THE CASE of KIRIKKALE PROVINCIAL MUFTI

Abstract:

In the last 20 years, there has been a significant transformation in the approach and policies of the Presidency of Religious Affairs, which has been a male-dominated institution for a long time since its establishment. As a result of this transformation, while services for women have increased and diversified significantly, there has been a great increase in the employment of female religious officials who perform these services. Along with these developments, it has been observed that female officials have started to become managers at various levels, it is aimed to appoint a female deputy mufti in each province, and for the first time a female academician has been appointed to the position of vice-president of the DIB. In the light of these developments, it has been tried to determine the opinions and attitudes of female Qur'an course teachers towards these change policies with research carried out within the scope of the Qur'an course instructors working under the Kırıkkale Provincial Mufti. In the article, these views and attitudes of female Qur'an course teachers are discussed; In addition to traditional/religious approaches, it has also been analyzed in terms of gender stereotypes.

Keywords: Sociology of Religion, Kırıkkale, Presidency of Religious Affairs, Women's Policies, Qur'an Course Instructors, Gender.

GİRİŞ

Faaliyet sahası ve yetki alanları, siyasetlere göre değişen Diyanet İşleri Başkanlığı, gittikçe daha geniş bir yetki alanına doğru ilerlemiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı 2010 yılında, Başbakanlığa bağlı bir müsteşarlık olarak tanımlanarak daha bağımsız ve yüksek bir kurum hâline gelmiştir. Yurt Dışı Teşkilatının düzenlenmesi ile uluslararası alana çıkılmış, diğer kamu kurumlarıyla ortak faaliyetler yürütülerek cezaevleri, hastaneler, çocuk evleri, kadın sığınma evleri, gibi alanlarda hizmet vermeye başlanmıştır. Radyo ve televizyon kanallarının kurulmasına izin verilmiş, böylece cami ve Kur'an kursu ekseninden çıkılarak sosyal hayatın

pek çok alanına girilmiştir.¹ 2018 yılında ise Cumhurbaşkanlığı yönetim sistemine geçilmesiyle Diyanet İşleri Başkanlığı da Cumhurbaşkanlığına bağlanmıştır.²

Günümüzde geniş bir yetki sahasına ulaşan Diyanet, bu hizmet sahasında cinsiyet, yaş gibi ayrımlar yapmadan talep eden bütün vatandaşlara yönelik hizmetler sunmakla yükümlüdür. Nitekim camiler, yetişkinlere ve çocuklara yönelik Kur'an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları ve daha birçok koldan din hizmeti sunan Diyanet'in muhatap olduğu kesim içerisinde kadınlar büyük yer tutmaktadır. Bu nedenle hem kadınlara yönelik hizmetlerin artması hem de kadın din görevlilerinin rehberlik ihtiyacının daha sağlıklı bir şekilde karşılanabilmesi açısından yönetim kadrolarında kadın personelin de yer alması büyük önem arz etmektedir.

1. Diyanet'in Cinsiyet Politikalarıyla İlgili Çalışmalar

Diyanet ile ilgili pek çok çalışma yapılmış olsa da Diyanet'in gerek kadınlara yönelik hizmetlerini gerek kadın istihdamı konusundaki tutumunu ele alan fazla çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu alanda yapılan önemli çalışmalardan biri Sancar'ın editörlüğünü yaptığı *Din Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması* raporudur. Rapor ile Türkiye'de din ve inanç özgürlüğü ekseninde, kadınların din hizmetlerine ulaşımı toplumsal cinsiyet eşitliği açısından incelenmiştir. Bu bağlamda Diyanet'in hem kadınlara yönelik hizmetleri hem kadın istihdamı hakkında istatistiksel veriler sunulmuştur.³ Alanda yapılan bir diğer çalışma Sebil Sultan Pak tarafından hazırlanan *Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu (Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği)* isimli yüksek lisans çalışmasıdır. Pak, tezinde Diyanet'te istihdam edilen kadın personelin çalışma hayatlarındaki problemleri ele alarak toplumsal cinsiyet algılarının kadın din görevlilerinin çalışma yaşamlarına etkisini ortaya koymuştur.⁴ Din görevlilerinin toplumsal cinsiyet tutumlarını inceleyen bir diğer çalışma ise Gülşah Tam tarafından hazırlanan *Diyanet Çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Tutumları* isimli yüksek lisans çalışmasıdır. Tam, 108

¹ D.İ.B. Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, *Resmî Gazete*, 13.07.2010, 27640 (13 Temmuz 2010), 6002. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/07/20100713-2.html>

² Diyanet İşleri Başkanlığı Kurumsal Tarihçe, (Erişim 1 Eylül 2022). <https://www.diyamet.gov.tr/TR/Kurumsal/Detay//1/diyamet-isleri-baskanligi-kurulus-ve-tarihcesi>

³ Mine Yıldırım vd. *Din Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, ed. Serpil Sancar, (Ankara: CEİD Yayınları, 2018).

⁴ Sebil Sultan Pak, *Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu (Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği)*, (Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010).

Diyanet görevlisine yönelik anket tekniğiyle yaptığı çalışmasında Diyanet çalışanlarının toplumsal cinsiyet tutumlarını ölçmeyi amaçlamıştır.⁵

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın din hizmetleri alanındaki yeri ve konumu düşünüldüğünde, daha pek çok çalışmaya ihtiyaç olduğu aşikardır. Özellikle Diyanet'in tarihsel süreci boyunca kadınlar konusunda geçirmiş olduğu değişimi, kadın çalışanların görünür olma serüvenini ve kadın yöneticileri ele alan çalışmalara daha çok ihtiyaç vardır. Çalışmamız bu ihtiyaca binaen ortaya çıkmıştır ve Kırıkkale İl Müftülüğü ekseninde değişen politikaların izini sürmeyi ve etkilerini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

1.2. Dinle ilişkisi Bağlamında Ataerki ve Toplumsal Cinsiyet

Diyanet İşleri Başkanlığının kadınlar konusunda benimsemiş olduğu politikaları ele almadan önce konuyla yakından alakalı iki kavram olan toplumsal cinsiyet ve ataerki kavramlarını ele almak gerekmektedir. İki cins arasında anatomik ve fiziksel özelliklere odaklanan cinsiyet kavramının aksine toplumsal cinsiyet (gender) kavramı kültür, gelenek, din eğitim gibi sosyal unsurlarla şekillenen bir olgudur.⁶ 1970'li yıllarla birlikte literatüre giren toplumsal cinsiyet kavramını Beauvoir'in "Kadın doğulmaz, kadın olunur." ifadesiyle özetlemek mümkündür.⁷

Biyolojik cinsiyetin geçirmiş olduğu çeşitli sosyolojik ve psikolojik süreçler sonucunda oluşan toplumsal cinsiyet, kadınlara ve erkeklere yüklenen görev, sorumluluk, statü ve rolleri ifade eden bir kavramsallaştırmadır. Sosyal bilimlerde, kültürden kültüre farklılık arz eden toplumsal cinsiyet rolleri dinle ilişkisi bağlamında gelenek ve modernite gerilimi üzerinden ele alınmaktadır. Pek çok sosyo-kültürel etmenin şekillendirdiği kadın ve erkek rol dağılımları, ataerkillik kavramını ve çoğunlukla kadınlar aleyhine sonuçlanan eşitsizlik problemlerini gün yüzüne çıkarmaktadır.

"Babanın hâkimiyeti" olarak tanımlanan ataerki ise ailenin en büyük erkek üyesinin otoritesiyle yönetilen toplumsal oluşumu ifade etmektedir.⁸ Toplumsal iş bölümü ile yakından

⁵ Gülşah Tam, *Diyanet Çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Tutumları*, (Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020).

⁶ Zehra Y. Dökmen, *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, (İstanbul: Remzi Kitapevi, 2010), 20.

⁷ Mehmet Tayfun Amman, "Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet: Sosyal, Bilimsel Yaklaşımlar", *Dini ve Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet II*, (İstanbul: Ensar Neşriyat, 2012), 2/16, 13-56.

⁸ Gordon Marshall, *Sosyoloji Sözlüğü*, çev. Osman Akinhay & Derya Kömürcü (Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2005), 47.

alakalı olan ataerki kavramı bazı feminist düşünörlere göre kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin temel sebebini oluşturmaktadır.⁹

Költür ve gelenek gibi toplumsal unsurlar ve ataerki sistem ile şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri, din ile desteklendiğinde kutsal ve değışmez bir özellik kazanmaktadır. Bu durumda ise din olgusu, kadına ve aileye bakışı ve toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen düşünce ve uygulamaları belirleyen en etkili unsurlardan biri hâline gelmektedir.¹⁰

1.3. Araştırmanın Amaç ve Yöntemi

Araştırmanın dayanağını oluşturan tezde, Diyanet'in değışen kadın politikaları ve bu politikaların sebepleri incelenerek kadın Kur'an kursu öğreticilerinin bu değışim politikalarına karşı görüş ve tutumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kırıkkale İl Müftölüğüne bağılı 20 Kur'an kursu öğreticisinin katılımcı olduğı araştırmada Diyanet İşleri Başkanlığının kurumsal yapısını daha yakından bildikleri düşünölen kadrolu veya 4-B sözleşmeli olarak görev yapan Kur'an kursu öğreticileri seçilmiştir. Veri çeşitliliğini sağlayabilmek amacıyla tespit edilen her yaş grubundan öğreticiyle görüşölmüştür. Katılımcılar K1, K2, K3... şeklinde rumuzlandırılmıştır.

Kur'an kursu öğreticileri için düzenlenmiş yarı yapılandırılmış mülakat tekniğıyle yapılan bu araştırmada 5 soruya yer verilmiştir.¹¹ Görüşmeler katılımcıların belirledikleri mekânlarda, kendi onaylarıyla kayıt altına alınmış daha sonra bilgisayar ortamında yazıya geçirilmiştir. Araştırmaya başlarken gerekli izinler ve "Valilik olur raporu" alınmıştır.

Araştırmada Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet'in değışen kadın politikaları hakkındaki görüşlerini anlayabilmek, öğreticilerin değışen politikalara karşı tutumlarında toplumsal cinsiyet algılarının ne denli etkili olduğunu çözümlmek amacıyla nitel araştırma modeli olan fenomenoloji yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada nitel araştırma deseni kullanıldığı için elde edilen sonuçların kesin yargılar olması beklenmemekle birlikte kadın Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet'in kadın politikalarına yönelik kanaatlerini yansıtmaları nedeniyle anlam taşıdığı düşünölmektedir. Makalede katılımcıların öncelikle kadınların Diyanet'te yönetici olarak çalışması konusunda ne düşündüklerine, nasıl bir tutuma sahip

⁹ Deniz Kandiyoti, *Cariyeler, Bacılar ve Yurттаşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*, çev. Aksu Bora vd. (İstanbul: Metis Yayınları, 2013), 119-145.

¹⁰ Fatmagöl Berktaş, *Tek Tanrılı Dinler Karışında Kadın Hıristiyanlık'ta ve İslamiyet'te Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım*, (İstanbul: Metis Yayınları, 1996), 17.

¹¹ Tez araştırması kapsamında katılımcılara 25 soru yöneltilmiş, bu çalışmada 5 soruya yer verilmiştir.

olduklarına odaklanılmıştır. İkinci olarak da Diyanet'in yönetim kadrolarında yeterince kadın görevli olup olmadığı hakkındaki düşünceleri, görevli kadın amirler konusunda görüşleri gibi konular ele alınmıştır.

2. Araştırma Bulguları

2.1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan Kur'an kursu öğreticilerine ait demografik bilgiler şöyledir: Katılımcılardan 1 kişi 20-30 yaş grubunda, 11 kişi 31-40 yaş grubunda, 6 kişi 41-50 yaş grubunda, 3 kişinin ise 50 yaş üstü olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan üçü 4-B sözleşmeli statüde olup geri kalanlar kadrolu olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların ikisi 30 seneden fazla zamandır Diyanet'te görevli olup geri kalanların çalışma süresi 4 yıl ile 19 yıl arası farklılık göstermektedir. Katılımcılardan 4 kişi ön lisans mezunu olup, diğerleri lisans mezunudur. 1 kişi yüksek lisans mezunu 4 kişi de yüksek lisans öğrencisidir.

2.2. Diyanet İşleri Başkanlığı ve Kadınlar

Osmanlı modernleşme döneminde kadınlarla ilgili meseleler tartışılmaya başlanmış olsa da Cumhuriyet dönemiyle birlikte kadın meselesi farklı boyutlarda ilerlemiştir. Bu dönemde "batılılaşmanın mihenk taşı" olarak kabul edilen kadınlar, kamusal alanın her alanına yerleştirilerek ideal modern kadın örneği ile tüm topluma yayılmak istenmiştir.¹² Bu doğrultuda pek çok meslek alanında ve kurumda kadın çalışanlara yer vermeye başlanmıştır. Ancak kuruluş dönemlerinde hâkim olan bu politikanın Diyanet İşleri Başkanlığını kapsamadığı görülmektedir.¹³ Nitekim uzun yıllar Diyanet İşleri Başkanlığı gerek hizmet sağlanan kesim olarak gerekse çalışan personel olarak erkeklerin hâkim olduğu bir kurum olarak varlığını sürdürmüştür.

Merkez, Taşra ve Yurt Dışı Teşkilatı olmak üzere üç birimden oluşan Diyanet İşleri Başkanlığı'nda uzun bir süre parmakla sayılabilecek kadar az bir sayıda kadın görevli yer almıştır. Çiftçi'nin 1982 yılında yayımlanan *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar* isimli çalışmasında Diyanet, 1976-1980 yılları arasında kadın memurların %1'lik gibi bir oranla en az görüldüğü kurum olarak istatistikî verilere geçmiştir.¹⁴

¹² Nilüfer Göle, *Modern Mahrem Medeniyet ve Örtünme*, (İstanbul: Metis Yayınları, 2011), 49-50.

¹³ İştah Gözaydın, *Diyanet Türkiye Cumhuriyeti'nde Dinin Tanzimi*, (İstanbul: İletişim Yayınları, 2016), 110.

¹⁴ Oya Çiftçi, *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, (Ankara: TODAGE Yayınları, 1982), 110.

2000’li yıllara kadar kadın din görevlilerinin oranlarında göze çarpan değişimler olmasa da bu tarihten itibaren bir dönüşümün başladığı görülmektedir. Bu değişimin kadın ve çocuklara yönelik şiddeti önlemek adına tüm kamu kurum ve kuruluşlarıyla birlikte Diyanet İşleri Başkanlığına da sorumluluklar yükleyen Temmuz 2006 tarihli “Çocuk ve Kadına Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler” konulu Başbakanlık Genelgesi ile başladığı söylenebilir.¹⁵ Bu doğrultuda 2008 yılından itibaren Diyanet’e de kız çocuklarının ve kadınların eğitim seviyelerin artırılması, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, küçük yaşta evliliğin engellenmesi, kadın hakları ve ailenin korunması konusunda dini rehberlik sağlama, kadınlara destek ve dini rehberlik hizmeti sunma gibi sorumluluklar yüklenmiştir.¹⁶

Diyanet’in kadınlarla ilgili politika değişikliğinde bir diğer etmen, muhafazakâr kadınların kurduğu sivil toplum kuruluşlarının, kadın din görevlilerin sayısı çoğaltılarak kadınlara yönelik din hizmetlerinin artmasının sağlanması taleplerini Diyanet’e sunmaları olmuştur.¹⁷

Günümüzde din hizmetlerinin hiçbir sahasında kadınlara yönelik bir kısıtlama durumu olmasa da Diyanet’in kadınlara yönelik hizmetlerinin özellikle üç kanal üzerinden yürütüldüğü görülmektedir: Kur’an kursları, Aile ve Dini Rehberlik Büroları, hac ve umre hizmetleri.

Diyanet’in kadınlara doğrudan hitap ettiği bir kol olan Kur’an kursları, kadın din görevlilerinin Diyanet içerisinde görev almaya başladığı ilk kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk kadın Kur’an kursu öğreticisi Zehra Böyüker 1960 veya 1961 yılında yani Diyanet’in kuruluşundan yaklaşık 36 yıl sonra göreve başlamıştır.¹⁸ Diyanet’in 2021 yılı itibarıyla yayımlanmış olduğu verilere göre Türkiye genelinde Kur’an kurslarına katılan 397.491

¹⁵ Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler, *Resmî Gazete* 26218 (4 Temmuz 2006), 2006/17.

¹⁶ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008- 2013*” (Erişim 26.10.2022).

KSGM “*Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2016-2020*” (Erişim 26.10.2022).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB), *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*, (Erişim 26.10.2022).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı 2021-2025*, (Erişim 26.10.2022).

¹⁷ Serpil Sancar, “Diyanet’in “Kadınlaşması: Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Yeni Kadın ve Aile Politikası”, *Kadın Odaklı*, der. Çiğdem Kağıtçıbaşı vd. (İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2016), 203-240.

¹⁸ Aliye Özkul, *Din Adamlarının Toplum Hayatına Etkileri: Emet Örneği 1923 –1999*, (Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 132.

kursiyerin 302.020'si kadınlardan, 100.682'si ise erkeklerden oluşmaktadır.¹⁹ Kadınların yoğun bir şekilde katıldıkları Kuran kursları, taşra teşkilatının en kalabalık birimlerden birisidir. Bu doğrultuda Diyanet'in kadın din görevlisi istihdamında en çok artışın olduğu alan Kur'an kursu öğreticiliği olmuştur. 2021 yılı itibarıyla Diyanet'te çalışan kadın Kur'an kursu öğreticisi sayısı 27.520 olarak kaydedilmiştir.²⁰

Diyanet'in önemli hizmet birimlerinden olan Aile ve Dini Rehberlik Büroları, toplumu dini yönden ailevi konularda bilgilendirmek, aile yapısının korunmasına katkı sağlamak, AÇSHB ile yapılan düzenlemeler doğrultusunda ihtiyaç duyulan alanlarda dini rehberlik hizmetinde bulunmak, aile içerisindeki sorunların çözümüne yardımcı olmak, kadın, genç ve çocuklarla ilgili panel, konferans gibi etkinlikler organize etmekle görevlidir. 31.12.2021 tarihi itibarıyla 1.628 erkek ve 2.101 kadından oluşan 3.729 personel ile hizmet verilmektedir.²¹

Bürolara başvuru verilerine göre 2009 yılında ADRB'lere başvuran kişilerin (6042 kişi) %85 (5120 kişi) gibi büyük bir oranı kadınlardan, %15'i (903 kişi) ise erkeklerden oluşmaktadır.²² Salih Aybey'in 2015 yılında sekiz ilde bulunan ADRB'lerde yapmış olduğu çalışmaya göre bürolara başvuruların %80.19'u (1809 kişi) kadınlar, %13.79'u (311 kişi) ise erkekler tarafından yapılmıştır.²³ Verilerden anlaşıldığı üzere bürolara büyük oranda kadınların başvurması kadın görevlilerin sayıca fazla olmasını beraberinde getirmiştir. Dini konularda toplumu aydınlatmak, vaaz programları düzenlemek, ADRB'lerde görev yapmak, cezaevi, huzurevi, sevgi evleri, öğrenci yurtları, sağlık kuruluşları gibi alanlarda vaaz hizmeti sağlamak gibi görevleri olan vaizler, Diyanet'te Kur'an kursu öğreticilerinden sonra kadın görevli sayısının en fazla olduğu meslek grubudur. AÇSHB ile ortak yürütülen faaliyetler kapsamında kadın ve aile alanında en fazla çalışma yapan din görevlilerinden olan vaizler, ADRB'ler aracılığıyla pek çok kadına hizmet sağlamaktadır. Geniş görev alanına rağmen kadın vaizlerin sayısının erkek vaizlere göre çok geride olduğu görülmektedir. Başkanlık genelinde müftülükler bünyesinde görev yapan 3.113 vaizden 1028'i kadındır.²⁴ Kadın vaizlerin sayısı

¹⁹ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) *İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Kur'an Kursu, Kursiyer ve Bitiren Kursiyer Sayısı* (1 Haziran 2021).

²⁰ DİB *İstatistikler* (1 Haziran 2021).

²¹ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) *2021 Yılı Faaliyet Raporu*, Şubat 2022), 94.

²² Canan Aydın Bıçak, *Kadın ve Aileye Yönelik Çalışmalar 2007-2009*, (Ankara: D.İ.B Din Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2010), 27.

²³ Salih Aybey, *Diyanet İşleri Başkanlığı Aile ve Dini Rehberlik Bürolarına Gelen Soruların Analiz ve Değerlendirilmesi (Ege Bölgesi Örneği)*, (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015), 67.

²⁴ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) *İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına ve Kadrolarına Göre Personel*

erkek vaizlere göre geride olsa da son yıllarda kadın vaiz sayısında oransal olarak büyük bir artış gerçekleşmiştir. 2009 yılında Diyanet bünyesinde toplam 221 kadın vaiz görev yaparken²⁵ bu sayı 2021 yılında 1.028'e yükselmiştir.

Diyanet'te son yıllarda kadınlar konusundaki en büyük atılımlarından biri kadın yöneticilerin göreve başlaması olmuştur. İlk kez 2005 yılında iki kadın müftü yardımcısının atanması, Diyanet'in yönetim kadrolarında kadınlara yer verilmesinin ilk adımı olmuştur. Bu tarihten itibaren kadın müftü yardımcılarının sayısı giderek artmış, 2018 yılında bu sayı 20'ye yükselirken²⁶ aynı yıl her ilde bir kadın müftü yardımcısı hedefi duyurularak 61 ile kadın müftü yardımcısı atanması planlanmıştır.²⁷ En son 20.10.2021 tarihinde yayımlanan ilan ile 16 kadın il müftü yardımcısı alınacağı duyurulmuştur.²⁸

Özellikle 2010'lu yıllarla birlikte yapılan atılımlardan bir diğeri de kadın daire başkanlarının atanmasıdır. Her ne kadar genel müdürlüklerin hiçbirisinde kadın genel müdür bulunmasa da 2022 yılı itibarıyla genel müdürlüklere bağlı otuz dört daire başkanlığından sekizinde kadın daire başkanları görev yapmaktadır.²⁹

Diyanet'in kadınlar konusunda en çok ses getiren adımının ise kadın bir başkan yardımcısının göreve başlaması olduğu söylenebilir. 2017 yılında beş başkan yardımcılığından birine hâlen görevde olan Prof. Dr. Huriye Martı atanmıştır.

Diyanet'in 2000'li yıllardan itibaren benimsemiş olduğu bu politikalar neticesinde kadınlarla ilgili önemli adımlar atılmış hem hizmet sağlanan kesim hem bu hizmeti sunan kadın görevli istihdamında büyük bir artış gözlenmiştir. Özellikle yönetim kadrolarına kadın amirlerin atanması Diyanet'in tarihine bir ilk olarak geçmiştir.

2.3. Kadınların Diyanet'te Yönetici Olarak Çalışması Hakkında Görüşler

İslam'ın ana kaynağı olan Kur'an-ı Kerim'de kadınların yönetici olmasını yasaklayan bir ayet olmaması bilakis bir kadın yöneticiden övgüyle söz edilmesine rağmen³⁰ toplum nezdinde

Sayısı (Müftülük), (1 Haziran 2021).

²⁵ Yıldırım vd. *Din Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, 28

²⁶ Yıldırım vd. *Din Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, 24.

²⁷ <https://www.haberturk.com/61-ile-kadin-muftu-yardimcisi-1897401> erişim: 01.10.2022

²⁸ Diyanet İşleri Başkanlığı "2021 Yılı İl Müftü Yardımcılığı (Bayan) Sınavı Duyurusu" (Erişim 26 Kasım 2022).

²⁹ İlgili sayılar Diyanet İşleri Başkanlığı genel müdürlüklerinin internet sitelerinden bakılarak tespit edilmiştir.

³⁰ Kur'an-ı Kerim Meali, çev. Halil Altuntaş & Muzaffer Şahin (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları,

kadınların yönetici olması konusundaki olumsuz kanaatin sebeplerinden birinin dini kabuller olduğu görülmektedir. Her ne kadar İslam tarihinde kadınların kamusal alanda yöneticilik diyebileceğimiz mevkilerde görevlendirildiği hatta devlet yönetiminde önemli konumlarda buldukları örnekler bulunsa da³¹ geleneksel İslam kültürü içerisinde kadının yönetici olmasının kabul edilen ve olumlu bir durum olarak karşılanmadığı görülmektedir.

Kur'an'ın örnek gösterdiği kıssaya rağmen, güvenilirliği tartışılrsa da³² “Yönetimlerini kadına teslim eden bir toplum iflah olmaz.” rivayetinin, kadınların yöneticiliğinin caiz olmadığı görüşünün dayanağı olduğu anlaşılmaktadır.³³

Diyanet'teki kadın din görevlilerinin çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları ele alan Pak'ın, 2010 yılında gerçekleştirmiş olduğu nicel araştırmada katılımcıların %92,5'inin “DİB merkez ve taşra teşkilatlarında kadın yöneticilerin sayısı arttırılmalıdır.” yargısına katıldıkları ortaya çıkmıştır.

Gerçekleştirdiğimiz çalışmada ise katılımcılara “Sizce kadınlar din hizmetlerinde yönetici olarak çalışabilir mi? Dini açıdan bu durumun bir sakıncası var mı?” sorusu yöneltilerek, kadınların yönetici olmaları hakkındaki görüşleri ve bu görüşleri üzerinde geleneksel kabullerin etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların 17'si Diyanet'te kadın yöneticilerin de olması gerektiğini görüşüne sahip olduklarını belirtirken, bu 17 katılımcının 15'i kadınların yönetici olmasının dinî açıdan bir sakıncası olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. 3 katılımcı kadınların yönetici olmalarının dini açıdan uygun olmadığını belirtirken, 2 katılımcı erkeklerin yönetici olmasını tercih edeceklerini bildirmişlerdir.

Örneğin K9 “Tabii ki çalışabilir, dini açılardan sakıncası yoktur.” sözleriyle görüşünü belirtirken, kadınların yönetici olmasını engelleyen rivayetleri güvenilir bulmadığını “Zaten bu hadis söylemlerinin, Peygamber Efendimize isnat edilen hadislerin çoğunluğundaki kadın karşıtı söylemlerde de bunların yanlı olduğunu görüyoruz veya bu hadislerin kesin kaynaklı olmadığını.” diyerek açıklamıştır.

2009), en-Neml 27/22-44.

³¹ Aydın, Mehmet Akif. “Kadın”, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi. (Erişim 1 Eylül 2022).

³² Şebnem Aslan vd.” İslam'ın Kadın Liderliğe Bakışı: Disiplinlerarası Nitel Araştırma”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 8, Ekim (2015), 71-107.

³³ Aydın, “Kadın”. Nejlâ Hacıoğlu, *Kadının Siyasetteki Yeri -Âyet ve Hadisler Işığında-*, (Ankara: İlâhiyât Yayınları, 2017).

K8 ise din hizmetlerinin kadın erkek ayrımı yapılmadan bütün vatandaşlara yönelik olması sebebiyle Diyanet'te kadın yöneticilerin de mutlaka olması gerektiği şeklinde yorumlanan şu ifadelerle görüşünü aktarmıştır:

Evet, şu an son yıllara yani önceye göre çok güzel yine, ama tabii yine daha fazla da olabilir diye düşünüyorum. Biraz önce de söylediğim gibi çoğu bayan... Sayılar hakkında bir bilgim yok ama tahminim erkekler daha fazladır. Ama %50-%50 olmasını gerektiğini düşünüyorum. Ben aslında beylerin de artık bu düşünceye açık olduğunu düşünüyorum ve gerçekten bu şekilde çalışıldığında daha çok nezaket ortamının olacağını ve saygı anlamında insanların çok daha dikkatli olacağını düşünüyorum.

35 yıllık bir Diyanet çalışanı olan K16'nın ifadeleri şöyledir:

“Güzel, çok hoşuma gidiyor görünce çok memnun oluyorum.” sözleriyle memnuniyetini dile getirirken, kadınların yönetici olmasına dini bir engelin olmadığını düşündüğünü şu sözleriyle belirtmiştir: “Hiçbir sakıncası yoktur yani. Gidip mesela Diyanet'te bir işim olduğunda kadın yönetici ile konuşmak daha çok hoşuma gider, daha rahat ederim diye düşünürüm. Kadınların o şekilde çoğalmasına daha memnun olurum kendi adıma.”

K11 ise Kur'an ve sünnette kadınların yönetici olmalarını yasaklayan bir delilin olmadığını düşündüğünü şu şekilde aktarmıştır:

Ben dini açıdan bir sakıncası var mı yok mu, neye bakarım ayet-i kerimelere, hadis-i şeriflere bakarım. Dini sahih bilgiyi aktarma dedik, burada sahabe efendilerimizin hayatına, sünnete bakıyorum... Şu örneği veririm ben kendime; bir savaşa çıkarken bayan sahabeler yaralıları tedavi etmek için, su taşımak için, yemek yapmak için geliyorlarsa, Allah Resulü buna rıza gösteriyorsa, savaşın en kızıştığı anda savaşın en orta yerine girip de Resulullah'ın etrafında dönebiliyorsa, bir kadının da helal yolda dini anlatması, yaşaması, yaşatması ya da öğretmesi açısından sosyal hayatın ortasında olması açısından bir sakınca görmüyorum.

3 katılımcı ise yönetici olma mevzusunda cinsiyetten ziyade liyakatin ehemmiyetli olduğunu düşündüklerini aktarmışlardır. K3 “Burada ben kadın olarak değil de insan olarak erkek kadın ayrımı yapmadan, erkek olsun kadın olsun liyakatli kişilerin göreve gelmesi taraftarıyım.” sözleriyle düşüncelerini aktarırken K2 ve K12 de benzer ifadelerle görüşlerin bildirmişlerdir.

Katılımcılardan 3'ü ise kadınların yönetici olarak çalışmalarını dini açıdan uygun bulmadıklarını aktarmışlardır. Örneğin K3 çekinceli olduğu düşünülen bir tavırla fikrini şöyle izah etmiştir:

Dinî açıdan yorumlayacak olursak tabii ki kadınların yönetici olmaları biraz düşündürüyor. Neden düşündürüyor? Mesela Peygamber Efendimiz zamanında, tamam, Hz. Aişe validemiz işte Hz. Hatice var, hanımlara yönelik şeylerde bulunuyorlardı ama yine sonuçta Peygamber Efendimize soruyorlardı bilmediklerini. Aslında kadınların yönetici olması... Bilmiyorum çok ihtiyaç dâhilinde mi?

K14 ise yöneticilik konumunda kadınların olmasının dinen uygun olmadığını düşündüğünü “Ya bence dediğim gibi hani Peygamber Efendimizin de bir hadisi vardı yanlış hatırlamıyorsam, başınıza kadın yöneticiler geldiği zaman akıbetinizden korkun. Öyle bir hadisi vardı, yanlışım varsa düzeltin...” diyerek yukarıda bahsedilen hadisi aktararak açıklamıştır.

Kadınların yönetici olarak çalışmasının dini açıdan uygun olmadığını ifade eden K3 ve K14 bu görüşlerine paralel olarak Diyanet’te de yönetim kadrolarında kadınlar yerine erkeklerin çalışması gerektiğini düşündüklerini aktarmışlardır. K3 “...Erkekler bu konuda daha şey... Nasıl desem daha duygusal değiller. Kadınlarda duygusallık olduğu için kadınların biraz yöneticilikte geri olması taraftarıyım kendi düşüncelerine göre söylüyorum...” söyleriyle kendini ifade ederken K14 ise “...yani kadın yönetici olmaz diye düşünüyorum o yüzden yani bence çok şey değil.” diyerek görüşünü aktarmıştır.

K4 ise “...Dinî referans anlamında baktığımız zaman tabii ki dediğim gibi tercih edilen bir durum değil kadınların rütbe olarak üst şeye gelmiş olmaları.” sözleriyle kadınların yönetici olarak çalışmasını dini açıdan uygun bulmadığını ifade etse de “Kur’an kursu öğreticileri olarak bizim en büyük sıkıntımız şuydu; erkek personele karşı rahatlıkla diyalog kuramamak, sıkıntımızı, derdimizi anlatırken. Ama hani alanda bununla ilgili bize yardımcı olacak bir amirin olması belki bizim işlerimizi çok kolaylaştırıyor...” diyerek kadın yöneticilerin varlığının büyük bir kolaylık oluşturduğunu aktarmıştır.

Görüşmelerden elde edilen mevcut tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğu Diyanet’in yönetim kadrolarında kadınlara da yer verilmesi gerektiğini belirterek, bu mevkilerde hemcinslerini görmekten memnuniyet duyduklarını belirtmişlerdir. Bu görüşe sahip olan katılımcıların hemen hepsi, kadınların yönetici olmasını dini açıdan bir sakınca olarak görmediklerini söylemişlerdir.

Katılımcıların çok azı kadınların yönetici olarak çalışmasının caiz olmadığını düşündüklerini aktarmışlardır. Bu görüşlerini asr-ı saadette kadınların bu şekilde

görevlendirilmediği, ya da kadın yönetici ile ilgili hadis rivayetine dayandırsalar da kadınların bu işe ehil olmadıkları yönündeki geleneksel algıyı benimsedikleri, kadının zayıflığı üzerinden mevcut toplumsal cinsiyet kalıplarını paylaştıkları anlaşılmaktadır. Ancak bu katılımcılardan bazıları kadın yöneticilerle daha rahat iletişim kurmak bakımından bir avantaja sahip olduklarını da belirtmektedirler.

Genel geçer bir yargı olmasa da kadınların yönetici olarak çalışmalarının dinen uygun olmadığını ve bu mevkilerde erkeklerin çalışması gerektiğini düşünen katılımcıların yaş grubu arttıkça ve eğitim seviyeleri düştükçe, toplumsal cinsiyet algılarında daha geleneksel bir tutum izleyerek, Diyanet'te yönetim kadrolarında kadınların olmasını onaylamadıkları şeklinde bir sonuca varılabilir.

2.4. Kadınların Yönetici Kadrolarında Az Olmasının Sebepleri

Pak'ın 2010 yılında gerçekleştirdiği araştırma verilere göre “Diyanet'te yönetici pozisyonlarında kadın görevlilerin az olması geleneksel yargı ve ataerkil tutumlardan kaynaklanmaktadır.” yargısına katılımcıların %6,12'si katılırken, %25,32'si katılmamış, %7,52'si de kararsız kalmıştır. Kur'an kursu öğreticilerinin %54'ü Diyanet'te yönetici kadrolarında kadın personelin az olmasının sebebi olarak çalışan kadınların eğitimlerinin yetersiz olduğu görüşüne katılmadıklarını ifade ederken %38'inin bu görüşe katıldıkları ortaya çıkmıştır.³⁴

Yaptığımız araştırmada da benzer şekilde kadınların yönetici kadrolarında az olmasının sebepleri hakkında Kur'an kursu öğreticilerine yöneltilen “D.İ.B.'de kadınların yönetici pozisyonlarında erkeklere göre az olmasının sebepleri neler olabilir?” sorusuna verilen cevaplarda aşağıdaki şıklar ortaya çıkmıştır:

Toplumsal ve ataerkil kabuller (7 kişi), kadınların tercih etmemeleri (6 kişi), kadınların daha az eğitilmiş olması (2 kişi), erkekler daha iyi yöneticidir (2 kişi), dini kabuller (2 kişi), kadınlarla ilgili değişimin yeni olması (1 kişi).

Katılımcılardan 7'si kadınların yönetici kadrolarında az olmasının **toplumsal ve ataerkil kabullerden** kaynaklandığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. K1 “Daha herhâlde bu ataerkil toplumun devamı, izi olabilir bence, daha bunu tam aşamadığımızı düşünüyorum, zamanla daha

³⁴ Pak, *Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu*, 101-102.

çoğalacaklarını düşünüyorum.” sözleriyle görüşünü bildirirken, K12 Diyanet’te kadın yöneticilerin az olmasını sebebini “erkek egemen toplumda erkek kafasının daha buna izin vermemiş olması” diyerek açıklamıştır.

K13 ise cevabında erkeklerin olumsuz yaklaşımını öne sürerek toplumsal ve ataerkil kabullere işaret etmiştir: “Erkekler de kadınlar tarafından yönetilmek istemezler, bu da çok iyi çok güzel çalışmalar yapmaya çalışan bir bayan da olsa hep bir geri plana atılır yani -sen bilmezsin, sen bizi yönetemezsin şeklinde- bu noktada kadınların çok tercih etmediğini düşünüyorum.” Bu açıklamalarına rağmen K13, kadın görevlilerin sayısını yeterli gördüğünü “Dörtte bir gibi bir oran bence yeterli hocam ” sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcılardan 6’sı ise kadınların kendilerinin bu mevkilerde çalışmayı istemediklerini düşündüklerini aktarmışlardır. Örneğin “Kadınların istemeyişi de olabilir.” diyen K2’nin “...toplumun bakış açısı olabilir...” ifadeleri de ataerkil yapıya bir işaret olarak yorumlanmıştır. K4 ise yönetici mevkilerinde kadınların sayısının az olmasının ilk sebebini “...yani erkeklerin kendilerine eş düzeyde veya kendilerinden üst düzeyde bir kadınla bir arada bulunmak istememesi en büyük sebep...” cümleleriyle ifade etmiştir. K4’ün bu sözleri toplumda yerleşmiş olan ataerkil algıların kadınları yönetici pozisyonlarından alıkoyduğu şeklinde yorumlanmıştır. Tek sebebini bu algılar olmadığını ifade eden K4 “Yani evinde çocuğu var, eşi var, aile hayatı var, kadın birçok yerden çekiliyor yani kolları birçok yerden çekiştiriyor; bir yerden aile çekiştiriyor, bir yerden ona engel olan erkekler çekiştiriyor derken kadınlar çok kolaylıkla çıkamıyorlar oraları.” sözleriyle kadınların yönetici olması için pek çok engeli aşmaları gerektiğini belirtmiştir. K4’ün bu ifadelerinden, yönetici olmak isteyen kadınların hem aile içindeki geleneksel eş ve annelik rolleri, hem de iş ortamlarındaki “cam tavan” engeline işaret ettiği görülmektedir. K4’e göre bu kadar engelle karşılaşan kadınların kendilerini bu pozisyonlardan geri çektikleri anlaşılmaktadır.

K15 ve K16 ise kadınların yönetim kadrolarında az olmasının kadın personelin eğitim düzeylerinin düşük olmasından kaynaklandığını, bu durumun sebebini ise bir dönem uygulanan başörtüsü yasağı olduğunu dile getirmişlerdir. Örneğin K15, sitemli olduğu düşünülen bir üslupla “...bizleri okullardan uzaklaştırdılar, bir kesim uzaklaştırdı bizi “cahilsin” diye suçlayan kesim bizleri uzak tutmak istedi her türlü ortamdan... Bunun cevabı olarak başörtüsü problemini çıkartanlara sesleniyorum, onların yüzünden kadınların sayısı fazla değil bizim kurumumuzda da doğal olarak ilgi olmadı.” sözleriyle düşüncelerini aktarmıştır.

K19 ve K20 ise erkeklerin fitratının yöneticiliğe daha yatkın olması sebebiyle yöneticilik pozisyonlarında erkeklerin fazla olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. K19 "... Yani bayanlar biraz daha duygusal, hassas olduğu için yöneticilik pozisyonu aslında bayan için zor bir şey. Onun için hani genelde erkeklerin yürütmesi belki daha rahat oluyor..." sözleriyle kadınların yönetici pozisyonlarında az olmasını açıklarken, K20 "... Yani bayanların biraz daha geri durmaları ya belki yaradılış da olabilir. Erkekler daha biraz daha böyle hem de şahitlik konusunda da hani biliyoruz erkekte iki tane değil bir tane kadın iki tane olması gibi hani." diyerek, geleneksel kadın fitratı/erkek fitratı söylemlerinin etkisi altında konuya yaklaştıklarını ortaya koymuşlardır.

Bazı katılımcılar ise bu tutumların yanlış dini kabullerden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. K6 "Yani sanırım dinî olarak bayanların her yerde olmaması gerektiğini düşündüler ve ondan dolayı herhâlde alınmadığını düşünüyorum." sözleriyle görüşünü aktarırken, K9 Kur'an ve sünnetin yeterince bilinmemesinin bu yanlış dini kabullere yol açtığını şöyle anlatmıştır:

...Hanımların idareci olmayacağı yönündeki algılar. Mesela bunu düşündüğüm zaman gerçekten Kur'an'ın ve Rasulullah'ın hayatını tam bilmemekten kaynaklanan şeyler bunlar. Efendimizin hayatına baktığımız zaman Efendimiz kadınları yanında savaşa götürmüş ama bizim erkeklerimiz, dindar kesim özellikle kadınları sanki belli yerlerden kesintiye uğratacaklar... Bunu dindar erkeklerin nasıl öğrenmediğini veya nasıl göz ardı ettiğini de anlayabilmiş değilim...

Araştırma verilerinden ulaştığımız mevcut tabloya göre katılımcıların çoğu Diyanet'te kadın yöneticilerin az olmasını geleneksel ataerkil toplumsal kabullerle ilişkilendirmekte, bu durumun toplumda hâlen kadınların yönetici pozisyonuna layık görülmemesinden kaynaklandığını düşünmektedirler. Bu cevabı veren katılımcıların büyük çoğunluğu üniversite mezunu olup 30-50 yaş aralığında bulunmaktadır. Bazı katılımcıların ise, Diyanet'te kadın yöneticilerin az olmasının, erkeklerin fitratının yöneticiliğe daha meyilli olmasından kaynaklandığını düşündüklerini ifade etmeleri, geleneksel ataerkil kabullerin tesiriyle değerlendirmede buldukları şekilde yorumlanmıştır. Bu grubun arasında genç ve eğitim düzeyi yüksek öğreticilerin de bulunması dikkat çekmiştir.

İlgili konuda katılımcıların sundukları bir diğer sebep kadınların kendilerinin bu pozisyonları talep etmemeleri şeklindedir. Kadınların toplumsal baskılardan çekinerek bu görevleri talep etmediğini düşünen katılımcıların yanı sıra kadınların aile ve ev içi

sorumluluklarının fazla olması sebebiyle yöneticilik bağlamında ekstra sorumluluk üstlenmek istemediklerini düşünenler de vardır. Katılımcıların çok azı kadınların yönetici olmamalarının sebebini eğitim seviyelerinin düşüklüğüyle açıklarken, bu cevabı veren katılımcılar kadınların eğitimde geri kalmalarının sebebini de bir dönem uygulanan başörtüsü yasağı olarak açıklamışlardır.

2.5. Kadın Müftü Yardımcıları Hakkında Görüşler

Katılımcıların son yıllarda her müftülükte olması hedeflenen kadın müftü yardımcıları konusunda düşüncelerini almak, bağlı oldukları müftülükte kadın bir amirle çalışmak hakkında tutumlarını yorumlayabilmek amacıyla “Bazı müftü yardımcılarının kadınlardan seçilmesi sizin için önemli mi? Kadın müftü yardımcıları kadınlara sunulan hizmetlerin iyileştirilmesinde herhangi bir role sahip mi sizce? Kadın idarecilerin kadın personel için daha anlayışlı ve kolaylaştırıcı bir yaklaşımları olduğunu düşünüyor musunuz?” soruları yöneltilmiştir.

Katılımcıların görüşleri şu şekilde gruplandırılmıştır:

Kadın müftü yardımcıları kadın personel için daha anlayışlıdır (18 kişi), kadın müftü yardımcıları kadın personel için daha anlayışlı değildir (2 kişi), kadın müftü yardımcıları kadınlara yönelik hizmetleri arttırmıştır (19 kişi), memnunum (19 kişi), memnun değilim (1 kişi).

Görüldüğü üzere katılımcılardan 19 kişi müftülüklerde kadın müftü yardımcılarının görev almasından memnuniyet duyduklarını belirtmişlerdir. K11, Diyanet’te kadın müftü yardımcılarının göreve başlamasından duyduğu memnuniyeti “Kesinlikle başarı olarak bakıyorum ben.” diyerek dile getirirken, K12 müftülükler bünyesinde bir kadın müftü yardımcısının görev yapmasını zaruri bir durum olarak gördüğünü “...Kesinlikle müftü yardımcılarında biri mutlaka kadın olmalıdır.” şeklinde ifade etmiştir.

33 yıldır görevde olan, kadın müftü yardımcılarının olmadığı dönemlerde de çalışmış olması sebebiyle iki dönemi daha iyi kıyaslayabileceği düşünülen K3 görüşlerini “Müftü yardımcısının kadın olması, hemcinsimiz olması tabii ki bizim için güzel bir şey. Yani her şeyimizi daha rahat konuşabiliriz, sıkıntımızı daha iyi anlatabiliriz...” sözleriyle dile getirirken, K16 da kadın müftü yardımcılarını başarılı bulduğunu “Tabii onların demek ki çalışmaları

gayreti daha güzel, daha çoğaldı, ilerlediler. Diyanet’te buna açılım verdi sayıları da çoğalır inşallah.” sözleriyle ifade etmiştir.

Kadın müftü yardımcılarının görevde olmasından memnun olduklarını ifade eden 19 katılımcının hepsi, gerçekleştirilen projelerde kadın müftü yardımcılarının, kadınların ihtiyaçlarına empatiyle yaklaşarak Diyanet’in kadınlara yönelik hizmetlerinin artmasını sağladıklarını ifade etmişlerdir.

K15 kadın müftü yardımcılarının görevde olmasının özellikle kadın din görevlileri için teşvik edici etkisinin olduğunu ve bundan duyduğu memnuniyeti “...Daha belki dinç, yeni başlaması sebebiyle heyecanından bilemiyorum, ama erkeğin pasifliği diye de bir gerçek var. Bazı mevzularda kadın biraz daha gelişmiş oluyor, o yüzden çok güzel. Bize de bir uyanışa sebep oldu yani onun o girişimci hâli.” diyerek aktarmıştır.

K17 ise “...Hani bayanların orada olması biraz daha bize kuvvet veriyor, güç veriyor... Bu dönemde kadınların da bir yerde olması hani dini kesim adına bizleri tabii ki mutlu ediyor, hoşumuza gidiyor, elhamdülillah diyoruz.” açıklamasıyla, kadın bir amirle çalışmaktan mutluluk duyduğunu ifade etmiştir.

Kadın müftü yardımcılarının görevde olmasından memnuniyet duyduğunu ifade eden 19 katılımcının hepsi kadın müftü yardımcılarının kadınlara yönelik hizmetlerin artmasına katkı sağladığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Örneğin K19, il müftü yardımcısının katkılarını, gerçekleştirilen projelerden örnekler vererek şöyle ifade etmiştir:

... İşte Kur'an kursu hocalarının Müftü Yardımcısı ile daha çok diyalogda olarak belli projeleri üretmelerine sebep aslında. Mesela burada bu “Hayata Başlarken” işte çeyiz projesi falan, müftü yardımcısı ile beraber bayanların yürütebildiği bir organizasyondur. Çünkü erkek müftümüzün belki yani çeyizden anlamayacak olması, belki söylesek destek verecek ama bayan hoca bunu daha güzel anlayarak, şekillendirebiliyor. İşte ortaya daha farklı şeyler çıkabiliyor, bu projeler üretilebiliyor.

K3 kadın müftü yardımcısının göreve gelmesiyle birlikte daha farklı projelerin hayata geçtiğini düşünmektedir: “Tabii ki, mesela bizim şimdi Müftü Yardımcımız bayan. Şimdi her alana girebiliyoruz onun teşvikiyle. Mesela projeler üretiyor işte daha önceden olmayan şeyleri şimdi yapıyoruz hep beraber.”

Araştırmadan elde edilen verilere göre 20 katılımcıdan sadece biri kadın müftü yardımcılarının kadınlara yönelik hizmetleri artırmada bir katkı sağlamadığını düşündüğünü belirtmiştir. Görüşme sırasında vermiş olduğu cevaplardan kadın müftü yardımcılarının görevde olmasından memnun olmadığı sonucuna ulaşılan tek katılımcı olan K14, kadın müftü yardımcılarının kadınlara yönelik hizmetleri artırmada göze çarpan bir fark oluşturmadığını - çekinceli olduğu düşünülen bir üslupla- “Yani çok da olmadı, önceden de çok farklı değildi hatta biraz daha nasıl söyleyeyim bilmiyorum artık ben genelde bilemem ama bizim burası için söylüyorum buraya baktığımızda... Mesela erkekler daha şeydi...” diyerek ifade etmiştir.

18 katılımcı kadın müftü yardımcılarının kadın personel için daha anlayışlı ve kolaylaştırıcı bir tutumları olduğunu düşündüklerini aktarmışlardır. Örneğin K11 kadın müftü yardımcılarını daha anlayışlı bulduğunu “Kadın idarecilerin kadın personel için daha anlayışlı ve kolaylaştırıcı bir tutumu olduğunu evet düşünüyorum.” diyerek ifade ederken, K16 kadın müftü yardımcılarının olmadığı dönemde daha katı bir tutumla karşılaştığını “Evet, kadın idareciler daha anlayışlı olurdu, daha kolaylaştırıcı tutumlar olurdu. Erkek idareciler mesela şey diyorlardı “çok zorsa çalışma o zaman” ama kadınlarda empati olabiliyor.” sözleriyle açıklamıştır.

K7 ise kadın idarecilerin, kadın personelin sıkıntılarını anlama ve yardımcı olma konusunda erkek idarecilere göre daha hoşgörülü olduğunu düşündüğünü “...mesela tıkanıdığımız zaman görev yapmakta zorlandığımız zaman ailevi sebeplerden dolayı ailevi sorunlar ağır basıp da bir şekilde görevimize ağır geldiği zaman daha rahat kendimize ifade edebiliyoruz bayan idareciye... O da gerekli desteği verebiliyor veya bizi motive edebiliyor...” diyerek bildirmiştir.

Katılımcılardan 2’si ise kadın müftü yardımcılarının kadın personel için daha anlayışlı bir davranış sergilemediklerini gözlemlediklerini aktarmışlardır. K14 “... çok şey yapmıştık biz; müftü yardımcımız bayan oldu, destek olur diye düşünmüştük ama gerçekten hiç ummadığımız şekilde oldu. Daha çok bizi zorlar hâle geldi iş yükü açısından ve sürekli daha çok arttırıyor daha çok bir şey bekliyor...” sözleriyle beklediği anlayışlı tavrın gerçekleşmediğini, bir ölçüde hayal kırıklığına uğradığını ifade etmiştir.

Kadın müftü yardımcılarının kadın personele daha anlayışlı bir tavır sergilemediğini düşünen bir diğer katılımcı olan K9 ise bu durumun kadın müftü yardımcılarının da yetkilerinin

sınırlı olmasından kaynaklandığını düşündüğünü “...İşte ‘Müftü Bey’in izni olmadan yapamıyorum.’ veya işte yani onun da yapacağı şeylerin belli noktalarda kesildiğini düşünüyorum...” cümleleriyle izah etmiştir. Bu konudaki beklentisini ise “...Ama eğitimde istenilen başarıya ulaşılması için de biraz daha toleranslı ve verimli ve daha kursların ihtiyacı ile ilgilenen bir şeyin gelmesini istiyorum.” açıklamasıyla ifade etmiştir.

Ulaşılan genel tabloya baktığımızda Kur’an kursu öğreticilerinin neredeyse hepsinin kadın müftü yardımcılılarıyla çalışmaktan memnuniyet duydukları anlaşılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın müftü yardımcılarının kadın personele daha anlayışlı ve hoşgörülü olduklarını düşündükleri görülmüştür. Ayrıca kadın müftü yardımcılarının, görevli kadın personeli koordine ettikleri ve kadın bakış açısıyla yaklaşarak projelerin çeşitlenmesine katkı sağladıkları anlaşılmaktadır.

Elde edilen verilere bakıldığında en dikkat çeken nokta, bir katılımcı dışında kadınların yönetici olmasının dinen tercih edilmeyen bir durum olduğunu belirten bütün katılımcıların kadın müftü yardımcılılarıyla çalışmaktan memnuniyet duyduklarını belirtmeleridir. Cinsiyet algıları konusunda daha gelenekçi oldukları düşünülen bu katılımcıların, kadın bir amirle çalışmaktan memnuniyet duyduklarını dile getirmesi, gündelik hayatla dini görüşlerin farklılaşabileceği gerçeğini karşımıza çıkarmaktadır.

Diyanet bünyesinde kadın müftü yardımcılarının görev yapmasından memnun olmadığını ifade eden bir katılımcının, kadınların yönetici konumlarında bulunmasını dini açıdan da uygun görmediğini belirtmesi, bu cevabı vermesini anlaşılır kılmaktadır.

2.6. Kadın Diyanet İşleri Başkan Yardımcısı Hakkındaki Görüşler

Diyanet’in ilk kadın Diyanet İşleri Başkanı olan Prof. Dr. Huriye Martı 2017 yılından beri bu makamda görev yapmaktadır. Diyanet’te en yüksek mevkilerden biri olan bu makamda bir kadının görev yapması Diyanet’in kadın politikalarındaki en büyük değişimlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların D.İ.B’de kadınların yükselebileceği en yüksek konum olarak Diyanet İşleri Başkan Yardımcılığı makamında bir kadın din görevlisinin yer alması hakkındaki tutumları ve bu konumda bir kadının bulunmasının Diyanet’in kadın politikalarına bir etkisi olup olmadığı ile ilgili görüşleri ele alınmıştır. Bu doğrultuda

katılımcılara “Diyanet İşleri Başkanının yardımcılarında birinin kadın olması sizi mutlu ediyor mu? Bu konumda bir kadının bulunması Diyanet’in kadın politikalarını olumlu anlamda etkiler mi?” sorusu yöneltilmiştir.

19 katılımcı Diyanet İşleri Başkan Yardımcılarından birinin kadın olmasından memnuniyet duyduklarını belirtirken, kadınların dini açıdan yönetici olmasının uygun olmadığını belirten K14 bu konuda görüş bildirmemiştir.

K11 kadın bir başkan yardımcısının bulunmasının Diyanet’in en büyük adımlarından bir olduğu ve bu durumun din hizmetlerine çok büyük katkı sağlayacağı şeklinde yorumlanan şu sözlerle görüşlerini aktarmıştır:

Elbette ki olumlu anlamda etkilemiştir. Az önce dedim ya Diyanet’in en büyük atılımlardan bir tanesi kadınların ciddi manada makamlarının, unvanlarının yükseltilmesiydi... Yani bir Diyanet İşleri Başkanının yardımcılarında birinin kadın olması, kadın elinin dünyaya dokunması demek. Sadece ülke içerisinde değil de Diyanet’i aslında ben şey olarak düşünüyorum bütün İslam toplumunun sahih dini anlatmada, öğretmede, yaşatmadaki görevi omzuna almış olan bir kurum olarak düşünüyorum. O yüzden bir kadının olması demek, bir kadının dünyaya değmesi demek...

K14 ise Diyanet İşleri Başkan Yardımcılarından birinin kadın olmasının, Diyanet’te kadın bakış açısını getirerek yapılan hizmetlerin çeşitlenmesini sağladığını düşünmektedir: “Kadın gözüyle bakmasını sağlıyordur, o kadın gözüyle bakar, o yönde çözüm üretir o yönden iyidir ya mutlaka politikaları değiştirmiştir. Çünkü neden kadın gözüyle bakıldıysa kadın gözüyle çözümler üretmeye de katkı sağlamıştır olmuştur evet.”

K16 kadın bir Diyanet Başkan Yardımcısının olmasından duyduğu mutluluğu “Çok güzel bir şey! Gurur duydum yani, çok hoşuma gidiyor...” sözleriyle dile getirirken, bu durumun Diyanet’in ilerlemesine katkı sağladığı yolundaki görüşlerini “...Tabii ki çok olumlu etkilemiştir, ilerlemeler olduğunu gösteriyor, çok güzel bir şey.” sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlara göre Diyanet İşleri Başkan Yardımcıları içerisinde bir kadının bulunması ile ilgili farklı yorumlar olmasına rağmen ortak bir kanaatle hemen hemen bütün katılımcıların bu durumdan memnuniyet duyduklarını ifade ettikleri, kadın bir başkan yardımcısının görevlendirilmesiyle Diyanet’in kadınlara yönelik hizmetlerini artırdığına inandıkları görülmüştür. Kadınların yönetici olmasının dinen uygun

olmadığını, bahsi geçen hadisi aktararak ifade eden katılımcının ise bu konuda olumlu bir cevap vermesi beklenmemektedir.

2.7. Verilerin Analizi ve Sonuçlar

Araştırmada Diyanet'in kadınlar konusunda attığı adımlara ve kadın politikasındaki değişimlere yönelik yaklaşımlarını öğrenmek amacıyla, bu kurumun personeli olan ve kadınlara yönelik hizmetlerde görev alan kadın Kur'an kursu öğreticileri ile görüşülerek, değişen kadın politikaları ile ilgili benimsemiş oldukları tutumların neler olduğu ve bunların toplumsal cinsiyet algıları ile ilişkileri incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın personelin genel olarak Diyanet'te kadın yöneticilerin varlığından memnuniyet duydukları görülmüştür. Yine katılımcıların ekseriyeti kadınların yönetici olarak çalışmalarının dini açıdan sakıncalı olmadığını düşündüklerini ifade ederken, az sayıda katılımcının kadınların yönetici olmasına sıcak bakmadıkları, dini açıdan sakıncalı buldukları anlaşılmıştır. Ancak kadınların yönetici olmasını dini olarak sakıncalı gören katılımcıların yarısından fazlasının, kadın bir amirle çalışmaktan memnuniyet duyduklarını belirtmeleri ve Diyanet'te yönetici olarak kadınların da çalışması gerektiğini söylemeleri, dini görüşlerin pratik yaşamla farklılaşmasının bir yansıması olarak yorumlanmıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu Diyanet'te kadın yöneticilerin az olmasının sebebi olarak, bu konudaki geleneksel dini görüşe dayalı ataerkil toplumsal kabulleri göstermişlerdir. Bir diğer sebep olarak kadınların kendilerinin bu görevleri tercih etmemeleri gösterilmiştir. Kadınların toplumsal baskılardan çekinmelerini gerekçe olarak gösterenlerin yanı sıra, kadınların özel hayatlarında sorumluluklarının fazla olmasını ileri sürenler de vardır.

Kadın müftü yardımcılarının atanmasından memnuniyet duyan ve kendileriyle daha rahat iletişim kurduğunu ifade eden katılımcıların ekseriyeti kadın müftü yardımcılarının kadınlara karşı daha anlayışlı olduklarını düşünmektedir. Ayrıca kadın bakış açısıyla yaklaşabilen kadın müftü yardımcılarının, kadınlara yönelik projeler ürettiklerini, hizmetleri artırdıklarını ifade etmişlerdir. Geleneksel bakış açısına sahip oldukları düşünülen az sayıda katılımcının kadın müftü yardımcılıyla çalışmaktan memnuniyet duymadıkları da anlaşılmıştır. Doğrudan bir iletişim ve etkileşimleri olmasa da katılımcıların ekseriyetinin Diyanet İşleri Başkan Yardımcılarından birinin kadın olmasından oldukça memnuniyet duydukları, bunu kadınlar

lehine sembolik değeri çok yüksek bir açılım olarak gördükleri ve bu değişimin kadınlara yönelik hizmetleri artırdığını düşündükleri görülmüştür.

Genel olarak kadın personelin Diyanet'in özellikle yönetim kadrolarında kadınlarla ilgili benimsemiş olduğu bu değişim politikasından memnun oldukları, kadın yöneticilerin Diyanet'in kadınlara yönelik hizmetlerini artırdığını ifade ettikleri ve kadın yöneticilerin çoğaltılması gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Amman, M. Tayfun. "Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet -Sosyal, Bilimsel Yaklaşımlar-". *Dini ve Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet II*. 2/13-55. İstanbul: Ensar Neşriyat, 2012.
- Aslan Şebnem. vd. "İslam'ın Kadın Liderliğe Bakışı: Disiplinlerarası Nitel Araştırma". *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, (2015).
- ASHB, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı 2021-2025*. Erişim 26 Ekim 2022. <https://www.aile.gov.tr/media/82082/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-iv-ulusal-eylem-planı-2021-2025.pdf>
- ASPB, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*. Erişim 26 Ekim 2022. <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf>
- Aybey, Salih. *Diyanet İşleri Başkanlığı Aile ve Dini Rehberlik Bürolarına Gelen Soruların Analiz ve Değerlendirilmesi (Ege Bölgesi Örneği)*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Doktora Tezi, 2015.
- Aydın, Mehmet Akif. "Kadın", *TDV İslam Ansiklopedisi*. Erişim 1 Eylül 2022. <https://islamansiklopedisi.org.tr/kadin#2-islamda-kadin>
- Berktaş, Fatmagül. *Tek Tanrılı Dinler Karışında Kadın Hıristiyanlık'ta ve İslamiyet'te Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım*. İstanbul: Metis Yayınları, 1996.
- Bıçak, Canan Aydın. *Kadın ve Aileye Yönelik Çalışmalar 2007-2009*. Din Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: 2010.
- Çiftçi, Oya. *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: TODAGE Yayınları, 1982.
- D.İ.B, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Kurumsal Tarihçe*. Erişim: 01 Eylül 2022.
- D.İ.B, Diyanet İleri Başkanlığı. *2021 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara:2022.
- D.İ.B, Diyanet İleri Başkanlığı. *İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Kur'an Kursu, Kursiyer ve Bitiren Kursiyer Sayısı* (1 Haziran 2021). <https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler> erişim 18.10.2022
- D.İ.B, Diyanet İleri Başkanlığı. *İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına ve Kadrolarına Göre Personel Sayısı (Müftülük)*. (1 Haziran 2021). <https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler> erişim. 01.10.2022
- D.İ.B, Diyanet İleri Başkanlığı. *İstatistikler*. (1 Haziran 2021).
- D.İ.B, Diyanet İşleri Başkanlığı, *2010 Yılı Faaliyet Raporu*. Erişim: 25 Kasım 2021. <https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/Documents/2010%20Y%C4%B1n%C4%B1n%20Faaliyet%20Raporu.pdf>

- D.İ.B, Diyanet İşleri Başkanlığı, 2017 *Yılı Faaliyet Raporu*. Erişim 25 Kasım 2021.
<https://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/Documents/2017%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- D.İ.B, Diyanet İşleri Başkanlığı, 2020 *Yılı Faaliyet Raporu*. Erişim 25 Kasım 2021
<https://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/Documents/2020%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- DİBİKGM, Diyanet İşleri Başkanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü “2021 Yılı İl Müftü Yardımcılığı (Bayan) Sınavı Duyurusu” Erişim 26 Kasım 2022.
- Dökmen, Zehra Y. *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitapevi, 6. Basım, 2010.
- Göle, Nilüfer. *Modern Mahrem Medeniyet ve Örtünme*. İstanbul: Metis Yayınları, 11. Basım, 2011.
- Gözaydın, İstar. *Diyanet Türkiye Cumhuriyeti’nde Dinin Tanzimi*. İstanbul: İletişim Yayınları, 2. Basım, 2016.
<https://insankaynaklari.diyamet.gov.tr/Detay/723/2021-y%C4%B1%C4%B1-il-m%C3%BCft%C3%BC-yard%C4%B1mc%C4%B1%C4%B1%20%28bayan%29-s%C4%B1nav%C4%B1-duyurusu>
- <https://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/Documents/2021%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- <https://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler> erişim 18.10.2022
- <https://www.diyamet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//1/diyamet-isleri-baskanligi-kurulus-ve-tarihcesi>,
- Kandiyoti, Deniz. *Cariyeler, Bacılar ve Yurттаşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. çev. Aksu Bora vd. İstanbul: Metis Yayınları, 4. Basım, 2013.
- KSGM Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013* Erişim 26. Kasım 2021.
http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/502_1.pdf
- KSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2016-2020*. Erişim 26 Ekim 2022.
<https://www.ika.org.tr/assets/upload/dosyalar/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı2016-2020.pdf>
- Kur’an-ı Kerim Meali. çev. Halil Altuntaş & Muzaffer Şahin. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 13. Basım, 2013.
- Marshall, Gordon. *Sosyoloji Sözlüğü*. çev. Osman Akınhay & Derya Kömürcü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2. Baskı, 2005.
- Özkul, Aliye. *Din Adamlarının Toplum Hayatına Etkileri: Emet Örneği 1923 – 1999*. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Pak, Sebil Sultan. *Din Hizmeti Sunan Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu (Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği)*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Sancar, Serpil. “Diyanet’in “Kadınlaşması”: Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Yeni Kadın ve Aile Politikası”. *Kadın Odaklı*. der. Çiğdem Kağıtçıbaşı vd. 203-240. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2016.
- T.C *Resmî Gazete*, 04.07.2006, sayı 26218
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060704-12.htm> erişim: 03.03.2022
- T.C *Resmî Gazete*, 13.07.2010, sayı 27640
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/07/20100713-2.htm>
- Tam, Gülşah. *Diyanet Çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Tutumları*. Mersin: Mersin Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020.

Yıldırım, Mine vd. *Din Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*, ed. Serpil Sancar. Ankara: CEİD Yayınları, 2018.