

# Diyabet Çalışanlarının Sorunları Beklentileri

## Din-Diyabet Algıları Araştırması



DIYANET-SEN



Diyamet-Sen Adına Sahibi

Ali YILDIZ

Genel Yayın Yönetmeni

Ömer EVSEN

Genel Koordinatör

Kerim ALPTEKİN

Editör

Revasiye KARAARSLAN AYTEN

Grafik Tasarım

Sena MAVİ

DİYANET-SEN

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No:86 Altındağ/ANKARA

+90 312.230 46 86 - +0 312.231 57 22

+90 312.232 13 99

diyanet-sen@diyanet-sen.org.tr

Baskı

Başak Matbaacılık Ve Tanıtım Hizmetleri Anonim Şirketleri

Anadolu Bulvarı Meka İş Merkezi No: 5/7 Kat: 7 Gimat- Yenimahalle/Ankara

Tel: 312 397 16 17 Faks: 312 397 03 07



Diyanet-Sen'in, akademik ve sosyal hayata katkısıdır.

**DİYANET ÇALIŞANLARININ SORUNLARI  
BEKLENTİLERİ VE DİN-DİYANET ALGILARI  
ARAŞTIRMASI**

**Hazırlayan**

**Prof. Dr. Recep KAYMAKCAN**

**Öğr. Gör. Serkan YURDAKUL**

**Kasım 2023**

**DİYANET-SEN**

## TAKDİM

Diyanet İşleri Başkanlığı Osmanlı dönemindeki Şeyhülislamlık makamının Cumhuriyet dönemine uyarlanmış bir şekli olarak 3 Mart 1924’de kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti’nde din hizmetleri ve din eğitimi bir kamu görevi olarak görülmüştür. Bu çerçevede en önemli görev de Başkanlığa verilmiştir. Cumhuriyet’in 100. yılına ulaştığımız günümüzde Diyanet varlığını anlamlı olarak devam ettirmekte ve işlevlerini giderek artırmaktadır. Kanunlarda Başkanlığa İslam dininin inanç, ibadet ve ahlâk esasları ile ilgili işlerini yürütmek, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek görevi verilmiştir. 2010 yılında çıkarılan yeni Diyanet Teşkilat Kanunu ve 2018 yılındaki Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçilmesi sürecinde kanun hükmünde kararname ile Başkanlığın bürokratik yapısı güçlendirilmiş ve görev alanlarına yönelik genişlemelere gidilmiştir. Diyanet’in bu görevleri gerçekleştirebilmesi için personel sayısında da önemli artışlar olmuş ve günümüzde 141 bine ulaşmıştır.

Diyanet’in görevlerini yerine getirebilmesi için çalışanların niteliklerinin artırılması ve gelişen taleplere uygun cevap verecek şekilde bir zihniyete sahip olması önem arz etmektedir. Diyanet personelinin eğitim düzeylerinin son yıllarda gittikçe arttığı görülmektedir. Aynı zamanda halkın din hizmetlerinden beklentileri de artmaktadır. Bu çerçevede Diyanet çalışanlarının sorunlarının, beklentilerinin ve din-diyanet algılarının bilimsel metotlarla tespit edilmesi önemlidir. Elde edilen veriler ışığında Diyanet’in görev alanına yönelik yeni politikalar geliştirmesi, değişiklikler ve iyileştirmeler yapılması beklenmektedir. Araştırmacı kamu sendikacılığını önemseyen Diyanet-Sen olarak bu anket çalışmasında Diyanet personelinin çalışma hayatı, Diyanet’e bakış, Din-Diyanet algısı, Aleviliğe bakış, sendikalara bakış, kamu hizmetlerinden memnuniyet ve geleceğe yönelik beklentilerinin ortaya konulması hedeflemektedir. Bu anket çalışmanın planlanmasını, uygulanmasını ve raporlanmasını gerçekleştiren değerli bilim insanları Prof. Dr. Recep KAYMAKCAN ve Öğr. Gör. Serkan YURDAKUL hocalarımıza canı gönülden teşekkür ederim. Bu araştırma sonuçlarının ve değerlendirmelerin ülkemizde verilere dayalı din hizmetleri ve din eğitimi politikalarının geliştirilme sürecine ve konuyla ilgilenenlere katkı sağlaması dileğiyle...

**Ali YILDIZ**

Diyanet-Sen Genel Başkanı

## KISALTMALAR

ANOVA	Varyans Analizi <i>Analysis of Variance</i>
F	F Değeri
G.Arası	Gruplar Arası
G.İçi	Gruplar İçi
GİH	Genel İdari Hizmetler
İBBS	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİK	Kurum İdari Kurulu
KO	Kareler Ortalaması
KT	Kareler Toplamı
KYK	Kredi Yurtlar Kurumu
$n$	Örnek Büyüklüğü
Ort.	Ortalama
$P$	Olasılık Değeri
$sd$	Serbestlik Derecesi
Std.S.	Standart Sapma
$t$	T Değeri
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Var.K.	Varyansın Kaynağı
$\chi^2$	Ki-Kare Değeri

# İÇİNDEKİLER

TAKDİM.....	4
KISALTMALAR.....	5
İÇİNDEKİLER .....	6
TABLO LİSTESİ .....	8
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	12
<b>1. DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI .....</b>	<b>18</b>
1.1. Şeyhülislamlık .....	19
1.2. Şeriye ve Evkaf Vekaleti.....	21
1.3. Diyanet İşleri Başkanlığı .....	22
1.4. Yeni Diyanet İşleri Başkanlığı Kanunu ve Sonrası.....	26
<b>2. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE YÖNTEMİ.....</b>	<b>30</b>
2.1. Araştırmanın Konusu .....	30
2.2. Araştırmanın Modeli .....	30
2.3. Evren ve Örneklem .....	30
2.4. Veri Toplama Araçları .....	31
2.5. Sınırlılıklar .....	31
<b>3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>32</b>
3.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER .....	34
3.2. ÇALIŞMA HAYATI.....	38

3.2.1. Çalışma Hayatına Yönelik Bulgular .....	38
3.2.2. Çalışma Hayatı Bulgularının Değerlendirmesi.....	51
3.3. DİYANET'E BAKIŞ .....	57
3.3.1. Diyanet'e Bakışla İlgili Bulgular.....	57
3.3.2. Diyanet'e Bakışla İlgili Değerlendirme.....	67
3.4. DİN-DİYANET ALGISI.....	73
3.4.1. Din-Diyanet Algısına Yönelik Bulgular .....	73
3.4.2. Din-Diyanet Algısına Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi .....	83
3.5. ALEVİLİĞE BAKIŞ .....	89
3.5.1. Aleviliğe Bakışla İlgili Bulgular .....	89
3.5.2. Aleviliğe Bakış Hakkında Değerlendirme .....	90
3.6. SENDİKALARA BAKIŞ .....	95
3.6.1. Sendikalara Bakışla İlgili Bulgular.....	95
3.6.2. Sendikalara Bakışla İlgili Değerlendirme.....	98
3.7. KAMU HİZMETLERİNDEN MEMNUNİYET VE GELECEĞE YÖNELİK BEKLENTİLER .....	101
3.7.1. Mutluluk ve Kamu Hizmetlerinden Memnuniyetle İlgili Bulgular..	101
3.7.2. Umut ve Geleceğe Yönelik Ekonomik Beklentiler .....	105
3.7.3. Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet ve Geleceğe Yönelik Beklentilerle İlgili Değerlendirme.....	108



## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Diyanet çalışanlarının illere göre dağılımı.....	34
Tablo 2. Diyanet çalışanlarının bölgelere göre dağılımı .....	35
Tablo 3. Diyanet çalışanlarının demografik özellikleri (cinsiyet, görev, görev yeri, öğrenim durumu, çalışma süresi).....	36
Tablo 4. Diyanet çalışanlarının “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı. 38	
Tablo 4.1. “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?” sorusuna ilişkin Diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları .....	39
Tablo 5. Diyanet çalışanlarının “Senelik izinlerinizi düzenli kullanabiliyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	40
Tablo 5.1. “Senelik izinlerinizi düzenli kullanabiliyor musunuz?” sorusuna ilişkin diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları .....	41
Tablo 6. Diyanet çalışanlarının “Düzenli kullanamamanızın sizce sebebi nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı.....	42
Tablo 7. Diyanet çalışanlarının çalışma hayatı ile ilgili maddelere katılım düzeylerinin dağılımı.....	43
Tablo 7.1. Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları .....	44
Tablo 7.2. Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	46
Tablo 7.3. Kurumuma gittiğimde kendimi ailemde gibi hissediyorum ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	48

Tablo 7.4. Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları .....	49
Tablo 7.5. Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..	50
Tablo 8. Diyanet çalışanlarının “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın statüsü ile ilgili olarak hangisine katılırsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	57
Tablo 8.1. “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın statüsü ile ilgili olarak hangisine katılırsınız?” sorusuna ilişkin diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları.....	58
Tablo 9. Diyanet çalışanlarının “Başkanlığı kurumsal yetkinlik ve toplumsal meselelere yaklaşım anlamında 10 puan üzerinden kaç veririrsiniz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	59
Tablo 10. Diyanet çalışanlarının “Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	60
Tablo 10.1. “Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylıyor musunuz?” sorusuna ilişkin diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları.....	61
Tablo 11. Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylamayanların onaylamama sebepleri (Birden fazla seçenek seçilmiştir) .....	62
Tablo 12. Diyanet çalışanlarının “Diyanet’in topluma sunduğu İslam anlayışını nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	63
Tablo 13. Diyanet çalışanlarının “Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli buluyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	63
Tablo 13.1. “Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli buluyor musunuz?” sorusuna ilişkin Diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları.....	64
Tablo 14. Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulmayanların “Yeterli bulmamanızın en önemli sebebinin aşağıdakilerden hangisi olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı.....	65

Tablo 15. Diyanet çalışanlarının Diyanet ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı.....	66
Tablo 16. Diyanet çalışanlarının Din-Diyanet algısı ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı .....	73
Tablo 16.1. Diyanet, Türkiye’de İslam Dini’ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları.....	75
Tablo 16.2. Diyanet, Türkiye’de İslam Dini’ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..	76
Tablo 16.3. Diyanet’te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	77
Tablo 16.4. Diyanet’in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları.....	78
Tablo 16.5. Diyanet’in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	79
Tablo 16.6. Türkiye’de farklı dini cemaatlerin olması zenginliktir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	81
Tablo 17. Diyanet çalışanlarının “Türk halkının dindarlığı ile ilgili aşağıdaki düşüncelerden hangisine katılırsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı.....	82
Tablo 18. Diyanet çalışanlarının toplumsal bakış ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı.....	83
Tablo 19. Diyanet çalışanlarının “Aleviliği nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	89
Tablo 20. Diyanet çalışanlarının Aleviliğe bakış ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı.....	90
Tablo 21. Diyanet çalışanlarının “Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	95

Tablo 22. Herhangi bir sendikaya üye olan personelin sendikadan yararlandığı hizmetler (Birden fazla seçenek seçilmiştir).....	95
Tablo 23. Diyanet çalışanlarının sendikalara bakış ile ilgili maddeye verdikleri cevapların dağılımı.....	96
Tablo 23.1. Diyanet-Sen, personelin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....	97
Tablo 24. Diyanet çalışanlarının kamu hizmetlerinden memnuniyet ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı .....	101
Tablo 24.1. Kamu hizmetlerinden memnuniyet puanı bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	102
Tablo 25. Diyanet çalışanlarının “Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	103
Tablo 25.1. “Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen cevaplarda Diyanet personelinin mutluluk düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları.....	103
Tablo 25.2. “Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen cevaplarda Diyanet personelinin mutluluk düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	104
Tablo 26. Diyanet çalışanlarının “Kendi geleceğinizden ne kadar umutlusunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	105
Tablo 27. Diyanet çalışanlarının “Türkiye’de yaşayan insanların refah düzeyini 10 basamaklı bir merdiven olarak düşündüğünüzde kendinizi bu refah basamaklarının kaçınıcı basamağında görüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	106
Tablo 28. Diyanet çalışanlarının “Genel olarak bugünkü ekonomik durumunuzu 10 yıl önceki ekonomik durumunuzla karşılaştırdığımızda, bugünkü ekonomik durumunuzu nasıl görüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı ..	107
Tablo 29. Diyanet çalışanlarının “Gelecek 5 yıllık dönemi düşündüğünüzde, ekonomik durumunuzun nasıl olacağını tahmin ediyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı .....	107



## YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye Cumhuriyeti’nde din hizmetleri kamu hizmeti olarak görülmüştür. Halkının büyük çoğunluğu Müslüman olan Türkiye Cumhuriyeti’nde sosyal hayatın vazgeçilmez unsuru olan din hizmetleri ve yaygın din eğitimi Anayasal bir kurum olan Diyanet İşleri Başkanlığı eliyle yürütülmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı, Anayasa’nın 136. maddesi uyarınca; laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirmektedir. Bu çerçevede hazırlanan kanunda Başkanlığın temel görevleri; “İslam dininin inanç, ibadet ve ahlâk esasları ile ilgili işlerini yürütmek, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek” şeklinde belirlenmiştir. 2010 yılında çıkarılan yeni Diyanet Teşkilat Kanunu ve 2018 yılındaki Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçilmesi sürecinde kanun hükmünde kararname ile Başkanlığın bürokratik yapısı güçlendirilmiş ve görev alanlarına yönelik genişlemelere gidilmiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığı’nın görev tanımındaki genişleme, şehirleşme ve nüfus artışı gibi nedenlere bağlı olarak Diyanet çalışanlarının sayısında da yıllara göre önemli artışlar olmuştur. 2022 yılı itibariyle Başkanlık toplam personeli 141.149’dur. Bunun 113.476’sı erkek 27.673’ü kadındır.

Diyanet-Sen tarafından yapılan bu araştırmanın amacı, Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının sorunlarını, beklentilerini ve Din-Diyanet algılarını tespit etmektir. Araştırma, Diyanet personelinin sorunlarını ve beklentilerini

ortaya koymayı ve bu konularda politika oluşturma sürecine katkı vermeyi hedeflemektedir.

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan betimsel araştırma metodu kullanılmıştır. Araştırma bu çerçevede, online anket tekniği yöntemi kullanılarak tarama (*survey*) modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan kamu görevlileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı tüm il ve ilçe müftülüklerinde görev yapanlar ile Türkiye genelindeki tüm camilerde görev yapanlar evreni oluşturmaktadır. Temmuz 2023'de gerçekleştirilen online anket sonucunda elde edilen 6.406 Diyanet personeline ilişkin anket sayısı, evrenin dağılımını tam yansıması için örnekleme hatası (duyarlılık) en az olacak şekilde illerdeki Diyanet bünyesinde görev yapan kamu görevlilerinin sayıları dolayısıyla da oransal dağılımları temel alınarak elde edilen örnekteki dağılım, bu verilere göre ağırlıklandırılmıştır.

Araştırma sonuçları 7 ana başlık altında incelenmiştir. Bunlar; Demografik Özellikler, Çalışma Hayatı, Diyanet'e Bakış, Din-Diyanet Algısı, Aleviliğe Bakış, Sendikalara Bakış, Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet ve Geleceğe Yönelik Beklentilerdir.

Diyanet çalışanlarının çalışma hayatında şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığını söyleyenlerin oranı yalnızca %17,2'dir. Bu oranın olumlu çalışma iklimi açısından yüksek bir oran olmadığını ifade edebiliriz. Çalışana hak ettiği değer verilmemesi % 41,4 gibi yüksek düzeyde katılımın olması dikkat çeken bir sonuçtur. Diyanet personelinin %55,1'i yıllık izinlerini düzenli olarak kullandığını beyan etmektedir. Seçme imkânı olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim ifadesine katılma oranı %35.5 gibi yüksek sayılabilecek düzeydedir. Diyanet'te kadınlar ve mesleki kıdemi fazla olanlarda kurumsal aidiyet ve yaptığı işten memnun olma oranının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.



Din görevlileri “Cami dernekleri camilerin ihtiyaçlarını karşılamakta duyarsızdır” cümlesine %59,5 oldukça yüksek düzeyde katılmaktadır. Bu ise cami derneklerinin işlevini yerine getirmesi ve din görevleriyle ilişkilerde kayda değer problem alanının olduğuna işaret etmektedir. Köyde görev yapan imamlar uzun yıllara yönelik sosyal mahrumiyet yaşamakta, çocuklarının eğitiminde ciddi zorluklar yaşamakta ve eşleriyle çocukların eğitimine yönelik şehir ve köyle iki ayrı aile olarak yaşamak gibi ikilemelerle karşılaşmaktadırlar. Bu sorunun çözümüne yönelik “Köylerde görev yapan din görevlilerine çalışma üst sınırı getirilmelidir” görüşüne Diyanet çalışanları % 61,4 gibi yüksek bir oranda olumlu bakmaktadır.

Diyanet personeli sosyal açılımlı din hizmetlerini %81,1 gibi çok büyük oranda desteklemesine rağmen çalışanların kendilerini bu görevleri ifa etmek için yeterli görme düzeyi %40,4 oranındadır. Bu bulgular bizlere Diyanet çalışanlarının sosyal açılımlı din hizmetlerinde görev almaya üst düzeyde olumlu bakarken bu konuda aynı oranda yeterli olmadıklarını göstermektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın statüsü ile ilgili olarak “Diyanet özerk olmalı” seçeneğini %48,2 oranında tercih ederken “Mevcut statü devam etmeli” seçeneği ise diğer seçeneğe yakın bir oranda %50,1 oranında benimsenmektedir. Bu bizlere Diyanet personelinin mevcut statünün devamı ile özerklik arasında bir tercihte bulunmakta zorlandığına işaret etmektedir.

2023 yılı içerisinde Diyanet'le ilgili kamuoyu ve medyaya yansıyor yarıya taşınan Diyanet personeline yönelik maaş promosyon anlaşmasının zorunlu katılım bankalarıyla yapılmasını çalışanların %64,7'si onaylamamaktadır. Diyanet çalışanlarının Başkanlığın uygulamalarından en çok eleştiri alan husus ise personelin süreli yayınlara abone olmaya zorlanmasıdır. Personelin %84,4 gibi çok büyük bölümü süreli yayınlara abone olunmasını istememektedirler

“Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli buluyor musunuz?” sorusuna yeterli olduğunu belirtenlerin oranı %47,4 iken yeterli bulmayanların oranı %52,6’dır. Kurum çalışanları tarafından hizmetleri yeterli bulma oranının düşük olduğunu söyleyebiliriz. Diyanet hizmetlerini yeterli bulmayanlar en önemli gerekçe olarak %27,5 oranında siyasetle verilen görüntünün olumsuz yansımaları olduğunu ifade etmektedirler. Diyanet personelinin görevi sırasında herhangi bir siyasi partiyi övmesini ve yermesini doğru bulmayanların oranı %71,5’tir. Bu sonuç bizlere personelin görev yaparken siyasetle aralarına mesafe koyma eğiliminin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Diyanet’in Türkiye’de İslam dinine ilişkin en etkin ve saygılı kurum olduğu düşüncesine çalışanların % 68.2 gibi üst düzeyde bir katılımın olduğu görülmektedir. “Halk din görevlilerine güvenir” ifadesine de personelin % 65.5 oranında katılmaktadır. Diyanet’in kurumsal aidiyet olarak etkin ve saygın olması ile onu temsil eden görevlilerin güvenirlilik algılarının birbirine yakın olması tutarlılık açısından önemlidir. Diyanet personeli Batıda din adamlarına bizden daha çok değer verildiğine inanmaktadır (% 66.7).

İslam içerisinde çoğulculuk bağlamında sorulan “Türkiye’de farklı dini cemaatlerin olması zenginliktir” ifadesine Diyanet çalışanlarının %43,0’ü katılırken ona yakın oranda %37.0 bu görüşe katılmamaktadır. Diğer bir ifade ile Diyanet çalışanları dini cemaatlerin varlığına karşı ortada bir mesafede durmaktadırlar.

“Diyanet’te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur” ifadesine katılım oranı sorulmuştur. Çalışanların %79,1 i bu düşünceye katılmazken, %13,6 sı kararsız iken yalnızca %7,3 gibi düşük bir oranı bu düşünceye katılmaktadır. Başkanlık personeli %80’ne yakın bir oranda kurumda iltimas, torpil ve kayırmacılık olduğu algısına sahiptir. Bu üzerinde ciddi anlamda düşünülme gerektiren bir durumdur.





Diyanet personelinin %84,5 gibi son derece yüksek bir oranı yıllar geçtikçe dini duyarlılığın kaybedildiğine inanmaktadır. Diyanet'in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum.” cümlesine deneklerin %46,9'u katılırken %29,8'i katılmadığını ve %23,3'ü kararsız olduğunu ifade etmiştir. Başkanlık çalışanları Diyanet'in dindarlık üzerinde etkilerinin olduğunu belirli bir düzeyde onaylamaktadır.

Diyanet çalışanları Aleviliği %26,6 ile Şia'nın bir kolu şeklinde tanımlanırken onu %24,6 ile yaşam biçimi seçeneği izlemektedir. İslam'ın farklı kültürel yorumu diyenler %12,6 iken bunu %12,1 ile siyasi oluşum seçeneği izlemektedir. Mezhep diyen Diyanet personelinin oranı %7,2 iken tarikat diye tanımlayan %2,9 gibi son derece düşük bir orandadır. %12,6'sı ise Alevilik tanımını konusunda görüşünün olmadığını belirtmektedir. Diyanet personelinin %60,1 gibi çoğunluğu cemevlerinin ibadethane olarak tanınmasına karşı çıkarken %23,0'ı ibadethane olması fikrine katılmış ve %16,9'u çekimsiz görüş beyan etmiştir. Kültür Bakanlığı'na bağlı 2022 yılında kurulan “Alevi-Bektaşî Kültürü Başkanlığı” nı Diyanet personelinin %26,9'u desteklerken %30,1'i kararsız ve %43'ü de desteklememektedir.

4 Temmuz 2023 Resmi Gazetede yayınlanan sendika üyeliği sayıları incelendiğinde Diyanet çalışanlarının %94,5'inin bir kamu sendikasına üye olduğu görülmektedir. Aynı tarihli Resmi Gazetede toplam sendikalı kamu personelinin toplam personele oranının %74,54 olduğu anlaşılmaktadır. Memur sendika üyeliği ortalamasından %20'ye yakın bir oranda Diyanet çalışanlarının önde olduğu görülmektedir. Diyanet çalışanlarının %47,5'i özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda Diyanet-Sen'in mücadele ettiği fikrine katılırken %34,3 katılmamakta ve %18,2'si kararsız kalmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışanların yarısı Diyanet-Sen'in özlük hakları yönünde yeterli mücadeleyi verdiği kanaatindedir. Çalışanların içerisinde Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kendilerinin özlük haklarını savunmak için mücadele ettiğini düşünenlerin

oranı %27'dir. Diyanet-Sen'e göre bu oran %20 gibi kayda değer oranda düşüktür. Diğer bir ifade ile kurum çalışanları kendilerinin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda Başkanlığa göre Diyanet-Sen'in daha çok mücadele ettiğine inanmaktadır.

Diyanet çalışanlarının kamu hizmetlerinden memnuniyet ile ilgili maddelere ilişkin görüşleri şöyledir. Buna göre 'Asayiş (güvenlik) hizmetlerinden' Diyanet çalışanlarının %47,9'u memnun veya çok memnun olduğunu, %24,8'i ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %27,3'ü ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını ifade etmiştir. 'Sağlık hizmetlerinden' Diyanet çalışanlarının %54,1'i memnun veya çok memnun olduğunu, %19,8'i ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %26,1'i ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını belirtmiştir. 'Adli hizmetlerden' Diyanet çalışanlarının %32,7'si memnun veya çok memnun olduğunu, %28,9'u ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %38,4'ü ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını ifade etmiştir. 'Eğitim hizmetlerinden' Diyanet çalışanlarının %31,9'u memnun veya çok memnun olduğunu, %22,5'i ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %45,6'i ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını belirtmiştir. 'Genel olarak kamu hizmetleri ile ilgili bilgi edinme işlemlerinden' Diyanet çalışanlarının %37,9'u memnun veya çok memnun olduğunu, %25,1'i ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %37'si ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını ifade etmiştir.

'Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?' sorusuna Diyanet çalışanlarının %59,8'i mutlu veya çok mutlu olduğunu, %25,7'si ne mutlu olduğunu ne de mutsuz olduğunu, %14,5'i ise mutsuz olduğunu veya çok mutsuz olduğunu belirtmiştir. 'Kendi geleceğinizden ne kadar umutlusunuz' sorusuna Diyanet personelinin %69'u umutlu veya çok umutlu olduğunu belirtirken %31'i ise umutlu olmadığını veya hiç umutlu olmadığını ifade etmiştir.



## 1. DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI<sup>1</sup>

Osmanlı Devleti'nde olduğu gibi Türkiye Cumhuriyeti'nde de din hizmetleri bir kamu hizmeti olarak görülmüştür. Resmen laik bir devlet olmasına rağmen halkının büyük çoğunluğu Müslüman olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde ise sosyal hayatın vazgeçilmez unsuru olan din hizmetleri ve yaygın din eğitimi anayasal bir kurum olan Diyanet İşleri Başkanlığı eliyle yürütülmektedir. Osmanlı'dan devir alınan din bürokrasisi mirasını da göz önüne alarak Diyanet İşleri Başkanlığı'nın geçmişten günümüze kadar tarihsel olarak yaşadığı süreci ana hatlarıyla değerlendirmeye çalışalım.

Günümüzdeki Diyanet İşleri Başkanlığı'nın tarihi gelişimini Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere iki aşamada inceleyebiliriz. Diğer birçok konuda olduğu gibi Türkiye Cumhuriyeti'ndeki kurumsallaşma ve uygulamaların çoğunu Osmanlı döneminde görmek mümkündür. Bu açıdan zamanın ihtiyaçları ve yeni kurulan devletin milli ve laik siyasi yapısına uygun olarak dini kurumlarda değişim yaşanmıştır. Aynı zamanda özellikle dinin kamu hayatında örgütlenişi açısından değişip dönüşerek bir sürekliliğin olduğunu söyleyebiliriz. Osmanlı döneminde devlet içerisinde dini ve ilmi örgütlenmeyi temsil eden kurum “Şeyhülislamlık” makamıdır. Cumhuriyet döneminde ise fonksiyonları ve yetkilerindeki değişimle birlikte ismi de değişmiştir. İlk kurulduğunda “Diyanet İşleri Reisliği” olan ismi daha sonra bugün kullandığımız “Diyanet İşleri Başkanlığı” şekline

<sup>1</sup> Bu araştırma raporunun “Diyanet İşleri Başkanlığı” bölümünün yazımında şu kaynaklardan istifade edilmiştir: Bozan, İ., *Devlet İle Toplum Arasında Bir Okul: İmam Hatip Liseleri Bir Kurum: Diyanet İşleri Başkanlığı*, Tesev Yayınları, İstanbul, 2007; Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, “DİYANET” maddesi; Kaymakcan, R., *Din Eğitimi Ders Notları* (Yayınlanmamış), 2012; Kara, İ., *Cumhuriyet Türkiye'si'nde Bir Mesele Olarak İslam I*, Dergah Yayınları, İstanbul, 2012; T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı Stratejik Plan 2019-2023 (Güncellenmiş Versiyon 2020), Ankara, 2020; T.C. Cumhurbaşkanlığı Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu, Ankara, Şubat 2023.

dönüşmüştür. Şimdi Osmanlı ve Cumhuriyet dönemindeki tarihsel arka planı kısaca inceleyelim.

### 1.1. Şeyhülislamlık

Şeyhülislam kavramı 10. yüzyılın ortalarından sonra ortaya çıkan bir şeref unvanıdır. Şeyhülislam kavramı yalnızca alimler ve sufiler için kullanılmıştır. Osmanlı'nın kuruluş yıllarında ve ilk dönemlerinde “şeyhülislam” kavramı toplum tarafından bilinmekteydi. Ancak bu unvan resmi bir görevi ifade edecek şekilde değil yalnızca bir saygı ifadesi olarak kullanılmaktaydı. Osmanlı'da ilk olarak resmi anlamda Şeyhülislam unvanının ne zaman kullanıldığı hususunda tartışma var ise de genelde Fatih Sultan Mehmet döneminde kullanıldığı kabul görmektedir. Ulemanın reisi olarak başkent müftüsü anlamında şeyhülislam unvanı kullanılmıştır. Daha sonra kurumsal yapısı ve yetkileri genişlemiştir. İlk olarak Şeyhülislamlık kurumunun başına Molla Fenari atanmıştır. 16 yüzyılda Kemalpaşazade ve Ebussuud Efendi'nin Şeyhülislam olarak atanmasından sonra şeyhülislamlık makamının önemi ve etkinliği artmıştır. Osmanlı'da devlet protokolü içerisinde şeyhülislamın yeri sadrazamdan sonra gelmektedir.

Osmanlı Devleti'nde din işleri şeyhülislamlar tarafından yürütülürdü. Şeyhülislamlık makamını, günümüz Türkiye'sinin Diyanet İşleri Başkanlığı, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Adalet ve Milli Eğitim Bakanlıkları ile Yükseköğretim Kurulu'nun tüm yetkilerini tek elde toplayan bir kurum olarak tanımlamak mümkündür. Şeyhülislamlar ayrıca dini konularda fetva verirler ve devletin yönetimiyle ilgili temel ilke ve kanunların konulmasında etkili olurlardı. Osmanlı yönetimi içerisinde “fetva verme” yetkisine sahip olma açısından “dini ve siyasi” bir fonksiyonu, ilmiye teşkilatını yönetimi altında bulundurması açısından da idari bir fonksiyon yerine getirmekteydi. Bazı Batı ülkelerinde olduğu gibi Osmanlı'da devletten bağımsız bir dini otorite bulunmamaktaydı. Şeyhülislam padişah tarafından atanmaktaydı. Padişah tarafından da görevden alınabilirdi. Şeyhülislam makamının etkinliği Osmanlı'daki modernleşme ve



yenileşme çabalarıyla birlikte azalmaya başlamıştır. Modernleşme ve yenileşme adımlarıyla birlikte Batılı norm ve değerlerde yetişen “Askeri-Sivil Bürokrasi” karşısında Şeyhülislamın başında bulunduğu ilmiye teşkilatı zayıflamış ve kamu yönetimindeki bazı görevlerini diğer sivil kurumlara devretmek zorunda kalmıştır. Modernleşme sürecinde Osmanlı’da bir tarafta geleneksel diğer tarafta Batı’dan aktarılan modern kurumların bir arada olduğu ikili bir sistem oluşmuştur. Osmanlı Devleti’nin tarih sahnesinden çekileceği sürece kadar bu ikili yapı içerisinde geleneksel kurumların etkisi gittikçe azalırken Batı’dan alınan kurumların etkinliği ve önemi artmıştır. Bu çerçevede Osmanlı’nın son yıllarına doğru Şeyhülislamlığın nüfuzu kırılmış, genel olarak eğitim ve adli konulardaki etkinliği elinden alınarak yalnızca dini konularla meşgul olan bir kurum halini almıştır.

Din, Osmanlı toplumunda meşrulaştırıcı, düzenleyici ve norm sistemi sunan bir yapı olmanın yanı sıra etkin bir kontrol aracı olarak da fonksiyon görüyordu. Bu nedenle dini yorumlar Osmanlı’da hep önemli olmuştu. Hangi davranışların ve kurumların dini olduğuna karar verecek olan merci Şeyhülislamlık olduğu için hem Osmanlı yönetimi hem de toplumun üzerinde bu kurumun gücü ve etkisi büyük olmuştur. Örneğin padişahlar davranışlarını şeriat bakımından meşrulaştırma konusunda titizlik göstermişlerdir.

Şeyhülislamlığın yapılanması ve görevleri ister istemez günümüz Türkiye’deki din-devlet-toplum ilişkilerini ve buna bağlı olarak Diyanet İşleri Başkanlığı’nı akıllara getiriyor. Bu iki kurumun Osmanlı ve Cumhuriyet dönemindeki karşılaştırılmasında ana hatlarıyla iki yaklaşım ortaya çıktığı görülmektedir:

İlk yaklaşım sahiplerine göre Osmanlı Devleti’ndeki Şeyhülislamlık Kurumu ile Türkiye Cumhuriyeti’ndeki Diyanet İşleri Başkanlığı Kurumu arasında örgütlenme biçimi anlamında ciddi benzerlikler vardır. Cumhuriyet döneminde dinin devlet ve kamu hayatında etkinliği azaltılmıştır. Din

yalnızca inanç ve ibadetle ilgili bir alana sıkıştırılmıştır. Bununla birlikte örgütlenme biçimi, yani siyasi otoritenin dinle kurduğu ilişki aynıdır. Şeyhülislam ile Diyanet İşleri Başkanı arasında atanmadan azle, her iki kurumun devlet tarafından finanse edilmesine uzanan çok büyük ve önemli benzerlikler mevcuttur.

Buna karşılık ikinci görüş sahipleri, Şeyhülislam ile Diyanet İşleri Başkanı'nın atanma ve azillerinin benzerlik göstermesinden hareketle yapılan değerlendirmeleri yüzeysel ve yanlış bulmaktadırlar. İsmail Kara ikinci görüşe yakın birisi olarak şunları söylemektedir:

“Osmanlı Devleti yapılanmasında din ve siyaset alanının temsilcisi, bizzat halife (din alanı) ve padişah (siyaset alanı) vasıflarını birlikte taşıyan sultandır. Sadrazam siyasi ve idari konularda nasıl sultanın vekili ise şeyhülislam da dini ve bir kısım idari konularda sultanın vekilidir. Bu vekalet ilişkisi ihmal edilerek padişahlıkla şeyhülislamlık arasındaki ilişkilerin, yetki ve sorumluluklarının sınırları doğru olarak anlaşılabilir. Ayrıca şeyhülislam atayan Osmanlı Devleti netice itibarıyla başında halifenin bulunduğu bir tür dini devlet iken Diyanet İşleri Başkanı'nı atayan Türkiye Cumhuriyeti Devleti laik bir devlettir ve diğer üst düzey memurlar gibi bir “memur” atamaktadır. Meclisteki bütçe müzakerelerinde Diyanet İşleri Başkanı'nı sürekli olarak Tapu Kadastro Müdürüyle eşdeğerde tutan konuşmaların varlığını da biliyoruz.”

## 1.2. Şeriye ve Evkaf Vekaleti

Anadolu'nun işgaline karşı bayrak açan Mustafa Kemal etrafında şekillenen Mili Mücadele Hareketi 23 Nisan 1920'de Ankara'da Türkiye Büyük Millet Meclisi'ni kurdu. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılmasından sonra kurulan yeni hükümetin 3 Mayıs 1920'de oluşturulan ilk İcra Vekilleri Heyeti'nde Şeriye ve Evkaf Vekâleti adı altında bir bakanlık da yer aldı. Vakıflar ve din işlerinden sorumlu olan bu bakanlık Milli Mücadele dönemi boyunca



en önemli bakanlık olarak öne çıktı. Başbakan'ın ve Meclis Başkanı Mustafa Kemal'in yokluğunda Büyük Millet Meclisi'ne başkanlık eden bu bakanlık, milli mücadele dönemi içerisinde Mustafa Kemal ve arkadaşlarının din olgusunu ne derece önemsediklerini göstermesi bakımından çarpıcıydı. 1922 yılındaki bütçe görüşmeleri sırasında bu vekaletin yapacağı görevler tartışılmıştır. Sonuçta vekaletin asli görevlerinin ifta, kaza ve tedrisat olması kararlaştırılmıştır. Bu kapsamda Şeriye ve Evkaf Vekaleti bünyesinde halkın dini meselelerini halletmek amacıyla “Fetva heyeti” oluşturulmuştur. Medreselerin ve din işlerinin idaresi için de “Tedrisat ve Teftişat Heyeti” teşkil edilmiştir. Büyük çoğunluğu milli mücadele dönemine denk gelen bu süreçte Şer'iyeye ve Evkaf Vekaleti görev sahası olan din hizmetleri, din eğitimi ve dini yayınlar alanında önemli hizmetler ifa etmiştir. Bir anlamda Osmanlı Devleti'ndeki Şeyhülislamlık kurumu ile günümüzdeki Diyanet İşleri Başkanlığı'na geçişte bir köprü görevi gören Şer'iyeye ve Evkaf Vekaleti 3 Mart 1924 tarihinde kaldırılmıştır.

### 1.3. Diyanet İşleri Başkanlığı

29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in kurulmasının ardından 3 Mart 1924'te çıkarılan 429 sayılı Şeriye ve Evkaf ve Erkan-ı Harbiye Umumiye Vekaletlerinin İlgasına Dair Kanun ile Şeriye ve Evkaf Vekaleti kaldırılarak, yerine Başbakanlığa bağlı Diyanet İşleri Reisliği ve Evkaf Umum Müdürlüğü kuruldu. Milli Mücadele döneminde bakanlık düzeyinde temsil edilen din işleri bu yasayla Başbakanlığa bağlı bir idari kuruma dönüştürüldü. Diyanet İşleri Reisliği'nin kuruluşu, görevleri ve işleyişi ile ilgili kanunun maddelerini sadeleştirilmiş olarak şöyle sıralayabiliriz:

**Madde 1.** Türkiye Cumhuriyeti'nde, kişisel ilişkilere ilişkin düzenlemelerin yasama ve yürütmesi Türkiye Büyük Millet Meclisi ile onun oluşturduğu hükümete ait olup, İslam dininin bunun dışında kalan inanç ve ibadetlere dair hüküm ve sorunlarının yürütülmesi ve yönlendirmesini din kurumlarının yönetimi için Cumhuriyetin başkentinde bir Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur.

**Madde 2.** Şeriye ve Evkaf Bakanlığı kaldırılmıştır.

**Madde 3.** Diyanet İşleri Başkanı, Başbakanın önerisiyle Cumhurbaşkanı tarafından atanır.

**Madde 4.** Diyanet İşleri Başkanlığı, Başbakana bağlıdır. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın bütçesi, Başbakanlık bütçesi içindedir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kuruluşu hakkında bir tüzük düzenlenecektir.

**Madde 5.** Türkiye Cumhuriyeti ülkesi içinde, tüm kutsal camiler ve mes-citler ve tekkeler ve zaviyelerin yönetimine, imam, hatip, vaiz, müezzin ve karyumların vesair hizmetlilerin atama ve azillerine Diyanet İşleri Başkanı yetkilidir.

**Madde 6.** Müftüler, Diyanet İşleri Başkanlığına bağlıdır.

**Madde 7.** Vakıf işleri, ulusun gerçek yararına uygun bir şekilde çözümlenmek üzere, bir genel müdürlük olarak şimdilik Başbakanlığa bağlanmıştır.

Diyanet İşleri Reisliği'nin kuruluşunu ve Şeriye ve Evkaf Vekaleti'nin kaldırılmasını öngören yasanın gerekçesi şöyledir: “Din ve ordunun politika akımlarıyla ilintili olmasının birçok sakıncası vardır. Bu gerçek, bütün uygar uluslar ve hükümetlerce temel bir ilke olarak kabul edilmiştir. Bu bakımdan yeni bir hayat varlığı sağlamak görevini üstlenen Türkiye Cumhuriyeti'nin anayasal yapısında, zaten hukuksal olan Şeriye ve Evkaf Bakanlığı ile Genelkurmay Bakanlığı'nın yer alması uygun olmaz. Şeriye ve Evkaf Bakanlığı'nın kaldırılmasıyla da bütün vakıfların ulusa geçmesi ve ona göre yönetilmesi doğal bir sonuçtur.”

Şeyhülislamlık kurumu ile Diyanet İşleri Reisliği arasında kısa dönem varlığını sürdüren Şeriye ve Evkaf Vekaleti ile Diyanet arasındaki farkı İsmail Kara şu şekilde açıklamaktadır:





“...Şeriye ve Evkaf Vekaleti'nin statüsü, görev ve yetkileri Şeyhülislamlığa göre sınırlı bir hale gelmiş olmasına rağmen yine de bakanlık düzeyinde bir kurumdur. Dini hizmetler, dini yayınlar, medreseler, tekkeler, vakıflar konusunda birinci derecede yetki ve görevlerle donatılmıştır. Hem Bakanlar Kurulu'nda yer alması hem de Meclisteki Şeriye encümeni ile doğrudan bağları sayesinde hukuki düzenlemeler dahil her konuda görüş bildirmekte ve fikirlerini savunmaktadır. Şeriye Vekaleti'nin başında bulunan kişiler de Mustafa Fehmi Efendi (Gerçekler), Mehmet Vehbi Efendi (Çelik) gibi ilmiye sınıfına mensup İttihat ve Terakki içinde ve Milli Mücadele sırasında aktif ve etkin görevler üstlenmiş milletvekilleridir. Bakanlar Kurulu listelerinde Şeriye Vekili, Şeyhülislama benzer bir şekilde Meclis Başkanı/Başbakan'dan hemen sonra zikredilmektedir. Şeyhülislamlık ile Şeriye Evkaf Vekaleti'ne ait bu yetki, sorumluluk ve görev alanlarıyla Diyanet İşleri Başkanlığı'na verilenler kıyaslandığında benzerlik ilişkisinden çok farklılık ilişkisinin öne çıkacağı, hatta kıyaslama ve devamlılık ilişkisinin kurulmasını zorlaştıracak bir gerilemenin olduğu söylenebilir”

Ali Fuat Başgil'e göre ise, Diyanet İşleri Reisliği'nin kurulması Diyanet'i bütün personeliyle birlikte Başbakanlığa bağlı, hükümetin emri altında bir teşkilat haline getirdi. Bu önemli bir gelişmedir. Çünkü adı geçen kanun, Türkiye'de din ile devlet işlerini kesin olarak birbirinden ayırmış; devleti dünya işlerinde, dini de itikat ve ibadet ahkâmıyla dini müesseselerin idaresinde yetkili kılmak suretiyle din devlet münasebetleri tarihimizin takip ettiği sürecin tabii bir sonucunu teşkil etmiştir. Fakat din ve devlet ayırımında bu kanun, devleti Diyanet'e karşı re'sen karar yetkisini haiz; Diyanet'i bütün personeliyle birlikte Başbakanlığa bağlı, hükümetin emri altında bir teşkilat haline getirmiştir.

Osmanlıların son döneminde başlayan, dinî otoritenin görev ve yetkilerinin kısıtlanması faaliyeti Cumhuriyet döneminde devam etmiştir. 30 Kasım 1925 tarih ve 677 sayılı Tekke ve Zaviyeler ile Türbelerin Seddine

ve Türbedarlıklar ile Birtakım Unvanların Men ve İlgasına Dair Kanun gereğince tekke ve zaviyelerin kapatılması sonucu, Diyanet'in bu yerlerin yönetimi ve buralarda görevli şeyhler ve diğer hizmetlerle ilgili yetkileri ortadan kalkmıştır. 8 Haziran 1931 tarih ve 1827 sayılı Evkaf Umum Müdürlüğü'nün 1931 Malî Senesi Bütçe Kanunu ile cami ve mescidlerin idaresi ve İmam, hatip, müezzin, kayyim ve diğer hizmetlilerin tayin, nakit, emeklilik ve azillerine dair bütün yetkiler Vakıflar Umum Müdürlüğü'ne devredildi. Başkanlık, bu genel müdürlükle koordineli olarak yalnızca cami hizmetlerinin dinî yönünü takiple yetkili kılınmıştır. Bu durum, 23 Mart 1950 tarih ve 5634 sayılı kanun yürürlüğe girinceye kadar sürmüştür.

1960 İhtilâli'nden sonra yapılan 1961 Anayasası'nda, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın genel idare içindeki yeri aynen muhafaza edilerek, özel kanunda gösterilen görevleri yerine getireceği ifade edilmiştir. 22 Haziran 1965 tarih ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile daha önceki on üç kanunda dağınık halde bulunan hükümler yürürlükten kaldırılarak Başkanlıkla ilgili mevzuat tek metinde toplanmış, yeni görevler ve yeni birimler ilâve edilerek teşkilât geliştirilmiş ve günün şartlarına göre daha geniş bir hizmet imkânı sağlanmıştır. Bu kanunun ihtiva ettiği en önemli yenilik, bütün görevler için belli nitelik ve tahsil şartı getirilmesidir. Bu yasal düzenlemede Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görevleri "İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esaslarıyla ilgili işleri yürütmek din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" olarak belirlenmiştir. Önceki hukuki statüden farklı olarak İslam dininin "ahlak" konularında da toplumu aydınlatmak görevi Diyanet'e verilmiştir.

Günün koşullarına göre Diyanet İşleri Başkanlığı'nın teşkilat yapısını göstermesi açısından daha önceki kanunlardan daha iyi olan 633 sayılı Kanun üzerine ilk değişiklik çabaları 1975-1976 yıllarında gösterilmiştir. Yapılan değişiklik teklifi şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 13 maddesi iptal edilen yasanın yerine, yeni bir yasa hazırlanması



için Anayasa Mahkemesi, 11 Mayıs 1981 tarihine kadar süre vermiştir. Ancak yeni bir Diyanet Kanun'unun çıkarılması ancak 2010 yılında mümkün olmuştur.

Diyanet İşleri Başkanlığı, Anayasa'nın 136. maddesi uyarınca; laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirmektedir. Bu çerçevede yürürlüğe konulan 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un 1. maddesine göre Başkanlığımızın temel görevleri; "İslam Dininin inanç, ibadet ve ahlâk esasları ile ilgili işlerini yürütmek, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" şeklinde belirlenmiştir.

1982 Anayasası, Diyanet İşleri Başkanlığı'na "Yürütme" bölümü içinde yer vermiştir. Anayasa'nın 136. Maddesi, 1961 Anayasası'ndakilere ek olarak Diyanet İşleri Başkanlığı'na bu kez "milletçe dayanışma ve bütünleşme" görevini de yüklemiştir.

#### **1.4. Yeni Diyanet İşleri Başkanlığı Kanunu ve Sonrası**

Uzun yıllardır çıkarılmayan Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Teşkilatı Hakkındaki Kanun 2010 yılı Haziran ayı içerisinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülmüş ve farklı siyasi partilerin onayı ile kabul edilmiştir. Yeni Diyanet Kanunu 1 Temmuz 2010 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğü girmiştir. Yeni kanun Diyanet ve personeli ile ilgili yeni kazanımlar ve değişiklikler getirmektedir. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

Diyanet İşleri Başkanlık makamı genel müdürlük seviyesinden müsteşar statüsüne yükseltilmiştir. Başkanın görevine 5 yıl sınırlaması getirilmiş ve en çok iki defa atanacağı hükmü getirilmiştir. Başkan yardımcılarının görev süreleri de başkana göre düzenlenmiştir ve başkan yardımcısı sayısı 5'ten 3'e indirilmiştir. Daha önceki daire başkanlıkları genel müdürlük seviyesine

yükseltilmiş ve şube müdürlükleri tamamen kaldırılmıştır. Yeni yasaya göre şekillenen ana ve destek hizmet birimlerinin isimleri şöyledir: Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Hac ve Umre Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığıdır. Ayrıca kanunla ilk defa başkanlığın görev alanına giren konularda başkana danışmanlık yapmak üzere merkez teşkilatı bünyesinde 15 adet Başkanlık Müşaviri kadrosu ihdas edilmiştir.

Merkez teşkilatı dışında taşra teşkilatında görev yapan Diyanet personeli ile ilgili kariyer basamağı düzenlemesi getirilmiştir. Vaiz, imam ve Kur'an Kursu öğreticileri kendi aralarında kademelendirilmiştir. Vaizler vaiz, uzman vaiz ve başvaiz şeklinde imamlar, imam, uzman imam ve başimam, Kuran kursu öğreticileri ise, Kuran kursu öğreticisi, uzman Kuran kursu öğreticisi ve başöğretici şeklinde kariyer basamakları düzenlenmiştir. Çıkarılacak yönetmelikle bu görevlerde bulunanların bir üst kademeye geçmenin önü açılmıştır. Başkanlığın ihtiyaç duyduğu kadrolar ihdas edilerek personelin yıllardır mağdur bulunduğu özlük hakları iyileştirilmiştir. Özetle, söz konusu kanun din hizmetlerinin önünü açmış, engel görülebilecek bazı hususları bertaraf etmiştir.

2017 yılında Anayasada yapılan değişiklik ve referandum sonucunda 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı yönetim sistemine geçilmesi ile birlikte 09/07/2018 tarihli Resmi Gazete'de (3. Mükerrer) yayımlanan 703 sayılı KHK (Kanun Hükmünde Kararname) ile, 633 sayılı Kanun'da Başkanlıkla ilgili önemli değişikliklere gidilmiştir. Bahsedilen KHK'deki Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görev alanları ve sorumluluğunda genişlemeyi hedefleyen hukuki düzenlemeleri şöyle sıralayabiliriz:

- a) Başkanlık, Cumhurbaşkanlığı'na bağlanmıştır.
- b) Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu'nun onay ve mührü bulunmayan



mushaflar, cüz halindeki mushaflar, mealli mushaflar ile sesli, görüntülü ve elektronik ortamdaki Kur'an-ı Kerimlerin basılması ve yayınlanması yasaklanmıştır.

c) Kur'an-ı Kerim meallerini inceleyip neticesinde İslam Dininin temel nitelikleri açısından sakıncalı olduğu tespit edilen meallerin ilgili ve yetkili mercilere başvurarak basımı ve yayımının durdurulmasını sağlama görevleri de Başkanlığın uhdesine tevdi edilmiştir.

ç) Başkanlığa; öğrenci yurtları, eğitim kurumları, gençlik merkezleri ve kampları, ceza infaz kurumları, hastaneler, sosyal hizmet kurumları ve benzeri yerlerde kalanlara işbirliği esasına göre manevi danışmanlık ve din hizmeti sunma; Göçmen, engelli, bağımlı gibi desteğe muhtaç kesimlere yönelik manevi danışmanlık hizmetleri verme; Vekâletle kurban organizasyonu gerçekleştiren kurum ve kuruluşların bu kapsamdaki hizmet ve faaliyetlerini denetleme; İhtiyaç duyulan yerlerde okuma salonu, aile ve dinî rehberlik merkezi, gençlik çalışmaları merkezi ve benzeri yerler açma ve bu mekânlarla ilgili işleri yürütme; Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yönetilen cami, mescit ve Kur'an kurslarının müstemilatındaki yerlerin kiralanması, işletilmesi veya işlettirilmesi ile ilgili iş ve işlemleri yürütme görevleri verilmiştir.

Diğer yandan 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un 17. maddesi, Başkanlığımız ile Türkiye Diyanet Vakfı'nın ilişkileri açısından özel hüküm niteliğindedir. Buna göre; Başkanlığın, görevleri çerçevesinde Türkiye Diyanet Vakfı ile işbirliği yapacağı, mezkur vakıf hakkında 5072 sayılı Dernek ve Vakıfların Kamu Kurum ve Kuruluşları ile İlişkilerine Dair Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görev tanımındaki genişleme, şehirleşme ve nüfus artışı gibi nedenlere bağlı olarak Diyanet çalışanlarının sayısında da

yıllara bağılı olarak önemli artışlar olmuştur. Personel sayısı belirli yıllarda azalırken veya durağan giderken belirli yıllarda hızlı bir artışın olduğu görülmektedir. 2022 Diyanet İşleri Başkanlığı Faaliyet Raporuna göre personele yönelik bazı istatistikler şu şekildedir:

2022 yılı itibariyle Başkanlık toplam personeli 141.149'dur. Bunun 113.476'sı erkek 27.673'ü kadındır. Geçmiş yıllara ait istatistikler incelendiği takdirde kadın çalışan sayısında anlamlı artışların olduğu görülmektedir. Diyanet personelinin 1.462'si merkezde, 137.804'ü il ve ilçe müftülüklerinde, 921'i Dini Yüksek İhtisas Merkezlerinde, 504'ü Dini İhtisas Merkezlerinde ve 504'ü yurtdışı teşkilatlarında çalışmaktadır. Başkanlık personelinin 47.459'u hafızlık diplomasına sahiptir. Bunların 40.656'ı erkek ve 6.803'ü kadındır. Bu sayılar bizlere Diyanet çalışanları arasında hafızlık oranının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.



## 2. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın konusu, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ile araştırmanın sınırlılıkları alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

### 2.1. Araştırmanın Konusu

Diyanet-Sen tarafından yapılan bu araştırmanın amacı, Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının sorunlarını, beklentilerini ve Din-Diyanet algılarını tespit etmektir. Anket sonuçları, sorunları ve beklentileri ortaya çıkarmada ve bu konularda politika oluşturmada önemli bir veri oluşturacaktır.

### 2.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacına yönelik olarak nicel araştırma yöntemlerinden olan betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmalar, olay ve olguların dışarıdan objektif biçimde gözlemlenmesi, ölçülmesi ve deney yapılması yoluyla, betimleme ve nedensellik ilişkisi içinde gerçekleri olduğu gibi ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırmalardır<sup>2</sup>. Araştırma bu çerçevede, online anket tekniği yöntemi kullanılarak tarama (*survey*) modelinde gerçekleştirilmiştir.

### 2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan kamu görevlileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda Diyanet İşleri Başkanlığı'nın tüm il ve ilçe müftülüklerinde görev yapan personeli ile Türkiye genelindeki tüm camilerde görev yapan personel evreni oluşturmaktadır. Türkiye geneli tüm Diyanet bünyesinde görevli kamu görevlilerinin online anket doldurmaları istenmiştir.

---

2 Arıkan, R., *Araştırma yöntem ve teknikleri* (2. Baskı), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2011.

Örnekleme tasarımı oluşturulurken Diyanet personelinin tüm illerde çalışanlarının sayıları ve illere göre oransal dağılımı dikkate alınmıştır. Online anket sonucunda elde edilen 6.406 Diyanet personeline ilişkin anket sayısı, evrenin dağılımını tam yansıtmayı için örnekleme hatası (duyarlılık) en az olacak şekilde illerdeki Diyanet bünyesinde görev yapan kamu görevlilerinin sayıları dolayısıyla da oransal dağılımları temel alınarak elde edilen örnekteki dağılım bu verilere göre ağırlıklandırılmıştır. Bu sayede elde edilen sonuçlar tüm Diyanet personeline genellenebilir duruma gelmiştir.

#### **2.4. Veri Toplama Araçları**

Veri toplama aracı online platformda hazırlanmış olup ilk önce Ankara’da pilot çalışma olarak 75 kişiye uygulanmıştır. Sonuçlar analiz edilmiş anlaşılmayan soruların bazıları çıkartılmış, bazıları ise revize edilerek anlaşılır hale getirilmiştir. Daha sonra veri toplama aracına son hali verilmiş ve nihai olarak veri toplama aracı 65 sorudan oluşmuştur. İlk 6 soru araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının profillerini belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Diğer sorular ise Diyanet çalışanlarının sorunlarını, beklentilerini, topluma ve toplumsal olaylara bakışlarını ve Din-Diyanet algılarını tespit etmeye yönelik sorulardır.

#### **2.5. Sınırlılıklar**

Araştırma Türkiye genelinde online anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Araştırma, sadece Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan kamu görevlilerini kapsamakta olup, anket 07-23 Temmuz 2023 tarihleri arasında tüm Türkiye genelinde online olarak uygulanmış ve veriler toplanmıştır.





### 3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanıyla 07-23 Temmuz 2023 tarihleri arasında tüm Türkiye genelinde online olarak uygulanan anket sonucunda Diyanet çalışanlarının sorunlarını, beklentilerini ve Din-Diyanet algılarını tespit etmeye yönelik elde edilen bulgular bu bölüm altında ele alınmıştır.

Nicel araştırma çerçevesinde online anket uygulanması sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences - Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) paket programına girilerek araştırmanın amaçları doğrultusunda analiz edilmiştir. Ankete katılan Diyanet çalışanlarının demografik özellikleri ile sorunlarına, beklentilerine ve Din-Diyanet algılarına ilişkin görüşlerinin çözümlenmesinde frekans ve yüzde hesaplamaları kullanılmıştır. Ankete katılan Diyanet çalışanlarının cinsiyeti, görevi, görev yeri, görev yaptığı bölgesi, öğrenim düzeyi ve çalışma süresi bağımsız değişkenleri bakımından ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir ilişki veya farklılık olup olmadığı Ki-Kare Bağımsızlık Testi, Bağımsız Örnekler  $t$  Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırmada bazı sorularda Diyanet çalışanlarının memnuniyet düzeylerini ve katılım düzeylerini belirlemeye yönelik madde/sorularda 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu madde/soruların analizinde parametrik testler kullanabilmek için ön görülen normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek amacıyla yapılan normallik testlerinde büyük çoğunluğunun basıklık ve çarpık katsayılarının  $+1,0 -1,0$  aralığında<sup>3</sup>, bazılarının

3 Hair, J.F., W.C. Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L., *Multivariate data analysis*, Pearson Education Limited, 2013.

ise +1,5 -1,5 aralığında<sup>4</sup> olduğu görülmüş ve normal dağıldığı varsayılmıştır.

Araştırma sonuçları 7 ana başlık altında incelenmiştir. Bunlar; Demografik Özellikler, Çalışma Hayatı, Diyanet'e Bakış, Din-Diyanet Algısı, Aleviliğe Bakış, Sendikalara Bakış, Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet ve Geleceğe Yönelik Beklentilerdir.

---

4 Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S., *Using multivariate statistics* (6th ed.).Person, 2013.



### 3.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Bu alt başlık altında ankete katılan Diyanet çalışanlarının illere, bölgelere, cinsiyete, görevine, görev yerine, öğrenim durumuna ve Diyanet'teki toplam çalışma süresine göre dağılımları yer almaktadır.

*Tablo 1. Diyanet çalışanlarının illere göre dağılımı*

İl	n	%	İl	n	%
Adana	105	1,7	Konya	253	4,0
Adıyaman	52	0,8	Kütahya	86	1,4
Afyon	83	1,3	Malatya	75	1,2
Ağrı	45	0,7	Manisa	121	1,9
Amasya	52	0,8	Kahramanmaraş	98	1,5
Ankara	385	6,1	Mardin	65	1,0
Antalya	143	2,3	Muğla	62	1,0
Artvin	31	0,5	Muş	35	0,6
Aydın	72	1,1	Nevşehir	39	0,6
Balıkesir	113	1,8	Niğde	36	0,6
Bilecik	25	0,4	Ordu	122	1,9
Bingöl	36	0,6	Rize	73	1,2
Bitlis	45	0,7	Sakarya	117	1,9
Bolu	67	1,1	Samsun	191	3,0
Burdur	35	0,5	Siirt	44	0,7
Bursa	171	2,7	Sinop	55	0,9
Çanakkale	43	0,7	Sivas	79	1,2
Çankırı	40	0,6	Tekirdağ	45	0,7
Çorum	80	1,3	Tokat	79	1,3
Denizli	83	1,3	Trabzon	135	2,1
Diyarbakır	138	2,2	Tunceli	5	0,1
Edirne	26	0,4	Şanlıurfa	122	1,9
Elazığ	67	1,1	Uşak	37	0,6
Erzincan	36	0,6	Van	87	1,4
Erzurum	112	1,8	Yozgat	66	1,0
Eskişehir	62	1,0	Zonguldak	81	1,3
Gaziantep	82	1,3	Aksaray	41	0,6
Giresun	83	1,3	Bayburt	18	0,3

Gümüşhane	27	0,4	Karaman	33	0,5
Hakkâri	29	0,5	Kırıkkale	28	0,4
Hatay	82	1,3	Batman	48	0,8
Isparta	51	0,8	Şırnak	26	0,4
Mersin	102	1,6	Bartın	40	0,6
İstanbul	464	7,3	Ardahan	13	0,2
İzmir	151	2,4	İğdir	13	0,2
Kars	27	0,4	Yalova	17	0,3
Kastamonu	117	1,9	Karabük	51	0,8
Kayseri	134	2,1	Kilis	15	0,2
Kırklareli	20	0,3	Osmaniye	43	0,7
Kırşehir	31	0,5	Düzce	54	0,8
Kocaeli	127	2,0	Toplam	6.321	100,0

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının illere göre dağılımı incelendiğinde tüm illerden katılımın olduğu görülürken en çok katılım %7,3 ile İstanbul (464) ve %6,1 ile Ankara (385) illerinden olmuştur. Diyanet çalışanlarının illerdeki oranlarına göre veriler ağırlıklandırıldığı için Tablo 1'deki oranlar Diyanet çalışanlarının illere göre dağılımına benzerdir.

*Tablo 2. Diyanet çalışanlarının bölgelere göre dağılımı*

Bölge	n	%
İstanbul	549	8,6
Batı Marmara	247	3,9
Ege	694	10,8
Doğu Marmara	641	10,0
Batı Anadolu	671	10,5
Akdeniz	658	10,3
Orta Anadolu	453	7,1
Batı Karadeniz	786	12,3
Doğu Karadeniz	471	7,4
Kuzeydoğu Anadolu	263	4,1
Orta Doğu Anadolu	381	5,9
Güneydoğu Anadolu	593	9,2
Toplam	6.406	100,0



Araştırmaya katılanların illere göre dağılımından yola çıkarak TÜİK'in İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey I'deki 12 bölgeye göre dağılımı oluşturulmuştur. Ankete en çok Batı Karadeniz (%12,3), en az ise Batı Marmara (%3,9) bölgelerinden katılım olmuştur.

*Tablo 3. Diyanet çalışanlarının demografik özellikleri (cinsiyet, görev, görev yeri, öğrenim durumu, çalışma süresi)*

<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Erkek	5.079	79,3
Kadın	1.327	20,7
Toplam	6.406	100,0
<i>Görev</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Müftü, Müftü Yardımcısı, Murakıp, Din Hizmetleri Uzmanı	112	1,7
Vaiz	236	3,7
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	4.108	64,1
Kur'an Kursu Öğreticisi	1.396	21,8
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	370	5,8
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	183	2,9
Toplam	6.405	100,0
<i>Öğrenim durumu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
İmam-Hatip Lisesi	513	8,0
Önlisans	944	14,7
Önlisans (İlahiyat)	1.774	27,7
Lisans	1.012	15,8
Lisans (İlahiyat)	1.699	26,5
Lisansüstü	426	6,7
Diğer	37	0,6
Toplam	6.406	100,0
<i>Diyanet personeli olarak çalışma süresi</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
2 yıldan az	396	6,2
2-5 yıl	593	9,3
6-10 yıl	729	11,4
11-15 yıl	1.437	22,4
16-20 yıl	1.076	16,8
21-25 yıl	450	7,0
26 yıl ve üzeri	1.725	26,9
Toplam	6.406	100,0

Tablo 3'te ankete katılan Diyanet çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde; %79,3'ü erkek, %20,7'si ise kadın; %64,1'inin görevi imam-hatip, müezzin veya kayyım, %21,8'inin görevi Kur'an kursu öğreticisi, %5,8'i müdür, şef veya GİH sınıfı, %3,7'sinin görevi vaiz, %2,9'unun görevi yardımcı hizmetler veya diğer görevlerde çalışanlar iken %1,7'si ise müftü, müftü yardımcısı, murakıp veya din hizmetleri uzmanıdır. Öğrenim durumları incelendiğinde, %8'i imam-hatip lisesi mezunu, %14,7'si önlisans mezunu, %27,7'si ilahiyat önlisans mezunu, %15,8'i lisans mezunu, %26,5'i ilahiyat lisans mezunu, %6,7'si lisansüstü düzeyde mezun iken %0,6'sı ise diğer seçeneğini işaretleyerek lise altı düzeyde mezun olduklarını ifade etmiştir. %6,2'si 2 yıldan daha az çalışma süresine sahipken %9,3'ü 2-5 yıl arası, %11,4'ü 6-10 yıl arası, %22,4'ü 11-15 yıl arası, %16,8'i 16-20 yıl arası, %7'si 21-25 yıl arası, %26,9'u ise 26 yıl ve üzeri bir çalışma süresine sahiptir. Dolayısıyla her iki kişiden biri (%50,7) 16 yıl ve üzeri bir çalışma süresine sahiptir. Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan kamu görevlilerinin %19,96'sı kadındır. Dolayısıyla örneklemden elde edilen verilerle benzerlik göstermekte olup örneklemin Diyanet çalışanlarını temsil ettiği görülmektedir.



### 3.2. ÇALIŞMA HAYATI

Diyanet çalışanlarının çalışma hayatına yönelik ampirik bulgularına frekans ve yüzde olarak tablolar halinde yer verilecektir. Daha sonra ise değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık arz eden bulguların analiz sonuçları ortaya konulacaktır. Bulguların sunulduğu her başlık altında araştırma verileri kendi içerisinde veya benzer çalışmalar çerçevesinde genel anlamda değerlendirilecektir.

#### 3.2.1. Çalışma Hayatına Yönelik Bulgular

Bu alt başlıkta Diyanet personelinin çalışma hayatına ilişkin sorunları incelenmiştir.

*Tablo 4. Diyanet çalışanlarının “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	1.311	20,5
Görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştım	1.026	16,1
Çalışana hak ettiği değer verilmemesi ile karşılaştım	2.642	41,4
Çalışma hayatında Mobbing ile karşılaştım	305	4,8
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	1.100	17,2
Toplam	6.383	100,0

Tablo 4’te Diyanet çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştığı en önemli güçlük veya soruna ilişkin verdikleri cevaplar gösterilmiştir. Buna göre her beş Diyanet çalışanından ikisi (%41,4), çalışma hayatında karşılaştığı en önemli güçlük veya sorunun çalışana hak ettiği değer verilmemesi olduğunu, %20,5’i yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları olduğunu, %16,1’i görevlendirme ile ilgili adaletsizlikler olduğunu, %4,8’i mobbing olduğunu ifade ederken %17,2’si ise şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığını belirtmiştir.

*Tablo 4.1. “Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?” sorusuna ilişkin Diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları*

	Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?					$\chi^2$	sd	P
	Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	Görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştım	Çalışana hak ettiği değerin verilmemesi ile karşılaştım	Çalışma hayatında Mobbing ile karşılaştım	Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım			
Kadın	20,9	15,6	41,6	4,1	17,8	30,0	4	,000*
Erkek	19,2	17,7	40,6	7,3	15,3			
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	17,0	17,9	53,6	4,5	7,1	116,7	20	,000*
Vaiz	20,3	10,5	49,8	8,4	11,0			
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	20,9	16,7	39,6	3,8	19,0			
Kur'an Kursu Öğreticisi	20,7	16,4	40,7	7,1	15,1			
Müdür, Şef, GiH Sınıfı	18,7	11,9	55,6	3,8	10,0			
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	15,8	13,6	40,2	8,2	22,3			
İmam-Hatip Lisesi	19,1	11,7	37,4	3,1	28,7			
Önlisans	22,3	13,1	40,7	3,6	20,3	128,0	20	,000*
Önlisans (İlahiyat)	19,8	17,6	39,5	4,3	18,8			
Lisans	20,9	16,9	43,0	4,7	14,6			
Lisans (İlahiyat)	20,7	17,4	42,6	5,3	14,1			
Lisansüstü	19,7	14,8	47,7	8,9	8,9			
2 yıldan az	20,2	15,4	33,6	4,0	26,8	88,3	24	,000*
2-5 yıl	17,8	15,2	36,5	6,3	24,2			
6-10 yıl	18,4	17,8	43,4	4,6	15,8			
11-15 yıl	20,5	16,3	41,1	5,4	16,7			
16-20 yıl	18,6	15,8	45,8	5,7	14,2			
21-25 yıl	23,0	15,6	41,7	4,2	15,4			
26 yıl ve üzeri	23,0	15,9	41,5	3,5	16,1			

\*P<,05.





Tablo 4.1’de Diyanet çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştığı en önemli güçlük veya soruna ilişkin verdikleri cevapların çeşitli değişkenlere göre nasıl farklılaştığı analiz edilmiştir. Buna göre, cinsiyete, göreve, öğrenim durumu ve çalışma süresine göre Diyanet çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştığı en önemli güçlük veya soruna ilişkin verdikleri cevaplar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kadın Diyanet çalışanları erkek çalışanlara göre, müdür, şef, GİH sınıfında görev yapanlar diğer görevlerde çalışanlara göre, lisansüstü öğrenime sahip çalışanlar diğer öğrenim düzeyine sahip çalışanlara göre, 16-20 yıl arası çalışanlar da diğer çalışanlara göre çok daha yüksek oranda çalışma hayatında karşılaştığı en önemli güçlük veya sorunun çalışana hak ettiği değerin verilmemesi olduğunu belirtmiştir. Erkek Diyanet çalışanları kadın çalışanlara göre, müftü, müftü yardımcısı, murakıp ve din hizmetleri uzmanı olarak görev yapanlar diğer görevlerde çalışanlara göre, lisansüstü öğrenime sahip çalışanlar diğer öğrenim düzeyine sahip çalışanlara göre, 16-20 yıl arası çalışanlar da diğer çalışanlara göre çok daha yüksek oranda çalışma hayatında güçlük veya sorunla karşılaştığı görülmektedir.

*Tablo 5. Diyanet çalışanlarının “Senelik izinlerinizi düzenli kullanabiliyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Evet	3.527	55,1
Hayır	2.875	44,9
Toplam	6.402	100,0

Tablo 5’te Diyanet çalışanlarının senelik izinlerini düzenli kullanabilme durumları gösterilmiştir. Buna göre Diyanet çalışanlarının %44,9’u senelik izinlerini düzenli kullanamadığını belirtirken %55,1’i ise düzenli kullanabildiğini ifade etmiştir.

Tablo 5.1. “Senelik izinlerinizi düzenli kullanabiliyor musunuz?” sorusuna ilişkin Diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları

	Senelik izinlerinizi düzenli kullanabiliyor musunuz?		$\chi^2$	sd	P
	Evet	Hayır			
Kadın	61,7	38,3	436,6	1	,000*
Erkek	29,7	70,3			
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	72,3	27,7	578,2	5	,000*
Vaiz	78,9	21,1			
İmam-Hatip, Müezzin Kay-yım	61,2	38,8			
Kur'an Kursu Öğreticisi	27,7	72,3			
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	65,4	34,6			
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	65,9	34,1			
2 yıldan az	59,8	40,2			
2-5 yıl	51,1	48,9			
6-10 yıl	53,1	46,9			
11-15 yıl	51,5	48,5			
16-20 yıl	51,9	48,1			
21-25 yıl	58,0	42,0			
26 yıl ve üzeri	60,4	39,6			

\* $P < ,05$ .

Tablo 5.1’de Diyanet çalışanlarının senelik izinlerini düzenli kullanabilme durumları çeşitli değişkenlere göre nasıl farklılaştığı analiz edilmiştir. Buna göre, cinsiyete, göreve ve çalışma süresine göre Diyanet senelik izinlerini düzenli kullanabilme durumları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Diyanet’te erkek çalışanlar kadınlara göre, Kur’an kursu öğreticisi olarak görev yapanlar diğer görevlerde çalışanlara göre, 2-5 yıl arası ile 11-20 yıl arası çalışanlar diğer çalışma süresine sahip çalışanlara göre çok daha yüksek oranda senelik izinlerini düzenli kullanamadıklarını ifade etmiştir.



*Tablo 6. Diyanet çalışanlarının “Düzenli kullanamamanızın sizce sebebi nedir?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Kullanmak istiyorum ama yerime bakacak görevli yok	653	22,9
Kullanmak istemiyorum çünkü cemaatimle problem yaşamak istemiyorum	185	6,5
Camide tek görevli olmam nedeniyle sıkıntı yaşıyorum	381	13,3
Yöneticiler izin kullandırmada zorluk çıkarıyorlar	763	26,7
Diğer	875	30,6
Toplam	2.857	100,0

Tablo 6’da Diyanet çalışanlarının senelik izinlerini düzenli kullanamama sebepleri yer almaktadır. Buna göre senelik izinlerini düzenli kullanamayan Diyanet çalışanlarının %26,7’si yöneticilerin izin kullandırmada zorluk çıkardığını, %22,9’u kullanmak istediğini ama yerine bakacak görevli olmadığını, %13,3’ü camide tek görevli kendisinin olduğundan dolayı sıkıntı yaşadığını, % 6,5’i kullanmak istemediğini çünkü cemaatiyle problem yaşamak istemediğini, %30,6’sı ise diğer sebepler olduğunu ifade etmiştir.

*Tablo 7. Diyanet çalışanlarının çalışma hayatı ile ilgili maddelere katılım düzeylerinin dağılımı*

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim.	51,2	13,3	35,5
Lojmanı olmayan camilere din görevlisi ataması yapılmamalıdır.	29,2	11,0	59,8
Cami dernekleri Camilerin ihtiyaçlarını karşılamakta duyarsızdır.	15,4	25,1	59,5
Diyanet çalışanlarının öğle yemeği ücretlerinde iyileştirme yapılmalıdır.	13,8	28,9	57,3
Kurumuma gittiğimde kendimi ailemde gibi hissediyorum.	43,7	20,2	36,1
Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir.	52,8	20,2	27,0
Köylerde görev yapan din görevlilerine çalışma üst sınırı getirilmiştir.	14,2	24,4	61,4
Diyanet personelinin ödüllendirilmesinde (takdir-teşekkür) güzel Kur'an okuma, halka yönelik program yapma gibi kriterler fazlaca ön plana çıkmaktadır.	29,2	22,9	47,9
Din görevlileri sosyal açımlı din hizmetlerinde (hasta ve yaşlılara manevi bakım, gençlere manevi bakım gibi) aktif görev almalarını onaylarım.	8,8	10,1	81,1
Sevgi Evlerinde, KYK'larda ve Gençlik Merkezlerinde görevlendirilen Başkanlık personelinin görev için gereken yeterliliğe sahip olduğunu düşünmüyorum.	30,0	29,6	40,4

Tablo 7’de Diyanet çalışanlarının çalışma hayatı ile ilgili maddelere ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı verilmiştir. Buna göre ‘Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %35,5’i katıldığını, %13,3’ü kararsız olduğunu, %51,2’si ise katılmadığını belirtmiştir. ‘Lojmanı olmayan camilere din görevlisi ataması yapılmamalıdır’ ifadesine ankete katılan Diyanet çalışanlarının %59,8’i katıldığını, %11’ü kararsız olduğunu, %29,2’si ise katılmadığını ifade etmiştir. ‘Cami



dernekleri camilerin ihtiyaçlarını karşılamakta duyarsızdır' ifadesine Diyanet alışanlarının %59,5'i katıldığını, %25,1'i kararsız olduğunu, %15,4'ü ise katılmadığını belirtmiştir. 'Diyanet alışanlarının öğle yemeği ücretlerinde iyileştirme yapılmalıdır' ifadesine Diyanet alışanlarının %57,3'ü katıldığını, %28,9'u kararsız olduğunu, %13,8'i ise katılmadığını ifade etmiştir. 'Kurumuma gittiğimde kendimi ailemde gibi hissediyorum' ifadesine ankete katılan Diyanet alışanlarının %36,1'i katıldığını, %20,2'si kararsız olduğunu, %43,7'si ise katılmadığını belirtmiştir. 'Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir' ifadesine ankete katılan Diyanet alışanlarının %27'si katıldığını, %20,2'si kararsız olduğunu, %52,8'i ise ifade etmiştir. 'Köylerde görev yapan din görevlilerine çalışma üst sınırı getirilmelidir' ifadesine Diyanet alışanlarının %61,4'ü katıldığını, %24,4'ü kararsız olduğunu, %14,2'si ise katılmadığını belirtmiştir. 'Diyanet personelinin ödüllendirilmesinde (takdir-teşekkür) güzel Kur'an okuma, halka yönelik program yapma gibi kriterler fazlaca ön plana çıkmaktadır' ifadesine Diyanet alışanlarının %47,9'u katıldığını, %22,9'u kararsız olduğunu, %29,2'si ise katılmadığını ifade etmiştir. 'Din görevlileri sosyal açılımlı din hizmetlerinde (hasta ve yaşlılara manevi bakım, gençlere manevi bakım gibi) aktif görev almalarını onaylarım' ifadesine Diyanet alışanlarının %81,1'i katıldığını, %10,1'i kararsız olduğunu, %8,8'i ise katılmadığını belirtmiştir. 'Sevgi Evlerinde, KYK'larda ve Gençlik Merkezlerinde görevlendirilen Başkanlık personelinin görev için gereken yeterliliğe sahip olduğunu düşünmüyorum' ifadesine ankete katılan Diyanet alışanlarının %40,4'ü katıldığını, %29,6'sı kararsız olduğunu, %30'u ise katılmadığını ifade etmiştir.

*Tablo 7.1. Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları*

	n	Ort.	Std.S.	t	sd	P
Erkek	5071	2,85	1,410	5,317	2119,9	,000*
Kadın	1321	2,63	1,360			

Tablo 7.1’de ‘Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim’ ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örnekler t testi ile bakılmış ve anlamlı bir farklılık ( $p<0,05$ ) olduğu görülmüştür. Buna göre Diyanet’te erkek çalışanların kadınlara göre ‘Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim’ ifadesine ilişkin katılım düzeyleri daha yüksektir.



Tablo 7.2. Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	112	2,87	1,409	<b>G.Arası</b>	90,786	5	18,157	9,288	,000*
Vaiz	236	3,03	1,474	<b>G.İçi</b>	12482,571	6385	1,955		
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	4101	2,82	1,395	<b>Toplam</b>	12573,357	6390			
Kur'an Kur-su Öğreticisi	1391	2,62	1,367						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	370	3,07	1,458						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	182	2,94	1,468						
<b>Toplam</b>	<b>6392</b>	<b>2,81</b>	<b>1,403</b>						
İmam-Hatip Lisesi	513	2,86	1,448	<b>G.Arası</b>	172,416	5	34,483	17,742	,000*
Önlisans	941	2,60	1,312	<b>G.İçi</b>	12337,832	6348	1,944		
Önlisans (İlahiyat)	1.773	2,64	1,380	<b>Toplam</b>	12510,248	6353			
Lisans	1.009	2,97	1,420						
Lisans (İlahiyat)	1.693	2,92	1,406						
Lisansüstü	426	3,07	1,452						
<b>Toplam</b>	<b>6.355</b>	<b>2,81</b>	<b>1,403</b>						
2 yıldan az	392	3,19	1,380	<b>G.Arası</b>	340,247	6	56,708	17,742	,000*
2-5 yıl	593	3,02	1,438	<b>G.İçi</b>	12236,473	6385	1,916		
6-10 yıl	727	3,06	1,413	<b>Toplam</b>	12576,721	6391			
11-15 yıl	1435	2,84	1,426						
16-20 yıl	1075	2,92	1,410						
21-25 yıl	449	2,70	1,365						
26 yıl ve üzeri	1721	2,47	1,305						
<b>Toplam</b>	<b>6392</b>	<b>2,81</b>	<b>1,403</b>						

\*P<,05.

Tablo 7.2’de ‘Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim’ ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından görev, öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p<0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre ‘Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim’ ifadesine Diyanet’te Kur’an kursu öğreticisi görevinde çalışanlar vaiz, imam-hatip, müezzin kayyım, müdür, şef ve GİH sınıfında çalışanlara göre daha düşük; önlisans ve ilahiyat önlisans öğrenim düzeyine sahip çalışanlar lisans, ilahiyat lisans ve lisansüstü öğrenime sahip çalışanlara göre daha düşük; 2 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanlar 11-15 yıl ile 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip Diyanet çalışanlarına göre daha yüksek, 2-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlara göre daha yüksek, 11-15 yıl ile 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlara göre daha yüksek katılım düzeylerine sahiptir.





Tablo 7.3. Kurumuma gittiğimde kendimi ailemde gibi hissediyorum ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	112	2,90	1,264	<b>G.A-rası</b>	42,855	5	8,571	5,600	,000*
Vaiz	236	2,83	1,203	<b>G.İçi</b>	9759,403	6377	1,530		
İmam-Hatip, Müezzin Kay-yım	4095	2,76	1,241	<b>Top-lam</b>	9802,258	6382			
Kur'an Kursu Öğreticisi	1388	2,83	1,198						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	369	3,08	1,266						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	183	2,92	1,393						
Toplam	6384	2,80	1,239						
İmam-Hatip Lisesi	513	3,03	1,299	<b>G.A-rası</b>	31,524	5	6,305	4,127	,001*
Önlisans	941	2,81	1,241	<b>G.İçi</b>	9689,041	6342	1,528		
Önlisans (İlahiyat)	1771	2,78	1,249	<b>Top-lam</b>	9720,565	6347			
Lisans	1007	2,78	1,239						
Lisans (İlahiyat)	1692	2,77	1,200						
Lisansüstü	424	2,74	1,223						
Toplam	6349	2,80	1,237						

\* $P < ,05$ .

Tablo 7.3’de ‘Kurumuma gittiğimde kendimi ailemde gibi hissediyorum’ ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından görev, görev yeri, bölge ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre ‘Kurumuma gittiğimde kendimi ailemde gibi hissediyorum’ ifadesine müdür, şef

ve GİH sınıfı olarak çalışanların imam-hatip, müezzin kayyım, ile Kur'an kursu öğreticisi olarak çalışanlara göre; imam-hatip lisesi düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların ilahiyat önlisans, lisans, ilahiyat lisans ve lisansüstü öğrenime sahip çalışanlara göre katılım düzeyleri daha yüksektir.

*Tablo 7.4. Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları*

	n	Ort.	Std.S.	t	sd	P
Erkek	5060	2,50	1,267	-5,879	2158	,000*
Kadın	1324	2,72	1,200			

\* $P < ,05$ .

Tablo 7.4'te 'Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir' ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örnekler t testi ile bakılmış ve anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Buna göre Diyanet'te kadın çalışanların erkeklere göre 'Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir' ifadesine ilişkin katılım düzeyleri daha yüksektir.



Tablo 7.5. Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	112	1,94	1,286	<b>G.Arası</b>	274,043	5	54,809	35,647	,000*
Vaiz	236	1,78	1,112	<b>G.İçi</b>	9803,370	6376	1,538		
İmam-Ha- tip, Müez- zin Kayyım	4091	2,57	1,256	<b>Toplam</b>	10077,412	6381			
Kur'an Kursu Öğ- reticisi	1391	2,73	1,198						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	370	2,20	1,219						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	183	2,53	1,346						
<i>Toplam</i>	6383	2,54	1,257						
İmam-Ha- tip Lisesi	512	2,70	1,323	<b>G.Arası</b>	133,296	5	26,659	17,094	,000*
Önlisans	943	2,63	1,249	<b>G.İçi</b>	9886,323	6339	1,560		
Önlisans (İlahiyat)	1766	2,64	1,248	<b>Toplam</b>	10019,619	6344			
Lisans	1006	2,39	1,247						
Lisans (İlahiyat)	1695	2,53	1,239						
Lisansüstü	423	2,13	1,199						
<i>Toplam</i>	6346	2,54	1,257						

\* $P < ,05$ .

Tablo 7.5'te 'Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir' ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından görev ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 'Diyanet, özlük haklarımızın iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir' ifadesine Kur'an kursu öğreticisi olarak çalışanların müftü, müftü

yardımcısı, murakıp, din hizmetleri uzmanı, vaiz, imam-hatip, müezzin kayyım ile müdür, şef ve GİH sınıfı olarak çalışanlara göre, imam-hatip, müezzin kayyım olarak çalışanların müftü, müftü yardımcısı, murakıp, din hizmetleri uzmanı, vaiz ile müdür, şef ve GİH sınıfı olarak çalışanlara göre, yardımcı hizmetler veya diğer görevlerde çalışanların müftü, müftü yardımcısı, murakıp, din hizmetleri uzmanı ile vaiz olarak çalışanlara göre, müdür, şef ve GİH sınıfı olarak çalışanların da vaiz olarak çalışanlara göre; imam-hatip lisesi, önlisans ve ilahiyat önlisans öğrenimine sahip çalışanların lisans ve lisansüstü öğrenime sahip çalışanlara göre, lisans ve ilahiyat lisans öğrenimine sahip çalışanların da lisansüstü öğrenime sahip çalışanlara göre katılım düzeyleri daha yüksektir.

### 3.2.2. Çalışma Hayatı Bulgularının Değerlendirmesi

Raporun bu bölümünde Diyanet personelinin çalışma hayatında problemlere yönelik algıları ortaya konulmuştur. Öncelikle diğer kamu kurumlarına göre Diyanet'in çalışma yapısında farklı bir durumun olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Diyanet personelinin büyük çoğunluğunu imam hatip ve müezzinler oluşturmaktadır. Bu görevliler camilerde görev yapmaktadır. Bunlar diğer kamu kurumlarında olduğu gibi merkezi bir binadaki ofiste çalışmamaktadır. Şehir ve kırsal kesimde camilerin bulunduğu yerlerde görev yapmaktadır. Türkiye'de kırsal bölgelerin çoğunda ilkokulun olmadığı da göz önüne alınacak olursa imam hatiplerin ülkenin kırsalının tamamında görev yapan yegane kamu görevlileri olduğu söylenebilir.

Tablo 4'e göre şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığını söyleyenlerin oranı yalnızca %17,2'dir. Bu oranın olumlu çalışma iklimi açısından yüksek bir oran olmadığını ifade edebiliriz. Bu soruya yönelik seçeneklerden "çalışana hak ettiği değerin verilmemesi" % 41,4 gibi yüksek düzeyde katılımın olması dikkat çeken bir sonuçtur. Bu durum çalışanlar arasında ve çalışanların idare ile ilişkilerinde aynı zamanda iletişim açısından düzeltilmeye ihtiyaç duyulan bir alanın olduğu şeklinde yorumlanabilir.



Bu sorunun seçeneklerinden yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaşma %20,5 ve görevlendirme ile ilgili adaletsizlikle karşılaştığını söyleyenler %16,1'dir. Bu iki seçenek personelin iş hayatına yönelik somut olarak karşılaştığı güçlük ve sorunu ifade etmektedir. Bu iki seçenekteki sorunların oluşma alanının doğrudan idare ile diğer çalışan personel arasında olduğunu göstermektedir. Araştırmanın Tablo 7 deki "Kurumuma gittiğimde kendimi ailemde gibi hissediyorum" maddesine katılmayanların oranı % 43,7'dir. Bu cevap ile kurum çalışanına değer verilme alguları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür.

Diyanet personeli açısından yıllık izinleri düzenli kullanabilme konusu önemli hususlardan biridir. İmam-Hatipler için sorun birçok camide tek görevlinin olması Kur'an Kursu öğreticileri açısından da yaz aylarında "Yaz Kur'an Kursları" olması nedeniyle diğer kamu görevlilerinin çocuklarıyla birlikte izin kullandıkları bu ayda bu hakkı kullanmaktaki kısıtlamaların olmasıdır. Tablo 5'e göre çalışanların %55,1'i yıllık izinlerini düzenli olarak kullandığını beyan etmektedir. Devlet memurunun en temel hakkı olan yıllık izin hakkını düzenli kullanma konusundaki bu oranın yüksek olduğu söylenemez. Müftülük ofislerinde görev yapanların izinleri kullanma konusunda daha iyi düzeyde iken Kur'an Kursu ve camilerde görev yapanlardan düzenli izin kullanma konusunda dezavantajlı olduğu anlaşılmaktadır. Düzenli izin kullanmadığını söyleyen çalışanlara yönelik bunun sebebinin ne olduğuna yönelik verdikleri cevapta yöneticilerin izin kullanmakta zorluk çıkarması dışında (%26,7) büyük oranda çalışanların görevlerinin özelliği ile ilgili konulardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 7'de Diyanet çalışanlarının çalışma hayatına yönelik konulardaki görüşlerini ve tutumlarını belirlemeye yönelik ifadelere katılma durumları sorulmuştur. Çalışanların kuruma aidiyet ve yaptığı işe yönelik memnuniyet düzeyini belirleme de sorulan sorulardan birisi "Seçme imkânım olsa başka bir devlet memurluğuna geçerdim" ifadesidir. Diyanet personelinin

yarısından biraz fazlası (%51,2) imkânı olsa bile başka bir devlet memurluğuna geçmeyeceğini söylemektedir. Kararsız olanların oranı %13,3 iken imkânım olduğunda başka kurumlara geçeceğini söyleyenlerin oranı % 35,5 gibi yüksek sayılabilecek bir orandadır. Bu sonuç, yaptığı işten memnun olma durumunun düşük olması şeklinde yorumlanabilir. Konuyla ilgili olarak diğer kamu kurumları sonuçlarıyla karşılaştırmak bu bulguyu daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır. Diyanet aidiyetinin ve yaptığı işten memnuniyet düzeyinin kadın çalışanlarda, Kur'an Kursu öğreticilerinde ve mesleki kıdemi fazla olanlarda daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 7'deki üç soru doğrudan camide görev yapan imam-hatip ve müezzinlerin çalışma alanlarına yöneliktir. Diyanet çalışanları arasında bu gruba ait bu üç soruyu bir arada değerlendirmeye çalışalım. Bilindiği gibi camilerin yapımı ve işletme giderlerinin önemli bir bölümünün karşılanmasında cami dernekleri önemli fonksiyonlar icra etmektedir. Bu çerçevede cami dernek yöneticileri ile cami din görevlileri arasında sorunlar oluşmaktadır. Konunun bir paydaşı olan din görevlileri "Cami dernekleri camilerin ihtiyaçlarını karşılamakta duyarsızdır" cümlesine %59,5 oldukça yüksek düzeyde katılırken %25,1 kararsız ve %15,4 gibi az bir oranı da katılmamaktadır. Bu bulgu bizlere cami derneklerinin işlevini yerine getirmesi ve din görevleriyle ilişkilerde kayda değer problem alanının olduğuna işaret etmektedir. Diğer bir husus camide görev yapan imam hatip ve müezzinler diğer devlet memurları ve Diyanet çalışanlarından farklı olarak gün içerisinde sekiz saat görev yapmamaktadır. Namaz vakitleri bütün güne dağılmış şekilde beş vakit olduğu ve mevsimlere göre de bu vakitlerin güne dağılımı değişmektedir. Bu durum cami görevlilerinin camiye yakın uzaklıkta bir yerde barınmasını gerekli kılmaktadır. Ev kiralının yüksek olduğu muhitlerdeki camilerde görev yapanlar için barınma sorunu ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Diyanet çalışanlarının bu konuyla ilgili tutumlarını ölçmek maksadıyla sorulan "Lojmanı olmayan camilere



din görevlisi ataması yapılmamalıdır” cümlesine % 59,8 gibi bir çoğunluk katılırken % 29,2’u bu fikre katılmamaktadır. Bu bizlere cami görevlileri açısından cami yakınında lojman meselesinin kayda değer bir gündem olduğunu göstermektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi Türkiye’nin neredeyse bütün köylerinde görev yapan devlet memuru Diyanet personeli olan imamlardır. Çoğunlukla imamların ilk atamaları köylere yapılmakta olup bu görevlilerin uzun yıllar boyunca il ve ilçe merkezlerine nakilleri gerçekleşmemektedir. Diyanet’in camide görev yapan imam ve müezzinlere yönelik rotasyon ve nakille ilgili değişimi sağlayacak hukuki düzenlemenin olmaması köyde görev yapan imamların makul sürede şehirde görev almalarının önünde yapısal bir sorun oluşturmaktadır. Köyde görev yapan imamlar ise uzun yıllara yönelik sosyal mahrumiyet yaşamakta, çocuklarının eğitiminde ciddi zorluklar yaşamakta ve eşleriyle çocukların eğitimine yönelik şehir ve köyle iki ayrı aile olarak yaşamak gibi ikilemlerle karşılaşmaktadırlar. Bu sorunun çözümüne yönelik Diyanet çalışanlarının tutumunu belirlemek amacıyla “Köylerde görev yapan din görevlilerine çalışma üst sınırı getirilmelidir” cümlesi sorulmuştur. Yalnız cami görevlileri değil bütün Diyanet çalışanları % 61,4 gibi yüksek bir oranda bu düşünceye katılırken %24,4 kararsız ve yalnızca % 14,2 gibi düşük bir oranda katılmadığını beyan etmektedir. Bu bulgular bizlere köyde görev yapan imamlara yönelik bir düzenleme yapılmasının gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yalnızca mevcut görevdekilere yönelik makul bir iyileştirme olmakla sınırlı olmayıp Diyanet’te imam hatip olarak görev almak isteyen nitelikli yüksek din öğretimi görmüş mezunların tercihlerini etkileme potansiyeli olan bir düzenleme olacaktır. Günümüz uygulamasında İlahiyat mezunu erkek öğrenciler ilk başvurduklarında imam olarak atanma imkânına sahiptir. İmam olarak ilk tayinleri çoğunlukla köylere yapılmaktadır. Bu ise İlahiyat mezunlarından nitelikli öğrencilerin Diyanet’i tercihine olumsuz etki yapan bir durumdur. Köylerde imam olarak görev yapma konusunda bir üst sınırın olması ilahiyat

öğrencilerinin bu alana tercihini müspet yönde etkileyecektir.

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı yönetim sistemine geçilmesi ile birlikte 09/07/2018 tarihli Resmi Gazete’de (3. Mükerrer) yayımlanan 703 sayılı KHK ile, 633 sayılı Kanun’da Diyanet İşleri Başkanlığı’na yönelik önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerle birlikte Diyanet’in görev alanına bir genişleme söz konusudur. Kanunla sosyal açılımlı din hizmetlerinin ve manevi bakım konularının koordinasyonu Diyanet’e verilmiştir. İlgili hukuki düzenleme şöyledir:

“Başkanlığa; öğrenci yurtları, eğitim kurumları, gençlik merkezleri ve kampları, ceza infaz kurumları, hastaneler, sosyal hizmet kurumları ve benzeri yerlerde kalanlara işbirliği esasına göre manevi danışmanlık ve din hizmeti sunma; Göçmen, engelli, bağımlı gibi desteğe muhtaç kesimlere yönelik manevi danışmanlık hizmetleri verme; Vekâletle kurban organizasyonu gerçekleştiren kurum ve kuruluşların bu kapsamdaki hizmet ve faaliyetlerini denetleme; İhtiyaç duyulan yerlerde okuma salonu, aile ve dinî rehberlik merkezi, gençlik çalışmaları merkezi ve benzeri yerler açma ve bu mekânlarla ilgili işleri yürütme; Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yönetilen cami, mescit ve Kur’an kurslarının müstemilatındaki yerlerin kiralanması, işletilmesi veya işlettirilmesi ile ilgili iş ve işlemleri yürütme görevleri verilmiştir.”

Daha önceden pilot sayılacak uygulamaları yapılan ve 2018 yılında ise kanunla üst düzey hukuki bir statüye kavuşan sosyal açılımlı din hizmetlerine karşı Diyanet çalışanlarının tutumunu belirlemeye yönelik Tablo 7’de “Din görevlileri sosyal açılımlı din hizmetlerinde (hasta ve yaşlılara manevi bakım, gençlere manevi bakım gibi) aktif görev almalarını onaylarım” ifadesi sorulmuştur. Verilen cevaptan Diyanet personelinin sosyal açılımlı din hizmetlerini % 81,1 gibi çok büyük oranda destekledikleri anlaşılmaktadır. Bu düşünceye yalnızca % 8,8’i katılmazken % 10,1’i kararsızdır. Tablo 7’de bu sorunun arkasından sorulan sosyal açılımlı din





hizmetlerine yönelik Diyanet çalışanlarının yeterliliğini öğrenmeye yönelik soruya ise personelin % 40,4'ü olumlu cevap vermektedir. Sosyal açımlı din hizmetlerine olumlu bakma oranının % 81,1 gibi çok yüksek düzeyde olmasına rağmen çalışanların kendilerini bu görevleri ifa etmek için yeterli görme düzeyi % 40,4 gibi dramatik bir düşüş olduğu görülmektedir. Bu bulgular bizlere Diyanet çalışanlarının sosyal açımlı din hizmetlerinde görev almaya üst düzeyde olumlu bakarken bu konuda aynı oranda yeterli olmadıklarını belirtmektedirler. Bu nedenle Başkanlık tarafından çalışanlarının bu alanındaki yeterliliklerini artırmaya yönelik etkin çalışmaların yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

### 3.3. DİYANET'E BAKIŞ

Bu alt başlıkta Diyanet personelinin Diyanet İşleri Başkanlığı'nın statüsüne, toplumsal meselelere yaklaşımına ve hizmetlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu görüşlere yönelik tablolar frekans ve yüzdelik olarak sunulmuştur. Ayrıca istatistiksel olarak değişkenler açısından anlamlı sonuç veren bulgulara ayrı tablolar halinde yer verilmiştir. Değerlendirme bölümünde ise bulguların bazıları değerlendirilmiş ve bu değerlendirmeler ışığında bazı öneriler sunulmuştur.

#### 3.3.1. Diyanet'e Bakışla İlgili Bulgular

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın statüsü, hizmetlerine yönelik değerlendirmeleri ve toplumsal meselelere bakışına yönelik veriler şöyledir:

*Tablo 8. Diyanet çalışanlarının “Diyanet İşleri Başkanlığı'nın statüsü ile ilgili olarak hangisine katılırsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Diyanet özerk olmalı	3.070	48,2
Diyanet denetleme görevi yaparak Başkanlığın görevleri cemaatlere devredilmeli	109	1,7
Mevcut statü devam etmeli	3.187	50,1
Toplam	6.366	100,0

Tablo 8'de Diyanet çalışanlarının Diyanet İşleri Başkanlığı'nın statüsü ile ilgili görüşleri yer almaktadır. Diyanet çalışanlarının % 48,2'si Diyanet özerk olmalı derken her iki kişiden biri (%50,1) mevcut statüsü devam etmeli, % 1,7'si ise Diyanet denetleme görevi yaparak Başkanlığın görevleri cemaatlere devredilmeli seçeneklerini belirtmiştir.



Tablo 8.1. “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın statüsü ile ilgili olarak hangisine katılırsınız?” sorusuna ilişkin Diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları

	Diyanet İşleri Başkanlığı’nın statüsü ile ilgili olarak hangisine katılırsınız?			$\chi^2$	sd	P
	Diyanet özerk olmalı	Diyanet denetleme görevi yaparak Başkanlığın görevleri cemaatlere devredilmeli	Mevcut statü devam etmeli			
Kadın	52,2	1,9	45,9	169,3	2	,000*
Erkek	32,8	1,1	66,1			
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	58,6	1,8	39,6	137,8	10	,000*
Vaiz	52,3	3,0	44,7			
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	51,6	1,8	46,6			
Kur’an Kursu Öğreticisi	35,5	1,5	63,0			
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	56,5	1,6	41,9			
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	39,9	1,1	59,0			
İmam-Hatip Lisesi	37,1	1,8	61,1			
Önlisans	46,9	1,7	51,4			
Önlisans (İlahiyat)	47,9	1,8	50,3			
Lisans	51,7	2,3	46,0			
Lisans (İlahiyat)	49,6	1,2	49,1			
Lisansüstü	53,5	2,1	44,3			
2 yıldan az	46,6	4,8	48,6	51,6	12	,000*
2-5 yıl	48,7	3,2	48,1			
6-10 yıl	51,8	2,4	45,8			
11-15 yıl	47,4	1,7	50,9			
16-20 yıl	47,2	,7	52,1			
21-25 yıl	47,4	1,8	50,8			
26 yıl ve üzeri	48,5	,9	50,6			

\* $P < ,05$ .

Tablo 8.1’de Diyanet çalışanlarının Diyanet İşleri Başkanlığı’nın statüsü ile ilgili görüşleri çeşitli değişkenlere göre nasıl farklılaştığı analiz edilmiştir. Buna göre, cinsiyete, göreve, öğrenim durumuna ve çalışma süresine göre Diyanet çalışanlarının Diyanet İşleri Başkanlığı’nın statüsü ile

ilgili görüşleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Diyanet'te kadın çalışanlar erkeklere göre, müftü, müftü yardımcısı, murakıp veya din hizmetleri uzmanı olarak görev yapanlar diğer görevlerde çalışanlara göre, lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanlar diğer öğrenim düzeyine sahip çalışanlara göre, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar diğer çalışma süresine sahip olanlara göre çok daha yüksek oranda Diyanet İşleri Başkanlığı'nın statüsünün özerk olması gerektiğini ifade ederken çok daha az oranda ise Diyanet İşleri Başkanlığı'nın mevcut statüsünün devam etmesi gerektiğini belirtmiştir.

*Tablo 9. Diyanet çalışanlarının “Başkanlığı kurumsal yetkinlik ve toplumsal meselelere yaklaşım anlamında 10 puan üzerinden kaç verirsiniz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
1 (En düşük)	580	9,1
2	375	5,9
3	673	10,6
4	635	10,0
5	1.495	23,5
6	652	10,3
7	852	13,4
8	643	10,1
9	208	3,3
10 (En yüksek)	239	3,8
Toplam	6.352	100,0

Tablo 9'da Diyanet çalışanlarının Başkanlığı kurumsal yetkinlik ve toplumsal meselelere yaklaşım anlamında 10 puan üzerinden değerlendirme durumları verilmiştir. Burada 1 puan en düşük ve 10 puan en yüksek olmak üzere Diyanet çalışanlarının %23,5'i Başkanlığı kurumsal yetkinlik ve toplumsal meselelere yaklaşımına 5 puan verirken, %23,7'si 6 veya 7 puan, %17,2'si 8 ve üzeri puan, %20,6'sı 3 veya 4 puan, %15'i ise 1 veya 2 puan vermiştir.



*Tablo 10. Diyanet alışanlarının “Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	<i>%</i>
Evet	2.257	35,3
Hayır	4.133	64,7
Toplam	6.390	100,0

Tablo 10’da Diyanet alışanlarının Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylama durumları gösterilmiştir. Buna göre her üç Diyanet çalışanından neredeyse ikisi (%64,7) Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylamadığını ifade ederken %35,3’ ise onayladığını belirtmiştir.

Tablo 10.1. “Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylıyor musunuz?” sorusuna ilişkin Diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları

	Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylıyor musunuz?		$\chi^2$	sd	P
	Evet	Hayır			
Kadın	28,4	71,6	515,1	1	,000*
Erkek	61,8	38,2			
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	35,7	64,3	540,5	5	,000*
Vaiz	53,4	46,6			
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	28,6	71,4			
Kur’an Kursu Öğreticisi	58,9	41,1			
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	13,0	87,0			
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	27,3	72,7			
İmam-Hatip Lisesi	27,3	72,7			
Önlisans	27,3	72,7			
Önlisans (İlahiyat)	29,5	70,5			
Lisans	32,2	67,8			
Lisans (İlahiyat)	46,8	53,2			
Lisansüstü	48,2	51,8			
2 yıldan az	58,8	41,2	262,7	6	,000*
2-5 yıl	50,8	49,2			
6-10 yıl	39,2	60,8			
11-15 yıl	36,4	63,6			
16-20 yıl	34,0	66,0			
21-25 yıl	30,4	69,6			
26 yıl ve üzeri	24,2	75,8			

\* $P < ,05$ .

Tablo 10.1’de Diyanet çalışanlarının Diyanet’in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylama durumları çeşitli değişkenlere göre nasıl farklılaştığı analiz edilmiştir. Buna göre, cinsiyete, göreve, öğrenim durumuna ve çalışma süresine göre Diyanet



çalışanlarının Diyanet'in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylama durumları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Diyanet'te kadın çalışanlar erkeklere göre, müdür, şef, GİH sınıfı olarak görev yapanlar diğer görevlerde çalışanlara göre, imam-hatip lisesi ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip olanlar diğer öğrenim düzeyine sahip olanlara göre, 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip kişiler diğer çalışma süresine sahip kişilere göre çok daha yüksek oranda Diyanet'in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylamadığını ifade etmiştir.

*Tablo 11. Diyanet'in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylamayanların onaylamama sebepleri (Birden fazla seçenek seçilmiştir)*

Promosyon miktarının azlığı	2.897	30,6
Katılım bankaları şubelerinin birçok il ve ilçede olmaması	2.659	28,1
Katılım bankalarının bankamatiklerinin sınırlı olması	1.849	19,6
Katılım bankalarında işlemlerin uzun sürmesi	937	9,9
Katılım bankalarının günlük para çekme miktarını düşük tutması	1.113	11,8

Tablo 11'de Diyanet'in maaş promosyon anlaşmasını zorunlu olarak katılım bankalarıyla yapmasını onaylamayanların onaylamama sebeplerine göre dağılımı gösterilmiştir. Burada onaylamayan Diyanet çalışanları birden fazla seçenek işaretlemiş olup toplam seçim kendi içinde %100 üzerinden oranlanmıştır. Buna göre onaylamayanlar arasında en çok promosyon miktarının azlığı (%30,6) ifade edilirken daha sonra sırasıyla katılım bankaları şubelerinin birçok il ve ilçede olmamaları (%28,1), katılım bankalarının bankamatiklerinin sınırlı olması (%19,6), katılım bankalarının günlük para çekme miktarını düşük tutması (%11,8) ve katılım bankalarında işlemlerin uzun sürmesi (%9,9) şeklinde seçilmiştir.

*Tablo 12. Diyanet çalışanlarının “Diyanet’in topluma sunduğu İslam anlayışını nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Kur’an merkezli İslam anlayışı	1.929	30,3
İlimli İslam anlayışı	1.858	29,2
Ahlak merkezli İslam anlayışı	722	11,3
Mistik (Sufi) İslam anlayışı	81	1,3
İlmihal merkezli İslam anlayışı	1.463	23,0
Akılcı İslam anlayışı	321	5,0
Toplam	6.374	100,0

Tablo 12’de Diyanet çalışanlarının Diyanet’in topluma sunduğu İslam anlayışını tanımlama durumları gösterilmiştir. Buna göre Diyanet çalışanlarının %30,3’ü Diyanet’in topluma sunduğu İslam anlayışını Kur’an merkezli İslam anlayışı olarak tanımlarken %29,2’si ilimli İslam anlayışı olarak, %23’ü ilmihal merkezli İslam anlayışı olarak, %11,3’ü ahlak merkezli İslam anlayışı olarak, %5’i akılcı İslam anlayışı olarak, %1,3’ü ise mistik (sufi) İslam anlayışı olarak tanımlamaktadır.

*Tablo 13. Diyanet çalışanlarının “Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli buluyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Evet, yeterli buluyorum	3.026	47,4
Hayır, yetersiz buluyorum	3.361	52,6
Toplam	6.388	100,0

Tablo 13’te Diyanet çalışanlarının Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulma durumları verilmiştir. Buna göre Diyanet çalışanlarının %52,6’sı Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yetersiz bulduğunu belirtirken %47,4’ü ise yeterli bulduğunu ifade etmiştir.





Tablo 13.1. “Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli buluyor musunuz?” sorusuna ilişkin Diyanet personelinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (%) ve ki-kare analizi sonuçları

	Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli buluyor musunuz?		$\chi^2$	sd	P
	Evet, yeterli buluyorum	Hayır, yeterli bulmuyorum			
Kadın	46,5	53,5	7,1	1	,008*
Erkek	50,6	49,4			
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	35,1	64,9	61,2	5	,000*
Vaiz	44,1	55,9			
İmam-Hatip, Müezzin Kay-yım	48,6	51,4			
Kur’an Kursu Öğreticisi	50,7	49,3			
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	30,5	69,5			
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	41,0	59,0			
İmam-Hatip Lisesi	54,3	45,7			
Önlisans	48,7	51,3			
Önlisans (İlahiyat)	50,1	49,9			
Lisans	43,2	56,8			
Lisans (İlahiyat)	46,3	53,7			
Lisansüstü	40,5	59,5			

\* $P < ,05$ .

Tablo 13.1’de Diyanet çalışanlarının Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulma durumları çeşitli değişkenlere göre nasıl farklılaştığı analiz edilmiştir. Buna göre, cinsiyete, göreve ve öğrenim durumuna göre Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulma durumları anlamlı bir şekilde

farklılaşmaktadır. Buna göre Diyanet’te kadın çalışanlar erkeklere göre; müdür, şef, GİH sınıfı olarak görev yapanlar diğer görevlerde çalışanlara göre; lisansüstü düzeyinde öğrenime sahip olanlar diğer öğrenim düzeyine sahip olanlara göre çok daha yüksek oranda Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulmadıklarını ifade etmiştir.

*Tablo 14. Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulmayanların “Yeterli bulmamanızın en önemli sebebinin aşağıdakilerden hangisi olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	n	%
Dışındaki toplumu (sosyolojiyi) doğru okuyamaması	725	21,7
Yeni dini ve kavramsal inanç konularına cevap üretememesi	324	9,7
Vaaz ve hutbelerde kullanılan din dilinin kuşatıcı olmaması	215	6,4
Siyasetle verilen görüntünün olumsuz yansımaları	921	27,5
Görev yapan personelin yetersizliği	594	17,8
TV ve sosyal medyayı nitelikli ve etkin kullanamaması	565	16,9
Toplam	3.343	100,0

Tablo 14’te Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulmayanların en önemli sebeplerine göre dağılımına yer verilmiştir. Buna göre Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli bulmayanların %27,5’i en önemli sebep olarak siyasetle verilen görüntünün olumsuz yansımaları olduğunu ifade ederken %21,7’si dışındaki toplumu (sosyolojiyi) doğru okuyamaması olduğunu, %17,8’i görev yapan personelin yetersizliği olarak, %16,9’u TV ve sosyal medyayı nitelikli ve etkin kullanmaması olarak, %9,7’si yeni dini ve kavramsal inanç konularına cevap üretememesi olarak, %6,4’ü ise vaaz ve hutbelerde kullanılan din dilinin kuşatıcı olmaması olarak belirtmiştir.



Tablo 15. Diyanet çalışanlarının Diyanet ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Diyanet İşleri Başkanlığı, personeline yeterli Hizmet İçi Eğitim vermektedir.	46,9	13,6	39,5
Diyanet İşleri Başkanı olarak, ilgili paydaşlar ve Başkanlığın taşra ve merkez teşkilatı temsilcileri tarafından belirlenen 3 adaydan birisi Cumhurbaşkanı tarafından atanmalıdır.	18,7	33,7	47,6
Diyanet'in doğrudan Cumhurbaşkanına bağlı olması yerine Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bir bakana bağlanması yönetimde etkinliği artıracaktır.	50,6	26,9	22,5
İlahiyat hocalarının Diyanet yönetiminde yer almasını faydalı buluyorum.	36,5	19,4	44,1
Diyanet Vakfı'nın öğrenci bursu verme konusunda Diyanet mensuplarının çocuklarına öncelik vermesini desteklerim.	13,2	6,9	79,9
Personel, süreli yayınlara abone olmaya zorlanmamalıdır.	10,8	4,8	84,4
Diyanet tarafından merkezi olarak her ay okunacak kitap listesinin hazırlanıp personele okutulması uygulamasını destekliyorum.	48,9	14,1	37,0

Tablo 15'te Diyanet çalışanlarının Diyanet ile ilgili maddelere ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı gösterilmiştir. Buna göre 'Diyanet İşleri Başkanlığı, personeline yeterli Hizmet İçi Eğitim vermektedir' ifadesine Diyanet çalışanlarının %39,5'i katıldığını, %13,6'sı kararsız olduğunu, %46,9'u ise katılmadığını belirtmiştir. 'Diyanet İşleri Başkanı olarak, ilgili paydaşlar ve Başkanlığın taşra ve merkez teşkilatı temsilcileri tarafından belirlenen 3 adaydan birisi Cumhurbaşkanı tarafından atanmalıdır' ifadesine ankete katılan Diyanet çalışanlarının %47,6'sı katıldığını, %33,7'si kararsız olduğunu, %18,7'si ise katılmadığını ifade etmiştir. 'Diyanet'in doğrudan Cumhurbaşkanına bağlı olması yerine Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bir bakana bağlanması yönetimde etkinliği artıracaktır' ifadesine Diyanet çalışanlarının %22,5'i katıldığını, %26,9'u kararsız olduğunu, %50,6'sı ise katılmadığını belirtmiştir. 'İlahiyat hocalarının Diyanet yönetiminde yer

almasını faydalı buluyorum’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %44,1’i katıldığını, %19,4’ü kararsız olduğunu, %36,5’i ise katılmadığını belirtmiştir. ‘Diyanet Vakfının öğrenci bursu verme konusunda Diyanet mensuplarının çocuklarına öncelik vermesini desteklerim’ ifadesine ankete katılan Diyanet çalışanlarının %79,9’u katıldığını, %6,9’u kararsız olduğunu, %13,2’si ise katılmadığını ifade etmiştir. ‘Personel, süreli yayınlara abone olmaya zorlanmamalıdır’ ifadesine Diyanet çalışanlarının büyük bir çoğunluğu olan %84,4’ü katıldığını, %4,8’i kararsız olduğunu, %10,8’i ise katılmadığını ifade etmiştir. ‘Diyanet tarafından merkezi olarak her ay okunacak kitap listesinin hazırlanıp personele okutulması uygulamasını destekliyorum’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %37’si katıldığını, %14,1’i kararsız olduğunu, %48,9’u ise katılmadığını belirtmiştir.

### 3.3.2. Diyanet’e Bakışla İlgili Değerlendirme

Diyanet İşleri Başkanlığı’nın laik bir devlet içerisinde statüsünün ne olması gerektiği konusu Türkiye’de tartışılan konulardan biridir. Kamuoyunda Diyanet’e yönelik, devletin diğer kurumlarından, hükümet ve siyasetten gelen müdahalelerin olduğuna yönelik yaygın bir kanaatin olduğu bilinmektedir. Bu çerçevede Diyanet’in özerk olmasına yönelik öneriler kamuoyunda tartışılmaktadır. Buradaki özerk olmaktan en ortak anlaşılan mevcut haliyle herhangi bir bakanlığın üst düzey merkez ve taşra teşkilatına yapılan atama ve işleri yürütme biçiminden farklı olması anlaşılmaktadır. En azından üst düzey atama öncesi belirli bir seçim sonucu belirlenen adaylar arasından birisinin Cumhurbaşkanı tarafından atanması şeklinde anlaşılmaktadır. Konunun muhatabı önemli paydaşlardan olan kurum çalışanları yapılan bu çalışmada “Diyanet özerk olmalı” seçeneğini %48,2 oranında tercih ederken “Mevcut statü devam etmeli” seçeneği ise diğer seçeneğe yakın bir oranda %50,1 oranında benimsenmektedir (Tablo 8). Bu bizlere Diyanet personelinin mevcut statüsünün devamı ile özerklik arasında bir tercihte bulunmakta zorlandığına işaret etmektedir. Bu sonuç bizlere mevcut statükonun devamı yönünde bir eğilim şeklinde anlaşılabilir. Bu araştırmadaki tablo 15’teki “Diyanet İşleri



Başkanı olarak, ilgili paydaşlar ve Başkanlığın taşra ve merkez teşkilatı temsilcileri tarafından belirlenen 3 adaydan birisi Cumhurbaşkanı tarafından atanmalıdır” cümlesi aslında bir anlamda Diyanet’e yönelik özerklik önerisinin somut bir şeklidir. Bu soruya %47,6 oranında denekler katıldığını ifade etmektedir. Diyanet özerk olmalı diyenlerin oranı da zaten %48,2 düzeyindedir. Diyanet çalışanları tarafından bu iki soruya verilen cevaplar birbirini destekler mahiyettedir. Diyanet’in statüsü konusunda mevcudun devamı lehine güçlü olmayan bir eğilim olsa da Başkanlığın denetleme görevini yaparak bu işin cemaatlere devredilmesi seçeneği çok keskin şekilde reddedilmektedir (Yalnız %1,7’si bu öneriyi destekliyor).

2022 yılı ve devam eden süreç içerisinde Diyanet’le ilgili kamuoyu ve medyaya yansıyor yargıya taşınan Diyanet personeline yönelik maaş promosyon anlaşmasının zorunlu katılım bankalarıyla yapılması meselesi oldukça ilginç güncel bir konudur. Diyanet çalışanlarının %64,7’si promosyon anlaşmasının yalnız katılım bankalarıyla yapılmasını onaylamamaktadır. %35,3’ü ise onaylamaktadır (Tablo 10). Diğer bir ifade ile personelin çoğunluğu yalnızca katılım bankaları ile yapılan promosyonu desteklememektedir. Diyanet çalışanlarından karşı çıkanların gerekçeleri ise oldukça somuttur. Promosyon miktarının az olması, katılım bankalarına erişimle ilgili sorunları sıralamaktadırlar (Tablo 11). Diyanet personeli ve temsilcileri olan Diyanet-Sen başta olmak üzere diğer sendikalar katılım bankalarıyla promosyona karşı çıkarken Başkanlık niçin bu uygulamada ısrar etmektedir? Detaylı incelendiğinde bir kamu kuruluşunun tercihi olmanın ötesinde muhtemelen teolojik boyutunun da olduğu düşünülen bu hususu değerlendirelim.

2022 yılı Mart ayında Diyanet katılım bankalarının iştiraki ile yapılan promosyon ihalesini gerçekleştirdi. Diğer kamu kurumlarına göre promosyon miktarı oldukça düşük olan promosyon ücreti nedeniyle konu yargıya taşındı. Ankara 4. İdare Mahkemesi, Başkanlığın promosyon ihalesinin fes-

hedilmesi yönünde karar verdi. Diyanet kararı Danıştay nezdinde temyiz etti. Danıştay 13. Dairesi 5 Ağustos 2022 tarihinde Ankara 4. İdare Mahkemesi kararını bozarak Diyanet lehine karar verdi. Sonrasında yapılan Diyanet promosyon ihalesini çoğu yerde Ziraat Katılım ve daha az sayıdaki ilde de Kuveyt Türk Katılım Bankaları kazandı. Promosyon 3 yıllık promosyon miktarı ise aynı dönemde diğer kurumların Bankalarla yaptığı 3 yıllık promosyon miktarının neredeyse yarısı düzeyinde. Diyanet'in katılım bankası ısrarında Din İşleri Yüksek Kurulu'na promosyonla ilgili bir soruya verdiği cevap olabilir. Kurulun promosyonla ilgili 22 Ağustos 2022 tarihli kararı şöyledir:

“Bankaların, kamu veya özel sektörde çalışanlara, çalıştığı kurumlar tarafından maaşlarını kendilerinden almayı tercih etmeleri karşılığında vermiş oldukları promosyonlar, işleyiş bakımından faize tam olarak benze-memekle birlikte faiz şüphesinden de tümüyle uzak değildir. Bu itibarla, temel ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olanların bu parayı kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları yakınları için kullanmamaları; bilakis ihtiyaç sahibi fakirlere vermeleri uygun olur.”

Bu kararda bankaların verdiği promosyon paralarının dinen şüpheli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Diyanet, dini ve aynı zamanda bir kamu kurumu olarak kendi verdiği fetva ile uyumlu olduğunu düşündüğü bir alternatif bulmaya çalışmaktadır. Bu ise katılım bankalarıdır. Katılım bankaları tarafından promosyon ödenmesinin dinen caiz olup olmadığı sorulduğu Katılım Bankaları Danışma Kurulunun 31.10.2019 tarih ve 19 nolu kararı şu şekildedir. Bu danışma kurulunun çoğunluğu İslami ilimler alanında doktora yapmış ilahiyatçılardan oluşmaktadır.

“Katılım bankalarının, katılım bankacılığı ilke ve standartlarına aykırı olmayan alanlarda faaliyet yürüten kurumların çalışanlarına ait maaşların/ ücretlerin dağıtılmasına aracılık yapmalarında ve kurum çalışanlarına promosyon ödemelerinde bir sakınca yoktur. Ancak katılım bankası ile maaş



dağıtan kurum veya çalışanları arasında yatırılan maaşın belli bir süre bankada kalmasına dair bir şart ileri sürülemez.”

Kararın gerekçesinde ise promosyonun hibe şeklinde değerlendirileceği görüşüne yer verilirken yatırılan maaşın belirli süre bankada kalmasının şart koşulmaması gerektiğine yer verilmektedir. Promosyon anlaşmasında belirli bir süre bankada kalma koşulu olmayınca katılım bankaları da diğer bankalar gibi yüksek promosyon ücreti verememektedir. Diyanet, normal bankaların verdiği promosyonun dinen şüpheli olduğu fetvasıyla uyumlu olarak dinen caiz gördüğü uygun alternatif olan katılım bankalarıyla bu anlaşmayı yaptığı anlaşılmaktadır. Bu durumda ise düşük promosyon ücreti nedeniyle kendi personelini memnun etmeme durumu ile karşılaşmaktadır. Katılım bankaları ise dinen maaşın belirli bir süre bankada kalma şartı koşamayacakları için yüksek promosyon ücreti verememektedir. Promosyon konusu Diyanet’in kendi algıladığı dini yorumla seküler devlet uygulaması arasında nasıl kaldığına iyi bir örnek olarak zikredilebilir.

Tablo 13’de “Diyanet’i din hizmetleri sunumunda yeterli buluyor musunuz?” sorusuna yeterli olduğunu belirtenlerin oranı %47,4 iken yeterli bulmayanların oranı %52,6’dır. Kurum çalışanları tarafından hizmetleri yeterli bulma oranının düşük olduğunu söyleyebiliriz. Tablo 14’te ise yeterli bulmalara bunun en önemli gerekçesinin ne olduğu sorulmuştur. 6 seçenektен en çok tercih edilen gerekçelerden ilki %27,5 ile “Siyasetle verilen görüntünün olumsuz yansımaları”, ikincisi ise %21,7 ile “Dışındaki toplumu (sosyolojiyi) doğru okuyamaması ve üçüncüsü olarak da %17,8 ile “görev yapan personelin yetersizliği” dir. Bu veriler oldukça dikkat çekicidir. İlk akla gelen din hizmetlerine yönelik yetersizlikte ilk akla gelmesi gereken nedenin personelin yetersizliği olurken araştırma verilerinde bu üçüncü sıradadır. Diyanet çalışanlarının ilk sırada siyasetle verilen görüntüyü zikretmesi dikkat çekicidir. Anayasa’nın 136. maddesinde, genel idare içinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı’nın, laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün

siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getireceği belirtilmiştir. Anayasadaki bu ilkeye özen gösterilmemesi veya o şekilde algılanması din hizmetlerinin yeterliliğini etkileyecek önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Tablo 15’te Diyanet çalışanlarının Başkanlığın uygulamalarından en çok eleştiri alan personelin süreli yayınlara abone olmaları konusuna ilişkin soru sorulmuştur. Personelin %84,4 gibi çok büyük bölümü süreli yayınlara abone olunmasını istememektedirler. Bu oranda bir istek bu araştırma içerisinde Diyanet çalışanlarının üzerinde bu düzeyde ortaklaşa fikir birliği içerisinde olduğu nadir konulardan birisidir. Başkanlık” Diyanet Aylık Dergi”, Diyanet Çocuk Dergi”, Diyanet İlmi Dergi” vb. dergileri yayınlamakta ve bunlara çalışanların ücret karşılığı abone olmasını istemektedir. Aslında Diyanet’in müftülöklere göndermiş olduğu yazılarda bu dergilere personelin abone olmasına yönelik resmi bir talimat bulunmamaktadır. Teşvik edilmesi istenmektedir. Ancak pratikte bu personelin zorunlu aboneliğe zorlanması şekline dönüşmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı internet sitesinde bütün dergilere tam metin olarak erişim mümkündür. Geçmişte muhtemelen personelin yeterliliğini artırmak ve kurumsal anlayış birliği sağlamak gibi nedenlerle dergilere fiili zorunlu abonelik yapılmaya politikasından vazgeçilmesi faydalı olacaktır. Çünkü Diyanet çalışanlarının eğitim seviyeleri geçmişe oranla yükselmiş, Diyanet dergileri dâhil olmak üzere dini kaynaklara internet üzerinde erişim genişlemiş ve nihayetinde bu araştırma verilerinin de açıkça gösterdiği gibi personel bunu istememektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde İlahiyat Fakültesi’nden öğretim elemanlarının üst düzeyde görev alması da çalışanlar arasında eleştirilen konular arasındadır. Diyanet çalışanları yıllarca kurumda çalışması dolayısıyla ilahiyat hocalarından bu işi daha iyi yapabileceklerini düşündüğü





ve kendi yerine başka kurumdan birilerinin bu makamlara gelerek kendilerine haksızlık yapıldığı algısına sahip olabilmektedir. Bu konudaki kanaatlerini öğrenme amacıyla tablo 15'te ilahiyat hocalarının Diyanet yönetiminde yer almasını faydalı bulup bulmadığına yönelik soru sorulmuştur. Deneklerin %44,1'i ilahiyat hocalarının Diyanet'te görev almasını tasvip etmezken %36,5'i bu duruma olumlu bakmaktadır. %19,4'ü ise kararsızdır. Genel anlamda Diyanet'te ilahiyat hocalarının görev alması kabul görmemektedir denebilir. Diyanet 2022 Faaliyet Raporu incelendiğinde Diyanet'te görev alan ilahiyat hocalarının sayısının son derece sınırlı olduğu da görülecektir. Başkan ve üst yönetim (Özellikle de Din İşleri Yüksek Kurulu Üyeleri), iki il müftüsü ve birkaç yurtdışı teşkilatında görevli ateşe ve müşavir olduğu görülecektir.

### 3.4. DİN-DİYANET ALGISI

#### 3.4.1. Din-Diyanet Algısına Yönelik Bulgular

Bu alt başlıkta Diyanet personelinin Din-Diyanet algıları incelenmiştir. Din-Diyanet algısına ilişkin 13 madde bulunmaktadır. Bağımsız değişkenler bu Din-Diyanet algısı puanı bakımından parametrik testlere tabi tutulmuş ve bağımsız değişkenlerin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

*Tablo 16. Diyanet çalışanlarının Din-Diyanet algısı ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı*

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Diyanet, Türkiye’de İslam Dini’ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur.	21,9	13,9	68,2
Diyanet’te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur.	79,1	13,6	7,3
Kurumumuzun işleyişi son beş yılda eskisine göre daha iyi hale gelmiştir.	37,4	25,7	36,9
Diyanet, Din ile devlet arasına sıkışmış bir kurumdur.	29,8	17,9	52,3
Diyanet, İslam dünyası için model olabilecek bir yapıya sahiptir.	26,0	26,0	48,0
Diyanet personelinin görevi sırasında herhangi bir siyasi partiyi övmesini ve yermesini doğru bulmuyorum.	20,2	8,3	71,5
Batıda din adamlarına bizden daha fazla değer verildiğini düşünüyorum.	18,5	14,8	66,7
Cemaatten gelen dini soruların cevabını tam olarak bilmesem bile cevaplandırmaya çalışırım.	57,7	5,1	37,2
Diyanet’in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum.	29,8	23,3	46,9
İslam’da tam bir “kadın-erkek eşitliği” vardır.	49,1	7,6	43,3
Farklı dinlere ait kitap ve broşürlerin ülkemizde serbestçe dağıtılabilmesi gerektiğini düşünüyorum.	80,3	9,7	10,0
Türkiye’de farklı dini cemaatlerin olması zenginliktir.	37,0	20,0	43,0
Halk din görevlilerine güvenir.	17,3	17,2	65,5



Tablo 16’da Diyanet çalışanlarının Din-Diyanet Algısı ile ilgili maddele-re ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı verilmiştir. Buna göre ‘Diyanet, Türkiye’de İslam Dini’ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur’ ifadesi-ne Diyanet çalışanlarının %68,2’si katıldığını, %13,9’u kararsız oldu-ğunu, %21,9’u ise katılmadığını ifade etmiştir. ‘Diyanet’te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %7,3’ü katıldığını, %13,6’sı kararsız olduğunu, büyük bir çoğunluğu olan %79,1’i ise katıl-madığını belirtmiştir. ‘Kurumumuzun işleyişi son beş yılda eskisine göre daha iyi hale gelmiştir’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %36,9’u katıldı-ğın, %25,7’si kararsız olduğunu, %37,4’ü ise katılmadığını ifade etmiştir. ‘Diyanet, Din ile devlet arasına sıkışmış bir kurumdur’ ifadesine ankete katılan Diyanet çalışanlarının %52,3’ü katıldığını, %17,9’u kararsız ol-duğunu, %29,8’i ise katılmadığını belirtmiştir. ‘Diyanet, İslam dünyası için model olabilecek bir yapıya sahiptir’ ifadesine Diyanet çalışanları-nın %48’i katıldığını, %26’sı kararsız olduğunu, %26’sı ise katılmadığını ifade etmiştir. ‘Diyanet personelinin görevi sırasında herhangi bir siyasi partiyi övmesini ve yermesini doğru bulmuyorum’ ifadesine Diyanet ça-lışanlarının %71,5’i katıldığını, %8,3’ü kararsız olduğunu, %20,2’si ise katılmadığını belirtmiştir. ‘Batıda din adamlarına bizden daha fazla değer verildiğini düşünüyorum’ ifadesine ankete katılan Diyanet çalışanlarının %66,7’si katıldığını, %14,8’i kararsız olduğunu, %18,5’i ise katılmadı-ğın ifade etmiştir. ‘Cemaatten gelen dini soruların cevabını tam olarak bilmesem bile cevaplandırmaya çalışırım’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %37,2’si katıldığını, %5,1’i kararsız olduğunu, %57,7’si ise katılmadığını belirtmiştir. ‘Diyanet’in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artır-mada etkili olduğunu düşünüyorum’ ifadesine ankete katılan Diyanet ça-lışanlarının %46,9’u katıldığını, %23,3’ü kararsız olduğunu, %29,8’i ise ka-tılmadığını ifade etmiştir. ‘İslam’da tam bir “kadın-erkek eşitliği” vardır’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %43,3’ü katıldığını, %7,6’sı kararsız ol-duğunu, %49,1’i ise katılmadığını belirtmiştir. ‘Farklı dinlere ait kitap ve broşürlerin ülkemizde serbestçe dağıtılabilmesi gerektiğini düşünüyorum’

ifadesine ankete katılan Diyanet çalışanlarının %10'u katıldığını, %9,7'si kararsız olduğunu, büyük bir çoğunluğu olan %80,3'ü ise katılmadığını ifade etmiştir. 'Türkiye'de farklı dini cemaatlerin olması zenginliktir' ifadesine Diyanet çalışanlarının %43'ü katıldığını, %20'si kararsız olduğunu, %37'si ise katılmadığını ifade etmiştir. 'Halk din görevlilerine güvenir' ifadesine Diyanet çalışanlarının %65,5'i katıldığını, %17,2'si kararsız olduğunu, %17,3'ü ise katılmadığını belirtmiştir.

*Tablo 16.1. Diyanet, Türkiye'de İslam Dini'ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları*

	n	Ort.	Std.S.	t	sd	P
Erkek	5068	3,47	1,190	-7,224	2253,8	,000*
Kadın	1326	3,72	1,073			

\* $P < ,05$ .

Tablo 16.1'de 'Diyanet, Türkiye'de İslam Dini'ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur' ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örnekler t testi ile bakılmış ve anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmüştür. Buna göre Diyanet'te kadın çalışanların erkeklere göre 'Diyanet, Türkiye'de İslam Dini'ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur' ifadesine ilişkin katılım düzeyleri daha yüksektir.



Tablo 16.2. Diyanet, Türkiye’de İslam Dini’ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	112	3,40	1,197	<b>G.Arası</b>	75,259	5	15,052	11,067	,000*
Vaiz	236	3,69	1,024	<b>G.İçi</b>	8686,725	6387	1,360		
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	4101	3,47	1,201	<b>Toplam</b>	8761,984	6392			
Kur’an Kursu Öğreticisi	1393	3,71	1,062						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	368	3,40	1,199						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	183	3,47	1,210						
Toplam	6393	3,52	1,171						
İmam-Hatip Lisesi	513	3,50	1,247	<b>G.Arası</b>	34,397	5	6,879	5,031	,000*
Önlisans	944	3,45	1,225	<b>G.İçi</b>	8683,759	6350	1,368		
Önlisans (İlahiyat)	1770	3,47	1,209	<b>Toplam</b>	8718,156	6355			
Lisans	1010	3,47	1,202						
Lisans (İlahiyat)	1696	3,63	1,076						
Lisansüstü	424	3,59	1,050						
Toplam	6394	3,52	1,171						

\* $P < 0,05$ .

Tablo 16.2’de ‘Diyanet, Türkiye’de İslam Dini’ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur’ ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından görev ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre ‘Diyanet, Türkiye İslam Dini’ne ilişkin en etkin ve saygın kurumdur’ ifadesine Kur’an kursu öğreticisi olarak çalışanların imam-hatip, müezzin kayyım ile müdür, şef, GİH sınıfı olarak çalışanlara göre; ilahiyat lisans düzeyinde

mezuniyete sahip çalışanların önlisans, ilahiyat önlisans ve lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanlara göre katılım düzeyleri daha yüksektir.

*Tablo 16.3. Diyanet'te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
İmam-Hatip Lisesi	512	1,98	1,152	<b>G.Arası</b>	34,963	5	6,993	7,067	,000*
Önlisans	940	1,93	1,024	<b>G.İçi</b>	6284,198	6351	,989		
Önlisans (ilahiyat)	1772	1,86	,990	<b>Toplam</b>	6319,160	6356			
Lisans	1011	1,78	,993						
Lisans (ilahiyat)	1698	1,79	,947						
Lisansüstü	424	1,71	,934						
Toplam	6395	1,84	,998						

\* $P < ,05$ .

Tablo 16.3'te 'Diyanet'te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur' ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 'Diyanet'te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur' ifadesine imam-hatip lisesi ile önlisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların lisans, ilahiyat lisans ve lisansüstü düzeyde mezuniyete sahip çalışanlara göre katılım düzeyleri daha yüksektir.



Tablo 16.4. Diyanet'in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları

	n	Ort.	Std.S.	t	sd	P
Erkek	5054	3,09	1,091	-9,653	2263,9	,000*
Kadın	1327	3,39	,981			

\* $P < ,05$ .

Tablo 16.4'te 'Diyanet'in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum' ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örnekler t testi ile bakılmış ve anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmüştür. Buna göre Diyanet'te kadın çalışanların erkeklere göre 'Diyanet'in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum' ifadesine ilişkin katılım düzeyleri daha yüksektir.

*Tablo 16.5. Diyanet'in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	112	3,06	1,140	<b>G.A-rası</b>	118,466	5	23,693	20,797	,000*
Vaiz	236	3,16	1,069	<b>G.İçi</b>	7260,601	6373	1,139		
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	4083	3,13	1,076	<b>Top-lam</b>	7379,067	6378			
Kur'an Kursu Öğreticisi	1395	3,35	,991						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	370	2,76	1,182						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	183	3,03	1,138						
<b>Toplam</b>	<b>6380</b>	<b>3,15</b>	<b>1,076</b>						
İmam-Hatip Lisesi	512	3,24	1,097	<b>G.A-rası</b>	23,876	5	4,775	4,135	,001*
Önlisans	929	3,16	1,085	<b>G.İçi</b>	7316,338	6336	1,155		
Önlisans (İlahiyat)	1769	3,14	1,059	<b>Top-lam</b>	7340,213	6341			
Lisans	1011	3,06	1,137						
Lisans (İlahiyat)	1697	3,21	1,028						
Lisansüstü	424	3,04	1,119						
<b>Toplam</b>	<b>6380</b>	<b>3,15</b>	<b>1,076</b>						
2 yıldan az	384	3,29	1,104	<b>G.A-rası</b>	29,525	6	4,921	4,266	,000*
2-5 yıl	592	3,22	1,087	<b>G.İçi</b>	7350,468	6373	1,153		
6-10 yıl	723	3,21	1,009	<b>Top-lam</b>	7379,993	6379			
11-15 yıl	1432	3,18	1,078						
16-20 yıl	1076	3,16	1,047						
21-25 yıl	449	3,10	1,104						
26 yıl ve üzeri	1724	3,06	1,094						
<b>Toplam</b>	<b>6380</b>	<b>3,15</b>	<b>1,076</b>						

\* $P < ,05$ .





Tablo 16.5'te 'Diyanet'in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum' ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından görev, öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre 'Diyanet'in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum' ifadesine vaiz, imam-hatip, müezzin kayyım ile Kur'an kursu öğreticisi olarak çalışanların müdür, şef, GİH sınıfı olarak çalışanlara göre, Kur'an kursu öğreticisi olarak çalışanların imam-hatip, müezzin kayyım ile yardımcı hizmetler veya diğer görevlerde çalışanlara göre; ilahiyat lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanlara göre; 2 yıldan daha az çalışma süresine sahip çalışanların, 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlara göre katılım düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 16.6. Türkiye’de farklı dini cemaatlerin olması zenginliktir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	112	3,12	1,096	<b>G.Arası</b>	37,552	5	7,510	5,048	,000*
Vaiz	236	3,36	1,205	<b>G.İçi</b>	9485,623	6375	1,488		
İmam-Ha- tip, Müez- zin Kayyım	4093	2,97	1,254	<b>Toplam</b>	9523,175	6380			
Kur'an Kursu Öğ- reticisi	1391	2,98	1,106						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	368	2,93	1,275						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	182	2,98	1,241						
<b>Toplam</b>	<b>6382</b>	<b>2,99</b>	<b>1,222</b>						
İmam-Ha- tip Lisesi	507	2,73	1,295	<b>G.Arası</b>	140,827	5	28,165	19,121	,000*
Önlisans	943	2,87	1,215	<b>G.İçi</b>	9338,823	6340	1,473		
Önlisans (İlahiyat)	1766	2,91	1,240	<b>Toplam</b>	9479,650	6345			
Lisans	1012	3,03	1,212						
Lisans (İla- hiyat)	1696	3,11	1,185						
Lisansüstü	423	3,35	1,113						
<b>Toplam</b>	<b>6382</b>	<b>2,99</b>	<b>1,222</b>						

\* $P < ,05$ .

Tablo 16.6’da ‘Türkiye’de farklı dini cemaatlerin olması zenginliktir’ ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından görev ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre ‘Türkiye’de farklı dini



cemaatlerin olması zenginliktir’ ifadesine vaiz olarak görev yapanların imam-hatip, müezzin kayyım, Kur’an kursu öğreticisi ile müdür, şef, GİH sınıfında çalışanlara göre; lisansüstü düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların diğer tüm eğitim düzeyine sahip çalışanlara göre, ilahiyat lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların imam-hatip lisesi, önlisans ve ilahiyat önlisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanlara göre, lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların ise imam-hatip lisesi düzeyinde mezuniyete sahip çalışanlara göre katılım düzeyleri daha yüksektir.

Aşağıdaki tabloda Diyanet personelinin Türk halkının dindarlığına yönelik bakışı sunulmaktadır.

*Tablo 17. Diyanet çalışanlarının “Türk halkının dindarlığı ile ilgili aşağıdaki düşüncelerden hangisine katılırsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Beş yıl öncesine göre daha dindardır	410	6,4
Yıllar geçtikçe dini duyarlılıklarını kaybetmektedir	5.404	84,5
Dindarlığında bir fark yoktur	581	9,1
Toplam	6.395	100,0

Tablo 17’de Diyanet çalışanlarının ‘Türk halkının dindarlığı ile ilgili aşağıdaki düşüncelerden hangisine katılırsınız?’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Buna göre Diyanet çalışanlarının büyük bir çoğunluğu olan %84,5’i Türk halkının dindarlığı ile ilgili olarak yıllar geçtikçe dini duyarlılıklarını kaybetmekte olduğunu belirtirken %6,4’ü beş yıl öncesine göre daha dindar olduğunu, %9,1’i ise dindarlığında bir fark olmadığını ifade etmektedir.

*Tablo 18. Diyanet çalışanlarının toplumsal bakış ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı*

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Görev yaptığım yerdeki halkın din, mezhep vb. inançlarını öğrenmeye önem veririm.	4,3	5,1	90,6
Diyanet görevlilerinin halkla iletişim kurmada zorluk çektiğini düşünüyorum.	52,4	12,9	34,7

Tablo 18’de Diyanet çalışanlarının toplumsal bakış ile ilgili maddelere ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı verilmiştir. Buna göre ‘Görev yaptığım yerdeki halkın din, mezhep vb. inançlarını öğrenmeye önem veririm’ ifadesine Diyanet çalışanlarının büyük bir çoğunluğu olan %90,6’sı katıldığını ifade ederken, %5,1’i kararsız olduğunu, %4,3’ü ise katılmadığını belirtmiştir. ‘Diyanet görevlilerinin halkla iletişim kurmada zorluk çektiğini düşünüyorum’ ifadesine Diyanet çalışanlarının %34,7’si katıldığını, %12,9’u kararsız olduğunu, %52,4’ü ise katılmadığını ifade etmiştir.

### **3.4.2 Din-Diyanet Algısına Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi**

Diyanet İşleri Başkanlığı makamının Osmanlı’da Şeyhülislamlık makamının yeni ulus-devlet olan Türkiye Cumhuriyeti’ne uyarlanmış bir hali olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye’de Diyanet’in statüsü ve yetkinliği laiklik, din özgürlüğü vb. açılardan zaman zaman tartışma konusu olmaktadır. Konuyla ilgili kurum faaliyetlerini icra eden personelinin kurumlarına farklı açılardan bakışlarının bilinmesi önem arz etmektedir. Tablo 16’da Diyanet’in Türkiye’de İslam dinine ilişkin en etkin ve saygılı kurum olduğu düşüncesine çalışanların % 68.2 gibi üst düzeyde bir katılımın olduğu görülmektedir. Aynı tablodaki “Halk din görevlilerine güvenir” ifadesine de personelin % 65.5 oranında katılmaktadır. Diyanet’in kurumsal aidiyet olarak etkin ve saygın olması ile onu temsil eden görevlilerin güvenilirlik



algılarının birbirine yakın olması araştırma sonuçlarındaki tutarlılığı göstermesi açısından önemlidir. Türkiye için etkin olan Diyanet'in İslam dünyası için model olup olamayacağı konusunda durum değişmektedir. % 48'i İslam dünyasına Diyanet'in örnek olacağını düşünürken % 26 gibi yüksek oranda kararsızlık durumu mevcuttur. Kararsız oranındaki yükseklik Diyanet çalışanlarının İslam dünyasındaki devletler içerisinde dinin örgütlü yapılar konusunda yeterli bilgisi olmaması ile de açıklanabilir. Ancak Diyanet personeli Batı'da din adamlarına bizden daha çok değer verildiğine % 66.7 oranında katılmaktadır.

Din özgürlüğünün temel unsurlarından birisi herhangi bir din veya inanç mensubunun kendi inancını öğrenmesi ve öğretmesidir. Bir diğeri ise benzer inanca mensup olanların fert veya toplu olarak ibadetlerini yerine getirmesidir. Ayrıca aynı din içerisinde farklı dini yorum ve yapılanmalara saygı gösterilmesi ve farklı dinlerin kendilerini ifade edebilmesi dini çoğulculuğun temel unsurlarıdır. Bu çerçevede Diyanet çalışanlarının görüşlerini tespit amacıyla iki soru sorulmuştur. Bunlardan birisi "Farklı dinlere ait kitap ve broşürlerin ülkemizde serbestçe dağıtılması gerektiğini düşünüyorum." ifadesine Diyanet personelinin %80,3 gibi çok yüksek bir oranda katılmadığını belirtirken yalnızca %10,0 bu fikre katılmaktadır (Tablo 16). Bu ifade ile İslam dışındaki din mensuplarının din ve inanç özgürlüğü kapsamında dinlerini ifade etmeye belirgin düzeyde Diyanet personelinin katılmadığı anlaşılmaktadır. Bu aynı zamanda dini çoğulculuk konusuna da Başkanlık personelinin olumlu bakmadığının bir göstergesidir. İslam içerisinde çoğulculuk bağlamında sorulan "Türkiye'de farklı dini cemaatlerin olması zenginliktir" ifadesine Diyanet çalışanlarının %43,0'ü katılırken ona yakın oranda %37,0 bu görüşe katılmamaktadır. Diğer bir ifade ile Diyanet çalışanları dini cemaatlerin varlığına karşı ortada bir mesafede durmaktadırlar. Sonuçta, Diyanet personelinin din özgürlüğü ve dini çoğulculuk gibi konularda oldukça muhafazakar bir tutum içerisinde olduklarını söyleyebiliriz.

Diyaret İşleri Başkanlığı bir kamu kurumu olmasına rağmen insanlar bürokratik yapısının işleyişinde diğer kamu kurumlarına göre daha şeffaf, kayırmacılık ve torpile yer vermeyen bir kurum olması beklentisi içerisindedir. Bürokratik işleyiş içerisinde çalışanların bu konudaki algısını belirlemeye yönelik olarak “Diyaret’te torpil, iltimas ve kayırmacılık yoktur” ifadesine katılım oranı sorulmuştur. Çalışanların %79,1 i bu düşünceye katılmazken, %13,6 sı kararsız iken yalnızca %7,3 gibi düşük bir oran bu düşünceye katılmaktadır (Tablo 16). Başkanlık personeli %80’ne yakın bir oranda kurumda iltimas, torpil ve kayırmacılık olduğu algısına sahiptir. Bu üzerinde ciddi anlamda düşünölmeyi gerektiren bir durumdur. Bu verinin daha iyi değerlendirilmesi için diğer kamu kurumu personelinin bu konudaki algısının bilinmesinde fayda olabilir. Ancak böyle bir karşılaştırma yapılmadan da bu kadar üst düzeyde bürokratik süreçte kayırmacılığın olduğu algısının oluşumu üzerinde bürokratik süreçlerde yapılanların yeniden gözden geçirilmesi faydalı olacaktır. Her şeyden önce Başkanlık, çalışanlarının bu kanyaya ulaşmalarının sebepleri üzerine kendi içerisinde bir araştırma yapabilir veya dışarıdan bir kuruma yaptırabilir. Diyaret bürokratik süreçleri içinde işe ilk alım, yer değıştirme, görevlendirme, hac ve umre konusundaki seçim süreçleri vb. mevzuat ve uygulama süreçleri gözden geçirilebilir. Kamu kurumlarında işlerin adil olduğu, çalıştığı takdirde kurum içerisinde ilerleyebileceğı duygusuna çalışanların sahip olmaları yaptığı iş alanlarındaki etkinlik ve verimin artmasına kayda değer oranda yardımcı olacaktır.

Din, Türkiye’de toplumun ortak keşişim noktalarının başında gelmektedir. Aynı zamanda bir kamu kurumu olan Diyaret’in bu görevini yerine getirirken bir siyasi partiyi övmesi veya yermesinin uygun olmadığı aklende anlaşılabilir bir gerçektir. Konuyla ilgili hukuki düzenlemede bulunmaktadır. Din işlerinin siyasi mülahazalardan uzak yapılmasına yönelik 633 sayılı Kanununun 25. maddesi şöyledir:



“Diyaniy İşleri Başkanlığı kuruluşunun her derecesinde görev alan personel, Memurin Kanunu’nun hizmetleri için yasak ettiği siyasi faaliyetlerden başka, dini görevi içinde veya bu görevin dışında, her ne suretle olursa olsun, siyasi partilerden herhangi birini veya onların tutum ve davranışlarını övemez ve yeremez. Bu gibi hareketleri tahkikatla sabit olanların, ilgili ve yetkili mercilerce işine son verilir”.

Kanuna göre diğer kamu görevlilerinden farklı olarak bir siyasi partiyi öven veya yeren her derecedeki personelin kademeli bir cezalandırılma yapmaksızın doğrudan işine son verilmesinin Anayasaya aykırılığına yönelik Eskişehir 2. İdare Mahkemesinin başvurusunu inceleyen Mahkeme bunun Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. 17.01 2018 tarihli gerekçeli kararında Yüksek Mahkeme Anayasadaki Diyanet’in görevini tarafsız olarak yerine getirebilmesi maksadıyla bu kurum çalışanlarına yönelik yasak koyup kademelendirme yapmadan siyasi partilere yönelik övgü ve yergide bulananların işlerine son vermenin Anayasaya uygun olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada konuyla ilgili “Diyaniy personelinin görevi sırasında herhangi bir siyasi partiyi övmesini ve yermesini doğru bulmuyorum” cümlesi sorulmuştur. Çalışanların %71,5’i bu düşünceye katılırken %20,2’si katılmamakta ve %8,3’ü ise kararsızdır (Tablo 16). Diyanet personelinin büyük çoğunluğu siyasetle ilgili yasağı benimsemektedir. Bu sonuç bizlere personelin görev yaparken siyasetle aralarına mesafe koyma eğiliminde olduklarını göstermektedir

Türkiye’de son yıllarda kamuoyunda halkın ve özellikle de gençlerin arasında dindarlık ve bir dine inanma oranlarının gittikçe azalıp deist, ateist ve agnostiklerin oranının çoğaldığına yönelik tartışmalar yapılmaktadır. Ülkemizde sivil veya resmi din ve dindarlıkla ilgili konuları düzenli olarak araştıran bir kurum olmadığı için bu konularda güvenilir verilere dayalı yorumda bulunmak zor gözükmektedir. Genelde dindarlık araştırmalarını yapan araştırmacı veya kurumlar bir dönemi ele almakta ve bu

kesitsel bulgulara göre yorumda bulunmaktadırlar. Konuyla ilgili bulguya dayalı yorumda bulunmak için dindarlıkla ilgili ampirik çalışmaların benzer özellikteki örneklemeler üzerinde belirli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir. Böylelikle zamanla birlikte süreç içerisinde dindarlık ve dine bakışta azalma veya çoğalma olduğuna yönelik bir yargıya ulaşmak mümkündür. Türkiye’deki sürekliliği olan ve güvenilir olarak kabul edilebilecek araştırma yapan anket şirketlerinden KONDA’nın yapmış olduğu “Konda Hayat Tarzları Araştırmaları”nın 2011 ile 2021 yılları arasında analiz eden ve 2022 yılında yayınlanan “Türkiye 100 Kişi Olsaydı” interaktif analizini referans almak mümkündür. KONDA araştırmasına göre 2011 yılında inançsız ateist olduğunu ifade edenlerin oranı %2 iken bu oran 2021 yılında %7’ye yükselmiştir. İnançlı olduğunu belirten 2011’de %30 iken bu oran 2021’de %33’e yükselmiştir. Kendilerini dindar olarak tanımlayanların oranı ise 2011’de %57 iken on yıl sonra bu oran %50’ye düşmüştür. Sofu seçeneğini (koyu dindar) 2011’de %11 iken 2021’de bu oran bir puan düşerek %10 olmuştur. Bu veriler bizlere inançsız olduğunu belirtenlerle dindar olduğunu belirtenlerin oranında radikal olmayan bir düşmenin olduğuna işaret etmektedir. Bu veriyi de karşılaştırma için referans alarak Diyanet çalışanlarına sorulan “Türk halkının dindarlığı ile ilgili aşağıdaki düşüncelerden hangisine katılırsınız? sorusuna verdikleri cevapları birlikte değerlendirmeye çalışalım.

Tablo 17’ye göre Diyanet personelinin %84,5 gibi son derece yüksek bir oranı yıllar geçtikçe dini duyarlılığın kaybedildiğine inanmaktadır. Dindarlığında fark olmadığını belirtenlerin oranı %9 iken beş yıl öncesine göre daha dindar olduğunu ifade edenlerin oranı yalnızca %6,4’tür. Türk halkına din hizmeti veren ve halkın özellikle dindar grubuyla birlikte daha çok iletişim halinde olan din görevlilerinin kanaatleri önemlidir. Diyanet çalışanları belirgin bir netlikte dinle ilgili duyarlılıkta bir azalmanın olduğu görüşündedir. Bu verilerin yukarıda zikredilen KONDA verileriyle uyumlu olduğunu söyleyebiliriz. KONDA süreçsel analizinde de inançsız





olduğunu söyleyenlerin oranı son on yılda artmış ve dindar olduğunu ifade edenlerin oranı da azalmıştır. KONDA araştırmasında başörtüsü takma, ibadet vb. hususlarda da radikal olmayan bir düşmenin olduğuna işaret etmektedir.

Halkın dindarlığının artırılmasında veya muhafaza edilmesinde kurumsal dini yapılarının da etkisi olduğu bir gerçektir. Bu çalışmada Diyanet personelinin görüşlerini öğrenmek amacıyla “Diyanet’in yürüttüğü faaliyetlerin, halkın dindarlığını artırmada etkili olduğunu düşünüyorum.” cümlesine katılıp katılmama durumu sorulmuştur. Deneklerin %46,9 katılırken %29,8 katılmadığını ve %23,3 kararsız olduğunu ifade etmiştir. Başkanlık çalışanları Diyanet’in dindarlık üzerinde etkilerinin olduğunu belirli bir düzeyde onaylamaktadır. Bu kanaat aynı zamanda kurumsal din hizmetlerindeki etkinlik ve kaliteye yönelik artışla birlikte en azından dindarlığın muhafazasında etkili olabileceği şeklinde değerlendirilebilir.

### 3.5 ALEVİLİĞE BAKIŞ

#### 3.5.1. Aleviliğe Bakışla İlgili Bulgular

Bu alt başlıkta Diyanet personelinin Aleviliğe bakışları incelenmiştir.

*Tablo 19. Diyanet çalışanlarının “Aleviliği nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Din	92	1,4
Mezhep	459	7,2
Tarikat	184	2,9
Yaşam biçimi	1.568	24,6
Şia'nın bir kolu	1.701	26,6
Siyasi oluşum	775	12,1
İnanç ve Erkan yolu	246	3,9
İslam'ın farklı kültürel yorumu	557	8,7
Fikrim yok	804	12,6
Toplam	6.387	100,0

Tablo 19’da Diyanet çalışanlarının ‘Aleviliği nasıl tanımlarsınız?’ sorusuna verdikleri cevapların dağılımı verilmiştir. Buna göre Diyanet çalışanlarının %26,6’sı Aleviliği Şia’nın bir kolu olarak tanımladığını belirtirken %24,6’sı yaşam biçimi, %12,1’i siyasi oluşum, %8,7’si İslam’ın farklı kültürel yorumu, %7,2’si mezhep, %3,9’u inanç ve Erkan yolu, %2,9’u tarikat, %1,4’ü din olarak tanımladığını ifade etmektedir. Diyanet çalışanlarının %12,6’sı ise bu konuda fikrinin olmadığını belirtmiştir.



Tablo 20. Diyanet çalışanlarının Aleviliğe bakış ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Cemevleri'nin ibadethane olarak kabul edilmesini uygun bulmuyorum.	23,0	16,9	60,1
Kültür Bakanlığı'na bağlı yeni kurulan "Alevi-Bektaşî Kültürü Başkanlığını" destekliyorum.	43,0	30,1	26,9

Tablo 20'de Diyanet çalışanlarının Aleviliğe bakış ile ilgili maddelere ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı verilmiştir. Buna göre 'Cemevleri'nin ibadethane olarak kabul edilmesini uygun bulmuyorum' ifadesine Diyanet çalışanlarının %60,1'i katıldığını, %16,9'u kararsız olduğunu, %23'ü ise katılmadığını ifade etmiştir. 'Kültür Bakanlığı'na bağlı yeni kurulan Alevi-Bektaşî Kültürü Başkanlığını destekliyorum' ifadesine Diyanet çalışanlarının %26,9'u katıldığını ifade ederken, %30,1'i kararsız olduğunu, %43'ü ise katılmadığını belirtmiştir.

### 3.5.2 Aleviliğe Bakış Hakkında Değerlendirme

Türkiye'de dini hayat, laiklik ve din özgürlüğü gibi konular gündeme geldiğinde Alevilik konusu tartışılan önemli konulardan birisi olmaktadır. Alevi vatandaşlar Diyanet'in Sunni İslamın bir temsilcisi olduğunu, kendilerini temsil etmediğini laik bir devletin ayrımcılık yapmadan kendilerine de aynı hakların verilmesini talep etmektedirler. Bu konu farklı zamanlarda yoğun olarak kamuoyunda da tartışılmaktadır. Bu çerçevede 2009-2010 yılları arasında Alevi Çalıştayları gerçekleştirildi. Çalıştay sonucunda oluşan görüşler raporlaştırılmıştır. Alevi toplumun talepleri yalnız hukuk alanı ile sınırlı kalmamış ulusal ve uluslararası hukukun konusu haline de gelmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarına Türkiye'deki zorunlu DKAB (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) dersi ve cemevlerinin satatüsü davaya konu

olmuştur. Bu çerçevede Aleviler tarafından Sunni İslamı savunduğu iddia edilen Diyanet'in Kur'an-Sünnet çerçevesinde sahil dini bilgiyi esas alan İslamı anlattığını söyleyen Başkanlık çalışanlarının Alevilikle ilgili görüşlerini değerlendirmeye çalışalım.

Tablo 19'da Diyanet çalışanlarının Aleviliği nasıl tanımladıklarına yönelik verdikleri cevaba yer verilmiştir. İlk dikkat çeken husus %12,6 gibi bir oranda çalışanların Alevilik tanımlaması konusunda fikrinin olmadığını belirtmesidir. %26,6 ile Şia'nın bir kolu şeklinde Alevilik tanımlanırken onu %24,6 ile yaşam biçimi seçeneği izlemektedir. İslam'ın farklı kültürel yorumu diyenler %12,6 iken bunu %12,1 ile siyasi oluşum seçeneği izlemektedir. Mezhep diyen Diyanet personelinin oranı %7,2 iken tarikat diye tanımlayan %2,9 gibi son derece düşük bir orandadır.

2021 yılında Türkiye örneklemini kapsayan bir araştırma<sup>5</sup> tarafından Din Kültürü Ahlak Bilgisi öğretmenlerine yönelik araştırmada Aleviliği nasıl tanımladıklarına yönelik soru sorulmuştur. Aleviliği %29,6 ile yaşam biçimi diye tanımlayan öğretmenler ikinci sırada %20,9 ile Şia'nın kolu olduğunu ifade etmektedirler. Deneklerin %19,9 siyasi oluşum, %15,5'i mezhep ve %11,6'sı da tarikat şeklinde Aleviliği tanımlamaktadır. Fikri olmadığını söyleyenlerin oranı yalnızca %1,2'dir.

Din bürokrasisi içerisinde olup farklı kurumlarda görev yapan Diyanet çalışanları ile MEB'de DKAB öğretmeni olarak görev yapanların Alevilik tanımı karşılaştırılmasından şu sonuçlar çıkarılabilir. Öğretmenlerde fikrim yok diyenler yok denecek kadar azdır. Her iki kurumda görev yapanlarda yerleri değişmiş olsa da ilk iki sıradaki tanımlama "yaşam biçimi" ve "Şia'nın bir kolu" seçeneği ön plana çıkmaktadır. Şia'nın kolu seçeneğinin ön planda olması dini bir tanımlama olurken yaşam biçimi seçeneği dini dünya görüşü dışlanmazken dini ve seküler olanın bir arada olduğu bir

5 Zengin, M. & Hendek, A, *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerine Göre Din Dersleri*, DEM Yayınları, İstanbul, 2021.



tanımlamaya işaret etmektedir. Her iki meslek grubunda da siyasi oluşum şeklinde tanımlama eğilimi benzer düzeyde iken esas farklılık Diyanet çalışanlarının mezhep ve tarikat şeklindeki tanımlama yüzdelerinin DKAB öğretmenlerine göre oldukça düşük olmasıdır. Bu üzerinde çalışılması gereken ilginç bir sonuçtur. DKAB kitaplarındaki Alevilik-Bektaşılıkla ilgili bilgilerin farklı tasavvufi yorumlar içerisinde yer verilmesi ve AİHM mahkemesi zorunlu Din Dersi 2007 kararındaki Türk devletinin savunmasında Alevilikten daha çok tasavvufi oluşum olarak zikretmesinden resmi söylemde Alevilik'in tasavvufi oluşum şeklinde tanımlama eğiliminin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diyanet personeli ise bu tanımlamayı %2,9 gibi aşırı düşük oranda benimsemektedir. Alevilik'le ilgili konular müzakere edilirken Aleviliğin ne olduğu konusu gerek Aleviler gerekse Alevilik yolu dışındakiler tarafından müzakere edilen noktalardandır.

Alevi Çalıştaylarında ve konuyla ilgili tartışmalarda “cemevleri” statüsü tartışma oluşturan hususlardan biridir. Alevi inanç toplumu cem evine ibadethane statüsü verilmesini isteyip camilere sağlanan imkânlardan cemevlerinin de yararlanmasını istemektedirler. Diyanet başta olmak üzere İslamın bir ibadet yeri olduğunu onunda cami olduğunu savunmakta ve cem evlerinin karşılığının tasavvuftaki dergâhlar olduğu belirtilmektedir. Konu Aleviler tarafından Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşınarak cemevlerine ibadethane statüsü verilmesi gerektiği iddia edilmiştir. 3 Haziran 2015 tarihinde AİHM Büyük Daire Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 9. Maddesinin ihlal edilerek Aleviliğe karşı ayrımcılık yapıldığına ve cemevlerine ibadethane statüsü verilmesine hükmetmiştir.

Araştırmada tablo 20'de Diyanet çalışanlarına cemevini ibadethane olarak kabul edilmesine yönelik tutumlarını belirlemek için soru sorulmuştur. Diyanet personelinin %60,1 gibi büyük çoğunluğu cemevlerinin ibadethane olarak tanınmasına karşı çıkarken %23,0'ı ibadethane olması fikrine katılmış ve %16,9'u çekimser görüş beyan etmiştir. Sonuçta, Başkanlığın

görüşüne paralel şekilde çoğunluk cemevlerinin ibadethane olmasını onaylamamaktadır. Ancak bu soru bağlamında %23'lük cemevlerinin ibadethane olmasını destekleyen grubun olması da değişim yönünde anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Son zamanlarda Alevilik-Bektaşilikle ilgili somut olarak atılan en önemli adım Alevi-Bektaşî Kültür ve Cemevi Başkanlığının 9 Kasım 2022 tarihli ve 32008 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 112 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle kurulmuş olmasıdır. Yeni olması ve kamuoyunda yeterince tanınmaması nedeniyle Kültür Bakanlığı’na bağlı Alevi-Bektaşî Kültür ve Cemevi Başkanlığı’nın görev ve yetkilerini sıralayalım (İlgili Başkanlığın web sayfasından alınmıştır. Erişim: 17.09.2023):

- a) Cemevlerinin ve ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yapmak, cemevlerindeki hizmetlerin etkin ve verimli yürütülmesini koordine etmek,
- b) Cemevlerinin Başkanlıkça belirlenen hizmetlerinin gördürülmesi için yerel yönetimlere veya YİKOB’lara (Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı) ödenek aktarımına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
- c) Alevi-Bektaşilik hakkında tüm yönleriyle, sosyal ve beşerî bilimler bütünlüğü içinde bilimsel araştırmalar yapmak, yaptırmak ve bu konularda seminer, sempozyum, konferans ve benzeri ulusal ve uluslararası etkinlikler düzenlemek, özgün bilgi üretimi için uygun ortamlar hazırlamak, yayınlar yapmak ve bu alandaki çalışmalarını desteklemek,
- ç) Alevi-Bektaşilikle ilgili akademik faaliyetleri desteklemek amacıyla üniversiteler ve ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak,
- d) Alevi-Bektaşiliği yurt içinde ve yurt dışında bilimsel yönüyle araştırmak, derlemek ve bu amaçla yapılan çalışmalarını desteklemek,



- e) Görev alanı kapsamında ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşların bilimsel çalışmalarını ve bu alandaki yayınlarını takip etmek, gerekli görülenleri tercüme ettirerek basılmasını ve yayımlanmasını sağlamak,
- f) Alevi-Bektaşilikle ilgili eğitim ve kültür faaliyetlerini yürütmek ve desteklemek

Bu araştırmada, “Kültür Bakanlığı’na bağlı yeni kurulan “Alevi-Bektaşî Kültürü Başkanlığı” nı destekleme durumu sorulmuştur. Diyanet personelinin 2022 yılında kurulan Başkanlığı %26,9’u desteklerken %30,1 kararsız ve %43’ü de desteklememektedir. Kararsız olanların oranının %30 gibi yüksek olması bu kurumun yeni oluşturulması nedeniyle kamuoyunda fazla bilinmemesine bağlı açıklanabilir. Bu Başkanlığın kurulmasını desteklemeyenlerin oranı fazla olmasına rağmen cemevlerinin ibadethane olarak kabul edilmesine karşı çıkanlara göre daha düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.6. SENDİKALARA BAKIŞ

#### 3.6.1. Sendikalara Bakışla İlgili Bulgular

Bu alt başlıkta Diyanet personelinin sendikalara bakışları incelenmiştir.

*Tablo 21. Diyanet çalışanlarının “Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	n	%
Evet	6.287	98,1
Hayır	119	1,9
Toplam	6.406	100,0

Tablo 21’de Diyanet çalışanlarının herhangi bir sendikaya üye olma durumları gösterilmiştir. Buna göre ankete katılan Diyanet çalışanlarının %98,1’i herhangi bir sendikaya üye olduğunu belirtirken %1,9’u ise herhangi bir sendikaya üye olmadığını ifade etmiştir. 4 Temmuz 2023 tarih ve 32238 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan kamu görevlileri sendikalarına üye sayıları incelendiğinde diyanet çalışanlarının %94,5’i sendikalıdır.

*Tablo 22. Herhangi bir sendikaya üye olan personelin sendikadan yararlandığı hizmetler (Birden fazla seçenek seçilmiştir)*

	n	%
Eğitim ve geliştirme	369	4,6
Sosyal aktiviteler	957	11,9
Toplu Sözleşme	3.679	45,6
Kurum İdari Kurulu (KİK) sonuçları	1.025	12,7
Hiç yararlanmadım	2.036	25,2

Tablo 22’de herhangi bir sendikaya üye olan Diyanet çalışanlarının sendikadan yararlandığı hizmetlere ilişkin dağılım gösterilmiştir. Burada herhangi bir sendikaya üye olan Diyanet çalışanları sendikadan yararlandığı hizmetler noktasında birden fazla seçenek işaretlemiş olup toplam seçim kendi içinde %100 üzerinden oranlanmıştır. Buna göre herhangi bir sendikaya üye





olan Diyanet çalışanları sendikasının en çok Toplu Sözleşme hizmetinden (%45,6) yararlandığını ifade ederken daha sonra sırasıyla Kurum İdari Kurulu (KİK) sonuçlarından (%12,7), sosyal aktivitelerden (%11,9), eğitim ve geliştirme (%4,6) hizmetlerinden yararlandıklarını belirtmiştir. Herhangi bir sendikaya üye olan her dört Diyanet çalışanından biri (%25,2) ise sendikasının hiçbir hizmetinden yararlanmadığını ifade etmiştir.

*Tablo 23. Diyanet çalışanlarının sendikalara bakış ile ilgili maddeye verdikleri cevapların dağılımı*

	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum
Diyanet-Sen, personelin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir.	34,3	18,2	47,5

Tablo 23'te Diyanet çalışanlarının sendikalara bakış ile ilgili maddeye ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı gösterilmiştir. Buna göre 'Diyanet-Sen, personelin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir' ifadesine Diyanet çalışanlarının %47,5'i katıldığını belirtirken, %18,2'si kararsız olduğunu, %34,3'ü ise katılmadığını ifade etmiştir.

Tablo 23.1. Diyanet-Sen, personelin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz. Uz.	112	2,01	1,320	<b>G.Arası</b>	411,292	5	82,258	48,317	,000*
Vaiz	236	2,05	1,234	<b>G.İçi</b>	10863,384	6381	1,702		
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	4095	3,16	1,315	<b>Toplam</b>	11274,676	6386			
Kur'an Kursu Öğreticisi	1392	3,05	1,247						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	370	3,13	1,397						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	183	3,00	1,387						
<b>Toplam</b>	6388	3,07	1,329						
İmam-Hatip Lisesi	513	3,30	1,312	<b>G.Arası</b>	280,954	5	56,191	32,633	,000*
Önlisans	942	3,29	1,300	<b>G.İçi</b>	10925,423	6345	1,722		
Önlisans (İlahiyat)	1768	3,22	1,290	<b>Toplam</b>	11206,378	6350			
Lisans	1007	3,05	1,368						
Lisans (İlahiyat)	1697	2,86	1,294						
Lisansüstü	423	2,60	1,366						
<b>Toplam</b>	6351	3,07	1,328						
2 yıldan az	395	2,62	1,304	<b>G.Arası</b>	397,907	6	66,318	38,906	,000*
2-5 yıl	591	2,80	1,304	<b>G.İçi</b>	10876,772	6381	1,705		
6-10 yıl	727	2,79	1,347	<b>Toplam</b>	11274,680	6387			
11-15 yıl	1433	2,99	1,315						
16-20 yıl	1074	3,15	1,329						
21-25 yıl	449	3,06	1,357						
26 yıl ve üzeri	1719	3,41	1,251						
<b>Toplam</b>	6389	3,07	1,329						



Tablo 23.1’de ‘Diyanet-Sen, personelin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir’ ifadesine Diyanet personelinin katılım düzeyleri bakımından görev, öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p<0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre ‘Diyanet-Sen, personelin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele etmektedir’ ifadesine imam-hatip, müezzin kayyım, Kur’an kursu öğreticisi, müdür, şef, GİH sınıfı ile yardımcı hizmetlerde veya diğer görevlerde çalışanların müftü, müftü yardımcısı, murakıp, din hizmetleri uzmanı ile vaiz olarak çalışanlara göre; imam-hatip lisesi, önlisans, ilahiyat önlisans, lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların ilahiyat lisans ve lisansüstü düzeyde mezuniyete sahip çalışanlara göre, imam-hatip lisesi ve önlisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanlara göre, ilahiyat lisans düzeyinde mezuniyete sahip çalışanların da lisansüstü düzeyde mezuniyete sahip çalışanlara göre; 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanların diğer tüm çalışma süresine sahip çalışanlara göre, 16-20 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların 10 yıl ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlara göre, 11-15 yıl arası ile 21-25 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların da 2 yıldan daha az çalışma süresine sahip çalışanlara göre katılım düzeyleri daha yüksektir.

### 3.6.2 Sendikalara Bakışla İlgili Değerlendirme

Demokratik bir toplumun varlığı ve gelişmesi için işçi ve memur sendikalarının varlığı son derece önemlidir. Sendikalar, aynı veya benzer mesleklerle mensup kişilerin mesleki menfaatlerini korumak ve iyileştirmek için meydana getirdikleri örgütlerdir. Türkiye’de işçi sendikacılığının tarihi eski olsa da resmi anlamda memur sendikacılığının tarihinin yeni olduğunu söyleyebiliriz. 25 Haziran 2002 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanunu ile memur sendikacılığı hukuki bir statü kazanmıştır. Bu kanunun 3. Maddesinde sendika şöyle tanımlanmaktadır:

“Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.”

Araştırmamızda Tablo 21’de Diyanet çalışanlarına herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları sorulmuştur. Tabloya göre %98,1 gibi çok yüksek düzeyde sendikaya üye olduklarını ifade etmişlerdir. 4 Temmuz 2023 Resmi Gazetede yayınlanan sendika üyeliği rakamları incelendiğinde Diyanet çalışanlarının %94,5’inin bir kamu sendikasına üye olduğu görülmektedir. Aynı tarihli Resmi Gazetede toplam sendikalı kamu personelinin toplam personele oranının %74,54 olduğu anlaşılmaktadır. Memur sendika üyeliği ortalamasından %20’ye yakın bir oranda Diyanet çalışanlarının önde olduğu görülmektedir. Sendikalılık oranı açısından Diyanet çalışanları kamu çalışanları içerisinde en yüksek orana sahip mesleği teşkil etmektedirler.

Tablo 22’de ise Diyanet personeline sendikanın hangi hizmetlerinden yararlandığı sorulmuştur. Sendika tanımının içerisinde mündemiç olan haklarını koruyup geliştirme ile ilgili farklı faaliyetlerden dörtte üçe yakın oranda istifade ettiklerini belirtmişlerdir. Sendikal hizmetlerden yararlanmadığını söyleyenlerin oranı ise %25,2 seviyesindedir.

Tablo 23’te özel olarak Diyanet ve vakıf meslek grubu içerisinde yetkili sendika olan ve 4 Temmuz 2023’teki Resmi Gazeteye göre meslek grubu içerisindeki kamu personelinin %63,10’nun üye olduğu Diyanet-Sen’in özlük haklarını iyileştirmede hangi düzeyde mücadele ettiğini öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen cevap şöyledir: Diyanet çalışanlarının %47,5’i özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele ettiği fikrine katılırken %34,3 katılmamakta ve %18,2’si kararsız kalmaktadır. Diğer bir ifade ile Diyanet-Sen’in yarısı özlük hakları yönünde yeterli mücadeleyi verdiği kanaatindedir. Aynı soru tablo 7’de de Diyanet’in özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda mücadele edip etmediği sorulmuş. Çalışanların içerisinde Diyanet İşleri Başkanlığı’nın kendilerinin özlük haklarını



savunmak için mücadele ettiğini düşünenlerin oranı %27'dir. Diyanet-Sen'e göre bu oran %20 gibi kayda değer oranda düşüktür. Diğer bir ifade ile kurum çalışanları kendilerinin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda Başkanlığa göre Diyanet Sen'in daha çok mücadele ettiğine inanmaktadır.

### 3.7. KAMU HİZMETLERİNDEN MEMNUNİYET VE GELECEĞE YÖNELİK BEKLENTİLER

#### 3.7.1. Mutluluk ve Kamu Hizmetlerinden Memnuniyetle İlgili Bulgular

Bu alt başlıkta Diyanet personelinin mutluluk düzeyleri ile kamu hizmetlerinden memnuniyet düzeyleri incelenmiştir. Kamu hizmetlerinden memnuniyet kapsamında asayiş, sağlık, adli hizmetler, eğitim ve genel olarak kamu hizmetleri ile ilgili bilgi edinme işlemlerinden duyulan memnuniyet düzeyleri ele alınmıştır. Her bir katılımcının bu 5 madde üzerinden kamu hizmetlerinden memnuniyet puanı oluşturulmuştur. Bu puan oluşturulurken bu 5 madde toplanmış ve 5'e bölünmüştür. Dolayısıyla burada da sürekli bir değişken oluşturulmuş ve daha önce de ifade edildiği gibi normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Dolayısıyla parametrik testler yapılmış ve bağımsız değişkenlerin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

*Tablo 24. Diyanet çalışanlarının kamu hizmetlerinden memnuniyet ile ilgili maddelere verdikleri cevapların dağılımı*

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Ne memnunum ne de memnun değilim	Memnunum	Çok memnunum
Asayiş (güvenlik) hizmetlerinden	11,8	15,5	24,8	44,3	3,6
Sağlık hizmetlerinden	10,6	15,5	19,8	48,0	6,1
Adli hizmetlerden	16,8	21,6	28,9	31,1	1,6
Eğitim hizmetlerinden	18,0	27,6	22,5	30,4	1,5
Genel olarak kamu hizmetleri ile ilgili bilgi edinme işlemlerinden	12,7	24,3	25,1	36,3	1,6

Tablo 24'te Diyanet çalışanlarının kamu hizmetlerinden memnuniyet ile ilgili maddelere ilişkin memnuniyet düzeylerinin dağılımı verilmiştir. Buna göre 'Asayiş (güvenlik) hizmetlerinden' Diyanet çalışanlarının %47,9'u memnun veya çok memnun olduğunu, %24,8'i ne memnun olduğunu ne de



memnun olmadığını, %27,3'ü ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını ifade etmiştir. 'Sağlık hizmetlerinden' Diyanet çalışanlarının %54,1'i memnun veya çok memnun olduğunu, %19,8'i ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %26,1'i ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını belirtmiştir. 'Adli hizmetlerden' Diyanet çalışanlarının %32,7'si memnun veya çok memnun olduğunu, %28,9'u ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %38,4'ü ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını ifade etmiştir. 'Eğitim hizmetlerinden' Diyanet çalışanlarının %31,9'u memnun veya çok memnun olduğunu, %22,5'i ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %45,6'sı ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını belirtmiştir. 'Genel olarak kamu hizmetleri ile ilgili bilgi edinme işlemlerinden' Diyanet çalışanlarının %37,9'u memnun veya çok memnun olduğunu, %25,1'i ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %37'si ise memnun olmadığını veya hiç memnun olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 24.1. Kamu hizmetlerinden memnuniyet puanı bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
2 yıldan az	394	2,807	,8731	<b>G.A-rası</b>	34,494	6	5,749	8,476	,000*
2-5 yıl	589	2,930	,8281	<b>G.İçi</b>	4245,471	6259	,678		
6-10 yıl	717	2,868	,8253	<b>Toplam</b>	4279,965	6265			
11-15 yıl	1417	2,890	,8186						
16-20 yıl	1055	2,981	,8174						
21-25 yıl	441	3,002	,8639						
26 yıl ve üzeri	1654	3,043	,8059						
Toplam	6267	2,950	,8265						

Tablo 24.1'de Diyanet çalışanlarının kamu hizmetlerinden memnuniyet puanı ortalaması bakımından çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir

farklılık ( $p<0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre kamu hizmetlerinden memnuniyet puanı ortalaması 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanların 2 yıldan az ve 6-15 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanlara göre daha yüksektir.

*Tablo 25. Diyanet çalışanlarının “Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	Çok mutlu-yum	Mutluyum	Ne mutlu ne de mutsuzum	Mutsuzum	Çok mutsuzum
Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?	6,6	53,2	25,7	10,9	3,6

Tablo 25’te Diyanet çalışanlarının ‘Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?’ sorusuna ilişkin mutluluk düzeylerinin dağılımı gösterilmiştir. Buna göre ‘Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?’ sorusuna Diyanet çalışanlarının %59,8’i mutlu veya çok mutlu olduğunu, %25,7’si ne mutlu olduğunu ne de mutsuz olduğunu, %14,5’i ise mutsuz olduğunu veya çok mutsuz olduğunu belirtmiştir.

*Tablo 25.1. “Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen cevaplarda Diyanet personelinin mutluluk düzeyi ortalaması bakımından cinsiyete göre bağımsız örnekler t testi sonuçları*

	n	Ort.	Std.S.	t	sd	P
Erkek	5068	2,55	0,921	6,945	2274,5	,000*
Kadın	1327	2,37	0,822			

Tablo 25.1’de Diyanet çalışanlarının ‘Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?’ sorusuna ilişkin mutluluk düzeyleri bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız





örnekler t testi ile bakılmış ve anlamlı bir farklılık ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmüştür. Buna göre Diyanet'te erkek çalışanların kadınlara göre bir bütün olarak yaşamını düşündüğünde mutluluk düzeyleri daha yüksektir. Dolayısıyla Diyanet'te çalışan erkeklerin kadınlara göre mutluluk düzeyleri daha yüksektir.

*Tablo 25.2. “Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?” sorusuna verilen cevaplarda Diyanet personelinin mutluluk düzeyi ortalaması bakımından bağımsız değişkenlere göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

Görüşülen kişi	n	Ort.	Std.S.	Var.K.	KT	sd	KO	F	P
Müftü, Müftü Yr, Murakıp, Din Hiz.Uz.	112	2,62	,904	<b>G.Arası</b>	44,485	5	8,897	10,975	,000*
Vaiz	236	2,53	,889	<b>G.İçi</b>	5178,650	6388	,811		
İmam-Hatip, Müezzin Kayyım	4100	2,53	,912	<b>Toplam</b>	5223,135	6393			
Kur'an Kursu Öğreticisi	1395	2,39	,824						
Müdür, Şef, GİH Sınıfı	369	2,73	,973						
Yardımcı Hizmetler veya Diğer	182	2,64	1,049						
Toplam	6394	2,52	,904						
2 yıldan az	396	2,70	1,122	<b>G.Arası</b>	49,602	6	8,267	10,205	,000*
2-5 yıl	593	2,59	,917	<b>G.İçi</b>	5175,072	6388	,810		
6-10 yıl	729	2,65	,945	<b>Toplam</b>	5224,674	6394			
11-15 yıl	1435	2,50	,873						
16-20 yıl	1074	2,49	,882						
21-25 yıl	449	2,54	,911						
26 yıl ve üzeri	1719	2,41	,846						
Toplam	6395	2,52	,904						

Tablo 25.2'de Diyanet çalışanlarının ‘Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?’ sorusuna ilişkin mutluluk düzeyleri bakımından

görev ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık ( $p<0,05$ ) olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe Testi sonuçlarına göre Diyanet çalışanlarının ‘Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?’ sorusuna ilişkin müdür, şef ve GİH sınıfı olarak çalışanların imam-hatip, müezzin kayyım, ile Kur’an kursu öğreticisi olarak çalışanlara göre, imam-hatip, müezzin kayyım olarak çalışanların Kur’an kursu öğreticisi olarak çalışanlara göre, yardımcı hizmetlerde veya diğer görevlerde çalışanların da Kur’an kursu öğreticisi olarak çalışanlara göre; 2 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların 11-20 yıl arası ile 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlara göre, 2-5 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlara göre, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların da 16-20 yıl arası ile 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlara göre mutluluk düzeyleri daha yüksektir.

### 3.7.2. Umut ve Geleceğe Yönelik Ekonomik Beklentiler

Bu alt başlıkta Diyanet personelinin gelecekle ilgili umut, refah düzeyine ilişkin görüşleri ile ekonomik beklentilere ilişkin görüşleri incelenmiştir.

*Tablo 26. Diyanet çalışanlarının “Kendi geleceğinizden ne kadar umutlusunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Çok umutluyum	462	7,2
Umutluyum	3.946	61,8
Umutlu değilim	1.540	24,1
Hiç umutlu değilim	440	6,9
Toplam	6.388	100,0

Tablo 26’da Diyanet çalışanlarının ‘Kendi geleceğinizden ne kadar umutlusunuz’ sorusuna ilişkin verdikleri cevapların dağılımı verilmiştir. Buna göre ‘Kendi geleceğinizden ne kadar umutlusunuz’ sorusuna Diyanet çalışanlarının %69’u umutlu veya çok umutlu olduğunu belirtirken %31’i ise



umutlu olmadığını veya hiç umutlu olmadığını ifade etmiştir.

*Tablo 27. Diyanet çalışanlarının “Türkiye’de yaşayan insanların refah düzeyini 10 basamaklı bir merdiven olarak düşündüğünüzde kendinizi bu refah basamaklarının kaçınıcı basamağında görüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
1 (En düşük)	482	7,6
2	453	7,1
3	984	15,5
4	864	13,6
5	1.640	25,8
6	767	12,1
7	642	10,1
8	297	4,7
9	75	1,2
10 (En yüksek)	143	2,3
Toplam	6.348	100,0

Tablo 27’de Diyanet çalışanlarının ‘Türkiye’de yaşayan insanların refah düzeyini 10 basamaklı bir merdiven olarak düşündüğünüzde kendinizi bu refah basamaklarının kaçınıcı basamağında görüyorsunuz?’ sorusuna ilişkin verdiği cevaplar gösterilmiştir. Burada 1 puan en düşük ve 10 puan en yüksek olmak üzere Diyanet çalışanlarının %25,8’i Türkiye’de yaşayan insanların refah düzeyini 10 basamaklı bir merdiven olarak düşündüğünde kendini bu refah basamaklarının 5. basamağında görürken, %22,2’si 6 veya 7. basamağında, %8,2’si 8 ve üzerindeki basamakta, %29,1’i 3 veya 4. basamakta, %14,7’si ise 1 veya 2. basamakta görmektedir.

*Tablo 28. Diyanet çalışanlarının “Genel olarak bugünkü ekonomik durumunuzu 10 yıl önceki ekonomik durumunuzla karşılaştırdığınızda, bugünkü ekonomik durumunuzu nasıl görüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Gelişmiş	2.066	32,3
Aynı seviyede kalmış	1.456	22,8
Gerilemiş	2.870	44,9
Toplam	6.391	100,0

Tablo 28’de Diyanet çalışanlarının ‘Genel olarak bugünkü ekonomik durumunuzu 10 yıl önceki ekonomik durumunuzla karşılaştırdığınızda, bugünkü ekonomik durumunuzu nasıl görüyorsunuz?’ sorusuna ilişkin verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Buna göre ‘Genel olarak bugünkü ekonomik durumunuzu 10 yıl önceki ekonomik durumunuzla karşılaştırdığınızda, bugünkü ekonomik durumunuzu nasıl görüyorsunuz?’ sorusuna Diyanet çalışanlarının %44,9’u gerilemiş olarak gördüğünü belirtirken %22,8’i aynı seviyede kalmış olarak gördüğünü, %32,3’ü ise gelişmiş olarak gördüğünü ifade etmiştir.

*Tablo 29. Diyanet çalışanlarının “Gelecek 5 yıllık dönemi düşündüğünüzde, ekonomik durumunuzun nasıl olacağını tahmin ediyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı*

	<i>n</i>	%
Gelişecek	2.040	31,9
Aynı seviyede kalacak	1.817	28,4
Gerileyecek	2.534	39,6
Toplam	6.391	100,0

Tablo 29’da Diyanet çalışanlarının ‘Gelecek 5 yıllık dönemi düşündüğünüzde, ekonomik durumunuzun nasıl olacağını tahmin ediyorsunuz?’ sorusuna ilişkin verdikleri cevapların dağılımı verilmiştir. Buna göre ‘Gelecek 5 yıllık dönemi düşündüğünüzde, ekonomik durumunuzun nasıl olacağını tahmin ediyorsunuz?’ sorusuna Diyanet çalışanlarının %39,6’sı



gerileyeceğini ifade ederken %28,4'ü aynı seviyede kalacağını, %31,9'u ise gelişeceğini belirtmiştir.

### 3.7.3. Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet ve Geleceğe Yönelik Beklentilerle İlgili Değerlendirme

Diyanet çalışanlarının asayiş, sağlık, adliye ve eğitim hizmetlerinden memnuniyet durumuna verdikleri cevaba ilişkin veriler tablo 24'te sunulmuştur. Diyanet personelinin kamu hizmetlerinden memnuniyet düzeyleri ve mutluluk seviyelerini daha iyi anlayabilmek için “TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2022” sonuçları ile karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirmeye çalışalım.

Yukarıda zikredilen TÜİK araştırmasının “mutluluk” ve “memnuniyet” tanımları şöyledir:

**Mutluluk:** Acı, keder ve ızdırap yokluğu ve bunların yerine sevinç, neşe ve tatmin duygularının varlığını karakterize edilen durum, hayattan genel olarak mutlu olma halidir.

**Memnuniyet:** İhtiyaçların ve isteklerin karşılanmasından doğan tatmin duygusudur.

Bu araştırmada ‘çok memnunum’dan başlayarak ‘hiç memnun değilim’e giden beşli bir seçenek sunulmuştur. TÜİK 2022 araştırmasında ise kamu hizmetlerinden memnuniyetle ilgili memnunun, orta düzeyde memnun ve memnun değilim şeklinde seçeneklere yer verilmiştir. Ayrıca fikrim yok seçeneğine de yer verilmiştir. Bu çalışmada fikrim yok seçeneği bulunmamaktadır. Karşılaştırmayı daha iyi anlamak için çok memnunum ve memnunum seçenekleri “memnunum” ve hiç memnun değilim ve memnun değilim seçenekleri birleştirilerek “memnunum” şeklinde değerlendirilecektir.

Tablo 24'teki asayiş hizmetlerinden memnuniyet toplamda %47,9 iken 18 yaş üstü Türkiye nüfusunun tamamından elde edilen örneklemden TÜİK 2022 araştırmasında bu oran %75,9'dur. Memnun olmayanların oranı %8,4 iken fikrim yok diyenlerin oranı %5,6'dır.

Bu çalışmada en yüksek oranda çıkan memnuniyet sağlık sektörüyle ilgili olup %54,1 oranındadır. TÜİK araştırmasında ise bu oran %65,6 olup memnun olmayanların oranı %18,2'dir. Fikri olmadığını belirtenlerin oranı ise %0,5 gibi yok denecek kadar azdır.

Adli hizmetlerde Diyanet çalışanlarında memnun olduğunu söyleyenlerin toplam oranı %32,7 gibi düşük bir seviyede iken aynı şekilde eğitim hizmetlerinden memnuniyeti de %31,9 gibi düşük bir orandadır. Genel olarak kamu hizmetlerinden memnuniyet oranı da dört alandaki kamu hizmetinden memnuniyetin ortalamasına yakın bir seviye olan %37,9'dur. TÜİK 2022 araştırmasında veriler ise Diyanet personelindeki memnuniyet düzeylerinden oldukça yüksektir. Bu araştırmaya göre adli hizmetlerden memnuniyet %59,5 iken memnun olmayanların oranı %10,8'dir. Ancak fikrim yok diyenlerin oranı ise %18,8 gibi oldukça fazladır. Eğitim hizmetlerinden memnuniyet ise %59,3 olup bu hizmetten memnun olmayanların oranı %17,6'dır. Yukarıdaki verilerden anlaşılacağı gibi Diyanet çalışanlarının her dört kamu hizmetinden memnuniyet düzeyleri TÜİK 2022 yaşam memnuniyeti araştırmalarına göre belirgin bir düşük olma hali mevcuttur. Bu çalışmada Başkanlık çalışanlarının kamu kurumlarından memnuniyetle ilgili “ne memnunum ne de memnun değilim” seçeneğini tercih etme oranlarının dörtte bir gibi yüksek bir düzeyde olduğunu da not edelim.

Tablo 25'te Diyanet personeline “Bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz” sorusuna verilen cevaplar şöyledir: %6,6 çok mutluyum; %53,2 mutluyum; %25,7 ne mutlu ne de mutsuzum, %10,9 mutsuzum ve %3,6 seviyesinde çok mutsuzum seçeneklerini tercih etmişlerdir. TÜİK 2022 araştırmasında ise aynı soruya verilen cevapları şu şekilde sıralayabiliriz:



%5,9 çok mutlu; %43,8 mutlu, %34,5 orta (ne mutlu ne mutsuz varsayalım); %12,3'ü mutsuz ve %3,6'sı çok mutsuz. Mutlu olma durumuyla ilgili her iki araştırma sonucu karşılaştırıldığında Türkiye halkının geneline göre Diyanet çalışanlarının mutluluk düzeyleri belirgin bir şekilde daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 28'de Diyanet çalışanlarına genel olarak bugünkü ekonomik durumlarının 10 yıl öncesi ile karşılaştırdıklarında ne durumda olduğu sorulmuştur. %32,3'ü ekonomik durumunun iyiye gittiğini söylerken %22,8'i aynı kaldığını düşünmektedir. %44,9 gibi çoğunluğu da geriye gittiğini düşünmektedir. Bu soru Başkanlık personelinin geçmişle ilgili ekonomik durumunun değerlendirilmesiyle ilgilidir. Tablo 29'da ise Diyanet çalışanlarının gelecek 5 yıl içerisinde ekonomik açıdan durumlarının ne olacağına yönelik cevaplarına yer verilmektedir. Çalışanların %31,9'u ekonomik durumunun gelişeceğini düşünürken %39,6'sı gerileyeceğini düşünmektedir. %28,4'ü ise aynı seviyede kalacağına inanmaktadır. Ekonomik yönden geçmiş ve gelecekle ilgili Başkanlık çalışanlarının kanaatleri karşılaştırıldığında daha çok gerileyeceğini düşünmektedirler. Ancak gelecekle ilgili ekonomik tasavvurunda geçmişe göre geleceğin biraz daha iyi olacağı şeklinde bir ümidin de olduğu anlaşılmaktadır. Karşılaştırma ve değerlendirme yapmak isteyenler için de TÜİK 2022 'araştırmasının "Beş yıl sonra kişisel gelişim tahmininiz ne olacak" sorusunu verilen cevapları sıralayalım. Yalnız bu sorununun yalnızca ekonomik gelecek beklentisi ile sınırlı olmayıp genel anlamda geleceğe yönelik kanaati ölçmeyi hedeflemektedir. Seçeneklere verilen cevaplar: %28,4 gelecek; %26,9'u aynı kalacak; %34,2'si gerileyecek ve %10,6'sı fikrim yok demektedir. TÜİK verileri ile Diyanet çalışanlarının gelecek beş yıldaki ekonomik beklentileri kıyaslandığında birbirine yakın oranlarda olduğu gözlenmektedir.





