

DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI  
ÇALIŞANLARININ SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ  
ARAŐTIRMASI



# DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI ÇALIŞANLARININ SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ ARAŐTIRMASI

Diyamet-Sen Akademisi Yayınları  
Araştırma Dizisi 2

Diyamet-Sen Adına Sahibi  
Mehmet BAYRAKTUTAR

Genel Yayın Yönetmeni  
Cebrail YAKIŐIR  
Genel Eğitim Sekreteri

Yayın Kurulu  
Hacıbey ÖZKAN  
Mehmet Ali OMURCA  
Mehmet Ali GÜLDEMİR  
Ali BAYIR  
Mehmet YAMAN

Araştırma ve Rapor  
Prof. Dr. Yasin AKTAY  
Serkan YURDAKUL

Editör  
Recep EKMEKÇİ

Baskıya Hazırlayan  
Revasiye KARAASLAN

Tasarım  
Hangar Reklam  
Tel: 0.312 425 07 36 • www.hangarreklam.com

Baskı  
Öncü Basımevi  
Kazım Karabekir Cd. Ali Kabakçı İşhanı No: 85/2  
İskitler, Altındağ - Ankara  
Tel: 0.312 384 31 20 • www.uncubasimevi.com.tr

Baskı: Ađustos 2012

# SUNUŞ

Din, insan hayatının her safhasında ve ömür boyu ilişki içerisinde olduğu bir müessesedir. Dinin bu özelliği onun eğitimi de önemli kılmıştır. Bu eğitimi verecek olan Din Görevlilerinin eğitimi ve yaptıkları işten memnun olmaları işlerini sorunsuz bir şekilde yürütmele-ri çok daha büyük önem arz etmektedir.

Toplumla ve hayatla iç içe bir görevi ifa eden din görevlilerimizin mesleklerini icra ederken çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaları yadsınamaz bir durumdur.

Yaptıkları görev itibarıyla her türlü kültürden, eğitim seviyesinden, ve her türlü mizaca sahip kişilerle muhatap olan ve onlara dinimizi anlatmaya çalışan din görevlilerimizin öncelikle sorunlarının tespit edilip çözümlenmesi gerekir ki mesleklerini en iyi şekilde icra edebilsinler.

Bizler Türkiye Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası olarak hizmet kolunda 9 yıldır yetkili sendikayız. Hiçbir zaman yalnızca ücret sendikacılığı yapmadık. Gerek üyelerimizin gerekse toplumun her türlü sorunu ile yakından ilgilendik, çözüm önerileri üretmeye çalıştık. Zaman zaman düzenlediğimiz eğitim seminerleri, panel ve konferanslar ile din görevlilerimizin eğitim seviyesini yükseltmeye çalıştık. Sendikacılığın eğitime dayalı olarak kamu görevlilerince özümsemesi ve çalışanlara bilimin ışığında hizmet sunulmasının sağlanması amacıyla kurduğumuz Diyanet -Sen Akademisi ile din görevlilerini temsil edecek, ne istediğini bilen, öz güveni gelişmiş, iyi eğitim almış sendikacılar yetiştirmek, akademi- de eğitimlerini başarıyla tamamlamış kişilere sendikal kadrolarda öncelik vererek bunu bir prensip haline getirmeyi amaçladık.

Sendika olarak yaptığımız bu araştırma kurum çalışanlarımızın sorunları, çözüm önerileri ve beklentileri tespit edilmeye çalışıldı.

Türkiye genelinde 110.000 Diyanet çalışanı bulunmaktadır. Diyanet, bu çalışanların özel mutluluk algılaması, çalışma hayatı, gelir, sağlık, eğitim, kişisel güvenlik, adalet hizmetleri ve kişisel gelişim gibi temel yaşam alanlarındaki sorunlarını çözmek ve beklentilerini gidermekle yükümlüdür.

Diyanet İşleri Başkanlığı verdiği hizmet bakımından Türkiye’de çok özel bir kurum olup, böyle bir kurumun çalışanlarının memnuniyet düzeyleri yüksek tutulmalı ve bunun için sorunları çözümlenmeli veya en az seviyede olmalı ve beklentileri karşılanmalıdır. Konumu gereği insanlara iyilikleri tavsiye etmek, hayat şartları ne olursa olsun onlarla baş etmek konusunda dinin sağladığı sabır, şükür, tevekkül gibi değerler eşliğinde vazetmek durumunda olan din görevlilerinin, tavsiye ettikleri duruma uygun bir düzeyde olmaları önemlidir. Toplumla yön verme noktasında çok özel bir misyona sahip olan Diyanet çalışanlarının verimlilik açısından en iyi şekilde hizmet verebilmeleri gerekmektedir.

Kurumlar, çalışanlarının refahını, memnuniyetini ve performansını üst seviyede tutmak için, sorunlarını çözmek veya en az seviyeye indirmek ve beklentilerini karşılamak durumundadır. Kurumlar biliyorlar ki, işinden memnun olmayan ve sürekli sorunlar yaşayan çalışanların, iş hayatında verimsiz ve başarısız sonuçlarla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Kurumların daha iyi, daha verimli ve daha nitelikli hizmet verebilmeleri için yapı taşlarının en önemlisi olan çalışanlarını göz ardı etmemelidir. Bu çerçevede Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının sorunları ve beklentileri tespit edilmeye çalışıldı.

**Mehmet BAYRAKTUTAR**

**Genel Başkan**



# İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	3
GİRİŞ.....	9
YÖNTEM.....	12
BULGULAR ve TARTIŞMA.....	14
TABLO ve GRAFİKLER	
1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER.....	15
<b>Tablo 1.1.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının İllere Göre Dağılımı.....	15
<b>Grafik 1.1.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının İllere Göre Dağılım Grafiği.....	15
<b>Tablo 1.2.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumlarına Göre Dağılımı.....	16
<b>Grafik 1.2.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumlarına Göre Dağılım Grafiği.....	16
<b>Tablo 1.3.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılım.....	17
<b>Grafik 1.3.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılım Grafiği.....	17
<b>Tablo 1.4.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	18
<b>Grafik 1.4.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılım Grafiği.....	18
<b>Tablo 1.5.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Yaşlarına Göre Dağılımı.....	19
<b>Grafik 1.5.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Yaşlarına Göre Dağılım Grafiği.....	19
<b>Tablo 1.6.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	20
<b>Grafik 1.6.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılım Grafiği.....	20
<b>Tablo 1.7.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı.....	21
<b>Grafik 1.7.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Çocuk Sayılarına Göre Dağılım Grafiği.....	21
<b>Tablo 1.8.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	22
<b>Grafik 1.8.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılım Grafiği.....	22
<b>Tablo 1.9.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı.....	23
<b>Grafik 1.9.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılım Grafiği.....	23
<b>Tablo 1.10.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı.....	24
<b>Grafik 1.10.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Aylık Gelirlerine Göre Dağılım Grafiği.....	24
<b>Tablo 1.11.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Görev Yaptıkları Yerleşim Merkezine Göre Dağılımı.....	25
<b>Grafik 1.11.</b> Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Görev Yaptıkları Yerleşim Merkezine Göre Dağılım Grafiği.....	25
2. İŞE UYGUNLUK, İŞ BECERİLERİ VE İŞTEN BEKLENTİLER.....	27
<b>Tablo 2.1.</b> Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğu.....	27
<b>Grafik 2.1.</b> Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğu Grafiği.....	27
<b>Tablo 2.1.1.</b> Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	28
<b>Tablo 2.1.2.</b> Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	28
<b>Tablo 2.1.3.</b> Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	29
<b>Tablo 2.2.</b> Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu.....	30
<b>Grafik 2.2.</b> Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu Grafiği.....	30
<b>Tablo 2.2.1.</b> Hizmet İçi Eğitim Alma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	31
<b>Tablo 2.2.2.</b> Hizmet İçi Eğitim Alma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	32
<b>Tablo 2.3.</b> Hizmet İçi Eğitimin Yeterli Olma Durumu.....	32
<b>Grafik 2.3.</b> Hizmet İçi Eğitimin Yeterli Olma Durumu Grafiği.....	33
<b>Tablo 2.3.1.</b> Hizmet İçi Eğitimin Yeterli Olma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	33
<b>Tablo 2.4.</b> Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğu.....	34
<b>Grafik 2.4.</b> Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğu.....	34
<b>Tablo 2.4.1.</b> Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	34
<b>Tablo 2.4.2.</b> Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	35
<b>Tablo 2.5.</b> Yapılan İşten Beklenti.....	36
<b>Grafik 2.5.</b> Yapılan İşten Beklenti.....	37
<b>Tablo 2.5.1.</b> Yapılan İşten Beklentinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	37

<b>Tablo 2.5.2.</b> Yapılan İşten Beklentinin Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	38
<b>Tablo 2.5.3.</b> Yapılan İşten Beklentinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	39
<b>Tablo 2.6.</b> Sendika Üyeliği .....	39
<b>Grafik 2.6.</b> Sendika Üyeliği.....	40
<b>Tablo 2.6.1.</b> Sendikalıların Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	40
<b>Tablo 2.6.2.</b> Sendikadan Yararlanılan Hizmetin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	41
<b>Tablo 2.6.3.</b> Sendikalıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	41
<b>Tablo 2.7.</b> Sendikadan Yararlanılan Hizmet .....	42
<b>Grafik 2.7.</b> Sendikadan Yararlanılan Hizmet .....	42
<b>3. DİYANET ÇALIŞANLARININ SORUNLARI</b> .....	45
<b>Tablo 3.1.</b> Haneye Giren Diğer Gelir .....	45
<b>Grafik 3.1.</b> Haneye Giren Diğer Gelir .....	45
<b>Tablo 3.2.</b> İşyerindeki Sosyal ve Kültürel İmkanlar .....	46
<b>Grafik 3.2.</b> İşyerindeki Sosyal ve Kültürel İmkanlar.....	46
<b>Tablo 3.2.1.</b> İşyerindeki Sosyal ve Kültürel İmkanların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	47
<b>Tablo 3.3.</b> Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun .....	47
<b>Grafik 3.3.</b> Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun.....	48
<b>Tablo 3.4.</b> Erkeklerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun .....	48
<b>Grafik 3.4.</b> Erkeklerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun.....	49
<b>Tablo 3.4.1.</b> Erkeklerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	50
<b>Tablo 3.5.</b> Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorun .....	50
<b>Grafik 3.5.</b> Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorun .....	51
<b>Tablo 3.5.1.</b> Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	52
<b>Tablo 3.5.2.</b> Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	53
<b>Tablo 3.6.</b> Diyanetten Ayrılmayı İsteme .....	53
<b>Grafik 3.6.</b> Diyanetten Ayrılmayı İsteme .....	54
<b>Tablo 3.6.1.</b> Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	54
<b>Tablo 3.6.2.</b> Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları ...	55
<b>Tablo 3.6.3.</b> Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	56
<b>Tablo 3.6.4.</b> Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Görev Yapılan Yerleşim Merkezine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	56
<b>Tablo 3.7.</b> Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeni .....	57
<b>Grafik 3.7.</b> Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeni .....	57
<b>Tablo 3.7.1.</b> Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeninin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	58
<b>Tablo 3.7.2.</b> Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeninin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	59
<b>Tablo 3.8.</b> Geçen Yıllık İdari Konuların Sorun Olma Durumu .....	59
<b>Grafik 3.8.</b> Geçen Yıllık İdari Konuların Sorun Olma Durumu .....	60
<b>Tablo 3.9.</b> Geçen Yıllık Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumu .....	60
<b>Grafik 3.9.</b> Geçen Yıllık Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumu .....	60
<b>Tablo 3.9.1.</b> Geçen Yıllık Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	61
<b>Tablo 3.9.2.</b> Geçen Yıllık Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	61
<b>Tablo 3.10.</b> Geçen Yıllık Ücret Miktarının Sorun Olma Durumu .....	62
<b>Tablo 3.10.1.</b> Geçen Yıllık Ücret Miktarının Sorun Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları.....	62
<b>Grafik 3.10.</b> Geçen Yıllık Ücret Miktarının Sorun Olma Durumu.....	62
<b>Tablo 3.10.2.</b> Geçen Yıllık Ücret Miktarının Sorun Olma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	63
<b>Tablo 3.11.</b> Geçen Yıllık Çalışma Koşullarının Sorun Olma Durumu .....	63
<b>Grafik 3.11.</b> Geçen Yıllık Çalışma Koşullarının Sorun Olma Durumu.....	64
<b>Tablo 3.11.1.</b> Geçen Yıllık Çalışma Koşullarının Sorun Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	64
<b>Tablo 3.12.</b> Kurumdan Duyulan Memnuniyet .....	65
<b>Grafik 3.12.</b> Kurumdan Duyulan Memnuniyet.....	65

<b>Tablo 3.12.1.</b> Kurumdan Duyulan Memnuniyetin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	66
<b>Tablo 3.12.2.</b> Kurumdan Duyulan Memnuniyetin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	66
<b>Tablo 3.13.</b> Kurumdan Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni .....	67
<b>Grafik 3.13.</b> Kurumdan Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni.....	67
<b>Tablo 3.14.</b> Çalışma Hayatında Ödül Alma Durumu .....	68
<b>Grafik 3.14.</b> Çalışma Hayatında Ödül Alma Durumu.....	68
<b>4. CAMİ ÇALIŞANLARININ İŞİNDEN DUYDUĞU MEMNUNİYET VE İZİN KULLANMA SORUNLARI</b> .....	71
<b>Tablo 4.1.</b> İşten Duyulan Memnuniyet .....	71
<b>Grafik 4.1.</b> İşten Duyulan Memnuniyet.....	71
<b>Tablo 4.1.1.</b> İşten Duyulan Memnuniyetin Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	72
<b>Tablo 4.2.</b> İşinden Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni .....	72
<b>Grafik 4.2.</b> İşinden Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni.....	73
<b>Tablo 4.3.</b> Senelik İzinleri Düzenli Kullanabilme Durumu .....	73
<b>Grafik 4.3.</b> Senelik İzinleri Düzenli Kullanabilme Durumu .....	74
<b>Tablo 4.4.</b> Senelik İzinleri Düzenli Kullanamama Nedeni .....	74
<b>Grafik 4.4.</b> Senelik İzinleri Düzenli Kullanamama Nedeni.....	75
<b>Tablo 4.5.</b> Hafta Sonlarında, Dini ve Milli Bayramlarda İzin Kullanmayı İsteme Durumu .....	75
<b>Grafik 4.5.</b> Hafta Sonlarında, Dini ve Milli Bayramlarda İzin Kullanmayı İsteme Durumu .....	75
<b>5. KAMU HİZMETLERİNDEN MEMNUNİYET</b> .....	77
<b>Tablo 5.1.</b> Kamudaki Güvenlik Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet .....	77
<b>Grafik 5.1.</b> Kamudaki Güvenlik Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet.....	77
<b>Tablo 5.2.</b> Kamudaki Sağlık Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet .....	78
<b>Grafik 5.2.</b> Kamudaki Sağlık Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet .....	78
<b>Tablo 5.3.</b> Kamudaki Adli Hizmetlerden Duyulan Memnuniyet .....	79
<b>Grafik 5.3.</b> Kamudaki Adli Hizmetlerden Duyulan Memnuniyet.....	79
<b>Tablo 5.4.</b> Kamudaki Eğitim Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet .....	80
<b>Grafik 5.4.</b> Kamudaki Eğitim Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet.....	80
<b>Tablo 5.5.</b> Kamu Hizmetleri İle İlgili Bilgi Edinme İşlemlerinden Duyulan Memnuniyet .....	81
<b>Grafik 5.5.</b> Kamu Hizmetleri İle İlgili Bilgi Edinme İşlemlerinden Duyulan Memnuniyet.....	81
<b>6. KİŞİSEL VE EKONOMİK BEKLENTİLER</b> .....	83
<b>Tablo 6.1.</b> Kendi Geleceğinden Umutlu Olma Durumu .....	83
<b>Grafik 6.1.</b> Kendi Geleceğinden Umutlu Olma Durumu.....	83
<b>Tablo 6.1.1.</b> Kendi Geleceğinden Umutlu Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	84
<b>Tablo 6.2.</b> Refah Düzeyi .....	84
<b>Grafik 6.2.</b> Refah Düzeyi .....	85
<b>Tablo 6.3.</b> Geçmiş Ekonomik Durumu Bugünkü İle Karşılaştırma .....	85
<b>Grafik 6.3.</b> Geçmiş Ekonomik Durumu Bugünkü İle Karşılaştırma .....	86
<b>Tablo 6.3.1.</b> Geçmiş Ekonomik Durumu Bugünkü İle Karşılaştırmanın Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	86
<b>Tablo 6.4.</b> Gelecek Ekonomik Durumu Tahmin Etme .....	87
<b>Grafik 6.4.</b> Gelecek Ekonomik Durumu Tahmin Etme.....	87
<b>Tablo 6.4.1.</b> Gelecek Ekonomik Durumu Tahmin Etmenin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları .....	88
<b>Tablo 6.5.</b> 2012 Yılında Genel Olarak Hayata İlişkin Değerlendirmeler .....	88
<b>Grafik 6.5.</b> 2012 Yılında Genel Olarak Hayata İlişkin Değerlendirmeler.....	89
<b>Tablo 6.6.</b> 2012 Yılında Türkiye'nin Ekonomik Durumuna İlişkin Değerlendirmeler.....	89
<b>Grafik 6.6.</b> 2012 Yılında Türkiye'nin Ekonomik Durumuna İlişkin Değerlendirmeler .....	90
<b>Tablo 6.7.</b> 2012 Yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Çalışma Hayatına İlişkin Değerlendirmeler .....	90
<b>Grafik 6.7.</b> 2012 Yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Çalışma Hayatına İlişkin Değerlendirmeler.....	91
<b>Tablo 6.8.</b> 2012 Yılında Kişisel İş Durumuna İlişkin Değerlendirmeler .....	91
<b>Grafik 6.8.</b> 2012 Yılında Kişisel İş Durumuna İlişkin Değerlendirmeler.....	92
<b>Tablo 6.9.</b> 2012 Yılında Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Değerlendirmeler .....	92
<b>Grafik 6.9.</b> 2012 Yılında Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Değerlendirmeler.....	93
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	95





## GİRİŞ

Toplumunu din konusunda aydınlatmakla görevli Diyanet İşleri Başkanlığı, kurulduğu günden bugüne kadar geçen 88 yıllık sürede insana hizmet odaklı çalışmayı kendisine hedef seçmiş, her türlü siyasi görüş ve düşüncenin dışında kalarak İslam Dini'nin doğru bir şekilde anlaşılması ve yaşanması için gayret göstermektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın temel ilke ve hedeflerinin arasında yer alan "İslâm'ın itikadî ve amelî ilkelerini özümsemiş, eğitim ve kültür seviyeleri yüksek, kendisiyle ve toplumla barışık, beşerî ilişkilerde topluma öncü, muhatabını anlayan ve dinî sorunlarına pratik çözümler üretebilen, dinî ve ilmî verileri birlikte kullanabilen, söz ve davranışlarıyla örnek bir hayat sergileyebilen din görevlilerine sahip olmak." cümlesinde geçen ve Diyanetin hedeflediği bu nitelikteki din görevlilerine sahip olabilmesi için, en başta bu din gö-

revlilerinin sorunları çözülmeli ve beklentileri yerine getirilmelidir.

Bu arada Diyanetin 2012 yılı performans programı arasında yer alan "Nitelikli din görevlisi sayısını artırarak daha kaliteli din hizmeti sunmak" amacı yer almaktadır. Bu amaca ulaşmak için hedef ve bazı performans göstergeleri yer alsa da, yukarıda ifade ettiğimiz gibi nitelikli din görevlisi ve ya nitelikli Diyanet çalışanına sahip olabilmek için ilk olarak bu kişilerin sorunlarını ele alıp gidermekten geçer.

Türkiye genelinde 110.000 Diyanet çalışanı bulunmaktadır. Diyanet, bu çalışanların öznel mutluluk algılaması, çalışma hayatı, gelir, sağlık, eğitim, kişisel güvenlik, adalet hizmetleri ve kişisel gelişim gibi temel yaşam alanlarındaki sorunlarını çözmek ve beklentilerini gidermekle yükümlüdür.

## Araştırmanın Problemi

Diyanet İşleri Başkanlığı verdiği hizmet bakımından Türkiye’de çok özel bir kurum olup, böyle bir kurumun çalışanlarının memnuniyet düzeyleri yüksek tutulmalı ve bunun için sorunları çözülmeli veya en az seviyede olmalı ve beklentileri karşılanmalıdır. Konumu gereği insanlara iyilikleri tavsiye etmek, hayat şartları ne olursa olsun onlarla baş etmek konusunda dinin sağladığı sabır, şükür, tevekkül gibi değerler eşliğinde vazetmek durumunda olan din görevlilerinin, tavsiye ettikleri duruma uygun bir düzeyde olmaları önemlidir. Topluma yön verme noktasında çok özel bir misyona sahip olan Diyanet çalışanlarının verimlilik açısından en iyi şekilde hizmet verebilmeleri gerekmektedir.

## Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana amacı, Türkiye’de Diyanet çalışanlarının sorunlarını ve beklentilerini belirlemektir. Bu ana amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara (alt amaçlar) yanıt aranacaktır:

- ✓ Diyanet çalışanlarının işe uygunlukları, iş becerileri ve işten beklentileri
- ✓ Diyanet çalışanlarının sorunları
- ✓ Cami çalışanlarının işinden duyduğu memnuniyet ve izin kullanma sorunları
- ✓ Diyanet çalışanlarının kamu hizmetlerinden memnuniyetleri
- ✓ Diyanet çalışanlarının kişisel beklenti ve gelişimleri
- ✓ Yukarıda ifade edilenlerin cinsiyete, çalış-



şılan kuruma, hizmet süresine, alınan eğitime ve görev yapılan yerleşim merkezine göre farklılık gösterip göstermediği

## Araştırmanın Önemi

Kurumlar, çalışanlarının refahını, memnuniyetini ve performansını üst seviyede tutmak için, sorunlarını çözmek veya en az seviyeye indirmek ve beklentilerini karşılamaktadır. Kurumlar biliyorlar ki, işinden memnun olmayan ve sürekli sorunlar yaşayan çalışanların, iş hayatında verimsiz ve başarısız sonuçlarla karşılaşacaklarıdır.

Kurumların daha iyi, daha verimli ve daha nitelikli hizmet verebilmeleri için yapı taşlarının en önemlisi olan çalışanlarını göz ardı etmemelidir.

Bu çerçevede Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının sorunları ve beklentileri tespit edilmeye çalışıldı.



# YÖNTEM

## Araştırmanın Modeli

Bu araştırma kesitsel (Crosssectional) nitelikte bir durum saptama modelindedir. Bu model, bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Türkiye’de Diyanet çalışanlarının sorunlarını tespit etmek amacıyla yapılan araştırma, tanımlayıcı nitelikte bir durum saptama çalışmasıdır.

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Diyanet İşleri Başkanlığı’nın merkez teşkilatı çalışanları, taşra teşkilatındaki il ve ilçe müftülükleri çalışanları ile Türkiye genelindeki tüm cami çalışanları oluşturmaktadır. Evreni temsilen TÜİK’in İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey 1 bölgesinden 12 il seçilmiştir. Örneklem çapı (n) 1500 olarak seçil-

di. Bu  $\alpha = 0.05$  için  $Z_{\alpha}$  değeri yani güvenilirlik = 1.96’dır ve duyarlılık (örnekleme hatası) ise  $d = \mp 0.025$ ’dir.

Bu örnek çapı, belirlenen 12 bölgedeki illere; illerde diyanet çalışanları sayısına Orantılı Örnekleme yöntemiyle paylaştırılmıştır. İstanbul’da 8 ilçe, İzmir ve Ankara’da 5’er ilçe, Adana’da 4 ilçe, Bursa, Kayseri, Samsun, Trabzon, Erzurum, Malatya ve Gaziantep’te 3’er ilçe ve Balıkesir’de 2 ilçe tesadüfi olarak seçilmiş ve il, ilçe müftülükleri, cami çalışanları ve Kur’an kursu çalışanları sayılarına orantılı olarak paylaştırılmıştır. İlçelere düşen cami ve Kur’an kursu örnekleme, o ilçedeki Camiler ve Kur’an kursları adresleri listelenip basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçildi.

## Veri Toplama Araçları

Türkiye’de Diyanet çalışanlarının sorunlarının ve beklentilerinin neler olduğunu tespit et-





mek amacıyla, literatür taraması, uzmanların ve akademisyenlerin görüşleriyle önerileri alınarak 49 sorudan oluşan anket formu oluşturulmuştur. Hazırlanan anket formunda sosyo-demografik soruların yanı sıra Diyanet çalışanlarının işe uygunluk, iş becerileri ve işten beklentilerini, sorunlarını, cami çalışanlarının işinden duyduğu memnuniyet ve izin kullanma sorunlarını, kamu hizmetlerinden duyulan memnuniyeti, kişisel ve ekonomik beklentileri tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

### Sınırlılıklar

Araştırma Türkiye genelinde yapıldığı için kent-kır ve maliyet kotaları konuldu. Bu nedenle araştırma TÜİK'in İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey 1'den Türkiye'yi temsilen 12 bölgede 12 il seçildi ve şehir merkezleri ile tesadüfü olarak seçi-

len merkeze yakın ilçelerde Diyanet çalışanlarıyla yapıldı.

### Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın Diyanet çalışanlarıyla uygulanması için Diyanet İşleri Başkanlığı'ndan 03.01.2012 tarihli 915/02 sayılı araştırma izni alındı. Diyanet çalışanlarıyla anket uygulanması, Diyanet İşleri Başkanlığı, İl Müftülüğü ve İlçe Müftülüğü yöneticileriyle görüşülerek gerekli bilgi verildikten sonra çalışanlarla, cami ve Kur'an kursu çalışanlarına ise gerekli bilgi verilip izin yazıları gösterilerek gerçekleştirildi. Diyanet çalışanlarının araştırmaya katılıp katılmamaları serbest bırakıldı.

### Araştırmanın Yapıldığı Tarih

Araştırma 15 Ocak – 15 Şubat 2012 tarihleri arasında yapıldı.

## BULGULAR ve TARTIŞMA

15 Ocak – 15 Şubat 2012 tarihlerinde 12 ilde, 1500 Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanıyla yüz yüze yapılan “Diyanet İşleri Başkanlığı Çalışanlarının Sorunları ve Beklentileri” araştırmasında elde edilen bulgular aşağıdadır.

Araştırma amacına yönelik olarak çalışanların demografik özelliklerinin yanında hazırlanan anket formunda Diyanet çalışanlarının işe uygunluk, iş becerileri ve işten beklentilerini, sorunlarını, cami çalışanlarının işinden duyduğu memnuniyet ve izin kullanma sorunlarını, kamu hizmetlerinden duyulan memnuniyeti, kişisel ve ekonomik beklentileri tespit etmeye yönelik sorular yer almakta olup hem bu ana başlıklara ilişkin hem

de demografik özellikler boyutunda bulgular elde edildi. Yapılan Ki-Kare Testi ( $\chi^2$  bağımsızlık testi) sonuçları,  $\alpha = 0,05$  anlamlılık düzeyi ile karşılaştırılıp yorumlandı. Ki-Kare analizinin yapılamadığı durumlarda ilgili satır veya sütün birleştirmeleri yapıp analizler tekrarlandı. Araştırma sonuçları 6 ana başlık altında incelenecektir. Bunlar; 1- Demografik özellikler, 2- İşe uygunluk, iş becerileri ve işten beklentiler, 3- Diyanet çalışanlarının sorunları, 4- Cami çalışanlarının işinden duyduğu memnuniyet ve izin kullanma sorunları, 5- Kamu hizmetlerinden memnuniyet, 6- Kişisel ve ekonomik beklentilerdir.



## 1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

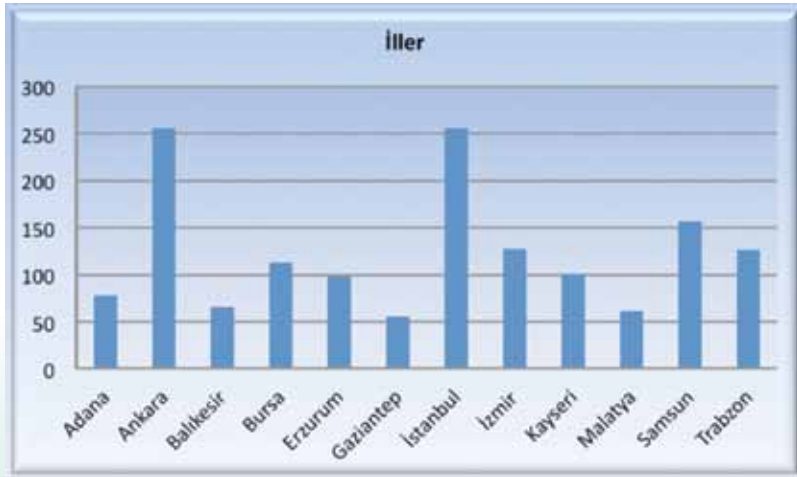
**Tablo 1.1.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının İllere Göre Dağılımı

il	n	%
Adana	79	5,3
Ankara	256	17,1
Balıkesir	66	4,4
Bursa	113	7,5
Erzurum	99	6,6
Gaziantep	56	3,7
İstanbul	256	17,1
İzmir	128	8,5
Kayseri	101	6,7
Malatya	62	4,1
Samsun	157	10,5
Trabzon	127	8,5
<b>Toplam</b>	<b>1500</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Örneklem sonucu illerde yapılan anketler incelendiğinde, araştırmaya en çok ve aynı sayıda katılım İstanbul ile Ankara'dan (256), en az katılım ise Gaziantep'ten (56) olmuştur. Bu, ör-

neklem Diyanet çalışanlarının illerdeki sayılarına orantılı paylaşılması sonucunda ortaya çıkmış bir tablodur.



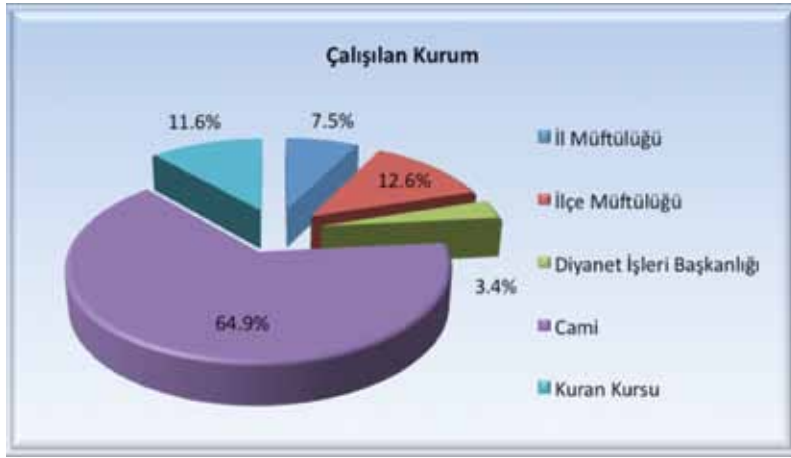
**Grafik 1.1.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının İllere Göre Dağılımı

**Tablo 1.2.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumlarına Göre Dağılımı

Çalışılan Kurum	n	%
İl Müftülüğü	112	7,5
İlçe Müftülüğü	189	12,6
Diyanet İşleri Başkanlığı	51	3,4
Cami	974	64,9
Kur'an Kursu	174	11,6
<b>Toplam</b>	<b>1500</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların üçte ikilik kısmı (% 64,9) cami çalışanları arasından, %7,5'i il müftülüklerinden, % 12,6'sı ilçe müftülüklerinden, %3,4'ü merkez teşkilatından ve

%11,6'sı Kur'an kurslarından kotalı sistemle seçilmiştir. Bu genel olarak diyanet çalışanlarının oransal dağılımına da denk düşen bir tercih olmuştur.

**Grafik 1.2.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumlarına Göre Dağılımı



**Tablo 1.3.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı

Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Şu Anki Görev	n	%
Bşk.Yrd., Kurul Başkanı, İl Müf., Krl Üye, İç Den., Daire Bşk., Müşavir	2	0,1
Şube Müdürü, Müdür Yrd., Eğitim Mrkz. Md/Öğretmen	5	0,3
Uzman (Mali Hizm., Eğitim, Din Hizm., Sivil Sav., Vakıt Hsp.)	15	1
Şef, Musahhih, Mütercim, Kütüphaneci, Sayman	33	2,2
Memur, VHKİ, Mutemet, Daktilograf, Kameraman	147	9,8
İl Müftü Yrd., İlçe Müftüsü	6	0,4
Vaiz, Murakıp	32	2,1
Kur'an Kursu Öğreticisi	186	12,4
İmam, Hatip, Müezzin-Kayyım	974	64,9
Programlayıcı, Çözümleyici	1	0,1
Teknik Hizmetler	4	0,3
Şoför, Koruma-Güvenlik	22	1,5
Yardımcı Hizmetler	73	4,9
<b>Toplam</b>	<b>1500</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Diyanet çalışanlarının kurumdaki görevleri incelendiğinde en fazla frekansa sahip imam, hatip ve müezzin-kayyım (%64,9) olduğu görülmektedir. Diyanetin en çok cami personeline sahip olduğu bilinmektedir.

Doğrusu diyanet hizmetlerinin halkla en fazla temas ettiği yer de cami hizmeti olmaktadır. Vatandaş diyanetle muhtemelen aynı oranda olmak üzere cami imamları veya görevlileri üzerinden muhatap olmaktadır.



**Grafik 1.3.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı

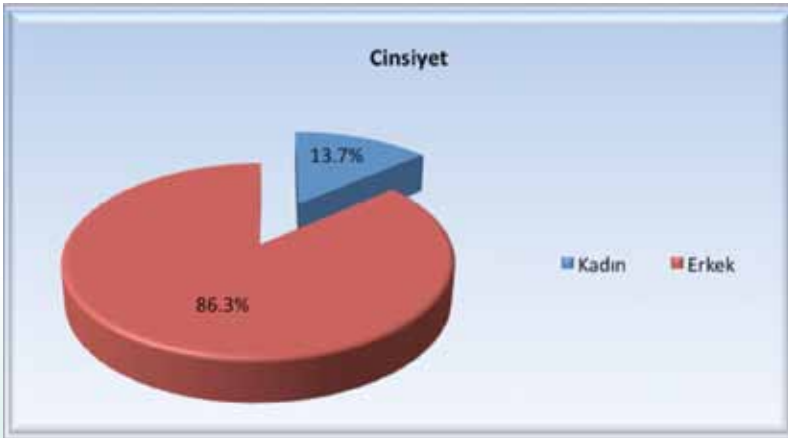


**Tablo 1.4.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	206	13,7
Erkek	1294	86,3
<b>Toplam</b>	<b>1500</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan Diyanet personelinin %13,7'si kadın, %86,3'ü erkektir. Diyanette kadın personel oranının fazla olmamasının bir sebebi de personel arasında ağırlıklı sayıyı oluşturan cami görevlilerinin erkeklerden oluş-

masıdır. Kur'an kurslarında ağırlıklı olarak çalışan kadınların varlığına mukabil birlikte cami çalışanlarının sayısı erkek oranını daha da artırmaktadır.



**Grafik 1.4.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

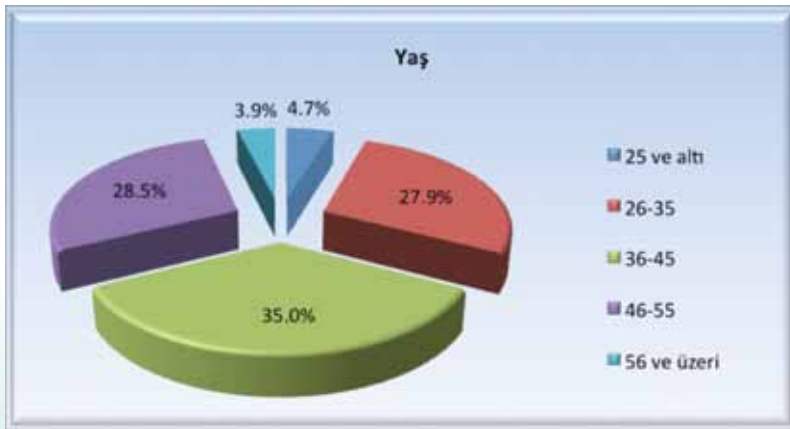


**Tablo 1.5.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	n	%
25 ve altı	71	4,7
26-35	418	27,9
36-45	523	35
46-55	426	28,5
56 ve üzeri	58	3,9
<b>Toplam</b>	<b>1496</b>	<b>100</b>

Araştırmadaki çalışanların %35'i 36-45 yaş aralığındadır. 35 ve altında yaşa sahip olanların oranı %32,6 iken 36 ve üstünde yaşa

sahip olanların oranı ise %67,4'tür. Her iki kişiden birinin 36 ve üstü yaşa sahip olduğunu ifade edebiliriz.

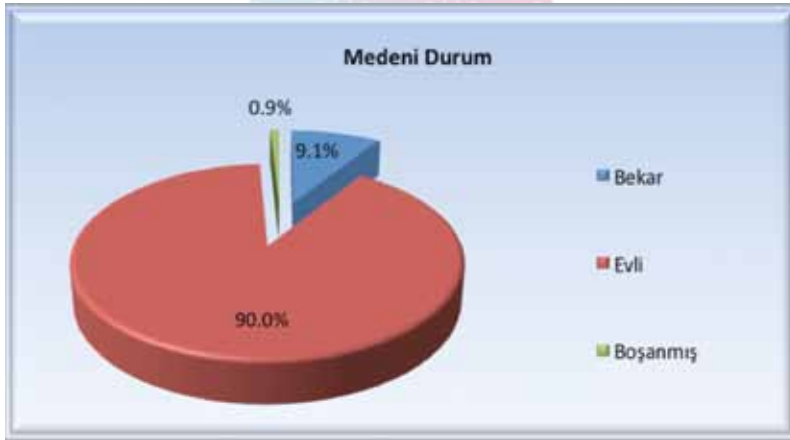


**Grafik 1.5.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Yaşlarına Göre Dağılımı

**Tablo 1.6.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Bekar	136	9,1
Evli	1348	90
Boşanmış	13	0,9
<b>Toplam</b>	<b>1497</b>	<b>100</b>

Çalışanların %90'ı evli, %9,1'i bekar ve %0,9'u boşanmış olarak karşımıza çıkmaktadır.

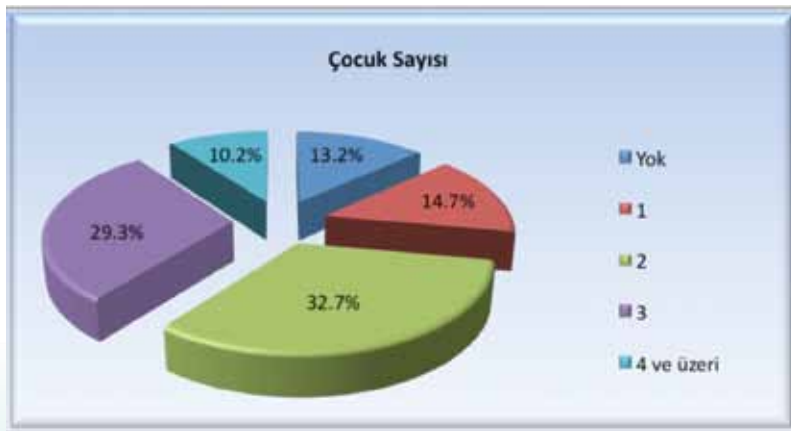
**Grafik 1.6.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

**Tablo 1.7.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	n	%
Yok	197	13,2
1	219	14,7
2	489	32,7
3	437	29,3
4 ve üzeri	152	10,2
<b>Toplam</b>	<b>1494</b>	<b>100</b>

Diyanet çalışanlarının % 13,2'sinin çocuğunun olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu kesimin evlilik yaşı tespiti yapılmamıştır. O yüzden muhtemelen ne kadarının yeni evli olduğu için henüz çocuğunun olmadığı veya ne kadarında yeni nüfus eğilimlerinin benimsenmiş olduğunu tespit etmek zor. Ankete cevap verenlerin % 14,7'sinin 1, % 32,7'sinin 2, % 29,3'ünün 3, % 10,2'sinin ise 4 ve üze-

ri çocuğu gözükmemektedir. Yoğunlaşmanın 2 ve 3 çocuk etrafında olduğu (toplam % 62) ve 4 ve üzeri oranda çocuk sahibi olanların sadece yüzde 10,2'lik bir kesimi oluşturduğu da anlaşılıyor. Doğrusu İmamların nüfus alışkanlıkları hususunda bu veriler ilginç bir durum ortaya koyuyor. İmamlar da kentli-modern aile kalıplarını benimsemiş görünüyorlar.



**Grafik 1.7.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı

**Tablo 1.8.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

En Son Bitirilen Eğitim Kurumu	n	%
İlköğretim (ilkokul veya ortaokul)	12	0,8
Lise - Meslek Lisesi	349	23,4
2 Yıllık Üniversite	737	49,4
Üniversite	358	24
Yüksek Lisans - Doktora	36	2,4
<b>Toplam6</b>	<b>1492</b>	<b>100</b>

Her iki diyanet çalışanından biri (% 49,4) 2 yıllık üniversite mezunudur. 4 yıllık bir üniversite bitirenler % 24 iken yüksek lisans veya doktora yapanlar % 2,4'tür. Geçmişe nazaran eğitim seviyesinin diyanet camiasında bir hayli yükselmiş olduğu görünüyor.

Ancak hem toplumun her alanında giderek daha yüksek eğitim seviyesi gerekmektedir hem de din hizmetinin gerektirdiği bilgi seviyesi gözönünde bulundurulduğunda, bu seviyenin gelecekte daha fazla yükseltilmesi gereği ortaya çıkıyor.



**Grafik 1.8.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

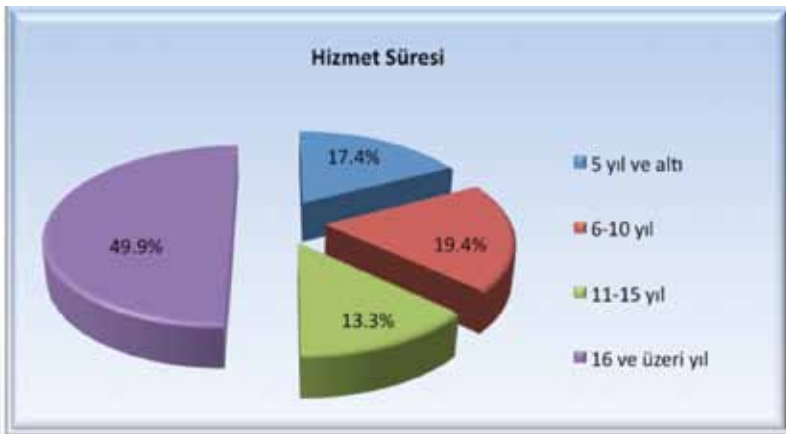


**Tablo 1.9.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	n	%
5 yıl ve altı	259	17,4
6-10 yıl	288	19,4
11-15 yıl	197	13,3
16 ve üzeri yıl	742	49,9
<b>Toplam</b>	<b>1486</b>	<b>100</b>

Yine her iki diyanet çalışanından biri (% 49,9) 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. 5 yıl ve altında kıdeme sahip olanların oranı %17,4'tür. Bu tablo

diyanet camiasında kadro yenilenmesinin en azından belli bir rutinde olduğunu gösteriyor.



**Grafik 1.9.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

**Tablo 1.10.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı

Aylık Gelir	n	%
2000 TL ve altı	1229	83,2
2001-2500 TL	228	15,4
2501 TL ve üstü	21	1,4
<b>Toplam</b>	<b>1478</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Gelir düzeyi, genellikle anketlerde sağlıklı cevapların en az alınabildiği sorulardandır. Çünkü insanlar birçok nedenden dolayı gerçek gelirlerini söylemekten çekiniyorlar. Elimizdeki tabloda Diyanet çalışanlarının büyük

bir çoğunluğunun (% 83,2) 2000 TL ve altında ücret almakta olduğu görülmektedir ki bu aşağı yukarı çalışanların tek gelir olarak maaşlarını ifade ettiklerini gösteriyor.



**Grafik 1.10.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı



**Tablo 1.11.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Görev Yaptıkları Yerleşim Merkezine Göre Dağılımı

Görev Yapılan Yerleşim Merkezi	n	%
İl Merkezi / Büyükşehir	453	30,8
İlçe Merkezi	845	57,4
Belde	58	3,9
Köy	117	7,9
<b>Toplam</b>	<b>1473</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %30,8'i il merkezinde veya büyükşehirde, %57,4'ü ilçe merkezinde, %3,9'u beldede ve %7,9'u köyde görev yapmaktadır. Türkiye'de kır nüfusunun yüzde 25; kent nü-

fusunun da yüzde 75 seviyelerinde olduğu gözönünde bulundurulduğunda araştırma verilerinin tolere edilebilir bir farkla birlikte orantılı bir temsile sahip.



**Grafik 1.11.** Araştırmaya Katılan Diyanet Çalışanlarının Görev Yaptıkları Yerleşim Merkezine Göre Dağılımı



## 2. İŞE UYGUNLUK, İŞ BECERİLERİ VE İŞTEN BEKLENTİLER

**Tablo 2.1.** Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğu

Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?	n	%
Evet uygun	1180	79
Kısmen uygun	194	13
Hayır uygun değil	120	8
<b>Toplam</b>	<b>1494</b>	<b>100</b>

Bir çok insan aldığı eğitim ile yapmakta olduğu iş arasında bir kopukluk gördüğü için ya aldığı eğitimden şikayetçi veya yapmakta olduğu işteki memnuniyetsizliğini ifade etmenin bir yolunu buluyor. Araştırmadaki diyanet çalışanlarının % 79'u yaptığı işin aldığı eğitime uygun olduğunu, % 13'ü kısmen uygun olduğunu ve % 8'i uygun olmadığını söylemektedir. Bu soruya "uygun" ve "kısmen uygun" diyenlerin toplam oranı yüzde

92 gibi yüksek bir rakam göstermektedir. Yüzde 8'lik kısmın yapmakta olduğu işe uygun olarak yetiştirilmediklerini düşünmektedir ki başka bir çok meslek grubuyla kıyaslandığında bunun çok düşük bir rakam olduğu görülür. Bu konuda cinsiyet farkının da ciddi bir fark yaratmadığı halde özellikle ilçe müftülüklerinde çalışanlar arasında bu oranın daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.



**Grafik 2.1.** Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğu

**Tablo 2.1.1.** Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?	Evet uygun	182 88,8%	998 77,4%	<b>1180</b> <b>79,0%</b>
	Kısmen uygun	20 9,8%	174 13,5%	<b>194</b> <b>13,0%</b>
	Hayır uygun değil	3 1,5%	117 9,1%	<b>120</b> <b>8,0%</b>
<b>Toplam</b>		<b>205</b> <b>100,0%</b>	<b>1289</b> <b>100,0%</b>	<b>1494</b> <b>100,0%</b>

$\chi_h^2 = 17,56$  s.d.=2 P=0,001

Cinsiyete göre incelediğimizde; yaptığı işin aldığı eğitime uygun olduğunu düşünen kadınların oranı erkeklere oranla daha fazladır (P<0.05).

**Tablo 2.1.2.** Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?	Evet uygun	86 53,4%	97 51,3%	840 86,5%	157 90,8%	<b>1180</b> <b>79,0%</b>
	Kısmen uygun	42 26,1%	36 19,0%	100 10,3%	16 9,2%	<b>194</b> <b>13,0%</b>
	Hayır uygun değil	33 20,5%	56 29,6%	31 3,2%	0 0,0%	<b>120</b> <b>8,0%</b>
<b>Toplam</b>		<b>161</b> <b>100,0%</b>	<b>189</b> <b>100,0%</b>	<b>971</b> <b>100,0%</b>	<b>173</b> <b>100,0%</b>	<b>1494</b> <b>100,0%</b>

$\chi_h^2 = 258,63$  s.d.=6 P=0,001

Çalışılan kuruma göre incelediğimizde; en fazla ilçe müftülüğündekiler (%29,6) yaptığı işin aldığı eğitime uygun olmadığını ifade etmektedir.

**Tablo 2.1.3.** Yapılan İşin Alınan Eğitime Uygunluğunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		En Son Bitirilen Eğitim Kurumu			Toplam
		İlköğretim-Lise-Meslek Lisesi	2 Yıllık Üniversite	Üniversite-Yüksek Lisans-Doktora	
Yaptığınız iş aldığınız eğitime uygun mu?	Evet uygun	285 79,6%	600 81,6%	289 73,5%	<b>1174</b> <b>79,0%</b>
	Kısmen uygun	50 14,0%	73 9,9%	71 18,1%	<b>194</b> <b>13,1%</b>
	Hayır uygun değil	23 6,4%	62 8,4%	33 8,4%	<b>118</b> <b>7,9%</b>
<b>Toplam</b>		<b>358</b> <b>100,0%</b>	<b>735</b> <b>100,0%</b>	<b>393</b> <b>100,0%</b>	<b>1486</b> <b>100,0%</b>

$$\chi^2_h = 16,79$$

s.d.=4

P=0,002

En son bitirilen eğitim kurumuna göre incelediğimizde ise; en fazla 2 yıllık üniversite mezunları (%81,6) uygun olduğunu ifade etmektedir. Üniversite ve daha yukarı düzeyde eğitim alanlar (%18,1) diğerlerine oranla daha fazla kısmen uygun olduğu düşüncesindedir. Bilhassa cami imamlığının personel arasındaki ağırlığı gözönünde bulundurulduğundakin görevini yapanlar arasında iki yıllık eğitimin yapılan hizmet için uygun ve yeterli görülüyor olması söz konusu. Buna mukabil 4 yıllık eğitim görevi yapanlar arasında, imamlık veya müezzinlik görevi için fazla eğitim

alınmış olduğu ve bu işten daha iyi bir iş beklentisi içinde bulunduğu anlaşılıyor. Buradan anlaşılana, imamlık mesleği ile ilgili bir statü algısı var ve henüz diyanet görevlileri arasında bu göreve uygunluk için daha iyi bir eğitim alınması gereği yeterince benimsenmemiştir. Halihazırda hizmeti yerine getirenler arasında yüksek bir memnuniyet söz konusu olsa bile din hizmetinin daha yüksek bir eğitim gerektirdiği hususundaki beklentinin nispeten daha zayıf kalıyor olduğu anlaşılmaktadır ki, bu statü algısı ile ilgili bir sorun olarak üzerinde durulmayı hak ediyor.

**Tablo 2.2.** Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu

İşyerinizde hizmet içi eğitim, seminer, kurs ve / veya pedagojik eğitim aldınız mı?	n	%
Evet, aldım ve buna uygun bir işte çalışıyorum	1096	73,9
Evet, aldım fakat yaptığım iş ile ilgili değil	107	7,2
Bazı nedenlerden dolayı bu kurslara katılmadım	59	4
Böyle bir kurs hizmeti sunulmadı	222	15
<b>Toplam</b>	<b>1484</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Diyanet çalışanlarına yöneltilen “İşyerinizde hizmet içi eğitim, seminer, kurs ve/veya pedagojik eğitim aldınız mı?” sorusuna, “Evet aldım ve buna uygun bir işte çalışıyorum” diyenlerin oranı %73,9, “Evet aldım fakat yap-

tığım iş ile ilgili değil” diyenlerin oranı %7,2, “Bazı nedenlerden dolayı bu kurslara katılmadım” diyenlerin oranı %4 ve “Böyle bir kurs hizmeti sunulmadı” diyenlerin oranı da %15’tir.



**Grafik 2.2.** Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu Grafiği

**Tablo 2.2.1.** Hizmet İçi Eğitim Alma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

	Cinsiyet		Toplam	
	Kadın	Erkek		
İşyerinizde hizmet içi eğitim, seminer, kurs ve / veya pedagojik eğitim aldınız mı?	Evet, aldım ve buna uygun bir işte çalışıyorum	166 81,8%	930 72,6%	<b>1096</b> <b>73,9%</b>
	Evet, aldım fakat yaptığım iş ile ilgili değil	6 3,0%	101 7,9%	<b>107</b> <b>7,2%</b>
	Bazı nedenlerden dolayı bu kurslara katılmadım	7 3,4%	52 4,1%	<b>59</b> <b>4,0%</b>
	Böyle bir kurs hizmeti sunulmadı	24 11,8%	198 15,5%	<b>222</b> <b>15,0%</b>
<b>Toplam</b>	<b>203</b> <b>100,0%</b>	<b>1281</b> <b>100,0%</b>	<b>1484</b> <b>100,0%</b>	

$$\chi^2_h = 9,61 \text{ s.d.} = 3$$

$$P = 0,022$$

Çalışanların cinsiyetlerine göre irdelendiğinde; böyle bir kurs hizmetinin sunulmadığını ifade eden erkeklerin oranı kadınlardan, böyle

le bir kurs hizmeti aldığını ve buna uygun bir işte çalıştığını ifade eden kadınların oranı da erkeklerden fazla olduğu görülmektedir.



**Tablo 2.2.2.** Hizmet İçi Eğitim Alma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam	
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu		
DĞİLİM	İşyerinizde hizmet içi eğitim, seminer, kurs ve / veya pedagojik eğitim aldınız mı?	Evet, aldım ve buna uygun bir işte çalışıyorum	73 45,9%	79 43,2%	802 82,7%	142 82,6%	<b>1096</b> <b>73,9%</b>
		Evet, aldım fakat yaptığım iş ile ilgili değil	32 20,1%	42 23,0%	29 3,0%	4 2,3%	<b>107</b> <b>7,2%</b>
		Bazı nedenlerden dolayı bu kurslara katılmadım	3 1,9%	5 2,7%	44 4,5%	7 4,1%	<b>59</b> <b>4,0%</b>
		Böyle bir kurs hizmeti sunulmadı	51 32,1%	57 31,1%	95 9,8%	19 11,0%	<b>222</b> <b>15,0%</b>
<b>Toplam</b>		<b>159</b> <b>100,0%</b>	<b>183</b> <b>100,0%</b>	<b>970</b> <b>100,0%</b>	<b>172</b> <b>100,0%</b>	<b>1484</b> <b>100,0%</b>	

$\chi^2 = 266,95$  s.d.=9 P=0,001

Çalışılan kurum bazında incelendiğinde ise; böyle bir kurs hizmetinin sunulmadığını ifade eden başkanlık ve il müftülükleri çalışanları diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır. Böyle bir kurs hizmeti aldığını ve buna

uygun bir işte çalıştığını ifade eden cami ve Kur'an kursu çalışanlarının aynı oranda olduğunu ve bu çalışanların ise diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 2.3.** Hizmet İçi Eğitimin Yeterli Olma Durumu

Hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve / veya pedagojik eğitim aldıysanız bu eğitimi yeterli görüyor musunuz?	n	%
Evet	635	53,6
Hayır	550	46,4
<b>Toplam</b>	<b>1185</b>	<b>100</b>

Hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve/veya pedagojik eğitim alanlar arasında bu eğitimi yeterli görenlerin oranı %53,6 iken, yeter-

li görmeyenlerin oranı ise %46,6'dır. Neredeyse her iki kişiden biri bu eğitimin yeterli olmadığını düşünmektedir.





**Grafik 2.3.** Hizmet İçi Eğitimin Yeterli Olma Durumu Grafiği

**Tablo 2.3.1.** Hizmet İçi Eğitimin Yeterli Olma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve / veya pedagojik eğitim aldıysanız bu eğitimi yeterli görüyor musunuz?	Evet	39 37,1%	45 37,8%	487 59,7%	64 44,1%	<b>635</b> <b>53,6%</b>
	Hayır	66 62,9%	74 62,2%	329 40,3%	81 55,9%	<b>550</b> <b>46,4%</b>
<b>Toplam</b>		<b>105</b> <b>100,0%</b>	<b>119</b> <b>100,0%</b>	<b>816</b> <b>100,0%</b>	<b>145</b> <b>100,0%</b>	<b>1185</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_h = 40,71$       s.d.=3      P=0,001

Alınan hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve / veya pedagojik eğitimin yeterli olmadığını düşünenlerin en fazla oranının, başkanlık, il

ve ilçe müftülüklerinde çalışanlarda olduğu söylenebilir.

**Tablo 2.4.** Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğu

Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	n	%
Evet uygun	1208	81,3
Kısmen uygun	222	14,9
Hayır uygun değil	55	3,7
<b>Toplam</b>	<b>1485</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların %81,3'ü yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olduğunu, %14,9'u kısmen uygun olduğunu ve %3,7'si uygun olmadığını düşünmektedir.



**Grafik 2.4.** Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğu

**Tablo 2.4.1.** Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	Evet uygun	184 90,6%	1024 79,9%	<b>1208</b> <b>81,3%</b>
	Kısmen uygun	18 8,9%	204 15,9%	<b>222</b> <b>14,9%</b>
	Hayır uygun değil	1 0,5%	54 4,2%	<b>55</b> <b>3,7%</b>
<b>Toplam</b>		<b>203</b> <b>100,0%</b>	<b>1282</b> <b>100,0%</b>	<b>1485</b> <b>100,0%</b>

$$\chi^2_{h} = 14,86 \quad \text{s.d.} = 2 \quad P = 0,001$$

Yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını ifade edenleri cinsiyete göre incelediğimizde, erkeklerin

oranının (%4,2) kadınların oranından (%0,5) fazla olduğu görülmektedir.

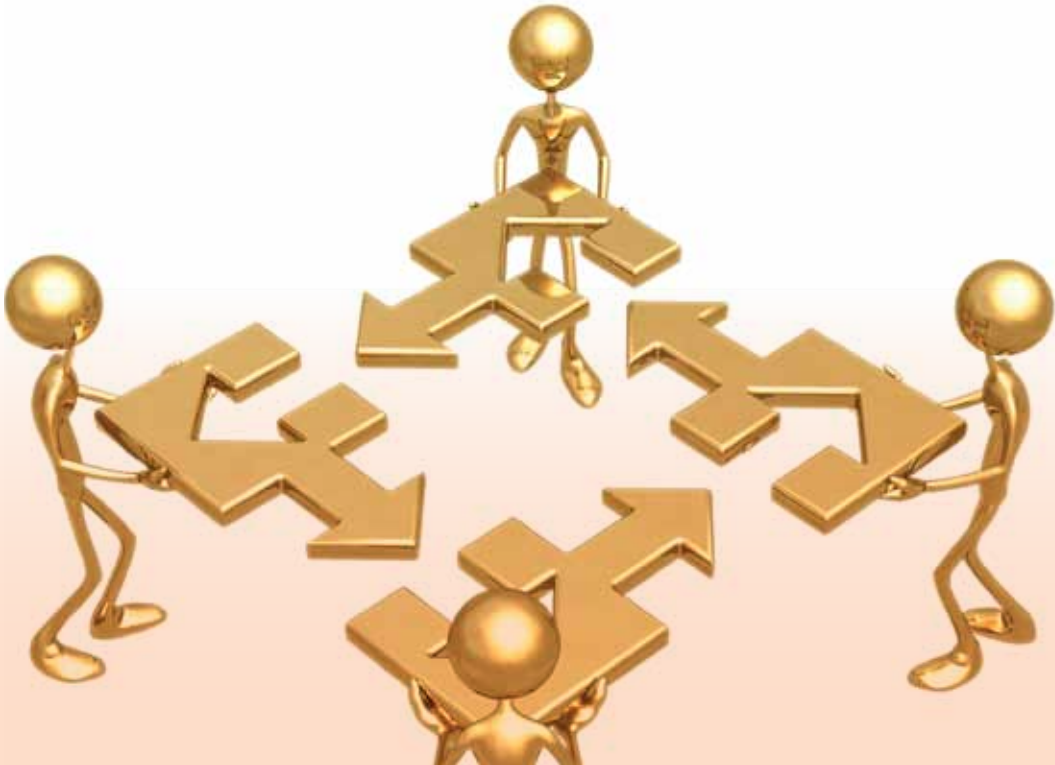
**Tablo 2.4.2.** Yapılan İşin Yetenek ve Becerilere Uygunluğunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Yaptığınız iş kendi yetenek ve becerilerinize uygun mu?	Evet uygun	91 56,5%	122 65,6%	837 86,6%	158 92,4%	<b>1208</b> <b>81,3%</b>
	Kısmen uygun	49 30,4%	40 21,5%	121 12,5%	12 7,0%	<b>222</b> <b>14,9%</b>
	Hayır uygun değil	21 13,0%	24 12,9%	9 0,9%	1 0,6%	<b>55</b> <b>3,7%</b>
<b>Toplam</b>		<b>161</b> <b>100,0%</b>	<b>186</b> <b>100,0%</b>	<b>967</b> <b>100,0%</b>	<b>171</b> <b>100,0%</b>	<b>1485</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2 = 170,87$  s.d.=6 P=0,001

Çalışılan kuruma göre incelediğimizde; yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını ifade edenlerin başkanlık, il ve ilçe müftülüklerinde oransal olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Kısmen uygun olduğunu söyleyenlerden en fazla orana sahip olan kurum ise başkanlık ve il müftülükleridir (%30,4). Bu da diyanet işlerinde doğrudan saha (cami) hizmeti yapanların kendi yaptıkları işle aldıkları eğitimi veya mevcut yetenek ve becerilerine uygun görme-

nin daha yaygın olduğunu gösteriyor ki, yapılan işin tabiatına biraz daha uygun bir dağılımla karşı karşıya olduğumuzu gösteriyor. Doğrusu işin tabiatı din hizmetinin kendisinden kaynaklanıyor. Yoksa aslında ideal olanı herkesin kendi yaptığı işi sevmesidir. Ancak başkanlık ve müftülük birimlerinde çalışanların yaptıkları işin bürokratik bir doğası var ve bu da bir çok yerde olduğu gibi burada da insanlarda benzer psikolojik durumları ortaya çıkarıyor.



**Tablo 2.5.** Yapılan İşten Beklenti

Yaptığınız işten beklentiniz nedir?	n	%
Geçimimi sağlamak	579	40
Gelirimi yükseltmek	61	4,2
Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	383	26,5
Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	181	12,5
Diğer	244	16,9
<b>Toplam</b>	<b>1448</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Diyanet çalışanlarının % 40'ı yaptığı işten beklentisinin geçimini sağlamak olduğunu, % 4,2'si gelirini yükseltmek olduğunu, % 26,5'i hedeflediği üst düzeye yükselmek olduğunu, % 12,6'sı hizmet süresini tamamlayıp emekli olmak olduğunu, % 16,9'u ise diğer beklentiler olduğunu ifade etmektedir. Kabul etmek gerekiyor ki, bu soruda eksik bir şık var: Bizzat "din hizmetinin" kendisinin bir hedef veya beklenti konusu olması. Çünkü din hizmeti, iyi benimsendiğinde kendi içinde yüksek tatmin barındıran bir iş. Bu görevin bizzat kendisi için yapılması, yapılmasının tercih edilmiş olması da mümkündür.

Ancak sorumuzun şıkları arasında yapılan tercihlere bakıldığında bir geçim yolu olarak diyanet görevinin birinci öncelikli olarak tercih edildiği görülüyor. Bu görevi hedeflediği üst düzeye yükselmek için bir ara basamak olarak görmek de hayli yüksek seviyede bir tercih nedeni. Diyanet görevinin bu yükselmeye uygun bir yer olması görevin niteliği açısından da çalışanlara da yaşam memnuniyeti üretmesi açısından da önemlidir. Çünkü çalışanlar kendilerini kısırlanmış gibi görmemiş, daha üst bir yere yükselmek için bir yol bulmuş oluyorlar.





**Grafik 2.5.** Yapılan İşten Beklenti

**Tablo 2.5.1.** Yapılan İşten Beklentinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Yaptığınız işten beklentiniz nedir?	Geçimimi sağlamak	71 44,4%	83 45,9%	365 38,8%	60 35,9%	<b>579</b> <b>40,0%</b>
	Gelirimi yükseltmek	11 6,9%	10 5,5%	29 3,1%	11 6,6%	<b>61</b> <b>4,2%</b>
	Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	38 23,8%	51 28,2%	252 26,8%	42 25,1%	<b>383</b> <b>26,5%</b>
	Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	19 11,9%	23 12,7%	132 14,0%	7 4,2%	<b>181</b> <b>12,5%</b>
	Diğer	21 13,1%	14 7,7%	162 17,2%	47 28,1%	<b>244</b> <b>16,9%</b>
	<b>Toplam</b>	<b>160</b> <b>100,0%</b>	<b>181</b> <b>100,0%</b>	<b>940</b> <b>100,0%</b>	<b>167</b> <b>100,0%</b>	<b>1448</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_{h} = 46,67$       s.d.=12      P=0,001

Yaptığı işten beklenti olarak geçimini sağlamak olduğunu ifade eden Başkanlık, il ve ilçe müftülüklerinde çalışanlar diğer kurum

çalışanlarına oranla daha fazladır. Bu da yukarıda başkanlık ve saha çalışanları arasında belirttiğimiz farka uygun, o farkın altını

daha fazla çizen bir fark olarak görünüyor. Büro işinde çalışanların geçim işine odaklanmış olmaları diğer meslek gruplarına daha

fazla yaklaştıkları noktadır. Bu kounda yine cami görevinin ortaya koyduğu fark anlamlıdır.

**Tablo 2.5.2.** Yapılan İşten Beklentinin Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Hizmet Süresi				Toplam
		5 yıl ve altı	6-10 yıl	11-15 yıl	16 ve üzeri yıl	
Yaptığınız işten beklentiniz nedir?	Geçimimi sağlamak	85 33,6%	100 36,1%	79 41,4%	313 43,8%	<b>577</b> <b>40,2%</b>
	Gelirimi yükseltmek	16 6,3%	15 5,4%	3 1,6%	24 3,4%	<b>58</b> <b>4,0%</b>
	Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	104 41,1%	94 33,9%	57 29,8%	124 17,4%	<b>379</b> <b>26,4%</b>
	Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	6 2,4%	22 7,9%	24 12,6%	127 17,8%	<b>179</b> <b>12,5%</b>
	Diğer	42 16,6%	46 16,6%	28 14,7%	126 17,6%	<b>242</b> <b>16,9%</b>
<b>Toplam</b>		<b>253</b> <b>100,0%</b>	<b>277</b> <b>100,0%</b>	<b>191</b> <b>100,0%</b>	<b>714</b> <b>100,0%</b>	<b>1435</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_h = 106,41$       s.d.=12      P=0,001

Yaptığı işten beklenti durumlarını hizmet sürelerine göre incelediğimizde; hizmet süresi arttıkça geçimini sağlamayı ifade edenlerin oranı da artmaktadır. Hizmet süresi azaldıkça gelirini yükseltmek isteyen ve hedeflediği üst düzeye yükselmek isteyenlerin oranı da artmaktadır. Bu da kolay anlaşılabilir bir durumu ortaya koymaktadır. Görev süresi

arttıkça bir bakıma meslekte kalan insanların meslekte karar kılmış olma ihtimalini artırmaktadır. Hizmet süresi ve yaş, başka mesleklere geçişi zorlaştırdığı gibi yapılan işten beklentiyi de rutine dönüştürmektedir. Burada da öne çıkan etken geçim endişesi olmaktadır.

**Tablo 2.5.3.** Yapılan İşten Beklentinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		En Son Bitirilen Eğitim Kurumu			Toplam
		İlköğretim-Lise-Meslek Lisesi	2 Yıllık Üniversite	Üniversite-Yüksek Lisans-Doktora	
Yaptığınız işten beklentiniz nedir?	Geçimimi sağlamak	165 47,0%	280 39,4%	130 34,4%	<b>575</b> <b>39,9%</b>
	Gelirimi yükseltmek	19 5,4%	22 3,1%	19 5,0%	<b>60</b> <b>4,2%</b>
	Hedeflediğim üst düzeye yükselmek	67 19,1%	197 27,7%	118 31,2%	<b>382</b> <b>26,5%</b>
	Hizmet süremi tamamlayıp emekli olmak	49 14,0%	89 12,5%	42 11,1%	<b>180</b> <b>12,5%</b>
	Diğer	51 14,5%	123 17,3%	69 18,3%	<b>243</b> <b>16,9%</b>
<b>Toplam</b>		<b>351</b> <b>100,0%</b>	<b>711</b> <b>100,0%</b>	<b>378</b> <b>100,0%</b>	<b>1440</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_h = 24,96$       s.d.=8      P=0,002

Eğitim düzeyi arttıkça yaptığı işten beklenti olarak geçimini sağlamayı ifade edenlerin oranı azalmakta iken hedeflediği üst düzeye yükselmeyi ifade edenlerin oranı ise art-

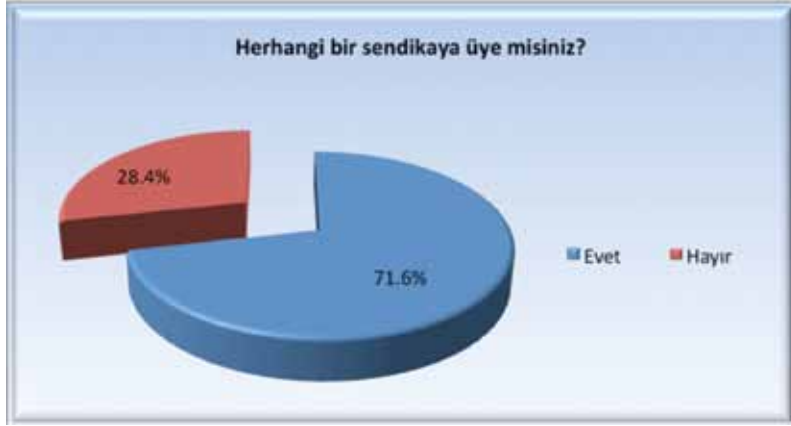
maktadır. Çünkü eğitim her yerde olduğu gibi burada da bir faktör olarak beklentileri artırmakta ve yükselme eğilimlerini açık tutmaktadır.

**Tablo 2.6.** Sendika Üyeliği

Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	n	%
Evet	1070	71,6
Hayır	425	28,4
<b>Toplam</b>	<b>1495</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %71,6'sı sendika üyeliğinin olduğunu dile

getirirken, %28,4'ü herhangi bir sendikaya üye olmadığını ifade etmektedir.



**Grafik 2.6.** Sendika Üyeliği

**Tablo 2.6.1.** Sendikalıların Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	Evet	123 60,3%	947 73,4%	<b>1070</b> <b>71,6%</b>
	Hayır	81 39,7%	344 26,6%	<b>425</b> <b>28,4%</b>
<b>Toplam</b>		<b>204</b> <b>100,0%</b>	<b>1291</b> <b>100,0%</b>	<b>1495</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_{h} 14,77$  s.d.=1

P=0,001

Sendika üyesi olan erkeklerin oranı kadınların oranından fazladır.



**Tablo 2.6.2.** Sendikalıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	Evet	113 69,8%	126 66,7%	725 74,7%	106 61,3%	1070 71,6%
	Hayır	49 30,2%	63 33,3%	246 25,3%	67 38,7%	425 28,4%
<b>Toplam</b>		162 100,0%	189 100,0%	971 100,0%	173 100,0%	1495 100,0%

$\chi_h^2=16,09$  s.d.=3 P=0,001

Çalışılan kurum bakımından incelendiğinde; sendikalılık bakımından cami çalışanlarının oranı diğerlerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.6.3.** Sendikalıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		En Son Bitirilen Eğitim Kurumu			Toplam
		İlköğretim-Lise-Meslek Lisesi	2 Yıllık Üniversite	Üniversite-Yüksek Lisans-Doktora	
Herhangi bir sendikaya üye misiniz?	Evet	241 67,1%	579 78,8%	244 62,1%	1064 71,6%
	Hayır	118 32,9%	156 21,2%	149 37,9%	423 28,4%
<b>Toplam</b>		359 100,0%	735 100,0%	393 100,0%	1487 100,0%

$\chi_h^2=39,59$  s.d.=2 P=0,001

Sendikalılar arasında en fazla orana sahip 2 yıllık üniversite mezunları olduğu, en az orana sahip üniversite ve daha yukarı eğitim düzeyine sahip olanlar olduğu görülmektedir. Bu gerçekten irdelenmesi gereken önemli bir ilişkidir. Eğitim seviyesinin artışı ile sen-

dikal faaliyetlere ilgi arasındaki zıt ilişki, eğitim ile siyasal katılım arasındaki genel-geçer varsayımlara uymamaktadır. Sendika yoluyla da olsa katılım konusunda eğitim arttıkça artışın olması daha fazla beklenir.

**Tablo 2.7.** Sendikadan Yararlanılan Hizmet

Üye iseniz, sendikadan yararlandığınız hizmetler nelerdir?	n	%
Eğitim ve geliştirme	69	6,8
Sosyal aktiviteler	253	24,8
Toplu görüşme	366	35,9
KİK sonuçları	32	3,1
Hiç yararlanmadım	255	25,0
Diğer	46	4,5
<b>Toplam</b>	<b>1021</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan ve sendika üyesi olan Diyanet çalışanlarının %35,9'u toplu görüşme sonuçlarından yararlandığını, %24,8'i sosyal aktivitelerden yararlandığını, %6,8'i eğitim ve geliştirme hizmetlerinden yararlandığını,

%3,1'i KİK (Kurum İdari Kurulu) sonuçlarından yararlandığını ve %4,5'i diğer hizmetlerden yararlandığını ifade etmektedir. Her dördü kişiden biri ise (%25) sendikasının hiçbir hizmetinden yararlanmadığını söylemektedir.



**Grafik 2.7.** Sendikadan Yararlanılan Hizmet Grafiği





### 3. DİYANET ÇALIŞANLARININ SORUNLARI

**Tablo 3.1.** Haneye Giren Diğer Gelir

Haneye kendi geliniz dışında giren ve toplam gelire katkı sağlayan gelir kaynaklarınız nelerdir? (Bu soruda birden fazla seçenek işaretlenmiş olup şıkları standartlaştırılmıştır)	%
Eşimin geliri	17,7
Çocuğumun / çocuklarımların geliri	2,6
Diğer aile fertlerinin geliri	3,9
Kira ve diğer gelirler	8,2
Başka gelirim yok	67,5
<b>Toplam</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Her üç diyanet çalışanından ikisinin (%67,5) hanesinde kendi gelirinden başka gelir olmadığı görülmektedir. %17,7'si eşinin gelirinin olduğunu, %8,2'si kira ve diğer gelirlerinin olduğunu, %3,9'u diğer aile fertlerinin gelirlerinin olduğunu ve %2,6'sı çocuğunun / çocuklarının gelirinin olduğunu ifade etmektedir. Bu demektir ki, diyanet çalışanlarının büyük bir kısmı yaptıkları işten başka

bir gelire sahip değiller ve yüzde 82,3'ünün eşleri çalışmamaktadır. Daha önceki sorularda ortaya çıkan, çocuk sayılarında modern değerler benimsenmişken, eşlerin çalışması ile ilgili aynı paralelde bir gelişme görülmektedir. Kuşkusuz bunun çok daha karmaşık nedenleri ve sonuçları da var ve bunlar farklı sosyolojik değerlendirmeleri gerektirmektedir.



**Grafik 3.1.** Haneye Giren Diğer Gelir

**Tablo 3.2.** İşyerindeki Sosyal ve Kültürel İmkanlar

DAĞILIM

İşyerinizde sosyal ve kültürel imkanlar var mı?	n	%
Çok var	45	3,1
Orta düzeyde var	309	21,1
Az var	371	25,3
Yok	741	50,5
<b>Toplam</b>	<b>1466</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan her iki Diyanet çalışanından biri (%50,5) işyerinde sosyal ve kültürel imkanların olmadığını söylemektedir. Bu oran oldukça yüksektir. Ancak işyerinde sosyal ve kültürel imkanların olması veya olmasının yapılan işe yönelik bir şikayet konusu gibi algılanmadığı da anlaşılıyor. Bü-

yük ihtimalle cami hizmetlerinin içerdiği sosyal imkan algısında da bir farklılık sözkonusu olabilir. Bu imkanların çok olduğunu ifade edenlerin oranı %3,1, orta düzeyde olduğunu söyleyenlerin oranı %21,1 ve az olduğunu dile getirenlerin oranı ise %25,3'tür.



**Grafik 3.2.** İşyerindeki Sosyal ve Kültürel İmkanlar

**Tablo 3.2.1.** İşyerindeki Sosyal ve Kültürel İmkanların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Görev Yapılan Yerleşim Merkezi			Toplam
		İl Merkezi / Büyükşehir	İlçe Merkezi	Belde veya Köy	
İşyerinizde sosyal ve kültürel imkanlar var mı?	Çok var	20 4,5%	23 2,8%	1 0,6%	<b>44</b> <b>3,1%</b>
	Orta düzeyde var	106 23,7%	171 20,7%	23 13,7%	<b>300</b> <b>20,8%</b>
	Az var	103 23,0%	229 27,8%	33 19,6%	<b>365</b> <b>25,3%</b>
	Yok	219 48,9%	402 48,7%	111 66,1%	<b>732</b> <b>50,8%</b>
<b>Toplam</b>		<b>448</b> <b>100,0%</b>	<b>825</b> <b>100,0%</b>	<b>168</b> <b>100,0%</b>	<b>1441</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_h = 26,04$       s.d.=6      P=0,001

İşyerinde sosyal ve kültürel imkanların varlığı görev yapılan yerleşim merkezine göre incelendiğinde; bu imkanların belde veya

köylerde diğer yerleşim merkezlerine oranla daha fazla olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.3.** Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir? (Kadın)	n	v
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	19	9,5
Evli olmamdan dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı vb.) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştım	21	10,6
Görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştım	24	12,1
Çalışana hak ettiği değer verilmemesi ile karşılaştım	44	22,1
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	91	45,7
<b>Toplam</b>	<b>199</b>	<b>100</b>

Diyanetteki kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara bakılacak olursa; çalışana hak ettiği değer verilmemesi ile karşılaştığını ifade edenler %22,1, görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşı-

laştığını ifade edenler %12,1, evli olmasından dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı vb) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştığını ifade edenler %10,6, yöneticilerin olum-

suz tavir ve davranışlarıyla karşılaştığını ifade endeler %9,5'tir. Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığını dile getirenler ise %45,7'dir. Toplam rakamlara bakıldığında kadınların çalıştığı işyerlerinde yüzde 55'ine yakınının şu veya bu şekilde gördüğü muamele bakımından sorunlarla karşılaştığı anlaşılıyor. Bu oran azımsanacak bir oran değildir. Bunların arasında en fazla dile getirilenin "çalışana hak ettiği değerin verilmeme-

si" sorunu kurumsal olmaktan ziyade davranış kalitesiyle ilgili bir sorundur ve Diyanette özellikle yönetici durumunda olanların diğer çalışanlara karşı davranışlarında dikkate alınması gereken bir soruna işaret ediyor. Anket verisi derinlemesine mülakatlarda da sıkça şahit olunan bir gerçeğe ışık tutuyor. Üstelik kadınlar hak ettikleri takdiri almama konusunda erkeklere nazaran daha iyi durumda görünüyorlar.



**Grafik 3.3.** Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun

**Tablo 3.4.** Erkeklerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun

DAĞILIM

Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir? (Erkek)	n	%
Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	166	13,3
Çalışma hayatımda şiddet ile karşılaştım	8	0,6
Görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştım	227	18,2
Çalışana hak ettiği değerin verilmemesi ile karşılaştım	387	31
Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	461	36,9
<b>Toplam</b>	<b>1249</b>	<b>100</b>



Diyanetteki erkeklerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara bakılacak olursa; çalışana hak ettiği değerin verilmemesi ile karşılaştığını dile getirenler %31, görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştığını dile getirenler %18,2, yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarıyla karşılaştığını dile getirenler %13,3, çalışma hayatında şiddet ile karşılaştığını dile getirenler %0,6'dır. Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığını dile getirenler ise %36,6'dır. Yine toplam-

da bakıldığında erkeklerin çalışma hayatında kadınlardan daha fazla sorunla karşılaştıkları görülüyor. Özellikle "çalışana hak ettiği değerin verilmemesi" hususunda daha kadınların neredeyse iki katı kadar sorunla karşılaştığı görülüyor. Yaşanan sorunlardan ikinci sırada yer alan görevlendirme ile ilgili adaletsizlikler kapsamı da yine azımsanmayacak boyutlarda görünüyor.

Diyanette erkeklerin kadınlara oranla daha fazla sorunla karşılaştığı ifade edilebilir.



**Grafik 3.4.** Erkeklerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorun



**Tablo 3.4.1.** Erkeklerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı En Önemli Sorunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum			Toplam	
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami		
DAĞILIM	Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?	Yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları ile karşılaştım	22 15,3%	24 14,5%	120 12,8%	166 13,3%
	Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?	Çalışma hayatımda şiddet ile karşılaştım	1 0,7%	2 1,2%	5 0,5%	8 0,6%
	Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?	Görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştım	37 25,7%	22 13,3%	168 17,9%	227 18,2%
	Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?	Çalışana hak ettiği değer verilmemesi ile karşılaştım	49 34,0%	67 40,6%	271 28,8%	387 31,0%
	Çalışma hayatınızda karşılaştığınız en önemli güçlük veya sorun sizce hangisidir?	Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım	35 24,3%	50 30,3%	376 40,0%	461 36,9%
<b>Toplam</b>		<b>144</b> <b>100,0%</b>	<b>165</b> <b>100,0%</b>	<b>940</b> <b>100,0%</b>	<b>1249</b> <b>100,0%</b>	

$\chi^2_h = 25,85$       s.d.=8      P=0,001

Diyanette çalışan erkeklerin, çalışma hayatında karşılaştığı en önemli sorun bakımından görevlendirme ili ilgili adaletsizliklerle karşılaştığını ifade edenlerin başkanlık ve il müftülüklerindeki oranı diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışana hak ettiği değer verilmemesi

ile karşılaştığını söyleyenlerin ilçe müftülüklerindeki oranı diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır. Başkanlık ve il müftülüklerinde çalışanlar diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla iş hayatında güçlük ve sorunla karşılaştığı söylenebilir.

**Tablo 3.5.** Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorun

	Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?	n	%
DAĞILIM	Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır	124	11,5
	Eş ve çocuklarım lojman/müştemilatın cami alanının içinde yer alması nedeniyle sıkıntı yaşamaktadır	101	9,3
	Mesai saati olmaması nedeniyle aile ortamında çatışma çıkmaktadır	92	8,5
	Haftalık, yıllık ve bayram izinlerimi rahatlıkla kullanamamam nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevremle ilişkim giderek zayıflamaktadır	559	51,7
	Diğer	206	19
	<b>Toplam</b>	<b>1082</b>	<b>100</b>

Her iki kişiden biri (%51,7) çalışmaktan dolayı aile içinde ve çevresinde; haftalık, yıllık ve bayram izinlerini rahatlıkla kullanamaması nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevresiyle ilişkisinin giderek zayıfladığını dile getirirken, %11,5'i aile içindeki rol ve görevle-

rinde aksaklıklar olduğunu, %9,3'ü eş ve çocuklarının lojman/müştemilatın cami alanının içinde yer alması nedeniyle sıkıntı yaşadığını, %8,5'i mesai saati olmaması nedeniyle aile ortamında çatışma çıktığını, %19'u ise diğer sorunlar olduğunu ifade etmektedir.



**Grafik 3.5.** Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorun



**Tablo 3.5.1.** Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?	Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır	45 40,9%	79 8,1% <b>11,5%</b>
	Eş ve çocuklarım lojman/müştemilatın cami alanının içinde yer alması nedeniyle sıkıntı yaşamaktadır	4 3,6%	97 10,0% <b>9,3%</b>
	Mesai saati olmaması nedeniyle aile ortamında çatışma çıkmaktadır	5 4,5%	87 9,0% <b>8,5%</b>
	Haftalık, yıllık ve bayram izinlerimi rahatlıkla kullanamamam nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevremlle ilişkim giderek zayıflamaktadır	25 22,7%	534 54,9% <b>51,7%</b>
	Diğer	31 28,2%	175 18,0% <b>19,0%</b>
	<b>Toplam</b>	<b>110</b> <b>100,0%</b>	<b>972</b> <b>100,0%</b>

$$\chi_h^2 = 124,40$$

s.d.=4

P=0,001

Cinsiyete göre bu sorunlar incelendiğinde; aile içinde rol ve görevlerde aksaklıklar olduğunu ifade eden kadınların oranı (%40,9) erkeklerden (%8,1) fazladır. Haftalık, yıllık ve bayram izinlerini rahatlıkla kullanamaması nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevresiyle ilişkisinin giderek zayıfladığını dile getiren erkeklerin oranı da (%54,9) kadınlardan (%22,7) fazladır. Bunda cami görevinin daha ziyade erkeklerin yüklendiği bir görev olmasının etkisi var. Günde beş vakte yayılmış ve özellikle insanla-

rın dini bayram tatillerinin aynı zamanda din hizmetinin verildiği zamanlara denk gelmesi sebebiyle cami görevlilerinin bayramın sosyal yanına iştiraki başkalarından farklı olmaktadır. Aynı zamanda günde beş vakte dağılmış olması dolayısıyla belki salt namaz vakitleri olarak toplamda az zaman alıyor gibi görünse de günün tamamını talep eden bir görevdir cami hizmeti. Bunun da bilhassa erkeklerde muhtemel sorunlara yol açması beklenebilir ki bu veriler de bu durumu yansıtmaktadır.

**Tablo 3.5.2.** Çalışmaktan Dolayı Aile İçinde ve Çevrede Karşılaşılan En Önemli Sorunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
DAĞILIM Çalışmanızdan dolayı aile içinde ve çevrede karşılaştığınız en önemli sorun hangisidir?	Aile içindeki rol ve görevlerimde aksaklıklar olmaktadır	28 35,0%	23 22,8%	41 5,0%	32 36,8%	124 11,5%
	Eş ve çocuklarım lojman/müştemilatın cami alanının içinde yer alması nedeniyle sıkıntı yaşamaktadır	3 3,8%	8 7,9%	86 10,6%	4 4,6%	101 9,3%
	Mesai saati olmaması nedeniyle aile ortamında çatışma çıkmaktadır	5 6,3%	12 11,9%	70 8,6%	5 5,7%	92 8,5%
	Haftalık, yıllık ve bayram izinlerimi rahatlıkla kullanamam nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevremlle ilişkim giderek zayıflamaktadır	18 22,5%	22 21,8%	498 61,2%	21 24,1%	559 51,7%
	Diğer	26 32,5%	36 35,6%	119 14,6%	25 28,7%	206 19,0%
<b>Toplam</b>	<b>80</b> <b>100,0%</b>	<b>101</b> <b>100,0%</b>	<b>814</b> <b>100,0%</b>	<b>87</b> <b>100,0%</b>	<b>1082</b> <b>100,0%</b>	

$\chi^2_h = 229,40$  s.d.=12 P=0,001

Çalışılan kurum bakımından incelendiğinde ise; haftalık, yıllık ve bayram izinlerini rahatlıkla kullanamaması nedeniyle aile fertleri/ak-

rabalar/sosyal çevresiyle ilişkisinin giderek zayıfladığını dile getiren cami çalışanları (%61,2) diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır.

**Tablo 3.6.** Diyanetten Ayrılmayı İsteme

DAĞILIM	Diyanetten ayrılmak ister misiniz?	n	%
	Evet, acilen başka kuruma geçmek isterim	65	4,4
	Hayır, görevimi seviyorum	1061	71,6
	Sistem düzelirse ayrılmam	280	18,9
	Fikrim yok	75	5,1
	<b>Toplam</b>	<b>1481</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %4,4'ü Diyanetten ayrılarak acilen başka bir kuruma geçmek istediğini, % 18,9'u sistemin düzelmesiyle Diyanetten ayrılmayacağını ifade etmektedir. Diyanetteki görevini sevdiğini

ve ayrılmak istemediğini ifade edenler %71,9 olarak karşımıza çıkarken, bu konuda bir fikrinin olmadığını söyleyenler ise %5,1 olarak görülmektedir. Aslında toplama bakıldığında ve başka kurumlarla karşılaştırıldığında kurum-

dan ayrılma isteğinin fazla yüksek olmadığını söylemek mümkündür. Türkiye’de insanların bir çok sektörde meslek memnuniyetlerinin çok fazla olmadığı biliniyor. Buna mukabil di-

yanet çalışanlarının diyanetten ayrılma seçeneğine pek sıcak bakmadıkları görülüyor. Bir imkan dahilinde ayrılabileceğini söyleyenlerin sadece 4,4’ü oluşturmaları dikkat çekicidir.



**Grafik 3.6.** Diyanetten Ayrılmayı İsteme

**Tablo 3.6.1.** Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Diyanetten ayrılmak ister misiniz?	Evet, acilen başka kuruma geçmek isterim	2 1,0%	63 4,9%	<b>65</b> <b>4,4%</b>
	Hayır, görevimi seviyorum	163 80,3%	898 70,3%	<b>1061</b> <b>71,6%</b>
	Sistem düzelirse ayrılmam	36 17,7%	244 19,1%	<b>280</b> <b>18,9%</b>
	Fikrim yok	2 1,0%	73 5,7%	<b>75</b> <b>5,1%</b>
<b>Toplam</b>		<b>203</b> <b>100,0%</b>	<b>1278</b> <b>100,0%</b>	<b>1481</b> <b>100,0%</b>

$$\chi_h^2 = 16,57$$

s.d.=3

P=0,001

Erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündüğü söylenebilir. Toplam oran (ayrılma isteğinde bulunan) zaten çok düşük olduğundan buradaki erkek-kadın farkı da esasen stan-

dart sapma dahilinde de değerlendirilebilir. Yine de bu rakamın anlamlı bir boyutta olduğu varsayıldığında kadınların erkeklere nazaran diyanet görevine daha fazla yatkın ve bağlı olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.6.2.** Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Diyantetten ayrılmak ister misiniz?	Evet, acilen başka kuruma geçmek isterim	26 16,3%	13 7,0%	25 2,6%	1 0,6%	<b>65</b> <b>4,4%</b>
	Hayır, görevimi seviyorum	79 49,4%	108 58,1%	737 76,5%	137 80,1%	<b>1061</b> <b>71,6%</b>
	Sistem düzelirse ayrılmam	44 27,5%	56 30,1%	149 15,5%	31 18,1%	<b>280</b> <b>18,9%</b>
	Fikrim yok	11 6,9%	9 4,8%	53 5,5%	2 1,2%	<b>75</b> <b>5,1%</b>
	<b>Toplam</b>	<b>160</b> <b>100,0%</b>	<b>186</b> <b>100,0%</b>	<b>964</b> <b>100,0%</b>	<b>171</b> <b>100,0%</b>	<b>1481</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_{hi} = 118,81$  s.d.=9 P=0,001

Başkanlık ve il müftülükleri çalışanlarının diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündü görülmektedir.

**Tablo 3.6.3.** Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		En Son Bitirilen Eğitim Kurumu			Toplam
		İlköğretim-Lise-Meslek Lisesi	2 Yıllık Üniversite	Üniversite-Yüksek Lisans-Doktora	
Diyanetten ayrılmak istemisiniz?	Evet, acilen başka kuruma geçmek isterim	15 4,2%	31 4,3%	19 4,9%	<b>65</b> <b>4,4%</b>
	Hayır, görevimi seviyorum	268 75,3%	543 74,5%	246 63,2%	<b>1057</b> <b>71,7%</b>
	Sistem düzelirse ayrılmam	49 13,8%	120 16,5%	109 28,0%	<b>278</b> <b>18,9%</b>
	Fikrim yok	24 6,7%	35 4,8%	15 3,9%	<b>74</b> <b>5,0%</b>
<b>Toplam</b>	<b>356</b> <b>100,0%</b>	<b>729</b> <b>100,0%</b>	<b>389</b> <b>100,0%</b>	<b>1474</b> <b>100,0%</b>	

$\chi_h^2 = 33,24$  s.d.=6 P=0,001

Üniversite ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündüğü söylenebilir.

**Tablo 3.6.4.** Diyanetten Ayrılmayı İsteme Durumunun Görev Yapılan Yerleşim Merkezine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Görev Yapılan Yerleşim Merkezi			Toplam
		İl Merkezi / Büyükşehir	İlçe Merkezi	Belde veya Köy	
Diyanetten ayrılmak istemisiniz?	Evet, acilen başka kuruma geçmek isterim	40 9,0%	17 2,0%	7 4,0%	<b>64</b> <b>4,4%</b>
	Hayır, görevimi seviyorum	277 62,7%	649 77,4%	115 66,1%	<b>1041</b> <b>71,5%</b>
	Sistem düzelirse ayrılmam	105 23,8%	134 16,0%	37 21,3%	<b>276</b> <b>19,0%</b>
	Fikrim yok	20 4,5%	39 4,6%	15 8,6%	<b>74</b> <b>5,1%</b>
<b>Toplam</b>	<b>442</b> <b>100,0%</b>	<b>839</b> <b>100,0%</b>	<b>174</b> <b>100,0%</b>	<b>1455</b> <b>100,0%</b>	

$\chi_h^2 = 56,74$  s.d.=6 P=0,001

Büyükşehir veya il merkezlerinde çalışanların diğer görev yapılan yerleşim merkezlerinde çalışanlara oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündüğü ifade edilebilir.

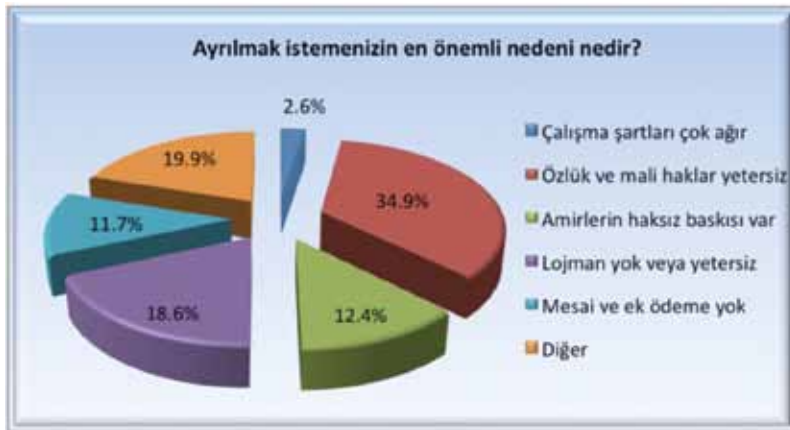


**Tablo 3.7.** Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeni

Ayrılmak istemenizin en önemli nedeni nedir?	n	%
Çalışma şartları çok ağır	8	2,6
Özlük ve mali haklar yetersiz	107	34,9
Amirlerin haksız baskısı var	38	12,4
Lojman yok veya yetersiz	57	18,6
Mesai ve ek ödeme yok	36	11,7
Diğer	61	19,9
<b>Toplam</b>	<b>307</b>	<b>100</b>

Diyanetten ayrılmak isteyenlerin en önemli nedenlerine bakıldığında birinci sırada özlük ve mali hakların yetersiz olduğu (%34,9), ikinci sırada lojman olmadığı veya yetersiz olduğu (%18,6) ve üçüncü sırada ise amir-

lerin haksız baskısı (%12,4) olduğu gelmektedir. Diğer nedenler ise sırasıyla mesai ve ek ödemenin olmadığı (%11,7), çalışma şartlarının çok ağır olduğu (%2,6) ve diğer (%19,9) nedenler gelmektedir.



**Grafik 3.7.** Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeni

**Tablo 3.7.1.** Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeninin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Ayrılmak istemenizin en önemli nedeni nedir?	Çalışma şartları çok ağır, Amirlerin haksız baskısı var, Mesai ve ek ödeme yok	6 16,7%	76 28,0%	<b>82</b> <b>26,7%</b>
	Özlük ve mali haklar yetersiz	7 19,4%	100 36,9%	<b>107</b> <b>34,9%</b>
	Lojman yok veya yetersiz	4 11,1%	53 19,6%	<b>57</b> <b>18,6%</b>
	Diğer	19 52,8%	42 15,5%	<b>61</b> <b>19,9%</b>
<b>Toplam</b>	<b>36</b> <b>100,0%</b>	<b>271</b> <b>100,0%</b>	<b>307</b> <b>100,0%</b>	

$$\chi^2 = 27,77$$

s.d.=3

P=0,001

Cinsiyete göre incelediğimizde; diyanetten ayrılmak isteyenlerin en önemli nedenleri arasında olan özlük ve mali hakların yetersiz oluşunu erkek çalışanlar (%36,9) kadın çalışanlara (%19,4) oranla daha fazla ifade ettiği söylenebilir. Kadın emeğinin genellikle ne yazık ki daha ucuz olduğu ülkemizde ka-

dınların buldukları bir işte memnuniyet ifade etme ihtimali daha yüksek oluyor. Oysa erkeklerin genellikle her durumda çalışmak için daha fazla seçeneğe sahip olmaları daha fazla muhtemeldir. Bu durum erkek çalışanları kendi kurumlarına karşı nispeten daha az bağlı kılabilir.



**Tablo 3.7.2.** Diyanetten Ayrılmak İsteyenlerin En Önemli Nedeninin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Ayrılmak istemenizin en önemli nedeni nedir?	Çalışma şartları çok ağır, Amirlerin haksız baskısı var, Mesai ve ek ödeme yok	11 16,9%	21 32,8%	46 31,1%	4 13,3%	<b>82</b> <b>26,7%</b>
	Özlük ve mali haklar yetersiz	33 50,8%	29 45,3%	41 27,7%	4 13,3%	<b>107</b> <b>34,9%</b>
	Lojman yok veya yetersiz	5 7,7%	8 12,5%	40 27,0%	4 13,3%	<b>57</b> <b>18,6%</b>
	Diğer	16 24,6%	6 9,4%	21 14,2%	18 60,0%	<b>61</b> <b>19,9%</b>
<b>Toplam</b>		<b>65</b> <b>100,0%</b>	<b>64</b> <b>100,0%</b>	<b>148</b> <b>100,0%</b>	<b>30</b> <b>100,0%</b>	<b>307</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_h = 61,74$       s.d.=9      P=0,001

Çalışılan kurum bakımından incelendiğinde ise; lojmanın olmadığını veya yetersiz olduğunu en fazla ifade edenlerin oranının cami çalışanları olduğu görülmektedir. Başkanlık

ve il müftülüklerinde çalışanlar ise diğer kurum çalışanlara oranla daha fazla özlük ve mali hakların yetersiz olduğunu dile getirmektedir.

**Tablo 3.8.** Geçen Yıllık İdari Konuların Sorun Olma Durumu

Geçen yıl idari konular benim için sorun oldu	n	%
Sorun	464	36,1
Sorun Değil	823	63,9
<b>Toplam</b>	<b>1287</b>	<b>100</b>

Geçtiğimiz yıl içinde yaşanan idari konular, ücret durumu gibi daha somut konulara dair yaklaşımları ölçmeye çalıştık. Araştırmaya katılan-

ların %36,1'i geçen yılki idari konuların kendisi için sorun olduğunu ifade ederken, %63,9'u ise sorun olmadığını ifade etmektedir.



**Grafik 3.8.** Geçen Yılkı İdari Konuların Sorun Olma Durumu

**Tablo 3.9.** Geçen Yılkı Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumu

Geçen yıl ücret dengesizliği benim için sorun oldu	n	%
Sorun	723	54,6
Sorun değil	601	45,4
<b>Toplam</b>	<b>1324</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların %54,6'sı geçen yilki ücret dengesizliğinin kendisi için sorun olduğunu dile getirirken, %45,4'ü ise sorun olmadığını söylemektedir.



**Grafik 3.9.** Geçen Yılkı Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumu

**Tablo 3.9.1.** Geçen Yıllık Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Geçen yıl ücret dengesizliği benim için sorun oldu	Sorun	72 40,2%	651 56,9%	<b>723</b> <b>54,6%</b>
	Sorun değil	107 59,8%	494 43,1%	<b>601</b> <b>45,4%</b>
<b>Toplam</b>		<b>179</b> <b>100,0%</b>	<b>1145</b> <b>100,0%</b>	<b>1324</b> <b>100,0%</b>

$\chi_h^2 = 17,28$  s.d.=1 P=0,001

Geçen yıllık ücret dengesizliği, kadınlara oranla erkeklerde daha fazla sorun olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.9.2.** Geçen Yıllık Ücret Dengesizliğinin Sorun Olma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Geçen yıl ücret dengesizliği benim için sorun oldu	Sorun	96 66,7%	121 72,0%	448 51,9%	58 38,9%	<b>723</b> <b>54,6%</b>
	Sorun değil	48 33,3%	47 28,0%	415 48,1%	91 61,1%	<b>601</b> <b>45,4%</b>
<b>Toplam</b>		<b>144</b> <b>100,0%</b>	<b>168</b> <b>100,0%</b>	<b>863</b> <b>100,0%</b>	<b>149</b> <b>100,0%</b>	<b>1324</b> <b>100,0%</b>

$\chi_h^2 = 46,32$  s.d.=3 P=0,001

Geçen yıllık ücret dengesizliği çalışılan kurum bazında incelendiğinde; ilçe müftülükleri çalışanlarında diğerlerine oranla daha fazla sorun olduğu ortaya çık-

maktadır. Daha sonra ikinci sırada başkanlık ve il müftülükleri çalışanları gelmektedir.

**Tablo 3.10.** Geçen Yılkı Ücret Miktarının Sorun Olma Durumu

Geçen yıl ücret miktarı benim için sorun oldu	n	%
Sorun	605	47,1
Sorun değil	679	52,9
<b>Toplam</b>	<b>1284</b>	<b>100</b>

Diyanet çalışanlarının %47,1'i geçen yılık ücret miktarının kendisi için sorun olduğunu söylerken, %52,9'u ise sorun olmadığını ifade etmektedir.



**Grafik 3.10.** Geçen Yılkı Ücret Miktarının Sorun Olma Durumu

**Tablo 3.10.1.** Geçen Yılkı Ücret Miktarının Sorun Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Geçen yıl ücret miktarı benim için sorun oldu	Sorun	48 28,1%	557 50,0%	<b>605</b> <b>47,1%</b>
	Sorun değil	123 71,9%	556 50,0%	<b>679</b> <b>52,9%</b>
<b>Toplam</b>		<b>171</b> <b>100,0%</b>	<b>1113</b> <b>100,0%</b>	<b>1284</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_{11} = 28,73$  s.d.=1 P=0,001

Geçen yılık ücret miktarı, kadınlara oranla erkeklerde daha fazla sorun olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.10.2.**Geçen Yıllık Ücret Miktarının Sorun Olma Durumunun Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Geçen yıl ücret miktarı benim için sorun oldu	Sorun	73 58,4%	102 65,8%	394 45,8%	36 25,2%	<b>605</b> <b>47,1%</b>
	Sorun değil	52 41,6%	53 34,2%	467 54,2%	107 74,8%	<b>679</b> <b>52,9%</b>
<b>Toplam</b>		<b>125</b> <b>100,0%</b>	<b>155</b> <b>100,0%</b>	<b>861</b> <b>100,0%</b>	<b>143</b> <b>100,0%</b>	<b>1284</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_h = 56,38$  s.d.=3 P=0,001

Geçen yılki ücret miktarı çalışılan kurum düzeyinde bakıldığında; ilçe müftülükleri çalışanlarında diğerlerine oranla daha

fazla sorun olduğu ortaya çıkmaktadır. Burada da yine ikinci sırada başkanlık ve il müftülükleri çalışanları gelmektedir.

**Tablo 3.11.** Geçen Yıllık Çalışma Koşullarının Sorun Olma Durumu

Geçen yıl çalışma koşulları benim için sorun oldu	n	%
Sorun	468	37,1
Sorun değil	795	62,9
<b>Toplam</b>	<b>1263</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %37,1'i geçen yılki çalışma koşullarının kendisi için sorun olduğunu ifade ederken, %45,4'ü ise sorun olmadığını dile getirmektedir. Diyanet çalışanları için geçen yıl sorun teşkil eden bu durumları yüzdesel sıraya sokacak olursak; ücret dengesizliği (%54,6) birinci sırada, ücret miktarı (%47,1) ikinci sırada, çalışma koşulları (%37,1) üçüncü sırada ve idari konular (%36,1) son sırada yer almaktadır.

Araştırmaya katılan ve kurumundan memnun olmayanların en önemli neden-

leri yüzdesel sıraya konacak olursa; birinci sırada atama ve nakillerde yapılan haksızlıklar (%26,2), ikinci sırada çalışanların değerlendirilmesinde performans, liyakat ve işteki beceri değil, amirlerin keyfi iradesinin dikkate alınması (%23,8), üçüncü sırada çalışanların bireysel sorunlarının dikkate alınmaması (%21,9), dördüncü sırada çalışanlara kendini geliştirme olanaklarının sağlanmaması (%11), beşinci sırada ise personele verilen maaşın yetersizliği gelmektedir. Diğer nedenler olduğunu ifade edenlerin oranı ise %10'dur.



**Grafik 3.11.** Geçen Yılkı Çalışma Koşullarının Sorun Olma Durumu

**Tablo 3.11.1.** Geçen Yılkı Çalışma Koşullarının Sorun Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Geçen yıl çalışma koşulları benim için sorun oldu	Sorun	51 29,5%	417 38,3%	<b>468</b> <b>37,1%</b>
	Sorun değil	122 70,5%	673 61,7%	<b>795</b> <b>62,9%</b>
<b>Toplam</b>		<b>173</b> <b>100,0%</b>	<b>1090</b> <b>100,0%</b>	<b>1263</b> <b>100,0%</b>

$$\chi^2_{h^2} = 4,93 \text{ s.d.}=1$$

$$P=0,026$$

Yine burada da, geçen yılık çalışma koşulları, kadınlara oranla erkeklerde daha fazla sorun olduğu görülmektedir.



**Tablo 3.12.** Kurumdan Duyulan Memnuniyet

Kurumunuzdan memnun musunuz?	n	%
Evet	963	65,4
Kismen	448	30,4
Hayır	62	4,2
<b>Toplam</b>	<b>1473</b>	<b>100</b>

Ankete katılan her üç Diyanet çalışanından ikisi (%65,4) kurumundan memnun olduğunu ifade ederken, %30,4'ü

kismen memnun olduğunu ve %4,2'si memnun olmadığını söylemektedir.



**Grafik 3.12.** Kurumdan Duyulan Memnuniyet



**Tablo 3.12.1.** Kurumdan Duyulan Memnuniyetin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Kurumunuzdan memnun musunuz?	Evet	141 69,1%	822 64,8%	<b>963</b> <b>65,4%</b>
	Kısmen	46 22,5%	402 31,7%	<b>448</b> <b>30,4%</b>
	Hayır	17 8,3%	45 3,5%	<b>62</b> <b>4,2%</b>
<b>Toplam</b>		<b>204</b> <b>100,0%</b>	<b>1269</b> <b>100,0%</b>	<b>1473</b> <b>100,0%</b>

$$\chi^2_h = 14,89 \quad \text{s.d.}=2 \quad P=0,001$$

Erkek çalışanlar kadın çalışanlara oranla daha fazla kurumundan kısmen memnun olduğu görülmektedir. 'Kısmen'i her iki tarafa da eşit miktarda dağıttığımızda; kadın ve erkek çalışanların aynı

oranda memnuniyeti veya memnuniyetsizliği ortaya çıkmaktadır. Ama kısmen memnuniyet veya memnuniyetsizlik bakımından erkekler kadınlara oranla daha fazladır.

**Tablo 3.12.2.** Kurumdan Duyulan Memnuniyetin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Kurumunuzdan memnun musunuz?	Evet	75 47,5%	108 57,1%	661 69,3%	119 69,2%	<b>963</b> <b>65,4%</b>
	Kısmen	71 44,9%	73 38,6%	266 27,9%	38 22,1%	<b>448</b> <b>30,4%</b>
	Hayır	12 7,6%	8 4,2%	27 2,8%	15 8,7%	<b>62</b> <b>4,2%</b>
<b>Toplam</b>		<b>158</b> <b>100,0%</b>	<b>189</b> <b>100,0%</b>	<b>954</b> <b>100,0%</b>	<b>172</b> <b>100,0%</b>	<b>1473</b> <b>100,0%</b>

$$\chi^2_h = 50,33 \quad \text{s.d.}=6 \quad P=0,001$$

Kurumdan duyulan memnuniyet çalışılan kurum bazında incelendiğinde ise; başkanlık ve il müftülükleri çalışanlarının memnuniyetsizlik oranı diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır.

Kurum bazında diğer çalışanlara oranla daha fazla memnun olanların cami ve Kur'an kursu çalışanları olduğunu ifade edebiliriz.

**Tablo 3.13.** Kurumdan Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni

Kurumunuzdan memnun değilseniz en önemli nedeni nedir?	n	%
Atama ve nakillerde haksızlık yapılıyor	110	26,2
Çalışanların kendini geliştirme olanakları sağlanmıyor	46	11
Çalışanların bireysel sorunları dikkate alınmıyor	92	21,9
Çalışanların değerlendirilmesinde performans, liyakat ve işteki beceri değil, amirin keyfi iradesi dikkate alınıyor	100	23,8
Personele verilen maaş yetersiz	30	7,1
Diğer	42	10
<b>Toplam</b>	<b>420</b>	<b>100</b>

DAĞILIM



**Grafik 3.13.** Kurumdan Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni

**Tablo 3.14.** Çalışma Hayatında Ödül Alma Durumu

DAĞILIM

Çalışma hayatınız boyunca başarınızdan dolayı, maddi (para, eşya, tatil vb.) veya manevi (terfi, sertifika ve teşekkür belgesi vb.) olarak ödüllendirildiniz mi?	n	%
Evet	640	45,8
Hayır	758	54,2
<b>Toplam</b>	<b>1398</b>	<b>100</b>

Araştırmadaki Diyanet çalışanlarının yarısından fazlası (%54,2) çalışma hayatı boyunca başarısından dolayı, maddi

(para, eşya, tatil vb.) veya manevi (terfi, sertifika ve teşekkür belgesi vb.) olarak ödüllendirilmediğini söylemektedir.



**Grafik 3.14.** Çalışma Hayatında Ödül Alma Durumu



شَهَادَاتُ الْإِسْلَامِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي بَارَكْنَا فِيهِ وَاللَّهُ أَجْوَدُ  
بِالْحَمْدِ مِنْكَ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي بَارَكْنَا فِيهِ  
وَاللَّهُ أَجْوَدُ بِالْحَمْدِ مِنْكَ



## 4. CAMİ ÇALIŞANLARININ İŞİNDEN DUYDUĞU MEMNUNİYET VE İZİN KULLANMA SORUNLARI

**Tablo 4.1.** İşten Duyulan Memnuniyet

İşinizden memnun musunuz?	n	%
Evet	774	81,3
Kismen	171	18
Hayır	7	0,7
<b>Toplam</b>	<b>952</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan cami çalışanlarının %81,3'ü işinden memnun olduğunu ifade ederken, % 18'i kısmen memnun ol-

duğunu, %0,7'si ise memnun olmadığını dile getirmektedir.



**Grafik 4.1.** İşten Duyulan Memnuniyet

**Tablo 4.1.1.** İşten Duyulan Memnuniyetin Hizmet Süresine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Hizmet Süresi				Toplam
		5 yıl ve altı	6-10 yıl	11-15 yıl	16 ve üzeri yıl	
İşinizden memnunuz musunuz?	Evet	135 77,6%	113 71,5%	111 82,2%	412 86,0%	<b>771</b> <b>81,5%</b>
	Kısmen	37 21,3%	45 28,5%	23 17,0%	63 13,2%	<b>168</b> <b>17,8%</b>
	Hayır	2 1,1%	0 ,0%	1 ,7%	4 ,8%	<b>7</b> <b>,7%</b>
<b>Toplam</b>		<b>174</b> <b>100,0%</b>	<b>158</b> <b>100,0%</b>	<b>135</b> <b>100,0%</b>	<b>479</b> <b>100,0%</b>	<b>946</b> <b>100,0%</b>

$\chi^2_h = 22,28$       s.d.=6      P=0,001

Cami çalışanlarının hizmet süresi artıkça işinden duyduğu memnuniyet düzeyi de artmaktadır. Muhtemelen bu ilk yıllarda görülen görece daha az memnuniyetin sonucu olarak başka bir işe yönel-

melerin ardından hizmette daha memnun olanların kalması ve yaşla birlikte mesleğin tabiatına daha uygun bir uyumun sağlanmasıyla açıklanabilir.

**Tablo 4.2.** İşinden Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni

DAĞILIM

İşinizden memnun değilseniz en önemli nedeni nedir?	n	%
Din görevlisi toplumda ikinci sınıf insan olarak görülüyor	27	18,6
Halkın din görevlisine itibarı yok	18	12,4
Muhtar ve köy/mahalle heyetiyle sıkıntı yaşıyorum	8	5,5
Köy/belde hayatına adaptasyon sorunu yaşıyorum	9	6,2
Görev yaptığım yerin sosyal ve kültürel imkanları yok	24	16,6
Cemaatle sorun yaşıyorum	10	6,9
Okul çağındaki çocuklarım eğitim sıkıntısı yaşıyor	16	11
Müftü köylü karşısında imamı yalnız bırakıyor	14	9,7
Diğer	19	13,1
<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan cami çalışanlarından işinden memnun olmayanların en önemli nedenleri yüzdesel sıraya konacak olursa; birinci sırada din görevlisinin toplumda ikinci sınıf insan olarak görül-

mesi (%18,6) üzerinde durulması gereken bir sonuçtur. Çünkü din görevlisinin böyle bir algı ile hizmet ediyor olması ciddi sorunlara yol açmakta, her şeyden önce kendine saygıyı ve güveni zede-



lemektedir. Toplumda din görevlisinin gerçekten ikinci sınıf insan olarak görülüp görülmemesi ayrı bir sorundur, ama bu bakışa din görevlisinin verdiği yanıt apayrı bir sorundur. İşinden memnun olmayanlar arasında ikinci sırada görev yapılan yerin sosyal ve kültürel imkanlarının olmaması (%16,6) gelmektedir ki, bu nispeten daha objektif bir durumdan kaynaklanıyordur. Üçüncü sırada halkın din görevlisine itibarının olmaması (%12,4), dördüncü sırada okul çağındaki çocuklarının

eğitim sıkıntısı yaşaması (%11), beşinci sırada müftünün köylü karşısında imamı yalnız bırakması (%9,7), altıncı sırada cemaatle sorun yaşanması (%6,9), yedinci sırada köy/belde hayatına adaptasyon sorunu yaşanması (%6,2), sekizinci sırada ise muhtar ve köy/mahalle heyetiyle sıkıntı yaşanması gelmektedir. Diğer nedenler olduğunu ifade edenlerin oranı da %13,1 olarak karşımıza çıkmaktadır.



**Grafik 4.2.** İşinden Memnun Olmayanların En Önemli Nedeni

**Tablo 4.3.** Senelik İzinleri Düzenli Kullanabilme Durumu

Senelik izinlerinizi düzenli kullanabiliyor musunuz?	n	%
Evet	464	48,9
Hayır	485	51,1
<b>Toplam</b>	<b>949</b>	<b>100</b>

Her iki cami çalışanından biri (%51,1) senelik izinlerini düzenli kullanamadığını söylemektedir.



**Grafik 4.3.** Senelik İzinleri Düzenli Kullanabilme Durumu

**Tablo 4.4.** Senelik İzinleri Düzenli Kullanamama Nedeni

Düzenli kullanamama nedeniniz nedir?	n	%
Kullanmak istiyorum ama yerime bakacak görevli yok	158	34,1
Kullanmak istemiyorum çünkü cemaatimle problem yaşamak istemiyorum	49	10,6
Camide tek görevli olmam nedeniyle sıkıntı yaşıyorum	132	28,5
Yöneticiler izin kullandırmada zorluk çıkarıyorlar	52	11,2
Diğer	72	15,6
<b>Toplam</b>	<b>463</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Ankete katılan cami çalışanlarından senelik izinlerini düzenli kullanamayanların en önemli nedenleri yüzdesel olarak sıralı gösterilirse; birinci sırada yerine bakacak kimsenin olmaması (%34,1), ikinci sırada camide tek görevli olması nedeniyle sıkıntı yaşaması (%28,5), üçüncü sırada yöneticilerin izin kullan-

mada zorluk çıkarması (%11,2), dördüncü sırada cemaatle problem yaşamak istenmemesi (%10,6) gelmektedir. Diğer nedenler olduğunu söyleyenlerin oranı da %15,6 olarak karşımıza çıkmaktadır.



**Grafik 4.4.** Senelik İzinleri Düzenli Kullanamama Nedeni

**Tablo 4.5.** Hafta Sonlarında, Dini ve Milli Bayramlarda İzin Kullanmayı İsteme Durumu

Hafta sonlarında, dini ve milli bayramlarda izin kullanmak ister miydiniz?	DAĞILIM	
	n	%
Evet	858	90,4
Hayır	91	9,6
<b>Toplam</b>	<b>949</b>	<b>100</b>

Cami çalışanlarının büyük bir çoğunluğu (%90,4) hafta sonlarında, dini ve milli bayramlarda izin kullanmak istediğini dile getirmektedir.



**Grafik 4.5.** Hafta Sonlarında, Dini ve Milli Bayramlarda İzin Kullanmayı İsteme Durumu



## 5. KAMU HİZMETLERİNDEN MEMNUNİYET

Bu bölümde din görevlilerinin kendi çalıştıkları kurumla ilgili konularından ziyade içinde yaşadıkları toplumun başka kurumlarıyla olan ilişkileri ve o kurumlara olan yaklaşımları

ele alınmaktadır. İlk etapta kamudaki güvenlik hizmetlerine dair memnuniyet durumu soruldu.

**Tablo 5.1.** Kamudaki Güvenlik Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet

Asayiş (güvenlik) hizmetlerinden memnun musunuz?	n	%
Çok memnunum	155	10,9
Memnunum	962	67,5
Ne memnunum ne de memnun değilim	198	13,9
Memnun değilim	86	6
Hiç memnun değilim	25	1,8
<b>Toplam</b>	<b>1426</b>	<b>100</b>

DAĞILIM

Araştırmadaki Diyanet çalışanlarının %78,4'ü kamudaki güvenlik hizmetlerinden memnun olduğunu, %13,9'u ne

memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %7,8'i ise memnun olmadığını ifade etmektedir.



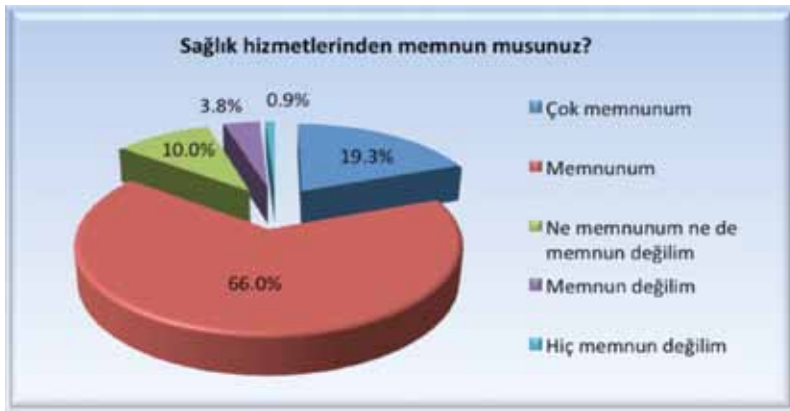
**Grafik 5.1.** Kamudaki Güvenlik Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet

**Tablo 5.2.** Kamudaki Sağlık Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet

DAĞILIM

Sağlık hizmetlerinden memnun musunuz?	n	%
Çok memnunum	278	19,3
Memnunum	949	66
Ne memnunum ne de memnun değilim	144	10
Memnun değilim	54	3,8
Hiç memnun değilim	13	0,9
<b>Toplam</b>	<b>1438</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların %85,3'ü kamudaki sağlık hizmetlerinden memnun olduğunu, %10'u ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %4,7'si ise memnun olmadığını söylemektedir.



**Grafik 5.2.** Kamudaki Sağlık Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet

**Tablo 5.3.** Kamudaki Adli Hizmetlerden Duyulan Memnuniyet

Adli hizmetlerden memnun musunuz?	n	%
Çok memnunum	103	7,4
Memnunum	839	60,6
Ne memnunum ne de memnun değilim	310	22,4
Memnun değilim	97	7
Hiç memnun değilim	35	2,5
<b>Toplam</b>	<b>1384</b>	<b>100</b>

Diyanet çalışanlarının %68'i kamudaki adli hizmetlerden memnun olduğunu, %22,4'ü ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %9,5'i ise memnun olmadığını dile getirmektedir.



**Grafik 5.3.** Kamudaki Adli Hizmetlerden Duyulan Memnuniyet

**Tablo 5.4.** Kamudaki Eğitim Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet

DAĞILIM

Eğitim hizmetlerinden memnun musunuz?	n	%
Çok memnunum	130	9,2
Memnunum	769	54,3
Ne memnunum ne de memnun değilim	315	22,2
Memnun değilim	164	11,6
Hiç memnun değilim	39	2,8
<b>Toplam</b>	<b>1417</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların %63,5'i kamudaki eğitim hizmetlerinden memnun olduğunu, %22,2'si ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %14,3'ü ise memnun olmadığını ifade etmektedir.



**Grafik 5.4.** Kamudaki Eğitim Hizmetlerinden Duyulan Memnuniyet

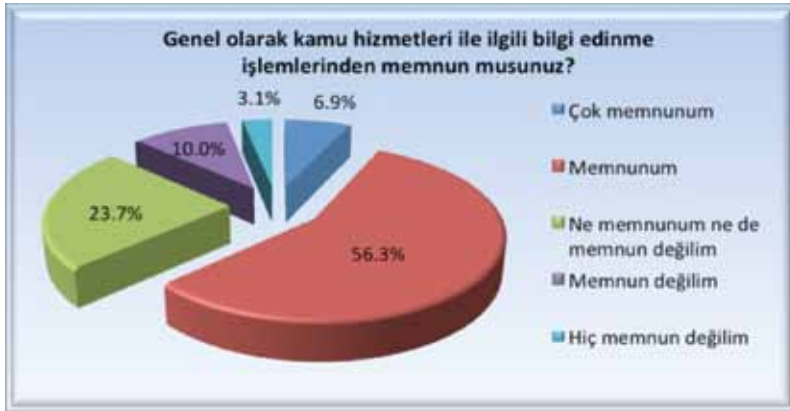


**Tablo 5.5.** Kamu Hizmetleri ile İlgili Bilgi Edinme İşlemlerinden Duyulan Memnuniyet

DAĞILIM

Genel olarak kamu hizmetleri ile ilgili bilgi edinme işlemlerinden memnun musunuz?	n	%
Çok memnunum	97	6,9
Memnunum	795	56,3
Ne memnunum ne de memnun değilim	335	23,7
Memnun değilim	142	10
Hiç memnun değilim	44	3,1
<b>Toplam</b>	<b>1413</b>	<b>100</b>

Diyanet çalışanlarının %63,2'si kamu hizmetleri ile ilgili bilgi edinme işlemlerinden memnun olduğunu, %23,7'si ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %13,1'i ise memnun olmadığını söylemektedir.



**Grafik 5.5.** Kamu Hizmetleri ile İlgili Bilgi Edinme İşlemlerinden Duyulan Memnuniyet



## KİŞİSEL VE EKONOMİK BEKLENTİLER

**Tablo 6.1.** Kendi Geleceğinden Umutlu Olma Durumu

Kendi geleceğinizden ne kadar umutlusunuz?	n	%
Çok umutluyum	227	15,4
Umutluyum	1150	77,8
Umutlu değilim	85	5,8
Hiç umutlu değilim	16	1,1
<b>Toplam</b>	<b>1478</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların %15,4'ü kendi geleceğinden çok umutlu olduğunu, %77,8'i umutlu olduğunu, %5,8'i umutlu olma-

dığını ve %1,1'i hiç umutlu olmadığını ifade etmektedir.



**Grafik 6.1.** Kendi Geleceğinden Umutlu Olma Durumu

**Tablo 6.1.1.** Kendi Geleceğinden Umutlu Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Kendi geleceğinizden ne kadar umutlusunuz?	Çok umutluyum	25 12,4%	202 15,8%	<b>227</b> <b>15,4%</b>
	Umutluyum	174 86,1%	976 76,5%	<b>1150</b> <b>77,8%</b>
	Umutlu değilim	3 1,5%	82 6,4%	<b>85</b> <b>5,8%</b>
	Hiç umutlu değilim	0 0,0%	16 1,3%	<b>16</b> <b>1,1%</b>
<b>Toplam</b>	<b>202</b> <b>100,0%</b>	<b>1276</b> <b>100,0%</b>	<b>1478</b> <b>100,0%</b>	

$\chi^2_h = 13,38$  s.d.=3 P=0,004

Kadınlar erkeklere oranla daha fazla kendi geleceğinden umutlu görünmektedir.

**Tablo 6.2.** Refah Düzeyi

Türkiye’de yaşayan insanların refah düzeyini 11 basamaklı bir merdiven olarak düşündüğünüzde kendinizi bu basamaklarının kaçınıcı basamağında görüyorsunuz?	n	%
0	7	0,5
1	28	1,9
2	46	3,1
3	143	9,8
4	195	13,3
5	391	26,7
6	306	20,9
7	192	13,1
8	82	5,6
9	35	2,4
10	37	2,5
<b>Toplam</b>	<b>1462</b>	<b>100</b>

Diyanet çalışanları kendi refah düzeyini 11 basamaklı bir düzeyin ortalarında gördükleri söylenebilir. Aşağıdaki grafikten de görüleceği üzere 0-10 aralığında

frekanslar normal dağılım göstermektedir. Uç refah düzeylerinde frekansların azlığı görülürken, orta düzeylerde frekansların fazlalığı gözükmektedir.



**Grafik 6.2.** Refah Düzeyi

**Tablo 6.3.** Geçmiş Ekonomik Durumu Bugünkü İle Karşılaştırma

DAĞILIM

Genel olarak bugünkü ekonomik durumunuzu 5 yıl önceki ekonomik durumunuzla karşılaştırdığınızda, bugünkü ekonomik durumunuzu beş yıl öncesine göre nasıl görüyorsunuz?	n	%
Gelişmiş	1123	76,2
Aynı seviyede kalmış	282	19,1
Gerilemiş	69	4,7
<b>Toplam</b>	<b>1474</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %76,2'si (her 4 kişiden 3'ü) beş yıl önceki ekonomik durumuna göre bu-

günkü ekonomik durumunu gelişmiş, %19,1'i aynı seviyede kalmış, %4,7'si ise gerilemiş olarak ifade etmektedir.



**Grafik 6.3..** Geçmiş Ekonomik Durumu Bugünkü İle Karşılaştırma

**Tablo 6.3.1.** Geçmiş Ekonomik Durumu Bugünkü İle Karşılaştırmanın Cinsiyete Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Genel olarak bugünkü ekonomik durumunuzu 5 yıl önceki ekonomik durumunuzla karşılaştırdığınızda, bugünkü ekonomik durumunuzu beş yıl öncesine göre nasıl görüyorsunuz?	Gelişmiş	175 87,1%	948 74,5%	<b>1123</b> <b>76,2%</b>
	Aynı seviyede kalmış	23 11,4%	259 20,3%	<b>282</b> <b>19,1%</b>
	Gerilemiş	3 1,5%	66 5,2%	<b>69</b> <b>4,7%</b>
<b>Toplam</b>		<b>201</b> <b>100,0%</b>	<b>1273</b> <b>100,0%</b>	<b>1474</b> <b>100,0%</b>

$$\chi^2_{h^2} = 15,86$$

$$s.d.=2$$

$$P=0,001$$

Kadınlar erkeklere oranla beş yıl önceki ekonomik durumunu şimdiki ekonomik durumuna göre daha gelişmiş olarak görmektedir.

**Tablo 6.4.** Gelecek Ekonomik Durumu Tahmin Etme

DĞILIM	Gelecek 5 yıllık dönemi düşündüğünüzde, ekonomik durumunuzun nasıl olacağını tahmin ediyorsunuz?		
		n	%
	Gelişmiş	954	67,5
	Aynı seviyede kalacak	398	28,1
	Gerilemiş	62	4,4
	<b>Toplam</b>	<b>1414</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların %67,5'i gelecek beş yıllık dönemde ekonomik durumunun gelişmiş olacağını, %28,1'i aynı seviyede kalacağını, %4,4'ü ise gerilemiş olacağını dile getirmektedir.



**Grafik 6.4.** Gelecek Ekonomik Durumu Tahmin Etme

**Tablo 6.4.1.** Gelecek Ekonomik Durumu Tahmin Etmenin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı ve Ki-Kare Sonuçları

DAĞILIM

		Çalışılan Kurum				Toplam
		Başkanlık ve İl Müftülüğü	İlçe Müftülüğü	Cami	Kur'an Kursu	
Gelecek 5 yıllık dönemde, ekonomik durumunuzun nasıl olacağını tahmin ediyorsunuz?	Gelişmiş	76 51,0%	114 63,7%	648 69,9%	116 73,0%	<b>954</b> <b>67,5%</b>
	Aynı seviyede kalacak	63 42,3%	48 26,8%	245 26,4%	42 26,4%	<b>398</b> <b>28,1%</b>
	Gerilemiş	10 6,7%	17 9,5%	34 3,7%	1 0,6%	<b>62</b> <b>4,4%</b>
<b>Toplam</b>		<b>149</b> <b>100,0%</b>	<b>179</b> <b>100,0%</b>	<b>927</b> <b>100,0%</b>	<b>159</b> <b>100,0%</b>	<b>1414</b> <b>100,0%</b>

$$\chi^2_h = 38,43$$

s.d.=6

P=0,001

Gelecek beş yıllık dönemde ekonomik durumunun gelişeceğini ifade eden kurum çalışanları arasında en fazla orana sahip Kur'an kursu çalışanları gelirken,

sırasıyla cami çalışanları, ilçe müftülükleri çalışanları, başkanlık ve il müftülüğü çalışanları gelmektedir.

**Tablo 6.5.** 2012 Yılında Genel Olarak Hayata İlişkin Değerlendirmeler

DAĞILIM

2012 yılında genel olarak hayatınız sizce nasıl olur?	n	%
Daha iyi	705	50,4
Aynı	677	48,4
Daha kötü	16	1,1
<b>Toplam</b>	<b>1398</b>	<b>100</b>

Her iki Diyanet çalışanından biri (%50,4) 2012 yılında genel olarak hayatının daha iyi olacağını, %48,4'ü aynı kalaca-

ğını ve %1,1'i daha kötü olacağını ifade etmektedir.





**Grafik 6.5.** 2012 Yılında Genel Olarak Hayata İlişkin Değerlendirmeler

**Tablo 6.6.** 2012 Yılında Türkiye'nin Ekonomik Durumuna İlişkin Değerlendirmeler

2012 yılında Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik durum sizce nasıl olur?	n	%
Daha iyi	778	56,1
Aynı	559	40,3
Daha kötü	51	3,7
<b>Toplam</b>	<b>1388</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların %56,1'i 2012 yılında Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik durumun daha iyi olacağını, %40,3'ü aynı kalacağını ve %3,7'si daha kötü olacağını dile getirmektedir.



**Grafik 6.6.** 2012 Yılında Türkiye'nin Ekonomik Durumuna İlişkin Değerlendirmeler

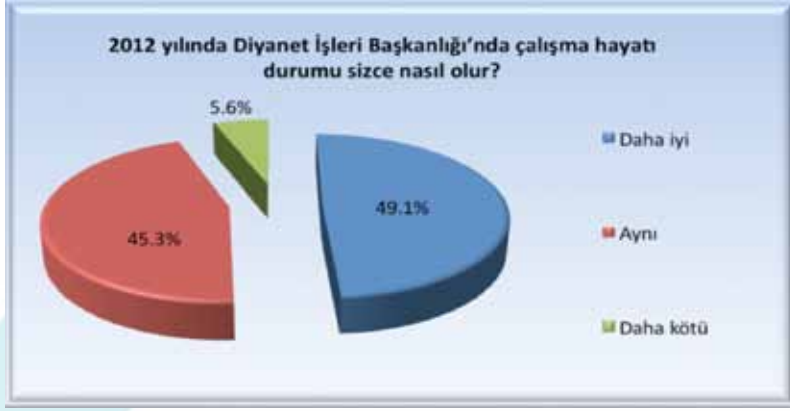
**Tablo 6.7.** 2012 Yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Çalışma Hayatına İlişkin Değerlendirmeler

DAĞILIM

2012 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışma hayatı durumu sizce nasıl olur?	n	%
Daha iyi	683	49,1
Aynı	629	45,3
Daha kötü	78	5,6
<b>Toplam</b>	<b>1390</b>	<b>100</b>

Yine her iki Diyanet çalışanından biri (%49,1) 2012 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışma hayatının daha

iyi olacağını, %45,3'ü aynı kalacağını ve %5,6'sii daha kötü olacağını söylemektedir.



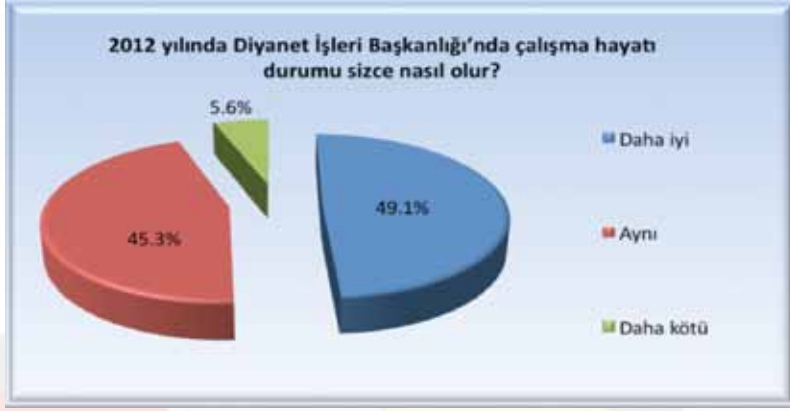
**Grafik 6.7.** 2012 Yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Çalışma Hayatına İlişkin Değerlendirmeler

**Tablo 6.8.** 2012 Yılında Kişisel İş Durumuna İlişkin Değerlendirmeler

2012 yılında kişisel iş durumunuz sizce nasıl olur?	n	%
Daha iyi	601	43,3
Aynı	758	54,6
Daha kötü	29	2,1
<b>Toplam</b>	<b>1388</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların %43,3'ü 2012 yılında kişisel iş durumunun daha iyi olaca-

ğını, %54,6'sı aynı kalacağını ve %2,1'i daha kötü olacağını dile getirmektedir.



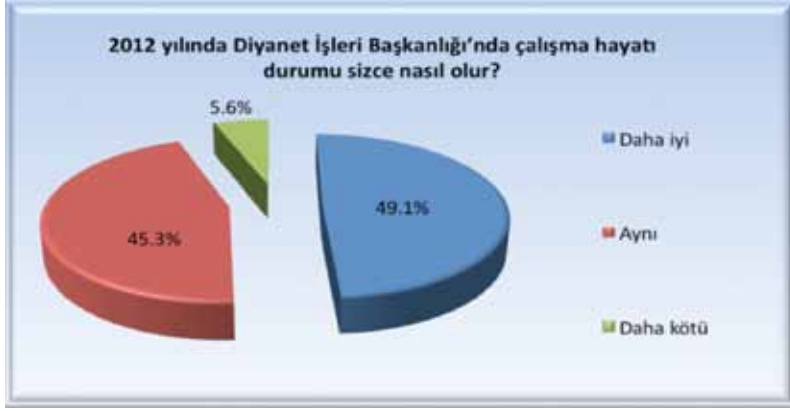
**Grafik 6.8.** 2012 Yılında Kişisel İş Durumuna İlişkin Değerlendirmeler

**Tablo 6.9.** 2012 Yılında Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Değerlendirmeler

2012 yılında kamu hizmetlerinin yürütülmesi sizce nasıl olur?	n	%
Daha iyi	604	43,8
Aynı	739	53,6
Daha kötü	35	2,5
<b>Toplam</b>	<b>1378</b>	<b>100</b>

Araştırmadaki çalışanların %43,8'i 2012 yılında kamu hizmetlerinin yürütülmesinin daha iyi olacağını, %53,6'sı aynı

kalacağını ve %2,5'i daha kötü olacağını ifade etmektedir.



**Grafik 6.9.** 2012 Yılında Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Değerlendirmeler





# SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada düzenlenen ankete verilen cevaplarla din görevlilerinin sorunları ve beklentileri tespit edilmeye çalışıldı.

## 1- Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanların üçte ikilik kısmı (%64,9) camilerde, %7,5'i il müftülüklerinde, %12,6'sı ilçe müftülüklerinde, %3,4'ü merkez teşkilatında ve %11,6'sı Kur'an kurslarında çalışmaktadır.

Diyanet çalışanlarının kurumdaki görevleri incelendiğinde en fazla frekansa sahip imam, hatip ve müezzin-kayyım (%64,9) olduğu görülmektedir. Diyanetin en çok cami personeline sahip olduğu bilinmektedir.

Araştırmaya katılan Diyanet personelinin %13,7'si kadın, %86,3'ü erkektir. Diyanette kadın personel oranının fazla olmamasının bir sebebi de personel arasında ağırlıklı sayıyı oluşturan cami görevlilerinin erkeklerden oluşmasıdır. Kur'an kurslarında ağırlıklı olarak çalışan kadınların varlığına mukabil birlikte cami çalışanlarının sayısı erkek oranını daha da artırmaktadır.

Araştırmadaki çalışanların %35'i 36-45 yaş aralığındadır. 35 ve altında yaşa sahip olanların oranı %32,6 iken 36 ve üstünde yaşa sahip olanların oranı ise %67,4'tür. Her iki kişiden birinin 36 ve üstü yaşa sahip olduğunu ifade edebiliriz.

Çalışanların %90'ı evli, %9,1'i bekar ve %0,9'u boşanmış olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diyanet çalışanlarının %13,2'sinin çocuğunun olmadığı ortaya çıkmaktadır. %14,7'sinin 1, %32,7'sinin 2, %29,3'ünün 3, %10,2'sinin ise 4 ve üzeri çocuğu gözükmektedir.

Her iki diyanet çalışanından biri (%49,4) 2 yıllık üniversite mezunudur. 4 yıllık bir üniversite bitirenler %24 iken yüksek lisans veya doktora yapanlar %2,4'tür.

Yine her iki diyanet çalışanından biri (%49,9) 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. 5 yıl ve altında kıdeme sahip olanların oranı %17,4'tür.

Diyanet çalışanlarının büyük bir çoğunluğu (%83,2) 2000 TL ve altında ücret almaktadır.

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %30,8'i il merkezinde veya büyükşehirde, %57,4'ü ilçe merkezinde, %3,9'u belde ve %7,9'u köyde görev yapmaktadır.

## 2- İşe Uygunluk, İş Becerileri Ve İşten Beklentiler

Araştırmadaki diyanet çalışanlarının %79'u yaptığı işin aldığı eğitime uygun olduğunu, %13'ü kısmen uygun olduğunu ve %8'i uygun olmadığını söylemektedir.

Cinsiyete göre incelediğimizde; yaptığı işin aldığı eğitime uygun olduğunu düşünen kadınların oranı erkeklere oranla daha fazladır.

Çalışılan kuruma göre incelediğimizde; en fazla ilçe müftülüğündekiler (%29,6) yaptığı işin aldığı eğitime uygun olmadığını ifade etmektedir.

En son bitirilen eğitim kurumuna göre incelediğimizde ise; en fazla 2 yıllık üniversite mezunları (%81,6) uygun olduğunu ifade etmektedir. Üniversite ve daha yukarı düzeyde eğitim alanlar (%18,1) diğerlerine oranla daha fazla kısmen uygun olduğu düşüncesindedir.

Diyanet çalışanlarına yöneltilen “İşyerinizde hizmet içi eğitim, seminer, kurs ve/veya pedagojik eğitim aldınız mı?” sorusuna, “Evet aldım ve buna uygun bir işte çalışıyorum” diyenlerin oranı %73,9, “Evet aldım fakat yaptığım iş ile ilgili değil” diyenlerin oranı %7,2, “Bazı nedenlerden dolayı bu kurslara katılmadım” diyenlerin oranı %4 ve “Böyle bir kurs hizmeti sunulmadı” diyenlerin oranı da %15’tir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre irdelendiğinde; böyle bir kurs hizmetinin sunulmadığını ifade eden erkeklerin oranı kadınlardan, böyle bir kurs hizmeti aldığını ve buna uygun bir işte çalıştığını ifade eden kadınların oranı da erkelerden fazla olduğu görülmektedir.

Çalışılan kurum bazında incelendiğinde ise; böyle bir kurs hizmetinin sunulmadığını ifade eden başkanlık ve il müftülükleri çalışanları diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır. Böyle bir kurs hizmeti aldığını ve buna uygun bir işte çalıştığını ifade eden cami ve Kur’an kursu çalışanlarının aynı oranda olduğunu ve bu çalışanların ise diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla olduğu ifade edilebilir.

Hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve/veya pedagojik eğitim alanlar arasında bu eğitimi yeterli görenlerin oranı %53,6 iken, yeterli görmeyenlerin oranı ise %46,6’dır. Neredeyse her iki kişiden biri bu eğitimin yeterli olmadığını düşünmektedir.

Alınan hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve/veya pedagojik eğitimin yeterli olmadığını düşünenlerin en fazla oranının, başkanlık, il ve ilçe müftülüklerinde çalışanlarda olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların %81,3’ü yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olduğunu, %14,9’u kısmen uygun olduğunu ve %3,7’si uygun olmadığını düşünmektedir.

Yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını ifade edenleri cinsiyete göre incelediğimizde, erkeklerin oranının (%4,2) kadınların oranından (%0,5) fazla olduğu görülmektedir.

Çalışılan kuruma göre incelediğimizde; yaptığı işin kendi yetenek ve becerilerine uygun olmadığını ifade edenlerin başkanlık, il ve ilçe müftülüklerinde oransal olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Kısmen uygun olduğunu söyleyenlerden en fazla orana sahip olan kurum ise başkanlık ve il müftülükleridir (%30,4).

Diyanet çalışanlarının %40’ı yaptığı işten beklentisinin geçimini sağlamak olduğunu, %4,2’si gelirini yükseltmek olduğunu, %26,5’i hedeflediği üst düzeye yükselmek olduğunu, %12,6’sı hizmet süresini tamamlayıp emekli olmak olduğunu, %16,9’u ise diğer beklentiler olduğunu ifade etmektedir.

Yaptığı işten beklenti olarak geçimini sağlamak olduğunu ifade eden Başkanlık, il ve ilçe müftülüklerinde çalışanlar diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır.

Yaptığı işten beklenti durumlarını hizmet sürelerine göre incelediğimizde; hizmet süresi arttıkça geçimini sağlamayı ifade edenlerin oranı da artmaktadır. Hizmet süresi azaldık-



ça gelirini yükseltmek isteyen ve hedeflediği üst düzeye yükselmek isteyenlerin oranı da artmaktadır.

Eğitim düzeyi arttıkça yaptığı işten beklenti olarak geçimini sağlamayı ifade edenlerin oranı azalmakta iken hedeflediği üst düzeye yükselmeyi ifade edenlerin oranı ise artmaktadır.

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %71,6'sı sendika üyeliğinin olduğunu dile getirirken, %28,4'ü herhangi bir sendikaya üye olmadığını ifade etmektedir.

Çalışılan kurum bakımından incelendiğinde; sendikalılık bakımından cami çalışanlarının oranı diğerlerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Sendikalılar arasında en fazla orana sahip 2 yıllık üniversite mezunları olduğu, en az orana sahip üniversite ve daha yukarı eğitim düzeyine sahip olanlar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan ve sendika üyesi olan Diyanet çalışanlarının %75'inin sendika hizmetlerinden yararlandığını söylemektedir. %35,9'u toplu görüşme sonuçlarından yararlandığını, %24,8'i sosyal aktivitelerden yararlandığını, %6,8'i eğitim ve geliştirme hizmetlerinden yararlandığını, %3,1'i KİK (Kurum İdari Kurulu) sonuçlarından yararlandığını ve %4,5'i diğer hizmetlerden yararlandığını ifade etmektedir.

### 3- Diyanet Çalışanlarının Sorunları

Her üç diyanet çalışanından ikisinin (%67,5) hanesinde kendi gelirinden başka gelir olmadığı görülmektedir. %17,7'si eşinin gelirinin olduğunu, %8,2'si kira ve diğer gelir-

lerinin olduğunu, %3,9'u diğer aile fertlerinin gelirlerinin olduğunu ve %2,6'sı çocuğunun / çocuklarının gelirinin olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan her iki Diyanet çalışanından biri (%50,5) işyerinde sosyal ve kültürel imkanların olmadığını söylemektedir. Bu imkanların çok olduğunu ifade edenlerin oranı %3,1, orta düzeyde olduğunu söyleyenlerin oranı %21,1 ve az olduğunu dile getirenlerin oranı ise %25,3'tür.

İşyerinde sosyal ve kültürel imkanların varlığı görev yapılan yerleşim merkezine göre incelendiğinde; bu imkanların belde veya köylerde diğer yerleşim merkezlerine oranla daha fazla olmadığı görülmektedir.

Diyanetteki kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara bakılacak olursa; çalışana hak ettiği değerin verilmemesi ile karşılaştığını ifade edenler %22,1, görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştığını ifade edenler %12,1, evli olmasından dolayı bazı özel (doğum, emzirme, hamilelik, çocuk bakımı vb) izin hallerinde yöneticilerin olumsuz tavırları ile karşılaştığını ifade edenler %10,6, yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarıyla karşılaştığını ifade edenler %9,5'tir. Şimdiye kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığını dile getirenler ise %45,7'dir.

Diyanetteki erkeklerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara bakılacak olursa; çalışana hak ettiği değerin verilmemesi ile karşılaştığını dile getirenler %31, görevlendirme ile ilgili adaletsizliklerle karşılaştığını dile getirenler %18,2, yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışlarıyla karşılaştığını dile getirenler %13,3, çalışma hayatında şiddet ile karşılaştığını dile getirenler %0,6'dır. Şimdiye

kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadığını dile getirenler ise %36,6'dır.

Diyanette erkeklerin kadınlara oranla daha fazla sorunla karşılaştığı ifade edilebilir.

Diyanette çalışan erkeklerin, çalışma hayatında karşılaştığı en önemli sorun bakımından görevlendirme ili ilgili adaletsizliklerle karşılaştığını ifade edenlerin başkanlık ve il müftülüklerindeki oranı diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışana hak ettiği değerin verilmemesi ile karşılaştığını söyleyenlerin ilçe müftülüklerdeki oranı diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır. Başkanlık ve il müftülüklerinde çalışanlar diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla iş hayatında güçlük ve sorunla karşılaştığı söylenebilir.

Her iki kişiden biri (%51,7) çalışmaktan dolayı aile içinde ve çevresinde; haftalık, yıllık ve bayram izinlerini rahatlıkla kullanamaması nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevresiyle ilişkisinin giderek zayıfladığını dile getirirken, %11,5'i aile içindeki rol ve görevlerinde aksaklıklar olduğunu, %9,3'ü eş ve çocuklarının lojman/müştemilatın cami alanının içinde yer alması nedeniyle sıkıntı yaşadığını, %8,5'i mesai saati olmaması nedeniyle aile ortamında çatışma çıktığını, %19'u ise diğer sorunlar olduğunu ifade etmektedir.

Cinsiyete göre bu sorunlar incelendiğinde; aile içinde rol ve görevlerde aksaklıklar olduğunu ifade eden kadınların oranı (%40,9) erkeklerden (%8,1) fazladır. Haftalık, yıllık ve bayram izinlerini rahatlıkla kullanamaması nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevresiyle ilişkisinin giderek zayıfladığını dile getiren erkeklerin oranı da (%54,9) kadınlardan (%22,7) fazladır.

Çalışılan kurum bakımından incelendiğinde ise; haftalık, yıllık ve bayram izinlerini rahatlıkla kullanamaması nedeniyle aile fertleri/akrabalar/sosyal çevresiyle ilişkisinin giderek zayıfladığını dile getiren cami çalışanları (%61,2) diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır.

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %4,4'ü Diyanetten ayrılarak acilen başka bir kuruma geçmek istediğini, % 18,9'u sistemin düzelmesiyle Diyanetten ayrılmaya çağını ifade etmektedir. Diyanetteki görevini sevdiğini ve ayrılmak istemediğini ifade edenler %71,9 olarak karşımıza çıkarken, bu konuda bir fikrinin olmadığını söyleyenler ise %5,1 olarak görülmektedir.

Erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündüğü söylenebilir.

Başkanlık ve il müftülükleri çalışanlarının diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündüğü görülmektedir.

Üniversite ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündüğü söylenebilir.

Büyükşehir veya il merkezlerinde çalışanların diğer görev yapılan yerleşim merkezlerinde çalışanlara oranla daha fazla Diyanetten ayrılmayı düşündüğü ifade edilebilir.

Diyanetten ayrılmak isteyenlerin en önemli nedenlerine bakıldığında birinci sırada özlük ve mali hakların yetersiz olduğu (%34,9), ikinci sırada lojman olmadığı veya yetersiz olduğu (%18,6) ve üçüncü sırada ise amirlerin haksız baskısı (%12,4) olduğu gelmektedir. Diğer nedenler ise sırasıyla mesai ve ek ödemenin olmadığı (%11,7), çalışma

şartlarının çok ağır olduğu (%2,6) ve diğer (%19,9) nedenler gelmektedir.

Cinsiyete göre incelediğimizde; diyanetten ayrılmak isteyenlerin en önemli nedenleri arasında olan özlük ve mali hakların yetersiz oluşunu erkek çalışanlar (%36,9) kadın çalışanlara (%19,4) oranla daha fazla ifade ettiği söylenebilir.

Çalışılan kurum bakımından incelendiğinde ise; lojmanın olmadığını veya yetersiz olduğunu en fazla ifade edenlerin oranının cami çalışanları olduğu görülmektedir. Başkanlık ve il müftülüklerinde çalışanlar ise diğer kurum çalışanlara oranla daha fazla özlük ve mali hakların yetersiz olduğunu dile getirmektedir.

Araştırmaya katılanların %36,1'i geçen yılki idari konuların kendisi için sorun olduğunu ifade ederken, %63,9'u ise sorun olmadığını ifade etmektedir.

Ankete katılanların %54,6'sı geçen yılki ücret dengesizliğinin kendisi için sorun olduğunu dile getirirken, %45,4'ü ise sorun olmadığını söylemektedir.

Geçen yılki ücret dengesizliği, kadınlara oranla erkeklerde daha fazla sorun olduğu görülmektedir.

Geçen yılki ücret dengesizliği çalışılan kurum bazında incelendiğinde; ilçe müftülükleri çalışanlarında diğerlerine oranla daha fazla sorun olduğu ortaya çıkmaktadır. Daha sonra ikinci sırada başkanlık ve il müftülükleri çalışanları gelmektedir.

Diyanet çalışanlarının %47,1'i geçen yılki ücret miktarının kendisi için sorun olduğunu söylerken, %52,9'u ise sorun olmadığını ifade etmektedir.

Geçen yılki ücret miktarı, kadınlara oranla erkeklerde daha fazla sorun olduğu görülmektedir.

Geçen yılki ücret miktarı çalışılan kurum düzeyinde bakıldığında; ilçe müftülükleri çalışanlarında diğerlerine oranla daha fazla sorun olduğu ortaya çıkmaktadır. Burada da yine ikinci sırada başkanlık ve il müftülükleri çalışanları gelmektedir.

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %37,1'i geçen yılki çalışma koşullarının kendisi için sorun olduğunu ifade ederken, %45,4'ü ise sorun olmadığını dile getirmektedir.

Diyanet çalışanları için geçen yıl sorun teşkil eden bu durumları yüzdesel sıraya sokacak olursak; ücret dengesizliği (%54,6) birinci sırada, ücret miktarı (%47,1) ikinci sırada, çalışma koşulları (%37,1) üçüncü sırada ve idari konular (%36,1) son sırada yer almaktadır.

Yine burada da, geçen yılki çalışma koşulları, kadınlara oranla erkeklerde daha fazla sorun olduğu görülmektedir.

Ankete katılan her üç Diyanet çalışanından ikisi (%65,4) kurumundan memnun olduğunu ifade ederken, %30,4'ü kısmen memnun olduğunu ve %4,2'si memnun olmadığını söylemektedir.

Erkek çalışanlar kadın çalışanlara oranla daha fazla kurumundan kısmen memnun olduğu görülmektedir. 'Kısmen'i her iki tarafa da eşit miktarda dağıttığımızda; kadın ve erkek çalışanların aynı oranda memnuniyeti veya memnuniyetsizliği ortaya çıkmaktadır. Ama kısmen memnuniyet veya memnuniyetsizlik bakımından erkekler kadınlara oranla daha fazladır.

Kurumdan duyulan memnuniyet çalışılan kurum bazında incelendiğinde ise; başkan-

lık ve il müftülükleri çalışanlarının memnuniyetsizlik oranı diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazladır. Kurum bazında diğer çalışanlara oranla daha fazla memnun olanların cami ve Kur'an kursu çalışanları olduğunu ifade edebiliriz.

Araştırmaya katılan ve kurumundan memnun olmayanların en önemli nedenleri yüzdesel sıraya konacak olursa; birinci sırada atama ve nakillerde yapılan haksızlıklar (%26,2), ikinci sırada çalışanların değerlendirilmesinde performans, liyakat ve işteki beceri değil, amirlerin keyfi iradesinin dikkate alınması (%23,8), üçüncü sırada çalışanların bireysel sorunlarının dikkate alınmaması (%21,9), dördüncü sırada çalışanlara kendini geliştirme olanaklarının sağlanmaması (%11), beşinci sırada ise personele verilen maaşın yetersizliği gelmektedir. Diğer nedenler olduğunu ifade edenlerin oranı ise %10'dur.

Araştırmadaki Diyanet çalışanlarının yarısından fazlası (%54,2) çalışma hayatı boyunca başarısından dolayı, maddi (para, eşya, tatil vb.) veya manevi (terfi, sertifika ve teşekkür belgesi vb.) olarak ödüllendirilmediğini söylemektedir.

#### **4- Cami Çalışanlarının İşinden Duyduğu Memnuniyet ve İzin Kullanma Sorunları**

Araştırmaya katılan cami çalışanlarının %81,3'ü işinden memnun olduğunu ifade ederken, % 18'i kısmen memnun olduğunu, %0,7'si ise memnun olmadığını dile getirmektedir.

Cami çalışanlarının hizmet süresi arttıkça işinden duyduğu memnuniyet düzeyi de artmaktadır.

Araştırmaya katılan cami çalışanlarından işinden memnun olmayanların en nemli nedenleri yüzdesel sıraya konacak olursa; birinci sırada din görevlisinin toplumda ikinci sınıf insan olarak görülmesi (%18,6) üzerinde durulması gereken bir sonuçtur. Çünkü din görevlisinin böyle bir algı ile hizmet ediyor olması ciddi sorunlara yol açmakta, herşeyden önce kendine saygıyı ve güveni zedelemektedir. Toplumda din görevlisinin gerçekten ikinci sınıf insan olarak görülüp görülmemesi ayrı bir sorundur, ama bu bakışa din görevlisinin verdiği yanıt apayrı bir sorundur. İşinden memnun olmayanlar arasında ikinci sırada görev yapılan yerin sosyal ve kültürel imkanlarının olmaması (%16,6) gelmektedir ki, bu nispeten daha objektif bir durumdan kaynaklanmaktadır. Üçüncü sırada halkın din görevlisine itibarının olmaması (%12,4), dördüncü sırada okul çağındaki çocuklarının eğitim sıkıntısı yaşaması (%11), beşinci sırada müftünün köylü karşısında imamı yalnız bırakması (%9,7), altıncı sırada cemaatle sorun yaşanması (%6,9), yedinci sırada köy/belde hayatına adaptasyon sorunu yaşanması (%6,2), sekizinci sırada ise muhtar ve köy/mahalle heyetiyle sıkıntı yaşanması gelmektedir. Diğer nedenler olduğunu ifade edenlerin oranı da %13,1 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Her iki cami çalışanından biri (%51,1) senelik izinlerini düzenli kullanmadığını söylemektedir.

Ankete katılan cami çalışanlarından senelik izinlerini düzenli kullanamayanların en önemli nedenleri yüzdesel olarak sıralı gösterilirse; birinci sırada yerine bakacak kimse olmaması (%34,1), ikinci sırada camide tek görevli olması nedeniyle sıkıntı yaşaması (%28,5), üçüncü sırada yöneticilerin izin kul-

lanmada zorluk çıkarması (%11,2), dördüncü sırada cemaatle problem yaşamak istenmemesi (%10,6) gelmektedir. Diğer nedenler olduğunu söyleyenlerin oranı da %15,6 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Cami çalışanlarının büyük bir çoğunluğu (%90,4) hafta sonlarında, dini ve milli bayramlarda izin kullanmak istediğini dile getirmektedir.

### 5- Kamu Hizmetlerinden Memnuniyet

Araştırmadaki Diyanet çalışanlarının %78,4'ü kamudaki güvenlik hizmetlerinden memnun olduğunu, %13,9'u ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %7,8'i ise memnun olmadığını ifade etmektedir.

Ankete katılanların %85,3'ü kamudaki sağlık hizmetlerinden memnun olduğunu, %10'u ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %4,7'si ise memnun olmadığını söylemektedir.

Diyanet çalışanlarının %68'i kamudaki adli hizmetlerden memnun olduğunu, %22,4'ü ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %9,5'i ise memnun olmadığını dile getirmektedir.

Araştırmaya katılanların %63,5'i kamudaki eğitim hizmetlerinden memnun olduğunu, %22,2'si ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %14,3'ü ise memnun olmadığını ifade etmektedir.

Diyanet çalışanlarının %63,2'si kamu hizmetleri ile ilgili bilgi edinme işlemlerinden memnun olduğunu, %23,7'si ne memnun olduğunu ne de memnun olmadığını, %13,1'i ise memnun olmadığını söylemektedir.

### 6- Kişisel ve Ekonomik Beklentiler

Ankete katılanların %15,4'ü kendi geleceğinden çok umutlu olduğunu, %77,8'i umutlu olduğunu, %5,8'i umutlu olmadığını ve %1,1'i hiç umutlu olmadığını ifade etmektedir.

Kadınlar erkeklere oranla daha fazla kendi geleceğinden umutlu görünmektedir.

Diyanet çalışanları kendi refah düzeyini 11 basamaklı bir düzeyin ortalarında gördükleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan Diyanet çalışanlarının %76,2'si (her 4 kişiden 3'ü) beş yıl önceki ekonomik durumuna göre bugünkü ekonomik durumunu gelişmiş, %19,1'i aynı seviyede kalmış, %4,7'si ise gerilemiş olarak ifade etmektedir.

Kadınlar erkeklere oranla beş yıl önceki ekonomik durumunu şimdiki ekonomik durumuna göre daha gelişmiş olarak görmektedir.

Ankete katılanların %67,5'i gelecek beş yıllık dönemde ekonomik durumunun gelişmiş olacağını, %28,1'i aynı seviyede kalacağını, %4,4'ü ise gerilemiş olacağını dile getirmektedir.

Gelecek beş yıllık dönemde ekonomik durumunun gelişeceğini ifade eden kurum çalışanları arasında en fazla orana sahip Kur'an kursu çalışanları gelirken, sırasıyla cami çalışanları, ilçe müftülükleri çalışanları, başkanlık ve il müftülüğü çalışanları gelmektedir.

Her iki Diyanet çalışanından biri (%50,4) 2012 yılında genel olarak hayatının daha iyi olacağını, %48,4'ü aynı kalacağını ve %1,1'i daha kötü olacağını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %56,1'i 2012 yılında Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik

durumun daha iyi olacağını, %40,3'ü aynı kalacağını ve %3,7'si daha kötü olacağını dile getirmektedir.

Yine her iki Diyanet çalışanından biri (%49,1) 2012 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışma hayatının daha iyi olacağını, %45,3'ü aynı kalacağını ve %5,6'sı daha kötü olacağını söylemektedir.

Ankete katılanların %43,3'ü 2012 yılında kişisel iş durumunun daha iyi olacağını, %54,6'sı aynı kalacağını ve %2,1'i daha kötü olacağını dile getirmektedir.

Araştırmadaki çalışanların %43,8'i 2012 yılında kamu hizmetlerinin yürütülmesinin daha iyi olacağını, %53,6'sı aynı kalacağını ve %2,5'i daha kötü olacağını ifade etmektedir.

### Öneriler:

Diyanet çalışanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaçları belirlenerek, kimin hangi hizmet içi eğitime ihtiyacı varsa o eğitim yeterli düzeyde verilmelidir. Bu eğitimler tüm diyanet çalışanlarını kapsamalıdır.

Diyanet çalışanlarının iş yerlerindeki sosyal ve kültürel imkanlar artırılmalıdır. Bu çalışanların motivasyonunu ve performansını artırıcı bir unsurdur.

Diyanetteki kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları; "çalışana hak ettiği değerin verilmemesi", "görevlendirme ile ilgili adaletsizlikler", "evli olmalarından dolayı bazı özel izin hallerinde yöneticilerin olum-

suz tavır ve davranışları" sorunlar giderilmelidir. Aynı şekilde erkeklerin çalışma hayatında karşılaştıkları; "çalışana hak ettiği değerin verilmemesi", "görevlendirme ile ilgili adaletsizlikler", "yöneticilerin olumsuz tavır ve davranışları" sorunlar, özellikle başkanlık ve il müftülüklerinde giderilmelidir.

Diyanet çalışanlarının ve özellikle cami çalışanlarının haftalık, yıllık ve bayram izinlerini rahatlıkla kullanamamaktadır. Bundan dolayı da aile fertleri/akrabalar/sosyal çevresiyle ilişkisinin giderek zayıfladığı ortaya çıkmaktadır. Cami çalışanlarının hafta sonları, dini ve milli bayramlar da izin kullanması sağlanmalıdır.

Kurum içinde varsa ücret dengesizliği giderilmeli, idari konular gözden geçirilmeli, çalışma koşulları biraz daha iyileştirilmelidir.

Çalışanların kuruma duyduğu memnuniyeti artırmak için; atama ve nakillerde bir haksızlık var ise giderilmeli, çalışanların değerlendirilmesinde performans, liyakat ve işteki becerileri dikkate alınmalı, varsa çalışanların bireysel sorunları dikkate alınmalı ve kendilerini geliştirmeleri için olanak sağlanmalıdır. Çalışanların objektif kriterlere göre başarıları ölçülmeli ve maddi veya manevi olarak ödüllendirilmelidir.

Diyanet İşleri Başkanlığı, bünyesinde bulunan 110 bin çalışanın çalışma hayatı, gelir, sağlık, eğitim, kişisel gelişim gibi temel yaşam alanlarındaki sorunlarını çözmek ve beklentilerini karşılamakla yükümlüdür. Kurumun daha iyi ve daha kaliteli hizmet vermesi için yapı taşı olan çalışanlarını göz ardı etmemelidir.





A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.