

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİN GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLER

İlker PEKTAŞ

HAZİRAN – 2024

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DİN GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLER**

İlker PEKTAŞ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Nergiz AYDOĞDU

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı
“öğrencisi İlker PEKTAŞ’ın “Din Görevlilerinin Sendikal Tercihlerini
Etkileyen Faktörler” başlıklı tezi .././20.. tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından
Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca
değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim
Kurulu’nun .././20... tarih ve ../. sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

(İmza)

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans
derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

(İmza)

Doç. Dr. Nergiz AYDOĞDU

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans
derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri: (Birinci sırada Tez Savunma Sınavı başkanı, ikinci sırada tez
danışmanı, üçüncü sırada da diğer jüri üyesi yer alır. Yüksek lisans jürisi üç,
doktora jürisi 5 kişiden oluşur.)

Unvan ve İsim

Bağlı Olduğu Kurum

İmza

1. Doç. Dr. Atıl Cem ÇİÇEK Kafkas Üniversitesi

2. Doç. Dr. Nergiz AYDOĞDU Kırklareli Üniversitesi

3. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ Kırklareli Üniversitesi

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İmza)

İlker PEKTAŞ

13 Haziran 2024

ÖZ

DİN GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Pektaş, İlker

Yüksek Lisans, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Nergiz AYDOĞDU

Haziran 2024

Bu çalışma, din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyen faktörleri kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, sendikal bağlılık, memnuniyet ve aktif katılım gibi temel dinamikler üzerinde etkili olan çeşitli içsel ve dışsal faktörleri belirlemiştir. İçsel faktörler arasında sendikanın temsil kabiliyeti, politika ve değerlerle uyumu ve sağlanan destekler yer almaktadır. Dışsal faktörler ise sosyal çevre, politik iklim, yasal düzenlemeler ve ekonomik koşulları içermektedir. Çalışma sonuçları, din görevlilerinin sendikal tercihlerinin, sendikanın üyeleri temsil etme yeteneği, politika ve değerlere olan bağlılığı ve sağladığı somut kazanımlar gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, sendika üyelerinin memnuniyet ve bağlılığı üzerinde sosyal çevre, politik değişimler ve yasal düzenlemeler gibi dışsal faktörlerin de belirleyici olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular ışığında, sendikaların üye memnuniyetini ve bağlılığını artırabilmek için iletişim ve şeffaflığı artırma, temsil ve katılımcılığı genişletme, sosyal ve ekonomik destekleri çeşitlendirme, dışsal faktörlere adaptasyon sağlama ve değerler ile politikaları güncelleme gibi stratejik iyileştirmeler yapmaları önerilmektedir. Bu stratejiler, din görevlilerinin sendikal yapılar içinde daha etkin ve memnun olmalarını sağlayacak, dolayısıyla sendikaların genel etkinliği ve çekiciliği artırılabacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Din Görevlileri, Sendika Tercihleri

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING THE UNION PREFERENCES OF RELIGIOUS OFFICIALS

Pektaş, İlker

Master of Arts, Political science and public administration

Supervisor: Assistant Doç. Dr. Nergiz AYDOĞDU

June 2024

This study aims to comprehensively examine the factors affecting the union preferences of religious officials. The research has identified various internal and external factors that have an impact on key dynamics such as union commitment, satisfaction and active participation. Internal factors include the union's representativeness, its alignment with policies and values, and the support provided. External factors include the social environment, political climate, legal regulations and economic conditions. The study results reveal that religious officials' union preferences vary depending on factors such as the union's ability to represent members, its commitment to policies and values, and the concrete gains it provides. In addition, it has been observed that external factors such as the social environment, political changes and legal regulations are determining factors on the satisfaction and loyalty of union members. In light of these findings, it is recommended that unions make strategic improvements such as increasing communication and transparency, expanding representation and participation, diversifying social and economic supports, adapting to external factors and updating values and policies in order to increase member satisfaction and loyalty. These strategies will enable religious officials to be more effective and satisfied within union structures, thus increasing the overall effectiveness and attractiveness of unions.

Key Words: Union, Religious Officials, Union Preferences

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR	viii
ŞEKİLLER.....	ix
TABLolar.....	x
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM.....	3
CUMHURİYET DÖNEMİNDE KURUMSAL YAPI VE DİN	
GÖREVLİLERİ	3
1.1. Cumhuriyet Döneminde Kurumsal Yapı ve Din Görevlileri	3
1.1.1. Diyanet İşleri Başkanlığının Kuruluşu	6
1.1.2. Diyanet İşleri Başkanlığının Görevleri.....	9
1.1.3. Din Hizmeti Sunan Görevliler	11
1.1.3.1. Din Görevlisinin Tanımı	11
1.1.3.2. Din Hizmeti Sunan Görevliler	13
1.2. Din Görevlilerinin Sunduğu Hizmetler	19
2. BÖLÜM.....	21
DİN, SİYASET VE SENDİKA İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA DİN	
GÖREVLİLERİNİN SENDİKALAŞMASI	21
2.1. Din, Siyaset ve Sendika İlişkisi	21
2.1.1. Din ve Siyaset İlişkisi	22
2.1.2. Din ve Sivil Toplum İlişkisi.....	24
2.1.4. Din ve Sendika İlişkisi.....	25
2.2. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi.....	26
2.2.1. Türkiye’de İşçi Sendikacılığı.....	32

2.2.2. Türkiye’de Memur Sendikacılığı.....	33
2.3. Türkiye’de Din Görevlilerinin Sendikalaşması.....	34
3. BÖLÜM.....	39
ALAN ARAŞTIRMASI.....	39
3.1. Araştırma Yöntemi	39
3.2. Veri Toplama Yöntemleri.....	40
3.5. Mülakat Verileri.....	40
3.6. Mülakat Verilerinin Analizi	40
3.6.1. Sendikal Tutuma Dair Bulgular.....	42
3.6.2. Sendikal Davranışlara Dair Bulgular.....	46
3.6.3. Sendikal Örgütün İletişim-Etkileşim-Paylaşım Ortamına Dair Bulgular.....	50
3.6.4. Sendikanın Yönetim Anlayışına Dair Bulgular	54
3.6.5. Araçsal İlişkilere Dair Bulgular.....	60
3.6.6. Normatif İlişkilere Dair Bulgular	66
3.6.7. Tercihlere Dair Bulgular	70
SONUÇ	77
KAYNAKÇA.....	81
EKLER	87
EK 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu.....	87
EK 2: Etik Kurul Onayı.....	91

KISALTMALAR

age	: Adı geçen eser
agm	: Adı geçen makale
ev	: Çeviren
DİA	: Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
drl	: Derleyen
ed	: Editör
KLÜ	: Kırklareli Üniversitesi
krş	: Karşılaştırılmaz
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	: Türk Dil Kurumu

ŞEKİLLER

Şekil 1:



TABLÖLAR

Tablo 2.1. Diyanet ve Vakıf Hizmetleri İşkolunda Bulunan Sendikalar	34
Tablo 3.1. Katılımcılara Dair Demografik Bulgular	40



GİRİŞ

Kamu görevlileri sendikacılığı, dünya genelinde işçi sendikacılığından daha geç bir tarihte başlamış ve bazı ülke örnekleri hariç, işçi sendikacılığı kadar gelişim gösterememiştir. Bu durumun temel nedeni, sendikalaşma sürecinde olan kitlenin özel statüsü ve sundukları hizmetin niteliğidir. Bununla birlikte, bu faktörler kamu görevlilerinin sendika hakkı gibi temel insan haklarından mahrum bırakılmaları için yeterli bir gerekçe teşkil etmemelidir.

Kamu görevlilerinin sendikal hakları, uluslararası insan hakları sözleşmelerinde de ele alınmış önemli bir meseledir. Bu haklar, kamu görevlilerinin özellikleri dikkate alınarak belirli sınırlamalar getirilse de kesinlikle yasaklayıcı bir tutumla engellenmemelidir. İfade edilen sendika hakkı, kapsamlı bir şekilde toplu pazarlık ve grev hakkını da içermelidir. Kamu görevlileri sendikacılığı, işçi sendikacılığından birçok yönden farklılık gösterir ve bu nedenle ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gereken özgün bir alan olarak değerlendirilmelidir.

Din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyen faktörler üzerine yapılacak bir çalışma, sendikalizasyon süreçlerinin mesleki ve sosyal dinamiklerle nasıl şekillendiğini anlamamıza yardımcı olabilir. Din görevlileri, toplum içinde özel bir yere sahip olduklarından, sendikal tercihlerini belirleyen etkenler diğer meslek gruplarından farklı olabilir. Bu çalışma, din görevlilerinin sendika üyelikleri ve bu tercihleri etkileyen sosyal, ekonomik, mesleki ve kişisel faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır.

Din görevlilerinin sendikal aktivitelere katılımı, genellikle bu alanda yapılan araştırmaların gölgesinde kalmış bir konudur. Ancak, sendikal hareketlerin genişlemesi ve çeşitlenmesi, din görevlileri gibi özgün meslek gruplarının da sendikal süreçlere nasıl entegre olduğunu ve bu süreçlerden nasıl etkilendiğini anlamayı gerektirir. Çalışmanın bu ilk bölümünde, din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyebilecek teorik ve pratik çerçeveler ele alınacak, ayrıca bu konudaki mevcut literatürün kapsamlı bir değerlendirmesi yapılacaktır.

Sendikal tercihleri şekillendiren faktörler arasında, din görevlilerinin kültürel değerleri, inanç sistemleri, mesleki kimlikleri ve toplum içindeki rolleri gibi çeşitli boyutlar bulunmaktadır. Bu çalışma, aynı zamanda din görevlilerinin karşılaştıkları özgül zorlukları ve sendikal yapılar içindeki temsiliyetlerini de inceleyerek, onların sendikal tercihlerini şekillendiren içsel ve dışsal faktörleri ortaya koymayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın sonraki bölümlerinde, mülakatlar ve saha çalışmaları yoluyla elde edilen verilerle desteklenen analitik bir metodoloji izlenecektir. Elde edilen bulgular, din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyen faktörleri derinlemesine anlamamızı sağlayacak ve bu özgün meslek grubunun sendikal hareketlerde nasıl bir pozisyon aldığını gözler önüne serecektir. Bu çalışma, din görevlilerinin sendikalizasyon sürecine ışık tutarken, aynı zamanda sendikal hareketlerin toplumsal çeşitliliği nasıl kucakladığını ve bu süreçlerin din görevlileri üzerindeki etkilerini de değerlendirecektir.

1. BÖLÜM

CUMHURİYET DÖNEMİNDE KURUMSAL YAPI VE DİN GÖREVLİLERİ

1.1. Cumhuriyet Döneminde Kurumsal Yapı ve Din Görevlileri

Türkiye Cumhuriyeti'nin Osmanlı İmparatorluğu'ndan devraldığı yapı içerisinde, toplumsal kurumların köklü bir değişimden geçtiğini söylemek zordur. Bu durum din hizmetlerinin yönetilmesi ve din görevlilerinin yetiştirilmesi konusunda da geçerlidir. Toplumun din hizmetlerine olan sürekli talebi, bu alanda eğitim veren kurumların varlığını günümüze kadar sürdürmelerini sağlamıştır (Başgil, 2012: 44).

Osmanlı Devleti'nde eğitim ve öğretimin merkezi olarak bilinen medreseler, Cumhuriyet döneminde de din eğitimi veren kurumların temelini oluşturmuştur. İmam ve hatip yetiştiren ilk modern eğitim kurumu, 1913 yılında açılan Medresetü'l Eimme ve'l Huteba okuludur. Bu okul, alanında uzman imam ve hatipler yetiştirmek amacıyla kurulmuş bir örgün eğitim kurumuydu. İlerleyen yıllarda Medresetü'l Vaizin ile birleştirilerek Medresetü'l İrşad ismini alan bu okul, Tevhid-i Tedrisat Kanunu yürürlüğe girene kadar eğitim ve öğretime devam etmiştir (Ergin, 1977: 162-163).

Cumhuriyet dönemi başlangıcında, din hizmetleri yönetimi için Şer'iyye ve Evkaf Vekaleti adı altında bir bakanlık kuruldu. Bu bakanlık, Osmanlı döneminde şeyhülislam tarafından yürütülen fetva verme, adalet sağlama, eğitim ve irşat gibi görevleri üstlenmiştir. Osmanlı'da olduğu gibi, din görevlileri yine medreselerde yetiştirilmiş ve bu kurumlardan mezun olanlar arasından seçilmişlerdir. Camiler ve vakıflar, vakıf yönetimi altında; köy camileri ise köylülerin ihtiyaçları doğrultusunda bakanlık tarafından idare edilmiştir. Din görevlilerinin maaşları ya vakıflarca ya da köy bütçelerince karşılanmıştır (Buyrukçu, 2008: 36). 1924 yılında Şer'iyye ve Evkaf Vekaleti'nin yerini alacak şekilde Diyanet İşleri Reisliği Başvekalete bağlı olarak kurulmuştur. Ancak, din hizmetlerinin nasıl yürütüleceği konusundaki

detaylar bu dönemde kanunla belirlenmemiştir ve Diyanet İşleri Başkanlığı Teşkilat Kanunu 1965 yılına dek çıkarılamamıştır.

Cumhuriyetin erken dönemlerinde, din hizmetleri genellikle medrese mezunları veya özel izinli müderrisler tarafından yürütülmüştür. Ancak, zamanla yetişmiş din görevlisi sayısının azalması, bu alanda bir yetişme problemi ortaya çıkarmıştır. Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile bu sorunun çözülmesi hedeflenmiş; fakat siyasi sebeplerden dolayı uygulamaya geçirilememiştir (Buyrukçu, 2006: 104). 1924 yılında 29 farklı yerde açılan İmam Hatip Mektepleri, 1931'de yetersiz öğrenci sayısı nedeniyle kapatılmıştır. 1948 yılında ise mevcut din görevlilerini eğitmek ve güncel anlayışa yakınlaştırmak amacıyla 10 ilde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı İmam Hatip Kursları açılmıştır (Bilgin, 1980: 59). 1949'da dinî bilimlerin öğretimi ve din hizmetlerini yürütecek elemanların yetiştirilmesi amacıyla Ankara Üniversitesi'ne bağlı İlahiyat Fakültesi'nin kurulmasına karar verilmiştir (Buyrukçu, 2008: 43). 1951 yılında, ilkokul sonrası 4 yıllık İmam-Hatip okulları yedi ilde açılmış, 1954'te bu okullara 3 yıllık lise bölümü eklenerek eğitim süresi 7 yıla çıkarılmıştır. 1973 yılında bu okulların adı “İmam-Hatip Lisesi” olarak değiştirilmiştir. 1983 yılında, bu liselerden mezun olanlar tüm üniversitelere girme hakkı kazanmış, 1985'ten itibaren Anadolu İmam-Hatip Liseleri açılmaya başlanmıştır. 1997 yılındaki sekiz yıllık zorunlu eğitim uygulamasıyla İmam-Hatip liselerinin orta kısımları kapatılmış, ancak 2005 yılından itibaren öğrenci sayısı tekrar artış göstermiştir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren din hizmetleri, yetişmiş personel eksikliği nedeniyle çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Bu durum, başlangıçta medrese mezunları, 1924 öncesinden icazetli olanlar, eski imam-hatip mezunları ve diğer yetkin din bilgisine sahip kişilerin imtihansız olarak göreve alınmalarına olanak tanımıştır. Ancak bu kişilerin sayısının yetersiz olması, din hizmetlerinin vekaleten yürütülmesine yol açmıştır. Başlangıçta uygunluk sözlü imtihanlarla değerlendirilse de zamanla yetişmiş personel sayısının artmasıyla birlikte hem personel kadrosu genişletilmiş hem de istenen nitelikler yükseltilmiştir (Buyrukçu, 2008: 39-51).

1980-1983 yılları arasında din işleri için ayrılan kadro olmaması, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın personel ihtiyacını artırmış ve imam-hatip lisesi mezunlarının birikimine sebep olmuştur. Bu durum, seçim süreçlerinde daha nitelikli din görevlilerinin tercih edilmesi yönünde önemli değişikliklere yol açmıştır.

Günümüzde Diyanet İşleri Başkanlığı, çeşitli daire başkanlıkları aracılığıyla geniş bir yelpazede din hizmetleri sunmaktadır. Bu başkanlıklar; İrşat Hizmetleri, Aile ve Dini Rehberlik, Cami Hizmetleri ve Sosyal ve Kültürel İçerikli Din Hizmetleri olarak organize edilmiştir. Her birim, belirlenen görev alanları doğrultusunda hizmet vermektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014);

- Cami ve mescitlerin yönetilmesi, ibadet ve irşat hizmetlerinin yürütülmesi.
- Cami ve mescit dışı mekanlarda dinî ve ilmî programların düzenlenmesi.
- Cezaevleri, ıslahevleri, huzurevleri gibi özel kurumlarla çalışarak oradaki bireylere dini rehberlik sağlanması.
- Medya aracılığıyla toplumu din konularında bilgilendirme.
- Dinî gün ve gecelerde özel programların organize edilmesi.
- Namaz vakitleri ve dinî günlerin belirlenmesi ve ilan edilmesi.
- Aile, kadın, gençlik ve diğer toplum kesimlerine yönelik rehberlik ve aydınlatma hizmetleri.
- Kurban ibadetinin usulüne uygun olarak yürütülmesi.
- Toplumun ihtiyacı olan yerlere okuma salonlarının açılması.
- İslam'ın çeşitli yorumlarını barındıran çevrelerle diyalog ve iş birliği kurulması.

Bu geniş kapsamlı faaliyetler, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın toplumdaki rolünü pekiştirirken, Türkiye'de dini yaşamın ve bilincin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

1.1.1. Diyanet İşleri Başkanlığının Kuruluşu

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, dini işler ve hizmetler Şeyhülislamlık kurumu tarafından yürütülmekteydi. Ancak, 1920-1924 yılları arasında, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) hükümetleri zamanında bu görevler Şeriye ve Evkaf Vekaleti tarafından üstlenilmiştir. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte Türkiye'de din hizmetleri yeniden değerlendirilmiş ve din işlerinin devlet kontrolünde yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Koştaş, 1999: 185-196).

Cumhuriyet öncesinde TBMM hükümetlerinde önemli bir yere sahip olan ve cumhuriyetin ilk hükümetinde de yer alan Şeriye ve Evkaf Vekaleti, 3 Mart 1924 tarihli ve 429 sayılı kanunla lağvedilmiştir. Bu kanunla birlikte Başbakanlığa bağlı olarak Diyanet İşleri Reisliği ve Evkaf Umum Müdürlüğü kurulmuştur. Diyanet İşleri Reisliği'nin ilk başkanı olarak, Millî Mücadele'de önemli roller üstlenen Ankara Müftüsü Rifat Börekçi atanmıştır (Kongar, 2006: 113).

Bu değişikliğin temelinde, din hizmetlerinin politikadan uzak, objektif bir şekilde yürütülmesi yatmaktadır. İncanın ve ibadetlerin doğru bir şekilde yönetilmesi amaçlanmıştır. 3 Mart 1924 tarih ve 429 sayılı kanunla, Diyanet İşleri Reisliği'nin kuruluşuna dair hükümler şöyle belirlenmiştir (Kılıç, 2005: 105).

1. Madde: Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde dini konularda yasa yapma ve bu yasaları uygulama yetkisi TBMM ve hükümete aittir. Bunun dışında, İslam inancı ve ibadetleri ile ilgili tüm hükümler ve dini kurumların yönetimi için, Cumhuriyetin merkezinde Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur.
2. Madde: Şeriye ve Evkaf Vekaleti kaldırılmıştır.
3. Madde: Diyanet İşleri Başkanı, Başbakan'ın önerisi ve Cumhurbaşkanı'nın ataması ile belirlenir.
4. Madde: Diyanet İşleri Reisliği, Başbakanlığa bağlıdır ve bütçesi Başbakanlık bütçesine dahildir. Diyanet İşleri Reisliği'nin organizasyonu hakkında bir yönetmelik hazırlanacaktır.

5. Madde: Türkiye Cumhuriyeti sınırları içindeki tüm cami ve mescitlerin yönetimi, imam, hatip, vaiz, müezzin ve diğer dini görevlilerin atama ve azilleri Diyanet İşleri Reisliği tarafından yürütülecektir.
6. Madde: Müftüler, Diyanet İşleri Reisliği'ne bağlıdır.

Mustafa Kemal Atatürk'ün bu reformlarıyla amaçlanan, din kurumunun modern bilimsel temeller üzerinde yükseltilmesi ve dini hurafelerden arındırılarak yüceltilmesidir. Atatürk, 1923'te Konya'da Darü'l-Hilafe Medresesi'ni ziyaret ederken yaptığı konuşmada, dinin toplumsal hayatta sağlıklı bir şekilde yer alması ve bilimsel bir temele oturması gerektiğini vurgulamıştır. Bu reformlarla din hizmetlerinin daha objektif ve bağımsız bir şekilde yürütülmesi sağlanmış, din ve devlet işlerinin ayrılması yönünde önemli bir adım atılmıştır (Kara, 2000: 18).

Mustafa Kemal Atatürk'ün yukarıda alıntılanmış sözleri, Cumhuriyet'in kuruluş döneminde Türkiye'de din eğitiminin nasıl ele alınması gerektiğine dair vizyonunu yansıtır. Atatürk, dini bilginin modern bilimsel metotlarla harmanlanarak ülkenin ilerlemesine katkıda bulunacak "asrî ve hakiki ulema" yetiştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu yaklaşım, o dönemde din ve bilim arasındaki sentezin, milletin kültürel ve bilimsel olarak ilerlemesinde kritik bir rol oynayacağını göstermektedir (Kılıç, 2005: 105).

1920-1923 yılları arasında, Millî Mücadele'nin zorlu şartları altında, din bütünleştirici ve kurtarıcı bir role bürünmüştür. Bu dönemde, dinin toplumsal birleşmeye ve yeni devletin inşasına katkısının farkında olan TBMM hükümetleri, din hizmetlerini daha etkin bir şekilde yürütebilmek için Şeriye ve Evkaf Vekaleti gibi kurumları kullanmıştır. Ancak, Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte bu kurumlar yeniden yapılandırılarak, din işlerinin devlet eliyle daha bağımsız ve politikadan uzak bir şekilde yönetilmesi amaçlanmıştır (Yücel, 1994: 455-456).

Bu bağlamda, 1924 yılında Şeriye ve Evkaf Vekaleti'nin kaldırılması ve yerine Diyanet İşleri Reisliği ile Evkaf Umum Müdürlüğü'nün kurulması, Türkiye'de din hizmetlerinin yeni ve modern bir temele oturtulmasının bir göstergesidir. Diyanet İşleri Reisliği, Atatürk'ün ifade ettiği üzere, din

hizmetlerinin sadece inanç ve ibadet boyutlarıyla sınırlı kalmasını, diğer yandan da dinî kurumların yönetiminin laik bir devlet yapısı içerisinde modern ve bilimsel bir yaklaşımla ele alınmasını sağlamak için tasarlanmıştır (Kara, 2000: 18).

Bu yeni yapılanma, dinin toplum üzerindeki etkisini yeniden şekillendirirken, aynı zamanda dini konuların ve uygulamaların devlet denetimi altında tutulmasını ve din eğitiminin çağdaş değerlerle uyumlu hale getirilmesini hedeflemiştir. Böylece, din hizmetleri ve dinî eğitimin modern Türkiye'nin laik yapısı içerisinde nasıl işleyeceği konusunda temel bir çerçeve oluşturulmuştur (Kılıç, 2005: 105).

1924 yılında, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla birlikte, devletin din işlerini yönetmek üzere Diyanet İşleri Reisliği'nin kurulması önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu yeni kurumun ilk başkanı olarak M. Rifat Börekçi atanmıştır. Rifat Börekçi, Millî Mücadele yıllarında ve Cumhuriyet'in kurulma sürecinde Atatürk ve silah arkadaşlarına verdiği desteklerle tanınır. Aynı zamanda, Şeriye ve Evkaf Vekaleti Heyet-i İtfaiye Azalığı görevinde de bulunmuş bir isimdir. Görev süresince kendisine, diğer bakanlara verilen imtiyazlar gibi, kırmızı plakalı araba tahsisi yapılmış ve diğer devlet memurlarına kıyasla daha yüksek bir maaş tahakkuku sağlanmıştır; ayrıca protokolde kendisine önemli bir yer verilmiştir (Bulut, 2005: 3-4).

Diyanet İşleri Reisliği, Şeriye ve Evkaf Vekaleti'nin devamı niteliğinde ve bu kurumun yerine geçecek şekilde tasarlanmıştır. Kurumun başında bulunan "Heyet-i Müşavere", din işleri ile ilgili kararları almak üzere sekiz kişiden oluşmuş ve bu heyete; A. Hamdi Akseki, Mehmet Bahaettin Efendi, Harun Hilmi Batırbaygil, Seyyid Taha Efendi, Mehmet Şükrü Çakıroğlu, Ali Vahit Uryani ve Ağa Beyzade Hacı Mustafa Efendi gibi değerli isimler getirilmiştir (Yücel, 1994: 455-456).

Diyanet İşleri Reisliği'nin kuruluş amacı, dinin siyasetten tamamen ayrılması ve siyaset dışı bir yapıda, tamamen bağımsız olarak hizmet vermesini sağlamaktır. Bu amaca hizmet eden yasal düzenlemeler, din işlerinin ve dini kurumların, siyasi etkilerden uzak bir şekilde yönetilmesi

gerektiği anlayışıyla şekillendirilmiştir. Bu yapılandırma, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın her türlü siyasi görüş ve düşüncenin üzerinde kalarak, milli birlik ve dayanışmayı temin etme, dinimizin yüce prensiplerini vatandaşlara tanıtma ve halkımızı din konusunda doğru bilgilendirme misyonunu üstlenmesini sağlamıştır. Diyanet İşleri Başkanlığı, bu görevlerini ifa ederken, toplumun her kesimine eşit hizmet sunmayı, kişilerin dinin gereklerini yerine getirme veya getirmeme özgürlüğüne saygılı olmayı hedeflemekte ve bu değerlere büyük  zen göstermektedir (Aydın, 2019: 891-918).

Kuruluşundan bu yana Diyanet İşleri Başkanlığı, Türkiye'de din hizmetlerinin yönetimi ve dini eğitimin şekillendirilmesinde merkezi bir rol oynamıştır ve bu rol, Cumhuriyetin laik yapısını destekleyecek şekilde tasarlanmıştır. Bu, Atatürk'ün dini hurafelerden arındırma ve bilimsel temeller üzerine oturtma vizyonuyla uyumludur (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2016).

1.1.2. Diyanet İşleri Başkanlığının Görevleri

429 sayılı kanun, Diyanet İşleri Başkanlığının organizasyonunu ve görevlerini belirler. Bu kanuna göre, Diyanet İşleri Başkanı, Başbakanın  nerisi  zerine Cumhurbaşkanı tarafından atanır ve başkanlık, Başbakanlığa bağlıdır. Ayrıca, teşkilatın işleyişi ve yapılanması hakkında bir yönetmelik düzenlenmesi öngörülmektedir. Türkiye sınırları içindeki cami, mescit, tekke ve zaviyelerin idaresi ile bu yerlerdeki görevlilerin atama ve görevden alınmaları Diyanet İşleri Başkanlığının yetki alanına girmektedir. Aynı zamanda, il ve ilçe m ft l kleri de bu başkanlığa bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Tarih boyunca bazı görev ve sorumluluklar elinden alınmış olsa da Diyanet İşleri Başkanlığı genel olarak ülkenin dini konularındaki tüm sorumlulukları üstlenmiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığı, Türkiye Cumhuriyeti'nin laiklik ilkesi çerçevesinde, siyasi görüşlerden bağımsız olarak, din hizmetlerini yürütmekle görevlendirilmiştir. Bu temel görev ve sorumlulukları şu şekilde özetlenebilir:

1. İslam Dininin İnanç, İbadet ve Ahlak Esaslarıyla İlgili İşleri Yürütmek: Anayasa'nın 136. maddesi ve ilgili yasal düzenlemeler doğrultusunda, İslam dininin temel prensiplerini yansıtan inanç, ibadet ve ahlak esaslarını yürütmek, toplumu bu konularda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek.
2. Kur'an ve Sünnet'e Dayalı Bilgi Sunmak: Din eğitimi ve bilgilendirme faaliyetlerinde, İslam'ın iki temel kaynağı olan Kur'an ve Sünnet'e dayanarak, Müslümanlığın geniş tarihi tecrübesi ile modern hayatın ve insanlığın ortak birikimlerini entegre etmek.
3. Mezhep ve Anlayış Ayrımı Yapmaksızın Hizmet Sunmak: Vatandaşlık esasına dayanarak, din konusunda herhangi bir mezhep, anlayış veya uygulama ayrımı yapmaksızın eşit hizmet sunmak.
4. Sürekli Bilgi Üretimi ve Paylaşımı: Toplumla bilgi paylaşımında bulunmak, güncel sorunlar hakkında bilgilendirici ve zamanında açıklamalar yapmak.
5. Toplumsal Dayanışmayı Güçlendirmek: Engelli, kimsesiz, yaşlı, yoksul, hükümlü ve tutuklu gibi toplumun dezavantajlı kesimlerine yönelik destek ve yardım faaliyetlerini din hizmetinin ayrılmaz bir parçası olarak görmek.
6. Niteliği Yüksek Din Görevlileri Yetiştirmek: İslam'ın itikadi ve ameli ilkelerine vakıf, eğitim ve kültür seviyeleri yüksek, toplumla barışık, örnek davranışlar sergileyebilen din görevlileri yetiştirmek.
7. Yurtdışında Türk Vatandaşlarının Dini Kimliklerini Koruma: Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının asimile olmaksızın kendi öz kimliklerine bağlı kalmalarını ve yaşadıkları toplumlarla uyum içinde olmalarını sağlamak.
8. Türkiye'nin Dini Tecrübe ve Birikimlerini Tanıtmak: Yurtdışında İslam dininin doğru anlaşılmasını sağlamak ve Türkiye'nin dini alandaki tecrübelerini tanıtmak.
9. Dini Anlayış ve Uygulamalar Üzerine Tartışmaları İzlemek: Hem AB ülkelerinde hem de Türkiye'de var olan dini anlayış ve uygulamalarla ilgili tartışmaları izlemek ve bu konuda sağlıklı bilgiler sunmak.

Bu görevler, Diyanet İşleri Başkanlığının hem yurt içinde hem de yurt dışında İslam dininin doğru anlaşılmasını sağlama ve yanlış anlaşılmaların önüne geçme amacını desteklemektedir.

1.1.3. Din Hizmeti Sunan Görevliler

1.1.3.1. Din Görevlisinin Tanımı

Din hizmetleri, toplumu iyileştirme amacıyla, konusunda uzman kişiler tarafından yürütülen faaliyetler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Tarih boyunca, zaman ve mekâna göre çeşitlenen bu hizmetler, temelde toplumun her kesimine ulaşmayı hedeflemiştir (Altuntaş, 2008: 5). Din hizmetleri, İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları üzerine odaklanırken, 22 Haziran 1965 tarihli ve 633 sayılı kanunla Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görev ve yetkileri net bir şekilde tanımlanmıştır. Bu kanuna göre, "İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" Başkanlığın asli görevleri arasında yer almakta ve bu işler Başbakanlığa bağlı olarak yürütülmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 1965).

Türkiye'de "din görevlisi" kavramı genellikle imam-hatibi ve cami hizmetlerini akla getirmektedir. Ancak bu kavram, aslında oldukça geniş bir yelpazede faaliyet gösteren kişileri tanımlamaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın mevzuatında belirtilen kuruluş amacına göre, İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esaslarıyla ilgili işleri yürütmek, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek gibi görevler, başkanlık bünyesindeki tüm personeli din görevlisi kapsamına alır. Din görevlisi denildiğinde, imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi, vaiz, müftü gibi unvanlarla tanınan Diyanet İşleri Başkanlığı personeli akla gelmektedir.

Din görevliliği, Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından atanan, il, ilçe ve köy camilerinde görev yapan imam-hatipler ve müezzinler için de geçerlidir (Köylü, 1991: 183). İmam-hatip ve müezzin-kayyımlar, ibadet ve topluma hizmet gibi yüce amaçlarla, cami merkezli din hizmetleri içinde temel fonksiyonları icra ederler. Sahada görev yapan din görevlileri arasında, müftü,

vaiz, din hizmetleri uzmanı ve Kur'an kursu öğreticisi gibi diğer din hizmeti sunan görevlilerin yanı sıra, imam-hatip ve müezzin-kayyımlar özellikle ön plana çıkar. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin temeli nasıl ki okul ve öğretmen ise, din hizmetlerinin temeli de cami ve cami görevlileridir (Onay, 2006: 150).

Kanun çerçevesinde, camilerde ve cami dışında gerçekleştirilen tüm din hizmetleri, geçmişte "hademe-i hayrat" (hayırlı işler görevlileri) olarak bilinen cami görevlileri veya din görevlileri tarafından yerine getirilmektedir. İslam dininde ruhban sınıfı bulunmadığı için, özel bir eğitim almış ve din eğitimini meslek edinmiş kişiler, genelde din görevlisi olarak adlandırılan kişiler, bu hizmetleri ifa etmektedirler. Bu sistem, din hizmetlerinin etkin ve doğru bir şekilde sunulmasını sağlamakta, din görevlilerinin toplum içinde önemli bir rol üstlenmesine olanak tanımaktadır (Koca, 2014: 35).

"Din görevlisi" kavramı, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde farklı görev ve yetkileri olan çeşitli personelleri ifade eder. Bu tanım, Diyanet İşleri Başkanı, Müftüler, Vaizler, Din Hizmetleri Uzmanları, Kur'an Kursu Öğreticileri, İmam-Hatipler ve Müezzin-Kayyımları kapsar. Yurtdışında, Diyanet İşleri Türk İslam Birliği (DİTİB) camilerinde görev yapan personel de genel olarak "din görevlisi" olarak tanımlanır (Yılgin, 1997: 23).

DİTİB'e bağlı camilerdeki din görevlileri, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın belirlediği şartları taşıyan kişiler arasından sınav ve mülakat yoluyla seçilir. Bu görevliler, cami içi ve dışı geniş bir yelpazede din hizmetleri sunarlar. Vaizlik, Kur'an Kursu Öğreticiliği, İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım gibi görevler bu kapsamdadır ve Türkiye'deki Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin yurtdışındaki görev tanımları, içerdekinden farklılık gösterir (Çağrı, 2004: 22).

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Görev ve Çalışma Yönetmeliği'ne bağlı olarak, yurtdışında görev yapan din görevlileri genellikle Din Hizmetleri Ataşeleri aracılığıyla ve bazı ülkelerde Din Hizmetleri Müşavirliği'ne bağlı olarak çalışırlar. Örneğin, Almanya'da, Başkonsolosluklara bağlı olarak 13 bölgede Din Hizmetleri Ataşeliği bulunmaktadır. Bu yapılandırma, din görevlilerinin yurtdışında da etkin bir şekilde hizmet verebilmelerini sağlamak için düzenlenmiştir (Çekin, 2006: 265-300).

1.1.3.2. Din Hizmeti Sunan Görevliler

Günümüzde müftü, vaiz, murakıp, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip, müezzin-kayyım ve diğer sınıflar başlıkları altında din hizmeti sunan görevlileri sınıflandırmak mümkündür.

Müftü: Müftü, Arapça kökenli bir kelime olup, Türkiye'de devletin din işlerinden sorumlu görevlilere verilen resmi unvandır (Paçacı, 2006: 491). Müftüler, ilgili il veya ilçelerde İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esaslarına dair fetvalar verme yetkisine sahip olup, müftülük teşkilatının başında yer alırlar. Müftü olabilmek için dört yıllık dinî yükseköğrenim mezunu olma şartının yanı sıra, zamanla ihtisas kursu belgesi veya ilahiyat alanında doktora yapmış olma gibi ek şartlar getirilmiştir (Yıldız, 2015: 28-38). Müftüler, bulundukları il veya ilçelerde Diyanet İşleri Başkanlığı'nın temsilcisi olarak görev yaparlar ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Görev ve Çalışma Yönetmeliği uyarınca belirlenen geniş çaplı sorumlulukları vardır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2006). Bu sorumluluklar arasında İslam dininin temel prensiplerini yaymak, ibadet yerleri ve dini kurumları yönetmek, din konusunda halkı bilgilendirmek, vaaz ve irşat faaliyetlerinde bulunmak yer alır. Müftüler, ayrıca dini yaşamı etkileyebilecek sosyal sorunları belirleyip, bunlara çözüm geliştirmek, dini yüksek öğrenim veren kurumlarla ve dini bilgiye sahip kişilerle iş birliği yaparak din hizmetlerini etkin bir şekilde sunmakla görevlidir. Müftülerin görevleri, cami yönetimi, temizlik, bakım ve onarım işleri gibi idari işlerin yanı sıra, hastaneler, cezaevleri, huzurevleri gibi sosyal hizmet kurumlarında dini rehberlik yapmayı da içerir. Aynı zamanda, Kur'an kursları, yurt ve pansiyonların eğitim ve yönetim işleri ile hac ve umre organizasyonları da müftülüklerin sorumluluğundadır. Müftüler, dini sorulara usulüne uygun cevaplar vermek, ihtida işlemlerini yürütmek ve camilerdeki yardım toplama faaliyetlerini denetlemek gibi görevleri de yerine getirirler (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2006).

Vaiz: Vaaz, Arapça kökenli bir kelime olup, "sözle iyiliğe teşvik, nasihat, öğüt" anlamına gelirken, vaiz ise "ibadet yerlerinde öğüt niteliğinde dini konuşmalar yapan kimse, öğütçü" olarak tanımlanır. Türkiye'de vaizler,

genellikle cami gibi ibadet yerlerinde toplumu dini konular hakkında aydınlatmayı amaçlayan öğütler verirler (Cilacı, 2000: 14). Vaazlar, insanları dinî açıdan bilgilendirmek ve ibadetlerini doğru bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereken bilgileri sağlamak amacı taşır. Vaazlar, öğretici olmaktan ziyade, telkin amacı güder ve genellikle cemaatin zaten bildiği konuları etkileyici bir üslupla anlatır, böylece dinleyicileri doğru yola yönlendirmeyi ve kötülüklerden uzak tutmayı hedefler. Dinî öğretilerde önemli bir yere sahip olan vaaz, Kur'an'da "Rabbinin yoluna hikmet ve güzel öğütlerle davet et" şeklinde ifade edilmiş olup, Hz. Muhammed de "Din nasihattir" diyerek, vaazın samimiyetini ve etkililiğini vurgulamıştır. Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından düzenlenen "Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu" sonuç bildirgesinde vaizin toplum üzerindeki etkisinin önemi vurgulanır (Yıldız, 2015: 28-38). Vaizin, dini anlamda köprü görevi gördüğü, toplumu bilgilendiren ve yön veren bir figür olduğu belirtilir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 17.06.2014 tarihli yönetmeliğinde vaizlerin görevleri, dini konularda toplumu bilgilendirmek, irşat ve rehberlik hizmeti sunmak, çeşitli toplumsal ve kültürel ortamlarda vaaz etmek gibi geniş bir yelpazede tanımlanmıştır. Vaiz olarak görev yapabilmek için genelde dört yıllık dini yüksekokul mezunu olmak gerekir. İhtisas mezunu olma veya ilahiyat alanında doktora yapmış olma gibi ek şartlar da aranabilmektedir, ancak bazı durumlarda artan ihtiyaç nedeniyle bu şartlar esnetilebilir. Vaizler, toplumun dini, milli, sosyal ve kültürel yapısını analiz eder, bu analizler doğrultusunda toplumun ihtiyaçlarına yönelik programlar düzenler ve dini eğitim faaliyetlerinde bulunur (Paçacı, 2006: 491).

Murakıp: Murakıplar, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın taşra teşkilatında önemli bir görev üstlenmektedirler. Bu görevliler, il ve ilçe müftülüklerine bağlı olarak, başkanlık tarafından yürütülen hizmetlerin denetlenmesinden sorumlu kişilerdir. Murakıplık pozisyonuna atanabilmek için, adayların en az dört yıllık lisans düzeyinde dini yükseköğrenim mezunu olmaları gerekmektedir (Yıldız, 2015: 28-38).

2014 tarihli "Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği"ne göre murakıpların görevleri şu şekilde sıralanmaktadır (Cilacı, 2000: 14).

- Denetim Görevi: Murakıplar, müftülüklerce düzenlenen görev programına uygun olarak, cami ve Kur'an kurslarını ziyaret eder ve buralarda görev yapan personelin çalışmalarını denetler. Bu denetimler, hizmetlerin usulüne uygun yürütülüp yürütülmediğini kontrol etmeyi amaçlar.
- Ön İnceleme ve Soruşturma: Gerektiğinde murakıplar, ön inceleme, inceleme veya soruşturma yapma yetkisine sahiptir. Bu yetki, hizmetlerdeki olası aksaklıkları veya usulsüzlükleri tespit etmek ve gerekli düzenlemeleri yapmak için kullanılır.
- Eğitim ve Vaaz Görevleri: Murakıplar, görevlendirildiklerinde vaaz etmek ve Kur'an kursları ile hizmet içi eğitim kurslarında ders vermek gibi eğitimle ilgili görevleri de üstlenebilirler. Bu görevler, din hizmetlerinin doğru ve etkin bir şekilde sunulmasını destekler.

Murakıplık, din hizmetleri sınıfında yer almakla birlikte, bu unvan daha çok sunulan hizmetlerin takip edilmesi ve denetlenmesiyle ilişkilendirilir. Bu roller, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın hizmet kalitesini ve standartlarını yüksek tutmasında kritik bir öneme sahiptir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014);

Kur'an Kursu Öğreticisi: Kur'an Kursu, Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) taşra teşkilatı bünyesinde, müftülüklerin denetimi ve gözetimi altında faaliyet gösteren eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlar, Kur'an-ı Kerim'i okuma, anlamını öğrenme, hafızlık yapma ve din eğitimi almak isteyen vatandaşlara yönelik eğitimler sunar. Kur'an kurslarında görev yapan öğretmenler; kadrolu, sözleşmeli, vekil veya geçici olarak atanmış olabilirler(Cilacı, 2000: 14).

Diyanet İşleri Başkanlığı, toplumu din konusunda aydınlatma görevini, camiler ve Kur'an kursları aracılığıyla gerçekleştirilen yaygın din eğitimi faaliyetleri ile yerine getirir. Kur'an öğrenimi, sadece metni okumayı öğrenmekle kalmaz, aynı zamanda Kur'an'ın mesajlarını farklı boyutlarda anlamayı da kapsar.

17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nde Kur'an Kursu Öğreticilerinin görevleri şu şekilde sıralanmıştır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014);

- Kur'an-ı Kerim'i Usulüne Göre Okumayı Öğretmek: Kurs öğrencilerine Kur'an-ı Kerim'i doğru şekilde okumayı öğretmek.
- Hafızlık Eğitimi Vermek: Hafızlık yapmak isteyen öğrencilere, Başkanlıkça hazırlanan hafızlık eğitim programına uygun olarak hafızlık yaptırmak.
- Namaz Sureleri ve Dualarını Öğretmek: Öğrencilere namaz sureleri ve duaları ezberletmek ve bunların meallerini öğretmek.
- Dini Dersler Vermek: Başkanlıkça belirlenen programlara göre öğrencilere itikat, ibadet, ahlak ve siyer dersleri vermek ve ibadetlerin uygulamalı olarak yapılmasını öğretmek.
- Eğitim ve İrşat Programlarına Katılmak: Müftülük tarafından düzenlenen irşat ve eğitim programlarında görev almak, gerektiğinde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılara katılmak, konferans vermek ve aile ve dini rehberlik bürolarında görev yapmak.
- Yaz Kur'an Kurslarında Görev Yapmak: Yaz aylarında düzenlenen Kur'an kurslarında öğreticilik yapmak.

Bu görevler, Kur'an kursu öğreticilerinin geniş bir yelpazede eğitim ve rehberlik faaliyetleri yürüttüklerini göstermektedir. Kur'an kursları, toplumun dini bilgilenme ve manevi gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır (Yıldız, 2015: 28-38).

İmam-Hatip: İmam, Arapça kökenli bir kelime olup "kendine uyulan, önder, halife, ordu komutanı, delil" gibi anlamlara gelir. Dinî terminolojide imam, genellikle cemaate namaz kıldırın kişi olarak tanımlansa da daha geniş bir anlamda devlet başkanı veya bir ekolün lideri gibi rolleri de ifade edebilir. Fıkıh literatüründe ise "imâmet-i kübrâ" terimi, devlet başkanı veya halife gibi daha yüksek makamlardaki imamları tanımlamak için kullanılır. Hatip, etkileyici konuşmalar yapabilen kişiler için kullanılan bir terimdir ve İslami literatürde genellikle cuma ve bayram namazlarında minberden cemaati aydınlatan resmi cami görevlilerine verilen addır (Sakallı, 2000: 55). Günümüzde, imam-hatip, resmi olarak cami görevlilerine verilen isimdir ve bu rol, özellikle namaz kıldırma işleviyle öne çıkar. İslam, cemaatle namaz kılmanın faziletine büyük önem verir ve bu nedenle imamlık, kutsal bir

liderlik rolü olarak görülür. İmam olmak için gerekli olan eğitim şartları zamanla değişiklik göstermiş olup, hafızlık her zaman ek bir avantaj olarak kabul edilmiştir (Özmel, 2000: 107-108). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın belirlemiş olduğu yeterliliklere göre, imam-hatip ve müezzin-kayyım gibi kadrolara atanacaklar için yapılan sınavlar ve Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) puanları esas alınır (Yıldız, 2015: 28-38). Adaylar, KPSS'den sonra Din Hizmetleri Alan Bilgisi Testi'ne (DHBT) girer ve bu sürecin sonunda başarılı olanlar sözlü sınava çağrılır. Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'ne göre imam-hatiplerin görevleri arasında, camilerde vakit ve özel namazları kıldırarak, hutbeleri okumak, dini bilgiler vermek, dini gün ve etkinliklerde aktif rol almak, cami ve çevresinin bakımından sorumlu olmak, toplum içinde dini, ahlaki ve sosyal faaliyetler yürütmek gibi çok çeşitli sorumluluklar bulunmaktadır. Bu görevler, imam-hatiplerin sadece bir önder değil, aynı zamanda eğitimci, danışman ve toplum hizmeti sağlayıcı olduğunu göstermektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014);

Müezzin-Kayyım: Müezzin, "çağrıda bulunan, ezan okuyan, kâmet getiren kimse" anlamına gelen Arapça kökenli bir kelime olup, Kur'an-ı Kerim'de "münâdî" olarak geçer. Hadislerde de benzer anlamlarla kullanılır ve bazen "münâdî" kelimesiyle de ifade edilir (Yıldız, 2015: 28-38). Müezzinler için kullanılan diğer unvanlar arasında "sâih" (çağırarak, davet eden) ve "mükebbir" (tekbir getiren) bulunmaktadır. Kayyım ise "bir işi yerine getiren, üstlenen kimse" anlamına gelir ve genellikle vakıf mütevellisi veya camilerin temizlik işlerini yapan görevliler için kullanılır (Doğanyigit, 2018: 17-42).

Fıkhi açıdan, ezanı okuyacak kişinin erkek, akıllı, takva sahibi ve namaz vakitlerini bilen biri olması şarttır. Kadınlar, akıl ermez çocuklar, deliler, sarhoşlar, cahiller ve fasıkların ezan okuması veya kâmet getirmesi mekruh kabul edilir. Ezan okuyan kişinin abdestli olması gerekir; abdestsiz okunan ezan geçerli olsa da mekruhtur. Müezzinlerin güzel ve gür sesli olmaları tercih edilir (Özmel, 2000: 107-108).

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 17.06.2014 tarih ve 29033 sayılı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nde Müezzin-Kayyımların görevleri arasında şunlar bulunur (Doğanyigit, 2018: 17-42).

- Vakit namazları ile cuma, bayram, teravih ve cenaze namazlarında müezzinlik yapmak, sala vermek.
- Güneşin doğmasına bir saat kala sabah ezanını okumak ve camiye gün boyu açık tutmak.
- Kur'an-ı Kerim, meal/tefsir, hadis, siyer ve ilmihal konularını içeren çalışma programını camide uygulamak.
- Cami ve çevresinin bakım ve temizliğini yapmak, bu alanların temizliğinin ilgili kişi veya kurumlar tarafından yapılmasını sağlamak.
- İsteyen vatandaşlara Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dini bilgiler vermek konusunda imam-hatibe yardımcı olmak.
- Mukabele okumak, dini gün ve gecelerde düzenlenecek programlarda görev almak.
- Cami ziyaretlerinin İslam adabına ve güvenlik kurallarına uygun olarak yapılmasını sağlamak.
- Camilerin avlu ve müştemilatında satıcılık, dilencilik gibi ibadet huzurunu bozan davranışları önlemek için gerekli tedbirleri almak.

Müezzinlik, toplumu camiye davet etme ve ezan okuma gibi dışa dönük bir görev olmanın yanı sıra, imamın yardımcısı olarak eğitim faaliyetlerinde yer alma, cami ve çevresinin düzenini sağlama gibi içsel görevler de üstlenir (Yıldız, 2015: 28-38).

Diğer Sınıflar: Diyanet İşleri Başkanlığı'nın temel görevleri, Türkiye Cumhuriyeti tarafından çıkarılan bir kanunla belirlenmiştir. Bu kanunun ilk maddesine göre Başkanlık; İslam'ın inanç, ibadet ve ahlak prensiplerini yürütme, toplumu dini konularda bilgilendirme ve ibadet yerlerini idare etme görevleriyle donatılmıştır ve bu sorumluluklar Başbakanlık bünyesinde yerine getirilmektedir. Dolayısıyla, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kuruluş amacı, din hizmetlerini sağlamak olarak açıkça ifade edilmiştir. Bu çerçevede, başkanlığın hem yurt içindeki merkez ve taşra birimlerinde hem de

yurtdışındaki organizasyonlarında çalışan tüm personel, unvanları ne olursa olsun, bu genel misyona hizmet etmektedir. Her bir çalışan, Başkanlığın dini bilgileri yayma ve ibadet yerlerini düzenleme gibi çeşitli görevlerine katkıda bulunarak toplumsal manevi ihtiyaçların karşılanmasına yardımcı olmaktadır (Doğanyigit, 2018: 17-42).

1.2. Din Görevlilerinin Sunduğu Hizmetler

Her meslek grubu, toplumda belirli bir değer basamağına sahiptir ve bu basamaklar, yürütülen vazifenin toplumdaki önemine göre şekillenir. Din görevlileri, toplumun dini hassasiyetine bağlı olarak geniş bir kabul ve saygı görür. Bu meslek grubu, toplumun her kesimiyle etkileşimde bulunduğu için, din görevlilerinin toplumdaki konumu özellikle yüksektir. Din görevlileri, kimlikleri, kişilikleri ve tutumlarıyla toplumda yüksek bir statüde bulunan kişiler arasında yer alır. Gerçekten de toplumumuzda din görevlilerine büyük bir sevgi ve saygıyla bakılmaktadır. İdeal bir din görevlisi; açık görüşlü, ön yargısız, kendini sürekli yenileyen, mütevazı, onurlu ne zaman konuşup ne zaman susacağını bilen, gayretli ve hedef odaklı biridir (Okumuş, 2018: 55).

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) tarafından bugün benimsenen "din hizmetleri" tanımı, iyiliğin teşvik edilmesi ve kötülüğün engellenmesi prensibine dayanmaktadır. Bu tanıma göre, din ve maneviyatla ilgili olan ve insanlık yararına her türlü iş ve faaliyet, din hizmeti kapsamına girer. Bu, bireyin, toplumun ve insanlığın yaşamını güzelleştirmeye, barışı sağlamaya ve sorunları çözmeye yönelik her türlü iyilik hareketinin din hizmeti olarak yorumlanabileceği anlamına gelir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kanuni görevleri arasında, öğrenci yurtları, eğitim kurumları, gençlik merkezleri, ceza infaz kurumları, sağlık kuruluşları ve sosyal hizmet kurumları gibi yerlerde manevi danışmanlık ve din hizmeti sunmak; ayrıca göçmen, engelli ve bağımlı gibi desteğe muhtaç kesimlere yönelik manevi danışmanlık hizmetleri yürütmek yer almaktadır (2/7/2018-KHK/703/141 md.) (Martı, 2019:8).

Din görevlilerinin faaliyet alanları, cami içinde sınırlı kalmayıp, cami dışında da geniş bir kitleye hitap eder. Türkiye'de, cami cemaatinin yanı sıra, çeşitli nedenlerle din görevlilerine başvuran pek çok kişi bulunmaktadır

(Onay, 2006: 161). Genel kanı, din görevlilerinin sadece cami içindeki faaliyetlerle sınırlı olduğu yönündedir; örneğin, caminin açılması, ezanın okunması, vakit ve cuma namazlarının kılınması, vaaz ve hutbe verilmesi, caminin temizliği gibi. Ancak, din görevlileri bu faaliyetlerin yanı sıra sosyokültürel yaşamları etkileyen birçok program ve etkinlik de düzenlemektedirler.

Din görevlileri, toplumun mutlu günlerinde (kız isteme, nişan, nikah, düğün, yeni doğan bebeklere isim koyma, barış görüşmeleri, asker uğurlama) ve zor zamanlarında (hastalık, ayrılık, boşanma, ölüm ve cenaze işlemleri) de yanında bulunmaktadır (Topuz, 2015: 28). Hizmet alanları, eğitim kurumları, kredi yurtlar kurumu, hastaneler, cezaevleri, çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları, huzurevleri ve iş yerlerini de kapsamaktadır (Özdemir, 2000: 10). İmam-hatip ve müezzin-kayyım olarak görev yapan din görevlileri, diğer devlet memurlarından farklı bir çalışma düzenine sahiptirler; namaz vakitlerinin değişkenliğine göre günün beş vaktinde görev yerlerinde bulunurlar (Coştu, 2013: 4).

Din görevliliği, temelde topluma sunulan bir hizmet olduğundan, hizmet kalitesinin artırılması için toplumsal ilişkilerde dikkat edilmesi gereken önemli noktalar bulunmaktadır. Din görevlileri, sürekli olarak toplumla yüz yüze olduklarından, insan ilişkileri güçlü tutulmalı ve bu ilişkiler, bireysel çıkarlar yerine din hizmeti amacıyla geliştirilmelidir (Karasakal, 2014: 39-53).

2. BÖLÜM

DİN, SİYASET VE SENDİKA İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA DİN GÖREVLİLERİNİN SENDİKALAŞMASI

2.1. Din, Siyaset ve Sendika İlişkisi

Sendikaların tarihsel gelişim süreci, özellikle Sanayi Devrimi sonrası koşullar altında çalışanların maruz kaldığı zorluklarla doğrudan ilişkilidir. Uzun çalışma saatleri, kadın ve çocuk işçilerin olumsuz şartlarda çalıştırılması, düşük ücretler ve oy hakkının olmaması gibi sorunlara karşı mücadele eden işçi kuruluşları, düzen dışı örgütler olarak taban oluşturmuşlardır. Özellikle sanayileşme sürecini yaşamış toplumlarda, sendikaların ortaya çıkışı ve bu mücadelenin bir parçası olarak siyasi partilerin kurulması birbirini takip etmiştir (Mahiroğulları, 2012:10)

Sendikaların ilk dönemlerinde, sendika-siyasi parti ilişkileri belirsizken, bazı örgütlerin hem siyasi parti hem de sendika işlevini bir arada sürdürdüğü görülmüştür. Zamanla sendikalar, yasal bir statü kazanarak genel oy hakkının elde edilmesine ön ayak olmuşlar ve bu süreçte siyasi partilerle olan ilişkileri daha da netleşmiştir. İşçi ve komünist partiler başta olmak üzere, muhafazakâr partiler de dahil olmak üzere, siyasi partiler sendikalarla ilişki kurarak işçi oylarını kazanma yönünde çaba göstermişlerdir (Mahiroğulları, 2012:10).

Özellikle İngiltere’de Sendikalar Kongresi (TUC) ve İşçi Partisi arasındaki ilişkiler veya Almanya’da bağımsız sendika anlayışının benimsenmesi gibi farklı modellerle, sendikaların siyasi partilerle kurduğu bağlar çeşitlenmiştir. Bu süreçte sendikalar, siyasi partiler tarafından yönlendirilirken, bazı durumlarda sendikaların siyasi partilere yön verdiği de gözlemlenmiştir. Bu ilişkiler, sendikaların siyasi faaliyetlerinin tartışılmasına yol açarak, sendika-siyaset ve sendika-siyasi parti ilişkisinin yoğunluk kazanmasına sebep olmuştur. Bu dinamikler, sendikaların hem sosyal hem de siyasi arenada etkin bir rol oynamasına olanak tanımıştır (Aydoğanoglu, 2009:17).

Sendikaların sanayi üretim ilişkileri içindeki konumu ve güçlenmesi, kapitalist üretim ilişkilerine bir tepki olarak ortaya çıkan örgütlenme biçimleri olarak iki ana kategoride incelenir: Örgütsel güç ve yapısal güç. Örgütsel güç, işçiler tarafından oluşturulan sendika ve siyasi parti gibi örgütlerin toplam gücünü ifade ederken, yapısal güç, işçilerin sistem içerisindeki stratejik konumlarından kaynaklanır. İşçilerin piyasa ve işyeri üzerinden elde ettikleri pazarlık gücü, onlara sistem içinde stratejik bir konum kazandırmıştır ve bu da onların daha güçlü bir etki yapmasını sağlamıştır (Silver, 2009: 27).

Sendikaların temsil ettikleri grupların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmekle yükümlü olması, siyasi partilerin sendikal örgütlenmeler üzerinden kendi ideolojilerini pekiştirmeye ve seçmen desteği sağlamaya çalışmasına yol açmıştır. Sendikaların politikaya karışmaması, ancak demokrasinin tam olarak yerleşmediği ve sendikaların henüz oluşum aşamasında olduğu ülkelerde mümkündür. Siyasetin toplumu ve sendikaları oluşturan çıkar gruplarını doğrudan etkilemesi, sendikaların siyasi faaliyetlere girmesini kaçınılmaz kılar (Kutal, 1977: 129).

Kamu sektöründe çalışma koşulları, özel sektördeki gibi karşılıklı irade beyanına dayanmaz; bunun yerine yasa, tüzük, yönetmelik ve kararnamelerle belirlenen statü hukuku kuralına göre belirlenir. Kamu görevlilerinin sendika örgütlenmesine yönelik itirazlar genellikle sendika-siyaset ilişkisine odaklanmaktadır. Kamu görevlileri, genellikle devleti temsil ettikleri için özel sektördeki işçi-işveren ayrımı onlar için geçerli olmayabilir. Bu, kamu otoritesine yönelik itirazları çözümlemekle sorumlu olan kişilerin aynı zamanda bu itirazları yapan kişiler olabileceği anlamına gelir, bu da bir çelişki yaratır. Kamu yönetimi sisteminin hiyerarşik yapısı, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesinden olumsuz etkilenebilir. Kamu yararına çalışma ilkesi, memur sendikalarının özel çıkarları savunmasıyla çatışabilir ve memurlar için sınıfsal bir mücadele gerekli olmayabilir (Mutlu, 2001:20).

2.1.1. Din ve Siyaset İlişkisi

Dinler, genellikle doğdukları toplumların değerlerini yansıtır, ancak evrensel olma iddiasıyla, köken aldıkları çevre değişse bile varlıklarını sürdürürler. Siyasi yaşama genellikle tutucu bir etki yaptıkları söylene de

dinlerin algılanışı aslında onları yorumlayan ve temsil eden kişilerin eylemleriyle şekillenir (Kışlalı, 1995: 51). Bu yorum ve davranışlar, mevcut toplumsal koşullar tarafından şekillendirilir ve bu, siyasi sistemler arasında, aynı ideolojilerde olduğu gibi, önemli farklılıklar yaratır (Polat, 201: 40).

Dinin toplumsal yapı içindeki rolü, tarih boyunca özellikle alt sınıfların üst sınıflara karşı kendilerini tanımlama ve konumlandırma çabalarında önemli bir araç olmuştur. Din, kriz zamanlarında halk için bir ideoloji işlevi görürken, normal zamanlarda ise mevcut iktidarı meşrulaştırma işlevi görür (Polat, 201: 43). Bu çerçevede, din, az gelişmiş bölgelerde geleneksel güç ilişkilerini desteklerken, gelişmiş bölgelerde protesto aracı olarak işlev görebilir (Yücekök, 1997: 42). Din, toplumun kendini doğrulama, sorgulama veya reddetme işlevlerini yerine getirir ve hem bütünleştirici hem de toplumsal dönüşümü teşvik edici bir güç olarak işlev görür (Vergin, 2000: 15). Geleneksel toplumlarda din, sistemlerin yaşamın temel gerekliliklerine göre işlemesine ve her topluma özgü farklılıkların ortaya çıkmasına yardımcı olur.

Din ve siyaset ilişkisi, insanlık tarihi boyunca değişen ve gelişen bir dinamik olarak karşımıza çıkar. Din, toplumun her katmanında ve kurumsal yapısında etkili bir güç olarak kendini gösterir; bu nedenle siyaset ve yönetim gibi alanlar da dinin etkisinden bağımsız olarak ele alınamaz. Siyasetin dini faktörlerden tamamen bağımsız işlediğini varsaymak genellikle yetersiz kalır (Okumuş, 2003: 130). Din ve siyaset, toplumun temel kurumlarından olduğu için, aile, eğitim, ekonomi, kültür gibi diğer sosyal yapılarla etkileşim içindedir. Her iki olgu da toplum içinde sosyal ilişkiler ve etkileşimler üzerinden işlev görür ve bu sebeple birbirlerinden tamamen izole olmaları düşünülemez.

Din, toplumsal işlevlerinin yanı sıra siyasete meşruiyet kazandırma gibi önemli bir siyasal işlevi üstlenir. Bu meşrulaştırma işlevi, genel olarak siyasal sistemi ve özelde siyasi iktidarı destekler (Turan, 2014: 68). Din, meşrulaştırıcı özelliğiyle mevcut sosyal düzeni ve kurumların işleyişini kutsar. Dinin siyasal iktidarlara kutsallaştırıcı bir özellik kazanmasının

ardında, siyasal iktidarların kendilerini dini bir meşruiyetle donatma eğilimi yatar (Turan, 2014: 69).

Siyasi iktidarların en temel sorunlarından biri, yönetilenlerin kendileri tarafından oluşturulan siyasal ve sosyal düzenlemelere uymalarını sağlamaktır (Çevik, 2013: 258-289). İnsanların yönetim kurallarına uyması, genellikle bu kuralları bildiren üstün bir güce olan inançlarına bağlıdır. Dinsel ve geleneksel değerlere bağlı bir toplumda, bu değerleri paylaşmayan bir siyasal iktidara rıza gösterilmesi oldukça zordur (Fromm, 1982: 55). Dolayısıyla, din ve siyaset arasındaki ilişki, toplumsal düzenin sürdürülmesi ve siyasal iktidarların meşruiyetini sağlama konusunda kritik bir rol oynar.

2.1.2. Din ve Sivil Toplum İlişkisi

Toplumsal yapıda yaşanan değişiklikler, sivil toplum ve din hizmetleri alanında da yeni yaklaşımların benimsenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu yeni yaklaşımları anlamak için, özellikle devlet ile dini kurumlar ve sivil toplum örgütleri arasındaki ilişkilere dikkat etmek önemlidir. İki ana teşekkül üzerinden bu ilişkileri ele almak, mevcut ve gelecekteki dinamikleri daha iyi kavramamıza yardımcı olabilir (Çekin, 2013: 23-43).

Birinci olarak, devletin bir kurumu olan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın sivil toplum ile olan ilişkileri incelendiğinde, bu kurumun toplumsal değişimler karşısında nasıl bir rol üstlendiği ve sivil toplumla nasıl bir etkileşim içinde olduğu anlaşılabilir. Diyanet İşleri Başkanlığı, din hizmetlerini yönetme ve dini bilgileri yayma konusunda merkezi bir rol oynar. Bu kurumun, değişen toplumsal ihtiyaçlara ve beklentilere uyum sağlama yeteneği, onun sivil toplumla olan ilişkilerini doğrudan etkiler (Aktay, 2015: 197-203).

İkinci olarak, dini amaçlarla kurulmuş sivil toplum örgütlerinin devlet ve dini kurumlarla olan ilişkileri ele alındığında, bu örgütlerin toplumdaki dini ve sosyal ihtiyaçlara nasıl yanıt verdikleri daha iyi anlaşılabilir. Bu tür örgütler, genellikle toplumun dini anlayışını şekillendirmede ve dini pratikleri desteklemede önemli bir role sahiptir. Devlet ve resmi dini kurumlarla olan

ilişkileri, bu örgütlerin etkinliklerini ve toplum üzerindeki etkilerini belirleyen temel faktörler arasındadır (Uluç, 2012: 19).

Her iki teşekkülün de toplumsal değişimlere nasıl adapte olduğu ve bu değişimlerin gerektirdiği yeni şartlara nasıl yanıt verdikleri, devlet, dini kurumlar ve sivil toplum örgütleri arasındaki ilişkilerin geleceğini şekillendirecek temel unsurlardır. Bu bağlamda, devletin ve sivil toplumun din hizmetleri alanındaki etkileşimi, toplumsal yapıdaki değişikliklere paralel olarak evrilmeye devam edecektir (Çekin, 2013: 23-43).

2.1.4. Din ve Sendika İlişkisi

Din ve sendika ilişkisi, toplumların sosyoekonomik ve kültürel yapısına göre farklılık gösteren karmaşık bir dinamiktir. Bu ilişki hem dinin toplumdaki rolü hem de sendikaların çalışma hayatındaki etkisi açısından önem taşır. İki kurum arasındaki etkileşim, genellikle dinin sosyal ve politik alandaki etkileri ile sendikaların işçi hakları ve sosyal adalet konularındaki faaliyetleri çerçevesinde şekillenir (Doğruyol, 2011: 32-45).

Din, genellikle toplumun ahlaki ve etik değerlerini şekillendirirken, sendikalar işçi hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda önemli bir rol oynar. Dinin toplumsal yapı üzerindeki derin etkisi, sendikal hareketlerin ve taleplerin meşruiyetini etkileyebilir. Örneğin, bazı dini öğretiler işbirliğini ve topluluk içindeki dayanışmayı teşvik ederken, bu durum sendikal hareketler için bir destek unsuru olabilir. Ancak bazı durumlarda, dinin konservatif yönleri sendikal faaliyetlere karşı çıkabilir veya onları sınırlayabilir (Yunak, 2014: 78).

Sendikalar, genellikle laik yapılar olarak düşünülse de çeşitli dini inançlara sahip üyelerin haklarını savunma konusunda önemli bir role sahiptir. Sendikalar, dini inançlara saygı göstermeyi ve iş yerinde dini ayrımcılığa karşı mücadele etmeyi vurgulayarak, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik edebilir. Örneğin, iş yerlerinde dini tatillerin tanınması veya ibadet için uygun koşulların sağlanması gibi konular sendikaların gündeme getirebileceği konular arasındadır (Özaydın, 2014: 57-73).

Bazı ülkelerde, özellikle dinin toplumsal yaşam üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu yerlerde, dini sendikalar bulunmaktadır. Bu sendikalar hem dini değerleri koruma hem de çalışma koşullarını iyileştirme çabalarını birleştirir. Dini sendikalar, özellikle dini öğretileri temel alan çalışma etiklerini ve işçi haklarını savunma stratejilerini kullanır (Doğruyol, 2011: 32-45).

Sendikaların politikadaki rolü, genellikle işçi sınıfının çıkarlarını savunmak ve sosyal adaleti teşvik etmek üzerine kuruludur. Bu süreçte, dini değerler ve öğretiler sendikal stratejileri etkileyebilir. Din adına konuşan liderlerin sendikal hareketlere destek vermesi veya karşı çıkması, sendikaların başarısını ve toplumdaki etkisini doğrudan etkileyebilir. Din ve sendika ilişkisi, her iki kurumun da toplumdaki değişim ve dönüşüm süreçlerine katkıda bulunduğu dinamik bir alandır. Bu ilişki, bölgesel ve kültürel farklılıklara bağlı olarak değişiklik gösterir ve zamanla evrilir (Özaydın, 2014: 57-73).

2.2. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Sendikalaşma düzeyi, bir ülkenin sosyo-ekonomik ve politik yapısıyla yakından ilişkilidir ve birçok faktör tarafından etkilenir. Türkiye’de sendikacılık hareketinin gelişimi, çeşitli tarihsel ve siyasi dinamiklerle şekillenmiştir. Bu dinamikler, endüstrileşme düzeyi, işgücü yapısı, işsizlik oranları, kayıtdışı istihdam, işverenlerin ve sendikaların tutumları ile endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveden etkilenmektedir.

Türkiye’de sendikacılık hareketi, özellikle siyasi yapıdaki değişiklikler ve endüstrileşme süreci ile paralel olarak gelişmiştir. Tek partili sistemden çok partili sisteme geçiş ve siyasi yapının demokratikleşme süreci, sendikacılık hareketine ivme kazandıran önemli faktörler arasında yer almaktadır (Mahiroğulları, 2001: 162). Batı toplumlarında sanayileşme sonucu doğal olarak ortaya çıkan sendikalar ve mücadele sonucu kazanılan haklar, Türkiye’de devlet tarafından belirlenen yasalarla teminat altına alınmıştır (Ünal, 2012: 6). Türk sendikal hareketi, Batı toplumlarındaki sendikal hareketlerden örnek alarak, gelişim sürecinin her aşamasında bu örneklerden etkilenmiştir (Işıklı, 1994:5).

Türkiye'deki sendikalaşma süreci, kamu ve özel sektör çalışanları arasında farklılık göstermektedir. Osmanlı Devleti döneminden itibaren başlamış olan örgütlenmeler, 1960'lı yıllarda toplum içerisinde daha fazla yer etmeye ve hissettirmeye başlamıştır (Ünal, 2012: 103). Memurların sendikalaşması ise işçi sendikalaşmasına göre daha geç bir evrede gelişmiştir. Memurlar, devletle olan yakın bağları, o dönem için tatmin edici ücretler ve işçi sınıfına göre daha ayrıcalıklı statülerinden ötürü sendikalaşma ihtiyacı hissetmemişlerdir (Ünal, 2012: 121,122). Ancak zaman içinde hem global hem de ulusal değişimlerle, memurların da sendikalaşma süreci hız kazanmış ve daha aktif bir yapıya bürünmüştür (Işıklı, 1994: 5).

Osmanlı Devleti'nde işçi sınıfının oluşumu ve sendikal hareketlerin gelişimi, dönemin sosyoekonomik koşulları ve siyasi yapısıyla yakından ilişkilidir. İşçi sınıfı, özellikle 1550-1557 yıllarında İstanbul'da Süleymaniye Camii ve İmaretî gibi büyük inşaat projelerinde ücretli işçilerin çalıştırılmasıyla belirginleşmeye başlamıştır. Bu dönemde kamu sektöründe de ücretli işçiler geniş çapta istihdam edilmiştir (Koç, 1999: 90).

Tanzimat Fermanı ile başlayan dönemde, Osmanlı Devleti'nde bürokratik bir yapı ve memur sınıfı oluşturulmuştur. 1876 Anayasası'yla memurluk, resmi bir meslek olarak tanımlanmış ve devlet memurları kavramı güçlenmiştir (Aykaç, 1997: 12). İlk yasal düzenlemeler 1865 yılında, özellikle Ereğli kömür madenlerindeki çalışanları korumak amacıyla yapılmıştır (Dereli ve Ekin, 1980: 85-125).

Sendikal hareketlerin Osmanlı Devleti'nde yer etmesi, 1908'de İkinci Meşrutiyet'in ilanı ile hız kazanmıştır. Bu dönemde, 1909'da yürürlüğe giren Cemiyetler Yasası ile örgütlenme meşruiyet kazanmış ve Kanun-ı Esasi'ye eklenen maddelerle dernek kurma özgürlüğü anayasal bir hak olarak güvence altına alınmıştır (Gönel, 1998: 72).

Ancak, Osmanlı Devleti'nde sanayileşme hareketlerinin sınırlı kalması, sınıf bilincinin ve dolayısıyla sendikal hareketlerin gelişimini olumsuz etkilemiştir. İlk işçi örgütlenmeleri genellikle yardım cemiyeti niteliğinde olup, işçi hakları için mücadele eden kuruluşlar daha geç dönemlerde ortaya çıkmıştır. 1894 yılında kurulan Amele-i Osmanlı Cemiyeti ve 1919 yılında

kurulan Türkiye İşçi Derneği gibi örgütler, işçi sorunlarını gündeme getiren ve batılı düşünce akımlarını takip eden ilk işçi örgütleri arasında yer almıştır (Yılmaz, 2010: 195-207).

Osmanlı Devleti'nde sendikal hareketler, genellikle Batı toplumlarındaki benzer hareketlerden esinlenerek ve onların etkisi altında şekillenmiştir. Ancak bu hareketler, Osmanlı toplum yapısının özgün koşulları nedeniyle Batı'dakilerden farklı yönler de göstermiştir. Memurların örgütlenmesi, işçi sınıfına kıyasla daha geç gerçekleşmiş ve bu süreç, memurların devlete olan bağlılıkları ve nispeten daha iyi çalışma koşulları nedeniyle daha farklı bir dinamik izlemiştir (Yılmaz, 2010: 195-207).

Cumhuriyetin ilanı sonrasında Türkiye'de işçi hareketleri ve sendikal örgütlenme, bir dizi örgütsel deneyimden geçmiş olmasına rağmen, genel olarak dağınık ve yetersiz bir yapıda kalmıştır. 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi, işçi hareketleri açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu kongrede İstanbul Umum Amele Birliği gibi temsilciler aracılığıyla işçilerin sorunları belirlenmiş, talepleri dile getirilmiş ve kısmen kabul edilmiştir (Özkiraz ve Talu, 2008: 108-126).

1924 Anayasası ile dernek kurma hakkı güvence altına alınmış, ancak 1925 yılında yürürlüğe giren 578 sayılı Takrir-i Sükûn Kanunu ile sendikacılık faaliyetleri ve diğer işçi hareketleri geçici olarak yasaklanmıştır. Bu yasak 1929 yılında kaldırılmış ve işçiler dernekler aracılığıyla örgütlenme yoluna gitmiştir. Bu dönemde Türkiye Amele Birliği ve benzeri dernekler kurulmuştur (Çeçen, 1973).

1924 Anayasası ve sonrasında çıkarılan Memurin Kanunu ile memurlara önemli ayrıcalıklar tanınmış, bu da işçi sınıfının en nitelikli kesimlerinin memur olarak ayrılmasına ve "işçi aristokrati" olarak nitelendirilmelerine yol açmıştır. Bu durum, sendikalaşma eğilimini ciddi biçimde geriletmiştir (Koç, 1999: 90).

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile işçi kitlelerinin oluşumuna ve devletin işverenleri koruyucu düzenlemelerine karşı tepkiler artmıştır. Kanun, politik ve ekonomik rejime uygun olarak otoriter bir karakter kazanmış ve işçi sınıfının sınıf mücadelesine girmesini önlemeyi

amaçlamıştır. Grev ve lokavt yasaklanmış, iş uyuşmazlıkları durumunda zorunlu hakem ve uzlaştırma sistemi benimsenmiştir (Demir, 2006: 55).

1938'de çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile işçi cemiyetlerinin sınıf esasına dayalı örgütlenmesi yasaklanmış, ancak bu yasak 1946'da kaldırılmıştır. 1947'de kabul edilen İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikal hareketler meşruiyet kazanmış ve sendika kurma ve faaliyet gösterme özgürlüğü anayasal bir hak olarak tanımlanmıştır. Bu dönemde çok sayıda sendika kurulmuş ve sendika birlikleri oluşturulmuştur (Karagöz, 2010: 111).

1946-1961 yılları arasındaki süreçte Türkiye'de sendikacılık hareketi, dönemin politik ve ekonomik koşulları nedeniyle tam anlamıyla etkin olamamış ancak 1961 Anayasası'nın hazırlanmasında ve işçilere önemli haklar tanınmasında önemli bir rol oynamıştır (Koç, 1999: 92). Bu süreçte sendikalar, işçi haklarını koruma ve geliştirme amacıyla önemli adımlar atmış, toplu iş sözleşmeleri ve diğer sendikal faaliyetler aracılığıyla işçi sınıfının yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme çabalarında bulunmuşlardır (Özkiraz ve Talu, 2008: 108-126).

27 Mayıs 1960 askeri darbesi, Türkiye'de siyasi ve ekonomik yapıda önemli değişiklikler yaparak, temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı yeni bir anayasal düzenleme sürecini başlatmıştır. 1961 Anayasası'yla, sendikal faaliyetler için önemli bir döneme girilmiş ve sendika kurma, toplu sözleşme yapma ve grev yapma hakları işçilere anayasal olarak tanınmıştır. Bu anayasal değişikliklerin ardından, 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile Türk işçilerine grevli toplu pazarlık hakkı verilmiştir. Bu kanunlar, sendikal hareketlere yeni bir yön vererek, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi için önemli adımlar atmıştır (Karagöz, 2010: 111).

1961 Anayasası hem işçiler hem de kamu çalışanları için sendikal hakları anayasal güvence altına alarak, Türkiye'deki çalışma yaşamında önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur. Ancak, kamu görevlileri için sendika kurma hakkı, sınırlı tutularak özel kanunlarla düzenleneceği belirtilmiştir. Bu anayasal düzenleme, kamu görevlilerinin sendika kurma haklarının

sınırlanmasına neden olmuştur. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlileri, işçiler gibi tam anlamıyla grev ve toplu sözleşme haklarına sahip olamamış, bu haklar yasal düzenlemelere tabi tutulmuştur (Koç ve Koç, 2009: 59).

1961 Anayasası'ndaki sendikal hakların genişletilmesi, Türkiye'de sendikal hareketin gelişimini desteklemiş, işçi haklarının korunmasında önemli ilerlemeler sağlanmasına yardımcı olmuştur. Ancak, bu süreç aynı zamanda kamu görevlileri arasında sendikal hakların sınırlı olmasını da beraberinde getirmiştir. Bu durum, Türkiye'de sendikal hareketin ve işçi haklarının gelişimi açısından önemli bir dönüm noktası olmuş ve sonraki yıllarda sendikal hareket üzerinde önemli etkiler bırakmıştır (Karagöz, 2010: 111).

1982 Anayasası'nın yürürlüğe girmesinin ardından, Türkiye'de sendikacılık ve çalışma ilişkileri açısından önemli değişiklikler gerçekleşmiştir. Bu anayasa ile birlikte, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında kabul edilmiş ve sendikal faaliyetler üzerinde daha katı kontrol ve sınırlamalar getirilmiştir. Özellikle 1970 ve 1980 yılları arasında yaşanan işçi olayları, uzun süreli grevler ve ekonomik bunalımların ardından bu yasalar, sendikal hareketleri sınırlayıcı bir şekilde tasarlanmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008: 108-126).

2821 ve 2822 sayılı kanunlar, işçilerin sendikal mücadelesini ekonomik alana hapsedmiş, sendikal hak ve özgürlükleri önemli ölçüde kısıtlamıştır. Sendika kurma süreçleri zorlaştırılmış, sendika üyeliği ve üyelikten ayrılma işlemleri noter aracılığıyla yapılarak güçleştirilmiş, sendika yöneticiliğine seçilme şartları ağırlaştırılmış ve sendikalar üzerinde devletin idari ve mali denetimi artırılmıştır. Bu dönemde toplu sözleşme yapabilme yetkisi, belirli barajlara bağlanmış ve grev yasakları genişletilmiştir. Bu düzenlemeler, sendikal faaliyetlerin üzerindeki devlet kontrolünü pekiştirmiş ve işçi haklarının savunulmasını zorlaştırmıştır (Koç ve Koç, 2009: 59).

1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile sendikal faaliyetlere getirilen ciddi sınırlamalar kaldırılmış, sendikal haklar yeniden tanımlanmıştır. Bu değişiklik, sendikaların ve sendikal faaliyetlerin daha serbest bir şekilde

işlemesine olanak sağlamıştır. Özellikle, memurların sendika kurma hakkı konusunda yaşanan anayasal belirsizlikler, mahkeme kararları ve uluslararası sözleşmelerle giderilmiş, memur sendikalarının yasallığı güçlendirilmiştir (Özkiraz ve Talu, 2008: 108-126).

Bu süreçler, Türkiye'deki sendikal hareketin ve çalışma ilişkilerinin evriminde önemli dönüm noktaları oluşturmuş ve işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi açısından yeni mekanizmaların devreye girmesine zemin hazırlamıştır (Karagöz, 2010: 111).

2010 Anayasa değişikliği ve ardından gelen 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yapılan değişiklikler, Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikalaşma hakları ve toplu sözleşme süreçlerinde önemli yenilikler getirmiştir. 2012'de yapılan bu değişiklikler, kamu çalışanlarının sendika kurma ve toplu sözleşme yapma haklarını genişletmiş, sendika ve konfederasyonların yetkilerini toplu sözleşme sistemiyle uyumlu hale getirmiştir. Bu değişikliklerle toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun oluşturulması gibi düzenlemeler yapılmıştır (Koç ve Koç, 2009: 59).

Ayrıca, Anayasa Mahkemesi'nin 2013'te aldığı kararla, Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı gibi kurumlarda çalışan sivil memur ve kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikalara üye olma yasağı kaldırılmış, bu durum kamu sektöründe sendikal örgütlenme kapsamını daha da genişletmiştir (Özkiraz ve Talu, 2008: 108-126).

2001'deki Anayasa değişikliğiyle de sendikal haklar daha da genişletilerek "çalışanlar ve işverenler" ifadesi kullanılarak memurlar da dahil olmak üzere geniş bir kapsam sağlanmıştır. Bu, memurların ve diğer kamu görevlilerinin sendikal haklarının anayasal teminat altına alındığını göstermektedir (Karagöz, 2010: 111).

2010 yılındaki Anayasa değişikliği, sendikal haklar ve toplu sözleşme konusunda daha fazla serbestlik ve esneklik sağlamış, özellikle memurların sendika kurma ve toplu sözleşme yapma hakları konusunda önemli adımlar atılmıştır. Ancak, memurların grev yapma hakkı hâlâ tanınmamaktadır, bu da

Türkiye'deki sendikal hareketlerin önünde önemli bir sınırlama olarak kalmaya devam etmektedir (Koç ve Koç, 2009: 59).

2.2.1. Türkiye’de İşçi Sendikacılığı

Türkiye’de işçi sendikacılığı, uzun ve karmaşık bir tarihçeye sahiptir. Cumhuriyetin kuruluşundan sonra 1946 yılına kadar sendikalar resmi olarak tanınmamıştı. 1947’de çıkarılan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikalaşma resmi olarak tanınmış ve işçi hakları için mücadele başlamıştır (Keskinsoy, 2022: 261).

1961 Anayasası ile sendika hakkı, grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı gibi temel işçi hakları anayasal güvence altına alınmıştır. Bu dönem, Türkiye’deki işçi sendikacılığının altın çağını oluşturur ve pek çok sendika bu dönemde kurulmuştur (Şenkal, 1999).

1980 askeri darbesi ile sendikacılık üzerindeki sınırlamalar artmış ve 1982 Anayasası ile işçi hakları önemli ölçüde kısıtlanmıştır. Ancak, 1990’ların sonlarına doğru, Avrupa Birliği ile uyum süreci çerçevesinde yapılan reformlarla sendikal haklar yeniden genişletilmeye başlamıştır (Koç ve Koç, 2009: 59).

2001 ve 2010 yıllarında yapılan Anayasa değişiklikleri ile işçi haklarına ilişkin önemli düzenlemeler yapılmış ve sendikal faaliyetler üzerindeki bazı kısıtlamalar azaltılmıştır. Özellikle 2010 yılındaki değişiklikler, işçi sendikalarının gücünü artırmış ve sendika üyesi olma hakkını daha da genişletmiştir (Polat, 2022: 739).

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile işkolu barajları düşürülmüş, sendika kurma ve sendikadan ayrılma işlemleri kolaylaştırılmış ve işçi hakları daha da güçlendirilmiştir. Bu dönemde işçi sendikaları, sosyal hakların korunması ve geliştirilmesi konusunda daha etkili bir rol oynamaya başlamıştır (Keskinsoy, 2022: 261).

Günümüzde, Türkiye’de işçi sendikacılığı hem ulusal hem de uluslararası düzeyde işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi için önemli bir araç olarak hizmet etmektedir. Ancak, sendikal hareketlerin etkinliği, ekonomik koşullar,

siyasi yapı ve yasal düzenlemeler gibi birçok faktöre bağılı olarak değişkenlik gösterebilir (Polat, 2022: 739).

2.2.2. Türkiye’de Memur Sendikacılığı

Türkiye’de memur sendikacılığı, 1960’lardan itibaren dikkate değer bir evrim geçirmiştir. Türkiye’de memur sendikaları, kamu çalışanlarının haklarını savunma, çalışma koşullarını iyileştirme ve mesleki gelişimlerini destekleme amacıyla faaliyet göstermektedir (Ünal, 2012).

1961 Anayasası ile Türkiye’de memurların sendika kurma hakkı tanınmıştır, ancak bu haklar sınırlıydı ve grev yapma yetkileri yoktu. 1971 Anayasa değişikliğiyle bu haklar daha da sınırlandırıldı ve memurların sendika kurma hakları kaldırıldı. Ancak, 1983 yılında çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile memurların sendika kurma hakkı yeniden tanınmıştır, yine de grev yapma hakları yoktu (Aktay ve Özdemir-Ertürk, 2022: 32).

1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği, memurlara sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı getirdi, fakat hâlâ grev yapma hakları yoktu. Bu durum, Türkiye’nin uluslararası normlara uyum sürecinde eleştirilen bir noktaydı (Şenkal, 1999).

2001’de yapılan Anayasa değişikliği ile memurların sendika hakkı genişletilerek sendikaların ve üst kuruluşların kurulması kolaylaştırıldı ve sendika faaliyetlerine getirilen sınırlamalar bir miktar hafifletildi. Bu değişiklikler memur sendikalarının daha etkin bir şekilde örgütlenmesini sağladı (Koç ve Koç, 2009: 59).

2010 Anayasa değişikliği, memurların toplu sözleşme yapma haklarını genişletti. Ancak, hala grev yapma hakları tanınmadı. Bu süreç, kamu çalışanlarının toplu sözleşme haklarını kullanarak kazanımlar elde etmelerine olanak tanısa da sendikal hareketlerin tam anlamıyla etkin olmasının önünde engeller bulunmaktadır.

2012’de çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile memur sendikalarının faaliyet alanları ve yetkileri yeniden düzenlendi. Bu kanun, memurların sendikal örgütlenme haklarını

genişletti ve kamu görevlilerinin toplu sözleşme süreçlerine katılımını sağlamak amacıyla detaylı düzenlemeler getirdi.

Sonuç olarak, Türkiye'de memur sendikacılığı, yasal düzenlemeler ve siyasi değişikliklerle şekillenen bir süreç izlemiştir. Memurlar, toplu sözleşme yapma haklarına sahip olmalarına rağmen, grev yapma hakları olmadan bazı sınırlamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, memur sendikalarının etkinliğini sınırlayan önemli bir faktördür.

2.3. Türkiye’de Din Görevlilerinin Sendikalaşması

1990'ların sonlarında Türkiye'de din görevlilerinin sendika kurma süreci oldukça dikkat çekicidir. Memur sendikalarına yönelik yasa taslakları hazırlanırken din görevlileri öncelikli olarak dikkate alınmamış, ancak bu görevlilerin kendi içlerindeki örgütlenme çabaları sonucunda din görevlileri sendikasının kurulması yönünde kararlar alınmıştır. 1998 yılında, DİNGÖR-SEN adı altında bir sendikanın kuruluş dilekçesi İstanbul Valiliği'ne sunulmuş, ancak bu tarihlerde din görevlileri sendikaları diğer memur sendikaları gibi yasal bir zeminde değildi. Diyanet ve Vakıf Hizmetleri iş kolu, memur sendikaları için hazırlanan yasa taslağında yer almamıştı. Bu durum, 3 yıl süren görüşme ve ikna çabaları sonucunda değiştirilmiş ve sonunda 4688 Sayılı Kanun’a Diyanet ve Vakıf Hizmetleri işkolu eklenmiştir (Demir ve Acar, 2005: 358)

Tablo 2.1. Diyanet ve Vakıf Hizmetleri İşkolunda Bulunan Sendikalar

Sendika Dosya No	Sendika Adı
9	TÜRK DİYANET VAKIF-SEN
18	DİYANET-SEN
74	DİVES
115	BAĞIMSIZ DİYANET -SEN
118	DİVA-SEN
149	DİN-BİR-SEN

205	HAK BİR-SEN
240	ANADOLU DİYANET VAKIF-SEN
265	DİN GÖNÜLLÜLERİ-SEN
267	TEK BİR-SEN
271	ÖZ DİYANET-SEN
279	DİYANET BİR-SEN
290	DEVA BİR-SEN
330	MİL DİYANET-SEN
336	DİYANET BİRLİK-SEN
347	DİYANET HAK VE ADALET-SEN
365	TÜM KAMU-SEN DİYANET
374	VAZİFE MALÜLLERİ YURT ÇOCUKLARI VE ENGELLİ DİYANET BİRLİK-SEN
380	ADİL-SEN
394	DİYANET KARDEŞLİĞİ-SEN
397	DİYANET İHYA-SEN
411	DİYANET GÖR-SEN
451	KORGÜV-SEN
454	UZMAN DİYANET-SEN

Tablo 2.1'de 15 Mayıs 2024 tarihinde Diyanet ve Vakıf Hizmetleri İşkolunda bulunan 24 adet sendikaya ait bilgileri sunmaktadır.

2001 yılında Din-Bir-Sen ile Din Gör-Sen birleşerek DİYANET-SEN adını almış ve 2004 yılında yetkili sendika statüsüne kavuşmuştur. Ahmet Yıldız, bu sürecin öncüsü olarak kabul edilir ve sendika hareketinin detaylarını "Hıl'fül Fudul'dan Günümüze Sivil Toplum ve Sendika" isimli eserinde anlatmıştır. Yıldız'ın eseri, Diyanet ve Vakıf Hizmetleri işkolundaki ilk sendikanın kuruluş sürecini her aşamasıyla detaylandırmaktadır ve bu alanda yapılan çalışmalar sırasında din görevlilerinin kendilerine olan inanç eksikliğine de değinmektedir. Yıldız, din görevlileri sendikasının

kurulabileceğine inanmayanları anladığını belirterek, bu şüpheleri anlayışla karşıladığını ifade etmiştir (Yıldız, 2010: 24).

Ahmet Yıldız, sendikacılık hakkında yanlış anlaşılmanın olduğunu savunmuş ve din görevlileri sendikalarının diğer sendikalardan nasıl farklı olması gerektiğini açıklamıştır. Yıldız'a göre, sendikal mücadelede geçmişten gelen birikimlerden yararlanılmalı; ancak esas dayanak noktası olarak kendi kültürel ve değerlerimiz öne çıkarılmalıdır. Bu bağlamda, Hz. Peygamber'in genç yaşta üyesi olduğu ve sonraki yıllarda da değer verdiğini söylediği Hıl'fül Fudul örgütünü örnek göstermiştir. Hıl'fül Fudul, Mekke'nin ileri gelenlerince kurulmuş, haksızlığa uğrayanların yardım taleplerine cevap veren bir örgüttür (Benli, 2011: 89-128).

Ayrıca, Yıldız eserinde, Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde Anadolu'da Ahilik teşkilatının, iyi insan meziyetlerini temel alarak çalışma hayatını düzenlediğini belirtmiş, bu örnekleri kendi kültürel ve değerlerimiz arasında göstermiştir (Yıldız, 2010: 13,15). Hıl'fül Fudul'un dünyevi amaçlarla kurulduğunu hatırlatan Yıldız, din görevlileri sendikalarının da benzer bir yaklaşımla, yani manevi ve kültürel değerlerle harmanlanmış bir sendikacılık anlayışını benimsemesi gerektiğini vurgulamıştır.

Yıldız, toplumdaki sendikacılığın olumsuz imajının, sendikaların siyasi ve ideolojik amaçlar güderek ve sadece ücret odaklı çalışmalar yapmalarından kaynaklandığını belirtmiş ve din görevlileri sendikalarının bu klasik anlayıştan ayrılması gerektiğini savunmuştur. Onun vizyonu, tıkanmış ve yıpranmış olan klasik sendikacılık anlayışına yeni bir soluk getirmek, manevi ve kültürel değerleri ön plana çıkararak farklı bir sendikacılık modeli oluşturmaktır (Yıldız, 2010: 37,38).

Bu yeni sendikacılık modeli hem çalışanların hem de işverenlerin haklarını koruyacak şekilde tasarlanmıştır. Yıldız'ın bu yaklaşımı, din görevlileri sendikalarının klasik sendikacılıktan ayrılan temel özelliklerini belirlemekte ve yeni bir perspektif sunmaktadır.

Ahmet Yıldız'ın çalışmalarında öne çıkan, din görevlileri sendikalarının yalnızca ekonomik çıkarları değil, aynı zamanda toplumsal sorunlara da odaklanması gerektiğini vurgulamasıdır. Yıldız, din görevlilerinin sorunlarına

değinken, bu sendikaların daha çok toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunma motivasyonuna sahip olduğunu belirtmiştir. Yıldız'ın gözlemleri, din görevlileri sendikalarının uhrevi amaçlarla hareket etme eğiliminde olduğunu, yani sadece dünyevi çıkarlar yerine daha geniş hizmet amaçları güttüğünü ortaya koymaktadır (Çamlıca ve Yılmaz, 2012, 2010). Ancak, sendikaların temel amacının üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını korumak olduğu (Demir ve Acar, 2005: 358) ve çalışanların haklarını savunmada grevler gibi eylemlerin etkili olduğu unutulmamalıdır.

Din görevlileri için grev yapmanın toplumsal tepkilere neden olacağı, hatta Başbakan'ın Ahmet Yıldız'a yönelik eleştirileri bu tepkilerin bir yansıması olarak görülebilir. Yıldız, din görevlilerinin toplumsal gösterilerde bulunmalarının uygun olmadığını, bu tür eylemlerin din görevlilerinin imajına zarar verebileceğini ifade etmiştir (Yıldız, 2010: 7).

Yıldız'ın liderliğindeki sendika, din görevlileri için önemli kazanımlar elde etmiştir. Bu kazanımlar arasında vekil imamların asalete geçirilmesi, ücretlerin iyileştirilmesi, Diyanet'e büyük çapta personel alımı, ek ders ücreti, sözleşmeli statüye geçirilen fahri hocalar, din görevlilerinin hükümet icraatları hakkında konuşma yasağının cezasının hafifletilmesi ve daha birçok düzenleme bulunmaktadır (Yıldız, 2010: 82-91). Bu başarılar, din görevlilerinin sendikaların faaliyetlerine olumlu bakmalarını ve sendikalara destek vermelerini sağlamıştır (Öztekin, 2016: 44).

Sonuç olarak, din görevlileri sendikaları hem uhrevi hem de dünyevi amaçları bir arada tutarak, hem din görevlilerinin sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak hem de toplumda daha geniş bir etki yaratmak için çalışmalarını sürdürmektedir.



3. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırma Yöntemi

Edirne ilinde Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı 265 Din Görevlisi bulunmaktadır. Bu Din Görevlilerinden 248'i sendikalıdır. 15.06.2024 tarihinde Diyanet Sen'in 195 üyesi, Diyanet Vakıf Sen'in 41 üyesi, Diva-Sen'in 5 üyesi, Mil-Diyanet Sen'in 2 üyesi ve Bağımsız Diyanet Sen'in 3 üyesi bulunmaktadır.

Bu doğrultuda, Diyanet Sen'in 11 üyesi, Diyanet Vakıf Sen'in 4 üyesi, Diva-Sen'in 1 üyesi, Mil-Diyanet Sen'in 1 üyesi ve Bağımsız Diyanet Sen'in 1 üyesi olmak üzere 18 personel örneklem olarak belirlenmiştir.

Bu bölüm, 21. Yüzyılda Edirne ilinde görev yapan din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyen faktörleri inceleyen nitel bir araştırmanın metodolojisini detaylandırmaktadır. Araştırmanın temel amacı, din görevlilerinin sendikal tercihlerinin hangi faktörler tarafından etkilendiğini ve bu tercihlerin genel olarak nasıl şekillendiğini değerlendirmek ve analiz etmektir.

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerine dayalı bir durum çalışması olarak tasarlanmıştır. Türkiye'deki din görevlilerinin sendikal tercihlerinin derinlemesine anlaşılması için mülakatlar ana veri toplama yöntemi olarak kullanılacaktır.

Araştırma, bilinçli örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen katılımcılarla gerçekleştirilecektir. Katılımcılar, din hizmetleri alanında çalışan imamlar, müezzinler ve diğer dini görevliler ile sendikaların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri arasından seçilecektir. Katılımcıların seçiminde, konu hakkında kapsamlı bilgi ve deneyime sahip olmaları kriter olarak alınacaktır.

3.2. Veri Toplama Yöntemleri

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış mülakatlar tercih edilecektir. Mülakat soruları, Sönmez (2023) tarafından gerçekleştirilen “Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı Kamu Çalışanlarının Sendikal Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler” adlı çalışmadan uyarlanmıştır. Sorular, Edirne ilinde görev yapan din görevlilerinin sendikal tercihleri, bu tercihleri etkileyen faktörler ve sendikal aktivitelerin din görevlileri üzerindeki etkileri üzerine odaklanmaktadır. Mülakatlar, katılımcıların deneyimleri, görüşleri ve değerlendirmeleri hakkında derinlemesine bilgi edinmek için tasarlanmıştır. Mülakatlar, katılımcıların rahatlıkla konuşabilecekleri bir ortamda, önceden planlanmış bir zaman diliminde yüz yüze veya çevrimiçi olarak gerçekleştirilecektir. Bu süreç, katılımcıların görüşlerini özgürce ifade etmelerini sağlayacak şekilde düzenlenecektir.

3.5. Mülakat Verileri

Mülakat verileri, İmam Hatip, Müezzin kayyım ve Kur'an Kursu öğreticisinden oluşan Odak Grubun yazılı olarak yanıtladığı soruların analiz edilmesiyle toplanmıştır. Her bir katılımcı kategorisi, din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyen farklı faktörleri ve bu tercihlerin genel yansımalarını aydınlatmak için özel olarak seçilmiştir. Katılımcıların cevapları, araştırmanın konusu olan din görevlilerinin sendikal tercihlerinin derinlemesine anlaşılmasını sağlamak amacıyla detaylı bir şekilde incelenmiştir.

3.6. Mülakat Verilerinin Analizi

Edirne ilinde görev yapan din görevlilerinin sendikal tercihlerinin incelenmesi, din görevlileri ve sendikalar arasındaki ilişkilerin derinliğini ve karmaşıklığını anlamak açısından önemlidir. Bu analiz, din görevlilerinin sendikaları seçme süreçlerinde etkili olan resmi ve gayri resmi faktörlerin yanı sıra, bu tercihlerin arkasındaki motivasyonları ve etkileri incelemektedir. Araştırma, din görevlilerinin hangi sendikal yapıları tercih ettiğini ve bu tercihlerin mesleki yaşamları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu detaylı

bir şekilde ele alarak, din görevlilerinin sendikal ilişkilerini daha geniş bir perspektiften değerlendirme imkânı sunmaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcılara Dair Demografik Bulgular

Kategoriler		Sayı
Cinsiyet	Kadın	7
	Erkek	11
Yaş	20-30	3
	31-40	7
	41-50	8
	51-60	-
	61 ve üzeri	-
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	5
	11-20 yıl	11
	21-30 yıl	2
	31 yıl ve üzeri	-
Mevcut Sendika Kıdemi	Üye Değil	-
	1-5 Yıl	6
	6-10 yıl	3
	11-15 yıl	3
	16-20 yıl	5
	20 yıl ve üzeri	1
Toplam Sendika Kıdemi	1- 5 yıl	3
	6-10 yıl	4
	11-15 yıl	4
	16-20 yıl	6
	20 yıl ve üzeri	1
Medeni Durum/Çocuk	Evli	16
	Bekar	2

	Var	16
	Yok	2
Eğitim Durumu	Lise	-
	Ön Lisans	3
	Lisans	14
	Yüksek Lisans	1
Görev Unvanı	İmam Hatip	8
	Müezzin Kayyım	2
	Kur'an Kursu Öğreticisi	8

Tablo 3.1'de yer alan demografik bulgular, Edirne ilinde görev yapan din görevlilerinin sendikal tercihlerine dair çeşitli demografik faktörlerin detaylı bir profilini sunmaktadır. Araştırmada yer alan 18 katılımcının büyük çoğunluğu erkek (11) ve 31-50 yaş aralığındadır, bu da sendikal faaliyetlerin özellikle bu yaş ve cinsiyet grubu tarafından benimsendiğini gösteriyor. Mesleki kıdem açısından, en büyük grup 11-20 yıl (11 kişi) arası deneyime sahipken, eğitim düzeyleri genellikle yüksek; çoğunlukla lisans mezunu (14 kişi). Sendika kıdemi bakımından, 1-5 yıl arası üyelik süresine sahip olanların sayısı en fazla olup, bu da yeni üyelerin sendikal faaliyetlere aktif katılım gösterdiğini işaret ediyor. Katılımcıların çoğu evli ve çocuk sahibi olup, bu da aile bağlarının sendikal katılım üzerinde olumlu bir etki yaratabileceğini düşündürüyor. Görev unvanları ise çoğunlukla İmam Hatip ve Kur'an Kursu Öğreticisi olarak dağılım göstermektedir, bu da din görevlilerinin sendikal tercihlerinin mesleki rolleri ile ilişkili olabileceğini gösterir. Bu demografik özellikler, Türkiye'deki din görevlilerinin sendikal tercihlerinin geniş bir yelpazede nasıl şekillendiğini anlamak için kritik öneme sahiptir.

3.6.1. Sendikal Tutuma Dair Bulgular

a. Üyesi olduğunuz sendikayı tercih etme/üye olma nedeninizi açıklar mısınız?

C-K1: "Tarafsızlık ilkesinden dolayı."

A-K1: “Açıkçası çok da bilmiyorum. Atandığım ilk ay MUTAD toplantısında yetkili sendika dediler o şekilde dahil oldum.”

B-K3: “İlkelerine inandığım bir sendika.”

B-K4: “Samimi olması, gerektiğinde beni savunması.”

A-K2: “Üye olmam sendika başkanı tarafından teklif edildi.”

A-K3: “Sendikanın işle ilgili ihtiyaçlarımıza ve problemlerimize cevap verdiğini gördüm.”

A-K4: “Düşünce tarzıma uygun olduğuna kanaat getirdiğimden ve arkadaş çevrem de aynı sendikada olmasından dolayı.”

A-K5: “Güncel konulardan ve haklardan haberdar olmak.”

A-K6: “Diyanet işleri başkanlığı bünyesinde çalışan arkadaşlarımızın sosyal ve manevi haklarını korumak.”

B-K1: “Göreve ilk başladığımda görmüş olduğum destek.”

D-K1: “Haklarımızı savunduğu ve sıkıntıları dile getirdiği için.”

E-K1: “Sözleşmeliydim kadroya geçebilme davası açmak için sendikalara üye olmam gerekti.”

A-K7: “Başkanın başarısı, temsil yetkisi.”

A-K8: “Görüşlerime en yakın sendika olduğu için.”

A-K9: “Siyasi görüş olarak yakın bulduğum için.”

A-K10: “Yakın arkadaşlarımdan tavsiyesiyle üye oldum.”

A-K11: “Güvendiğim insanların mensup olduğu bir sendika olduğu için.”

B-K2: “Kendi kurumuma ait bir sendika olduğu için.”

b. İşkolunuzdaki sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterince bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz? (Mevzuat, hedef ve amaçları, yetkileri, genel işleyişi, vb.)

C-K1: “Hayır.”

A-K1: “Bu konuda çok fazla bilgi sahibi olduğum söylenemez.”

B-K3: “Düşünüyorum fakat herkes işine geldiği gibi davranıyor.”

B-K4: “Bildiğim kadarıyla haklı olunan durumlarda üyesini savunması

A-K2: orta düzeyde.”

A-K3: “Biraz.”

A-K4: “Yeterince bilgi sahibi değilim ve sendikanın da bu alandaki haklarını tam olarak kullandığına inanmıyorum.”

A-K5: “Orta düzeyde bilgi sahibiyim.”

A-K6: “Evet.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Hayır.”

E-K1: “Evet.”

A-K7: “Evet yeterli bilgi sahibi olduğumu düşünüyorum.”

A-K8: “Genel işleyişi hakkında kısıtlı da olsa bilgi sahibiyim.”

A-K9: “Yeterince bilgim var.”

A-K10: “Hedef ve amaçları hakkında bilgim var.””

A-K11: “Hayır.”

B-K2: “Hayır.”

c. Sizce kendi işkolunuz açısından sendikalar olmalı mı? Nedenini ve önemini açıklayınız?

C-K1: “Evet. Haklarımızı savunması açısından.”

A-K1: “Olmamalı. Çünkü bizde sendikalar daha çok hak aramak yerine ve sendikalar arası kutuplaşmaya zemin hazırladığını düşünüyorum.”

B-K3: “Bence olmamalı çünkü çok pasifler ve herkes kendi adamlarını kayırmanın peşinde.”

B-K4: “Evet olmalı, birlik ve beraberlik açısından gerektiği düşüncesindeyim.”

A-K2: “Emin değilim.”

A-K3: “Sendikalar olmalı. Birlikten kuvvet doğar.”

A-K4: “Olmalı, sosyal hak ve imkanlar açısından mağduriyet yaşanmaması için sendika olması gerekir. Sendika güç demektir.”

A-K5: “Sendikalar olmalı hak ihlali gibi durumlara karşı gerekli.”

A-K6: “Evet. Olmalı çünkü sosyal ve mali hakların korunması açısından bu önem arz etmektedir.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Evet olmalı, sorunlarımızı dile getirmeli.”

E-K1: “Gereksiz. Devlet kurumlarında maalesef sendika birleştirici değil ayrıştırıcı oldu.”

A-K7: “Evet olmalı devlete karşı hükümete karşı memurun hakkını gözetmeli.”

A-K8: “Olmalı. Sendika güvencesini gerekli görüyorum.

A-K9: “Olmalıyız, haklarımızın korunması, sesimizin duyulması için.”

A-K10: “Olmalı. Haklarımızın savunulması için.”

A-K11: “Üyelerinin haklarını savunması açısından sendikalar olmalı.”

B-K2: “Evet, bazı konularda hakkımızı topluca arayabilmemiz açısından olması gerektiğini düşünüyorum”.

Bu görüşmelerden elde edilen bulgular, sendikaya üyelik nedenleri, sendikal bilgi düzeyleri ve sendikaların var olması gerekliliği hakkında çeşitli görüşleri yansıtmaktadır. Sendika üyeliğine yönelik seçimler genellikle kişisel inançlar, arkadaş tavsiyeleri ve çalışma ortamı tarafından şekillenmiş. Örneğin, bazı kişiler tarafsızlık ilkesi gibi ideolojik sebeplerle, bazıları ise iş yerinde sunulan tavsiye veya zorunluluk nedeniyle sendikaya üye olmuşlar. Ayrıca, sendikal temsilin samimiyeti ve savunuculuğu da önemli bir faktör olarak belirtilmiştir.

C-K1, A-K8, A-K9, A-K10, A-K11, B-K2 gibi katılımcılar genelde sendikaların var olmasının önemini, hakların savunulması ve birlikten güç

doğması gibi nedenlerle desteklemektedir. Bu katılımcılar sendikaların varlığını çalışan haklarının korunması ve seslerinin duyulması açısından zorunlu görmektedir.

A-K1, B-K3, E-K1 ise sendikaların iş yerinde kutuplaşmaya yol açtığını veya çok pasif kaldığını dile getirmekte, bu yüzden sendikaların varlığına karşı daha eleştirel bir yaklaşım sergilemektedir. Bu katılımcılar, sendikaların asıl amacından sapmış olabileceğini ve bu durumun iş yerinde olumsuz bir etki yarattığını düşünmektedir.

A-K2, A-K4 gibi bazı katılımcılar ise sendikaların gerekliliği konusunda belirsizliklerini ifade etmişlerdir. Özellikle A-K4, sendikanın hakları tam olarak kullanmadığına inandığını belirtiyor, bu da sendikal faaliyetlerin etkinliği konusunda soru işaretleri yaratıyor.

B-K4, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, D-K1, A-K7 gibi katılımcılar sendikaların sosyal, manevi ve mali hakları koruma gibi önemli roller üstlendiğini ve bu nedenle var olmalarının önemli olduğunu vurgulamışlar. Bu görüşleriyle, sendikaların topluluk içindeki birleştirici ve koruyucu rolünü destekliyorlar.

B-K2 ise kendi kurumuna özgü bir sendika olduğu için üye olmuş, bu da kurumsal bağlılık ve özelleşmiş sendikal temsilin önemini ortaya koyuyor.

Bu çeşitlilik, sendikaların farklı beklentilere cevap vermesi gerektiğini ve üyelerin sendikal faaliyetlerden ne beklediklerinin iyi anlaşılması gerektiğini gösteriyor. Sendikaların işleyişi, amaçları ve etkinlikleri konusunda daha fazla şeffaflık ve proaktif iletişim, üyelerin bilgi düzeylerini ve genel memnuniyetlerini artırabilir.

3.6.2. Sendikal Davranışlara Dair Bulgular

a. Sendikanızda resmi/gayri resmi bir görev ve sorumluluğunuz var mı? Varsa nelerdir? Açıklar mısınız?

C-K1: “Var (İlçe Temsilcisi).”

A-K1: “Son iki yıldır sendika delegeyim.”

B-K3: “Yok.

B-K4: “Hayır”

A-K2: “Yok.”

A-K3: “Hayır.”

A-K4: “Daha önce vardı. Disiplin kurulu üyesi idim. Kongre zamanı imza atmak için bulunuyordum. Şimdi herhangi bir görevim yoktur.”

A-K5: “Var. Disiplin kurulu üyesiyim.”

A-K6: “Üyesi olduğum sendikanın mali işlerden sorumlu şube başkan yardımcısı olarak görev yapmaktayım.”

B-K1: “Evet. Şb. Bşk. Yrd.”

D-K1: “Yok.”

E-K1: “Yok.”

A-K7: “Yok.”

A-K8: “Herhangi bir görevim yok.”

A-K9: şu an yok bir yönetim de bulundum

A-K10: görev almadım

A-K11: Hayır

B-K2: Yok.

b. Sendikanızın faaliyetlerine katılım sağlıyor musunuz? Açıklar mısınız? (Toplantı, seçim, sosyal etkinlik, eylem kararları, diğer)

C-K1: “Evet.”

A-K1: “Vakit buldukça katılıyorum. (Daha çok Filistin vb. eylemler).”

B-K3: “Çağırırlarsa ve aklıma yatarsa katılırım.”

B-K4: “Evet. Etkinlik ve genel kurul gibi.”

A-K2: “Katılım sağlamıyorum.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Pek katılmıyorum.”

A-K5: “Nadiren.”

A-K6: “Evet. Sendikamızın toplantıları dışında mesela Filistin’e destek gösterileri vs.”

B-K1: “Evet. Tamamı”

D-K1: “Hayır.”

E-K1: “Hayır.”

A-K7: “Elimden geldiğince katılmaya çalışıyorum. Toplantı, sosyal etkinlikler vb.”

A-K8: “Sosyal etkinlik, seçim vb. konularda katılım sağlıyorum.”

A-K9: “Sağlıyorum, seçim, sosyal etkinlik

A-K10: “Toplantı seçim toplantılara katılıyorum.”

A-K11: “Evet. Toplantı ve sosyal etkinliklerine katılım sağlıyorum.””

B-K2: “Sağlıyorum. Genellikle sosyal etkinlikler ve eylemlere katılıyorum.”

c. Sendikanızın sizden beklentisi/talebi/yüklediği görev var mı?

C-K1: “Evet.”

A-K1: “Öyle bir görev tarafıma ulaşmadı. (Varsa da bilmiyorum).”

B-K3: “Hayır yok.”

B-K4: “Hayır yok.”

A-K2: “Hayır yok.”

A-K3: “Hayır.”

A-K4: “Yok sadece üye olmam yetiyor (!).”

A-K5: “Yok”

A-K6: “Evet evet.”

B-K1: “Her türlü sendikal faaliyet.”

D-K1: “Yok.”

E-K1: “Yok.”

A-K7: “Hayır.”

A-K8: “Üye sayısını arttırmak, duyurusunu yapmak.”

A-K9: “Üye sayısını arttırmak için çalışma yapmak.”

A-K10: “Üye yapma, fikirlerini savunma.”

A-K11: “Hayır.”

B-K2: “Yok.”

Sendikal davranışlara ilişkin bulgular, katılımcıların sendikal roller, faaliyetlere katılım ve sendika tarafından yüklenen beklentiler açısından çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

C-K1, A-K1, A-K5, A-K6 ve B-K1, sendika içerisinde resmi roller üstlenmiş durumdadır. Örneğin, C-K1 ilçe temsilcisi, A-K1 ise iki yıldır sendika delegesi görevini yürütmektedir. A-K4, geçmişte disiplin kurulu üyeliği yapmış ancak şu an için herhangi bir görevi bulunmamaktadır. B-K3, B-K4, A-K2, A-K3, D-K1, E-K1, A-K7, A-K8, A-K9, A-K10, A-K11 ve B-K2 gibi katılımcılar herhangi bir resmi veya gayri resmi görev almamışlardır. C-K1, B-K4, A-K3, A-K6, B-K1, A-K7, A-K8, A-K9, A-K10, A-K11 ve B-K2, sendikanın düzenlediği çeşitli toplantı, sosyal etkinlik ve eylemlere düzenli olarak katılmaktadır. A-K1 ve B-K3 gibi katılımcılar, sadece kendilerine uygun veya ilgi alanlarına giren etkinliklere katılmaktalar. Örneğin, A-K1 Filistin gibi belirli eylemlere aktif olarak katılım göstermiştir. A-K2, A-K4, D-K1 ve E-K1, sendikal faaliyetlere pek katılmamaktadırlar. C-K1, A-K6, B-K1, A-K8, A-K9 ve A-K10, sendika tarafından kendilerinden açıkça görevler ve katkılar beklenmektedir. Örneğin, A-K6 mali işlerden sorumlu şube başkan yardımcısı olarak aktif bir rol üstlenmiştir. A-K1, B-K3, B-K4, A-K2, A-K3, A-K4, A-K5, D-K1, E-K1, A-K7, A-K11 ve B-K2 gibi katılımcılar ise sendika tarafından kendilerine yönelik özel bir beklenti olmadığını ifade etmişlerdir. Bu bulgular, sendikal katılım ve görev alma

konusunda büyük bir heterojenlik göstermekte ve katılımcıların sendika ile olan ilişkilerinin kişisel motivasyonlar, mevcut roller ve sendika içi dinamikler tarafından şekillendirildiğini göstermekte. Sendikanın faaliyetlerine katılım ve sendika tarafından yüklenen beklentiler arasında belirgin bir ilişki olduğu ve aktif görevde bulunan bireylerin sendikal faaliyetlere daha yoğun bir şekilde katıldıkları görülmektedir. Bu durum, sendikal etkinliklerin planlanması ve üye katılım stratejilerinin geliştirilmesi bağlamında dikkate alınmalıdır.

3.6.3. Sendikal Örgütün İletişim-Etkileşim-Paylaşım Ortamına Dair Bulgular

a. Görüş, öneri, şikâyet ve beklentilerinizi yönetime/üst yönetime iletebiliyor musunuz?

C-K1: “Evet.”

A-K1: “Olması gereken şeyleri talepleri ilettiğim zamanlar olmuştur.”

B-K3: “Evet.”

B-K4: “Evet.”

A-K2: “Sadece üye yapılmak için görüşüldüm.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “İletiyorum zaman zaman fakat sonrasında olumsuz cevap alınca artık iletmiyorum.”

A-K5: “Evet.”

A-K6: “Evet.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Kısmen.”

E-K1: “Evet.”

A-K7: “Evet iletebiliyorum.”

A-K8: “Yöresel düzeyde duyuruyoruz.”

A-K9: “Yönetimimize iletebiliyoruz.”

A-K10: “Yerel sendikamıza dile getiriyoruz.”

A-K11: “Evet.”

B-K2: “Gerektiğinde iletebileceğimi düşünüyorum.”

b. Sendika yönetiminden ilettiklerinize dönüt alabiliyor musunuz?

C-K1: “Evet.”

A-K1: Ben hiçbir sendikanın bunu tam olarak sağlayabileceğini düşünmüyorum.

B-K3: “Evet.”

B-K4: “Evet.”

A-K2: “İletişim kurmadım.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Şu ana kadar alamadım.”

A-K5: “Evet.”

A-K6: “Evet.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Kısmen.”

E-K1: “Evet.”

A-K7: “Evet alabiliyorum.”

A-K8: “Yetersiz oluyor.”

A-K9: “Kısmen.”

A-K10: “Fazla dönüt alamıyoruz bilgilendirme yapılıyor.”

A-K11: “Hayır.”

B-K2: “Hiç tecrübe etmedim.”

c. Sendikanız size mesleki ve sendikal konularda bilgilendirme yapıyor mu?

C-K1: “Evet.”

A-K1: “Olduysa da ben şahit olmadım.”

B-K3: “Evet.”

B-K4: “Elbette.”

A-K2: “Orta düzeyde.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Yapmıyor.”

A-K5: “Evet.”

A-K6: “Evet.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Yok.”

E-K1: “Hayır.”

A-K7: “Evet.”

A-K8: “Dönem dönem yapılıyor.”

A-K9: “Zaman zaman yapıyor.”

A-K10: “Evet yapıyor.”

A-K11: “Bazen.”

B-K2: “Evet.”

d. Etkileşim paylaşım ortamı oluşturuluyor mu? (Yemek, gezi, toplantı, diğer)

C-K1: “Evet.”

A-K1: “Ara sıra oluyor. (Nadiren).”

B-K3: “Bazen.”

B-K4: “Evet.”

A-K2: “Kısmen mesaj atılıyor.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Yılda bir defa yemek organizasyonu oluyor. Ayrıca kurum içi toplu olarak yapılan sınavlarda da yol-yemek konusunda yardımcı oluyorlar.”

A-K5: “Evet.”

A-K6: “Evet.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Hayır.”

E-K1: “Hayır.”

A-K7: “Evet oluşturuyor.”

A-K8: “Yemek, toplantı yapılıyor.”

A-K9: “Yemek, toplantı yapıyoruz.”

A-K10: “Evet.”

A-K11: “Nadiren.”

B-K2: “Evet.”

Sendikal örgütün iletişim, etkileşim ve paylaşım ortamına dair katılımcıların verdiği yanıtlar, sendikal yapının iletişim süreçlerinin etkinliği ve üyelerin bu süreçlere olan katılımlarının değerlendirilmesi açısından önemli bulgular sunmaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu (C-K1, B-K3, B-K4, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, E-K1, A-K7, A-K9, A-K10, A-K11, B-K2) görüş, öneri, şikayet ve beklentilerini sendika yönetimine iletebildiklerini belirtmişlerdir. Özellikle C-K1, B-K3, B-K4, A-K6, B-K1 ve A-K7 gibi katılımcılar bu sürecin işlevselliğini açıkça vurgulamaktadır. Bununla birlikte, A-K4 zaman içinde olumsuz deneyimler yaşadığı için artık iletişim kurmaktan kaçındığını ifade etmiş, A-K1 ve D-K1 ise iletişim sürecini "kısmen" etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bu, sendika içi iletişim kanallarının her üye için eşit derecede işlevsel olmadığını göstermektedir.

Geri bildirim alma konusunda katılımcılar arasında farklılıklar göze çarpmaktadır. Çoğunlukla (C-K1, B-K3, B-K4, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, E-

K1, A-K7) pozitif dönüşler alındığı belirtilmişken, A-K8, A-K9 ve A-K10 yetersiz dönüt aldıklarını, A-K11 ise hiç geri bildirim alamadığını ifade etmiştir. A-K1 ise sendikal yapıların bu süreci tam olarak sağlayamadığına dair genel bir eleştiri getirmiştir. Bu, sendika yönetimlerinin iletişime verdiği önemin ve geri bildirim süreçlerinin etkinliğinin katılımcılar arasında değişkenlik gösterdiğine işaret etmektedir.

Sendikanın mesleki ve sendikal konularda bilgilendirme yapma kapasitesi, katılımcıların çoğunluğu tarafından olumlu olarak değerlendirilmiştir (C-K1, B-K3, B-K4, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, A-K7, A-K8, A-K9, A-K10, B-K2). Ancak A-K4 ve E-K1 bilgilendirme yapılmadığını, D-K1 ise hiçbir bilgilendirme yapılmadığını belirtmiştir. A-K2 ve A-K11 "orta düzeyde" ve "bazen" bilgilendirildiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, sendikanın bilgilendirme faaliyetlerinin tutarlılığı ve erişilebilirliği konusunda iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir.

Katılımcıların çoğunluğu (C-K1, B-K4, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, A-K7, A-K8, A-K9, A-K10, B-K2) sendika tarafından düzenlenen etkinliklere ve sosyal organizasyonlara katıldıklarını belirtmiş, bu etkinliklerin yemek, gezi ve toplantılar şeklinde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Ancak D-K1 ve E-K1 bu tür etkinliklerin düzenlenmediğini, A-K1 ve A-K11 ise bu tür etkinliklerin nadiren yapıldığını belirtmiştir. A-K4 ise yılda bir defa yemek organizasyonu gibi sınırlı sosyal etkinlikler olduğunu ifade ederek, bu organizasyonların daha sık yapılması gerektiğini önermiştir.

Bu bulgular, sendikal yapıların iletişim ve etkileşim süreçlerinde belirli bir tutarsızlık olduğunu ve bu alanlarda iyileştirmeler yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Katılımcılar arasında değişen deneyimler, sendika yönetimlerinin bu süreçleri daha kapsayıcı ve erişilebilir hale getirmesi için stratejik düzenlemeler yapması gerektiğine işaret etmektedir.

3.6.4. Sendikanın Yönetim Anlayışına Dair Bulgular

a. Yerel/Ulusal düzeyde yönetim belirlenirken seçimlerde demokratik süreçler işliyor mu?

C-K1: "Evet."

A-K1: “Çok sağlıklı işlediğini düşünmüyorum. Adil rekabet ortamı yok.”

B-K3: “Kısmen.”

B-K4: “Evet.”

A-K2: “Bilgim yok.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Hayır işlemiyor.”

A-K5: “Evet.”

A-K6: “Kısmen.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Evet.”

E-K1: “Hayır.”

A-K7: “Evet.”

A-K8: “Yerelde önceden belirlenmiş kişiler seçiliyor.”

A-K9: “Yerelde çok demokratik olduğunu söyleyemeyiz.”

A-K10: “Belirlenen listeleri seçiyoruz.”

A-K11: “Bilmiyorum.”

B-K2: “Bu konuda bir bilgim yok.”

b. Yerel/Ulusal düzeyde yönetim tarafından fikir ve önerileriniz önemseniyor mu?

C-K1: “Evet.”

A-K1: “Çok önemsendiğini söyleyemem.”

B-K3: “Kısmen.”

B-K4: “Evet.”

A-K2: “Böyle bir paylaşımımız olmadı.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Önemsenmiyor.”

A-K5: “Kısmen.”

A-K6: “Kısmen.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Kısmen.”

E-K1: “Hayır.”

A-K7: “Evet.”

A-K8: “Kısmen.”

A-K9: “Yerelde çok etkili olmuyor.”

A-K10: “Fazla olmasa da evet.”

A-K11: “Bir öneride bulunmadım.”

B-K2: “Önemseniyor.”

c. Yerel/Ulusal düzeyde yönetimce alınan kararlarda görüşlerinizin dikkate alındığını düşünüyor musunuz?

C-K1: “Evet.”

A-K1: “Düşünmüyorum.”

B-K3: “Pek değil.”

B-K4: “Evet.”

A-K2: “Hayır.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Hayır düşünmüyorum.”

A-K5: “Evet.”

A-K6: “Kısmen.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Hayır.”

E-K1: “Hayır.”

A-K7: “Evet.”

A-K8: “Yerelde fikir soruluyor fakat bazı kişilerin fikirleri dikkate alınıyor.”

A-K9: “Belli bir grup dikkate alınıyor.”

A-K10: “Çok etkili değiliz.”

A-K11: “Yönetimce alınan kararlar konusunda bilgi sahibi değilim.”

B-K2: “Evet.”

d. Yerel/Ulusal düzeyde yönetimin üyelerine karşı adil olduğunu düşünüyor musunuz?

C-K1: “Evet.”

A-K1: Tabii ki hayır

B-K3: Sendikanın olanaklarını yerelde de ulusal düzeyde de hep üst kademe kullanıyor üyeler sadece bakıyorlar fakat konuşmaya gelince herkes adaletili ve adil

B-K4: “Evet.”

A-K2: “Kısmen düşünüyorum.”

A-K3: “Evet.”

A-K4: “Hayır adil değil.”

A-K5: “Evet.”

A-K6: “Evet.”

B-K1: “Evet.”

D-K1: “Evet.”

E-K1: “Hayır.”

A-K7: “Evet.”

A-K8: “Düşünüyorum.”

A-K9: “Adil olunmuyor.”

A-K10: “Düşünüyorum.”

A-K11: “Bilmiyorum.”

B-K2: “Kısmen.”

**e. Sendikanızın yerel/ulusal yönetimini nasıl tanımlarsınız?
(Demokratik/otoriter, tabana kayıtsız/tabanı önemseyen,
uzlaşmacı/çatışmacı, diğer)**

C-K1: “Tabanı önemseyen ve uzlaşmacı bir sendika”

A-K1: “Tabana kayıtsız kalan diyebiliriz”

B-K3: “Yorumsuz”

B-K4: “Samimi ve dürüst”

A-K2: “Demokratik otoriter”

A-K3: “Tabanı önemseyen”

A-K4: “Otoriter tabana kayıtsız (son dönemlerde)”

A-K5: “Demokratik”

A-K6: “Demokratik”

B-K1: “Tabanı önemseyen, uzlaşmacı”

D-K1: “Tabanı önemseyen”

E-K1: “Sendikamızın üye sayısı az olduğu için dikkate alınmıyor.”

A-K7: “Tabanı önemseyen, uzlaşmacı”

A-K8: “Tabana kayıtsız”

A-K9: “Tabanı önemseyen”

A-K10: “Tabanı önemseyen”

A-K11: “Tabanı önemseyen”

B-K2: “Tabanı önemseyen ve uzlaşmacı. Çoğunlukla demokratik.”

Sendikanın yönetim anlayışına ilişkin katılımcı yanıtları, sendikal süreçlerdeki demokratik işleyiş, üye görüşlerinin önemsenme derecesi, karar alma süreçlerindeki katılımcılık ve yönetimin adillik algısına dair değerli bilgiler sunmaktadır.

Katılımcılar arasında sendika seçimlerinin demokratik işleyişi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. C-K1, B-K4, A-K3, A-K5, B-K1, D-K1, A-K7 gibi katılımcılar seçim süreçlerinin genellikle demokratik olduğunu belirtirken, A-K1, A-K4, E-K1 ve A-K8 gibi diğer katılımcılar adil bir rekabet ortamının olmadığını, yerel düzeyde önceden belirlenen kişilerin seçildiğini ifade etmektedirler. A-K9 ve A-K10 da seçim süreçlerinin yeterince demokratik olmadığına işaret ederek, belirlenen listelerin genellikle seçildiğini vurgulamıştır. Bu, sendikal seçimlerin yerel ve ulusal düzeyde değişken demokratik standartlarda yürütüldüğünü göstermektedir.

Üye görüşlerinin yönetim tarafından önemsenip önemsenmediği konusunda da katılımcılar arasında çeşitlilik gözlemlenmektedir. C-K1, B-K4, A-K3, A-K5, B-K1, A-K7, B-K2 gibi katılımcılar fikir ve önerilerinin genellikle dikkate alındığını belirtmişken, A-K1, A-K4, A-K6, D-K1, A-K8, A-K9 ve A-K10 gibi diğer katılımcılar fikirlerinin kısmen veya yeterince önemsenmediğini ifade etmişlerdir. E-K1 ve A-K11 ise bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını veya öneride bulunmadıklarını belirtmişlerdir.

Karar alma süreçlerinde katılımcıların görüşlerinin ne derece dikkate alındığı konusunda C-K1, B-K4, A-K3, A-K5, B-K1, A-K7, B-K2 gibi katılımcılar olumlu görüş bildirmişken, A-K1, B-K3, A-K2, A-K4, D-K1, E-K1 gibi katılımcılar kendi görüşlerinin yeterince dikkate alınmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. A-K8 ve A-K9 ise yerel düzeyde bazı kişilerin görüşlerinin dikkate alındığını, ancak genel olarak bu sürecin etkili olmadığını belirtmiştir.

Yönetimin adil olup olmadığı konusunda ise C-K1, B-K4, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, D-K1, A-K7, B-K2 gibi katılımcılar yönetimin genellikle adil olduğunu düşündüklerini ifade ederken, A-K1, B-K3, A-K4, E-K1, A-K9 gibi diğer katılımcılar yönetimin adil olmadığını, özellikle sendika olanaklarının üst düzey yöneticiler tarafından kullanıldığını belirtmişlerdir.

Son olarak, sendika yönetiminin nasıl tanımlandığına dair katılımcı görüşleri de farklılık göstermektedir. C-K1, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, D-K1, A-K7, A-K10, A-K11, B-K2 gibi katılımcılar yönetimi genellikle "tabanı önemseyen", "uzlaşmacı" ve "demokratik" olarak tanımlarken, A-K1, A-K4,

A-K8 gibi diğer katılımcılar yönetimi "otoriter" ve "tabana kayıtsız" olarak değerlendirmişlerdir. A-K2 ise yönetimin "demokratik otoriter" bir yapıda olduğunu belirtmiştir.

Bu bulgular, sendikanın yönetim anlayışının katılımcılar arasında değişken algılanışlara sahip olduğunu ve bu algıların sendikanın demokratik işleyişi, adillik anlayışı ve üye katılımı üzerinde önemli etkiler yarattığını göstermektedir. Sendika yönetimlerinin bu geri bildirimleri dikkate alarak daha adil, katılımcı ve demokratik bir yönetim anlayışını benimsemeleri gerektiği sonucuna varılabilir.

3.6.5. Araçsal İlişkilere Dair Bulgular

a. Sendikanızdan beklentileriniz nelerdir? Açıklar mısınız?

C-K1: *“Haklarımızı savunması”*

A-K1: *“Benim sendika beklentim hangi sendikaya mensup olursa olsun görev yapanın öncelendiği (maddi girdilerin aylık, yıllık bazda daha genel haklar konusunda doğrusu hesap verilebilir şeffaf bir yönetim şeklini önemsiyorum.”*

B-K3: *“Adaletli olsunlar hak yemesinler yeter”*

B-K4: *“Arkamda oldukları bilmek, her koşulda destek vermesi”*

A-K2: *“Taleplerimizi dikkate alınmasını isterim”*

A-K3: *“Problemlerimize kayıtsız kalmasın. Çözüm odaklı olsun yeter.”*

A-K4: *“Belli bir zümrenin değil herkesi kucaklayan bir sendika olması, Şeffaflık”*

A-K5: *“Haksızlığa uğrarsam hakkımı araması”*

A-K6: *“Üyesine sahip çıkan bir sendika”*

B-K1: *“Üyelerin kazanılmış haklarını koruma, daha iyi koşullar için mücadele.”*

D-K1: *“Amirlere karşı haklarımızı savunsun”*

E-K1: “Kurum aidiyet duygusunu yansıtan birleştirici faaliyetler yapan sendika olmasını arzu ediyorum”

A-K7: “Haklarımı korumalı, beni temsil etmeli”

A-K8: “Üyeleri arasında daha adil olmasını bekliyorum”

A-K9: “Sesimizi merkeze iletmek”

A-K10: “Haklarımızı sahip çıkmasını”

A-K11: “Varlığını daha çok hissettirmesi”

B-K2: “Hakkımızı savunması, bizi bir arada tutması.”

b. Sendikanızın beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?

Açıklar mısınız?

C-K1: “Evet”

A-K1: “Hayır. Sendikacılık arada bir toplanıp yemek yenilip sonra dağılan toplantıların olduğu bir oluşum olmaması gerektiğini düşünüyorum.”

B-K3: “Şimdikinin evet”

B-K4: “Evet”

A-K2: “Hayır düşünmüyorum”

A-K3: “Evet”

A-K4: “Karşılamıyor ve beklentim de yok artık.”

A-K5: “Bir sıkıntı yaşamadım”

A-K6: “Evet”

B-K1: “İmkanlar dahilinde evet”

D-K1: “Kısmen evet”

E-K1: “Hayır”

A-K7: “Evet”

A-K8: “Tam olarak karşılamıyor, üyelerin daha fazla sahip çıkılmasını isterim”

A-K9: “Bir kısmını karşılıyor”

A-K10: “Az da olsa evet”

A-K11: “Hayır”

B-K2: “Evet, bir sorun olduğunda rahatlıkla iletişime geçebiliyoruz.”

c. Sendikanızın bireysel olarak size sağladığı kazanımlar var mı? Varsa nelerdir? (Ekonomik, sosyal yaşam, hukuki destek, manevi destek, diğer)

C-K1: “Var. Sosyal yaşam, misafîrhane”

A-K1: “Ben görmedim, şahit olmadım. Çok talep ettiğim söylenemez.”

B-K3: “Kısmen”

B-K4: “Sosyal yaşam ve manevi destek”

A-K2: “Hayır yok”

A-K3: “Manevi destek”

A-K4: “Zaman zaman promosyon ürünleri dağıttığından var olduğunu hissediyorum.”

A-K5: “Gerek olmadı”

A-K6: “Evet bireysel olarak ve üye bağlamında hukuki ve de sosyal destek sağlıyor.”

B-K1: “Tamamı”

D-K1: “Yok”

E-K1: “Yok”

A-K7: “Ekonomik, manevi destek”

A-K8: “kazanımların daha fazla ekonomik olduğu ek ders ücreti gibi”

A-K9: “sosyal yaşam”

A-K10: “bireysel olarak yok toplu alınan haklardan faydalaniyoruz”

A-K11: “Hayır”

B-K2: “Yok.”

d. Sendikanızın mesleki olarak size sağladığı kazanımlar var mı?

Varsa nelerdir?

C-K1: “Hayır”

A-K1: “Mesleki açıdan bir katkısını görmedim.”

B-K3: “Yorumsuz”

B-K4: “Hayır”

A-K2: “hayır yok”

A-K3: “Evet. MBSTS sınavı için kitap vermesi, Sınav için yemek, araç tedariki. Hediyeler vermesi, iyi günde kötü günde yanımızda olması.”

A-K4: “Herhangi bir kazanımını göremedim.”

A-K5: “Tam bilmiyorum”

A-K6: “Evet MBTS sınav destek kitaplarının hazırlanıp üyelere dağıtılması.”

B-K1: “Evet, Cesaret, Özgüven”

D-K1: “Yok”

E-K1: “Yok”

A-K7: “Kitap, online dersler”

A-K8: “Mesleki olarak kazanımı yok diyebilirim evet”

A-K9: “Genel kazanımlar ekonomik kazanımlar”

A-K10: “Maddi olanakları elde ettik”

A-K11: “Hayır”

B-K2: “Sosyal etkinlik ortamları fayda sağlıyor.”

e. Üyesi olarak sendikanızın desteğini hissediyor musunuz? Size güvence sağladığını düşünüyor musunuz? (Evet ise ne düzeyde?) Açıklar mısınız?

C-K1: “Evet yüksek düzeyde”

A-K1: “Ben böyle bir güvence hissetmedim.”

B-K3: “Eskisinin hayır yenisinin evet”

B-K4: “Evet, kafama takılan bir şey olduğunda rahatlık sorup cevap alabiliyorum.”

A-K2: “Hayır hissetmiyorum”

A-K3: “Evet. Hastalıkta sağlıkta yanımızda olması.”

A-K4: “Sadece o sendikada olmak güvence olarak yetiyor.”

A-K5: “Kısmen evet”

A-K6: “Evet. Yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum.”

B-K1: “Evet, Yeterli düzeyde”

D-K1: “Evet”

E-K1: “Hayır”

A-K7: “Evet gayet iyi düzeyde”

A-K8: “Evet ama yetersiz.”

A-K9: “Yetersizde olsa, evet”

A-K10: “Evet az da olsa”

A-K11: “Şu an yok ama güvence sağladığını düşünüyorum.”

B-K2: “Evet, ortalama.”

Araçsal ilişkilere dair katılımcı yanıtları, sendika üyelerinin sendikadan beklentileri, beklentilerinin karşılanma derecesi, bireysel ve mesleki kazanımlar ile sendikanın sağladığı güvence algısı üzerine değerli bilgiler sunmaktadır.

Katılımcıların sendikadan beklentileri genel olarak hak savunuculuğu, şeffaflık, adalet, ve aktif destek gibi temel sendikal fonksiyonlara yöneliktir. Örneğin, C-K1, B-K4, A-K3, A-K5, B-K1, A-K7, A-K8, A-K11 ve B-K2 gibi katılımcılar, sendikanın özellikle haklarını savunmasını ve adaletli olmasını beklemektedirler. A-K1, A-K4 ve A-K9 gibi diğer katılımcılar ise sendikanın daha şeffaf ve kapsayıcı olmasını, herkesi eşit derecede temsil etmesini ummaktadırlar.

Katılımcılar arasında sendikanın beklentilerini ne derece karşıladığına dair farklı görüşler bulunmaktadır. C-K1, B-K4, A-K3, A-K6, B-K1, A-K7, B-K2 gibi katılımcılar sendikanın beklentilerini büyük ölçüde karşıladığını belirtirken, A-K1, A-K2, A-K4, E-K1, A-K8, A-K11 gibi diğer katılımcılar sendikanın beklentilerini yeterince karşılamadığını veya hiç karşılamadığını ifade etmişlerdir. Bu, sendikal memnuniyetin ve etkinliğin katılımcılar arasında önemli ölçüde değişkenlik gösterdiğini göstermektedir.

Bireysel kazanımlar konusunda, C-K1, B-K4, A-K3, A-K6, A-K7, A-K8, A-K9, A-K10 gibi katılımcılar sendikanın sosyal, manevi ve ekonomik destek gibi çeşitli alanlarda katkı sağladığını belirtmişlerdir. Öte yandan, A-K1, A-K2, A-K4, D-K1, E-K1, A-K11, B-K2 gibi diğer katılımcılar sendikanın bireysel olarak herhangi bir kazanım sağlamadığını veya bu kazanımların sınırlı olduğunu ifade etmişlerdir.

Mesleki kazanımlar açısından, A-K3, A-K6, B-K1, A-K7 gibi katılımcılar sendikanın eğitim materyalleri sağlama, sınav destekleri gibi spesifik katkılar yaptığını belirtirken, C-K1, A-K1, B-K4, A-K2, A-K4, D-K1, E-K1, A-K8, A-K11 gibi katılımcılar mesleki anlamda herhangi bir kazanım görmediklerini ifade etmişlerdir.

Sendikanın sağladığı güvence konusunda, C-K1, B-K4, A-K3, A-K6, B-K1, A-K7, A-K10, B-K2 gibi katılımcılar sendikanın güvence sağladığını ve bu güvencenin yeterli olduğunu düşünürken, A-K1, A-K2, A-K4, E-K1, A-K8, A-K9, A-K11 gibi diğer katılımcılar bu güvencenin yetersiz olduğunu veya hiç hissetmediklerini belirtmişlerdir.

Bu bulgular, sendikanın üyelerine sunduğu hizmetlerin, desteklerin ve kazanımların katılımcılar arasında değişkenlik gösterdiğini ve bu değişkenliğin üye memnuniyeti ve sendikal etkinlik üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Sendika yönetimlerinin bu geri bildirimleri dikkate alarak hizmetlerini daha kapsayıcı, etkili ve adil bir şekilde sunması gerektiği sonucuna varılabilir.

3.6.6. Normatif İlişkilere Dair Bulgular

a. Üye olduğunuz sendikanın amaç, değer, hedef ve politikaları hakkında bilgi sahibi misiniz? Bunları onaylıyor musunuz? Açıklar mısınız?

C-K1: “Evet onaylıyorum”

A-K1: “Hedef, misyon ve vizyonu konusunda bilgim yok.”

B-K3: “Amaç daha adaletli olmak güçlünün değil haklının yanında olmak.”

B-K4: “Hayır”

A-K2: “Bilgi sahibi değilim”

A-K3: “Evet. Onaylıyorum.”

A-K4: “Sendika genel olarak kamu haklarından yararlanma konusunda, üyelerinin haklarını korur. Bu haklardan üyelerini haberdar eder. Bu alanda politikalar geliştirir.”

A-K5: “Kısmen”

A-K6: “Evet bilgi sahibiyim ve de onaylıyorum.”

B-K1: “Evet”

D-K1: “Değilim”

E-K1: “Değilim”

A-K7: “Evet”

A-K8: “Hedef ve politikaları hakkımda bilgim var ama hayata geçirilmesini istiyorum”

A-K9: “Bilgi sahibiyim onaylıyorum”

A-K10: “Bir kısmını biliyorum onayladıklarım var.”

A-K11: “Değilim”

B-K2: “Değilim”

b. Sendikanızın sizi temsil ettiğini düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?

C-K1: “Evet düşünüyorum. Genel Merkeze ulaşabilirlik.”

A-K1: “Çok sağlıklı bir şekilde temsil edildiğimi düşünmüyorum.”

B-K3: “Evet düşünüyorum”

B-K4: “Bilmiyorum”

A-K2: “Pek emin değilim”

A-K3: “Evet”

A-K4: “Tam olarak düşünmüyorum. Sadece yönetim kurulu üyelerinin haklarını ve kazanımlarını zenginleştirdiğini düşünüyorum.”

A-K5: “Evet”

A-K6: “Evet”

B-K1: “Evet”

D-K1: “Evet, üyesinin yanında durduğu için”

E-K1: “Hayır. Üye sayısı az olduğu için söz hakkı yok.”

A-K7: “Evet”

A-K8: “Bazı konularda temsil ediyor”

A-K9: “Evet düşünüyorum”

A-K10: “Kısmen de olsa evet”

A-K11: “Tam anlamıyla düşünmüyorum”

B-K2: “Evet düşünüyorum, kuruma aykırı bir hareketini şu ana kadar gözlemleyemedim.”

c. Meslektaşlarınıza sendikanıza üye olmasını önerir misiniz? Açıklar mısınız?

C-K1: “Evet”

A-K1: “O konuda çok fazla tavsiye etmişliğim yoktur. Nazım geçen birkaç arkadaşta zamanında söylemişliğim olmuştur.”

B-K3: “Öneririm çünkü herkese eşit yaklaşım var adam kayırma yok”

B-K4 K4: “Hayır”

A-K2: “Öneririm”

A-K3: “Evet”

A-K4: “Bu konuda karamsarım. Olsa da olur, olmasa da olur.”

A-K5: “Evet”

A-K6: “Evet öneririm.”

B-K1: “Evet, Tek başına mücadele yeterli değildir”

D-K1: “Hayır”

E-K1: “Hayır”

A-K7: “Evet”

A-K8: “Çok ısrar etmem”

A-K9: “Evet isterim”

A-K10: “Öneririm”

A-K11: “Şimdilik öneririm”

B-K2: “Evet ama bir açıklamam yok.”

d. Sendikanızın görüşlerini çeşitli platformlarda savunur musunuz?

C-K1: “Evet”

A-K1: “Savunmam gerekli olanları savunduğum olmuştur. Eleştirdiğim de olmuştur.”

B-K3: “Sendikanızın görüşlerini çeşitli platformlarda savunur musunuz?
Savunurum”

B-K4: “Görevli olmadığım için hayır”

A-K2: “Emin değilim”

A-K3: “Evet”

A-K4: “Savunmam sadece olmam gerektiği için oradayım”

A-K5: “Bilmiyorum”

A-K6: “Evet savunurum”

B-K1: “Evet”

D-K1: “Kısmen”

E-K1: “Hayır”

A-K7: “Evet”

A-K8: “Doğru yaptığından emin olduğu. Konularda savunurum”

A-K9: “Savunurum”

A-K10: “İnandığım fikirleri savunurum”

A-K11: “Sendikanın görüşleri şahsi görüşlerime uyarsa savunurum. Aksi halde savunmam.”

B-K2: “O kadar bilgi sahibi değilim.”

Normatif ilişkilere dair katılımcı yanıtları, sendika üyelerinin sendikanın amaç, değer, hedef ve politikalarına olan bilgi düzeyleri, bu değerleri onaylama durumları, temsil edilme algıları, üyelik tavsiyesi ve sendikal görüşlerin savunulması üzerine değerli bilgiler sağlamaktadır.

Katılımcılar arasında sendikanın amaç ve politikaları hakkında bilgi sahibi olma ve bu değerleri onaylama konusunda farklılık gözlenmektedir. C-K1, B-K3, A-K3, A-K4, A-K6, B-K1, A-K7, A-K9 gibi katılımcılar sendikanın amaç ve politikalarını bilip onayladıklarını ifade ederken, A-K1, B-K4, A-K2, D-K1, E-K1, A-K11, B-K2 gibi diğer katılımcılar bu konularda yeterli bilgiye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. A-K5 ve A-K10 ise kısmen bilgi sahibi olduklarını ve bazı politikaları onayladıklarını ifade etmişlerdir. Bu, sendika üyeleri arasında sendikanın temel değer ve hedeflerine ilişkin bilgi düzeyinin ve bu değerlere olan bağlılığın değişken olduğunu göstermektedir.

Temsil edilme algısı konusunda, C-K1, B-K3, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, D-K1, A-K7, A-K9, B-K2 gibi katılımcılar sendikanın kendilerini iyi temsil ettiğini düşünürken, A-K1, B-K4, A-K2, A-K4, E-K1, A-K8, A-K10, A-K11

gibi diğer katılımcılar bu konuda tereddütlerini veya sendikanın temsil yeteneğinin sınırlı olduğunu dile getirmişlerdir. Bu, sendika içinde temsil edilme hissinin üyeler arasında eşit olmadığını ve bazı üyelerin sendika tarafından yeterince desteklenmediğini veya dışlandığını hissettiğini göstermektedir.

Üyelik tavsiyesi konusunda çoğu katılımcı (C-K1, B-K3, A-K2, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, A-K7, A-K9, A-K10, A-K11, B-K2) sendikalarını diğer meslektaşlarına tavsiye ederken, A-K1, B-K4, A-K4, D-K1, E-K1, A-K8 gibi diğer katılımcılar bu konuda çekimser kalmış veya tavsiye etmemişlerdir. Bu durum, sendikal memnuniyet düzeylerinin bireysel deneyimlere göre değişkenlik gösterdiğini ve bazı üyelerin sendikanın sunduğu hizmetlerden tam olarak memnun olmadığını işaret etmektedir.

Sendikal görüşlerin savunulması konusunda, C-K1, B-K3, A-K3, A-K6, B-K1, A-K7, A-K9, A-K10 gibi katılımcılar sendikanın görüşlerini çeşitli platformlarda aktif olarak savunduklarını belirtirken, A-K1, B-K4, A-K2, A-K4, A-K5, D-K1, E-K1, A-K8, A-K11, B-K2 gibi diğer katılımcılar bu konuda daha pasif olduklarını veya sendikanın görüşlerini sadece belirli durumlarda savunduklarını ifade etmişlerdir. Bu, sendika üyelerinin sendikanın politika ve değerlerine olan bağlılıklarının ve bu değerleri savunma konusundaki istekliliklerinin değişken olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, sendika üyelerinin sendikanın normatif yapısına olan katılım ve bağlılıklarının çeşitlilik gösterdiğini ve bu çeşitliliğin sendikanın genel etkinliği ve üye memnuniyeti üzerinde önemli etkiler yarattığını göstermektedir. Sendika yönetimlerinin bu geri bildirimleri dikkate alarak üyeler arasında daha fazla bilgi paylaşımı, temsil ve destek sağlaması gerektiği sonucuna varılabilir.

3.6.7. Tercihlere Dair Bulgular

a. Daha önce sendikanızdan ayrılmayı düşündünüz mü? Nedenini açıklayınız?

C-K1: “Hayır”

A-K1: “Daha önce nazımın geçtiği arkadaşlarla nasıl yapabiliriz diye konuştuğumuz olmuştur. Radikal manada bir tercih olmamıştır.”

B-K3: “Hayır”

B-K4: “Hayır”

A-K2: “Hayır”

A-K3: “Hayır”

A-K4: “Evet, ilgisiz olduğu için”

A-K5: “Hayır”

A-K6: “Hayır düşünmedim.”

B-K1: “Hayır”

D-K1: “Evet, üyesiyle yeteri kadar iletişime geçemiyor”

E-K1: “Ayrıldım. Sendikanın katkısını göremedim”

A-K7: “Hayır”

A-K8: “Düşünmedim”

A-K9: “Düşünmedim”

A-K10: “Düşünmedim”

A-K11: “Düşünmedim. Daha iyisiyle tanışmadım”

B-K2: “Hayır bir sorunla karşılaşmadım.”

b. Sendikanızdan ayrılmanıza neden olabilecek faktörler nelerdir? (Hangi durumlarda sendikanızdan ayrılmayı düşünürsünüz?) Açıklar mısınız?

C-K1: “Milli ve manevi değerlere aykırılık”

A-K1: “Açıkçası sendikaların birbirinden çok farklı olduğunu düşünmüyorum. Birgün o farkı hissedersen neden olmasın! Belki sendikasız da devam edebilirim. Herhangi bir sendikaya üye olmadan.”

B-K3: “Sendika başkanları tarafından şahsıma haksızlık yapıldığı zaman ayrılırım”

B-K4: “Kendimi yalnız hissettiğim zaman”

A-K2: “Çıkarlarımı korumaz ise ayrılırım”

A-K3: “Yönetimin yanımızda olmadığını hissedersen düşünürüm.”

A-K4: “Sendika belirli kişilerin yararlandığı özerk bir yapı olduğunu düşünüyorum. Gerçek manada sendikacılık yapılmıyor”

A-K5: “Sıkıntı yaşarsam beni savunmazsa ayrılabilirim”

A-K6: “Başta manevi değerlerin sosyal ve mali haklarımızın korunmadığını hissettiğim anda düşünebilirim.”

B-K1: “Maddi ve manevi davaya ters fiiller gerçekleştirme durumunda”

D-K1: “Üyesini muhatap almadığında”

E-K1: “Devlet kurumlarında sendikalar gereksiz. Devlet memurları bireysel olarak haklarını savunabilmeli birilerinin köprü vazifesi görmesine gerek sendikal oluşumlar çıkar ve menfaate dönüşüyor.”

A-K7: “Beni ve görevlerimi temsil etmemeye başladığında”

A-K8: “Hedefin dışında hareket ediyorsa”

A-K9: “Hedeflerinden sapması”

A-K10: “Yok”

A-K11: “Fikirlerime aykırı kararlar aldığı anda”

B-K2: “Bulunduğumuz konuma uygun davranışlar sergilemediğinde ayrılmayı düşünürüm.”

c. Sendikanızdan ayrılmanızda ya da devam etmenizde etkili olan yerel/ulusal boyutta dışsal faktörler var mı? (Ekonomik, politik, sosyal çevre, yasal düzenleme vb.)

C-K1: “Sosyal çevre”

A-K1: “Devam etmemde en etkili unsur yetkili sendika olduğu için. Bu görüşüm değişebilir de.”

B-K3: “Yok”

B-K4: “Sosyal çevre”

A-K2: “Politik”

A-K3: “Hayır”

A-K4: “Çevre arkadaşlarım üzülmessin diye oradayım”

A-K5: “Sosyal çevrem için”

A-K6: “Evet var”

B-K1: “Tamamı”

D-K1: “Toplu sözleşme ikramiyesi”

E-K1: “Yok”

A-K7: “Politik-Yasal düzenleme”

A-K8: “Yasal düzenlemeler”

A-K9: “Yasal düzenlemeler, ekonomik”

A-K10: “Sosyal çevre”

A-K11: “Devam etmemde sosyal çevrem etkilidir”

B-K2: “Yok”

d. Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikalarında onaylamadığınız durumlar meydana gelirse nasıl bir yol izlersiniz? (Ayrılma, ses çıkarma/mücadele etme, sabırla düzelmesini bekleme, diğer) Açıklar mısınız?

C-K1: “Mücadele ederim”

A-K1: “Düzelmesini beklerim, olmazsa ayrılabilirim.”

B-K3: “Mücadele sonrası bir düzelme olmuyorsa direk ayrılarak tepkimi gösteririm”

B-K4: “Eleştirir ve uyarırım”

A-K2: “Düzelmesini beklerim”

A-K3: “Ses çıkarma”

A-K4: “Ayrılma”

A-K5: “Ayrılırim”

A-K6: “Mücadele ederim.”

B-K1: “Hepsi”

D-K1: “Ses Çıkartırım, sorunu dile getiririm”

E-K1: “Ayrılma”

A-K7: “Ayrılma-Ses çıkarma”

A-K8: “Ses çıkarma”

A-K9: “Ses çıkarma”

A-K10: “Ses çıkarma”

A-K11: “Ayrılırim”

B-K2: “Beklerim düzelmezse ayrılırim.”

e. Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikaları onayladığınız şekilde olmasına karşın, kazanım elde etmede performansının yeterli olmadığını düşündüğünüzde nasıl bir yol izlersiniz? (Ayrılma, ses çıkarma/mücadele etme, sabırla düzelmesini bekleme, diğer) Açıklar mısınız?

C-K1: “Mücadele ederim.”

A-K1: “Düzelmesini bekler, olmazsa ayrılırim.”

B-K3: “Eksikliklerini söylerim ve ayrılırim”

B-K4: “Ayrılırim”

A-K2: “Sabırla beklerim.”

A-K3: “Ses Çıkarma”

A-K4: “Ayrılma”

A-K5: “Karışmam.”

A-K6: “Ayrılmak kolaycılığa kaçmak demektir. Mücadele etme tarafında olurum.”

B-K1: “Sabır ve Mücadele”

D-K1: “Sabırla düzelmesi için beklerim.”

E-K1: “Ayrılma.”

A-K7: “Ayrılma-Ses çıkarma.”

A-K8: “Sabırla bekler.”

A-K9: “Mücadele ederdim.”

A-K10: “Ses çıkarma”

A-K11: “Görüş olarak daha iyi bir sendika yoksa sabırla düzelmesini beklerim. Varsa ona geçerim.”

B-K2: “Düzelmesini beklerim.”

Tercihlere dair bulgular, sendika üyelerinin sendikadan ayrılma düşünceleri, ayrılma sebepleri, dışsal faktörlerin etkileri ve sendikanın amaç ve politikalarıyla ilgili onay ve tepkilerini içermekte ve üyelerin sendikal bağlılık durumlarını ortaya koymaktadır.

Çoğu katılımcı (C-K1, B-K3, B-K4, A-K2, A-K3, A-K5, A-K6, B-K1, A-K7, A-K8, A-K9, A-K10, A-K11, B-K2) sendikadan ayrılmayı aktif olarak düşünmediklerini belirtirken, A-K1 ve A-K4 gibi bazı katılımcılar sendikadan ayrılma fikrini tartıştıklarını ifade etmişlerdir. D-K1 ve E-K1 ise iletişim eksiklikleri ve sendikanın katkısını görememek gibi sebeplerle ayrılma düşüncesine kapılmışlardır. Bu, sendika içerisinde üye memnuniyetinin çeşitlilik gösterdiğini ve bazı durumlarda üyelerin sendikaya olan bağlılıklarının sorgulandığını gösterir.

Sendikadan ayrılmaya iten faktörler olarak, C-K1, A-K3, A-K4, A-K5, B-K1, A-K6 gibi katılımcılar yönetim ve politika ile ilgili çeşitli hususlardan rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir. Örneğin, yönetimin destekleyici olmaması, manevi değerlere aykırılık, temsil eksiklikleri ve politikaların hedeflerden sapması gibi. Bu durumlar, sendika yönetiminin ve politikalarının üyeler üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve bu alanlarda yaşanan olumsuzlukların üyelerin sendikaya olan bağlılıklarını azaltabileceğini göstermektedir.

Üyelerin sendikaya bağlılık düzeylerinde dışsal faktörlerin (ekonomik, politik, sosyal çevre, yasal düzenlemeler) önemli bir rol oynadığı

belirtlmifltir. rneğin, C-K1, B-K4, A-K3, A-K4, A-K5, A-K10, A-K11 gibi katılımcılar sosyal evre ve politik faktrlerin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu, sendika üyeliğinin sadece sendikanın i dinamikleriyle değil, aynı zamanda genel toplumsal ve çevresel faktrlerle de şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Sendikanın amaç, değer ve politikalarına ynelik onaylamama durumunda katılımcılar genellikle seslerini çıkarma, mücadele etme veya sabırla beklemeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. C-K1, B-K3, A-K3, A-K6, B-K1, A-K7, A-K9, A-K10 gibi katılımcılar aktif mücadele ve ses çıkarma yntemlerini tercih ederken, A-K1, B-K4, A-K2, A-K5, A-K8, A-K11, B-K2 gibi diğerleri ise daha çok sabırlı beklemeyi veya duruma göre ayrılmayı düşünmüşlerdir. Bu, sendika üyelerinin sendikanın politikaları ve uygulamalarına ynelik aktif bir şekilde tepki göstermeye istekli olduğunu ve sendika içinde değişiklik yapılması gerektiğinde bu değişiklik için çaba sarf etmeye hazır olduklarını göstermektedir.

Bu bulgular, sendika üyelerinin sendikalarına olan bağlılıklarının, memnuniyetlerinin ve sendikal faaliyetlere katılım durumlarının hem içsel faktrlere hem de dışsal çevresel faktrlere bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ve bu değişkenliğin sendikal stratejilerin ve politikaların şekillendirilmesinde dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, Edirne ilinde görev yapan din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyen faktörleri detaylı bir şekilde incelemiştir. Araştırma sonuçları, sendikal tercihler üzerinde etkili olan çeşitli içsel ve dışsal faktörlerin varlığını ortaya koymaktadır. Bu faktörler, sendikal bağlılık, memnuniyet ve aktif katılım gibi önemli dinamikler üzerinde doğrudan etkilidir.

Araştırma bulguları, din görevlilerinin sendikalarına olan bağlılıklarının, özellikle sendikanın temsil kabiliyeti, politika ve değerler ile uyumu, ve sendikanın sağladığı destek ve kazanımlar tarafından etkilendiğini göstermektedir. Üyeler, sendikanın hak savunuculuğu yapmasını, adaletli ve şeffaf olmasını beklemekte; ayrıca, manevi ve maddi destek gibi somut kazanımların varlığına da büyük önem vermektedirler. Sendikanın politika ve değerlerine olan bağlılık, üyelerin sendika içindeki aktif katılımını ve sendikanın dışı karşı savunulmasını da güçlendirmektedir. Ancak, politika ve değerlerdeki sapmalar veya sendikanın yeterince destek sağlayamaması üyelerin sendikadan ayrılma eğilimini artırmaktadır.

Dışsal faktörler olarak, sosyal çevre, politik iklim, yasal düzenlemeler ve ekonomik koşulların üyelerin sendikal tercihlerinde ve bağlılıklarında belirleyici roller oynadığı belirlenmiştir. Sosyal çevre ve politik faktörler, üyelerin sendikaya olan bağlılıklarını pekiştirirken, olumsuz yasal ve ekonomik değişiklikler üyelerin sendikadan ayrılmasını tetikleyebilmektedir. Ayrıca, sendika üyeleri arasında görülen memnuniyetsizlik ve ayrılma eğilimi, genellikle sendikanın üyeleri temsil etmedeki yetersizliklerinden kaynaklanmaktadır.

Sendikalar, üyelerinin memnuniyetini ve bağlılığını artırmak için şeffaflık, hesap verebilirlik ve adaletli temsil gibi konularda iyileştirmeler yapmalıdır. Ayrıca, üyelerin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarına yönelik somut kazanımlar sunarak ve aktif bir iletişim stratejisi uygulayarak, üyeler arası bağlılığı ve sendikal faaliyetlere katılımı teşvik etmelidir. Sendikaların aynı zamanda dışsal faktörlerle başa çıkabilme kapasitesini geliştirmesi ve üyelerini bu tür dış etkenlere karşı daha iyi koruyabilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, din görevlilerinin sendikal tercihleri, sendikaların sunduğu içsel değerler ve dışsal çevresel faktörlerin birleşiminden etkilenmektedir. Bu faktörlerin her ikisi de sendikal bağlılık ve memnuniyet düzeylerini doğrudan etkilemekte ve sendikalar için stratejik yönetim ve politika geliştirme zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına dayanarak, din görevlilerinin sendikal tercihlerini etkileyen faktörlerle ilgili olarak aşağıdaki stratejik öneriler sunulmaktadır:

1. İletişim ve Şeffaflık: Sendikaların üyeleri ile olan iletişimini güçlendirmeleri ve şeffaflığı artırmaları gerekmektedir. Bu, üyeler arasında güven oluşturacak ve sendikanın faaliyetleri, karar alma süreçleri ve mali işleyiş konularında üyelerin daha bilinçli ve dahil olmalarını sağlayacaktır. Düzenli bilgilendirme toplantıları, üye anketleri ve geri bildirim mekanizmaları bu sürecin ayrılmaz bir parçası olmalıdır.

2. Temsil ve Katılımcılığı Artırma: Sendikalar, üyelerinin seslerini daha iyi duyurabilmeleri için temsil ve katılımcılık imkanlarını genişletmelidir. Her üye grubundan temsilcilerin yönetim ve karar alma süreçlerine dahil edilmesi, üyelerin sendikaya olan bağlılığını ve memnuniyetini artıracaktır. Ayrıca, çeşitli komitelerde ve projelerde görev alma fırsatlarının sunulması üyelerin sendikal faaliyetlere katılımını teşvik edecektir.

3. Sosyal ve Ekonomik Destekler: Sendikalar, üyelerinin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarına yönelik somut destekler sunarak onların hayat kalitesini artırmalıdır. Bu destekler, sağlık sigortaları, eğitim bursları, hukuki destek, ve profesyonel gelişim programları gibi farklı alanlarda olabilir. Üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun hizmetlerin geliştirilmesi, sendikal bağlılığı pekiştirecektir.

4. Dışsal Faktörlere Adaptasyon: Sendikalar, politik, ekonomik ve sosyal çevredeki değişimlere hızlı bir şekilde adaptasyon sağlayarak üyelerini bu dış etkenlerin olumsuz etkilerinden korumalıdır. Bu, yasal değişikliklere proaktif yaklaşımlar geliştirmek, ekonomik kriz zamanlarında üyelere ek destekler sunmak ve politik gelişmelere karşı stratejik pozisyonlar almak şeklinde olabilir.

5. Değer ve Politikaların Güncellenmesi: Sendikaların amaç, değer, hedef ve politikalarını düzenli olarak gözden geçirmeleri ve üyelerin değişen ihtiyaç ve beklentilerine uygun şekilde güncellemeleri önem taşımaktadır. Üyelerin bu süreçlere aktif olarak katılımının sağlanması, politika ve değerlerin üye tabanı tarafından daha geniş bir kabul görmesine yol açacaktır.

Bu öneriler, din görevlilerinin sendikal tercihlerini olumlu yönde etkileyebilecek ve sendikal yapıların daha etkili, katılımcı ve destekleyici hale gelmesine katkı sağlayabilecek stratejik adımlardır.





KAYNAKÇA

- Aktay, Y. (2015). *Postmodern Kavşakta Din ve Sivil Toplum*. Milet ve Nihal, 12(2), 197-203.
- Aydın, O. (2019). Diyanet İşleri Başkanlığı Üzerine Bir Tartışma: Temsil Meselesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 891-918.
- Aydoğanoglu, E. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi*, 1. Baskı, Mattek Matbaacılık, Ankara.
- Aykaç, B. (1997). *Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.
- Başgil, A. F. (2012). *Din ve Laiklik*. İstanbul: Yağmur Yayınları.
- Benli, A. (2011). Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları. *In Journal Of Social Policy Conferences* (No. 46, Pp. 89-128). İstanbul University.
- Bilgin, B. (1980). *Türkiye’de Din Eğitimi ve Liselerde Din Dersleri*. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Bulut, B. (2005). *Şeriye Vekaletinin Dini Yayın Hizmetleri*. Diyanet İlmi Dergi, C. 30, Sayı: 1, 3-4.
- Buyrukçu, R. (2008). *Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Cilacı, O. (2000). *Vaaz*. In Şamil İslam Ansiklopedisi. İstanbul: Şamil Yayınevi.
- Coştu, Y. (2013). Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği. Hitit Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı.1, 1-18.
- Çağrııcı, M. (2004). *Din Görevlilerinin Halkla İlişkileri (Suşehri ve Akıncılar İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas. 22.
- Çamlıca, S. (2012). *Mahallenin Kaderini Değiştiren İmamlar*. İstanbul: Oku-Yorum Yayınları.

- Çekin, A. (2006). *Mesleki ve Sosyal Boyutlarıyla Yurtdışı Din Görevliliği. Din Hizmetlerinde Yöntem ve Verimlilik* (ss. 265-300). Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları. Derleyen: Hayrullah Köken.
- Çekin, A. (2013). *Batıda ve Türkiye’de Sivil Toplum ve Din*. Marife, 13(2), 23-43.
- Çevik, Savaş (2013). Mükellefin Devlet ve Toplumla Etkileşimi, Bireysel Normlar ve Vergi Ahlakı, Maliye Dergisi, Sayı: 163, Ss. 258-289.
- Demir, Ö., Acar, M. (2005). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. Ankara: Adres Yayınları.
- Demir, F. (2003). *İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (1965). *DİB Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun*. Resmî Gazete, (12038). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12038.pdf>
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2006). *DİB Görev ve Çalışma Yönergesi*, Maddeler: 91, 93, 94.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2012). *Diyanet İşleri Başkanlığı, Kur’an Eğitim ve Öğretimine Yönelik Kurslar ile Öğrenci Yurt ve Pansiyonları Yönetmeliği*, Madde: 4. Resmî Gazete, 28257.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2014). İstatistikler. Diyanet İşleri Başkanlığı: <http://web1.diyanet.gov.tr/tr/kategori/istatistikler/136> adresinden alındı
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2016). *Diyanet İşleri Başkanlığı 2016 Yılı İdare Faaliyet Raporu*.
- Doğanyigit, S., Kolukıncı, K., & Metin, M. (2018). İmam-hatip ve müezzin-kayyım olarak görev yapan bireylerin ses kullanımına yönelik bilinç düzeyleri ve ses sorunları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 17-42.
- Doğruyol, E. (2011). *Din-Toplum İlişkileri Bağlamında T.C. Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Arasında Faaliyet Gösteren Sendikalar* (Doctoral Dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Ergin, O. (1977). *Türkiye Maarif Tarihi*. İstanbul: Eser Kültür Yayınları.
- Fromm, Erich (1982). *Psikanaliz ve Din* (Çev. Aydın Arıtan). İstanbul: Bağlam Yayınları.

- Gönel, A. (1998). *Önde Gelen STK'lar*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.
- Kara, İ. (2000). Din ile devlet arasında sıkışmış bir kurum: Diyanet İşleri Başkanlığı. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (18).
- Karagöz, M. K. (2010). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Karasakal, Ş. (2014). Lider Olarak Din Görevlilerimiz. *Dergi Abant AİBÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*. Cilt.2. Sayı.4,39-53.
- Kılıç, A. F. (2005). *Türkiye’de Din Devlet İlişkilerinde Yönetici Seçkinlerin Rolü*. İstanbul: DEM Yayınları.
- Kışlalı, Ahmet Taner (1995). *Siyasal Çatışma ve Uzlaşma*. Ankara: İmge Kitabevi
- Koca, M. (2014). *Din Görevlilerinin İletişim Becerileri Konusunda Cami Cemaatinin Algıları ve Beklentileri*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.
- Koç, C. ve Koç, Y. (2009). *KESK Tarihi I- Risk Alanlar, Yolu Açanlar 1985-1995*. Ankara: Epos Yayınları.
- Koç, Y. (1999). *Sendikacılık Tarihi*. Ankara: Türk-İş.
- Kongar, E. (2006). *21. Yüzyılda Türkiye: 2000’li Yıllarda Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Koştaş, M. (1999). Türkiye’de Laikliğin Gelişimi (1920’den Günümüze Kadar). *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı Cumhuriyetin 75. Yıldönümüne Armağan, 185-196.
- Kutal, G. (1977). *Türkiye’de İşçi Sendikacılığı*, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul.
- Mahiroğulları, A. (2000). *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*, Kamu-İş Yayını, Ankara.
- Martı, H. (2019). Din ve Manevîyat Desteği ile Hayatı Yaşanılır Kılmak. *Diyanet Aylık Dergi*. Sayı.338, 6-10.

- Mutlu, L. (2001). Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik-Sosyal Haklara Etkisi, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:42.
- Okumuş, E. Kurt, F. (Ed.). (2019). *Cami ve Hayat*. Ankara: DİB Yayınları.
- Okumuş, Ejder (2003). *Meşruiyet Ekseninde Din ve Devlet*. İstanbul: Pınar Yayınları.
- Onay, A. (2006). Cami Eksenli Din Hizmetleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Cilt.4. Sayı.12, 149-175.
- Özaydın, M. M., & Han, E. (2014). Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin Sendika-Siyaset, İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 57-73.
- Özdemir, Ş. (2000). Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Cami Dışı Hizmet Alanlarında Din Görevliliği. *Diyanet İlmi Dergi*. Cilt.41. Sayı.3, 7-16.
- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu: Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırması Dergisi*, 3(2), 108-126.
- Özmel, İ. (2000). *Kayyım*. In DİA, TDV Yay., Cilt: 25, s. 107-108. İstanbul.
- Paçacı, İ. (2006). *Müftü*. In *Dini Kavramlar Sözlüğü* (s. 491). Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı.
- Polat, Ferihan (2010). *Din Siyaset Seçmen*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Sakallı, T. (2000). *Hatib*. In *Şamil İslam Ansiklopedisi*. İstanbul: Şamil Yayınevi.
- Silver, B. (2009). *Emeğin Gücü 1870'den Günümüze İşçi Hareketleri Ve Küreselleşme*, Çev:E.Önal, Yordam Kitap:86, İstanbul.
- Sönmez, C. (2023). Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı Kamu Çalışanlarının Sendikal Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler. Yüksek Lisans Tezi Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Topuz, İ. (2015). Cami Din Görevlilerinin Yeterliliklerinin Manevî Danışmanlık Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. Sayı.35, 27-56.

- Turan, Erol ve Metehan Temizel (2015). *Türkiye’de Seçmen Davranışları*. Konya: Kömen Yayınları.
- Uluç, A. V. (2012). *Birey ve Sivil Toplum İlişkisi Çerçevesinde Türkiye’de Demokrasi Sorunu*. Mukaddime, (6), 1-19.
- Ünal, E. (2012). *Türkiye’de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı*. Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vergin, N. (2000). *Din, Toplum ve Siyasal Sistem*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Wilkinson, R. E. (1993). Amerikan Çalışma İlişkileri Sistemi: Hukuk ve Uygulama, T. Dereli (Çev.). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 39, 85-125.
- Yıldız, A. (2010). *Hil’fül Fudul’dan Günümüze Sivil Toplum ve Sendika*. Ankara: Diyanet-Sen Yayınları.
- Yıldız, Ş. (2015). *Türk Toplumunda Din Görevlisine Bakış*, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karabük.
- Yılğın, M. (1997). *Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.
- Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195-207.
- Yunak, A. (2014). *Din Görevlilerinin Sendika Algısı: İstanbul Örneği* Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücekök, Ahmet N. (1997). *Dinin Siyasallaşması: Din-Devlet İlişkilerinde Türkiye Deneyimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Yücel, İ. (1994). *Diyanet İşleri Başkanlığı*. DİA, C. IX, İstanbul, 455-456.



EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

Din Görevlilerinin Sendikal Tercihlerini Etkileyen Faktörleri Belirleye Yönelik Görüşme Soruları

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma, din hizmetleri sınıfındaki kamu çalışanlarının sendikal tercihlerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Eldeki çalışma kapsamında vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Zaman ayırdığınız ve içtenlikle cevap verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

İlker PEKTAŞ (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Doç. Dr. Nergiz AYDOĞDU (Danışman)

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz : ()Kadın ()Erkek
2. Yaşınız : ()20-30 ()31-40 ()41-50 ()51-60 ()61 ve üzeri
3. Mesleki Kıdem : ()1-10 Yıl ()11-20 Yıl ()21-30 Yıl ()31 Yıl ve üzeri
4. Mevcut Sendika Kıdemi : ()Üye Değil ()1-5 Yıl ()6-10 Yıl ()11-15 Yıl ()16-20 Yıl ()20 üzeri
5. Toplam Sendikal Kıdemi : ()1-5 Yıl ()6-10 Yıl ()11-15 Yıl ()16-20 Yıl ()20 üzeri
6. Medeni Durum/Çocuk : ()Evli ()Bekâr / ()Var ()Yok
7. Eğitim Durumu : ()Lise ()Önlisans ()Lisans ()Yüksek Lisans
8. Görev Unvanınız : ()İmam Hatip ()Müezzin Kayyım ()Kur'an Kursu Öğreticisi

BÖLÜM II

1. SENDİKAL TUTUM

- a. Üyesi olduğunuz sendikayı tercih etme/üye olma nedeninizi açıkla mısınız?
- b. İşkolunuzdaki sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterince bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz? (Mevzuat, hedef ve amaçları, yetkileri, genel işleyişi, vb.)
- c. Sizce kendi işkolunuz açısından sendikalar olmalı mı? Nedenini ve önemini açıkla mısınız?

2. SENDİKAL DAVRANIŞLAR

- a. Sendikanızda resmi/gayri resmi bir görev ve sorumluluğunuz var mı? Varsa nelerdir? Açıkla mısınız?
- b. Sendikanızın faaliyetlerine katılım sağlıyor musunuz? Açıkla mısınız? (Toplantı, seçim, sosyal etkinlik, eylem kararları, diğer)
- c. Sendikanızın sizden beklentisi/talebi/yüklediği görev var mı?

3. SENDİKAL ÖRGÜTÜN İLETİŞİM-ETKİLEŞİM-PAYLAŞIM ORTAMI

- a. Görüş, öneri, şikayet ve beklentilerinizi yönetime/üst yönetime iletebiliyor musunuz?
- b. Sendika yönetiminden ilettiklerinize dönüt alabiliyor musunuz?
- c. Sendikanız size mesleki ve sendikal konularda bilgilendirme yapıyor mu?
- d. Etkileşim paylaşım ortamı oluşturuluyor mu? (Yemek, gezi, toplantı, diğer)

4. SENDİKANIN YÖNETİM ANLAYIŞI

- a. Yerel/Ulusal düzeyde yönetim belirlenirken seçimlerde demokratik süreçler işliyor mu?
- b. Yerel/Ulusal düzeyde yönetim tarafından fikir ve önerileriniz önemseniyor mu?
- c. Yerel/Ulusal düzeyde yönetimce alınan kararlarda görüşlerinizin dikkate alındığını düşünüyor musunuz?
- d. Yerel/Ulusal düzeyde yönetimin üyelerine karşı adil olduğunu düşünüyor musunuz?

e. Sendikanızın yerel/ulusal yönetimini nasıl tanımlarsınız? (Demokratik/otoriter, tabana kayıtsız/tabanı önemseyen, uzlaşmacı/çatışmacı, diğer)

5. ARAÇSAL İLİŞKİLER

- a. Sendikanızdan beklentileriniz nelerdir? Açıklar mısınız?
- b. Sendikanızın beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?
- c. Sendikanızın bireysel olarak size sağladığı kazanımlar var mı? Varsa nelerdir? (Ekonomik, sosyal yaşam, hukuki destek, manevi destek, diğer)
- d. Sendikanızın mesleki olarak size sağladığı kazanımlar var mı? Varsa nelerdir?
- e. Üyesi olarak sendikanızın desteğini hissediyor musunuz? Size güvence sağladığını düşünüyor musunuz? (Evet ise ne düzeyde?) Açıklar mısınız?

6. NORMATİF İLİŞKİLER

- a. Üye olduğunuz sendikanın amaç, değer, hedef ve politikaları hakkında bilgi sahibi misiniz? Bunları onaylıyor musunuz? Açıklar mısınız?
- b. Sendikanızın sizi temsil ettiğini düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?
- c. Meslektaşlarınıza sendikanıza üye olmasını önerir misiniz? Açıklar mısınız?
- d. Sendikanızın görüşlerini çeşitli platformlarda savunur musunuz?

7. TERCİHLER

- a. Daha önce sendikanızdan ayrılmayı düşündünüz mü? Nedenini açıkla mısınız?
- b. Sendikanızdan ayrılmanıza neden olabilecek faktörler nelerdir? (Hangi durumlarda sendikanızdan ayrılmayı düşünürsünüz?) Açıklar mısınız?
- c. Sendikanızdan ayrılmanızda ya da devam etmenizde etkili olan yerel/ulusal boyutta dışsal faktörler var mı? (Ekonomik, politik, sosyal çevre, yasal düzenleme vb.)
- d. Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikalarında onaylamadığınız durumlar meydana gelirse nasıl bir yol izlersiniz? (Ayrılma, ses çıkarma/mücadele etme, sabırla düzelmesini bekleme, diğer) Açıklar mısınız?
- e. Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikaları onayladığınız şekilde olmasına karşın, kazanım elde etmede performansının yeterli olmadığını düşündüğünüzde

nasıl bir yol izlersiniz? (Ayrılma, ses çıkarma/mücadele etme, sabırla düzelmesini bekleme, diğer) Açıklar mısınız?



EK 2: Etik Kurul Onayı



T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu



Sayı : E-35523585-199-125111

14.06.2024

Konu : Etik Kurul İzni (İlker PEKTAŞ)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15.05.2024 tarihli ve E-82006232-302.99-122686 sayılı yazınız.

İlgili başvuru gereği, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı 1218136033 nolu öğrencisi İlker PEKTAŞ'ın yürütmeyi planladığı **“Din Görevlilerinin Sendikal Tercihlerini Etkileyen Faktörler”** adlı çalışması Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda; Kurulumuzca çalışmanın etik açıdan sakınca içermediğine karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR
Bilimsel Araştırmalar Ve Yayın Etiği Kurulu Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 4R7H-1L69-83ED Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/kirklareli-universitesi-ebys>

Adres: Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Kayalı Yerleşkesi
Telefon No : 0 2882129670 Fax No : 0 288 2129679
e-Posta : İnternet Adresi : <http://www.klu.edu.tr>
Kep Adresi : kirklareliuniversitesirektorlugu@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Seher USKE
Bilgisayar İşletmeni
Dahili No:

