



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 43 Volume: 9 Issue: 43

Nisan 2016 April 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

**CEZA İNFAZ KURUMLARINDAKİ DİN HİZMETLERİNDE CEZAEVİ VAİZLERİNİN
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
THE PREACHER'S PROBLEMS ENCOUNTERED IN RELIGIOUS SERVICES IN PRISONS**

Fatih ÇINAR*

Öz

Bu çalışmanın amacı ceza İnfaz kurumlarında mahkûmların ıslahına yönelik gerçekleştirilen din eğitimi faaliyetlerinde cezaevi vaizlerin karşılaştıkları sorunların tespit edilmesidir. Araştırmanın örneklemini cezaevinde çalışmakta olan gönüllü 17 cezaevi vaizi oluşturmuştur. Araştırmada tarama modeli benimsenmiş ve verilerin elde edilmesinde de nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonunda; ceza infaz kurumlarındaki din hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde vaizlerin, mesleki yeterlilikleri, cezaevlerinin fiziki şartları, Din ve Ahlak Bilgisi dersleri, mahkûmlarla yapılan bireysel görüşmeler, çalışma ortamı ve koşulları ile ilgili birçok sorun ile karşılaştıkları; bu sorunların da din eğitimi faaliyetlerinin amacının gerçekleşmesini olumsuz yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cezaevi, Din Eğitimi, Manevi Danışmanlık, Din Dersleri, İyileştirme.

Abstract

The aim of this paper is to identify the problems encountered in the realization of religious education activities for the rehabilitation of prisoners in penal institutions. The sample of this study is consisted of 17 volutary prison preacher being still worked in prison since 2015. In this research, which adopts scan model, semi-structured interview technique of which the form of qualitative research is used to obtain the data. The content analysis is used in the analysis of data. At the end of the research, it has been reached that many problems related with religious services in prisons; religious and moral instruction; individual interviews held with prisoners; physical, working conditions and atmospheres of the prisons and professional qualifications of prison preachers, have been faced; consequently these problems affect the achivement of the objectives of religious education facilities negatively.

Keywords: Religious Education, Spiritual Counseling, Prison, Values, Religious Education Courses, Rehabilitation, Prisoner, Religion.

GİRİŞ

Günümüzde toplumsal yaşamın kangreni olarak görülen suç (Polat, 2008: 1), insanlık tarihi kadar eski, çözüm bekleyen bir sorun olarak tüm toplumlarda var olan ve var olmaya da devam edecek bir olgudur (Işık & Demir, 2012:XIII) Türkiye’de tarihi süreç içerisinde bazen artış bazen azalma şeklinde kendini gösteren çok farklı suç biçimlerine ve oranlarına tanıklık edilmiştir. Son yıllarda ise suç oranlarında ciddi bir artış gözlemlenmektedir. Çoğu zaman siyasal arenada da bir koz olarak kullanılan bu suç oranları ve suçlu sayısı, sadece medyanın ilgisini çekmemiş (Gül & Polat 2009) toplumsal ve ekonomik bakımdan pek çok problemi de beraberinde getirerek ülke gündemini sürekli meşgul etmiştir. Suçlu sayısındaki artışın sonucunda oluşan bu sorunlara, mahkûmlar için yer darlığı oluşması, tutuklu ve hükümlülerin ihtiyaçlarının giderilmesi için daha fazla personel ve kaynak sağlanmasının gerekliliği, hem mahkûmiyetleri süresince hem de tahliyeleri sonrasında mahkûmların rehabilitasyonu ve eğitiminin sağlanmasında karşılaşılan zorluklar örnek gösterilebilir (Işık & Demir, 2012:XIII). Bu sorunların ortadan kaldırılması dolayısıyla suçun önlenmesi veya azaltılması sadece idari düzenlemelerin, adli, hukukî ve kolluk kuvvetlerinin kullanılmasıyla değil (Güllü & Can 2014) tutuklu ve hükümlülerin rehabilitasyonu ve topluma yeniden adaptasyonu sürecinin etkin ve verimli kullanılması ile mümkün olacaktır (Işık & Demir, 2012:XIII).

Mahkûmların ıslahına yönelik bu yaklaşımın içerisinde dinin desteğinin olması kaçınılmaz bir gerçeklik ve zorunluluktur. Çünkü insan, varoluşsal olarak iyiyi ve kötüyü ayırt edebilme ve tercihte bulunup her ikisini de gerçekleştirebilme yetisine sahip bir varlıktır. Kötü eğilimlerinin arındırılması, iyi eğilim ve yeteneklerin artırılması insanın varlığının öncelikli ihtiyaçlarından biridir ve böyle bir arınma da insanın kendini bilmesiyle gerçekleşecektir. Dolayısıyla insanın da yapısında var olan bu eğilimlerinin sağlam bir karakter oluşturabilecek şekilde arındırılabilmesinde, bireyin kendini bilmesinde (Gören, 2009: 67) kısacası suçun ve tekrarının önlenmesinde din ve ahlaki prensipler en önemli başvuru kaynağı olacaktır. Dinin manevi desteği ile mahkûmları dört duvar arasına hapsedmek yerine, onlara yol gösterici, pişmanlık duygularını geliştirici, sorumluluk duygusunu kazandıran, arınmaya ve kendini bilmeye yönlendiren manevi destekli bir eğitim sağlanmış olacaktır (Özdemir, 2002:1).

*Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Eğitimi Ana Bilim Dalı, fatihcinar@sdu.edu.tr

Her ne kadar mahkûmlara yönelik din eğitimi faaliyetleri, gelişmiş diğer ülkelere göre ülkemizde daha geç başlamış olsa da buralarda gerçekleştirilen din eğitimi faaliyetlerinin “cezaevi vaizliği” altında kurumsallaşması 2000’li yıllarda ivme kazanmıştır. Türkiye’de de ilk olarak 1950’li yıllarda Adalet Bakanlığının, Diyanet İşleri Başkanlığı’na (DİB) başvurarak hükümlülere ahlaki konularda sohbet ve konferanslar ile ilgili manevi destek verecek personel talep etmesi (Özdemir, 2006:43) ile başlayan cezaevlerinde din hizmetleri ve ahlaki gelişim faaliyetleri, günümüzde oldukça önem kazanmış, hatta suçlunun iyileştirilmesi konusunda devletin öncelikli politikalarından biri haline gelmiştir. Cezaevlerindeki dini destek ve manevi rehberlik faaliyetleri, Adalet Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) arasında 2011 yılında imzalanan işbirliği protokolü (Dini ve Ahlaki Gelişmelerini Sağlamaya Yönelik İşbirliği Protokolü 10.02.2011) çerçevesince DİB tarafından görevlendirilmiş vaizler tarafından yürütülmektedir. Öncekilere göre daha kapsamlı ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş (Özdemir, 2012:204) olan bu işbirliği protokolüne göre; cezaevi vaizlerinin tutuklu ve hükümlülerin dini ve ahlaki gelişmelerini sağlamaya yönelik görevleri şu şekilde belirlenmiştir:

- Tutuklu ve hükümlülere dini ve ahlaki bilgiler vermek, bu konulardaki yanlış bilgileri düzeltmek,
- Din hizmetleri, ahlaki gelişim ve manevi rehberlik faaliyetlerinde; konuların seçimini, hükümlü ve tutukluların özellikleri, Adalet Bakanlığına Bağlı Ceza ve Tutukevlerindeki Tutuklu ve Hükümlülere Verilecek Din ve Ahlak Bilgisi (DAB) Müfredat Programı ve Milli Güvenlik Kurulu'nun Tavsiye Kararlarını da dikkate alarak yapmak,
- Dini ve ahlaki duygu ve düşüncelerini geliştirerek, insan, aile, millet ve vatan sevgisini aşlamak için; kurumlarda din hizmetleri, ahlaki gelişim ve manevi rehberlik faaliyetleri görevini yürütmek,
- İstek halinde Kur'an-ı Kerim öğretimi yapmak,
- Dini gün ve haftaların anlamına uygun anma/kutlama programlarını hazırlamak
- Dini vecibelerini yerine getirilmesine yardımcı olmak,
- Verilecek olan derslerin ünite alt başlıklarını ayrıntılı olarak hazırlayarak kurum idaresine iletmek,
- Hükümlü ve tutukluların idareye verecekleri dilekçeler aracılığıyla dini konulardaki özel görüşme taleplerini karşılamak,
- Kütüphanede bulunan dini kitapların gözden geçirilmesini ve kurumlara yeni gelen dini kitapların ilgili personel tarafından incelenmesini sağlamak.
- Kuruma yeni gelen tutuklu ve hükümlülerle görüşmek,
- Hükümlü gözlem ve sınıflandırma formlarında yer alan "Din" bölümünü doldurmak.

Görüldüğü üzere cezaevi vaizleri (CV), tutuklu ve hükümlülerin yararına hem teorik hem de pratik anlamda din hizmeti faaliyetleri yürütmek, aynı zamanda isteğe bağlı olarak manevi rehberlik hizmetleri de sunmak üzere ceza infaz kurumlarında görevlendirilmektedirler (Işık & Demir, 2012: 21). Buna göre CV, bazen bir öğretmen, bazen bir hatip, bazen kuran kursu öğreticisi, bazen bir imam ve en önemlisi bazen de manevi bir danışman olarak bu kurumlarda görev yapmaktadırlar. Her ne kadar DİB CV’yi hizmet içi eğitim programları ile geliştirmeye ve desteklemeye çalışsa da, cezaevi din eğitimi faaliyetleri tam olarak kurumsallaşmadığı için, vaizler hala daha görev yaptıkları kurumlarda birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Ülkemizde “suç ve din ilişkisi, suçlularda dine dönüş, cezaevlerinde din eğitimi, cezaevlerinde ki din eğitiminin suç önlemede etkisi” üzerine yapılan araştırmaların sonuçları da cezaevinde gerçekleştirilen din eğitimi faaliyetlerini olumsuz etkileyen birçok sorunla karşılaşıldığını ortaya koymuştur.

Kendine has sorunları ve çözümlerinden dolayı yapısı ve amacı itibari ile din eğitiminde özel bir alan olarak kabul edebileceğimiz cezaevi din eğitimi faaliyetlerinin, muhatap, yöntem, yeterlilik gibi hususlar açısından bile örgün eğitimdeki din derslerinden ve yaygın eğitimdeki cami merkezli din eğitimi faaliyetlerinden çok farklı olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Bu nedenle cezaevlerinde mahkûmların ıslahına yönelik kültürel dokularımızı içeren yeni modellerin geliştirilmesi ve uygulanması programın başarısı açısından ihtiyaç ve gerekliliktir. “Dünyada manevi gelişim konusunda düşünsel model “contemplative-reflective model”, eğitici-analitik model “instructional-analitic model”, faydacı-katılımcı model “pragmatic-participatory model”, medyaya dayalı aktif bağlantı model “mediadrivenactive-engagement” gibi çeşitli modeller uygulanmaktadır”(Yıldız, 2014: 213). Türkiye’de cezaevi din eğitimi faaliyetleri için geliştirilmiş bir model bulunmamaktadır. Bu nedenle geliştirilecek etkili ve kültüre dayalı bir model, mahkûmların iç huzura kavuşmaları, doğru davranış, tutum ve alışkanlıklar benimsemeleri, işledikleri suçtan pişmanlık duymaları ve suçluluk duygusundan kurtularak topluma faydalı ve uyumlu kişiler olarak dönmeleri açısından büyük önem taşıyacaktır (Özdemir, 2002: 1).

Gerek örgün gerekse yaygın din eğitiminde yürütülen din eğitimi faaliyetlerinin etkili bir şekilde uygulanmasında belirleyici olan faktör din eğitimcileridir. Dolayısıyla hazırlanacak programlar ya da modeller, ne kadar mükemmel olursa olsun, uygulayıcının yani din görevlilerinin yaklaşımı, yeterlilikleri, bilgi ve tecrübesi, mesleki motivasyonu ve iş doyumunu programın başarısında oldukça etkili olacaktır. Bu nedenle CV’nin görevlerini ifa ederken karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi ve buna uygun çözümler

üretilmesi mesleki motivasyonlarının ve gelişmelerinin artmasına, cezaevi dolayısıyla din eğitimi faaliyetlerinin amacının gerçekleşmesine doğrudan katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı cezaevinde mahkûmlara yönelik uygulanan dini faaliyetlerin yürütülmesinde vaizlerin karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve çözüm yolları için önerilerde bulunarak din eğitimi faaliyetlerinin amacının gerçekleşmesine katkıda bulunmaktır. Bu nedenle araştırmanın problem cümlesi de "cezaevi din eğitimi faaliyetlerinde vaizlerin karşılaştıkları sorunlar nelerdir?" şeklinde oluşturulmuştur.

YÖNTEM

Tarama modeli benimsenen bu çalışmada cezaevi vaizlerinin mesleklerini yürütürken karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Amaca yönelik olarak verilerin toplanma sürecinde nitel veri toplama tekniklerinden de yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini 2015 yılında tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 7 farklı ilde çalışan 17 cezaevi vaizi oluşturmaktadır. Vaizlerin seçiminde gönüllük esası ve örneklem grubundakilerin minimum 5 farklı ilden olması ölçüt alınmıştır. İsimleri yerine görüşme sırasına göre görüşme numaraları verilerek kimlikleri saklı tutulmuştur. Örneklem grubun olgusal durumu aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: Cezaevi vaizlerinin olgusal durumuna ilişkin veriler

	Mesleki Kadem	CV'yi seçme nedeni					CV'yi sevme durumu
		Yıl	Maddi nedenler	II merkezinde çalışma-tavin	Faydalı olabilmek	Görevde yükselme	
a1	3			X			Kısmen
a2	2						Kararsızım
a3	2			X			Evet
a4	5				X		Evet
a5	1			X			Evet
a6	7				X		Evet
a7	3				X		Evet
a8	2	X		X	X		Evet
a9	1				X		Evet
a10	1				X		Evet
a11	3	X			X		Evet
a12	8	X					Hayır
a13	2	X					Evet
a14	3				X		Evet
a15	2					X	Evet
a16	2					X	Evet
a17	2	X		X		X	Kısmen

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanmasında öncelikle konu ile ilgili literatür ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve elde edilen veriler doğrultusunda araştırmacı tarafından açık uçlu 5 sorudan oluşan taslak bir görüşme formu hazırlanmıştır. Din eğitimi alanında çalışan iki alan uzmanına taslak sorular sunulmuş ve onların görüş ve önerileri doğrultusunda form yeniden düzenlenmiştir. Daha sonra elde edilen form, uygulama öncesi 2 vaiz ile ön görüşme yapılarak denenmiş, gelen cevaplar kaydedilmiş ve formdaki görüşme sorularının açık ve anlaşılır olup olmadığını, elde edilmek istenen verileri tespit edip edemediğini ortaya koymak amacıyla başka bir uzmana başvurulmuştur. Uzman değerlendirmesi sonunda da görüşme formunda ki soruların açık ve anlaşılır olduğu, araştırmanın amacına hizmet etmeye uygun olduğuna karar verilmiştir. Elde edilen form çalışma grubundaki 17 cezaevi vaizi ile yüz yüze görüşme şeklinde uygulanmıştır. Görüşmeler yaklaşık olarak 20 ile 60 dakika arasında değişen sürelerde bizzat araştırmacı tarafından araştırmaya gönüllü olarak katılan cezaevi vaizleriyle gerçekleştirilmiştir. Görüşmeci daha fazla bilgiye ulaşmak için genellikle katılımcılara derinleştirici sonda soruları sormuştur. Görüşmeler ses kaydı yapılmış ve araştırmacı tarafından yazıya aktarılmıştır. Veriler içerik analizi ile elde edilmiştir. 17 CV'nin görüşlerinin ortak noktaları tespit edilmiş, bu noktalar kategorilenmiş ve kaç vaizin hangi yanıtı verdiğini yansıtabilecek şekilde bulgular bölümünde ele alınıp açıklanmıştır.

BULGULAR

1- Cezaevlerinin Fiziki Şartlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar

Tablo 2: Fiziki ortamdan kaynaklanan sorunlar

Fiziki ortamdan kaynaklanan sorunlar	N	
CV'ne ait bir odanın bulunmaması	8	a1,a2,a3,a6,a7,a8,a13,a14
DAB dersleri için ayrılmış sınıf olmaması	6	a1,a2,a7,a8,a9,a12

Araştırmaya katılan CV'lerinin görüşlerine göre vaizler çalışma ortamlarında fiziki ortamdan kaynaklanan sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların başında da işbirliği protokolünde belirtilmiş olmasın rağmen DAB dersi için ayrılmış bir sınıfın ve kendileri için bir odanın olmamasıdır. Suçluların ıslahına yönelik gerçekleştirilen dini faaliyetlerin başarıya ulaşmasında en önemli öge burada görev yapan vaizlerdir. Vaizlerin mutlu olması ya da işinden duyduğu memnuniyet ile cezaevi din eğitimi hedeflerin gerçekleşmesi arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim görüşme yapılan CV de fiziki ortamdan kaynaklanan sorunların onların işe yönelik motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini ve bu sorunun bazen idarecilerin bakış açıları ve yaklaşımlarına göre farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. CV'ne ait bir odanın bulunmaması ile ilgili örnek ifadeler şunlardır:

A1-Çalışma koşulları gayet sıkıntılı, ders salonu/salonları, görüşme odası, vaizlere ait oda tahsisi hala aşılmış değil...

A3-- Fiziki şartlar, çalışma ortamı açısından öncelikle vaizin çalışma odası yok. Eğitim biriminde *sığıntı gibisiniz*. Dolayısıyla bu sizin *motivasyonunuzu, hizmet aşkınızı olumsuz etkiliyor*. Cezaevi personeli, cezaevi vaizlerine dışarıdan geliyor, burada ne işi var gibi bakıyor. Dolayısıyla vaizlere, hak ettikleri değer verilmemektedir. Mesela, bu sebeple, *cezaevi idaresi imkan olduğu halde vaize bir oda tahsis etmek istememekte ve geçiştirmeye çalışmaktadırlar*. Benim çalıştığım cezaevinde sınıf ortamı var. En büyük sıkıntı vaizin çalışma odasının bulunmamasıdır.

A7- Cezaevinde en önemli problem çalışma odası ve derslerin yapıldığı sınıf ortamı yeterince sağlanırsa problem genel olarak çözülür.

DAB dersleri için ayrılmış bir sınıfın olmadığı yönünde görüş bildiren vaizlerin bazılarının örnek ifadeleri şu şekildedir:

A8-Ben açık cezaevinde görev yapıyorum. Fiziki şartlar demiştiniz. Eski bir dershanemiz vardı elimizden alıp koğuşturup yaptılar. Şu an *dersleri mescitte yapıyoruz*. Bir vaiz odası zaten yok. Öğrencilerin çalışacağı yer de yok. Her şey mescitte yapılıyor. Bunu yakınlık için değil sadece bilgi istediğiniz için söylüyorum. Ben her halde halimden memnunum. Bizim orda görev yapabilmemiz dini anlatmak için büyük bir fırsat.

A2-Çalışma koşulları her yönüyle ilkel. Mekânların dini faaliyetler için uygunsuzluğu, İmkanların kısıtlılığı...

A12-Fiziki şartlar yetersiz. Sınıflar yok. Ders koğuşturuyor.

Yaşanan sıkıntıların çözümünde yetkililerin duyarsız kalmasına yönelik bir vaizin görüşü şu şekildedir:

A13-...kurumun altyapısı hazırlanmadan yani çalışma koşullarımız, fiziki şartlarımız hazırlanmadan göreve başladığımızı düşünüyorum. İki yılı doldurduk bir odamız bile yok. Sınıf ortamında *eksiklikler var kuruma söylüyoruz*. Yetkililer bu konularda sessiz kalıyor.

'Yöneticilerin vaizlerin sorunlarına duyarsız kaldığı sorununu' tüm cezaevleri için genellemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim her kurumda olduğu gibi cezaevlerinde de yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumları kişilere ve zamana göre farklılık arz edebilmektedir. Nitekim görüşme yapılan bir diğer vaiz ise karşılaştıkları sorunların çözümünde kurum idaresinin istekli olduğu yönünde görüş belirtmiştir:

A14- Derslerimiz kurumun iç düzeni içerisinde uygun şartlarda bizlerin istekleri doğrultusunda düzenlenmekte karşılaştığımız sıkıntılar tam olmasa da olabilecek en uygun şekilde giderilmeye çalışılmaktadır. Kurumumuzun eski olmasından dolayı henüz odamız yoktur. Sınıflarımız eğitim şartlarına uygun olduğunu düşünüyorum herhangi bir sıkıntıda da zaten idare yardımcı olmaya çok istekli.

2- Mahkûmlarla Yapılan Bireysel Görüşmelerde Karşılaşılan Sorunlar

CV'nin "cezaevlerinde tam gün esaslı yaptıkları görevler; kurumda yapmış oldukları hazırlık, planlama, konferans, seminer, belirli gün ve haftalarla ilgili programlar, dini içerikli yayınlar konusundaki çalışmalar, gözlem ve sınıflandırma formları ile benzeri form ve çizelgelerin doldurulması, manevi rehberlik faaliyetleri ve ilgili müfredat uyarınca okuttukları DAB dersleri gibi hizmetleri kapsamaktadır. Ancak cezaevi vaizlerinin asli görevi ise, istekli hükümlü ve tutuklulara manevi rehberlik hizmeti sunmak olup, bu nedenle mesailerinin büyük bir kısmını bu konuda kullanmalıdırlar" (Kurumlarda Ders Ve Ek Ders Ücretleri İle İlgili Genelge, No: 139/1. 9. Madde). Cezaevi vaizlik biriminin manevi destek sağlamadaki amacı, mahkûmu fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönlerden rahatlatmak, mahkûm ve ailesi arasında köprü oluşturmak, hem mahkûma hem de ailesine manevi destek sağlamak ve kişisel ve ailevi problemlerinin çözümünde mahkûma yardımcı olmaktan ibarettir (Işık, 2009: 144). Mahkûmlarla yapılan bireysel görüşmeler, mahkûmun ıslahında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle yapılacak herhangi bir hata mahkûmun güvenini azaltabileceği gibi dini destekli arınma tercihinin de olumsuz yönde etkileyebilecektir. Örneğin bireysel görüşme talep eden tutuklu ve hükümlülerle kurumun yapısı gereği görüşme odası yoksa herkesin içinde değil, uygun bir yerde görüşme yapılmalı, görüşme esnasında muhakkak infaz ve koruma memurunun da bulunmasına özen gösterilmelidir. Bu nedenle CV, tutuklu ve hükümlülere manevi rehberlik

hizmetleri sunarken güvenirlilik, değer verme, etkin dinleme, söze riayet, rahatlatma, yapıcı bir dil kullanmak, muhatapı tanıma ve güvenlik gibi ilkeleri esas alarak aşağıdaki tavsiye hususlara dikkat etmesi sağlanan manevi desteğin başarısında etkili olacaktır (detaylı bilgi için bkz. Işık & Demir, 2012: 55-56). Tutuklu ve hükümlere yönelik gerçekleştirilecek manevi destek kapsamında CV'ye yapılması tavsiye edilebilecek hususlar şunlardır (Işık & Demir, 2012: 54):

1. "Tecrit birimi her gün ziyaret edilerek yeni gelen mahkûmlarla tanışıp din hizmetleri hakkında bilgilendirilmeli, din hizmetlerinden faydalanmaya teşvik edilmelidir.
2. Cezaevi idaresinin izni doğrultusunda hücre cezası alan mahkûmlar zaman zaman ziyaret edilerek durumları sorulup sabır, ümit, şefkat, merhamet, dua ve ibadetin önemi gibi konularda kısa sohbetler yapılmalıdır.
3. Ceza infaz kurumu sağlık biriminde yatan mahkûmlar haftada en az iki defa ziyaret edilerek içerisinde buldukları ortamı rahatlatıcı konuşmalar yapılmalıdır.
4. Ceza infaz kurumu idaresi ile sürekli işbirliği içerisinde olarak yakınlarından biri ölen mahkum ziyaret edilmeli; ayrıca şayet ceza infaz kurumunda bir mahkum ölmüş ise cezaevi idaresinin uygun görmesi halinde ailesini arayarak başsağlığı dilenmelidir.
5. Cezaevi idaresinin uygun gördüğü hallerde mahkûm ile ailesi arasında köprü vazifesi görerek mahkûmun aile ya da yakını hakkında endişe ve kaygı duyduğu hususların giderilmesine yardımcı olunmalıdır.
6. Psikolog, sosyal çalışmacı ve eğitim birimindeki diğer unsurlarla sürekli işbirliği içerisinde olarak bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunulmalıdır.
7. İstekli tutuklu ve hükümlülerle yapılacak bireysel görüşmelerde var olduğu tespit edilen kişisel, ailevi veya ceza infaz kurumundan kaynaklanan problemlerin aşılmasında mahkûm ve cezaevi idaresi arasında köprü vazifesi görülmelidir.
8. Tutuklu ve hükümlülerle yapılan görüşmelerde onlara kızmak veya acımak yerine içinde buldukları özel durumları kabul edilmeli, faydalı olabilmek için ne yapabilirim sorusuna cevap aranmalıdır.
9. Bu hususları gerçekleştirirken cezaevi idaresi ile sürekli işbirliği içerisinde olunmalı, güvenlikle ilgili hususlara azami özen gösterilmelidir."

CV tarafından mahkûmlara yönelik gerçekleştirilen manevi rehberlik faaliyetlerine ilk kez 2011 yılında imzalanan işbirliği protokolünde ismen yer verilmiş, aradan neredeyse 5 yıl geçmiş olmasına rağmen hala daha formal olarak teorik ve pratik çerçevesi tam olarak çizilememiştir (Işık 2015). Bu ve diğer etkenler nedeniyle CV görevlerini ifa ederken manevi rehberlik konusunda birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Araştırmada da Mahkûmlarla yapılan bireysel görüşmelerde karşılaşılan sorunlar ile ilgili soru yöneltilen CV'nin görüşlerinden hareketle oluşturulan veriler tablo 3'da gösterilmiştir.

Tablo 3: Mahkûmlarla yapılan Bireysel Görüşmelerde Karşılaşılan Sorunlar

Bireysel Görüşmelerde Karşılaşılan Sorunlar	N	
Bireysel görüşmelerin yapılmasında mekân yetersizliği problemi	10	a1,a2,a3,a6,a7,a8,a11,a13,a14,a15
Danışmanlık yapılmadığını düşünme	8	a8,a9,a10,a12,a13,a16,a17
Psikoloji ve danışmanlık eğitimi eksikliği	5	a1,a8,a9,a10,a13
Bireysel görüşmelerin yapılmasında güvenlik nedeni ile sıkıntılar ile karşılaşma	5	a3,a4,a5,a6,a15
Mahkûmların psikolojisinden etkilenme	3	a4,a6,a14
Mahkûmu tanımayan görüşmenin amaçlarının gerçekleşmesini olumsuz etkilemesi	1	a8
Bireysel görüşmelerin yapılmasında idari sıkıntılar ile karşılaşma	1	a2
Mahkûmların eğitim seviyesinin ve beklentilerinin düşük olması	1	a12
Görüşmelerin süreklilik arz etmemesi	1	a17

Tablo 6'da da görüldüğü üzere; görüşme yapılan CV'nin mahkûmlara yönelik yapılan manevi danışmanlık faaliyetleri ile ilgili en çok fiziksel, yeterlilik, güvenlik, etki altında kalma ve idari sorunlar ile karşılaştıkları saptanmıştır. Fiziksel sorunlar başlığı altında da bahsedildiği üzere birçok cezaevinde hala daha CV'ne ait ir oda bulunmamaktadır. CV, mekan yetersizliği nedeniyle de bireysel görüşmelerin yapılmasında sıkıntılar ile karşılaştıklarını, görüşmeleri koşullarda gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir.

A7-Bizim cezaevimiz mekân yetersizliği sebebiyle tutuklularla birebir görüşmeye müsait olmadığı için görüşme gerçekleştiremiyoruz. Nadiren de olsa acil görüşme talebinde bulunanlar için fazla olmamak kaydıyla koşu görüşme yapabiliyoruz.

Mahkûmların ıslahında, topluma kazandırılmasında ve sorunlarıyla başa çıkmalarında, bireysel ve toplumsal mutluluğu amaçlayan dinin desteğinin alınması başvurulabilecek temel öğelerden biridir. Mahkûmların iyileştirilmesine, arındırılmasına yönelik gerçekleştirilecek eğitim, sosyal ve kültürel

etkinlikler, rehberlik, dini danışmanlık gibi her türlü faaliyetin amacına ulaşmasında öncelikli olarak dikkate alınması gereken ise mahkûmların içinde bulunduğu ruh hali ve mahkûm psikolojisine yönelik mesleki bilgi ve tecrübe olacaktır (Certel, 2009: 4). Cezaevinde görev yapan CV de bu hususun farkında olsa gerek, bireysel görüşmeye dayalı dini faaliyetlerin manevi danışmanlık olmadığını, danışmanlık işinin kendine has bir yöntemi olduğunu, ayrıca kendilerinin de psikoloji ve danışmanlık eğitimi konusunda yetersiz olduklarını ve buna bağlı olarak görüşülen mahkûmların psikolojilerinden etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Konu ile örnek ifadelerden bazıları şunlardır:

A16-Yapılan danışmanlıktan ziyade sohbet ortamında hal hatır sorma soru cevap gibi alt düzey bilgilendirmelerden ibarettir. Danışmanlığın bilimsel manada anladığımız devamlılığı sürdürülebilirliği, denetlenebilirliği ve geri dönüşü gibi temel basamakları ihlal edildiğinden tam manada danışmanlıktan söz edemeyiz.

A1-Bireysel terapi ve danışmanlık bir uzmanlık işidir. Saha dışına fazla çıkılmaması görüşümdedir.

A13-Terapiden ziyade dini destek yapıyoruz sorulan sorulara cevap vermeden öte bir yararı olmadığını düşünüyorum
A17-Genelde sabrı tavsiye etmekten başka bir şey yapamıyoruz. Bu açıdan danışmanlık olmaz. Sabah kuran dersimizi veriyor öğleden sonra koğuşumuzu ziyaret ediyor çayımızı içiyoruz. Genelde dini sorular etrafında muhabbet ediyor dini gün ve geceler hakkında onları bilgilendirmeye çalışıyoruz.

A9-Birebir görüşmelerde dini eğitimden çok psikolojik destek verme ihtiyacı lüzum görüyor. Vaizlerin psikoloji eğitimleri maalesef yoktur. Bir psikolog gibi görev yapması mümkün değil. Dolayısıyla cezaevi vaizleri psikoloji eğitimi almalıdır.

A10- Bireysel görüşmeler ile ilgili sıkıntılar yaşanmaktadır. Bunda başka etken bizlerin danışmanlık eğitimi almayış olmamız ve rehberlik iletişim konularında yetersiz olmamızdır.

A4- Mahkûmların psikolojisi veya dertleri vaizleri de olumsuz etkiliyor. Bu açıdan vaizlerin psikolojik yöntemler konusunda eğitilmeleri şarttır

Görüşme yapılan vaizler, danışmanlığın uzun vadeli bir süreç olduğunu, görüşülen bir mahkûmu tekrar görme şanslarının olmadığını bu nedenle bilimsel anlamda böyle bir sürecin gerçekleşmediğini belirtmiştir.

A17-Dini danışmanlık noktasında bir gördüğümüz kişiyi tekrar görme ihtimalimiz düşük olduğu için düzenli bir danışmanlık yapamıyoruz.

CV, bireysel görüşmelerin yapılmasında bazen idareden ve personelden kaynaklanan sıkıntılar ile personel yetersizliğine bağlı olarak güvenlik problemleri ile karşı karşıya kaldıklarını ifade etmişlerdir.

A2-Birçok cezaevinde olduğu gibi bireysel görüşmeye cezaevi idaresi görevlileri ve memurlar yaptırmak istemiyorlar. Bu sorun Adalet bakanlığından da kaynaklanıyor sanırım. Çünkü hizmetlerini işleyip takip edeceği bir bilgisayar ve uyap şifresi verme gereği duymuyorlar.

A3-Bence bireysel görüşmelerde ki en önemli sorun güvenlik sorunudur

A4-Beş vaize bir memur verilirse, yeterli derecede mahkûmların ihtiyaçlarına cevap verilemeyecektir

A5- Güvenlik gerekçesiyle her vaiz istediği mahkûma istediği anda ulaşamıyor. Farklı illerde farklı inisiyatifler devreye girince uygulama farklılıkları ortaya çıkabiliyor. Vaiz, aşırı güvenlik sıkıntısı olmadıkça dilediği gibi mahkûmlarla görüşebilmelidir.

A15-Güvenlik duygusunun bir sıkıntı olduğunu düşünüyorum koğuş ziyaretlerimizde bazen tek başımıza koğuşa giriyoruz herhangi bir tedbirimiz olmuyor insanın aklına değişik durumlar geliyor. Bizde daha çok muhabbet edebileceğimiz bize saygı gösteren koğuşları tercih ediyoruz. Koğuşlardan ziyade ders ortamlarının artırılması biz çözüm olabilir.

A6- Memur yetersizliği birebir görüşmelerde olumsuz etkiliyor ve yeterli derecede mahkûmların ihtiyaçlarına cevap verilemeyecektir.

İster bireysel isterse toplu görüşmelerde tutuklu ve hükümlülerin beklenti ve ihtiyaçları ile kişisel özelliklerini bilmek, kısacası muhatabı tanımak mahkûmlarla nasıl bir iletişim kurulacağını ilk adımını oluşturmaktadır. Ceza infaz kurumlarında görevlendirilen CV, mahkûmlarla sağlıklı bir iletişim kurmak ve etkili manevi rehberlik gerçekleştirebilmek için (Işık & Demir, 2012: 56) tutuklu-hükümlü psikolojisini iyi bilmeli ve muhatabını iyi tanımalıdır. Aksi takdirde gerçekleştireceği dini faaliyetlerde sıkıntı yaşayacaktır. Örneğin bir vaiz konu ile ilgili şu şekilde görüş bildirmiştir:

A8-Bazen mahkûmu tanıyamadığımız için probleminin tam kaynağını tespit etmede sıkıntı çekiyoruz. Örneğin mahkûmun hayatı ile ilgili tecrübe ederek öğrendiği bazı doğrular var. O bu doğruların kesinliğine inanmış ve bizden bunları sadece tasdik etmemizi bekleyerek soru soruyor ya da problemlerini aktarıyor. Biz problemi çözüp şahsı rahatlatmaya çalışırken bazen çok açık konularda dahi izahta ve iknada sıkıntı çekiyoruz. Bu neden böyle diye problemin kaynağına indiğimizde aslında mahkûm bizden bilgi filan almak istemiyor. Kendi doğrularını bize kabul ettirip kendini rahatlatmak istiyor. Bu durumun çözümü de kesinlikle şahsı iyi tanımak, düşüncelerini ve amacını tam sorgulamakla yakından alakalı.

3- DAB Dersine Yönelik Karşılaşılan Sorunlar

Tablo 4: DAB Dersinde Karşılaşılan Sorunlar

		N
DAB Programı	Programın uygulanabilir olmadığını düşünme	9 a2,a3,a5,a7,a9,a10,a11,a15,a16
	Programın mahkûmların seviyesine uygun olmaması	2 a2,a4
	Programın güncellenmesi gerektiğini düşünme	4 a3,a11,a10,a16
	Programın uygulanabilirliğinin denetlenmemesi	2 a15,a17
Öğrenme ortamı (fiziksel)	DAB derslerinin fiziksel yetersizlikler nedeniyle sınıfta yapılamaması	6 a1,a2,a7,a8,a9,a12,a11
	Koğuşlarda yapılan derslerde verimliliğin olmaması	4 a7,a9,a11,a12

Güvenlik sorunları	Koşullarda yapılan dini faaliyetlerde vaizlerin güvenlik problemi	1	a9
	CV'lerine ayrılmış yeterli sayıda İnfaz Koruma Memuru olmaması	1	a4
	Güvenlik vb. nedenlerle derslerinde zamanında başlayamaması	1	a1
İçerik ve yöntem	DAB dersin içeriğine yönelik sorun yaşama	1	a17
	Dersin öğretimine yönelik yöntem konusunda sıkıntı yaşama	1	a16
Devam sorunu	Kurslara devam sıkıntısı	4	a1,a5,a6,a12
	Farklı bir ortamda bulunmak amacıyla dini faaliyetlere katılım	1	a16
Kaynak materyal	Materyal ve kaynak yayın sıkıntısı yaşama	2	a7,a12,a11
	Ders kitabının olmaması	1	a10
Olumlu yaklaşım	Programın yeterli olduğunu düşünme	2	a13,a14
	Vaizlerin gayreti ile sorunun çözülebileceği	4	a4,a6,a8,a12

Araştırmada da DAB dersine yönelik karşılaşılan sorunları tespit etmek amacıyla katılımcıların görüşleri analiz edilmiş ve karşılaşılan sorunlar ile ilgili 7 tema oluşturulmuştur. Bu temalar; *DAB dersi öğretim programına yönelik karşılaşılan sorunlar, öğrenme ortamına bağlı (fiziksel) sorunlar, dersin öğretimine yönelik yöntem sorunları, derslere katılım, ders ile ilgili kaynak temini ile ilgili sorunlar ve güvenlik nedeniyle dersin işlenmesi ile ilgili karşılaşılan sorunlar ve derse yönelik olumlu bakış açısı* şeklindedir. Son tema olan olumlu bakış açısı, CV'nin DAB dersine yönelik sorunla karşılaşmadığını ve sorunların çözülebileceğine yönelik olumlu bakış açılarını oluşturmaktadır.

Katılımcılar, DAB dersi programın uygulanabilir ve mahkûmların seviyesine uygun olmadığını bu nedenle en kısa sürede uygulanabilirliğinin denetlenerek, programın güncellenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca DAB derslerinin fiziksel yetersizlikler nedeniyle koşullarda yapıldığını, koşullarda yapılan derslerde verimliliğin olmadığını, yetersiz sayıda infaz koruma memuru olduğu için buralarda güvenlik problemi yaşadıklarını belirtmişlerdir. Vaizler ayrıca sabahları güvenlik nedeni ile derslerin zamanında başlayamadığını, yetersiz sayıda infaz koruma memuru olduğu için DAB derslerine katılım ve devam konusunda sıkıntılar yaşandığını, derse yönelik materyal ve kaynak bulma konusunun sorunlar olduğunu, DAB dersine yönelik bir kitabın olmamasının önemli bir eksiklik olduğunu, dersin öğretiminde yöntem konusunda çoğu zaman problemler yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

A2- Program *seksen ihtilalinden kalma* din kültürü ve ahlak bilgisi adı altında hazırlanmış kabataslak bir program. Uygulanması imkânsız, çünkü konuların garip olduğu kadar mahkûmların seviye ve kapasitesine hiç uygun değil.

A3- Din dersi eğitim programının cezaevlerinde uygulanabilme imkanı çok azdır. Acilen uygulanabilir bir müfredat çalışması yapılmalıdır.

A12-Fizikî şartlar yetersiz. Sınıflar yok. Ders koşu işleniyor. Dersler koşu işlendiğinde diğer mahkûmlar rahatsız oluyorlar.

A7-Koşu ortamı mahkûmların yaşam ortamı olduğundan bizim koşu ziyaret saatimiz mahkûmların birtakım ihtiyaçlarını giderme zamanına denk geldiği için örneğin; banyo temizlik sportif faaliyet v.s. denk geldiği için eğitim anlamında koşu ortamı verimli olmuyor.

A9-Sınıflar yetersizdir. Koşullara girilmez ise görev yapmak imkânsız hale gelmiştir. Koşullara infaz koruma memuru ile birlikte girmek gerekirken tek başına girilmesi tehlike arz edebiliyor.

A16- DAB dersinde mahkûmların seviyesine hitap etmekte çok zorlanıyoruz. Mahkûmun seviyesini bilmeden bazen bir camide bazen bir konferansta vaaz eder gibi günü kurtarma hesabına ders yapıyoruz.

A5-Örneğin 10 kişi başlanan bir kursun sonunu ortalama 4-5 mahkûm getirebiliyor.

A12-... ders programına uygun kitap hazırlansa daha iyi olur.

A7- Hükümlü ve tutuklulara yönelik yetişkin din eğitimi müfredatı ve dokümanların hazırlanması gerekir.

A10-Materyal bulma noktasında çok sıkıntı yaşıyoruz. Cezaevindeki mahkûmlara yönelik materyal hazırlanması gerektiğini düşünüyorum.

4-Çalışma Ortamı ve Koşulları İle İlgili Karşılaşılan Sorunlar

Tablo 5: Çalışma Ortamı ve Koşulları İle İlgili Karşılaşılan Sorunlar

	N	
Kadro durumu ile ilgili sorunlar	7	a1,a2,a3, a7, a10, a12,a14
Cezaevi personelinin CV'lerine olumsuz bakışı	4	a1,a2,a4,a10
Mesai saatleri ile ilgili sıkıntılar	2	a1,a11
Diğer personel ile yaşanan sorunlar	2	a1,a12
Özlük hakları ile ilgili sorunlar	2	a7,a11
Cezaevlerine giriş çıkışlar aranma	1	a17
Cezaevinde eğitim birimi altında görev alma	1	a12
Yaşanılan sorunların çözümünde muhatap bulamama	1	a13
Vaizlerin birbirleriyle yaşadığı sıkıntılar	1	a1
Cezaevlerindeki dini faaliyetlere önem verilmeme	1	a4

Görüşme yapılan vaizlerin çalışma ortamı ve koşulları açısından en çok dile getirdiği sorunların başında kadro durumlarının ortaya çıkardığı sonuçlar ve cezaevi personelinin CV'ne olumsuz bakış açısına

sahip olması gelmektedir. Vaizlerin belirttiği diğer sorunlar ise; mesai saatleri, özlük hakları, idari problemler ile ilgili sıkıntılar ve vaizlerin kendi aralarında yaşanan problemler şeklinde oluşmuştur.

İşbirliği protokolü gereğince; tam gün esaslı görevlendirilen cezaevi vaizleri günde (2) saati maaş, (6) saati ek ders karşılığı haftada (4) gün olmak üzere görev yapmaktadır (Kurumlarda ders ve ek ders ücretleri ile ilgili genelge, No : 139/1). Fakat CV, güvenlik nedeni ile mesailerinin 9'a doğru başlayabildiğini 16.00'dan sonra yine aynı gerekçe ile dini faaliyetlerini tam manasıyla yürütemediklerini ifade etmişlerdir.

A1: Çalışma saatlerine gelince istisnasız hiçbir cezaevinde faaliyet sabah saat 09.00'dan önce başlamaz. Çünkü sabah 08.00 den itibaren gardiyan sayım alır, arama yapar. Durum böyle olunca en erken görüşme veya kurs başlama saati 09.15'tir. Sabah 9'dan önce akşam da 4 den sonra faaliyet olmadığı, yapılmadığı halde...

Görüşmeler sonucunda vaizlerin cezaevlerinde eğitim birimi altında görev yapmaktan ve bu birimlerdeki kişilerle aynı ortamı paylaşmaktan ve çalışma koşullarından rahatsız oldukları tespit edilmiştir. Çalışma ortamlarına yönelik belirttikleri sıkıntılardan bir diğeri de aynı cezaevinde çalışan vaizlerin kendi aralarında yaşadıkları sıkıntılar olmuştur. Görüşme yapılan bir vaizin durumdan çok fazla etkilendiği, mesleki tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

A12-Adalet bakanlığı ile çalışan öğretmenler sabahtan akşama kadar odalarından çıkıp hizmet etmemektedirler. Sosyo-psiko grubunda çalışan sosyal danışmacı ve psikologlar adeta yerinden oynamayan taş misali hizmet vermektedirler.

A1: En büyük sorunumuz şu an psikiyatrik rahatsızlığı olan iki vaizle aynı ortamda bulunma zorunluluğumuz. Gerçekten onlar gelinceye kadar bir eğitim kurumuna gider gibi gidiyordum ama o iki kişiden sonra artık gerçekten cezaevine gidiyorum.

Adalet Bakanlığı ile DİB arasında imzalanan işbirliği protokolü (2011) gereğince; CV, kadroları DİB'de olmak üzere tam gün esaslı Adalet Bakanlığında görevlendirme olarak görevlerini yerine getirmektedirler. Bu durum CV açısından cezaevlerinde bazı olumsuzluklar oluşturmaktadır. Katılımcı vaizlerin görüşleri analiz edilmiş ve kadro durumunun ne tür olumsuzluklara yol açtığı tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: CV'lerinin Kadrolarının DİB'de Bulunması ve Çalışma Ortamında Karşılaşılan Sorunlar

		N
Kadro durumuna bağlı karşılaşılan sorunlar	İki arada kalma	2 a2,a10
	Ötelenme- kabullenmeme	4 a1,a2,a3,a10
	Müftülük tarafından Cuma günü ışıdaki günlerde de görevlendirme yapılması	1 a7
	Aidiyet duygusunu kazanamama	1 a10
	Kişisel sorunlarının çözümü için cezaevlerinde muhatap bulamamaları	1 a14
	Eğitim birimi altında çalışmanın getirdiği sorunlar	2 a3,a12

Tablo 6'da da görüldüğü üzere vaizlerin kadro durumu cezaevlerinde Adalet Bakanlığı personelinin din eğitimi faaliyetlerini angarya olarak görmesine yol açtığı, buradakilerin işi yüklenen vaizlere de ön yargı ile yaklaşma, öteleme kabullenmeme gibi davranışlar sergilediğini ifade etmişlerdir. Çözümün ise hiyerarşide tanımlarının yapılması ve kurum personelinin dini faaliyetlerin önemi ile ilgili bilgilendirilmesi ile mümkün olacağını belirtmişlerdir.

A2-İki arada bir derede bir durum tabiri caizse. Halk tabiriyle ne İsa'ya ne Musa'ya yaranıyorsun. Cezaevi görevlileri açısından çok azı hariç bunlar içinde işin ciddiyetini bilmesi gereken idarecilerde var. Menfaat odaklı görüyorlar. Bize önyargı ile yaklaşıyorlar. Kurumda kadrolu olmadığımızı açıkça ifade ederek, öteleme gibi girişime teşebbüs edenler dahi var. Bu durumun nedeni Adalet Bakanlığının bizleri kuruma tanıtması, kurum hiyerarşisinde bize belirli bir yer göstermemesinden kaynaklanıyor. Bence Protokolle cezaevine DİB personeli olarak atansak bile, hiyerarşide konumuz tanımlanmalı. Görevimizle ilgili idareciler ciddi anlamda bilgilendirilmeli ve işin ciddiyetini ortaya koymak için denetlenmeli. Bizim işimizin angarya bir iş olmadığı idareciler ve memurlar tarafından anlaşılırsa ancak verimli bir hizmet ortaya çıkar.

A2: Cezaevindeki diğer görevlilerin bir kısmının dışarıdan gelenlere bize karşı şartlı ve ön yargılı yaklaşımları bizim yaşadığımız en önemli sıkıntılar arasında...

Vaizler kadro durumlarından dolayı her iki kurum içinde aidiyet duygusunu kazanamadıklarını, bazen kişisel sorunları için muhatap bulma noktasında bazı sıkıntılar yaşadıklarını bazen de müftülüklerin vaizlere cezaevlerinde bulunmaları gereken günlerde farklı görevlendirmeler yaptığını ifade etmişlerdir.

A10-Her iki kurumda emanet gibi durmaktayız. Aidiyet duygusu ve kurumlar tarafından sahiplenme hususu noktasında eksiklikler olmaktadır

A14- Bu durum herhangi bir sıkıntı yaratmıyor görev açısından. Yalnız kişisel sorunlarımızda muhatap bulma noktasında bazı sıkıntılar yaşadığımızı söyleyebilirim.

A7- Bazen amirlerimiz cezaevine göndermeyerek dairede görevlendirme yapabiliyorlar. Bu durumda cezaevindeki faaliyetlerimizi sekteye uğratabiliyor. Bize göre bu durum devamlı olmamak kaydıyla ihtiyaç durumunda sınırlı olmak kaydıyla görevlendirme yapılabilir. Bir de rızamız olmadan zorlamayla alıkonulmamamız gerekir.

Görüşme yapılan vaizler, cezaevlerinde eğitim birimi altında çalışmanın diğer personel ile ilgili sıkıntılar oluşturduğunu, bu nedenle kadrolarının DİB'de kalmak şartıyla cezaevlerinde "manevî destek ve rehberlik" adlı bir birimin oluşturularak bu birim altında görev yapmalarının daha uygun olacağını belirtmişlerdir.

A12-Dışarıdan gelip, içeri de eğitim birimi adı altında ilkokul öğretmeni bile olamayacak öğretmenlerle çalışmak vaizlerin çalışma verimliliğini düşürmektedir. Vaizler “manevî destek ve rehberlik” birimi adı altında hür olarak programını, programının saatini, vereceği manevî ve maddi ödüllü belirleyebilmeli ve icra etmelidir.

Vaizlerin kadroları ile ilgili, mevcut durum hakkında ne düşündükleri elde edilen nitel verilerden analiz edilmiş ve sonuçlar tablo 7’de paylaşılmıştır.

Tablo 7: CV'nin Kadro Durumu ile ilgili Bulgular

Kadroların DİB’de bulunması	N
CV'nin kadroları DİB’lığında kalmalı	14 a1,a3,a4,a5,a6,a7,a8,a9,a11,a12,a13,a14,a15,a17
CV'nin kadrosu Adalet Bakanlığında olmalı	1 a16
Kararsızım	2 a2,a10

Görüşme yapılan vaizlerin büyük bir çoğunluğu kadro durumu ile ilgili mevcut uygulamanın devam etmesinin uygun olduğunu düşünmektedirler. Sadece bir vaiz kadrolarının Adalet bakanlığında olmasının uygun olacağını ifade etmiş, iki vaiz ise kararsız kalmıştır. İki vaizin kararsız kalmasında ise vaizlerin kadro durumuna bağlı olarak çalışma ortamlarında yaşadıkları ve yaşayabilecekleri sıkıntılar etkili olmuştur. Görüşmelerden elde edilen verilere göre; vaizlerin mevcut durumun devam etmesini tercih etmelerinin nedeni, kuruma dışarıdan görevlendirme olarak gelmenin, yönetim (alt-üst ilişkisi) açısından sağladığı avantajdır. Çünkü mevcut durumda vaizler kendilerini daha rahat ve özgür hissetmektedirler. Kadroların DİB’te kalması gerektiğini savunan ve bu durumun kendilerine ne tür avantajlar sağlayacağına yönelik görüşlerden bazıları aşağıdaki gibidir:

A6-Bu şekilde olması uygun.

A8-Elhamdulillah böyle iyi, sıkıntı yok

A15-Aslında bu durum herhangi bir sıkıntı yaratmıyor aksine *bizim herhangi bir baskı altında kalmadan görev yapabileceğimiz bir ortamı* oluşturuyor. Ama kurum müdürlerinin sıkıntılı olduğu yerlerde aynı şeyi söylememiz mümkün değil

A17-Bu durum herhangi bir sıkıntı yaratmamaktadır. Herhangi bir hizmete de mani olmamaktadır

A3-Bu vaizler açısından önemli bir husustur. Vaizlerin kadrolarının diyanette olması vaizlerin çalışma alanını rahatlatmakta, *müdürlerin baskı ve emirlerinden kurtarmaktadır.*

A13-Bu durum aslında biz cezaevi vaizlerinin menfaatine iki ara bi derede gibiyiz herhangi bir sıkıntı yok

A11-Bence sıkıntı yaratmamakta aksine daha faydalı yani bizim *daha rahat ve özgür hareket etmemizi* sağlıyor. Diyanette olması daha iyidir.

A12-Diyanette kalması uygun. Çünkü vaizler dışarıdan geldikleri için daha verimli hizmet vermektedirler. Vaizler Adalet Bakanlığı’na geçmek istemezler. Diyanetten ayrılırlarsa da M.E.B’ da çalışmak isterler.

Bazı vaizler de kadro durumuna bağlı yaşanan sorunların önlenmesi için öncelikli olarak işbirliği protokolünün daha ayrıntılı ve sıkıntılarını giderecek şekilde güncellenmesi gerektiğini, kadroların DİB’te kalmak şartı ile Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında “Manevî Rehberlik Ve Din Hizmeti Birimi’nin kurulması gerektiğini belirtmişlerdir.

A3-Vaizlerin kurumda kabullenilmeleri için kadrolarını adalet bakanlığına almak yerine, vaizlerin ellerini güçlendirecek, eğitim birimine muhtaç olmaktan kurtaracak bir *“manevî rehberlik ve din hizmeti birimi”nin oluşturulması* gerekmektedir. Nasıl ki kuruma gelen doktor sağlık bakanlığı personeli olarak hizmet vermekte ise, vaiz de bu birimde diyanet personeli olarak hizmet vermelidir

A5- Kadromuzun diyanette olmasında bir sıkıntı olmamakla beraber, Adalet Bakanlığı personeli olmamanın sıkıntılarını yaşamamak için yeniden *daha kapsamlı ve planlı protokoller* yapılmalıdır.

Kadroların Adalet Bakanlığı’nda olması durumunda ortaya çıkabilecek sonuçlar ile ilgili vaizler, CV’nin vaizlik ile ilgili bilgi ve becerilerini unutabileceğini, kılık kıyafet yönetmeliği ile ilgili sıkıntılar yaşanabileceğini, lise mezunu bir idareciye bağlanabileceklerini ifade etmişlerdir. Konu ile dile getirilen görüşler şu şekildedir:

A1-Cezaevi vaizlerinin kadrosu yine diyanette kalmalıdır. Aksi takdirde *lise mezunu bir müdür* veya idare memuru amirlik taslayıp vaize istediğini yapar..

A9-Vaiz, diyanet mensubu olmalıdır. *Adalet Bakanlığına bağlı olurlarsa problemler ortaya çıkacaktır. Zira bazı vaizler sakallıdır. Başka kurumda sakal yasaktır.*

A4-Bu şekilde olması uygun. Aksi halde vaizlerin *vaaz becerileri ve yeterlilikleri* ortadan kalkar.

Vaizlerden sadece biri kadrolarının adalet bakanlığında olması gerektiğini ifade etmiş fakat mevcut şartlarının iyileştirilmesinin gerektiğini, kurumda bağlı olacakları idari amirinde dini konularda uzman bir kişi olması gerektiğini eklemiştir.

A16-Cezaevi vaizliği kadrosu iyileştirme ile birlikte adalet bakanlığı bünyesinde olması taraftarıyım *ama öncelikle adalet bakanlığında dini konunun temsil edilmesi noktasında her kurumda ikinci müdür konumunda bu işlerde uzman ihtisas sahibi kişilerin görevlendirilmesi vaizlerin kurumlarda yetkilerinin imkan çerçevesinde artırılması* gerekmektedir. Vaizler olarak pedagojik formasyon alan bilgisi iletişim gibi alanın inceliklerine hakim olmaları gerekmektedir.

Araştırmada vaizlerin en çok dile getirdiği hususlardan biri ötelendikleri dışlandıkları hususu olmuştur. Bu nedenle elde edilen nitel veriler analiz edilmiş ve kendilerine gereken önemin verilme durumu ile ilgili neler hissettikleri ilgili bilgiler tablo 8’de paylaşılmıştır.

Tablo 8: CV'ye verilen önem ile ilgili bulgular

	N	
CV'ye gereken önemin verildiğini düşünme	4	a13, a14,a15,a17
CV'ye gereken önemin <u>verilmediğini</u> düşünme	12	a1,a2,a3,a4,a5,a6,a7,a9,a10,a11,a12,a16
Kadro durumlarından kaynaklanan önemsenmeme	7	a1,a2,a3,a4,a5,a6,a11
Mahkûmların vaizlere değer verdiğini düşünme	1	a13

Tabloda da görüldüğü üzere vaizlerin büyük bir çoğunluğu CV'ne gereken önemin verilmeyişini düşünmektedir. Onları bu şekilde düşünmeye iten nedenin ise kadro durumlarından kaynaklandığı belirlenmiştir.

A1- Önem filan hak getire. Tam tersine iki arada bir derede kalmışız. Cezaevi bize zaten hoş bakmıyor. Müftülük de toplantı vs. programların çoğuna katılmadığımız için bizden ümidi kesmiş.

Görüşmelerde dile getirilen huşulardan biri de mahkûmların CV'ne değer vermesi olmuştur. Herkesin onları dışladığı hissini taşıyan mahkûmlarla oluşturulacak duygusal bağ (Işık & Demir, 2012: 40), vaizler tarafından iletilecek mesajın onlar tarafından kabulünü ve eyleme dönüşümünü hızlandıracaktır. Bu açıdan dile getirilen husus dini eğitimi faaliyetlerinin başarısı açısından önemlidir.

A13-Kurum içerisinde tutuklu ve mahkûmlar bize önem veriyor bu bize yetiyor. Onların dışındakiler pek değer verdiklerini söylemek mümkün değil onların değer vermesini biz fazla önemsemiyoruz.

A14- Ceza infaz kurumlarında çalışanlar ve mahkûmlar gereken saygı ve hürmeti bizlere sunmaktadırlar.

5- Mesleki Yeterlilik İle İlgili Sorunlar

Tablo 9: Mesleki yeterlilik konusunda eksiklik hissetme

	N	
Mahkûm psikolojisi konusunda eğitim eksikliği	7	a2,a4,a5,a6,a9,a11,a16
Etkili iletişim becerisi eksikliği	3	a3,a10,a16
Yetişkin eğitimine yönelik eğitim eksikliği	3	a8,a9,a11
Danışmanlık becerileri eksikliği	2	a10,a11
Vaizlerin kendini güncelleme sorunu-mesleki gelişim	1	a2
Empatik düşünme becerisi	1	a3
Mesleki alan bilgisi eksikliği	1	a9
Herhangi bir eksiklik hissetmiyorum	2	a13,a17

Vaizlerle yapılan görüşmeler sonucunda veriler analiz edildiğinde; cezaevi vaizlerinin mesleki yeterlilik konusunda en çok eksikliğini hissettikleri konuların suçlu psikolojisi, etkili iletişim becerileri, yetişkin eğitimi yöntem ve teknikleri, danışmanlık becerileri, empatik düşünme becerisi, özel alan bilgisi şeklinde oluştuğu tespit edilmiştir. Mesleki yeterlilik konusunda yaşanan eksiklere yönelik vaizlerden bazılarının görüşleri şunlardır:

A16-En önemli *eksiklik iletişim eksikliğidir*. İletişim çağında olan bireylere iletişimden yoksun bir eğitim, maalesef eksik ve yarım olmaktadır. Bir diğer eksik biz vaizlerin cezaevi potansiyeli hakkında detaylı bir eğitime tabi tutulmayışımızdır. Suç nedir suçlu kimdir. Felsefesi nedir. Bu bireyleri anlamalıyız ki onlara onların ihtiyacı olan eğitimi verebilmeliyiz.

A2- Mahkûmların genel psikolojik yapısını bilmenin yanında bireysel görüşmelerde *mahkûmun konuşmasından hal ve hareketinden ses tonundan, sorduğu sorulardan duruşundan, o anki psikolojisi çözme kabiliyetine sahip olmalı, Yani insan ve toplum psikolojisini iyi bilmeli*.

A8-Yetişkin insanlara bir şeyler anlatmak veya öğretmek sabır gerektiren bir iştir. Bir de bu kişi mahkûm olursa... *Bunun için cezaevi vaizi kesinlikle yetişkin psikolojisinden iyi anlayan ya da bunun yeter derecede eğitimini almış bir kimse olması gerekir*. Ben hatalarımı analiz ederken hep bu eksikliği fark ettim. Ama bize verilen hizmet içi eğitim seminerlerinin de bu yönde çok olumlu sonuçlarını gördük. Bu seminerler artırılabilir.

A4-Mahkûm ve cezaevi psikolojisi konusunda bilgi almamızı uygun olurdu. Psikolojik yöntemler öğretilmeli ki bizde mesleği tam manasıyla yapabilelim

A10-İletişim, danışmanlık, psikolojik, rehabilite gibi konularda eksikliğimiz var.

CV'nin etkililiği ve güvenilirliği ile alanında uzman olması arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. Alanında uzmanlaşmış olan vaizlerin ikna gücü diğerlerine göre daha fazladır. Bu nedenle vaizlerin mahkûmlar üzerinde etkili olabilmeleri için mesleki yeterliliklerini kazanmış bireyler olmaları oldukça önemlidir. Görüşme yapılan vaizlerden biri ise CV'nin alanları ile ilgili bilgi eksikliklerinin olduğunu bildirmiştir.

A9- Cezaevlerinde fıkıh, hadis, tefsir alanında zayıf uydurma hadislerle vaaz eden bazı vaizlere şahidim. Ayrıca psikoloji ve din psikolojisi alanlarında cezaevi vaizleri yetersizdir.

Vaizlerin dile getirdikleri eksikliklerden biri de oryantasyon eğitimi eksikliğidir. Oryantasyon hizmetlerinin gerek kurumsal kimliğin kazanılmasında gerekse çalışanların kuruma uyum sağlamasında katkıları çok fazladır. Görüşme yapılan vaizlerden biri göreve başladıklarında cezaevlerinde bu hizmet yapılmadığı için sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir.

A15- İmamlıktan direkt bu göreve başladım mesela cezaevlerinin tarihi amacı fonksiyonu adalet bakanlığının isleyişi yapılan görevin önemi gibi konularda daha uzun süreli bir eğitim verilebilirdi. İmamlık yaptığımız çerçevede bu kurumlarda da görev yapmaya çalışıyoruz fakat farkındayım ki bu kurumlardaki çerçeve daha geniş olmalı.

Görüşme yapılan vaizler arasında mesleki yeterlilik konusunda kendisini yeterli gören vaizlerde olmuştur. Örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

A13-İki yıllık süreçte herhangi bir eksikliğimle karşılaşmışım söyleyemem. Mevcut kriterler noktasında daha neler olabileceği konusunda da şu da olsun demek zor lisans mezunu Arapça belli bir seviyede yani bu hizmet için yeterli.

A17-Meslekle ilgili olarak herhangi bir eksiklik hissettiğimi düşünmüyorum. Gelen sorular genelde belli bir düzeyde kalıyor.. Kuran öğretimi ve elif be genelde klasik yöntemle yapmış olduğumuz bir faaliyet.

A12- İmam hatip lisesi mezunu bir görevli bile cezaevlerindeki hizmetler için fevkalade yeterli olabilmektedir. Kur'an-ı Kerim okumasını bilen, imânın ve islamın şartlarını bilen her imam hatip bu görevi bu işi fevkalade yapabilir.

Mahkûmların ıslahı gibi gerek bireysel gerek toplumsal açıdan oldukça önemli bir amaç için görev alacak vaizlerin yaptıkları işte başarılı olabilmeleri için birtakım yeterliliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu yeterlilikleri kişisel ve mesleki yeterlilikler olarak ele almak mümkündür (Koç, 2014: 58). Cezaevlerinde yetişkinlerin eğitimi ile ilgilenen vaizlerin sahip olmaları gereken bazı bireysel ve kişiler arası iletişim özellikleri şu başlıklar altında sıralanabilir:

Vaizler; kendine güvenen, güvenilir olan, yardıma istekli, kişiliğini ortaya koyabilen, ihtiyaçlarını yetişkinlere nasıl ileteceğinin bilincinde olan, ödüllendirici, kabullenici ve insanlara güvenen bir kişiliğe sahip, mahkûmların duygu ve düşüncelerini anlayarak onlara gereken özeni gösteren, mahkûmların her birini ayrı bir kişi ve değer olarak gören, mahkûmun değişebileceğine ve öğrenebileceğine inanan, öğretme konusunda istekli, coşkulu ve sabırlı, yeterli alan bilgisine sahip, araç ve gereç kullanabilmede becerikli, mizah duygusuna sahip, sıcakkanlı, mahkûmlar ile empati kurabilen, onları seven, kabul eden ve benimseyen bir kişiliğe sahip, kendisini her daim öğrenen bir birey olarak gören, değişmeye ve yeni tecrübelerle açık, lider ve mahkûm tarafından kabul edilecek şekilde olgun bir kişiliğe sahip, iletişim araçlarını etkili kullanabilen, yetişkinlerle birlikte çalışma tecrübesine sahip, mahkûmların bireyselliklerine saygı gösteren, akademik alanda yeterli, etkili iletişim becerilerine bilen uygulayan, suçlu psikolojisine hakim, danışmanlık becerilerini kazanmış, ve yetişkin eğitime ilişkin gerekli pedagoji derslerini almış kişiler olmalıdırlar (Kılavuz, 2003: 151). Bu kapsamda CV ile yapılan görüşmelerde bu yeterliliklerin neler olması gerektiği ile ilgili soru yönetilmiş ve elde edilen cevaplar analiz edilerek tablo 10'da paylaşılmıştır.

Tablo 10: CV'de Bulunması Gereken Kişisel ve Mesleki Yeterlilikler

	N		N		
Empatik düşünme	7	a2,a3,a4,a5,a8a14,a17	Güçlü irade	2	a4,a11
Gönüllü-istekli olma	6	a1,a2,a4,a5,a6,a15	Hoşgörülü	2	a3,a4
Mesleki bilgide yeterli olma	4	a2,a3,a9,a11	Güler yüzlü olma	1	a1
Suç ve suçlu psikolojisini bilme	4	a2,a5,a9,a10	Kültürel bilgi sahibi olma	1	a2
İletişim becerisi	4	a3,a14,a15,a16	Bilgi birikimi	1	a5
Suçlulara karşı önyargısız olma	3	a1,a4,a9	Diksiyon	1	a3
Mesleğini sevmeye	3	a4,a6,a8	Mesleki etik	1	a15
Sabırlı olma	3	a1,a4,a17	Dini bir amaç taşıma	1	a15
Alanında uzmanlaşma	2	a7,a16	Diğerkâmlık	1	a5
Kendini güncelleme	2	a7,a14	Doğallık	1	a17
Uyumlu olma	2	a5,a15	Mesleğinde devamlılık	1	a17
Faydalı olabilme amacını taşıma	2	a1,a15	Maneviyatı güçlü	1	a7
Samimiyet	2	a3,a5	Danışmanlık becerileri	1	a10
Pedagojik formasyon sahibi	2	a10,a16	Hılm sahibi	1	a11
Saygılı olma	2	a15,a17	Teknoloji bilgisi	1	a15
Fedakârlık	2	a5,a17	Hitabet Becerisi	1	a15
Azimli	2	a4,a8			

Alan yeterliliği her hangi bir meslek alanında çalışan bireylerin o alana yönelik yeterliklerin ilgili paydaşların görüşleri alınarak belirli bir düzen içerisinde yapılandırıldığı sistemdir. Din hizmetleri personelinin mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlar ile ilgili yeterliğe din hizmetleri alan yeterliliği denilmektedir. DİB bünyesinde de çalışan her din görevlisi gibi CV de kendinden beklenen görevleri yerine getirebilmeleri için temel alan bilgisi yanında iletişim, genel kültür, eğitim-öğretim gibi alanlarda da bazı bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir (Doğan, 2015: 191). Bu yeterlikleri kişisel ve mesleki yeterlikler olarak ikiye ayırmak da mümkündür. Tabloda da görüldüğü üzere katılımcılar, cezaevlerinde din hizmetlerini yürüten vaizlerde bulunması gereken yeterlikler de hem mesleki hem de kişisel yeterliliklere değinmişlerdir. Vaizlerin en fazla dile getirdiği kişisel yeterlilik empatik düşünme olmuştur. Empati, "bir kişinin kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak olaylara bakış açısıyla bakması, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak

anlaması, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi” sürecidir (Dökmen, 1999: 135). CV'nin mahkûmların duygu ve düşünce dünyalarında neler yaşayabilecekleri konusunda özdeşim kurmaları cezaevlerinde yürütülen dini faaliyetlerin başarıya ulaşabilmesinde önemli katkı sağlayacaktır. Bu nedenle vaizlerde bulunması gereken kişisel yeterliliklerden birisi de özdeşim kurma olmalıdır.

İnsanların dini bilgileri, inançları ve değerleri yaşayıp yaşatabilmeleri için onları öğrenip öğretmeleri, birbirlerine aktarıp paylaşmaları hem dini, hem insani, hem de sosyal bir görevdir. Bir toplumda iyilikler ne kadar çok yaygınlaşırsa herkes iyiye o derece yönelecek, kötülükler ne kadar çok yaygınlaşırsa da insanların kendilerini kötülüklerden koruması ve uzaklaşması da o derece zorlaşacaktır. Mahkûmlara dini değerlerinin paylaşılması ve bu değerlerin onların ıslahı için yararlanması, hem o dine mensup olmanın hem de toplum olarak birlikte yaşamının getirdiği önemli bir sorumluluktur. Bu nedenle manevi kazancı çok büyük olan bu sorumluluğun maddi bir karşılık beklenmeksizin yerine getirilmesi gerekmektedir (Cebeci, 2011, 287). Cezaevi vaizliğinde de tayin, maddi beklentiler vd. nedenler bu görevi seçmenin ve yapmanın amacı değil sonucu olmalıdır. CV mahkûmlara faydalı olabilme amacını taşımalı, her daim fedakarlık yapabilmeli ve her şeyden önemlisi bu mesleği isteyerek gönüllü olarak yapabilmelidir. Vaizlerle yapılan görüşmelerde de bu kişisel yeterliliğin belirtilmesi cezaevi hizmetleri açısından sevindiricidir.

Cezaevlerinde gerçekleştirilecek her türlü dini faaliyetinin amacına ulaşması ile bu görevi yapan kişinin bilgi, beceri ve verimliliği arasında doğrudan bir orantı vardır. Bunun için cezaevlerinde yetişkin din eğitimi veren vaizlerin gelişen ve değişen toplumun ve mahkûmların ihtiyaçlarını cevaplayabilecek şekilde belirli dönemlerde hizmet içi eğitimlerle yetiştirilerek noksanlarının giderilmesi ve yenilenmesi gerekmektedir (Kayadibi, 2014: 52). Araştırmada bu gereklilikten hareketle görüşme yapılan vaizlere hizmet-içi eğitimler ile ilgili soru yöneltilmiş ve veriler analiz edilerek tablo 11’de paylaşılmıştır.

Tablo 11: Cezaevi vaizlerine yönelik gerçekleştirilen hizmet-içi faaliyetleri ile ilgili bulgular

	N	
Hizmet-içi eğitimlerin olması gerektiğini düşünme	17	a1,a2,a3,a4,a5,a6,a7,a8,a9,a10,a11,a12,a13,a14,a15,a16,a17
Hizmet-içi eğitim programlarının içeriklerinin güncellenmesi gerektiğini düşünme	7	a4,a7,a9,a12,a14,a15,a16
Hizmet-içi eğitimlerin faydalı olduğunu düşünme	7	a7,a8,a9,a11a15,a16,a17
Tecrübe paylaşımına katkı sunmakta	3	a3,a8,a9
Cezaevi personeline hizmet içi eğitim yapılması	1	a2
Yetkililerin katılmasının olumlu katkı sağlayacağını düşünme	1	a10

Tabloda da görüldüğü üzere görüşme yapılan katılımcılar, cezaevi vaizlerine yönelik hizmet-içi faaliyetlerinin gerekli olduğu yönünde görüş birliği içerisindeyler. Aynı şekilde hizmet-içi eğitim faaliyetlerinin bilgi ve tecrübe paylaşımına, mesleki gelişime, güncelleme, bir arada olma bilincine katkı sağladığını, içeriklerinin güncellenerek senede birkaç kez yapılması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Vaizler bu eğitimlerde mesleği en iyi şekilde yapmalarını destekleyecek suçlu psikolojisi, din psikolojisi, danışmanlık teknik ve yöntemleri, etkili iletişim yöntemleri, yetişkin eğitimi empati ve mahkûmlara yönelik yasa mevzuat gibi derslerin konulmasının yararlı olacağını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili vaizlerin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir.

A11-Çok verimli olduğumu düşünüyorum. Bu kursların devamını diliyorum. *Bilgilerimizi tazeleme ve kuvvetlendirme anlamında tekrar edilmesi önemli.* Kendimizin yenileme anlamında bu programların her yıl tekrar edilmesi çok önemli.

A8-Bu seminerlerin en az yılda bir olması gerekli. Kendimizi *güncelleme, arkadaşlarla bilgi alışverişinde bulunma ve tecrübeli insanlardan istifade açısından* seminerlerin yapılmasına ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.

A17-hizmetiçi faaliyetleri *senelik birlik ve beraberliğimizi pekiştirmektedir.* Aslında buna daha çok ihtiyaç duymaktayız. Bu bir araya gelişlerin daha nitelikli ve daha sorun çözücü olabileceğini düşünüyorum.

A15- Hizmet içi eğitim faaliyetleri artırılabilir. Bizlere daha *yapmış olduğumuz görevle ilgili eğitici bilgiler* verilebilir. Bu konuda *kitaplar kaynaklar ve internet gibi alanların daha faydalı kullanılması* öğretilir.

A9-Hizmet içi faaliyetler faydalı olacağı kanaatindeyim. Fikir alışverişi oluyor. *Psikoloji, din psikolojisi alanlarında hizmet içi eğitim faaliyetleri artmalı, örnekler verilmeli, psikolojik anlamda sıkıntılı insan örnekleri* videolu olarak anlatılabilir.

A17-koşullarda tedirginlik yaşamaktayız. Birebir durumlarda az da olsa korku duyduğumuz anlar olmaktadır. *Empati noktasında eğitim almadığımız için nerede duracağımızı bilmiyoruz.*

A14- Hizmet içi eğitimlerde bizi *göreve hazırlayacak ve görev ifa yönü geliştirecek derslerin* konması gerektiğini düşünüyorum.

A12- Buralarda bizlere *psikolojik destek, yasal mevzuat, etkili konuşma* konularında eğitim verilmelidir.

A4-Yılda bir olmalı. *Psikolojik yöntemler* aktarılmalı. Aynı zamanda bu tatil havasında olmalı

Vaizlerin belirttiği bir diğer önemli husus ise; cezaevlerinde yürütülen dini faaliyetlere gereken önemin verilmemesi, bu nedenle her iki kurumda da farklı sıkıntılar ile karşılaşıldığı; bunun sonucu olarak da yapılan dini çalışmaların istenilen düzeyde gerçekleştirilemediği hususudur. Görüşme yapılan vaizlerden bazıları konu ile ilgili olarak, hizmet içi eğitim faaliyetlerine DİB başkanlığından ve Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nden yetkili kişilerin katılmasının, ayrıca Adalet bakanlığı personeline konunun önemi ve

amacı ile ilgili seminerler düzenlenmesinin dini faaliyetlerin önemsenmesinde ve başarılı olmasında etkili olacağını belirtmişlerdir.

A2-Adalet bakanlığı personeline bizim hizmetlerimizi tanıtmak ve işin ciddiyetini öğretmek için her kademe personeline eğitim vermelidir.

A10-Yılda bir yapılan bu eğitimlerin uygulaması önemli. Mümkünse bizzat adalet bakanının katılması, ... DİB başkanı, CTK genel müdürünün olması problemlerin çözümü adına daha isabetli olur kanaatindeyim.

Cezaevlerinde gerçekleştirilen dini faaliyetlerin amaçlarını gerçekleştirme durumu ile ilgili araştırmaya katılan vaizlerin görüşleri analiz edilmiş ve elde edilen veriler tablo 12’de paylaşılmıştır.

Tablo 12: Cezaevi Dini Faaliyetlerinin Amaçlarını Gerçekleştirme Durumu

	N
Gerçekleşmediğini düşünme	4 a1,a2,a10,a16
Gerçekleştiğini düşünme	8 a4,a5,a6,a8,a12,a13,a14,a15
Kısmen gerçekleştiğini düşünme	5 a3,a7,a9,a11,a17
TOPLAM	17 17

Tabloda da görüldüğü üzere cezaevinde din eğitiminin amaçlarının gerçekleştiğini (kısmen gerçekleştiğini düşünenler de dahil edildiğinde) düşünenler büyük çoğunluktadır. Elde edilen veriler analiz edildiğinde; vaizlerin bu şekilde düşünmelerinde mahkûmlara faydalı olabilmeye, dini bir amaç taşıma gibi içsel motivasyonlarının etkili olduğu görülmüştür. Vaizlere göre, gerçekleştirilen dini faaliyetler ile tüm mahkûmlarda suça eğilimin tamamıyla yok edilmesi söz konusu olmasa da, yaptıklarından dolayı pişmanlık duyup suça tekrar dönmeme isteğinde olan mahkûmlar olabilecektir. Bu da cezaevindeki din eğitiminin en önemli amacını oluşturmaktadır.

Cezaevi din eğitimi faaliyetlerin amacına ulaşmadığını savunan vaizler ise; gerçekleşmesi beklenen hedeflerin çok yüksek olduğunu, CV’lerinin bu hedeflere uygun bir donanımda olmadığını, bu hedeflerin somut, haftalık, aylık ve yıllık hedefler şeklinde oluşturulmadığını, kurum yetkili ve idari personelinin din eğitimi faaliyetlerine yönelik olumsuz bakış açısının ve kurumlarda yeterli sayıda infaz koruma memurunun olmasının beklenen amaçların gerçekleşmemesinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Konu ile ilgili örnek bazı ifadeler aşağıdaki gibidir.

A3-Genel olarak evet. Ama yeterli değil. Çünkü insanları kazanmak kolay bir iş değil. Fakat kaç kişiyi kazanırsanız o kar oluyor. Bu da çok önemli, tek bir kişinin kazanılması bile her şeye değer

A6-Evet. Bir kişiyi bile olsa hidayetine vesile olmak güzel.

A8-Evet, kesinlikle düşünüyorum. Cezaevini bir fırsat bilerek hayatında din konusundaki ihmallerini orada ikmal eden pek çok insan gördük. O aşamada dini iyi anlatan bir insanın onun elinden tutup yol göstermesi, rehber olması bence olması gerekenin ta kendisidir.

A10-Gerektiği kadar hedeflere ulaşılmadığını düşünüyorum. Nedeni; *beklenen hedeflerin somut olmayışı* bunun için günlük, aylık, yıllık hedeflerin oluşturulmasını düşünüyorum

A1-gerçekleşmiyor. *Taşradaki müdürlerin bakışı* ilgi alakası kadar hizmet edebilirsiniz. Daha cezaevlerinde vaiz kelimesini hiç duymayan personel var. Bunlara brifing v.s ile “protokol gereği sizlere şu unvanda şu yeterlilikte elemanlar gönderiyoruz, icraatın yürütme yükümlülüğü sizdedir” diye bir tanıtım bilgilendirme yapılmalı. Üç yıl aşkın cezaevindeyiz. Daha bir gardiyan(şimdilerde infaz koruma memuru) ancak tahsis edildi.

A16-Aslında beklenen hedefler çok yüksek fakat biz bu yüksek hedeflere uygun donanımda olmadığımız için hedeflerin gerçekleştiğini düşünmüyorum

SONUÇ VE TARTIŞMA

Tarama modelinin benimsendiği ve verilerin elde edilmesinde nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanıldığı bu araştırmada; cezaevlerinde mahkûmlara yönelik uygulanan dini faaliyetlerin yürütülmesinde karşılaşılan sorunlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 17 gönüllü vaiz ile yapılan görüşme sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesiyle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1- Cezaevi vaizlerinin dini eğitimi faaliyetlerini etkili bir şekilde yürütmelerini engelleyen sorunlardan biri çalışma ortamlarında fiziki ortamdan kaynaklanan sorunlarla karşılaşmalarıdır. Bu sorunların başında ise DAB dersi için ayrılmış bir sınıfın ve kendileri için bir odanın olmaması gelmektedir. Benzer şekilde Işık, araştırmasında vaizlerin derslerini fiziki yetersizlikler nedeni eğitime uygun olmayan yerlerde yaptıklarını, bir odadan diğer odaya dolaşmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir (2010: 255).

2- Fiziki şartların düzeltilmesinde bazı cezaevi yetkililerin duyarsız kaldığı, bu sorunların da vaizlerin mesleki motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Kaya tarafından cezaevi vaizleri üzerine yapılan araştırmada da mekândan kaynaklanan problemlere değinilmiş ve yeterli miktarda dersliğin olmamasının cezaevi din eğitimi faaliyetlerinde sorun olarak ortaya çıktığı vurgulanmıştır (Kaya 2008).

3- DAB dersi programı uygulanabilir ve mahkûmların seviyesine uygun değildir. Bu nedenle en kısa sürede uygulanabilirliğinin denetlenerek, programın güncellenmelidir. DAB dersleri fiziksel yetersizlikler nedeniyle koşullarda yapılmakta, koşullarda yapılan derslerde verimli olmamakta ve güvenlik problemi yaşanmaktadır. DAB dersleri güvenlik nedeni ile zamanında başlayamamakta, yetersiz sayıda infaz koruma

memuru olduğu için DAB derslerine katılım ve devam konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Vaizler DAB dersinin öğrenme-öğretme süreçlerine yönelik olarak yöntem, materyal ve kaynak bulma konularında problem yaşamakta, DAB dersine yönelik bir kitabın olmamasını önemli bir eksiklik olarak görmekteyiz.

Cezaevlerinde hükümlülere yönelik gerçekleştirilen her dini faaliyet, CV ve mahkûm arasında gerçekleşen dini bir iletişim sürecidir. Bu nedenle bu iletişimde mesajın alıcının ilgisine, ihtiyaçlarına ve seviyesine uygun, günlük hayatta kullanabileceği şekilde tasarlanmış olması gerekmektedir. Aksi takdirde alıcı mesajın iletişim konusuna ve muhtevasına karşı ilgi duymayacak amaçlanan dini destek de gerçekleşmeyecektir. Çünkü sunulacak muhtevanın alıcının ihtiyaçlarına hitap etmemesi, mahkûmlarla kurulacak iletişimi engelleyen en önemli etkenlerden biri olacaktır (Koç, 2014: 253). Nitekim DAB dersi ile ilgili sonuçların bu şekilde çıkmış olması cezaevi din eğitimi faaliyetlerinin en önemli amaçlarından olan "mahkûmlarla kurulacak iletişim" açısından olumsuz bir gelişme olarak görülebilir. Çünkü cezaevlerinde uygulanmakta olan DAB dersi programı araştırmanın sonuçlarına göre mahkûmlara hitap etmemektedir. Araştırmanın DAB dersleri ile ilgili sonuçları, konu ile ilgili (DAB dersi ile ilgili) önceki araştırmalarda ortaya çıkan sorunların devam ettiğini göstermiştir (Özdemir 2002; Özdemir 2005; Kaya 2008; Demir 2009; Işık 2010; Özdemir, 2015). Bu araştırmalarda cezaevlerinde uygulanan DAB dersi müfredat programının örgün eğitim esas alınarak hazırlandığı bu nedenle hedef kitlenin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap veremediği (Işık, 2010: 256) buna bağlı olarak amaçlarına tam olarak ulaşamadığı (Özdemir, 2002: 10), DAB dersi müfredat programının güncellenmesi ve içeriğinin mahkûmları dikkate alacak şekilde düzenlenmesi gerektiği (Özdemir, 2005: 172; Kaya 2008) ders için ayrılan 2 saatlik sürenin yeterli olmadığı (Özdemir, 2005: 167) ve dini faaliyetlerin sürelerinin bazı kurum müdürleri veya öğretmenleri tarafından belirlendiği, protokolün dikkate alınmadığı (Işık, 2010: 254) gibi sorunlar ortaya çıkmıştır.

4- Birçok cezaevinde vaizlere ait odalar bulunmamakta; bu nedenle mahkûmlara yönelik manevi danışmanlık yapılamamaktadır. Mahkûmların iyileştirilmesine yönelik dini faaliyetlerin başarıya ulaşmasında en önemli role sahip olan faaliyet mahkûmlara yönelik gerçekleştirilecek olan manevi danışmanlıktır. Fakat danışman (CV) ve danışan arasında gerçekleştirilecek olan birebir görüşmenin yapılabilmesi ve sağlıklı sonuçlara alınabilmesi için öncelikli olarak vaizlere ait bir odanın temin edilmesi ve kurumda yeterli sayıda infaz koruma memurunun istihdam edilmesi gerekmektedir. Çünkü cezaevlerinde mahkûmların en çok saygı duyduğu kişilerin başında cezaevi vaizleri gelmektedir (Kaya 2008).

5- Vaizler, danışmanlık faaliyetinin kendine has bir yöntemi olduğunu düşünmekte, kendilerini de psikoloji ve danışmanlık eğitimi konusunda yetersiz hissetmektedirler. CV'lerinin de dahil olduğu bir grup manevî danışman üzerinde yapılan bir araştırmada da benzer sorunlar gündeme getirilmiştir. Araştırmada, "danışmanlık mesleğine yönelik bilgi ve becerilerdeki eksiklikler (insan psikolojisi, manevî danışmanlık teknikleri, danışmanlık sürecinde yaşanabilecekler ve doküman eksiklikleri), danışma ortamına bağlı faktörler (uygun danışma ortamlarının olmaması), danışanların özellikleri" gibi faktörlerin manevî danışmanlarda yetersizlik duygusuna yol açtığı tespit edilmiştir (Topuz 2015).

6- Vaizler, görüşülen mahkûmların psikolojilerinden etkilenmektedirler.

7-Görüşmelerin yapılmasında bazen idareden ve personelden kaynaklanan sıkıntılar yaşanmaktadır. Karan (2013), çalışmasında, cezaevlerindeki din hizmetinin kalitesini, mahkûmların ruh halinin, vaizlerin mesleki ve kişisel yetersizliklerinin, müftülüklerin ve cezaevi idaresinin yaklaşımlarının, cezaevinin fiziki şartlarının, güvenlikten kaynaklanan sorunların düşürdüğünü ifade etmiştir.

8- Danışmanlık ya da din destekli değişim, uzun vadeli bir süreçtir. Fakat vaizler çoğu zaman görüşme yapılan bir mahkûmu tekrar görememektedirler.

9-Vaizlerin çalışma ortamı ve koşulları açısından en çok dile getirdiği sorunların başında kadro durumlarının ortaya çıkardığı sonuçlar ve cezaevi personelinin CV'ne olumsuz bakış açısına sahip olması gelmiştir. Bir araştırmada bu sonucu destekler şekilde; bazı ceza infaz kurumu idaresi ve/veya personelinin, DİB personelinin ve din hizmetlerini gereksiz olarak gördüğü ve din hizmetleri ile ilgili gerekli duyurular tutuklu ve hükümlülere zamanında yapılamadığı saptanmıştır (Işık, 2010: 254).

10- Vaizlerin mesai başlama ve bitiş saatlerinde güvenlik nedenleri ile farklılıklar oluştuğu görülmüştür. Işık araştırmasında ceza infaz kurumuna girişte, vaizlerin dış güvenlikten sorumlu personel tarafından formalite olarak uzun tutulduğunu ve bu yüzden zamanında göreve başlanılmadığını, koşullara giriş ve çıkışlarda da infaz koruma memuru tarafından gereğinden fazla bekletme yapıldığını sonucuna ulaşmıştır (Işık, 2010: 254).

11-Vaizler çalışma ortamında idareden kaynaklanan sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kaya (2008) tarafından yapılan araştırmada cezaevlerinde uygulanan din eğitimi faaliyetlerine idarecilerin farklı yaklaşımlarının olduğu vurgulanmıştır. Işık tarafından yapılan araştırmada da güvenlik bahane edilerek özel gün ve gecelere yönelik programlar ya da konferansların iptal edildiği ya da bu türde programlar düzenleme hususunda gerekli desteğin sağlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Işık, 2010: 255).

12- Vaizler çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve özlük haklarının düzeltilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

13- Aynı cezaevinde çalışan bazı vaizler, mesleki tükenmişliğe götürebilecek düzeyde birbirleriyle problemler yaşamaktadırlar.

14- Adalet Bakanlığı ile DİB arasında imzalanan işbirliği protokolü gereğince; vaizlerin kadrolarının DİB’de olmak üzere tam gün esaslı Adalet Bakanlığında görevlendirmeleri, cezaevi personelinin din eğitimi faaliyetlerini angarya olarak görmesine, vaizlere de ön yargı ile yaklaşmalarına, öteleme, kabullenmeme gibi davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır.

15- Vaizlerin cezaevlerinde görevlendirme olarak çalışmalarının getirdiği olumsuzluklardan biri de vaizlerin aidiyet duygusunu kazanamamaları olmuştur.

16- Bazı müftülükler, vaizlere cezaevlerinde bulunmaları gereken günlerde farklı görevlendirmeler yapmaktadır. Bir araştırmada da müftülük yetkililerinin cezaevi görevlendirmelerine bakış açılarını ortaya koyan sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre bazı il ya da ilçe müftüleri, müftülük personelinin herhangi birinin ceza infaz kuramlarında görevlendirilmesine sıcak bakmadığı gibi ceza infaz kurumları din hizmetlerine gerekli ilgi ve alakayı da göstermemektedir (Işık, 2010: 255).

17- Görüşme yapılan vaizlerin büyük bir çoğunluğu kadro durumu ile ilgili mevcut uygulamanın devam etmesinin uygun olduğunu düşünmektedir.

18-Vaizler, kadro durumuna bağlı yaşanan sorunların önlenmesi için öncelikli olarak işbirliği protokolünün daha ayrıntılı ve sıkıntıları giderecek şekilde güncellenmesi gerektiği ve kadroların DİB’te kalmak şartı ile Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında “Manevi Rehberlik Ve Din Hizmeti Birimi”nin kurulması gerektiği çözüm önerisini sunmuşlardır. Işık tarafından yapılan araştırmada da 2001 yılında imzalanan işbirliği protokolünde yer alan kişi ve kurumların görev ve sorumluluklarının net olarak belirtilmemesi yüzünden yorum ve uygulama farklılıkları bulunduğu, bu durumun da DİB personelinin görev ve sorumluluklarına olumsuz etki yaptığı tespit edilmiştir. Bu nedenle katılımcıların tamamına yakını 2001 yılında imzalanan protokole bağlı olarak ceza infaz kurumlarında görev yapan DİB personelinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Işık, 201: 255,259).

19-Görüşme yapılan vaizlerin büyük bir çoğunluğu CV’ne gereken önemin verilmediğini düşünmektedir. Ceza infaz kuramlarında görev yapan DİB personelinin, kurumun yapısı, işleyişi, hükümlü ve tutukluların içerisinde buldukları şartlar gibi hususlardaki görüş ve önerileri kurum idaresi tarafından dikkate alınmaması (Işık, 2010: 255) bu sonucu desteklemektedir.

20- Vaizler mahkûmların kendilerine değer verdiğini ve saygı gösterdiğini düşünmektedirler.

21- Cezaevi vaizlerinin mesleki yeterlilik konusunda en çok eksikliğini hissettikleri konular; suçlu psikolojisi, etkili iletişim becerileri, yetişkin eğitimi yöntem ve teknikleri, danışmanlık becerileri, empatik düşünme becerisi, özel alan bilgisi şeklinde oluşmuştur. Bir araştırmada da derse giren din görevlilerinin tamamının mahkum psikolojisi ve bu dersin öğretim yöntemleriyle ilgili bir eğitimden geçmedikleri tespit edilmiştir. Bu durumun dersin öğretimini olumsuz yönde etkilediği ve din görevlilerinin mahkumlarla istenilen düzeyde iletişim kuramadığı tespit edilmiştir (Özdemir, 2002: 14).

22-Vaizlerin dile getirdikleri eksikliklerden biri de kurum içi oryantasyon eğitimi eksikliğidir. Bir araştırmada da katılımcıların tamamı, göreve başlamadan önce kurum idaresi tarafından kurumun yapı ve işleyişini, güvenlik meselelerini, hükümlü ve tutukluları tanıtıcı oryantasyon eğitimine alınmaları gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir (Işık, 2010: 261).

23-Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, vaizler, cezaevlerinde din hizmetlerini yürütün kişilerin hem mesleki hem de kişisel yeterliliklere sahip olması gerektiğini düşünmektedirler. Belirttikleri bu yeterlilikler empatik düşünme, gönüllü-istekli olma, mesleki bilgide yeterli olma, suç ve suçlu psikolojisini bilme, iletişim becerisi, suçlulara karşı önyargısız olma, mesleğini sevme, sabırlı olma, alanında uzmanlaşma, kendini güncelleme, uyumlu olma, faydalı olabilme amacını taşıma, samimiyet, pedagojik formasyon sahibi, saygılı olma, fedakârlık, azimli, güçlü irade, hoşgörülü, güler yüzlü olma, kültürel bilgi sahibi olma, bilgi birikimi, diksiyon, mesleki etik, dini bir amaç taşıma, diğerkâmlık, doğallık, mesleğinde devamlılık, maneviyatı güçlü, danışmanlık becerileri, hılm sahibi, teknoloji bilgisi, hitabet becerisi şeklinde olmuştur. Topuz tarafından yapılan araştırmada da dini danışmanlarda bulunması gereken yeterlilikler ile ilgili benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Topuz 2014). Özdemir, son dönemlerde CV’ye yönelik gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinde belirli düzeyde bir formasyon kazandırma çabasının olduğunu, fakat bunun genel olarak yeterli olmadığı ifade etmiştir. Ayrıca konuyla ilgili biraz formasyon ve biraz da tecrübe kazanan din görevlisinin bir başka göreve tayin edilmesinin veya farklı nedenlerden ötürü görev değişikliğine gidilmesinin cezaevindeki din eğitimi hizmetlerinin verimliliği olumsuz etkilediğini vurgulamıştır (Özdemir, 2008: 47).

CV’nin kişilik özellikleri, mesleki yeterlilikleri kadar mahkumların dine karşı tutumunu etkileyen faktörlerdendir. Çünkü bireyler mesajın ne olduğu kadar mesajın kim tarafından da söylendiğine dikkat

etmektedirler. Bu nedenle cezaevlerinde çalışan din görevlilerinin öncelikli olarak samimi olması, yaptığı işi herhangi bir çıkar, menfaat veya bir takım maddi beklentiler için yapmaması önemlidir. Çünkü vaizin samimi ve içten olması onun güvenilirliğini, inanılabilirliğini ve saygınlığını artıracaktır. Kişiliğine saygı duyulan ve değer verilen vaizin kurduğu dini iletişim sürecinde mesaj mahkûm tarafından daha kolay kabul edilebilecek, iletişim engelleri ortadan kaldırılabilecektir. Dolayısıyla mahkum iyileşme yönünde daha istekli tutum ve davranış sergileyebilecektir (Koç, 2014: 252; Kaya, 1998: 52).

24- Görüşme yapılan vaizler, cezaevi vaizlerine yönelik hizmet-içi faaliyetlerinin bilgi ve tecrübe paylaşımına, mesleki gelişime, güncelleme, bir arada olma bilincine katkı sağladığını, bu nedenle içeriklerinin güncellenerek senede birkaç kez yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Bir araştırmada da katılımcıların çoğunluğu ceza infaz kurumlarında görev yapan Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin her yıl düzenli olarak hizmet içi eğitime alınması ve bu eğitimlerin hizmet edilen kurum ve kişiler dikkate alınarak hazırlanması ve hizmet içi eğitim kitapçığı hazırlanarak hizmet içi eğitimden sonra katılımcılara verilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir (Işık, 2010: 260).

25-Vaizler hizmet-içi eğitimlerde mesleği en iyi şekilde yapmalarını destekleyecek suçlu psikolojisi, din psikolojisi, danışmanlık teknik ve yöntemleri, etkili iletişim yöntemleri, yetişkin eğitimi, empati eğitimi ve mahkumlara yönelik yasa mevzuat gibi derslerin konulmasını istemektedir.

26- CV'nin büyük bir çoğunluğu cezaevinde uygulanan din eğitimi faaliyetlerinin kısmen de olsa amaçlarının gerçekleştiğini düşünmektedir.

İğde (2010) tarafından yapılan araştırmada mahkûmlara dini bilgileri nereden veya kimlerden öğrendiği sorusu yöneltilmiştir. Mahkûmların %83'ü bu soruya "cezaevi " şeklinde cevap vermiştir. Yine bu araştırmada, mahkûmların pek çoğunun namaz kılmaya cezaevinde başladığı ve mahkûmların din hizmetinden etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar cezaevlerinde yürütülen din eğitimi faaliyetlerinin amaçlarını gerçekleştirmesi açısından önem taşımaktadır. Özdemir tarafından yapılan araştırmada da mahkûmların %71,5'i cezaevi din hizmetlerini yeterli görmediği belirtmiştir (Özdemir, 2008: 39). Bir diğer araştırmada da katılımcıların yarıya yakını cezaevine girdikten sonra dini inancının arttığını belirtirken diğer yarısı ise hapisane ile dindarlığının arasında bir ilişki olmadığını söylemiştir. Araştırmacı genel değerlendirmesinde, cezaevinin mahkûmu dindarlaştırdığı gibi genel bir ifade kurmanın zor olduğunu, artan dindarlığın ibadet boyutunda gerçekleşmediğini dile getirmiştir (Tecim, 2006: 12).

Elde edilen sonuçlardan hareketle araştırmada aşağıdaki önerilere yer verilmiştir

1- Din hakkında bireyin iç dünyasında uyanan izlenimler, din ile ilgili heyecan ve duygular onun dini tutumunun duygusal ögesini oluşturmaktadır. Duygusal ögesi ağır basan bir dini tutumun değişmesi de zor olmaktadır (Kaya, 1998, 46). Dolayısıyla mahkûmlara yönelik gerçekleştirilecek dini faaliyetlerde bu vb. öğelerin dikkate alınması, mahkûmun doğru davranışı kazanması ve içselleştirilmesinde önemli katkı sağlayacaktır. Bu katkıda önemli payı olan asıl öge ise CV ve sahip olduğu mesleki ve kişisel yeterlilikleridir. Fakat araştırmada vaizler, gerek mahkûmlara yönelik gerçekleştirilen bireysel görüşmelerde gerekse diğer faaliyetlerde bazı mesleki ve kişisel eksikliklerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu eksikliklerin beklenti ve ihtiyaçlar dikkate alınarak oluşturulmuş hizmet içi eğitimlerle tamamlanması mümkün görünmektedir. Fakat bu eğitimlerinin düzenli bir şekilde yılda birkaç kez yapılması gerekmektedir.

2- Araştırmadan elde edilen sonuçlar DAB dersinin uygunluk ve güncellik problemi taşıdığını ve bu haliyle dersten yeterince verim alınamadığını ortaya koymuştur. Bu nedenle öncelikli olarak DİB, Adalet Bakanlığı, Eğitim ve İlahiyat Fakültelerinden temsilcilerin ve CV'nin katıldığı bir komisyon oluşturulmalı ve DAB program mahkûmlar ve iyileştirme faaliyetlerinin amacı dikkate alınarak yenilenmelidir. Daha sonra DAB dersinin uygulanmasında karşılaşılan fiziki, idari, güvenlik vd. sorunların aşılması için gerekli adımlar atılmalıdır.

3- Dinden alınacak referanslarla, tutuklu ve hükümlülerde arınmaya yönelik davranış değişikliği oluşturmada, cezaevlerinde çalışan din görevlisinin öğretim yöntemleriyle ilgili bilgi ve becerisinin kapasitesi oldukça önemli yer tutmaktadır (Işık ve Demir, 2012: 40). Bu nedenle DAB dersi programını uygulayacak CV'nin, öncelikle tutuklu ve hükümlülerin psikolojik durumlarına uygun yaklaşım sergileyebilmeleri için bir hizmet öncesi kursundan geçirilmesi (DAB Dersi Müfredat Programı, Genel Prensipler Madde 1) ve dersin öğretimine uygun yetişkin eğitimi ilke, yöntem ve tekniklerini (Köylü 2014) bilip uygulayabilmeleri gerekmektedir. Cezaevi vaizlerinin mesleki gelişimine katkı sağlamak amacıyla cezaevlerinin bulunduğu illerdeki üniversiteler ile özellikle ilahiyat fakülteleri ile işbirliğine gidilerek vaizler için programlar hazırlanabilir.

4- Her ne kadar görüşme yapılan vaizler kadrolarının DİB'de kalmasından yana olsalar da aidiyet duygusunu hissedememeleri, iki arada kalmaları, kurumda ötelenmeleri, misafir gibi algılanmaları ve en önemlisi dini faaliyetlerin benimsenmemesi ve önemsenmemesi gibi nedenlerden dolayı, vaizlerin kadroları kurumsal yapıda manevi ve dini danışmanlık birimi kurulmak ve özlük haklarında iyileştirme yapılması şartı ile Adalet Bakanlığına aktarılabilir ve iyileştirme faaliyetleri DİB ile işbirliği halinde sürdürülebilir.

5- Suçun önlenmesi veya suçlunun iyileştirilmesine yönelik uygulanacak faaliyetlerinin, önleyici, düzeltici, destekleyici, koruyucu ve geliştirici bir anlayış çerçevesince yürütülmesi sağlıklı sonuçların alınmasını destekleyecektir. Yani birey suça yönelmeden önce, suçun oluşmasına neden olan faktörlerin önlenmesi, suçu işledikten sonra ise yanlış davranışın onarılması, doğru davranışın yerleşmesi ve suç tekrarının önlenmesi için cezaevi sonrası destekleyici, koruyucu hizmetlerin planlanması gerekmektedir. Suça yönelmiş ergenler üzerine yapılmış bir araştırmada da çocuk ve genç suça bulaşmadan, ceza infaz kurumunda iken ve kurumdan salıverildikten sonrası için programlar hazırlanmasına ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yıldız 2014). Dolayısıyla cezaevlerinde yürütülecek dini onarım faaliyetleri için öncesi ve sonrasını kapsayan bütüncül bir model geliştirilmelidir.

6- Vaizlerin mesleki ve kişisel yeterlilik kazanmasında belirleyici olan kurumlardan biri de ilahiyat fakülteleridir. Fakat fakültelerin programları içerisinde doğrudan cezaevi din hizmetleri ile ilgili dersler bulunmamaktadır. Bu nedenle fakültelerin programlarına cezaevi din hizmetlerine yönelik teorik ve uygulamaya dönük dersler konulmalıdır. Mevcut programlarla öğrencilerin uzmanlaşması çok fazla mümkün olmamaktadır. Buna göre öncelikli olarak ilahiyat fakültelerinin programlarında değişikliğe gidilme, mezunlarda bulunması gereken temel yeterlilikler belirlenmelidir. Programlar öğrenim süresinin ilk yıllarında bu yeterliliklerin kazandırılmasına, sonraki yıllarda ise mezunlarının uzmanlaşmasına imkan tanyacak şekilde oluşturulmalıdır.

7- Eğitim araç-gereçlerinin, öğrenme süreçlerinde ki en önemli katkılarından birisi, bilginin öğrenen tarafından yapılandırılmasını ve somutlaştırılmasını kolaylaştırmaktır. Din öğretiminde de soyut konular oldukça fazladır. Soyut konuların öğretimi için öğrenenin birden fazla duyusuna hitap eden yöntem, teknik ve materyallerin öğrenme sürecine dahil edilmesi, öğrenmenin gerçekleşmesine oldukça katkı sağlayacaktır (Çınar, 2014: 118). Bu nedenle uzmanların desteği ile mahkûmlara yönelik görsel, işitsel materyaller hazırlanmalıdır.

8- Cezaevi personeline yönelik hizmet içi eğitim düzenlenebilir.

9- Yansıtıcı düşünme becerisi bireylerde, açık fikirlilik, içtenlik - tam isteklilik ve sorumluluk özelliklerini kazandırmayı hedeflemektedir (Yıldız, 2016: 62). Vaizlerin bu becerileri kazanması meslekî gelişimleri ve motivasyonları için olumlu katkı sağlayacak ve kendi uygulamalarını sürekli gözden geçirmelerine ve gerektiğinde önlem almalarına neden olacaktır. Bu nedenle cezaevinde göreve başlamadan önce ve sonrasında vaizler bu becerileri kazanmaları için eğitimlerle desteklenmelidirler.

10-Koşullu salıverilme, iyi hâlin saptanması gibi durumlarda oluşturulan disiplin kurulunda cezaevi vaizlerinin görüşlerinin alınması hem vaizlerinin yaptıkları işin önemini hissetmesi hem de kurum içi personelin iletişim ve işbirliğini artmasına katkı sağlayacaktır.

11- CV ile belirli zaman dilimlerinde yapılacak olan toplantılarda kurumlarda karşılaşılan vakıalar, sorular toplanmalı ve meslek açısından tüm vaizlere katkı sağlayacak veriye dönüştürülmelidir.

12- İşbirliği protokolü, karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak güncellenmelidir.

KAYNAKÇA

- 5275 Sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun. <http://www.cte.adalet.gov.tr/>
Adalet Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı Arasında Tutuklu ve Hükümlülerin Dini ve Ahlaki Gelişmelerini Sağlamaya Yönelik İşbirliği Protokolü (10.02.2011). <http://www.cte.adalet.gov.tr/>
CEBECİ, S. (2011). *Öğrenme ve Öğretme Sürecinde Dini İletişim*, (2.baskı), İstanbul: İz Yayıncılık.
CERTEL, H. (2009). *Suçlularda Dine Dönüş*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
ÇINAR, F. (2014). "İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmen Adaylarının Öğretim Amaçlı Teknolojiyi Kullanma ve Materyal Geliştirme Tutum ve Özgüvenleri Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.2, S.33, s.115-139.
DEMİR, A. (2009). "Ceza İnfaz Kurumlarında Din Eğitimi", *Diyanet İlmî Dergi*, C.45, S.4, s.37-60.
Diyanet İşleri Başkanlığı Din Hizmetleri Raporu. (2014), <http://www2.diyaret.gov.tr/>
DOĞAN, R. (2015). "Din Görevlilerinden Beklenen Yeterlilikler". Recai Doğan & Remziye Ege (Ed.) *Din Hizmetlerinde İletişim ve Rehberlik*, Ankara: Grafiker Yayıncılık.
DÖKMEN, Ü. (1999). *İletişim Çatışmaları ve Empati*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
GÖREN, E. (2009). *İnsanın Arınma İhtiyacına Dini Ahlâkın Katkısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
GÜL, S. K. & POLAT, A. (2009). "Kamu Güvenlik Politikalarının Oluşturulmasında Yeni Bir Yaklaşım, Suç Tahmini", *Türk İdare Dergisi*, S. 463-464, s.131-156.
GÜLLÜ İ. & CAN, M. A. (2014). "İslam Dininin Suça Bakışı ve Suçu Önlemeye Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Analiz", *Karamanoğlu Mehmet Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C.16, S.I, s. 212-216.
IŞIK, H. & DEMİR, A. (2012). *Ceza İnfaz Kurumları Din Hizmetleri Rehberi*, Ankara: DİB Yayınları.
IŞIK, H. (2009). *Cezaevlerinde Din*, Kayseri: Laçın.
IŞIK, H. (2010). "Ceza İnfaz Kurumlarında Din Hizmetleri", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.3,S.12, s. 250-263.
IŞIK, H. (2015), "İnanç ve Maneviyatın Rehberliğinde Suç Azalmanın İngiltere ve Türkiye'de Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi", *Türkiye'de Denetimli Serbestlik 10. Yıl Uluslararası Yaklaşımlar Sempozyumu*, http://www.sempozyumds.com/bildiriler/harun_isik_bildiri.pdf.
İÇDE, İ. (2010). "Dini Mekânlar Dışında Sunulan Din Hizmetleri: Cezaevi Örneği", *1. Ulusal Din Görevlileri Sempozyumu Tebliği, Yecder Kitapları*, C.1, s.132-134.

- KARAN, C. (2013). Cezaevlerindeki Din Hizmetleri ve Mahkûmlarla İletişim Dili (Nevşehir E Tipi Kapalı Cezaevi Örneği), *Diyanet İlmî Dergi*, C.3 S.1, s.107-122.
- KAYA, M. (1998). *İletişim ve Dini Tutum*, Samsun: Etüt Yayınları.
- KAYA, T. (2008). "Cezaevi Vaizliği", *I. Din Hizmetleri Sempozyumu Kitabı II*, Ankara: DİB Yayınları.
- KAYADİBİ, F. (2014). "Yetişkin Din Eğitimi; Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Bülent Ecevit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.1, S.1, s. 41-60.
- KILAVUZ, M. A. (2003). "Yetişkin Din Eğitimcilerinde Bulunması Gereken Özellikler", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi*, C.12, S. 1, s. 135-152.
- KOÇ, A. (2014). *Din Eğitiminde Etkili İletişim*, İstanbul: Rağbet Yayıncılık.
- KÖYLÜ, M. (2014). *Yetişkinlik Dönemi Din Eğitimi*, İstanbul: Dem Yayıncılık.
- Kurumlarda ders ve ek ders ücretleri ile ilgili genelge, No: 139/1. <http://www.cte.adalet.gov.tr/>
- ÖZDEMİR, S. (2008). "Cezaevlerinde Verilen Din Eğitiminin Yeterliliği Üzerine Bir Araştırma: Isparta-Burdur Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.2, S.21, s. 23-49.
- ÖZDEMİR, S. (2012). "Dini Sosyal Hizmetlerin Temellendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.25, s. 125-138.
- ÖZDEMİR, Ş. (2002). "Cezaevi Din Görevlileri ve Yöneticilerine Göre Cezaevlerinde Din Eğitimi", *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, C.2, S.4, s. 1-19.
- ÖZDEMİR, Ş. (2005). "Ceza Evlerinde Din Eğitiminin Temel Problemlerine Genel Bir Bakış", *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.3, S.9, s.163-175.
- ÖZDEMİR, Ş. (2006). *Cezaevlerinde Din Eğitimi*, İstanbul: Arı Sanat Yayınevi.
- POLAT, A. (2008). "Suç İstatistiklerine İlişkin Sorunlar ve Öneriler", *Polis Bilimleri Dergisi*, C.10, S.1, s. 1-24.
- TECİM, E. (2006). *Cezaevlerinde Dini Yaşantı ve Din Algısı: Konya Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TOPUZ, İ. (2014). *Din Görevlilerinin Manevî Danışmanlık Yeterlilikleri*, Isparta: Manas Yayıncılık.
- TOPUZ, İ. (2015). "Danışmanlık Hizmeti Sunan Din Görevlilerinin Mesleki Algılarına Yönelik Nitel Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, S.34, s.75-95.
- YILDIZ, M. (2014). "Suça Sürüklenen Ergenlerin Ceza İnfaz Kurumlarındaki Din Hizmetlerine Katılımları İle İlişkili Faktörler", *International Journal of Academic Social Science*, C.29, S.3, s.201-216.
- YILDIZ, Z. (2016). *Din Öğretiminde Meslekî Gelişimin Anahtarları Yansıtıcı Düşünme*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.