T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DİN PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI YURTLARINDA GÖREV YAPAN MANEVÎ DANIŞMANLARIN MESLEKÎ YETERLİK DUYGULARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

AYŞEGÜL TÜRKMENOĞLU ÖZGÜR

İSTANBUL, 2025

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DİN PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI YURTLARINDA GÖREV YAPAN MANEVÎ DANIŞMANLARIN MESLEKÎ YETERLİK DUYGULARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

AYŞEGÜL TÜRKMENOĞLU ÖZGÜR

Danışman: PROF. DR. ALİ AYTEN

Tez Savunma Jürisi

1. Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali AYTEN

2. Jüri Üyesi: Prof. Dr. Ali Ulvi MEHMEDOĞLU

3. Jüri Üyesi: Doç. Dr. Zuhal AĞILKAYA ŞAHİN

İSTANBUL, 2025

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Ayşegül Türkmenoğlu Özgür

Ana Bilim Dalı: Felsefe ve Din Bilimleri

Programı: Din Psikolojisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali Ayten

Tez Türü ve Tarihi: Yüksek Lisans Tezi – 2025

Anahtar Kelimeler: Manevî Danışmanlık, Meslekî Yeterlik, Durum Çalışması, Nitel Araştırma, GSB yurtları.

ÖZET

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI YURTLARINDA GÖREV YAPAN MANEVÎ DANIŞMANLARIN MESLEKÎ YETERLİK DUYGULARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki Gençlik ve Spor Bakanlığı yurtlarında görev yapan manevî danışmanların mesleki tutumlarını, yeterlik algılarını ve karşılaştıkları kurumsal sorunları anlamaktır. Araştırmada, 17'si kadın ve 13'ü erkek olmak üzere toplam 30 manevî danışmanla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma desenlerinden durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Toplanan veriler, danışmanların bireysel deneyimleri ve kurum içi dinamiklerin bağlamıyla birlikte değerlendirilmesi için durum çalışması yaklaşımı çerçevesinde incelenmiş ve betimsel içerik analizi yöntemiyle sistematik olarak kodlanıp temalar halinde yorumlanmıştır. Bulgular; eğitim eksiklikleri, kurumsal destek yetersizlikleri, görev tanımlarındaki belirsizlikler, iş birliği sorunları ve maddi-manevî destek eksikliklerinin manevî danışmanların yeterlik duygusunu olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, çalışma saatlerinin akşam olması ve faaliyetlerin yeterince takdir edilmemesi gibi çevresel faktörler de bu durumu pekiştirmektedir. Araştırma, hizmetlerin etkinliğini artırmak için kurumsal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve manevî danışman görev tanımlarının netleştirilmesi lüzumunu ortaya koymaktadır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname: Ayşegül Türkmenoğlu Özgür

Field: Philosophy and Religious Sciences

Programme: Psychology of Religion

Supervisor: Prof. Dr. Ali Ayten

Degree Awarded and Date: Master Thesis- 2025

Key Words: : Spiritual Counseling, Professional Competence, Case Study, Qualitative Research, GSB Dormitories

A QUALİTATİVE STUDY ON THE SENSE OF PROFESSİONAL OMPETENCE OF SPİRİTUAL COUNSELORS WORKİNG İN THE DORMİTORİES OF THE MİNİSTRY OF YOUTH AND SPORTS

The purpose of this study is to explore the professional attitudes, perceived competencies, and institutional challenges of spiritual counselors working in dormitories of the Ministry of Youth and Sports across different regions of Turkey. Semi-structured interviews were conducted with a total of 30 counselors, including 17 women and 13 men. The study adopted a case study design, one of the qualitative research methods. The collected data were analyzed within the framework of the case study approach to interpret counselors' individual experiences in relation to institutional dynamics, and systematically coded and thematized through descriptive content analysis. The findings indicate that deficiencies in training, lack of institutional support, ambiguities in job descriptions, problems in interdepartmental cooperation, and insufficiencies in both material and moral support negatively affect counselors' sense of professional competence. Moreover, contextual factors such as evening working hours and inadequate recognition of their efforts further reinforce these challenges. The study concludes that strengthening institutional support mechanisms, developing professional training programs, and clarifying the job descriptions of spiritual counselors are essential for enhancing the effectiveness of these services.

ÖNSÖZ

Gençlik ve Spor Bakanlığı yurtlarında yürütülen manevî danışmanlık uygulamaları, günümüz gençliği açısından manevî rehberliğin önemini ortaya koyan önemli bir alan olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışma, manevî danışmanların meslekî yeterlik duygularını, deneyimlerini ve karşılaştıkları kurumsal süreçleri anlamaya odaklanmaktadır. Araştırmada, manevî danışmanlık hizmetlerinin yurt ortamındaki işleyişi ve uygulayıcıların deneyimleri, katılımcıların ifadeleri üzerinden derinlemesine incelenmiştir. Bu bağlamda, manevî danışmanların görevlerini yerine getirirken yaşadıkları zorluklar, karşılaştıkları kurumsal ve yapısal engeller ile motivasyon kaynakları detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir.

Araştırma, nitel yöntem kullanılarak yürütülmüş ve veriler, Türkiye genelinde farklı üniversite yurtlarında görev yapan manevî danışmanlarla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Bu çalışma hem akademik literatüre katkı sağlamayı hem de sahadaki uygulayıcıların deneyimlerinin daha iyi anlaşılmasına ve ihtiyaçlarının belirlenmesine imkân tanımayı amaçlamaktadır.

Tez sürecinde bilgi, tecrübe ve rehberliğiyle her aşamada desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Prof. Dr. Ali Ayten'e en derin teşekkürlerimi sunarım. Jüri üyelerim Prof. Dr. Ali Ulvi Mehmedoğlu ve Doç. Dr. Zuhal Ağılkaya Şahin'e kıymetli değerlendirmeleri ve yapıcı katkıları için şükranlarımı ifade ederim. Kaynak desteği ile araştırmamın gelişimine katkı sağlayan Prof. Dr. Halil Apaydın'a ve dostum Hatice Demirel'e teşekkür ederim. Hayatım boyunca her türlü destek ve dualarıyla yanımda olan, bugünlere gelmeme vesile olan muhterem anneme ve babama minnettarım. Bu süreçte sabrı, anlayışı, sevgisi ve tavsiyeleriyle her zaman yanımda olan ve tezimin teknik kısmında hiçbir yardımı esirgemeyen, en büyük destekçim, biricik eşim Mustafa Özgür'e şükran borçluyum… Tez sürecinin yoğunluğunda varlıklarıyla bana güç, neşeleriyle huzur veren kıymetli oğullarım Ömer Asaf, Muhammed Atıf, Ebubekir Agâh ve Ahmet Asım'a daima duacıyım... Ayrıca görüşmelerde samimiyetle deneyimlerini paylaşarak bu araştırmanın gerçekleşmesine katkı sağlayan tüm manevî danışman arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım. Tezimi tamamlamayı bana nasip eden Rabbime sonsuz hamd eder; bu çalışmayı hayırlı hizmetlere vesile kılmasını ve emeği geçen herkesten razı olmasını niyaz ederim.

Ayşegül Türkmenoğlu Özgür

Amasya, 2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET **3**

ÖNSÖZ **5**

İÇİNDEKİLER **6**

KISALTMALAR **9**

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ **10**

1.1. Araştırmanın Konusu ve Problemi **13**

1.2. Araştırmanın Amacı ve Hedefleri **14**

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları **15**

1.4. Araştırmanın Varsayımları **15**

İKİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE **17**

2.1. Maneviyat **18**

2.2. Manevî Danışmanlık **19**

2.3. Din Psikolojisi Bağlamında Manevî Danışmanlık **22**

2.4. Yeterlik Duygusu (Öz-Yeterlik ve Meslekî Yeterlik) **24**

2.5. GSB Yurtlarında Manevî Danışmanlık **26**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ **29**

3.1. Araştırma Modeli **30**

3.2. Çalışma Grubu (Katılımcıların Belirlenmesi) **30**

3.3. Veri Toplama Süreci (Görüşme/Mülakat) **32**

3.4. Veri Analizi 33

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR 34

4.1. Manevî Danışmanların Eğitim Süreci, Yeterlik Algısı ve Mesleki Tutumu 35

4.1.1. Akademik Arka Plan ve Göreve Başlama Niyeti 36

4.1.2. Motivasyonu Artıran ve Azaltan Faktörler 39

4.1.3. Lisans Eğitiminin (Önlisans/Yüksek Lisans) Yeterlik Duygusuna ve Sahaya Katkısı 48

4.1.4. Kişisel ve Meslekî Gelişim Çabaları 53

4.1.5. Hizmet İçi Eğitimler, Katılım ve Görev Yetkinliğine Katkısı 60

4.1.6. Alınmak İstenen Eğitimler 64

4.2. Manevî Danışmanlık Uygulamalarında Faaliyetler ve İş birliği 67

4.2.1. Kurumsal Kılavuz 68

4.2.2. Faaliyet Planlaması ve İçeriği 70

4.2.3. Öğrencilerin Faaliyetlere Katılımı ve Katılımı Etkileyen Faktörler 75

4.2.4. İş birliği ve Bilgi Paylaşımı 79

4.3. Manevî Danışmanlık Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Yolları 82

4.3.1. Kurumsal ve İş birliği Kaynaklı Sorunlar 82

4.3.2. Öğrenci Kaynaklı Sorunlar 91

4.3.3. Meslekî Yetersizlik Algısı 96

4.3.4. Sorun Çözme Yöntemleri ve Süpervizyon İhtiyacı 103

4.4. Manevî Danışmanların Öneri ve Beklentileri 106

4.4.1. Kurumsallaşma ve Kadrolaşma Beklentisi 106

4.4.2. Mali Haklar ve Özlük Beklentileri 109

4.4.3. Eğitim ve Yeterlik Gelişimi Önerileri 113

4.4.4. Fiziksel Mekân ve Donanım İhtiyaçları 116

4.4.5. Kurumsal İtibar ve Görünürlük İhtiyacı 117

4.4.6. Hizmetten Yararlanan Öğrencilere Yönelik Beklentiler 119

4.4.7. Kadrolaşmaya Yönelik Eleştirel Yaklaşımlar 120

SONUÇ 122

KAYNAKÇA 128

EKLER 134

KISALTMALAR

CİMER : Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi

D.H.U. : Din Hizmetleri Uzmanı

DİB : Diyanet İşleri Başkanlığı

Ed. : Editör

GSB : Gençlik ve Spor Bakanlığı

K : Katılımcı

K.K.Ö. : Kur'an Kursu Öğreticisi

LGBT : Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transgender

MDR : Manevî Danışmanlık ve Rehberlik

MEB : Millî Eğitim Bakanlığı

PDR : Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

TDK : Türk Dil Kurumu

TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri

vs. : Vesaire

vb. : Ve Benzeri

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1. GİRİŞ

Günümüz toplumu sosyal, kültürel ve bireysel düzeyde pek çok değişim ve dönüşüm sürecinden geçmektedir. Bu süreç, bireylerin anlam arayışlarını, psikolojik ihtiyaçlarını ve manevî yönelimlerini derinleştirmektedir (Ayten, Düzgüner 2020: 10). Bu bağlamda manevî yönelim, söz konusu arayış ve ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Nitekim manevî yönelim, stresli durumlarda kişiye iyi oluş hissi vererek hayata dair memnuniyetini artırmakta, yaşamı anlamlı hale getirmekte, problemlerle başa çıkma becerisi kazandırmakta, olumsuz duyguları azaltmakta ve uyumlu bir yaşam tarzı sunarak ruh sağlığına katkı sağlamaktadır (Ayten 2017: 105). Manevî yönelimin olumlu etkisi, özellikle gençlik döneminde bireyin ruhsal dayanıklılığını artırmakta ve yaşamla başa çıkma becerisini güçlendirmektedir (Yağlı Soykan, Tosun 2025: 42).

Bireyler, özellikle gençlik dönemlerinden geçerken, kimlik oluşturma, geleceğe yönelik hedef koyma ve yaşamın anlamını sorgulama gibi gelişimsel görevlerle karşı karşıya kalmaktadır. Gençlik dönemi, dinî anlamda da bir arayış ve dalgalanma evresidir. Bu süreçte bir yandan dinî bir uyanış ve bilinçlenme yaşanırken, diğer yandan geleneksel değerlere karşı şüphe, tenkit ve güvensizlik de gözlemlenir. Bu karşıtlık, bireyi ya dine ilgisizliğe ya da bir cemaat aidiyetiyle kendini tanımlamaya yöneltebilir. Üniversite dönemi ise, bu sorgulama sürecini entelektüel ve sosyal bir çerçeveye oturtarak dinî kimliğin önemli ölçüde netleştiği ve kararlılık kazandığı bir zaman dilimidir. Dolayısıyla, bu yıllarda kazanılan ahlakî ve dînî birikim, bireyin gelecekteki yaşamında belirleyici bir rol oynamaktadır (Meydan, Aydın 2020: 303).

Gencin kişilik ve karakter gelişiminin yanı sıra değer inşası ve dînî kimlik oluşumunun yoğunlaştığı bu kritik süreçte bütüncül gelişimi desteklemek adına psikolojik destek kadar manevî destek de önemli bir ihtiyaç haline gelmektedir. Özellikle son yıllarda önemle üzerinde durulan karakter eğitimi ve değer oluşturma konusunda, gençlerin dînî ve manevî yanlarının değerlendirilmesi önemlidir (Koç 2021: 138). Bu bağlamda Türkiye'de son yıllarda yaygınlaşan manevî danışmanlık uygulamaları, bireylerin ruhsal ve manevî ihtiyaçlarına yönelik profesyonel bir destek modeli olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye'de sekülerleşmenin etkisiyle dînî hizmetlerin biçimi ve sunum yöntemleri değişim göstermektedir; bu alanda kamu tarafından sunulan başlıca hizmetler Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) tarafından yürütülmektedir. 26 Şubat 2015'te Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) ile yapılan hizmet iş

birliği protokolü kapsamında[1] başkanlık tarafından GSB yurtlarında kalan gençlere din hizmeti vermek ve doğru dînî bilgiyi sunmak amacıyla din görevlileri altışar aylık dönemler halinde yurtlarda görevlendirilmeye başlamıştır (Aybey 2023: 811).

GSB yurtlarında DİB iş birliğiyle yürütülen manevî danışmanlık hizmetleri, üniversite çağındaki gençlerin yaşadığı yalnızlık, stres, anlam ve değer arayışı sorunlarıyla başa çıkmalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Ancak bu hizmetin etkinliği, doğrudan danışmanların meslekî yeterlik düzeyleriyle yakından ilişkilidir. Manevî danışmanın kendini yeterli hissetmesi, danışanla kurduğu ilişki kalitesini, yardım sürecinin derinliğini ve manevî destek hizmetinin genel başarısını belirleyen temel unsurlardan biridir.

Yurtta kalan öğrenciler, istisnalar olmakla birlikte, genel olarak analitik düşünme becerisine sahip; gençlikten yetişkinliğe geçiş sürecindeki bireylerdir. Bu nedenle yurtlarda görev yapan bir manevî danışmanın, karşısındaki bireyin neyi niçin yaptığını sorgulayan bilinçli bir genç olduğunu göz önünde bulundurması; onların soru ve sorunlarına karşı ikna edici ve güven temin edici yeterlilikte bir vizyona sahip olması gerekmektedir (DİB 2020: 80).

Bu çalışmada, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların yeterlik duygularının derinlemesine anlaşılması amaçlanmaktadır. Danışmanların kendilerini bu görevde ne ölçüde yeterli hissettikleri, yeterlik duygularını etkileyen faktörler ve bu duygunun manevî danışmanlık sürecine nasıl yansıdığı, bu araştırmanın temel ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Literatürde, manevî danışmanlık hizmetlerinin yapısal yönlerine dair çeşitli araştırmalar yer alsa da danışmanların içsel yaşantılarını ve yeterlik algılarını ele alan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu durum, araştırmanın önemini ve özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Çalışma, nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup, katılımcıların deneyimlerine dayalı olarak derinlemesine veri sunmayı hedeflemektedir. Nitel araştırmaların amacı önceden oluşturulmuş hipotezleri test etmek değildir. Olgunun tanımlanması, yorumlanması ve anlaşılmasına dayanır (Alikılıç 2021: 58). Araştırmanın bulguları, manevî danışmanların görevlerini yürütürken yaşadıkları yeterlik

[1] T.C. Başbakanlık Diyanet İşleri Başkanlığı ile T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Arasında İş birliği Protokolü,
https://diyanet.gov.tr/DinHizmetleriGenelMudurlugu/SosyalKulturelIsbirligiProtokolleri/.pdf (19.06.2023)

algılarını anlamaya katkı sağlayarak hem uygulayıcılara hem de politika yapıcılara öneriler geliştirmede rehberlik etmeyi hedeflemektedir.

1.1. Araştırmanın Konusu ve Problemi

Araştırmanın konusu, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların mesleki tutumları, yeterlik algıları ve karşılaştıkları kurumsal sorunların incelenmesidir. Manevî danışmanlık, yalnızca dini bir hizmet değil, aynı zamanda bir psikolojik destek süreci olarak da değerlendirilmektedir. Bu nedenle, manevî danışmanların, gençlerin ruhsal ve manevî ihtiyaçlarına karşılık verebilmek için hem dini bilgiye hem de psikolojik bilgi ve anlayışa sahip olmaları önemlidir (Ağılkaya Şahin 2021: 44-45).

GSB yurtlarında sunulan manevî danışmanlık hizmetleri, literatürde sınırlı sayıda çalışmaya konu olmuştur. Mevcut çalışmalar hizmetin işlevselliği, güçlü ve zayıf yönleri ile ilgili detaylı değerlendirmeler sunmamaktadır. Özellikle, danışmanların görev tanımlarının net olmaması, rollerinin belirsizliği ve mesleki yeterliklerin tartışmalı olması, alandaki eksiklikleri ve belirsizlikleri ortaya koymaktadır. Bu nedenle GSB yurtlarında yürütülen manevî danışmanlık hizmetlerinin daha kapsamlı bir şekilde incelenmesi, hizmetin etkinliğini artırmak ve gençlerin manevî ihtiyaçlarına daha etkili yanıtlar sunmak açısından önem arz etmektedir (Sevinç 2024: 605; Koç 2021: 136).

Bireylerin manevî gelişim ve psikososyal uyum süreçlerinde, manevî danışmanlık hizmetleri önemli bir destek rolü üstlenmektedir. GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanlar, öğrencilerin ruhsal, manevî ve sosyal gelişimlerini desteklemek amacıyla çeşitli faaliyetler yürütmektedir. Ancak uygulamada, danışmanların görev tanımlarındaki belirsizlikler, kurumsal destek yetersizlikleri ve yeterlik algısındaki farklılıklar, hizmetlerin etkinliğini sınırlayabilmektedir. Ayrıca, çalışma saatlerinin akşam olması ve yapılan faaliyetlerin yeterince takdir edilmemesi gibi çevresel etkenler, danışmanların motivasyon ve mesleki yeterlik duygularını doğrudan etkileyebilmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın temel problemi, "GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların meslekî yeterlik algıları, meslekî tutumları ve karşılaştıkları kurumsal sorunlar, danışmanlık sürecinin niteliğini nasıl etkilemektedir?" sorusu olarak belirlenmiştir. Bu soruya bağlı alt problemler şunlardır:

-Manevî danışmanlar meslekî yeterlik kavramını nasıl tanımlamakta ve görevlerinde nasıl konumlandırmaktadır?

-Manevî danışmanların meslekî yeterlik algıları, danışmanlık sürecinde karşılaştıkları sorunları yönetme ve görevlerini yürütme biçimlerini nasıl etkilemektedir?

-Kurumsal destek yetersizlikleri ve görev tanımlarındaki belirsizlikler, danışmanların mesleki tutum ve motivasyonunu nasıl şekillendirmektedir?

-Çalışma saatleri ve çevresel faktörler, danışmanların görev sürecindeki performans ve motivasyonunu nasıl etkilemektedir?

-Manevî danışmanlık hizmetlerinin etkinliği, danışmanların bireysel deneyimleri ve kurumsal dinamikler bağlamında nasıl değerlendirilebilir?

Bu problemler doğrultusunda, araştırma GSB yurtlarında yürütülen manevî danışmanlık hizmetlerinin, danışmanların meslekî yeterlik algısı, tutumları ve kurumsal koşullarla ilişkisini çok yönlü olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla, manevî danışmanlık hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, danışmanların deneyimlerinin ve algılarının bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu araştırma, söz konusu problem alanını görünür kılarak hem kuramsal hem de uygulamaya dönük katkılar sunmayı amaçlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Hedefleri

Bu araştırmanın temel amacı, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların meslekî yeterlik duygularını nitel bir yaklaşımla incelemektir. Bu amaçla, aşağıdaki alt amaçlara ulaşılması hedeflenmektedir:

- Danışmanların yeterlik duygularının nasıl oluştuğunu ve şekillendiğini anlamak,
- Yeterlik duygularını artıran ya da zedeleyen etkenleri ortaya koymak,
- Danışmanların yeterlik duygularının danışmanlık süreçlerine etkilerini incelemek,
- Elde edilen bulgular ışığında, manevî danışmanlık hizmetinin geliştirilmesine yönelik öneriler sunmak.

Manevî danışmanlık hizmeti, bireyin sadece psikolojik değil, aynı zamanda manevî ihtiyaçlarına da cevap verebilen bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır. Özellikle üniversite çağındaki gençlerin yoğun değişim ve stres yaşadığı bir dönemde, yurt ortamlarında sunulan manevî destek hizmeti oldukça kritik bir öneme sahiptir. Ancak bu hizmetin niteliği, danışmanın kendini bu rolde ne kadar yeterli hissettiğiyle doğrudan ilişkilidir. Literatürde GSB yurtlarında sunulan manevî danışmanlık

hizmetine dair sınırlı sayıda nitel çalışma yer almaktadır. Bu araştırma, danışmanların iç dünyalarına, meslekî aidiyetlerine ve yeterlik algılarına odaklanarak alandaki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Ayrıca bulguların, hem hizmetin kalitesini artıracak eğitim ve destek programlarına katkı sunması hem de alandaki akademik bilgi birikimine katkıda bulunması beklenmektedir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, manevî danışmanlık uygulamalarını inceleyen nitel bir çalışma olarak, bazı sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle, veriler gönüllü olarak katılım sağlayan manevî danışmanlarla gerçekleştirilen mülakatlar yoluyla toplanmıştır; dolayısıyla katılımcıların deneyimleri ve ifadeleri kendi algılarıyla sınırlıdır ve Türkiye geneli manevî danışman topluluğunu tamamen temsil etmeyebilir.

Araştırma, belirli bir zaman diliminde (2023-2025) yürütülmüş olup, katılımcıların görüşleri bu dönemle sınırlıdır. Manevî danışmanların görev yaptıkları kurumlar, bulundukları şehir ve farklı çalışma koşulları göz önüne alındığında, elde edilen verilerin diğer zaman dilimlerinde veya farklı kurumlarda farklılık gösterebileceği dikkate alınmalıdır.

Ayrıca, çalışma kapsamında veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu yöntem katılımcıların kişisel gözlem ve değerlendirmelerine dayandığından, elde edilen bulguların samimiyet ve içtenliğe bağlı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, araştırmada kaynak ve zaman sınırlılıkları nedeniyle tüm manevî danışmanlarla görüşülmesi mümkün olmamış, çalışmaya belirli sayıda katılımcı dahil edilmiştir. Katılımcıların seçiminde bölgesel bir sınırlama gözetilmemiştir.

Son olarak, danışmanların meslekî yetkinlik algısı, toplumsal ve kültürel değişim süreçlerinden etkilenebileceği için, araştırmanın bulguları yalnızca veri toplama sürecinde geçerli olan durumları yansıtmaktadır. Araştırma, belirli bir zaman diliminde ve belirli sayıda katılımcıyla yürütüldüğü için, araştırmanın sonuçları yorumlanırken bu sınırlılıkların göz önünde bulundurulması önemlidir ve bulgular bu çerçevede değerlendirilmelidir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada, öncelikle görüşmeye katılan manevî danışmanların, deneyimlerini ve görüşlerini dürüst, samimi ve açık bir şekilde ifade ettikleri varsayılmıştır. Katılımcıların gönüllü olarak verdikleri cevapların, çalışmanın güvenilirliğini destekleyecek nitelikte olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca, örnekleme dâhil edilen 30 danışmanın görüşlerinin, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan

manevî danışmanların deneyimlerini yansıtacak ölçüde çeşitlilik içerdiği ve araştırma probleminin anlaşılmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırma sürecinde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin, danışmanların bireysel ve kurumsal deneyimlerini ortaya çıkarmada etkili ve yeterli bir yöntem olduğu varsayılmaktadır. Bununla birlikte, elde edilen verilerin betimsel içerik analizi yoluyla çözümlenmesinin, danışmanların meslekî tutum ve yeterlik algılarını sistematik biçimde ortaya koymada güvenilir bir yaklaşım sunduğu kabul edilmektedir.

Son olarak, araştırmacının veri toplama ve analiz aşamalarında önyargılardan uzak, tarafsız ve bilimsel bir tutum sergilediği varsayılmıştır. Bu bağlamda, bulguların hem katılımcı deneyimlerine hem de kurum içi dinamiklere ışık tutacak nitelikte olduğu kabul edilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. KAVRAMSAL ve KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Maneviyat

Maneviyat, Arapça kökenli bir kelime olup Türkçe'de "maddi olmayan, manevî değerler; inanç, ahlak ve erdem vb. değerler bütünü; karşılaşılan zorluk ve tehlikeler karşısında inanç ve ahlaki değerlere bağlılıktan doğan dayanma gücü; moral" anlamına gelmektedir (TDK 2025). İngilizce'de maneviyat kavramı için "spirituality" kelimesi kullanılmaktadır. Bu terim, kökeni itibariyle "spirit-spiritual-spirituality" dizisiyle ifade edilmekte olup, sözlük anlamı itibariyle tam karşılığı "ruh-ruhsal-ruhsallık"tır (Düzgüner 2021: 31). Literatürde ise maneviyat, bireyin yaşamına anlam ve amaç katma, değerlerini ve inançlarını geliştirme süreci olarak ele alınmaktadır. Pargament'e göre maneviyat, bireyin yaşamında anlam bulma ve zor durumlarla başa çıkma sürecini destekleyen bir işlev görür (Eryücel 2013: 253). Koenig ise maneviyatı, dini inanç ve uygulamalardan bağımsız olarak kişinin yaşamında anlam ve bağlılık bulma çabası olarak tanımlar. Ona göre "maneviyat hem aşkın olanı aramayı hem de aşkın olanı keşfetmeyi içerir ve bu nedenle düşüncesizlikten sorgulamaya, sarsılmaz bir inançsızlığa ya da inanca ve varsa nihayetinde bağlılığa ve teslimiyete giden yolda seyahat etmeyi kapsar. "Dolayısıyla, maneviyat tanımımız dine çok benzer ve açıkça örtüşme vardır" diye ekler (Koenig 2012:3). Buna paralel olarak maneviyat; dinin özü, tecrübeye dayanan yönü, motive edici gücü olarak da tanımlanabilir (Coşkun 2022: 77).

Aydın ve Kaya (2021: 46), maneviyatı bireyin içsel dünyasında oluşan değerler, duygular, inançlar ve yaşamı anlamlandırma süreçleriyle ilişkilendirir. Bu tanımlar, maneviyatın hem bireysel ruhsal deneyimleri hem de yaşamın anlamlandırılmasıyla ilgili yönlerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Maneviyat, bireyin yaşamını anlamlandırma, içsel huzur sağlama ve değerler bütünlüğü oluşturma çabasıyla yakından ilişkili bir kavramdır. Akademik literatürde maneviyat, genellikle insanın kendisini aşan bir varlıkla veya daha geniş bir anlam çerçevesiyle kurduğu bağ olarak tanımlanmakta hem dînî hem de seküler boyutlarıyla ele alınabilmektedir. Bu yönüyle maneviyat, dinle ilişkili olmakla birlikte ondan bağımsız bir boyut da içermektedir.

Din, köklü bir geleneğe sahip olması, bireylere toplumsal roller ve sorumluluklar yüklemesi, belirli sınırlar ve kuralları içermesi bakımından özgün ve sistemli bir yapıya sahiptir. Maneviyat ise, dinle ilişkili olmakla birlikte ondan daha geniş bir kavramdır. Dinin bir bileşeni olarak görülebileceği gibi, dini inanç ve uygulamalarla sınırlandırılamaz. Manevî inanç ve değerler organize bir dine bağlı olabileceği gibi herhangi bir dine bağlı olmaksızın da varlık gösterebilir. Bu sebeple güçlü dini inançları bulunmayan bireylerin de manevî yönleri olabilmektedir. Bu bağlamda maneviyat, yalnızca dînî

inançlarla sınırlı kalmayıp, bireyin varoluşsal ihtiyaçlarını karşılamada ve hayatına yön vermede önemli bir işlev görmektedir. Dolayısıyla maneviyat, bireyin öznel deneyim ve anlam arayışıyla şekillenmektedir. İnsanlar, yaşamın amacına ilişkin buldukları yanıtlarla bir anlamda kendi maneviyatlarını oluştururlar; bu bakış açısıyla maneviyat, bireye anlamlı gelen unsurları içerir (Boztilki, Ardıç 2021: 40-41). Başka bir ifadeyle, maneviyat kişinin herhangi bir deneyiminde kendinde olanla bütünleşmesi halidir (Yaman 2019: 21).

İnsanın varoluşuyla birlikte en temel sorunlarından biri, hayatı anlamlandırma meselesidir. Bu arayışı dinden tamamen bağımsız düşünmek mümkün değildir. Modern toplumların aşırı rasyonelleşmesi bireylerin bilişsel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmış, onların anlam arayışlarını doyuma ulaştıramamıştır. Sekülerleşmenin etkisiyle modern kültür, bireyleri dînî inanç ve manevî değerlerden uzaklaştırmaktadır. Böyle bir ortamda yalnızca kendi istek ve arzularının peşinde koşan bireylerin hem kendilerine hem de topluma fayda sağlayacak bir şekilde doyuma ulaşmaları ve kendilerini gerçekleştirmeleri oldukça zordur. Bu durum, insanlarda içsel bir boşluk hissi doğurmakta ve onları sürekli yeni arayışlara yöneltmektedir. Nitekim kişisel arzularının peşinde koşmasına rağmen bir türlü tatmin olamayan modern birey, huzur ve mutluluğa ulaşamamaktadır. "Anlam arayışı" olarak tanımlanan bu ihtiyaç, bireyin ruh dünyasında süreklilik gösteren bir temel gereksinim haline gelmiştir. Bu temel gereksinimi karşılayabilecek en önemli dayanak ise dindir; zira din, bireye hem aşkın bir anlam hem de değerler bütünlüğü sunarak onun içsel boşluklarını doldurmakta ve hayatını anlamlı kılmaktadır. Bu bağlamda din, insanın anlam arayışında güvenli bir sığınak olmaya devam etmektedir (Topuz 2014: 9–11).

İslam inancına göre de Allah, kullarına hastalandığı zaman şifa veren, onları açken doyuran ve güven ihtiyacı içindeyken emniyete kavuşturandır. Kur'an'da bu gerçek Şuara suresi 77-80. ayetlerde Hz. İbrahim'in dilinden şöyle anlatılır: *"İyi bilin ki alemlerin Rabbi dışında taptıklarınız benim düşmanımdır. O, beni yaratan ve bana doğru yolu gösterendir. Beni yediren ve içirendir. Hastalandığım zaman bana şifa verendir."* (DİB 2019: 16). Bu çerçevede maneviyat, bireyin kendisiyle, kutsal saydığı değerlerle ve çevresi ile kurduğu ilişkilerin bir yansımasıdır; bu ilişkiler çocukluk çağından itibaren sağlıklı bağlar kurulmasını ve bireyin toplum içindeki yerini bulmasını sağlamaktadır (Artuk, Balsak 2021: 117).

2.2. Manevî Danışmanlık

Nasıl ki insanın biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutu varsa manevî bir yönü de vardır ve bu boyutunun da sağlıklı bir şekilde tatmin edilmesi, bireyin bütüncül sağlığı ve uyumu için oldukça

önemlidir (Ayten 2025: 13). Dolayısıyla, manevî yönden de ele alındığında, bireyin ruh sağlığı önem kazanmaktadır. Ruh sağlığının hem kaygı ve depresyon gibi olumsuz durumları hem de psikolojik (olumlu duygulanım, heyecanların kontrolü, kendini kabul etme, hayata bir amaç ve anlam yükleme vb.) ve sosyal (ötekine karşı olumlu tutum ve davranışlara sahip olma vb.) açıdan huzurlu, mutlu ve dengeli olma gibi olumlu halleri içerdiği, dolayısıyla psikososyal uyumdan bahsedilirken bunların hepsini dikkate almanın gerekli olduğu söylenmektedir (Yapıcı 2021: 42). Bu bağlamda manevî danışmanlık, bireylerin manevî ve ruhsal ihtiyaçlarını anlamalarına, yaşam deneyimlerini yorumlamalarına ve kişisel gelişimlerini desteklemelerine yardımcı olan profesyonel bir rehberlik sürecidir.

Özellikle günümüz insanının hayat şartları, dînî inanış ve ibadet tasavvuru ile maddî ve manevî sıkıntıları zaman içerisinde değişmiştir. Değişen toplumsal ihtiyaçlarla dünyevîleşen, bununla birlikte nesneleşen, kapital değerler karşısında yalnız kalan birey, manevî değerlerden yoksun kaldıkça yalnızlaşmakta ve ruhsal bunalıma girmektedir. Bu olumsuz sosyo-psikolojik süreçte insanlar, kendilerini destekleyecek bireysel ve kurumsal alanlar aramaktadırlar (Ağılkaya Şahin 2020: 50; Sözgün 2017: 207). Bu çözüm arayışları içerisinde yer alan manevî danışmanlık, zor durumda kalan ve yaşadığı durumu anlamlandırmaya çalışan bireylere, yaşadıklarının anlamını bulma ve hayatının kontrolünü yeniden kazanma süreçlerinde dînî/manevî referanslarla verilen destek anlamına gelir (Kula 2016: 45). Bu alan, yalnızca dînî bilgi aktarımına odaklanmaz; bireyin değerleri, inançları ve yaşam deneyimleriyle etkileşim içinde manevî bir yolculuk sunar. Bu süreç, danışanın kendini tanımasını, yaşam olaylarını anlamlandırmasını ve manevî kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabilmesini hedefler (Özsoy 2023: 5). Bu bağlamda, manevî danışmanlığın salt bir dini danışmanlık ya da yalnızca psikolojik danışmanlık olmadığı; aksine, bu iki alanın kesişiminde konumlanan özel bir hizmet olduğu söylenebilir (Kara 2024: 19).

Batı'da manevî danışmanlık hareketi, Hristiyan kültürü ve özellikle günah çıkartma uygulamalarından doğmuş; bilimsel bir çerçevede yürütülmesi gerekliliği anlaşılınca manevî bakım ve danışmanlık (pastoral care/pastoral counseling) olarak gelişmiştir (Ağılkaya Şahin 2020: 50). Buradaki pastoral care, danışanın manevî bakımını ve desteklenmesini ifade ederken, pastoral counseling, psikolojik ve manevî danışmanlık süreçlerini kapsamaktadır (Şirin 2018: 187). Danışmanlık ve rehberlik ile ilgili olarak yapılan bir kavramsal analizde "danışmanlık" kavramının "niteliğe"; "rehberlik" kavramının ise "yönteme" işaret ettiği belirlenmiştir (Ege 2011: 106).

Sosyal hizmet alanında yürütülen çalışmalar "Manevî Sosyal Hizmetler", din eğitimi alanında yürütülen çalışmalar "Dinî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri", din psikolojisi alanında yürütülecek çalışmalar ise "Manevî Destek/Bakım" ve "Manevî Danışmanlık" kavramlarıyla ifade edilmektedir

(Topuz 2014: 36). Bu araştırmada, verilen hizmet için "manevî danışmanlık" kavramının, hizmeti sunacak kişiler için de "manevî danışman" kavramının kullanımı tercih edilmiştir. Türkiye'deki uygulamalarda da "manevî danışmanlık ve manevî rehberlik" kavramıyla ifade edilen bu hizmet özellikle gençlerin akademik, sosyal ve manevî gelişimlerini desteklemek amacıyla GSB yurtlarında da uygulanmaktadır.

Manevî danışmanlık kavramı, modern literatürde Batı kültüründe şekillenmiş olsa da kavramın temel ilkeleri İslam kültüründe de köklü bir geçmişe sahiptir. İnsanların İslam ve hidayet (doğru yol) üzere olmaları amacıyla Allah'ın Hz. Adem'den Hz. Peygamber'e kadar gönderdiği elçilere verdiği tebliğ ve irşat görevi, manevî danışmanlığın İslami kaynağını oluşturmaktadır (Altaş 2000: 337). Bu yönüyle manevî danışmanlık, İslam kültüründe de karşılık bulan bir olgudur (Sayın 2022: 67). Nitekim Kur'an-ı Kerîm'de, "*Rabbinin yoluna hikmetle, güzel öğütle çağır…*" (Nahl 16/125) buyrularak tebliğ ve rehberliğin önemi vurgulanmıştır.

Manevî danışma ve rehberlik alanındaki ilk çalışmalar Batı'da 20. yüzyılın başlarında başlamış olup günümüzde birçok kurum ve kuruluşta psikososyal uygulama alanı olarak hizmet vermektedir (Coşkun 2022: 75). Türkiye'de ise manevî danışmanlık ve rehberlik uygulamaları Batı'dan yaklaşık otuz beş yıl sonra başlamış olup, ilk kez 1994 yılında sağlık alanında manevî bakıma yönelik din ve moral hizmetleriyle gündeme gelmiştir (Kılınçer 2017: 39). Bu süreçte, 1982 yılında Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersinin müfredata eklenmesi ve cezaevi vaizlerinin göreve başlaması gibi girişimler, hizmetin ön adımlarını oluşturmuştur. Ülkemizde manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetlerini yürütme görevi 633 sayılı Kanun'la Diyanet İşleri Başkanlığı'na verilmiştir (Ayten, Düzgüner 2020: 11). Sağlık Bakanlığı ve il müftülüklerinin koordinasyonu ile 1995 yılında hastanelerdeki hastalara yönelik bir nevi manevî destek ve moral hizmeti niteliğinde uygulamaya konulan fakat 1996 yılında Danıştay tarafından iptal edilen manevî danışmanlık hizmetleri farklı yıllarda çeşitli kurumlar aracılığıyla yeniden hayata geçirilerek yavaş yavaş da olsa sistematik hâle gelmeye başlamıştır (Karaca 2010: 3). 2001 yılında Adalet Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı arasında, hükümlü ve tutukluların dînî ve ahlakî gelişimlerini desteklemeye yönelik bir protokol imzalanmıştır. 2003 yılında Aile İrşat ve Rehberlik Büroları faaliyete geçerken, 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı arasında iş birliği protokolü yapılmıştır. Takip eden yıllarda, 2014 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı ile Türkiye Yeşilay Cemiyeti, 2015 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı ile Sağlık Bakanlığı arasında hastanelerde manevî destek sunmayı amaçlayan iş birliği protokolleri ve yine 2015 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı ile Gençlik ve Spor Bakanlığı arasında imzalanan iş birliği protokolü hayata geçirilmiştir. Son olarak, 2016 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı ile Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı arasında bir iş birliği protokolü düzenlenmiştir (Baygeldi 2018: 19).

Ağılkaya Şahin'e (2021: 29) göre manevî danışmanlık, yol arkadaşlığına benzetilmektedir. Bu yol arkadaşlığında kişi, kendi yolunu belirler ve ona bu yolda, ona yolu göstermeden, belirli bir yön dayatmadan manevî danışman eşlik eder. Manevî danışmanın yol arkadaşı olarak rolü, yolda birlikte yürürken, önüne çıkan taşları, yol ayrımlarını, dönemeçleri göstermek, kişinin ayağı taşlara takıldığı zaman düşmemesi için elinden tutmak ve yeniden kalkması için el uzatmaktır. Manevî danışman, danışanla kurduğu yol arkadaşlığı ilişkisinde yalnızca bilgi aktarımı yapmaz; aynı zamanda danışanın yaşadığı duygusal ve psikolojik yükleri paylaşır, onun yanında olur ve destek verir. Bu bağlamda Ağılkaya Şahin (2021: 552), kaynağı belli olmadığını belirtmekle birlikte, manevî danışmanın yol arkadaşı olarak danışanın korku ve acılarını paylaşmasını, yalnızlığını hafifletmesini ve ona rehberlik etmesini anlatan şöyle bir pasaj aktarmaktadır: *"Korkularını taşıyamam, senden alamam, seni acından kurtaramam, senden geçmişin yükünü ve suçluluğunu alamam, yas ve kederi kalbinden kovamam, yalnızlığından seni kurtaramam… Fakat severek senin yanında gelirim; sana elimi uzatır ve kulak veririm ki korku ve acı seni yenmesin; onuruna saygı ve kıymet gösteririm. Hiçbir suç Tanrı önünde gösteremeyeceğin kadar sana ağır gelmeyecektir. İstersen eğer, sana yoldaş olurum. Ben de suç yüklü bir insan olsam da saygı bizi birleştiren bağdır"* Bu pasaj, manevî danışmanın psikolojik ve dini bağlamda danışanın yalnızlığını hafifletme, değerli hissettirme ve güvenli bir alan sunma işlevini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Frager, manevî rehberlik uygulamalarına örnek olarak San Francisco'nun Tenderloin bölgesindeki bir otelde yürütülen uygulamayı göstermektedir. Bu otelde, manevî danışmanlar için ayrılmış özel bir dinleme odası bulunmaktadır. Bu manevî rehberlik odasının işlevi şu ifadelerle bizlere aktarılır: *"Hiç şüphe yok ki bu insanlar odaya taze kahve olduğu için geliyorlar. Fakat kahveyi içmeye başladıktan sonra hayatları, kayıpları ve özlemleri hakkında konuşmaya başlıyorlar."* (Frager 2003: 150–151). Bu örnek, manevî danışmanlığın yalnızca dini bilgi aktarımı olmadığını, aynı zamanda danışanların psikolojik ve duygusal süreçlerini destekleyen bütüncül bir rehberlik süreci sunduğunu göstermektedir. Bu bağlam, bir sonraki başlıkta ele alınacaktır.

2.3. Din Psikolojisi Bağlamında Manevî Danışmanlık

Ruh sağlığı, yalnızca psikiyatri değil, aynı zamanda dînî boyutlarıyla da ele alınması gereken bir konudur; bu çerçevede din psikolojisi, bireyin dini inançları ve manevî deneyimlerinin ruhsal durum üzerindeki etkilerini inceleyen bir disiplin olarak öne çıkar (Köylü 2016: 65–66; Şirin 2018: 187). Bu disiplin, bireyin manevî ve ruhsal boyutlarını bir bütün olarak ele alan holistik bir perspektif sunar ve danışmanlık süreçlerinde danışanın ihtiyaçlarını anlamayı ve desteklemeyi sağlayacak teorik altyapıyı oluşturur.

Bu bağlamda manevî danışmanlık, yalnızca dini bilgi aktarımıyla sınırlı kalmayıp, danışanın yaşam deneyimlerini anlamlandırmasını, değerlerini ve manevî kaynaklarını etkin biçimde kullanmasını sağlar. Bu süreçte danışan, varoluşsal sorgulamalarına yanıt bulma, hayatının anlamını keşfetme ve manevî kaynaklarını etkin kullanma fırsatı bulur. Din psikolojisi, bu noktada danışanın inançları ile psikolojik durumları arasındaki etkileşimi dikkate alarak, manevî danışmanın yol gösterici rolünü teorik olarak güçlendirir (Köse, Ayten 2014: 75–79).

Bu teorik çerçeve, manevî danışmanlık uygulamalarının tarihsel ve kültürel bağlamda nasıl şekillendiğini anlamamıza da imkân tanır. Özellikle bireyin manevî ve ruhsal boyutlarını dikkate alan uygulamalar, tarih boyunca farklı kültürlerde çeşitli biçimlerde ortaya çıkmıştır. Örneğin Orta Çağ Avrupa'sında manastırlarda yürütülen ruhsal rehberlik uygulamaları bireylerin vicdan muhasebesi ve manevî sorgulamalarını desteklerken, İslam dünyasında sufî rehberlik ve mürşit-mürid ilişkisi bireylerin manevî gelişim süreçlerini yönlendiren öncü uygulamalar olarak öne çıkmıştır (Cebeci 2012: 58; Yılmaz 2024: 55–56). Günümüzde ise Batı'da manevî danışmanlık, din ile psikoloji arasında bir ara alanda yer almakta ve genellikle din psikolojisi kapsamında değerlendirilmektedir (Şirin 2018: 187).

Din psikolojisi bağlamında manevî danışmanlık, bireyin varoluşsal sorgulamalarına yanıt bulmasını sağlar. İnsan, "Ben niye varım, bu dünya neden geldim, nereye gideceğim, neden ben, bunlar neden benim başıma geliyor?" gibi sorularla derin düşüncelere dalar ve çoğu zaman bu sorgulamalar onu din kapısına yönlendirir. Zira insan, rahatlatacak ve tatmin edecek en anlamlı cevapları dînî değerler ve inanç çerçevesinde bulur. Varoluşunu anlamlandırmak, hayatını anlamlı hâle getirmek ve korku ile endişelerinden arınmak isteyen birey için, Allah'ın her an onunla olduğunun, onu duyduğunun ve değer verdiğinin bilinmesi, etkili bir psikoterapi süreci olarak değerlendirilebilir (Köse, Ayten 2014: 75–79).

Psikolojik bir gerçeklik olarak din, hayatın zorluklarıyla mücadelesinde insana çaresizliğe düştüğü anlarda destek sunabilmekte ve onun varoluşsal sorularına verdiği cevaplarla ruh sağlığına olumlu katkı sağlayabilmektedir. Hassaten varoluşsal kaygıya düştüğünde, insanın anlam arayışına inancı rehberlik etmektedir (Yenen 2017: 61). Nitekim inanma duygusu, insanın fıtratında var olan temel bir eğilim olarak değerlendirildiğinden, bireyin hayatı yorumlama ve yaşadığı zorluklarla başa çıkma sürecinde doğal bir yönelim ortaya koymaktadır. Birey, cinsiyeti, yaşı, mensubiyeti fark etmeksizin bu fıtrî ihtiyacı karşılanmadan kendisini fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bütün olarak ifade edemez. (Ayten, Düzgüner 2020: 8).

Özellikle İslam dininde ve geleneğinde manevî unsurlar, modern psikolojide de olduğu gibi insanın ruhsal yönüne, manevî iyiliğine ve ferdi özelliklerine odaklanmıştır. Bu çerçevede manevî destek, bütün insanlarda ortak olarak bulunan bu manevî kuvvelerin dengesinin bozulmasıyla ortaya

çıkan öfke, stres, bunalım, anlamsızlık, depresyon vs. (ruhsal bunalımlar) gibi anormalliklerin vahyin ışığında yeniden dengeli bir hale getirilmesidir (Aydın 2019: 18). Bu anlamda İslam dini, insanın manevî iyiliğine ve gelişimine pek çok uygulama ve teori ile katkı sağlayarak onun bu hayattaki zorlu yolculuğuna kendi ışığıyla rehberlik etmiştir (Tan, Yıldız 2022: 456).

Kişinin doğuştan getirdiği inanma duygusu, bireysel ve toplumsal dinamiklerle etkileşime girdiğinde, bazen de sorunlarla karşılaşmasına yol açabilir (Karaca 2010: 4). Çünkü toplumsal olayların, o toplumu oluşturan bireylerin duygu, düşünce ve davranış şekilleriyle döngüsel bir ilişki içinde olması kaçınılmazdır (Güngör 1986: 9). Manevî danışmana duyulan ihtiyaç tam da bu noktada devreye girer. Sorunlar karşısında aciz kalan birey, problemlerini çözmek için bir manevî danışmana ihtiyaç duyar. Bu süreçte manevî danışman, danışanın korkularını, kaygılarını ve psikolojik yüklerini paylaşırken, onun dînî ve manevî değerleriyle uyumlu bir destek sunar (Köse, Ayten 2014: 75–79). Manevî danışman şayet danışanın mutlu ve sevinçli anlarında da kutsalla ve maneviyatla bağlantısını kurabilirse, kötü zamanlarında da maneviyata başvurmasının yolunu açabilir (Yıldızhan 2023: 31). Bu hem bireyin psikolojik esenliğini artırır hem de dînî anlamda yol gösterici bir işlev görür (Köse, Ayten 2014: 75–79).

Sonuç olarak, din psikolojisi bağlamında manevî danışmanlık, psikoterapi ve dini danışmanlığı birleştiren bütüncül bir rehberlik sürecidir. Bu süreç, danışanın manevî kaynaklarını etkin kullanabilmesini, psikolojik dayanıklılığını artırmasını ve hayatını anlamlı hâle getirmesini hedefler. Bu hedefler doğrultusunda, ruh sağlığı profesyonelleri, bireylerin manevî ihtiyaçlarının psikolojik süreçlerde göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaştığını fark etmiş; böylece psikoloji ile maneviyatı buluşturan yeni bir ortak alan oluşturulmuş ve manevî değerlerin psikolojik destek süreçlerindeki eksikliği giderilmeye çalışılmıştır (Ayten 2021: 104). Manevî danışman bireyin hem ruhsal hem de dînî ihtiyaçlarını dikkate alarak rehberlik eder ve gençlerin, yetişkinlerin ya da diğer danışanların yaşam süreçlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarına destek olur. Yaşam Özellikle genç bireyler için manevî danışmanlık hem akademik hem sosyal yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmada önemli bir destek kaynağıdır.

2.4. Yeterlik Duygusu (Öz-Yeterlik ve Meslekî Yeterlik)

Yeterlik duygusu, bireyin kendi bilgi, beceri ve yeteneklerini etkili bir şekilde kullanabilme inancını ifade eder. Psikolojik literatürde öz-yeterlik olarak adlandırılan bu kavram, Bandura'nın sosyal bilişsel teorisinin merkezinde yer alan ve bireylerin belirli başarıları elde etmek için gerekli eylemleri organize edip yürütme yeteneklerine olan inançlarını ifade eden bir kavramdır. Sabit bir beceri değil,

aksine farklı durumlarda sahip olunan becerilerin nasıl kullanılabileceğine dair değişken bir inanç sistemidir ve üretken bir yetenek olarak işlev görür. Bu inanç, bireylerin kendi eylemleri aracılığıyla istenilen sonuçları yaratabilme güvenini yansıtır ve hangi eylemleri seçeceklerini, ne kadar çaba göstereceklerini, zorluklarla karşılaştıklarında ne kadar sebat edeceklerini, dayanıklılıklarını ve olumsuz düşünce kalıplarını nasıl yöneteceklerini doğrudan etkiler. Öz-yeterlik, sıklıkla karıştırılan öz saygı kavramından farklıdır; öz saygı kişinin genel değerine ilişkin yargılarla ilgilenirken, öz yeterlik doğrudan kişisel yeteneklere dair değerlendirmeleri kapsar ve inancın gücü, genelliği ve düzeyi gibi boyutlarda performansı etkileyebilir (Bandura 1997: 1–11).

Öz-yeterlik, bireyin motivasyonunu, dayanıklılığını ve karşılaştığı zorluklarla başa çıkma stratejilerini doğrudan etkiler. Yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, zorlu görevleri daha fazla benimser, başarısızlık karşısında daha dirençli olur ve öğrenme süreçlerine daha aktif katılım gösterirler (Ekici 2012:174).

Meslekî yeterlik ise, "meslek standartlarını temel alarak mesleğini icra edecek kişilerin seviye bazında sahip olmaları gereken nitelikler ve bu niteliklerin ölçülmesine ilişkin düzenlemeler" şeklinde tanımlanmakta olup (Canbey Özgüler 2017: 20) bireyin kendi meslek alanında gerekli bilgi ve becerileri etkin bir şekilde kullanabilme kapasitesini ifade eder. Bu yeterlik, yalnızca teknik bilgi veya beceriyle sınırlı olmayıp, aynı zamanda meslekî etik, iletişim ve problem çözme gibi davranışsal yetkinlikleri de kapsar (Topuz 2015: 31). Özellikle manevî danışmanlık gibi bireyin psikolojik ve manevî destek sağladığı mesleklerde "meslekî yeterlik", danışanların ihtiyaçlarına uygun yaklaşım geliştirebilme ve etik standartlara uygun hareket edebilme kapasitesini belirler ve manevî danışmanın mesleğini etkin biçimde yapabilmesine, danışanlarına yardım edebilmesine, mesleğinden doyum elde edebilmesine katkı sağladığı ifade edilebilir (Akşab, Türk 2022:2).

Bu bağlamda, manevî danışmanların meslekî yeterliliğini belirleyen temel unsurlar; "kişisel özellikler" ve "danışma becerileri" olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Kişisel özellikler arasında; bireyin kendi duygu ve düşüncelerinin farkında olması, içsel tutarlılığa sahip bulunması, güçlü ve zayıf yönlerini tanıması, doğallığını koruması, yeniliklere açık olması, belirsiz durumlara uyum sağlayabilmesi ve sağlıklı ilişkiler kurabilmesi öne çıkmaktadır. Danışma becerileri ise danışanın dünyasını anlamak, empati geliştirmek, farkındalık ve kişisel gelişim süreçlerine katkıda bulunmak ve danışanı olduğu gibi kabul etmek şeklinde sıralanabilir. Bu iki alan, danışmanın mesleki yeterliğini bütünleyen tamamlayıcı unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Topuz 2014: 73-74).

Bireyler, öz-yeterlik ve meslekî yeterlik algıları güçlendikçe, görevlerine yönelik güven duyguları artar ve meslekî performansları olumlu yönde etkilenir. Bu nedenle manevî danışmanların

yeterlik duygusu hem kendi meslekî motivasyonlarını hem de danışanların psikolojik ve manevî iyiliğini doğrudan şekillendiren kritik bir faktördür. Dolayısıyla manevî danışmanların meslekî yeterlik algıları, yalnızca bireysel performanslarını değil, aynı zamanda danışanlarla kurdukları ilişkinin niteliğini ve sunulan hizmetin etkinliğini de belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

2.5. GSB Yurtlarında Manevî Danışmanlık

Diyanet İşleri Başkanlığı, cami hizmetleri yanında cami dışı din hizmetlerine de önem vermesinin bir neticesi olarak paydaş kurumlarla imzalanan protokoller çerçevesinde manevî danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine başlamıştır (Altıntaş 2018: 221). Protokoller çerçevesinde manevî danışmanlık hizmetleri ülkemizde öncelikle hastaneler, sosyal hizmet kurumları ve cezaevlerinde gündeme gelmekle birlikte Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı arasında yapılan protokol ile de 2015 yılından itibaren GSB yurtlarında da verilmeye başlanmıştır (DİB 2015).

Türkiye'de manevî danışmanlık uygulamaları, özellikle GSB yurtlarında gençlerle yapılan çalışmalarla ön plana çıkmaktadır. Bu uygulamalar, öğrencilerin akademik, sosyal ve manevî gelişimlerini desteklemeyi hedefler. GSB yurtlarında yürütülen manevî danışmanlık ve rehberlik çalışmaları genellikle bireysel danışmanlık, grup çalışmaları, etkinlikler ve çeşitli dînî faaliyetler olarak gerçekleştirilmektedir. Örnek olarak dînî, sosyal ve kültürel içerikli sohbetler, kitap okuma atölyeleri, konferanslar, gençlik kamp ve gezileri, iftar ve kahvaltı programları, cami buluşmaları, yazarlık atölyeleri, Kur'an okumaları ve sportif faaliyetler gibi çalışmalar, bu bağlamda yapılan önemli etkinliklerdir (Su 2024: 132). Yurtlarda düzenlenen grup çalışmaları ve birebir danışmanlık seansları, öğrencilerin kendilerini ifade etmelerini ve yaşamlarındaki anlam arayışlarını keşfetmelerini sağlamaktadır (Kaya 2021: 45–60).

GSB Yurtları, Gençlik ve Spor Bakanlığı Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak hizmet veren ve üniversite öğrencilerinin barınma ihtiyacını karşılayan devlet yurtlarını ifade eder. 1961 Anayasası'nın 50'nci maddesinde "Devlet maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek öğrenim derecelerine kadar çıkmalarını sağlamak amacıyla burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar" hükmü yer almaktadır. Bu hüküm gereği 22 Ağustos 1961 tarihinde yürürlüğe giren 351 sayılı Kanun ile Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu kurulmuştur. 2024-2025 yılı GSB yurt başvuru sonuçlarına göre 81 ilde bulunan 857 yurt binasına 987 bin öğrenci yerleşmiştir. Bu kapasiteyle, üniversite öğrencilerinin barınma ihtiyacının önemli bir kısmı karşılanmaya çalışılmaktadır.

GSB yurtları öğrencilere yalnızca barınma imkânı sağlamakla kalmayıp, rehberlik ve manevî danışmanlık hizmetleri de sumaktadır. Verilen MDR hizmetleri, onların üniversite yaşamına uyum

sürecinde karşılaştıkları sosyal, ekonomik ve psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına da önemli katkı sağlamaktadır. Üniversite öğrencilerinin büyük bir kısmı ailelerinden ayrı başka bir şehirde öğrenim görmekte ve bu durum, yeni bir çevre, yeni insanlara uyum sağlayabilme, barınma, beslenme, ekonomik zorluklar ile başa çıkma, sosyal ve kültürel ihtiyaçların karşılanması, toplum baskısı ve gençliğin kendine özgü genel sorunları gibi nedenlerle öğrencileri zorlamaktadır (Esmer, Arıbaş 2023: 333).

Tüm bu durumlar üniversite gençliğinde güven bunalımı, stres, kaygı düzeyinin artması, kendini yararsız hissetme, yalnızlık ve iletişim kopukluğu gibi psikososyal sorunların yaşanmasına sebep olabilmektedir (Maçin, Çevik, Akay 2020: 39). Bu nedenle başta genç bireylerin temel sorunlarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilmek için disiplinler arası iş birliğine dayanan yöntemlere ihtiyaç vardır. Bu yöntemlerden birisi de "manevî danışmanlık ve rehberlik"tir. Gençlerin bu karmaşık süreçte kendilerini anlamalarına, içsel güçlerini keşfetmelerine ve yaşamlarına anlam katmalarına yardımcı olan bir destek sistemi olarak görülen ve bu süreçleri daha sağlıklı bir şekilde atlatmalarına yardımcı olacağı düşünülen manevî danışmanlık hizmetleri hem gençlerin bireysel gelişimleri hem de toplumun geleceği açısından büyük önem taşımaktadır (Koç 2021: 140–143).

Nitekim yapılan bir araştırmada, öğrenciler, sorunlarının çözümü ve dînî/manevî ihtiyaçlarının karşılanması için en çok "sabit bir dînî danışmanlık bürosunu" (%24,0) tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bunu "basılı ve süreli bir dergi" (%21,2) ile "üniversite içindeki Cuma vaazları ve hutbeleri" (%18,5) izlemiştir. Bu sonuç, öğrencilerin üniversite ortamında sürekli, ulaşılabilir ve profesyonel manevî danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyduklarını göstermektedir (Maçin, Çevik, Akay 2020: 51).

Psikolojik danışma merkezine başvuran üniversite öğrencileriyle yapılan mülakatlara göre gençlerin psikolojik ihtiyaçları on bir başlıkta sıralanmıştır: Bu ihtiyaçlar yoğunluk sıralamasına göre "toplumsal statü", "ait olma", "ilgi görme", "başarma", "yeterlik", "sevgi", "kendini gerçekleştirme", "özgürlük/özerklik", "duyguları anlama", "eğlence/serbest zaman faaliyetine olanak verme" ve "düzen" şeklindedir. Buna göre üniversite öğrencilerinin sevme, ilgilenilme, başarılı olma gibi bireysel ihtiyaçları ve toplumsal statü elde etme, bir guruba ait hissetme gibi sosyal ihtiyaçları vardır. Manevî danışman bu ihtiyaçları bilmek ve nasıl destek olabileceğini düşünmek durumundadır (Ayten, Düzgüner 2020: 52).

Araştırmalar, manevî danışmanlık hizmetlerinin gençlerin stresle başa çıkma ve problem çözme becerilerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Dewi Purnama Sari ve arkadaşlarının araştırması, akademik strese bağlı olarak öğrencilerin dayanıklılıklarını artırmak amacıyla manevî yaklaşımların kullanımını incelemiştir. Araştırmada, manevî yaklaşımların başa çıkma stratejilerini etkin bir biçimde yürütmeye olanak tanıdığı ve öğrencilerin pozitif düşünce, olumlu eylem ve pozitif

umut gibi aşamalarla kendilerini güçlendirmelerini sağladığı vurgulanmıştır. Sari ve arkadaşları, manevî danışmanlıkta başa çıkma stratejilerinden biri olarak pozitif umut yöntemini özellikle vurgulamaktadır. Yazarlar pozitif umudu şöyle tanımlamaktadır: "Pozitif umut, yani her zaman Allah'a dua etmek ve O'ndan güç, kolaylık ve rehberlik talep ederek sorunların üstesinden gelmektir. İnsanların görevi yalnızca çabalamaktır; başarının tek belirleyicisi ise Allah'tır." Bu strateji, öğrencilerin hem psikolojik olarak desteklenmesini hem de manevî kaynaklarını etkin kullanarak stresle başa çıkma becerilerini geliştirmelerini mümkün kılmaktadır (Sari, Sutarto 2023: 101–111).

Maneviyat ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek üzere üniversite öğrencileri özelinde yapılan bir araştırma kapsamında, Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde hazırlık, 1. sınıf ve 4. sınıfta eğitim gören toplam 525 öğrenci (385 kız, 140 erkek) incelenmiştir. Araştırma sonucunda, maneviyat ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tosyalıoğlu, Albayrak 2022: 10). Bu bulgu, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların öğrencilerin psikolojik iyi oluşunu desteklemedeki önemini göstermektedir

Bu bağlamda gençlere yönelik hizmet veren manevî danışmanın; MDR hizmetinin iki uygulama alanı olan problem yaşayan kişiyi destekleme ve manevî açıdan iyilik halini destekleme sürecini sağlıklı yürütülebilmesi için, gençlerin dilini iyi bilmesi, bakış açılarını yakalaması ve potansiyellerini iyi görmesi gerekir. Ayrıca gençlerle olan ilişkisinde onlara değerli olduklarını hissettirmesi, içinde bulundukları ortam ve şartları/dijital kimliklerini iyi bilmesi, gençlerin gündemini takip etmesi ve gencin nelere anlam yüklediğini bilmesi de önem arz etmektedir. Tüm bu farkındalıkların yanı sıra yeni fikirlere açık olması, sürekli kendini yenilemesi, salt bilgi aktarmaktan ziyade dua ve ibadetin tadından bahsederek doğa yürüyüşleri ve sabah namazı buluşmaları gibi rehberlik faaliyetleriyle gençlerin manevî alanda olumlu tecrübeler yaşamalarını sağlaması gerekir (Ayten, Düzgüner 2020: 80–96). Tüm bu uygulamalar ve farkındalıklarla hareket eden manevî danışmanlar, gençlerin sadece bireysel gelişimlerine katkı sağlamakla kalmayıp, onların sosyal ve manevî dünyalarını zenginleştirerek toplumun geleceğine de olumlu etkiler sunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Modeli

Bu tez çalışması, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni benimsenerek yürütülmüştür. Durum çalışması, belirli bir olguya ya da sürece ilişkin derinlemesine bilgi edinmeyi amaçlayan ve bağlamı içinde kapsamlı bir inceleme imkânı sunan bir yaklaşımdır. Bu yöntem hem nitel hem de nicel yaklaşımlarla uygulanabilmekle birlikte, özellikle katılımcıların yaşantılarını, anlamlarını ve bakış açılarını detaylı biçimde ortaya koyma gereği duyulan araştırmalarda tercih edilmektedir (Subaşı, Okumuş 2017: 420).

Nitel desenle yapılan durum çalışmalarının temel özelliği, ele alınan durumun çeşitli boyutlarıyla ve çoklu etkenlerle birlikte bütüncül biçimde incelenmesidir. Bu bağlamda; bireylerin kişisel deneyimleri, içinde bulundukları kurumsal yapı, görevleri gereği karşılaştıkları olaylar, sosyal ilişkiler ve süreçler birlikte ele alınır. Durum çalışması, yalnızca bir anlık görüntüyü değil, zaman içerisinde yaşanan değişim ve dönüşümleri de anlamaya yönelik olduğu için, özellikle dinamik ve karmaşık insan deneyimlerini anlamada etkili bir yöntem sunar (Yıldırım, Şimşek 2021: 70).

Bu çalışmada, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların meslekî yeterlik duyguları, bu duyguya katkıda bulunan ya da bu duyguyu zayıflatan faktörler, bireysel ve kurumsal deneyimler bağlamında ele alınmıştır. Katılımcıların kendi bakış açılarıyla aktardıkları deneyimlerin analizine dayanan bu araştırma, ilgili durumun içsel yapısını ve etkileşim ağlarını açığa çıkarmayı hedeflemiştir. Ayrıca, elde edilen bulguların; genellenebilirlik iddiası taşımamakla birlikte, benzer kurumsal yapılarda çalışan manevî danışmanlara ve bu alandaki uygulayıcılara yol gösterici olabilecek deneyim ve örüntüler sunması beklenmektedir.

3.2. Çalışma Grubu (Katılımcıların Belirlenmesi)

Bu araştırmada, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların yeterlik duygularını derinlemesine inceleyebilmek amacıyla amaçlı örnekleme temel alınmış, bununla birlikte kartopu (snowball) örnekleme stratejilerinden de yararlanılmıştır (Yıldırım, Şimşek 2021: 120). Öncelikle araştırmacının üyesi olduğu bir WhatsApp grubu üzerinden araştırmaya katılım çağrısı yapılmış; gönüllü olan ve dönüş sağlayan danışmanlarla mülakat gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bazı katılımcıların yönlendirmesiyle ulaşılan diğer danışmanlarla da görüşmeler yapılmıştır. Bu sayede, araştırma sorularına anlamlı katkı sunabilecek katılımcılardan oluşan bir örneklem oluşturulmaya çalışılmıştır. Katılımcı sayısı, veri doygunluğu ilkesine göre belirlenmiş ve bu doğrultuda 13'ü erkek, 17'si kadın

olmak üzere Adana, Amasya, Ankara, Antalya, Artvin, Bursa, Çanakkale, Çorum, Erzincan, Erzurum, Giresun, İstanbul, Kırıkkale, Kırklareli, Kocaeli, Kütahya, Trabzon ve Yozgat illerinden toplamda 30 manevî danışman ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, öğrenim durumu, manevî danışmanlık hizmet süreleri ve kadro unvanları şu şekildedir:

Tablo 1: Araştırma Grubuna Ait Bilgiler

Kod	Cinsiyet	Öğrenim Durumu	Manevî Danışmanlık Hizmet Süresi	Kadro Ünvanı
K1	Erkek	Ön Lisans	5 Yıl	İmam-Hatip
K2	Erkek	Lisans	3 Yıl	İmam-Hatip
K3	Erkek	Yüksek Lisans	5 Yıl	İmam-Hatip
K4	Erkek	Yüksek Lisans	1 Yıl	İmam-Hatip
K5	Kadın	Yüksek Lisans	5 Yıl	K.K.Ö
K6	Kadın	Lisans	3 Yıl	K.K.Ö
K7	Erkek	Yüksek Lisans	7 Yıl	İmam-Hatip
K8	Erkek	Yüksek Lisans	4 Yıl	İmam-Hatip
K9	Kadın	Yüksek Lisans	2 Yıl	K.K.Ö
K10	Kadın	Yüksek Lisans	4 Yıl	D.H.U.
K11	Kadın	Ön Lisans	3 Yıl	K.K.Ö
K12	Erkek	Ön Lisans	1 Yıl	İmam-Hatip
K13	Erkek	Lisans	4 Yıl	İmam-Hatip
K14	Kadın	Yüksek Lisans	3 Yıl	K.K.Ö
K15	Kadın	Lisans	5 Yıl	K.K.Ö
K16	Kadın	Yüksek Lisans	9 Yıl	K.K.Ö
K17	Kadın	Ön Lisans	4 Yıl	K.K.Ö

K18	Kadın	Lisans	2 Yıl	Vaize
K19	Kadın	Yüksek Lisans	5 Yıl	K.K.Ö
K20	Erkek	Yüksek Lisans	2 Yıl	D.H.U.
K21	Erkek	Lisans	5 Yıl	İmam-Hatip
K22	Kadın	Lisans	4 Yıl	K.K.Ö
K23	Kadın	Yüksek Lisans	5 Yıl	K.K.Ö
K24	Erkek	Lisans	7 Yıl	İmam-Hatip
K25	Erkek	Yüksek Lisans	4 Yıl	D.H.U.
K26	Erkek	Ön Lisans	7 Yıl	İmam-Hatip
K27	Kadın	Ön Lisans	3 Yıl	K.K.Ö
K28	Kadın	Ön Lisans	2 Yıl	K.K.Ö
K29	Kadın	Ön Lisans	3 Yıl	K.K.Ö
K30	Kadın	Yüksek Lisans	8 Yıl	D.H.U.

3.3. Veri Toplama Süreci (Görüşme/Mülakat)

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu (görüşme formu yaklaşımı) kullanılmıştır. Görüşme formu yöntemi, benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilginin alınması amacıyla hazırlanır. Yarı yapılandırılmış mülakatlar, araştırmacının önceden belirlenmiş sorulara sahip olduğu ancak görüşmenin akışına göre esneklik gösterdiği, katılımcının düşüncelerini ayrıntılı bir şekilde ifade etmesinin teşvik edildiği bir görüşme türüdür (Yıldırım, Şimşek 2021: 130).

Mülakat formu, araştırmanın amaçları doğrultusunda literatür taraması ve uzman görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Mülakatlar, katılımcıların görüş ve deneyimlerini kapsamlı bir biçimde ortaya koymak üzere açık uçlu sorularla gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler, katılımcıların uygunluğuna ve erişim durumlarına göre iki farklı yöntemle gerçekleştirilmiştir. Bir kısmı, Google Meet uygulaması üzerinden görüntülü görüşme şeklinde yapılmış, bu yöntem derinlemesine ve etkileşimli veri toplama imkânı sunmuştur. Bir kısmı ise telefon

araması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Telefon görüşmeleri, katılımcıların yoğun iş temposu ve zaman kısıtlamaları nedeniyle daha esnek ve hızlı iletişim kurmak amacıyla tercih edilmiştir. Ayrıca teknik altyapı veya internete erişim sorunu yaşayan katılımcılarla telefon görüşmesi yapılması, veri toplama sürecinin aksamadan tamamlanmasını sağlamıştır.

Görüşmeler öncesinde katılımcılara mülakat soruları ön bilgi olarak yazılı bir şekilde iletilmiş, böylece katılımcılar düşünerek cevap hazırlama fırsatı bulmuştur. Görüşmeler esnasında ise soruların sırası ve içeriği katılımcıların yanıtlarına göre esnetilmeden, değiştirilmeden uygulanmıştır. Bu yaklaşım, veri toplamanın tutarlılığını ve karşılaştırılabilirliğini sağlamıştır. Tüm görüşmeler, katılımcıların izinleri alınarak ses kaydı şeklinde kayıt altına alınmış ve daha sonra çözümleme için yazıya dökülmüştür. Veri toplama süreci, katılımcılarla yapılan mülakatların gerçekleştirilmesi, bu görüşmelerin ses kayıtlarının alınması ve kayıtların yazıya dökülmesi aşamalarını içermekte olup toplamda yaklaşık olarak 5 ay sürmüştür.

3.4. Veri Analizi

Toplanan veriler "betimsel içerik analizi" yöntemiyle analiz edilmiştir. Betimsel içerik analizi, nitel araştırmalarda sıkça tercih edilen bir veri analiz yöntemidir. Bu yöntem verilerin, çoğunlukla önceden oluşturulmuş sınıflamalar doğrultusunda sistematik olarak şekillenmesini sağlayan bir araştırma tekniğidir (Geray 2004: 147). Betimsel içerik analizi, metin verilerindeki anlamlı temaları ve kategorileri sistematik bir şekilde belirleyerek tanımlar. Araştırmacılar, verileri düzenler, benzer içerikleri gruplar ve araştırma sorularına yanıt arayarak verileri anlamlandırırlar. Betimsel içerik analizi, verilerin nesnel bir biçimde özetlenmesine ve tanımlanmasına odaklanır; yorum ve çıkarımlardan ziyade, durumun açık bir şekilde betimlenmesini sağlar (Ültay, Akyurt, Ültay 2021: 190).

Bu araştırmada, katılımcıların görüşlerinin doğru yansıtılması için görüşme metinleri, mülakat öncesinde katılımcılarla paylaşılmıştır (üye kontrolü). Ayrıca uzman görüşü alınarak veri toplama araçlarının içeriği gözden geçirilmiştir. Veri çeşitliliği sağlamak amacıyla farklı bölgelerden ve çeşitli demografik özelliklere sahip danışmanlarla görüşmeler yapılmıştır. Araştırma süresince detaylı ve şeffaf bir dokümantasyon tutulmuş, böylece çalışma, tutarlık ve doğrulanabilirlik açısından desteklenmiştir (Kıral 2020: 185).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLAR

4. BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın nitel verileri analiz edilerek ortaya çıkan temalar, sistematik biçimde sunulmuştur. Araştırmada, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanlarla yapılan mülakatlar sonucunda dört ana tema ortaya çıkmıştır. Her bir tema, katılımcıların deneyimlerine, algılarına ve önerilerine dayalı olarak sistematik biçimde yapılandırılmıştır. Bu bölümde temalar genel hatlarıyla tanıtılmakta, ayrıntılı analiz ve katılımcı görüşlerine dayalı açıklamalar bir sonraki başlıkta sunulmaktadır. Dört ana tema başlığı şu şekildedir:



4.1. Manevî Danışmanların Eğitim Süreci, Yeterlik Algısı ve Meslekî Tutumu

Bu tema, danışmanların meslekî formasyonları, eğitim deneyimleri, yeterlik algıları, motivasyon kaynakları ve mesleğe yönelik genel tutumlarını kapsamaktadır. Katılımcılar, manevî danışmanlık görevlerini yürütürken sahip oldukları akademik eğitimin, özellikle ilahiyat alanındaki bilgi birikimini desteklediğini belirtmişlerdir. Ancak, danışmanlık sürecinde ihtiyaç duydukları psikolojik bilgi ve becerilerin mevcut eğitimlerle yeterince kazandırılmadığı yönünde ortak bir görüş mevcuttur. Katılımcıların bir bölümü, görevi gönüllülükle ve bilinçli bir tercihle üstlendiklerini ifade ederken (n= 21), bir kısmı ise bu alana kurum yönlendirmesiyle dahil olduklarını belirtmişlerdir. Görevi sürdürme motivasyonları üzerinde, öğrencilerle kurulan olumlu ilişkiler, mesleğin anlamlı bulunması gibi faktörler kadar; görev tanımlarının belirsizliği, kurumsal destek eksikliği, kurum personelinin tutumları gibi etkenlerin de etkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların çoğu, meslekî yeterliklerini artırmak

amacıyla bireysel çaba gösterdiklerini ve çeşitli eğitimlere katıldıklarını ifade etmiş; ancak bu eğitimlerin sayıca yetersiz olduğu ve daha sistematik programlara ihtiyaç duyulduğu da dile getirilmiştir. Özellikle danışmanlık becerileri, ergen psikolojisi, kriz durumları ve inanç problemleriyle başa çıkma ve iletişim teknikleri gibi alanlarda daha fazla eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

"Manevî Danışmanların Eğitim Süreci, Yeterlik Algısı ve MeslekîTutumu" başlıklı temanın alt başlıkları şu şekildedir:



4.1.1. Akademik Arka Plan ve Göreve Başlama Niyeti

Katılımcıların eğitim düzeyleri ve göreve başlama motivasyonları incelendiğinde, akademik geçmiş ile mesleki yönelimin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların 9'u İlahiyat Fakültesi lisans mezunu, 10'u ise İlahiyatın Din Eğitimi, Kelam ve Dinler Tarihi gibi farklı anabilim dallarında yüksek lisans mezunudur. 4 katılımcı Manevî Danışmanlık ve Rehberlik alanında tezsiz yüksek lisans yaparken, 7 katılımcı ise ön lisans düzeyinde eğitim almıştır. Görev süresi 1 ila 9 yıl arasında değişkenlik göstermektedir.

Manevî danışmanlık göreviyle ilgili göreve başlama niyetleri incelendiğinde, katılımcılara yöneltilen "MDR görevini kendi isteğiniz ile mi tercih ettiniz?" sorusuna verdikleri yanıtlar, farklı yönelimlerle bu görevi üstlendiklerini ortaya koymaktadır. Genel olarak üç temel tutum dikkat çekmektedir: Kendi isteğiyle bu görevi tercih edenler (n=19), müftülük ya da kurum yönlendirmesiyle görevlendirilenler (n=9) ve bireysel ya da çevresel zorunluluklar nedeniyle bu alanı tercih etmek

durumunda kalanlar (n=2). Bu durum, manevî danışmanlığın hâlen net bir meslek pozisyonu olarak yerleşmediğini ve kişisel veya kurumsal yönlendirmelerle şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar görevi tamamen kendi istekleriyle tercih ettiklerini ifade etmektedir.

"Bu görevi kendi isteğimle tercih ettim. Çünkü bu alanda daha faydalı ve başarılı olacağım kanaatindeyim." (K4, Erkek)

"Evet kendi isteğimle. Şöyle oldu… Kur'an kursu hocasıydım daha önce GSB yurtlarında. 2016 yılında manevî danışmanlık uygulaması başladı. Önce bana teklif edildi yurtta olduğum için ve bu ortama hâkîm olduğum için. Ben de seve seve evet dedim ve hala severek yapıyorum çok şükür." (K16, Kadın)

"Evet. MDR ilk pilot uygulamayla başladığında atölye çalışmalarına katılmıştım ve çok sevmiştim. Sonrasında başvurumu yaptım. 2018'den itibaren görev yapıyorum." (K19, Kadın)

"Kendi isteğimle tercih ettim. Müftü bey beni ilk kuran sınıfı açarak yurtta görevlendirmişti. Sonrasında müdüre hanımın davetiyle de manevî danışman olarak görev aldım." (K23, Kadın)

Diğer yandan, bazı katılımcılar ise göreve başlama konusunda zorunlu ya da yönlendirmeyle hareket etmek durumunda kaldıklarını dile getirmiştir. K1, K3, K6, K11 ve K27 kodlu katılımcılar, ön lisans mezunu olduğunu ve görevi başta tercih etmediğini ancak müftünün ısrarı üzerine kabul etmek zorunda kaldıklarını ifade etmişler:

"2018 yılından beri bu görevi yapıyorum. Oğlumun teşvikiyle manevî danışmanlık sertifikası almıştım. Müftü bey çocukları en çok Abdullah Hoca etkiler demiş. Müftü beyin de bu yönde isteği oldu böylelikle bu göreve başladım." (K1, Erkek)

"Müftü beyin ısrarı üzerine görev aldım. İmamken sivil toplum kuruluşlarında görev almam sebebiyle benim görevi almam istendi." (K3, Erkek)

"Biraz emri vakiyle…" (K11, Kadın)

K6 ve K27 ise ilk başta zorunlu kabul ettiklerini, fakat sonrasında görevi benimseyip sevdiklerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Şöyle söyleyeyim aslında müftü bey beni cebren geçirdi. Ama bu dönem kendi isteğimle devam etmek istedim. Normalde 4-6 yaşta benim kadrom. 'Hocam nasıl yapıyorsunuz' diyorlar. Manevî danışmanlık çok para isteyen bir meslek. Ama ben olumlu geri dönüşleri ve kızlarımı çok seviyorum. Benim yurdumdaki müdire çok zor bir kadın. Ama insanların alanlarını ihlal etmedikten ve saygı gösterdikten sonra o da size saygı gösteriyor. Ve ben bu konuda bir zorluk yaşamadım. Müdirenin de desteğini gördüm. Sorun yaşayan arkadaşlar bayağı kötü anlatmışlardı ama bana anlatıldığı gibi değildi. Yurt çalışanları güler yüzlüydü. Mutluyum. 4-5 tane öğrencim tesettüre girdi. Güzel dönüşler aldığım için devam etmek istedim. Evime çok uzak aslında. Giresun'un bir ucunda benim evim bir ucunda yurt. İki dolmuşa biniyorum ama seviyorum." (K6, Kadın)

"Ben ilk başta kendi isteğimle tercih etmedim hatta olmamak için bayağı direttim. Fakat müftü beyin ısrarı üzerine 2022 yılında kabul etmek zorunda kaldım. Ama iyi ki de kabul etmişim dedim ve sonrasında beni seçtiği için müftü beye teşekkür ettim. Biz kuran kursunda hep yetişkinlerle olduğumuz için, gençlerle muhatap olmak ayrıcalıklı ve güzel bir tecrübe oldu." (K27, Kadın)

Bu ifadeler, görevin bireysel motivasyonların yanı sıra kurumsal yönlendirmelerle şekillendiğini göstermektedir.

Bazı katılımcılar ise görevi kısmen tercih ettiklerini fakat başka seçeneklerin sınırlı olması nedeniyle mecburen bu alanda çalışmak durumunda kaldıklarını belirtmiştir. K14 kodlu katılımcı, yüksek lisans mezunu olarak, daha çok yetişkinlere yönelik bir alanda çalışmayı tercih edeceğini ancak bu imkânın sunulmadığını vurgulamıştır:

"Kısmen diyebilirim. Yani 4-6 yaş okutmak istemediğim için ikinci seçeneğim de MDR olduğu için ben tercih etmiş durumunda oldum. Ama ihtiyaç odaklı tercih ederdim de o imkân hiç sunulmuyor zaten." (K14, Kadın)

Bunun yanı sıra, göreve başlama kararının kişisel koşullar ve yaşam şartları doğrultusunda şekillendiğini ifade eden katılımcılar da vardır. K29 kodlu katılımcı, ailevi zorunluluklar nedeniyle MDR görevini seçmek durumunda kaldığını şu ifadelerle dile getirmiştir:

"Kendi isteğim üzerine fakat zorunlu olarak tercih ettim. Annem felç geçirince hastane süreçlerinden dolayı sabah mesaisi çok aksamaya uğramıştı. Velilerimle alakalı da bazı durumlar oldu. Bu sebeple manevî danışmanlığa geçtim." (K29, Kadın)

Bu ifadeler, manevî danışmanlık görevine başlama sürecinin yalnızca bireysel istek ve gönüllülükle değil, aynı zamanda kurumsal yönlendirmeler, idari talepler veya kişisel zorunluluklar doğrultusunda da şekillendiğini göstermektedir. Katılımcıların bu sürece farklı gerekçelerle dahil olmaları, mesleğin henüz belirgin, kurumsallaşmış bir kariyer pozisyonu olarak netleşmediğine işaret etmektedir. Bu durum, görevle ilgili yeterli tanıtım ve yönlendirme mekanizmalarının her kurumda aynı ölçüde işlemediğini ve danışmanların çoğunlukla kişisel inisiyatif ya da yerel idari tercihlerin etkisiyle bu role atandığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla manevî danışmanlık görevinin daha sistematik bir yapıya kavuşturulması, meslekî aidiyet duygusunun güçlenmesine katkı sağlayabilir.

4.1.2. Motivasyonu Artıran ve Azaltan Faktörler

Katılımcılar, "Mesleğinizi icra ederken motivasyonunuzu artıran ya da azaltan faktörler nelerdir?" sorusuna cevap verirken, manevî danışmanlık süreçlerinde çeşitli içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarından beslendiklerini ifade etmiştir. Bu faktörler hem bireysel anlam dünyalarıyla hem de sahadaki etkileşim deneyimleriyle yakından ilişkilidir.

Motivasyonu Artıran Faktörler

Bu başlık altında yer alan bazı unsurlar (takdir görmek, geri bildirimler, ekip desteği, öğrenci katılımı vb.) dışsal kaynaklı görünmekle birlikte, katılımcıların ifadelerinde bu unsurların içsel motivasyonu besleyen destekleyici faktörler olarak öne çıktığı gözlemlenmiştir. Ryan ve Deci'nin öz-belirlenim kuramına göre, dışsal unsurlar bireyin özerklik, yeterlik ve ilişkisellik ihtiyaçlarını desteklediğinde, içsel motivasyonu artırıcı bir rol oynayabilir (Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan 1991: 328-329). Bu bağlamda, dışsal motivasyon kaynaklarına ilişkin bulgular, bütüncül bir yaklaşımla içsel motivasyon başlığı altında değerlendirilmiştir. Manevî danışmanların motivasyonlarını artıran faktörler alt başlıklar halinde şu şekilde detaylandırılmıştır:

Görevin Manevî Anlamı ve İlahî Gayeye Hizmet Bilinci

Katılımcılar, manevî danışmanlık görevini yalnızca meslekî bir sorumluluk olarak değil, aynı zamanda derin bir manevî anlam ve ilahî bir gayeye hizmet bilinciyle yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Bu anlayış, görevlerine karşı duydukları aidiyet duygusunu ve içsel motivasyonlarını artırmakta, manevî rehberliği bir ibadet ve kutsal bir hizmet olarak görmelerine zemin hazırlamaktadır. Katılımcılardan K5 ve K6 benzer duygularla bu durumu şöyle ifade etmişlerdir:

"Motivasyonumu canlı tutan şey Hak yolunda hizmet etmek ve gönüllere dokunmak..." (K5, Kadın)

"Öğrencilerden aldığım dönüşleri gördükçe gerçekten Allah'ın rızasını kazandığımı hissediyorum." (K6, Kadın)

Aynı zamanda bazı katılımcılar, manevî danışmanlık görevini Îlâ-yı Kelimetullah amacıyla yürüttüklerini, bu yüksek idealin karşısında yaşanan zorlukların etkisinin azaldığını dile getirmişlerdir. K24'ün ifadesi bu bilinç ve kararlılığı yansıtmaktadır:

"Motivasyonumuzu azaltan bir durum olduğunu da düşünmüyorum. Tabii defalarca engellerle karşılaşıyoruz ama bizim amacımız Îlâ-yı Kelimetullahı bu ülkenin çocuklarına bu ülkenin gençlerine ulaştırmak. Bu sebeple hiçbir olumsuz durum bizi etkilemiyor. Biz işte dinleniyoruz." (K24, Erkek)

Bu bağlamda, bazı manevî danışmanların görevlerini anlamlı ve kutsal bir misyon olarak görmeleri, mesleki motivasyonlarının temel kaynaklarından biri olarak öne çıkmaktadır. Topuz'un (2015) din görevlilerinin meslekî algılarına yönelik yaptığı araştırmada, danışmanlık mesleğinin en güzel yanları arasında "insanlara faydalı olma, Allah rızası için hizmet etme, peygamber mesleğini icra etme ve bireyleri topluma yeniden kazandırma" gibi hususların öne çıktığı görülmektedir. Araştırmamızdaki bulgular, literatürdeki benzer sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Geri Bildirimler ve Gençlerle Kurulan Bağ

Danışmanlık sürecinde öğrencilerden alınan olumlu geri bildirimler ve gençlerle kurulan bağ da güçlü bir motivasyon kaynağı olarak öne çıkmaktadır. Katılımcılardan K2 geri bildirimlere dikkat çekerken, K3, gençlerle iletişimin itici güç olduğunu vurgulamıştır:

"Motivasyonumu artıran şey geri dönüşleri görüyor olmak." (K2, Erkek)

"Muhataplarımın genç olması motivasyon olarak bana yeter. Motivasyonumu kıran bir durum yok." (K3, Erkek)

Katılımcılar, özellikle öğrencilerin minnettarlıklarını ifade etmeleri ya da kendilerini anlaşılmış hissettiklerini dile getirmelerinin mesleki doyumu önemli ölçüde artırdığını vurgulamıştır. K9'un aktarımı bu etkiyi açıkça yansıtmaktadır:

"Çevremden öğrencilerden aldığım güzel geri dönüşler motivasyonumu artırıyor. Bir öğrencim 'sonunda aradığım manevî danışmanı buldum' demişti. Bu beni bir süre götürdü." (K9, Kadın)

Katılımcılar, öğrencilerin ilgisi ve merakının motivasyon üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu belirtmiştir. K13'ün ifadesi bu durumu net bir şekilde ortaya koymaktadır:

"Motivasyonumu artıran tek şey 'daha da anlat bana hocam' demesi…" (K13, Erkek)

Bazı katılımcılar için öğrencilerle birebir kurulan sıcak ilişkiler, görevlerine anlam katmakta ve meslekî bağlılıklarını güçlendirmektedir. Gençlerle birebir kurulan sağlıklı bir iletişimin motivasyonu artırdığını K4 ve K14 şöyle ifade etmiştir:

"Azaltan faktör yok. Ben hayatım boyunca hep pozitif oldum. Enerjim yüksek. Olumsuzlukları hiç düşünmüyorum. Gençlerle güzel iletişimim var. Rahat ve sosyal biriyim. Motivasyonum her zaman yüksek oluyor." (K4, Erkek)

"Gençlere ulaşabiliyorsam çok mutlu oluyorum. Bir kişi bile olsa karşımda gelip hevesle seni dinliyorsa, gelip senden hevesle yardım talep edebiliyor ve ben ulaşabiliyorsam çok mutlu oluyorum. Gerçekten de hani gençler ayrı bir heyecan katıyor mesleğimde. Gençlerle beraber olabilmek beni motive ediyor." (K14, Kadın)

Yardım Etme ve Fayda Sağlama Arzusu

Katılımcılar, manevî rehberlik sürecinde öğrencilere destek olmanın ve onların ihtiyaçlarını karşılamanın kendileri için önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilerin sıkıntılarına yardımcı olmak ve olumlu geri bildirimler almak hem maddî hem de manevî anlamda büyük bir tatmin ve haz sağlamaktadır. Bu durum, danışmanların görevlerine olan bağlılıklarını ve içsel motivasyonlarını güçlendirmektedir. K11 ve K21ve K30, bu durumu benzer şekilde şöyle ifade etmektedir:

"Manevî rehberlik yaparken oradaki öğrencilere destek olmak, onların ihtiyaçlarını gidermek, sıkıntılarına yardımcı olmak ve onlardan olumlu dönütler almak motivasyonumu artırıyor." (K11, Kadın)

"Madden manen yardımcı olmak ayrı bir haz veriyor." (K21, Erkek)

"Motivasyonumu artıran şey, öğrencilerimin hayatına olumlu manada dokunmak." (K30, Kadın)

Ekip Desteği ve Öğrenci Katılımının Getirdiği Moral

Katılımcılar arasında, ekip halinde çalışmanın getirdiği dayanışmanın ve öğrencilerin etkinliklere katılım oranlarının yüksek olmasının, motivasyonu artıran sosyal etkenler olduğu da sıkça dile getirilmiştir. K10, bu etkileşimlerin moral desteğine dönüştüğünü belirtmiştir:

"Birlikte çalışmak… Ekip çalışması motivasyonumuzu artırıyor. Yaptığımız etkinliklere katılım yüksek olunca motivasyonumuz da yükseliyor." (K10, Kadın)

Ayrıca amirlerinin ve toplumun destekleyici tutumları, danışmanların kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlamakta ve görevlerini daha büyük bir şevkle sürdürmelerine katkıda bulunmaktadır.

"Aynı zamanda müftü beyin, mesai arkadaşlarımın ya da halktan birilerinin desteği de beni motive ediyor. Mesela bahçelerde bir sürü mandalina olur burada. "Bunları götür öğrencilere ver" demeleri hoşuma gidiyor ve bu destek beni daha güçlü kılıyor." (K18, Kadın)

Ekip desteği ve öğrenci katılımının motivasyonu artırmasının yanı sıra, maddî ve manevî desteklerin de bu sürece olumlu katkı sağladığı K28 tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

"Maddi ve manevî destek olursa gerek yurt yönetiminden gerekse müftülükten; motivasyonumuz artıyor. Biz de bu maddi imkanları öğrencilerimize sunup, katılımın arttığını görünce ayrıca motivasyonumuz artıyor ve mutlu oluyoruz." (K28, Kadın)

Dua ve Aile Desteği

Bazı katılımcılar ise öğrenciler için edilen duaların ve bu duygusal bağlılığın kendileri için güçlü bir içsel huzur kaynağı olduğunu dile getirmiştir. Aile bireylerinin zamanla bu mesleği anlamaları ve desteklemeleri de danışmanın duygusal yükünü hafifleten önemli bir unsur olmuştur. K17'nin şu ifadesi bunu açıkça yansıtmaktadır:

"Motivasyonumu artıran en önemli şey, öğrencilerin bana etiği dualar, geri dönüşler. Onların güler yüzü, aşırı sevgisi… En eski öğrencilerimden en yeni öğrencilerime kadar onların gözünün içine bakarak onları dinliyorum, dertleriyle dertleniyorum. Bu onların çok hoşuna gidiyor. En önemli kazancımın, motivasyonumun bu olduğunu düşünüyorum. Bununla birlikte ailem de beni zamanla anlamaya başladı. Ailem de ilk başta bu işe karşıydı. Bu da benim motivasyonumu yükseltiyor." (K17, Kadın)

Takdir ve Değer Görmek

Katılımcıların tamamına yakını, kurum içindeki yöneticilerden ve yetkililerden gördükleri takdir ve değerin motivasyonlarını artırdığını ifade etmektedir. K16'nın ifadesi bu görüşü desteklemektedir: K1 her iki kurumdan da aldığı bu desteği şöyle ifade etmiştir:

"Müftüm ve yurt müdürüm de bana çok güveniyorlar. Oradan aldığım motivasyonla da mesleğimi icra ediyorum." (K1, Erkek)

"Bir de çalıştığımız kurumlarda gördüğümüz değer. İşte gerek müftülükteki amirlerimizden gerekse GSB deki amirlerimizden değer gördüğümüzde motivasyonumuz artıyor." (K16, Kadın)

Katılımcılar, öğrencilerden aldıkları takdir ve değer görmenin de motivasyonlarını artırmada önemli bir etken olduğunu belirtmiştir. K18'in ifadesi, bu durumu anlamlı bir şekilde ortaya koymaktadır:

"Bir defasında otururken 'hayatınızda örnek aldığınız biri var mı' diye sormuştum. 'Hocam biz sizi örnek alıyoruz' diyenler olmuştu. Hatta birisi yazın açıkken dönüşünde tesettürlü gelmişti. Bu beni çok mutlu etti. Öğrencilerin beni araması, dara düştüklerinde direkt akıllarına gelmiş olmam beni çok motive ediyor." (K18, Kadın)

"İyi ki varsınız, biz uzaktayız ama sizin burada olmanızdan dolayı aile yakınlığı hissediyoruz. Siz burada bizim ihtiyacımızı karşılıyorsunuz" demeleri benim motivasyonumu artırıyor." (K29, Kadın)

Motivasyonu Azaltan Faktörler

Bu bölümde, katılımcıların motivasyonunu olumsuz etkileyen yapısal, kurumsal ve bireysel düzeydeki başlıca faktörler tematik olarak ele alınmıştır.

Kurumsal İletişim Eksikliği ve Yönetici Tutumları

Katılımcıların önemli bir kısmı hem Diyanet hem de GSB bünyesinde görev tanımlarının net olmaması, yöneticilerin sahadaki gerçekliği yeterince gözetmemesi ve kurumlar arası iletişimin zayıf kalması gibi nedenlerle motivasyonlarının azaldığını ifade etmiştir. Bu durum, danışmanların ne beklenildiğini tam olarak kavrayamamalarına, inisiyatif alamamalarına ve kendilerini sahada yeterince desteklenmemiş hissetmelerine yol açmaktadır.

"Azaltan şeyler ise resmi prosedürler; kurumun öyle olmaz şöyle olur şeklindeki yaklaşımları…" (K2, Erkek)

Kurumlardan yeterince destek görmemek katılımcıların tamamına yakını için motivasyonu azaltan en önemli sebeplerden biri olarak gösterilmektedir. K8 bu durumu şöyle dile getirmiştir:

"Arttıran faktör amirlerimizin bize destek vermesi. Azaltan şey de iki farklı kurumda çalıştığımız için kurumlar arası çatışmalar diyebilirim." (K8, Erkek)

Benzer şekilde, K16 ve K17 de kurumlar arası yeterli ilgi ve hassasiyetin gösterilmediği durumlarda motivasyon kaybı yaşadığını belirtmiştir:

"Yine kurumsal bazda baktığımızda işte gerek kendi kurumumuzda gerekse GSB de gerekli ilgiyi değeri hassasiyeti görmediğimizde motivasyonumuz azalıyor doğal olarak. Tabi ki buradaki hassasiyet… Kişisel olarak algılamıyorum bunu. Belki mesleki anlamda bu görevin değerini bilmiyorlar veya henüz anlayamadılar." (K16, Kadın)

"Motivasyonumu düşüren şeylerse, amirlerimizin bizim orada ne tür zorluklarla mücadele ettiğimizin farkında olmadan bizim hakkımızda hüküm vermeleri, yargıda bulunmaları, olumsuz söylemleri, sözleri bizim gönlümüzü kırıyor. Motivasyonumuzu düşürüyor zaman zaman." (K17, Kadın)

Bazı katılımcılar ise, yöneticilerin sahadaki gerçekliği yeterince gözetmeyen veya yargılayıcı tutumlar sergileyen yaklaşımlarının motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini dile getirmiştir:

"Kadın amirlerden çok muzdaribiz. Destek olacakları yerde köstek oluyorlar." (K11, Kadın)

"Kendi kurumumuzda ve GSB'de gerekli ilgiyi, değeri, hassasiyeti görmediğimizde motivasyonumuz azalıyor doğal olarak." (K16, Kadın)

"Amirlerimizin bizim orada ne tür zorluklarla mücadele ettiğimizin farkında olmadan hakkımızda hüküm vermeleri gönlümüzü kırıyor." (K17, Kadın)

Katılımcılardan K25, doğrudan bir motivasyon kaynağı eksikliğinden söz etmese de yöneticilerin kişisel çıkar gözeten tutumlarının kendisini rahatsız ettiğini şu şekilde dile getirmiştir:

"Motivasyonumuzu azaltan pek bir faktör yok. Tek şu olabilir. Kurum amirlerimizin bazı şeyleri diretmesi ve kendi çıkarları için kullanması." (K25, Erkek)

Görünürlük ve Değer Görmeme Hissi

Yürütülen faaliyetlerin kurum içinde yeterince görünür olmaması ve çabaların takdir edilmemesi, danışmanlarda değersizlik hissine yol açmakta ve motivasyonlarını düşürmektedir:

"Motivasyonumu düşüren durum, yurt memurlarının kendi programlarına bizden destek beklemeleri ama bizim programlarımıza ilgi göstermemeleri." (K6, Kadın)

"Kurumlarımız henüz bu görevin değerini tam anlamış değil… İnşallah farkına varırlarsa daha iyi olacak." (K16, Kadın)

"Motivasyonumuzu düşüren şeyler ise görevimizin hafife alınması. Bazen boş işler yaptığımızın düşünülmesi bizi üzebiliyor." (K19, Kadın)

"Yurdun gerek müdürü gerekse personeli olumsuz anlamdaki yaklaşımları, bir şey yapacağımız zaman izin vermemeleri, bizi orada görmek istemeyişleri gerçekten motivasyonumu düşürüyor." (K29, Kadın)

Bu ifadeler, danışmanların sadece öğrenci ilişkilerinden değil, kurumsal düzeyde gördükleri değer ve saygıdan da doğrudan etkilendiklerini göstermektedir. Görünürlük eksikliği ve yapılan işin ciddiyetinin anlaşılmaması, motivasyon kaybına yol açan temel etkenler arasında yer almaktadır.

Öğrenci Katılımının Yetersiz Olması

Katılımcılar, yürütülen etkinliklere öğrenci katılımının yeterli düzeyde olmamasının motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Özellikle büyük bir emekle planlanan atölye, sohbet ve kültürel etkinliklere beklenen ilginin gösterilmemesi, bazı durumlarda sadece hayal kırıklığı değil, aynı zamanda öz eleştirel bir sorgulama sürecini de beraberinde getirmektedir. K10, bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

"Bu zamana kadar bu noktada herhangi bir sıkıntı yaşamadık. Ama açtığımız atölyelere katılım az olduğunda motivasyonumuz azalıyor ve 'acaba yetersiz mi kalıyoruz' diye kendimize dönük düşünüyoruz ve farklı alanlar açmaya çalışıyoruz. Yaptığımız etkinliklere katılım yüksek olunca motivasyonumuz da yükseliyor." (K10, Kadın)

Benzer şekilde K16 da özellikle dînî ve millî günlerde düzenlenen programlara düşük katılımın sadece moral kaybına değil, danışmanlar arasında *"nerede hata yapıyoruz?"* şeklinde bir içsel sorgulama sürecine neden olduğunu belirtmiştir:

"Azaltan faktörler… Öğrencilerin ilgisizliği oluyor bazı dönemlerde. Dini ve milli günlerde yaptığımız etkinliklerde katılım az olduğunda motivasyonumuz düşüyor. Çünkü nerede hata yapıyoruz diye kendimizi sorguluyoruz." (K16, Kadın)

Bu ifadeler, öğrenci katılımının yalnızca sayısal bir ölçüt değil; danışmanlar açısından meslekî tatmin, yeterlik algısı ve anlam arayışı ile yakından ilişkili bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

K12'nin ifadesi ise, katılım düşüklüğünün doğrudan yarattığı duygusal etkileri göstermesi açısından dikkat çekicidir:

"Ama bazılarının sohbetlere, gezilere ve faaliyetlere katılmaması veya söz verip gelmemeleri bizi ister istemez üzüyor." (K12, Erkek)

Rol Belirsizlikleri

Bazı katılımcılar, iki kurum arasında net bir görev tanımı yapılmamasının, sahada görev ifasını zorlaştırdığını ve kendi rollerini tam olarak kavrayamamalarına neden olduğunu ifade etmiştir. Kurumların beklentilerinin zaman zaman örtüşmemesi ya da danışmanlara yeterince açık bir çerçeve sunulmaması, rol belirsizliğini derinleştirmekte ve mesleki aidiyet duygusunu zedelemektedir. Bu belirsizliğin danışman üzerindeki etkisini K15, K20 ve K23 şu sözlerle dile getirmiştir:

"Kurumla ilgili sıkıntılar oluyor. İşte MDR'nin görev tanımıyla ilgili net olmayan çizgilerden kaynaklı sıkıntılar var. Bunlar da motivasyonumu düşürüyor." (K15, Kadın)

"Azaltan faktörler de genel olarak kurumlar arası iş birliği noktasında bazı sıkıntılar var. İki kuruma arasında tam bir yerde olamadığımız için sıkıntı yaşıyoruz. Bu biraz motivasyonumuzu düşürüyor. Hem bu taraftan bir beklenti var hem o taraftan. Bir de iki tarafın bizden beklemedikleri var. Böyle olunca orada tabi motivasyon eksiliyor." (K20, Erkek)

"Bazen de iki kurumda da anlaşılmadığımız zamanlar oluyor. Hafif bir arada kalmışlık durumu oluyor. Bu da motivasyonumuzu düşürüyor." (K23, Kadın)

Zorlayıcı Çalışma Saatleri ve Ailevi Yükler

Özellikle kadın danışmanlar, akşam geç saatlerde yürütülen faaliyetlerin aile hayatıyla çatıştığını ve bu durumun motivasyonlarını zorladığını dile getirmiştir. K21 ve K24 bu duruma dikkat çekmişlerdir:

"Ben akşam 5 ten sonra yurtta oluyorum. Yazı olarak da bize önerilen saatler akşam saatleri. Ben 5-10 arası yurttayım ama 11 12 ye doğru kaydığı da oluyor. Evli olan için bu sıkıntılı olabilir. Verdiğimiz hizmet doğrultusunda yeter ki faydamız olsun diyoruz. Bu konuda özellikle bayan arkadaşlar için daha zor hale geliyor. Sürekli değişiyor bayan manevî danışmanlar yürütemedikleri için". (K21, Erkek)

"Gece 12, 1 hatta 2–3'te çıktığım zamanlar oldu. En büyük sorunumuz bu." (K24, Erkek)

Maddi ve Lojistik Destek Yetersizliği

Katılımcıların önemli bir kısmı, maddi imkânların ve lojistik desteğin yetersizliğinin motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Özellikle faaliyetlerin planlanması ve uygulanması aşamasında gerekli desteğin sağlanamaması, danışmanların işlerini tek başlarına yürütmek zorunda kalmalarına yol açmakta ve bu durum zamanla tükenmişlik hissini artırmaktadır. K6 ve K18 bu durumu şu sözlerle dile getirmiştir:

"Tabiki motivasyonumu düşüren etkenler de var. Yeri geldiğinde ekonomik anlamda sıkıntılar oluyor." (K6, Erkek)

"Motivasyonumu azaltanlar da birilerinden yardım istediğim zaman yardım görememek, sessiz kalınması… Mesela ben çırpınırken bir şeyler yapmak için ki madden ve manen desteğe ihtiyacım var. Sağ olsun eşimden destek görüyorum. Hamdolsun maaşım da var. Kendi çocuklarım da büyük bakıma muhtaç değiller. Öğrencilerim benim çocuklarım gibi onlara harcasam da zoruma gitmiyor ama bazen gücümün yetmediği durumlar oluyor. Otobüs lazım oluyor, vasıta lazım oluyor vs… Bu gibi durumlarda destek alamadığım zaman o beni zorluyor mesela. Maddi sıkıntıyı mülakata katılan her arkadaşım söylemiştir zaten." (K18, Kadın)

Bununla birlikte, alt başlıklarda ele alınan zorluklara rağmen bazı katılımcılar (K13, K27) danışmanlık görevinde motivasyon eksilmesinin kabul edilemeyeceğini belirterek şu ifadeleri kullanmışlardır:

"Motivasyonumu eksilten şey olsa bile oldurtmamaya çalışıyorum. Çünkü manevî danışmanlıkta motivasyonun eksilmesi diye bir şey olmaz bu benim kendi kanım. Tam aksine üzerine koymamız lazım." (K13, Erkek)

"Benim motivasyonumu hiçbir şey düşürmedi. Sadece ilk başta ne yapacağım konusunda net bir bilgim yoktu. Çünkü ben bunun eğitimini almamıştım. (...) Bazen PDR okuyanlar önyargıyla yaklaşsalar bile bu da benim motivasyonumu düşürmedi hiçbir zaman." (K27, Kadın)

Katılımcıların "Motivasyonunuzu artıran ve azaltan faktörler nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtlar, manevî danışmanlık görevini yürütürken karşılaştıkları içsel ve dışsal motivasyon unsurlarının, meslekî yeterlik algılarını ve iş doyumlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. İçsel motivasyon kaynakları arasında, bireylerin bu görevi bir anlam ve değer çerçevesinde görmeleri, başkalarına faydalı olma duygusu ve maneviyatla güçlü bağ kurmaları öne çıkmaktadır. Buna karşılık dışsal motivasyon, kurumsal takdir, geri bildirim, destekleyici ekip yapısı ve görev tanımının netliği gibi unsurlara bağlı olarak şekillenmektedir. Bazı katılımcılar görevlerinin kurum içerisinde yeterince anlaşılmadığını ve amirler tarafından takdir edilmediğini ifade ederek bu durumun motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir Öte yandan, destekleyici yöneticiler, öğrenci geri dönüşleri ve yapılan faaliyetin toplumsal karşılık bulması gibi durumların motivasyonu olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu çerçevede motivasyon hem bireyin içsel anlam arayışı hem de çevresel koşulların bütüncül bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Bunun yanında, bazı katılımcılar karşılaştıkları zorluklara rağmen motivasyonlarının olumsuz etkilenmediğini belirtmiştir. Görevin anlamına duydukları güçlü inanç, gençlerle kurdukları bağ ve pozitif tutumları, onların motivasyonlarını yüksek tutmalarına katkı sağlamaktadır. Bu durum, literatürde de anlamlı bir işle bağ kurmanın motivasyonu besleyen temel unsurlardan biri olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Nitekim Adler'e göre de iş, empati, fedakârlık ve üretkenlik gibi değerlerle buluştuğunda birey için anlamın temel taşı hâline gelir (Adler'den aktaran Ilouga vd. 2018: 2178). Katılımcıların bu tür değerlerle özdeşleşerek görevlerini yürütmeleri, içsel motivasyonlarını güçlü kılmaktadır. Bu bulgu, içsel motivasyonun bireysel farklılıklar çerçevesinde önemli bir güç kaynağı olduğunu göstermektedir.

4.1.3. Lisans Eğitiminin (Önlisans/Yüksek Lisans) Yeterlik Duygusuna ve Sahaya Katkısı

Manevî danışmanlık, yalnızca dini bilgi aktarımıyla sınırlı olmayan; psikoloji, iletişim, sosyoloji ve rehberlik gibi disiplinlerden de beslenen çok boyutlu bir meslek alanıdır (Gökmen 2021: 176). Bu

bağlamda katılımcılara "Aldığınız lisans eğitiminin (ön lisans-yüksek lisans) MDR alanında yürüttüğünüz çalışmalarınız için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazandırdığını düşünüyor musunuz?" sorusu yöneltilmiş olup katılımcıların önemli bir bölümü, manevî danışmanların temel akademik alanları olan ilahiyat eğitiminin manevî danışmanlık için gerekli bilgi ve becerileri kazandırma noktasında yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Ön lisans mezunları, bu eğitimin sahadaki karşılıklarının sınırlı kaldığını vurgulamış; lisans mezunları ise çok yönlü bir bilgi birikimi gerekliliğine dikkat çekmiştir.

Ön lisans mezunu olan K12, K26, K28 ve K29 da ön lisans eğitiminin yeterli olmadığını şu sözlerle ifade etmişlerdir:

"Aldığım ön lisans eğitiminin görevimle alakalı yeterli olduğunu düşünmüyorum." (K12, Erkek)

"Tamamen yeterli olamaz fikrimce. Çünkü hangi eğitimi almış olursanız olun, gideceğiniz alanda kendinizi geliştirmek için daha çok kitap okumanız, kendinizi geliştirmeye vakit ayırmanız gerekiyor. Ama okuduğunuz üniversite sağlam eğitim veren bir üniversite olursa sizi o anlamda daha çok geliştirip yönlendirebiliyor." (K26, Erkek)

"Eğitimim manevî danışmanlık için yeterli değil. Çünkü bu alanla ilgili bir ders görmedim." (K28, Kadın)

"Maalesef aldığım ön lisans eğitimi benim için yeterli değil. Bu konudaki eksikliğimi gidermek için hep ilim talep ediyorum." (K29, Kadın)

Aynı şekilde ön lisans mezunu olan K1 ise sahip olduğu eğitimin gerekli donanımı sağlamadığını fakat asıl marifetin diploma değil iletişim becerisi olduğunu şöyle ifade etmiştir:

"Ön lisans eğitiminin manevî danışmanlık için yeterli bilgi ve beceriyi sağladığını düşünmüyorum. Ben 18 sene imamlık yaptım. Cemaatimde kurra hafızlar da bulunuyordu. Kendimi yetiştirmek adına hep bir şeyler yaptım. Benim marifetim diplomamda değil. Diploması olup da iletişim becerisi olmayan manevî danışman arkadaşlarım var. Alanla ilgili kitaplar okuyarak kendimi geliştiriyorum." (K1, Erkek)

Lisans mezunu olan K2 farklı bölümlerde okuyan öğrencilere hitap edildiği için eğitiminin bunun için yeterli donanımı sağlamadığını dile getirmiştir:

"Yeterli değil. Yeterli diyen inandırıcı olmaz. Görünürde yeterli gibi gözükse de reelde öyle değil. Çünkü 10 farklı bölümün öğrencisine hitap etmek için çok yönlü bilgi donanımına sahip olmak gerekir." (K2, Erkek)

İlahiyat, uluslararası ilişkiler, maliye ve tarih okuyan lisans mezunu K13 ve yine farklı lisans eğitimine sahip olan K19, her lisans programının manevî danışmanlık görevine çeşitli katkılar sunduğunu belirterek, uluslararası ilişkiler ve maliye gibi alanların bile meslekî yeterlik açısından değerli olduğunu ifade etmişlerdir:

"Her bir lisans eğitimimin (ilahiyat, uluslararası ilişkiler, maliye, tarih) katkısı var. Buna uluslararası ilişkileri hatta maliyeyi bile ekleyebilirim." (K13, Erkek)

"Yüksek lisansım biraz uzun sürdü bir ara dönem oldu. Dolayısıyla öğrencilerle beraber okumuş gibi oldum çok da faydasını gördüm. Hala öğrenciler danışır. Teknik anlamda danışır. Ama hem mesleğimi yürütme anlamında da bir yol katettim. Öğrencileri tanıma, öğrenci psikolojisinde olma… Hala öğrenciliğe devam etmeye çalışıyorum. Farklı alanlara da ilgim var. Uluslararası ilişkiler okudum açık öğretimden. Bunun da faydasını gördüm." (K19, Kadın)

Bununla birlikte, lisans eğitiminin faydasını sınırlı ama önemli gören katılımcılar da olmuştur:

"Bizim dönemimizde manevî danışmanlık alanında bir çalışma yoktu. O dönemler manevî danışmanlık bile yoktu. Ben 2003 mezunuyum. Çok daha sonra başladı manevî danışmanlık hizmetleri yani o dönem ona yönelik bir dersimiz yoktu ama tabii ki ilahiyatın katkıları büyük olmuştur. Kendini geliştirme noktasında, gençlere hani sordukları sorular noktasında, onlara farklı bir yaklaşım yani onların istediği bir yaklaşımı yakalayabiliyoruz sanırım. Yani manevî danışmanlık hizmetleri başladıktan sonra aldığım eğitim bence yeterli değil elbette bu yönde de derslerin olması çok daha iyi olacak." (K14, Kadın)

Özellikle din eğitimi, sosyoloji, psikoloji ve din felsefesi gibi derslerin sahada işe yaradığını belirtenler dikkat çekmektedir. Yüksek lisans mezunu K4'ün ve lisans mezunu K15 ve K22'nin konuyla alakalı görüşleri şu şekildedir:

"Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Lisansta ilahiyat eğitimi aldım. Yüksek lisansta edebiyat eğitimi alıyorum. Ama şunu her zaman ifade ediyorum. Keşke psikoloji alanında da bir eğitim almış olsaydım. Bu açığımı kendi bireysel çalışmalarımla kapatmaya çabalıyorum. Beş altı yıldır insan üzerine okumalar yapıyorum. Gerek kurandan gerek hadislerden gerekse batılı filozoflardan okumalar

yaparak insan kimdir sorusuna dini sosyolojik psikolojik açıdan cevaplar bulmaya çalışıyorum." (K4, Erkek)

"Tabii lisans eğitimlerim tamamen bilgi ve beceri kazandırmış sayılmaz. Ama sosyoloji lisans mezunuyum aynı zamanda. Sosyolojinin çok faydası, katkısı oldu manevî danışmanlık görevimi yaparken. Sosyoloji okurken bana birçok pencere açmıştı ayrı bir vizyon, ufuk açıldı. Bunlar da manevî danışmanlık yaparken; hani tanımında şey vardır "manevî danışmanlık tek bir öğrenciyi dışarıda bırakmayacak şekilde onlara ulaşmaya çalışmaktır" diye. Bu noktada bana çok faydası oldu. Birçok farklı öğrenciye farklı açılardan bakabildiğimi düşünüyorum. Ya da yaklaşım açısından, yaklaşabilme açısından daha rahat onlara ulaşabiliyorum; onlar da bana daha rahat ulaşabildiklerini düşünüyorum. Ama lisans düzeyinde bir eğitim olmadığı sürece hangi bölümü okursak okuyalım hangi eğitimi alırsak alalım tam anlamıyla manevî danışmanlık için yeterli olmayacaktır diye düşünüyorum." (K15, Kadın)

"İlahiyat fakültesi tahsilinin ben yeterli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü manevî danışmanlığın çok daha geniş bir bilgi birikimi gerektirdiğini ve psikoloji eğitimi anlamında yeterlik gerektirdiğini düşünüyorum." (K22, Kadın)

Katılımcılardan yalnızca K21 (lisans) ve K24 (lisans) ise akademik açıdan manevî danışmanlık için ilahiyat alanındaki eğitimin yeterli olduğu kanaatindedirler:

"Bizim alanımız maneviyatla ilgili olduğu için ilahiyat alanının yeterli olduğunu düşünüyorum. Genelde öğrencilerin sorduğu şeyler ilahiyat alanından olduğu için… Tabi bununla birlikte kişinin kendini geliştirmesi, güncel olaylara yaklaşımı, gündemi takip etmesi gerekiyor. Sonuçta biz burada psikologlarla beraber çalışıyoruz. Eğer psikolojik bir sıkıntı varsa biz gerekli gördüğümüz kişileri psikoloğa yönlendiriyoruz. Onunla istişareli bir şekilde hareket ediyoruz. O yüzden ilahiyat alanının yeterli olduğunu düşünüyorum." (K21, Erkek)

"Evet yeterli olduğunu düşünüyorum." (K24, Erkek)

Yüksek lisans yapan katılımcılar, alanla doğrudan ilgili eğitimlerin (din psikolojisi, din eğitimi, manevî danışmanlık vb.) iletişim becerilerini geliştirdiğini, sahada güven sağladığını ve mesleki donanımı artırdığını vurgulamıştır. Din eğitimi alanında yüksek lisans yapmış olan K3, aldığı eğitimi yeterli görmemekle birlikte alanına göre katkı sağladığını vurgulamıştır:

"Yeterli değil ancak mutlaka yüksek lisansı sosyal bilimlerde yapanlar ciddi katkı sağlıyor yani din sosyolojisi din psikolojisi din eğitimi din felsefesi bu konularda eğitim almış olmak manevî danışmanlıkta ciddi katkı sağlıyor." (K3, Erkek)

K7, yüksek lisans diplomasının mesleki saygınlığını artırdığını ve öğrencilerinin kendisine olan güvenini pekiştirdiğini dile getirerek bu tespitini şöyle aktarmıştır:

"Yeterli değil (lisans eğitimi). Bunun eksikliğini manevî danışman olarak göreve başladığımda hissettim. Çocukların sorduğu sorulara cevap verememeye başladım. Manevî danışmanlık görevinin %90'ı psikoloji, %10'u manevî danışmanlık bana göre. Çünkü sonuçta dünyada yaşamı etkileyen 10 tane temel hastalığın 5'i biyolojik, 5'i de psikolojiktir. Ki depresyon, bağımlılık, vs… Dolayısıyla bizim bu çocukları anlamamız için psikoloji eğitimine ihtiyacımız var. Bundan dolayı manevî danışmanlık ve rehberlik uzmanlığı yapmaya karar verdim. Bu yüksek lisans eğitiminin çok faydası oldu. Çocuklarla iletişim noktasında çok büyük faydası oldu. Bir de şöyle bir şey oldu onu da belirteyim. Çocuklar benim odama geldiklerinde manevî danışmanlık ve rehberlik uzmanlık belgesini görünce daha da itimat ediyorlar. Ve daha fazla açılıyorlar. Ondan öncesinde bu kadar açılmıyorlardı. Öncesinde bana vaaz edecek gözüyle bakıyorlardı o belgeyi görünce sorunumuzu çözer diye bakıyorlar. Dolayısıyla bu yönüyle de faydası oldu. Benim muhatap olduğum öğrenciler yüksek puanla gelmiş mühendislik öğrencileri genelde ve zeki çocuklar. Senden o güveni ve donanımı hissetmeyince açılmıyorlar. Onun için mesleki eğitim mutlaka şart." (K7, Erkek)

Kelam alanında yüksek lisans yapmış olan K10'un konuyla alakalı görüşü şöyledir:

"Yüksek lisansımın görevime çok etki ettiğini düşünmüyorum alan olarak. Fakat daha geniş pencereden olaylara bakmama etkisi oluyordur mutlaka. Yüksek lisansım manevî danışmanlık alanında veya psikoloji alanında olsaydı çok daha isabetli ve etkili olurdu diye düşünüyorum açıkçası." (K10, Kadın)

Katılımcılardan K20 ve K25 de aldıkları yüksek lisans eğitiminden duydukları memnuniyeti şu sözlerle ifade etmişlerdir:

"Tabi… Benim alanım zaten din eğitimi (Yüksek lisans). Böyle olunca en küçüğünden en yaşlısına kadar bütün bireylerin eğitimiyle alakalı olduğu için… Tabi eğitimimizin içinde din psikolojisi, din sosyolojisi, yine tam olarak olmasa da manevî danışmanlık ya da dini danışmanlığı etkileyecek alanlarla alakalı eğitimler aldığımız için bize faydası oluyor." (K20, Erkek)

"Yüksek lisans konum ilahiyat ve sağlık bilimlerinin ortak bir projesiydi. 'Erken çocukluk döneminde ahlak ve değerler eğitimi'... Hem lisans hem de yüksek lisans eğitiminde aldığımız dersler manevî danışmanlık alanında çok şey kattı bize." (K25, Erkek)

Manevî rehberlik alanında tezsiz yüksek yapmış olan K30 ise alanla alakalı lisans üstü eğitiminin, alan yeterliliği sağlamada yetersiz kaldığını ifade etmiştir:

"Bu arada manevî danışmanlık alanında yaptığım tezsiz yüksek lisans eğitimi çok yetersiz bir eğitimdi. Çok zayıf bir eğitimdi. Bana çok bir şey katmadı yani…. Bence çok yetersiz." (K30, Kadın)

Eğitim düzeyinden bağımsız olarak, birçok katılımcı kişisel gayret, kendini geliştirme ve iletişim yeteneğinin yeterlik duygusunda belirleyici olduğunu belirtmiştir. K27'nin ifadesi bu bakış açısını yansıtmaktadır:

"Ben ön lisans mezunu olarak kendimi hiçbir zaman aşağıda görmedim. Ben o şekilde ilerledim. Ama ezikliğini hissettiğim için 4 yıla tamamlamak istedim ve başladım. Şunu söyleyeyim; manevî danışman olmak için lisans mezunu olmak gerektiğini düşünmüyorum. Çünkü manevî danışmanlığı herkes yapamaz. Çünkü herkes gençlerle anlaşamıyor ve herkes gençlerin dilinden anlamıyor. Onlara yeri geldiğinde bir anne, bir abla, bir kardeş olacaksınız. Yeri geldiğinde arkadaş olacaksınız. Ön lisans mezunu olmam buna engel olmadı." (K27, Kadın)

Dolayısıyla, akademik eğitimin manevî danışmanlık için önemli bir temel sunduğu ancak tek başına yeterli olmadığı; sahadaki başarı için bireysel yetkinliklerin ve sürekli mesleki gelişimin vazgeçilmez olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, manevî danışmanlık alanında meslekî yeterlik, yalnızca akademik bilgiye değil, aynı zamanda uygulamalı deneyime, iletişim becerilerine ve bireysel gelişime bağlı olarak şekillenmektedir.

4.1.4. Kişisel ve Meslekî Gelişim Çabaları

Katılımcılara "Manevî danışman olarak bu alanda daha etkin ve verimli olmak için neler yaptınız/yapıyorsunuz?" sorusu sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar, manevî danışmanlık görevinde daha etkin ve yeterli olabilmek için bireysel düzeyde çeşitli gelişim çabaları içerisinde olduklarını ortaya koymaktadır. Bu çabalar arasında meslekî alanla ilgili kitap ve makale okumaları (özellikle psikoloji, inanç problemleri ve kişisel gelişim konularında), çevrim içi seminer ve konferanslara katılım, alan uzmanlarıyla yapılan bireysel görüşmeler ve kişisel farkındalık çalışmaları öne çıkmaktadır. Bunun yanında katılımcıların tamamına yakını kurum tarafından düzenlenen zorunlu hizmet içi eğitimlere de katılmış, bu eğitimlerde edindikleri bilgileri sahada uygulayarak ve ek

okumalarla destekleyerek söz konusu süreci kendi bireysel gelişim stratejilerinin bir parçası hâline getirmiştir. Genel olarak katılımcıların, daha çok bireysel inisiyatifle bilgi ve beceri edinmeye yönelik tutumları, görevlerine duydukları sorumluluğu ve gelişime açık meslekî duruşlarını yansıtmaktadır. Bu doğrultuda bulgular "Alanla İlgili Akademik ve Meslekî Eğitimlere Katılım, Kişisel Okuma", "İzleme ve Gözlem Yoluyla Gelişim, İletişim", "Sosyal Medya ve Öğrenciyle Etkileşim Tabanlı Gelişim" olmak üzere üç başlık altında sistematik olarak sunulacaktır.

Alanla İlgili Akademik ve Meslekî Eğitimlere Katılım

Katılımcılar, meslekî yeterliklerini geliştirmek amacıyla çeşitli akademik ve meslekî eğitimlere aktif olarak katılmaktadır. Bazıları yüksek lisans programlarına başvurmuş, alanla ilgili sertifika programlarına ve hizmet içi eğitimlere katılmıştır. GSB'nin düzenlediği seminerler, çalıştaylar ve üniversitelerin organize ettiği "Manevî Danışmanlık ve Rehberlik" gibi sertifika programları, katılımcıların meslekî bilgi birikimini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, manevî danışmanlıkla doğrudan ilgili kurslar ve eğitimlerle desteklenen bu katılım, meslekî yeterlik algısını güçlendirmekte ve hizmet kalitesinin yükselmesine katkı sağlamaktadır. Ancak, göreve başlarken verilen oryantasyon eğitimlerinin yetersiz olduğu; daha kapsamlı ve sistematik bir eğitim sürecine ihtiyaç duyulduğu da katılımcılar tarafından sıkça dile getirilmektedir.

Katılımcıların tamamına yakını meslekî gelişimleri için çeşitli seminerlere katıldıklarını ifade etmişlerdir. Konuyla ilgili bir kısım katılımcının ifadesi şu şekildedir:

"Bu aşamada manevî danışmanlığa başladıktan sonra seminerlerin faydasını gördüm. Seminerlerdeki hocalarımızın bizlere sunduğu imkanlar, onların dersleri, onların kitapları… Onlara yöneldim." (K14, Kadın)

"Sonrasında bizim hizmet içi çok seminerlerimiz oluyor. Ben aynı zamanda ADRB vaizesi olduğum için çok seminerimiz oluyor. Aileyle alakalı, çocukla alakalı gençlerle alakalı her ay hizmet içi seminerlerimiz olur. Online olan bu seminerlere psikolog ve psikiyatristler giriyor. Onun dışında manevî danışmanlık ve rehberliğinde hizmet içi seminerleri oluyor. Mesela biz daha yeni LGBT ile ilgili bir haftalık bir seminer aldık vaizelik görevimle alakalı." (K18, Kadın)

"Alanla alakalı seminerlere katılmaya çalışıyorum. Gittiğimiz seminerlerdeki hocalarımızın tavsiye ettiği kitapları da okumak da fayda var diye düşünüyorum." (K28, Kadın)

Katılımcılardan K15, K18 ve K22 ise meslekî gelişimleri için uzaktan eğitimle verilen manevî rehberlik sertifika programlarına katıldıklarını ifade etmişlerdir:

"Üniversitelerin yapmış olduğu bir program vardı. Manevî danışmanlık ve rehberlik adlı yanlış hatırlamıyorsam. Sertifika veriliyor programı bitirene. Ona başvurmuştum. O dersleri takip ettim." (K15, Kadın)

"İlk başladığımda alanla alakalı hiçbir tecrübem yoktu. Hemen bir üniversiteden manevî danışmanlık sertifikası aldım. Kulak dolgunluğum olsun diye…" (K18, Kadın)

"Manevî danışmanlıkla ilgili uzaktan eğitimle bir sertifika aldım. Bunu sırf bu alanda kendimi geliştirmek adına yaptım." (K22, Kadın)

Yüksek lisans programları da katılımcıların kişisel ve meslekî gelişim çabalarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bazı katılımcılar, bu süreçte kendilerini daha donanımlı hale getirmek, alanla ilgili derinlemesine bilgi edinmek ve meslekî yeterliklerini artırmak amacıyla yüksek lisans eğitimine başlamışlardır. Yüksek lisans eğitimi alan katılımcılar, bu sürecin meslekî yeterliklerine önemli katkılar sağladığını ifade etmiştir. Özel bir üniversitede manevî danışmanlık alanında tezsiz yüksek lisans yapan K7, değerli hocaların seminerlerine katılmanın kendisini geliştirdiğini belirtmiştir:

"Öncelikle özel bir üniversitede manevî danışmanlık uzmanlık eğitimi aldım tezsiz yüksek lisans eğitimi. Bu süreçte çok değerli hocalarımızın eğitim seminerlerine katıldım." (K7, Erkek)

K16 ise daha yetkin akademisyenlerle tanışmak ve alandaki eserleri derinlemesine incelemek amacıyla yüksek lisansa başladığını ifade etmiştir:

"Manevî danışmanlık yüksek lisansına bu yüzden başvurdum. Daha yetkin hocalarla tanışmak için veya alanda yazılmış eserlere ulaşmak için okumak için başvurmuştum." (K16, Kadın)

Yine yüksek lisans yapan katılımcılardan K9, yüksek lisans tezini Hz. Peygamber'in insan ilişkileri ve çocuklarla olan etkileşimi üzerine seçerek, bu süreçte kütüphanesine yeni kaynaklar kazandırdığını ve bilgi birikimini artırdığını şu sözlerle aktarmıştır:

"Ben yüksek lisans ödevimi Hz. Peygamberin insan ilişkileri üzerine seçmiştim ve çocuklar üzerine olan ilişkilerine yoğunlaşmıştım. Bu aşamada kütüphaneme yeni kitaplar kazandırdım ve yeni bilgiler edinmiş oldum. Yüksek lisansta yaptığım çalışmalar beni daha güzel sonuçlara ulaştırdı diyebilirim." (K9, Kadın)

Ayrıca doktora hazırlığında olan K20 de devam eden akademik çalışmalarının verimliliğini artırdığını ve meslekî gelişimine olumlu yansıdığını vurgulamıştır. K20'nin konuyla alakalı görüşleri şu şekildedir:

"Öncelikle yüksek lisans eğitimimizi o alanda aldığımız için bu bir avantaj oldu bize. Eğitimime devam ediyorum bu arada doktora hazırlığım var. Onun da olumlu etkisi oluyor. Verimliliğimizi artıyor. Çünkü okumalarımız devam ediyor." (K20, Erkek)

Katılımcıların bazıları da mesleki gelişim süreçlerinde farklı disiplinlerden aldıkları eğitimlerin sahadaki uygulamalara olumlu yansımalarını farklı şekillerde ifade etmiştir. Örneğin, K2 tashih-i huruf kursuyla Kur'an öğrenmek isteyen öğrencilere daha iyi destek olmaya çalıştığını belirtirken, K11 ilm-i sima ve yalan dili üzerine çevrim içi eğitimler almıştır. K17 ise hüsn-ü hat, diksiyon, spikerlik gibi kişisel gelişim kurslarının yanı sıra sosyal medya ve dijital içerik üretimi alanlarında da kendini geliştirmiş; bu sayede öğrencilere daha etkin destek vermiştir.

"Kıraat alanında tashih-i huruf kursu aldım. Kur'an öğrenmek isteyen öğrencilere yeterli olmak adına bu alanda kendimi geliştirmeye çalıştım." (K2, Erkek)

"… . İlm-i sima konularında çalışmalar yapıyorum. İlm-i sima ve yalan dili eğitimi aldım online olarak." (K11, Kadın)

"… Hüsn-ü hat kursuna gittim. Oraya gelen öğrencilerle tanışıyordum. Onlarla hasbihal ettim. Diksiyon kursu ve spikerliğe gittim. Daha başka kurslara da… Oralarda kişisel gelişim anlamında kendimi tamamladım. Bu süreçte GSB'ye geçirdiler beni. Online olarak da sosyal medya, dijital içerik üretme, fotoğrafçılık kursu, film çekme senaryo yazma vb. pek çok eğitimlere katıldım. … Mesela ben yeni medya gazetecilik okudum. Şu an örgün olarak medya gazetecilik okuyan yurttan öğrencim, bülten nasıl hazırlanır, afiş nasıl hazırlanır bana soruyor. Bir öğrencimin videolu bir ödevine yardımcı olmuştum. Hocası projeyi çok beğenmiş. Öğrencime nasıl yaptığını sorunca o da beni söylemiş. Hoca derste öğrencilerine "yurtlarda manevî danışmanlar var onların yanına gidin" diye tavsiyede bulunmuş. Ben bunu duyunca çok ağladım." (K17, Kadın)

K25 ise Enneagram eğitiminin gençlerin karakterlerini anlamada ve onlara daha doğru yaklaşım geliştirmede büyük katkı sağladığını vurgulamıştır:

"Ayrıca Enneagramla ilgileniyorum. Dört beş ay kadar bunun eğitimini aldım. Ciddi manada benim hayatımı çok değiştirdi. Gençleri tanımam, karakterlerini okuma ve onlara doğru yaklaşım

açısından bana çok faydası oldu. Mizaçlarla alakalı bana çok yol gösterdi. Manevî danışmanlık alanında aldığım en güzel eğitimin bu Enneagram eğitimi olduğunu söyleyebilirim." (K25, Erkek)

Kişisel Okuma, İzleme ve Gözlem Yoluyla Gelişim

Bazı katılımcılar, meslekî yeterliklerini artırmak ve gençlere daha etkili şekilde rehberlik edebilmek amacıyla bireysel okuma, izleme ve gözlem faaliyetlerine önem verdiklerini ifade etmiştir. Özellikle psikoloji, iletişim, din dili, eğitim bilimleri ve gençlik çalışmaları gibi alanlara yönelik ilgi ve merak, bu bireysel çabaların başlıca motivasyon kaynağı olmuştur. Katılımcılar; alanla ilgili kitap, makale, güncel içerik ve çevrim içi kaynakları takip etmenin yanı sıra meslektaşlarıyla kitap tahlilleri yapmak, alan uzmanlarının eserlerinden yararlanmak ve gençlerin gündemindeki konular üzerine yoğunlaşmak gibi yöntemlerle kendilerini geliştirdiklerini belirtmiştir. Bu yönelim, sadece meslekî donanımı değil, gençlerle iletişimde kullanılacak dil ve yaklaşımın da zenginleşmesine katkı sağlamaktadır. Konu bağlamında bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

"Bu konuda az önce söylediğim alanlarda okumalarımı daha çok yoğunlaştırdım. Gençleri anlayabilmek adına gençlerin takip ettiği siteleri kanalları dizileri takip etmek ayrıca gençlikle alakalı yazılmış kitaplar makaleler ve sosyal bilimlerle alakalı yazıları okumak hem bana hem de mesleğime çok şey kattığını düşünüyorum." (K3, Erkek)

"İletişim ve psikoloji alanında çok daha fazla okumalar yapıyorum." (K11, Kadın)

"Manevî danışmanlıkla ilgili özel araştırmalar yaptım. Neler yapabilirim, öğrenciye daha neler verebilirim diye… Alanla ilgili kitaplar okutarak kendimi geliştirmeye çalışıyorum. Kendimde olan bilgilerin dışında daha da derin bilgiler edinmem gerekiyor diye düşünüyorum." (K13, Erkek)

"Okumalara devam ediyorum. Gençlerle manevî danışmanlık yaparken kesinlikle okumak… Kitap tahlilleri, birlikte değerlendirmek… Öğretmen arkadaşlarla gurubum var. Ayrıca onlarla kitap tahlili ve değerlendirmeleri yapıyorum. Şu anda halihazırda yıllardır yürüttüğümüz "tarihin izinde okuyorum" diye cami-kitap kampımız var. Birkaç yurt birlikte yapıyoruz. İçerisindeki kitap tahlilini de ben deniz yapmaya çalışıyorum. Bunun faydasını gördüm açıkçası." (K19, Kadın)

"Eşim anaokulu öğretmeni. Onun vesilesiyle birazcık kendimi geliştirdim diyebilirim. Eğitim bilimleri alanında psikolojik yaklaşımlar, ergenlik dönemindeki çocuklar üzerine psikolojik tahliller... Eşimle birlikte ben de okuyordum. Gerek manevî alanında gerekse batı psikolojisi alanına kadar hepsine hakimim. Gençliğin ihtiyaçları şu an neler? Gençlerin ilgi alanları neler? Bunları öğrenip buna göre

kendimi geliştiriyorum. Bunu yanında Turgay Şirin, Sıtkı Aslanhan, Ahmet Akın hocalarımı takip edip kitaplarından faydalanmaya çalışıyorum." (K21, Erkek)

"Güncel olan kitapları okumayı tercih ediyorum. Şu an gençlerimiz arasında ateistliğe karşı bir özenti var. ... Çocuk Cuma namazlarına da gidiyor ama ben ateistim diyor. Onlar tarafından sorular da geliyor. O tarz sorulara nasıl cevap verilmesi gerekiyor; o tarz kitaplar okuyorum. Kişisel gelişim kitapları ve eğitim psikolojisi kitapları en çok bunları tercih ederek okuma yapıyorum." (K25, Erkek)

"Ek okumalar çok yaptım. Zaten psikolojiye de önceden beri ilgim vardı. Kişisel olarak da fıtratım psikolojik danışmanlığa uygun. Üniversiteden sonra kendimi güncellemeyle ilgili din dili konusunda çalışmalarım olmuştu. Biraz da edebiyata, sinemaya, müziğe ben biraz meraklıyım. Farklı kitaplar da okuyorum. Hatta farklı fraksiyonda bir öğrencim, "hocam siz bunu da mı okuyorsunuz" diye elimi sıkmıştı. Bir saat boyunca onunla edebiyat sohbeti yapmıştık." (K30, Kadın)

Katılımcı ifadeleri, kişisel okuma, izleme ve gözlem yoluyla gerçekleştirilen bu bireysel gelişim faaliyetlerinin, manevî danışmanların meslekî yeterlik algısını güçlendirdiğini ve motivasyonlarını desteklediğini ortaya koymaktadır. Psikoloji, iletişim, gençlik çalışmaları ve din dili gibi alanlara yönelik sürekli bilgi yenileme çabası, danışmanların hem teorik bilgi birikimini hem de gençlerle iletişimde kullanacakları yöntem ve dili zenginleştirmektedir. Ayrıca kitap tahlilleri, meslektaş dayanışması ve güncel toplumsal eğilimleri izleme gibi uygulamalar, danışmanların sahadaki sorunlara daha bilinçli ve etkili çözümler üretmelerine katkı sağlamaktadır.

İletişim, Sosyal Medya ve Öğrenciyle Etkileşim Tabanlı Gelişim

Bazı katılımcılar, gençlerin dünyasını daha iyi anlamak amacıyla sosyal medya, güncel gençlik kültürü ve gençlerle sürdürülen doğrudan iletişimi önemsediklerini; bu sayede öğrencilerle daha etkili ve anlamlı ilişkiler kurabildiklerini, bunun da meslekî iletişim becerilerine doğrudan katkı sağladığını ifade etmiştir.

Gençlerin gündemini yakından takip eden K4, bu sayede öğrencilere daha etkili ve zamanında yaklaşabildiğini belirtmiştir:

"Gündemi takip ediyorum. Gençlerin beğenisi, gençlerin ilgisi hangi alanda özellikle onu öğrenmeye çalışıyorum. Onlara başkaları bir şey demeden benim bir şeyler söylemem lazım şeklinde bir mesuliyet duyuyorum. Böylelikle bir adım önden başlamış oluyoruz bunun artı puanını da görüyorum." (K4, Erkek)

Bazı katılımcılar, üniversiteli gençlerle birlikte sosyal sorumluluk projeleri yürüterek iletişimlerini güçlendirmiştir. Örneğin K5, farklı fakültelerden öğrencilerle iş birliği yaparak çocuklara yönelik bilinçlendirme ve kaynaştırma faaliyetleri düzenlediğini aktarmıştır:

"Üniversiteli gençlerle iletişim kurup onların desteğini de alarak bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Mesela diş hekimi öğrencileriyle bir projem var. Erken yaşlarda protez kullanımının artması sebebiyle diş sağlığı konusunda ilkokullarda ve seçeceğim yerlerde bu konuyla alakalı slaytlar hazırlayarak çocuklarımızı bilinçlendirmeyi hedefledim bu projeyi seneye uygulamayı düşünüyorum. Okul öncesi öğretmenliğinde okuyan öğrencilerimle de diyanetin 4-6 yaş kurslarına gidip oyunlar oynatmıştık. Hocalara destek olsun kurum faydalansın diye birtakım şeyler yapmıştım. Yine öğrencilerin destekleri alınarak dünya engelliler günü haftasında engelli Down sendromlu çocuklarla ilkokul birinci sınıf öğrencilerini alarak üniversiteli öğrencilerden de destek alarak kaynaştırma programı yapmıştık. Böyle güzel şeyler oluyor." (K5, Kadın)

K6 ise, yurt ortamında birebir iletişim kurmanın önemine vurgu yaparak, öğrencilere odalarında ve özel günlerinde ulaşmaya çalıştığını ifade etmiştir:

"Gençlerle düzenli olarak oda görüşmelerine gidiyorum. Ben neredeyse her akşam bir kat geziyorum. ... Doğum günlerini kutluyorum…" (K6, Kadın)

Bazı katılımcılar, etkili hizmet sunumunun kurum personeliyle güçlü iletişimden geçtiğini vurgulamıştır. K8, bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

"Daha etkin ve verimli olmak için öncelikle ve özellikle görev yaptığınız kurum personeliyle (GSB yurt personelleriyle) ilişkiler çok önemli. Onlarla iletişimimiz iyi olmadığı sürece bu hizmet aksıyor. Birçok yerde de bunu gördüm. Önemli olan kurum personeliyle olan iletişim." (K8, Erkek)

K17 ve K18 YouTube ve benzeri mecralardan üniversite gençliğinin gündemini ve popüler kültürü takip ettiklerini aktarmışlardır*:*

"YouTube'dan pek çok konular dinliyorum. ... Üniversite gençlerinin gündeminde ne var; dünya çapında en çok okunan kitaplar şu an ne… Bunları takip etmeye çalışıyorum." (K17, Kadın)

"Videolar izledim konuyla alakalı özellikle bazı psikologların videolarını… Çokça video izledim." (K18, Kadın)

K20 ise gençlik koordinatörlüğü, sosyal etkinlikler ve Yeşilay çalışmaları gibi çeşitli alanlarda öğrencileri sürece dahil ederek, gençlerle kurduğu iletişim yoluyla verimliliği artırdığını dile getirmiştir:

"Bunun dışında gençlik koordinatörlüğü biriminde görev almamız da bu alanda çalışmalarımızı daha da iyi hale getiriyor. Çünkü gençlik çalışmalarımıza yurttaki gençlerimizi de dahil ediyoruz. Onlar dahil oldukça tabi çalışmalar daha verimli hale geliyor. Siz sosyal ilişkilerinizi ne kadar sıkı ve doğru tutarsanız etkinliği o kadar yükseliyor. Bunun dışında gençlerimizle sadece yurtta değil yurdun dışında da iletişime devam ediyoruz. Burada diyanet gençlik merkezi açtık. Yurdun dışındaki zamanlarda da gençlerle orada buluşmalar gerçekleştiriyoruz. Bu da tabi haliyle hem içerde hem dışarda gençlerle olan ilişkimizi sürekli hale getiriyor. Bizim için faydalı oluyor. Bunun dışında çeşitli sosyal etkinlikler ve faaliyetler gerçekleştiriyoruz. Ben aynı zamanda Yeşilay ilçe temsilcisiyim. Gençlerimizi bu oluşumun içine de dahil ediyoruz. Tabi zaten gençlerle ağırlıklı olarak çalıştığımız alan şu son süreçte bağımlılıklarla mücadele olduğu için gençlerimizi bu alana da davet ediyoruz. Onları da bu alana dahil ediyoruz. Onlarla işler yapıyoruz. Gençler de bu işin içine girdiği zaman dediğim gibi hem fayda oranı yükseliyor hem karşılıklı olarak ilişkilerimiz daha iyi hale geliyor ve artı olarak verim de yükseliyor. Artı genç kendini bizim verdiğimiz şeyle değil, kendi dahil olduğu zaman kendisi de bir şeyler alıyor." (K20, Erkek)

Bu durum, manevî danışmanların gençlerle doğrudan temas kurmasının hem güven ilişkisini güçlendirdiğini hem de faaliyetlerin etkisini artırdığını göstermektedir. Özellikle birebir iletişim, öğrencilerin sürece aktif katılımını ve aidiyet hissini destekleyen önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

4.1.5. Hizmet İçi Eğitimler, Katılım ve Görev Yetkinliğine Katkısı

Manevî danışmanların meslekî bilgi ve becerilerini güncel tutmaları, sahada karşılaşılan sorunlara daha etkili çözümler üretebilmeleri ve meslekî motivasyonlarını sürdürebilmeleri açısından hizmet içi eğitimler önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda katılımcılara, "MDR alanında eğitimler veriliyor mu? Veriliyorsa bu eğitimlere katılıyor musunuz? Aldığınız eğitimlerin görevinizdeki yetkinliğe katkısı oluyor mu?" soruları yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular, danışmanların büyük çoğunluğunun bu eğitimlere ilgi gösterdiğini ve katılım sağladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların ifadeleri, hizmet içi eğitimlerin bilgi ve beceriyi artırma, sahada karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma ve meslekî motivasyonu güçlendirme açısından önemli katkılar sunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, eğitimlerin içerik, yöntem ve süre bakımından geliştirilmesine yönelik beklenti ve eleştiriler de dile getirilmiştir.

Katılımcıların önemli bir bölümü, görev süreçlerinde verilen hizmet içi eğitimlerin meslekî gelişimlerine katkı sunduğunu ve danışmanlık faaliyetlerinde daha donanımlı hissetmelerini sağladığını belirtmiştir. Bu eğitimlerin hem teorik bilgi hem de uygulama açısından faydalı olduğu, farklı illerde yapılan programların meslektaşlar arası bilgi paylaşımını güçlendirdiği vurgulanmıştır.

Katılımcılar, hizmet içi eğitimlerin bilgi ve beceriyi artırma, motivasyonu güçlendirme ve görevlerini daha etkin yürütmelerine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. K14, katıldığı seminerlerin kendisine motivasyon sağladığını ve manevî danışman olarak değerli hissettirdiğini belirtmiştir:

"Evet, geçtiğimiz senelerde katıldım… Ben çok memnun kaldım ve devamının da gelmesini çok arzu ederim açıkçası. Ayrıca bir motivasyon oldu yani bize bir değer verildiğini hissettik." (K14, Kadın)

K22, eğitimlerin görevlerinde rehberlik sağladığını ve mesleki katkı sunduğunu ifade etmiştir:

"Diyanetin ve GSB'nin düzenlemiş olduğu eğitim seminerlerinin hepsine katılmaya gayret ediyorum. Ve bence kesinlikle bize çok şey kattığını düşünüyorum her eğitimde olduğu gibi. Olmadığı zamanlar da oluyor ama ben bu meslekte katkılarını çok gördüm. En azından nasıl yol alacağımızı, neler yapabileceğimizi, neyi yapmamamız gerektiğini en azından öğrendim ben o eğitimlerde." (K22, Kadın)

Benzer şekilde K15, seminerlerin en büyük katkısının tecrübe paylaşımı olduğunu ve diğer danışmanlarla etkileşimin mesleki gelişimi desteklediğini vurgulamıştır:

"Sene başlarında seminerler oluyor. … GSB nin manevî danışmanlar için düzenlediği yılda bir kez yapılan Türkiye geneli seminerlere katılıyorum. Bu seminerlerin bence en büyük katkısı tecrübe paylaşımları oluyor. Diğer manevî danışmanlarla bir araya geliyoruz. Tabii orada eğitim veren hocalarımızın aktardıkları bilgiler de ekstra tamamlayıcı olmuş oluyor. Eksik yönlerimizi görüp o yönde neler yapabiliriz diye düşünmeye sevk ediyor bizleri." (K15, Kadın)

K25 ise, eğitimlerin farklı disiplinlerle ilişkili olduğunu fark ettirdiğini belirterek manevî danışmanlık alanının geniş perspektifini göstermiştir.

"2019'dan beri manevî danışman olarak görev yapıyorum. Aldığımız eğitimler kesinlikle ve kesinlikle bize çok şey katıyor. Seminerlerimizden birine, Türk milli takımlarının sadece ve sadece uykularını düzenleme görevi olan bir hocamız katılmıştı. Ne alakası var demiştik ama bize öyle şeyler anlattı ki dedik ki manevî danışmanlık aslında her alanda var." (K25, Erkek)

Katılımcılardan çok azı hizmet içi eğitimlerin faydalı olmasına karşın, uygulamadaki süreklilik ve erişilebilirlik sorunlarına dikkat çekmişlerdir. Beş yıllık deneyime sahip K1, GSB'nin Afyon ve Ankara'da düzenlediği seminerlere katıldığını, ancak bulunduğu ilçede benzer çalışmaların gerçekleştirilmediğini ifade etmiştir:

"Bazen il müftümüz bazen de üniversitedeki öğretim üyeleri bu konuyla alakalı bilgilendirmek üzere bizi çağırıyorlar. Afyon ve Ankara'da seminerler yapıldı ve bizzat katıldım. Fakat ilçemde bu tarz çalışmalar maalesef olmuyor." (K1, Erkek)

Buna ek olarak, üç yıllık deneyime sahip K2, eğitimlerin yetersizliğine değinirken, manevî danışmanların seçilme sürecinde niteliklerin yeterince dikkate alınmadığını da vurgulamıştır:

"Ne yazık ki manevî danışmanlar niteliğine bakmadan seçiliyor. Afyondaki eğitimin haricinde maalesef ki eğitimler yok. Manevî danışmanlık eğitimi bu seminerin haricinde almadım." (K2, Erkek)

Bazı katılımcılar ise eğitimlerin hiç verilmediğini belirtmiş, seminerlerin planlanmasına rağmen uygulanmadığını ifade etmiştir. Danışmanlıkta 3 yıllık deneyime sahip olan K6, geçmişte yalnızca İslâmî ilimler eğitimi almış olduğunu belirtirken; henüz ilk yılında olan K12 ise seminerlerin yapılması hâlinde bir yol haritası oluşturabileceklerini, fakat yapılmadığı için kendi programlarını geliştirmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir:

"Maalesef eğitimler verilmiyor. ... İslami ilimlerden mezunum ben. Din eğitimi hocamız var. Ondan ne öğrendiysek artık." (K6 Kadın)

"Ben bu göreve bu sene başladım ve henüz eğitim verilmedi. Seminerler yapılacağını söylediler ama seminer de yapılmadı. Yani olsaydı nurun ala nur olurdu. En azından bir çizelge olurdu. Bir yol haritası belirlerdik. Olmayınca kendimize göre bir program belirledik ve o şekilde devam ettik." (K12 Erkek)

K16 ve K30, içerik ve sunumda pratik uygulamalara yeterince yer verilmediğini, kısa süreli seminerlerin katkısının sınırlı olduğunu ve özgün çalışmaların eksikliğini dile getirmiştir:

"Kurumların yaptığı seminerler beklentimizi tam olarak karşılamıyor. Daha çok teori üzerine ilerliyor seminerler. Halbuki şahsen benim beklentim pratik uygulamalar yapılması. Çünkü şu ana kadar başıma gelmedi ama Allah muhafaza bir intihar vakasıyla karşılaştığım durumda ne yapabileceğim konusunda bir eğitim almadım. Ve şu an öyle bir şey olduğunda ne yapabileceğimden emin değilim. Bu anlamda katkısı da olsun isterim. Pratiğe dönük eğitimler verilmeli. İnsan psikolojisi

üzerine, din psikolojisi üzerine ve bu birebir yaşayabileceğimiz olaylar üzerine veya da yaşamış olan bir hocamız varsa onun seminerde çıkıp bunu bizimle paylaşması gerektiğini düşünüyorum. Tecrübe paylaşımı…" (K16, Kadın)

"Ben eğitimlere katılıyorum. Ama kibir olmasın ben yeterli görmüyorum. Yılda üç-dört günlük seminerin katkısı çok olmuyor. Benim bildiğimin üstüne bir şey eklemesi lazım seminerin ama benim bildiğimi söylüyorlar. Aynı şeyler hep… Diyanetin bu konudaki vizyonu çok zayıf bence. Zaten ben artık özgün çalışmaya gayret ediyorum. Eğitimleri zayıf buluyorum. Olmuş olsun diye yapılmamalı. Nitelikli olmalı." (K30, Kadın)

Benzer şekilde katılımcılardan K25 ve K28, daha uzun periyotlarla ve kapsamlı "manevî danışmanlık akademisi" formatında eğitimlerin kaliteyi artıracağını önermiştir. Bu görüşler, programların sürekliliğinin ve içerik derinliğinin artırılmasının önemini ortaya koymaktadır:

"Bu eğitimlerin ailelerimizi de hesaba katarak yaz döneminde olmasını ve yılda bir kez değil de daha uzun periyotlarla olması daha isabetli olur. Mesela 3 ya da 6 aylık kesintisiz bir süreyle manevî danışmanlık akademisi şeklinde olması 10 kat daha kaliteyi artırır." (K25, Erkek)

"Evet oluyor ama yeterli değil tabi. Daha uzun soluklu ve düzenli sık bir şekilde olsa daha verimli olur." (K28, Kadın)

Ayrıca, K3 ve K19, online seminerlerin yüz yüze seminerler kadar etkili olmadığını ifade etmiştir:

"Online eğitimin faydalı olduğunu düşünmüyorum." (K3, Erkek)

"Çevrimiçi seminerler de oldu ama yüz yüze olan seminerlerdeki etki olmuyor." (K19, Kadın)

Katılımcı görüşleri, hizmet içi eğitimlerin meslekî yeterlik, motivasyon ve uygulama becerileri üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Düzenli, kapsamlı ve uygulama odaklı eğitimler, danışmanların sahada karşılaştıkları durumlarla başa çıkma kapasitelerini güçlendirmekte ve meslekî performanslarını artırmaktadır. Tecrübe paylaşımı ve meslektaşlar arası etkileşim, eğitimlerin en değerli katkılarından biri olarak öne çıkmıştır.

Buna karşın, mevcut eğitimlerin sürekliliği, erişilebilirliği ve içeriği konusunda eksiklikler bulunduğu belirtilmiştir. Bu durum Sevinç'in (2024) çalışmasında da benzer şekilde ifade edilmekte,

seminerlerin teorik ağırlıklı olduğu ve sahaya yönelik yeterli katkıyı sağlamadığı vurgulanmaktadır (Sevinç 2024: 644).

Özellikle kısa süreli seminerlerin yetersizliği, uygulamaya dönük örneklerin sınırlı olması ve online seminerlerin yüz yüze seminerler kadar etkili olmaması gibi durumlar, programların gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Daha interaktif, güncel sorunlara odaklanan ve uygulama ağırlıklı eğitimlerin meslekî gelişim ve hizmet kalitesine daha yüksek katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Ayrıca, az sayıda katılımcı, hizmet içi eğitimlerin sürekliliğinin sağlanamaması nedeniyle bazı bölgelerde mesleki gelişim fırsatlarının eşit şekilde sunulmadığını ve danışman atamalarında belirli yeterlik kriterlerinin dikkate alınmadığını vurgulamıştır. Bu durum, görev öncesi ve görev esnasında eğitim politikalarının ve danışman seçim süreçlerinin daha sistematik ve adil bir şekilde planlanmasının önemini ortaya koymaktadır.

4.1.6. Alınmak İstenen Eğitimler

Katılımcılara, "Alanda yeterlik için başka hangi eğitimleri almak isterdiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar, katılımcıların mevcut bilgi ve donanımlarını yeterli bulmadıklarını ve farklı alanlarda derinleşmeye yönelik güçlü bir öğrenme motivasyonuna sahip olduklarını göstermektedir. Özellikle psikoloji, din psikolojisi, din sosyolojisi, tasavvuf, felsefe ve sosyoloji gibi alanlarda eğitim talebi öne çıkmaktadır.

K1, daha geniş bir kitleye hitap edebilme motivasyonuna sahip olmak için bu alanlarda eğitimli olmayı arzuladığını şu şekilde dile getirmiştir:

"Sosyoloji ve psikoloji okumak isterdim. Felsefeden haberdar olmak isterdim. Benim muhatap olduğum öğrencilerin seviyesine göre belki yeterli olabilirim çünkü soru olarak beni zorlamıyor fakat bir tıp fakültesi öğrencine manevî danışmanlık yapacak kapasiteyi kendimde görmüyorum." (K1, Erkek)

Bunun yanında, katılımcıların tamamına yakını, sahada karşılaşılan psikolojik sorunlara dikkat çekmiş ve bu alanda ek eğitim ihtiyacı duyduklarını belirtmiştir. Özellikle K6, öğrencilerde sıkça rastlanan evham gibi sorunlara dikkat çekmiş ve hem psikoloji hem de manevî danışmanlık alanında ek eğitimler almak istediğini ifade etmiştir:

"Psikoloji eğitimi almak isterdim. Çünkü çok fazla psikolojik sıkıntısı olan evham, depresyon vs rahatsızlıkları olan öğrenciler var. Gençlerde çok yaygın bu tarz problemler. Onlara yardımcı

olabilmek için az da olsa psikoloji eğitimi almak isterdim. Ayrıca din eğitimi ve manevî danışmanlık eğitimi almak isterdim." (K6, Kadın)

Benzer şekilde K12, psikoloji ve sosyoloji eğitiminin alandaki önemini vurgulamış ve bu ihtiyacı Ömer Nasuhi Bilmen'in görüşleriyle ilişkilendirmiştir:

"Alanda yeterlik için Ömer Nasuhi Bilmen hocamızın buyurduğu gibi dinde önderlik eden kişilerin; imamların, müftülerin, kuran kursu hocalarının kesinlikle psikolojiyi çok iyi bilmesi lazım. Bir de sosyolojiyi… işin içine girince hocamızın ne demek istediğini daha net anladım. Psikoloji ve sosyoloji dediğimiz olay; psikolojisi düzgün olan insanların sosyal hayattaki etkileri, sosyal hayatın kişiler üzerindeki psikolojik etkileri… inşallah bu alanlarla ilgili daha da çok geliştirmeyi düşünüyorum kendimi." (K12, Erkek)

Bu bağlamda K16 da din psikolojisi eğitiminin gerekliliğine dikkat çekmiş ve bunun yanında beden dili bilgisinin danışmanlık sürecine katkı sağlayacağını belirtmiştir:

"Din psikolojisi eğitimi alınması gerektiğini düşünüyorum. Veya da sadece psikoloji eğitimi. Çünkü bu bölümü okuyanlar dört yıl eğitim alıyorlar insanı tanımak için. Tabi önceliğimiz bu. Bizim de tabi manevî danışmanlıkta böyle bir eğitim olmadığı için en azından psikoloji eğitimi alarak bu alanda daha yetkin hale gelmemiz gerektiğini düşünüyorum. Bir de şöyle bir eksik olabilir. Belki beden dili eğitimi de almamız gerekiyor. Çünkü hani öğrenci karşımıza geldiğinde bunu da yaşadık… Yalan mı söylüyor, bir aldatma söz konusu mu? Bunu da anlamak için beden dili eğitimi almamız gerektiğini düşünüyorum açıkçası." (K16, Kadın)

K29, psikolojiye ek olarak tasavvuf alanında eğitim almak istediğini belirtirken; K5 ve K13 ise "ihsan" ve "sabır" gibi daha tematik alanlarda derinleşme ihtiyacını dile getirmişlerdir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şu şekildedir:

"Psikoloji ve tasavvuf alanında eğitimler almak isterdim." (K29, Kadın)

"Özellikle Turgay Şirin hocamdan ihsan modeli üzerine bir ders almak istiyorum." (K5, Kadın)

"Bu alanda özellikle "sabır" üzerine bir eğitimden geçmek isterdim." (K13, Erkek)

Diğer yandan, katılımcılar gençlerle etkili iletişim kurabilmek ve güncel sorulara cevap verebilmek amacıyla inanç konularıyla ilgili eğitim talebinde bulunmuşlardır. Örneğin, ateizm deizm ve

benzeri inanç sorunları karşısında yetersiz kaldığını ifade eden katılımcılar, bu konularda Diyanet veya ilgili kurumların sistematik eğitimler düzenlemesi gerektiğini belirtmiştir:

"Ateizm gibi inanç problemleri konularında kendimin çok yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bununla ilgili diyanetin veya ilgili kurumlar nereyse onların bu konularda bize eğitim vermesi gerekir." (K8, Erkek)

"Biz psikolog değiliz ama bu alanlarda eğitim verilebilir. İnanç konularında çok soru geliyor. Bunu destekleyecek eğitimler almak isterdim." (K11, Kadın)

K2 ise, inanç konularıyla ilgili eğitim almak istediğini ifade ederken, mevcut kısa süreli hizmet içi eğitimlerin yetersiz olduğunu ve bu alanda daha kapsamlı ve düzenli programlara gereksinim olduğunu şu ifadelerle vurgulamıştır:

"Düzenli ve geniş kapsamlı bir manevî danışmanlık eğitimi almak isterdim. Açıkçası bir haftalık eğitimlerin çok faydalı olduğunu düşünmüyorum. Üniversite dersi şeklinde 6 aylık uzun soluklu bir eğitim olmasını isterdim. Bunun önünde de şöyle bir engel var manevî danışmanlar 6 aylığına görevlendirme aldıkları için ve bir sonraki döneme görevlendirileceği noktasında bir garantisi olmadığı içim ne manevî danışman bu eğitimlere heveslenebiliyor ne de uygulayıcı taraf. İnanç problemi olan öğrenciler var. Bu öğrencilerin derdine derman olacak yeterliliğe her manevî danışman sahip değil. Buna dayalı eğitim almak isterdim." (K2, Erkek)

K20, gençlerle iletişimde ve güncel sorulara yanıt verirken fetva eğitiminin gerekliliğine dikkat çekmiştir:

"Ve artı güncel konular sorulduğunda rahat cevap verebileceğimiz bir fetva eğitimi de alınmalı. Bu da ayrı bir alan. Biz şu an gençlerimize başkanlığın fetvalar kitabından cevap verebiliyoruz ama onun dışında nasıl yaklaşılmalı sorulara nasıl cevap verilmeli şeklinde eğitim almamız faydalı olacaktır diye düşünüyorum." (K20, Erkek)

Katılımcılardan K9, Batı merkezli psikolojik kuramların ötesine geçilmesi gerektiğini vurgulamış, insanı bütüncül bir şekilde ele alan İslam alimlerinin görüş ve eserlerinin ders müfredatına dâhil edilmesini önermiştir. Bu çerçevede, İbn Sînâ ve İbn Rüşd gibi alimlerin insan anlayışına dayalı okumaların, manevî danışmanların mesleki kimliğini farklılaştıracağı ve psikologlarla olan rol ayrımını daha net ortaya koyacağı ifade edilmiştir:

"Açıkçası batılı psikologları yıllarca okuduk zaten. Bence alandaki en büyük eksiklik burada İbn-i Rüşt gibi İbn-i Sina gibi gerçekten insanı madde ve mana yönünden derinden inceleyen ve çok güzel çıkarımları olan İslam alimlerinin kitaplarından okumak taraftarıyım açıkçası. Bunlar Avrupa'da okutuluyor ama bizler bu kitapların isimlerini söylemekte bile zorlanıyoruz. Bence manevî danışmanlara öncelikle İslam alimlerinin görüşleri üzerinden ders verilmeli. O zaman psikologlar ve manevî danışmanlar arasındaki fark da çok daha iyi anlaşılmış olur diye düşünüyorum." (K9, Kadın)

Farklı alanlarda alınmak istenen eğitimlere ilaveten, din eğitimi yüksek lisans öğrencisi olan K3, asıl uzmanlık alanı olan manevî danışmanlıkta yüksek lisans eğitimi almak istediğini ifade etmiştir:

"Manevî danışmanlık alanında kapsamlı tezli yüksek lisans yapmak isterdim." (K3, Erkek)

Bulgular, manevî danışmanların hem psikoloji ve sosyoloji hem de tasavvuf ve inanç temelli alanlarda derinleşme ihtiyacı duyduklarını göstermektedir. Danışmanlar, sahada karşılaşılan psikolojik sorunlarla başa çıkabilmek ve gençlerle etkili iletişim kurabilmek amacıyla özellikle psikoloji ve sosyoloji eğitimi almayı öncelikli görmektedirler. Tasavvuf alanında da bireysel derinleşme talepleri olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanında, bazı danışmanlar, asıl uzmanlık alanları olan manevî danışmanlıkta yüksek lisans eğitimi yapmayı planladıklarını ifade etmişlerdir. Mevcut kısa süreli hizmet içi eğitimlerin yetersizliği ise daha kapsamlı ve düzenli programlara duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bu talepler hem mesleki derinlik arayışını hem de alana duyulan sorumluluk bilincini yansıtmaktadır.

4.2. Manevî Danışmanlık Uygulamalarında Faaliyetler ve İş birliği

Manevî danışmanlar, GSB yurtlarındaki görevlerini yürütürken farklı düzeylerde planlama, uygulama ve iş birliği süreçleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Katılımcılar, faaliyetlerin yürütülmesinde kılavuz ve rehber eksikliğinin önemli bir sınırlılık oluşturduğunu, mevcut programları ise çoğunlukla kişisel tecrübelerine ve inisiyatiflerine göre şekillendirdiklerini belirtmişlerdir. Faaliyet planlamaları dönemsel, aylık ve haftalık olarak katmanlı biçimde gerçekleştirilmektedir; bireysel görüşmeler, dînî sohbetler, kültürel geziler, atölye çalışmaları ve değerler eğitimi gibi farklı içerikler ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte, öğrencilerin etkinliklere katılım düzeyi çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerden etkilenmekte, ilgi çekici içeriklerin ve samimi yaklaşımın katılımı artırmada belirleyici olduğu görülmektedir. Danışmanlar ayrıca, kurum içi ve kurumlar arası iş birliği ile bilgi paylaşımının mesleki yeterliklerini desteklediğini, ancak bazı bölgelerde kurumsal desteğin sistematik olarak eksik olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çerçevede, söz konusu uygulamalar "Kurumsal Kılavuz", "Faaliyet

Planlaması ve İçeriği", "Öğrencilerin Faaliyetlere Katılımı ve Katılımı Etkileyen Faktörler" ile "İş birliği ve Bilgi Paylaşımı" başlıkları altında detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

4.2.1. Kurumsal Kılavuz

GSB yurtlarında uyguladıkları faaliyetler kapsamında katılımcılara, kurumlarının belirlemiş olduğu yazılı bir kılavuz (yol haritası) olup olmadığı sorulmuştur. Manevî danışmanlar, başvurabilecekleri açık, güncel ve işlevsel bir kılavuzun eksikliğine dikkat çekmiş, katılımcıların yarıdan fazlası bazı kılavuzların verildiğini belirtse de büyük bir kısmı bunların yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Bazı danışmanlar, GSB tarafından sunulan faaliyet planlarını daha uygulanabilir ve kapsamlı bulurken, DİB tarafından gönderilen programların sınırlılıklarını dile getirmiştir. Bu durum, danışmanların kendi planlamalarını yaparken hem kurumsal yönlendirmelere hem de bireysel inisiyatiflerine dayanmak zorunda olduklarını göstermektedir.

K6, K11, vb. katılımcılar yurttan ya da müftülükten böyle bir kılavuz verilmediğini belirtmiş ve bazıları devamında kendi çözüm yolunu da ifadelerine eklemişlerdir:

"Hiç öyle bir şey verilmedi. Rastgele yaşıyoruz." (K6, Kadın)

"... Kılavuz ya da bir program verilmedi. Biz guruplardan görüp kendimiz yapıyoruz." (K11, Kadın)

K1 ise önceki yıllara kıyas ederek durumun daha iyi olduğunu ve artık Ankara'dan yıllık planların sosyal medya guruplarından paylaşıldığını şöyle ifade etmiştir:

"Bir iki yıl öncesine kadar bize hiçbir şekilde bir plan ya da içerikle alakalı bir program verilmiyordu ya da Ankara'dan paylaşımda bulunulmuyordu. Biz kendi kafamıza göre hareket ediyorduk. Artık Ankara'dan guruplarda yıllık planlar paylaşılıyor. Ona uymaya dikkat ediyorum." (K1, Erkek)

K7 ise genel bir yapılacaklar listesi bulunsa da bunun uygulanabilirliği olmadığını belirtmiştir. K16 ise ilaveten, yurdun mevcut etkinlikleri ve alan kısıtları nedeniyle kurumun yıllık planlarını birebir uygulamanın mümkün olmadığını vurgulamıştır:

"Evet var. Bir müfredat programı var. Çok kapsamlı hazırlanmış bir program. Yaklaşık 40-50 sayfalık bir müfredat programı. Onun tamamının yurtta uygulanması mümkün değil. Bu konuda bir kere eğitim semineri yapmışlar. Biz dile getirdik. Dedik ki 'Hocam bu programın uygulanma imkânı yok'.

Okullarda olduğu gibi bu programı kendi bünyemize uygun hale getirmenin gerekli olduğunu söyledik. Bize 'Bu programı esas alarak kendi yurtlarınıza uygun hale getirebilirsiniz" dediler. Biz de yurtlarımızda onu yapıyoruz şu anda. Ama genel olarak diyanetin bize vermiş olduğu bir kılavuz var." (K7, Erkek)

"Yıllık plan gibi bazen GSB'den bazen de DİB'den geliyor. Plan gönderiyorlar. Yalnız şöyle bir sıkıntı var. Bu planı birebir uygulayamıyoruz. Çünkü yurdun kapasitesi, alanları sınırlı. Kendi yurdum adına söyleyebilirim bunu. Ya da yurdun da çok fazla kendi çalışma ve etkinlikleri oluyor. Onlarla çakışmaması için bazen bir tık geri durmak zorunda kalıyoruz. Ama bize bir yıllık plan gönderiliyor." (K16, Kadın)

K4 ve K8 ise dönem başlarında yazılı bir kılavuz aldıklarını, kendilerine göre esnetmeler ile eklemeler yaptıklarını ifade etmiştir.

"Dönem başlarında yazılı bir kılavuz elimize veriliyor. Ders programı şeklinde elimizde bir liste oluyor. Biz kendimize göre esnetmeler, eklemeler yapıyoruz." (K4, Erkek)

"Var evet kurum bize veriyor. 34 haftalık bir plan veriyor. Birinci dönem ve ikinci dönem şeklinde. Biz bu planlara bağlı kalıyoruz. Konuları oradan seçiyoruz. Ama birebir uygulamıyoruz. Verilen planlar üzerinde değişiklikler yapıyoruz duruma göre. Verilen bu planlar bizim için ve özellikle göreve ilk başlayan arkadaşlar için çok iyi oluyor." (K8, Erkek)

K3 ve K10, o seneki yapılacak çalışmaların tamamının kendilerine verildiğini, kitap ve filmler gibi önerilerin de sunulduğunu belirtmiş; K10 ayrıca GSB tarafından verilen kılavuzun, müftülük tarafından verilen kılavuzdan daha kapsamlı ve uygulanabilir olduğunu vurgulamıştır:

"Evet GSB bize hazırlanmış bir müfredat gönderiyor. GSB'nin eğitim dairesi her sene başında bir yıllık işlenecek konular, yapılacaklar, okunacak kitaplar, izlenecek filmler ve birçok konuda etkinlik listesi gönderiyor ancak pratik uygulamalarımızda tamamen yapamasak da kendi imkanlarımızla gücümüz yettiği ölçüde kendi yöntemlerimizle birçok şeyleri yapabiliyoruz." (K3, Erkek)

"Evet o seneki yapılacak çalışmaların tamamı veriliyor. Okuyacağımız kitaplara, izleteceğimiz filmlere kadar öneri olarak hepsi bize veriliyor. Bu kılavuzu bize GSB veriyor. Müftülük de veriyor fakat GSB'nin verdiği daha kapsamlı ve daha güzel." (K10, Kadın)

K20 ise Diyanet tarafından dönem başından itibaren yazılı bir kılavuz verilmediğini, yalnızca aralıklarla başkanlık tarafından gönderilen direktiflerin olduğunu; GSB'nin ise eğitim planlamasını

dönemin başından sonuna kadar kapsayan bir formatta sunduğunu ve kendilerinin bu plana göre çalışmalarını yürüttüklerini ifade etmiştir.

"Diyanet tarafından verilmiş bir kılavuzumuz yok. Belki aralıklarla başkanlığımızın direktif olarak bize göndermiş olduğu talimatlar oluyor ama dönem başından itibaren şunu şu şekilde yapın diye göndermiş olduğu bir plan yok. Ama GSB'nin genelde eğitim planlaması içinde dönem başından dönem sonuna kadar yapacağımız her şey planlanmış vaziyette bize veriliyor. Biz de verilen bu plana bakarak çalışmalarımızı yapıyoruz." (K20, Erkek)

Veriler, iller arasında kurumsal kılavuzların sunumu ve uygulanabilirliği konusunda farklılıklar olduğunu da ortaya koymaktadır. Bazı illerde danışmanlar dönem başında yazılı ve detaylı programlar alırken, bazı illerde ise kılavuz eksikliği veya yalnızca aralıklarla gönderilen direktiflerle yetinilmektedir. Bu durum, uygulamada standartlaşmayı zorlaştırmakta ve danışmanların kendi planlama ve uyarlama çabalarını ön plana çıkarmaktadır.

4.2.2. Faaliyet Planlaması ve İçeriği

Bu başlık altında, katılımcılara "Faaliyetlerinizin içeriği ve planlama süreci hakkında bilgi verir misiniz?" sorusu yöneltilmiş ve yanıtları değerlendirilmiştir. Manevî danışmanlar faaliyet planlamasını büyük ölçüde dönemsel, aylık ve haftalık olmak üzere çok katmanlı bir biçimde yürüttüklerini ifade etmiştir. Bazıları görev sürelerinin dönemlik olmasına bağlı olarak dönemsel planlamayı tercih ettiklerini belirtirken, bir kısmı yıllık taslaklar hazırlayıp bunu aylık ve haftalık detaylara dönüştürmektedir. Öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda eklemeler yapılmakta, dini ve milli günler gibi özel dönemlerde programlar güncellenmektedir. Bununla birlikte sadece bir katılımcı mevcut programların dışına çıkmalarına izin verilmediğini ve merkezi planlamanın belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Etkinlikler arasında bireysel görüşmeler, dînî sohbetler, dînî-millî günlerin yad edilmesi, değerler eğitimi, atölye çalışmaları, oda ziyaretleri, kültürel geziler, cami ziyaretleri, yaşlı ve aile ziyaretleri, sportif etkinlikler gibi faaliyetler öne çıkmaktadır.

Bu genel çerçeve dahilinde öncelikle faaliyet planlamasına ilişkin katılımcı görüşlerine bakıldığında yıllık ve dönemlik planlama yapanlar da olmak kaydıyla çoğu katılımcı ellerine verilen yıllık programı aylık ve haftalık olarak planladıklarını ifade etmişlerdir:

"Planlamalarımız aylık ve haftalık olarak yapıyoruz. Çünkü aylık rapor sunuyoruz biz kurumumuza. Önümüzdeki ay hangi önemli gün ve hafta varsa ona göre program oluşturup ona göre çalışma yapıyoruz, etkinlikler düzenliyoruz." (K5, Kadın)

Katılımcılardan K7 ve K8, faaliyet planlamalarını yurt idaresi ve müftülükle iş birliği içinde, istişareye dayalı olarak oluşturduklarını dile getirmiştir:

"... Biz yurt müdürleri ve eğitim sorumlusu memurlarla bir araya geliyoruz. Onların mecburî yapması gereken faaliyetler var ve biz manevî danışmanların yapması gereken faaliyetler var. ... Bir dönemlik 6 ayı kapsayacak programı birlikte istişare edip hazırlıyoruz ve uygulamaya çalışıyoruz." (K7, Erkek)

"Faaliyetlerimizi öncesinde hem yurt idaresiyle hem de müftülükteki amirlerimizle de istişare ediyoruz." (K8, Erkek)

Öte yandan, faaliyet planlamasında öğrencilerin beklentilerini gözetmeye çalışan danışmanlar da bulunmaktadır. K13, programını öğrencilerle istişare ederek oluşturduğunu dile getirirken, K26 ise programın gençlerin ilgilerini dikkate alarak esnek bir şekilde düzenlendiğini ifade etmiştir:

"Manevî danışmanlıkla ilgili bana görev tevdî edildikten sonra bana verilen kılavuzun dışında kendi oluşturduğum 6 aylık bir program hazırlıyorum. Öğrencilerle de istişare ederek hazırlayacağım planın onların günlük programına uygunluğunu da hesap ederek plan oluşturuyorum. Sıkıcı olmamasına dikkat ediyorum." (K13, Erkek)

"Bize verilen program aynen uygulanmamız istendiğinde yetersiz kalabiliyor. Çünkü gençler bu hayatı çok hızlı yaşıyor ve onların gerisinde kalmak istemiyorum. Bunun için bize verilen programı esas alıp duruma göre, gençlerin ilgilerine göre üzerinde değişiklikler yapabiliyoruz." (K26, Erkek)

Bazı danışmanlar ise merkezi planlamanın getirdiği sınırlamalar nedeniyle daha kısıtlı bir hareket alanına sahip olduklarını ifade etmiştir. Bu duruma ilişkin olarak katılımcılardan K17 merkezi planlamanın etkisini şu sözlerle aktarmaktadır:

"Öncelikle bizi bize bırakan yok pek açıkçası. Ben 3 yıldır bu yurttayım bana ne açalım ne açmayalım diye hiç sormadılar. 'Biz size bu kursları ve bu atölyeleri tanımladık yapmak zorundasınız' dediler. Bu sene de aynısı oldu. Zorunlu olan da var olmayan da var." (K17, Kadın)

Katılımcılardan K11 ise planlı faaliyetlerin yanı sıra zaman zaman spontane olarak gelişen etkinliklere de yer verdiklerini belirtmiştir:

"Bazen de spontane gelişebiliyor faaliyetlerim." (K11, Kadın)

Planlanan faaliyetler, bireysel görüşmelerden dînî sohbetlere, değerler eğitiminden atölye çalışmalarına, oda, yemekhane ve hobi atölyesi ziyaretlerinden sıra geceleri, piknikler ve kamplara; il içi ve il dışı kültürel gezilerden konferans ve panellere, sabah namazı buluşmalarından hasta, yaşlı, aile ve şehitlik ziyaretlerine, sportif etkinliklere kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.

K4 ve K26'nın anlatımları, faaliyetlerin yalnızca dini ve kültürel boyutlarla sınırlı kalmayıp sosyal, sportif ve eğitsel etkinlikleri de kapsayacak şekilde zenginleştirildiğini göstermektedir:

"Hadis tefsir fıkıh derslerimiz oluyor. Resmi programın dışında önemli gün ve gecelerle alakalı aylık programımız oluyor. Dini ve milli günlerimizi bu kapsamda değerlendiriyoruz. Yerel olarak önemli günlerde programlar yapıyoruz. Mesela ilimizin kurtuluş gününe özel yurtta programlarımız oluyor. Sosyal ve kültürel içerikli programlarımız oluyor. Gezi, piknik, halı saha maçı, tenis, kayak vb. birçok faaliyet gerçekleştiriyoruz. Bir şairin ölüm yıldönümü ya da doğum yıldönümünde onunla ilgili şiir şöleni yaparız yurdumuzda. Ya da bir yazarı anarız; onun bir eserini okuyup mütalaasını yaparız." (K4, Erkek)

"Biz dönemin en başında öğrencileri karşılamayla işe başlıyoruz. Öğrenciler yerleştikten sonra tek tek odaları ziyaret etmeye çalışıyoruz. Bu şekilde öğrencilerle muhabbeti yakalıyoruz. Odalarına giderken ikramlar götürüyoruz. Kantin ve yemek haneye de uğruyoruz öğrenci yoğunluğu olan yerler olması hasebiyle. Odamızda da daima çay kahve bulunduruyoruz. Haftalık hasbihal-sohbet-eğlence programımız oluyor. Bazen bu sıra gecesi şeklinde de olabiliyor. Dışarıdan konuklarımızın olduğu programlarımız oluyor. Piknik etkinliklerimiz oluyor. Ben bir bloğu ayrı bir mahallede olan 440 kişilik bir yurttayım. Öğrencilerin hepsini aynı anda etkinliklere götürme imkânım olmuyor. Bölüm bölüm götürmeye çalışıyorum. Sabah namazı buluşmalarımız oluyor. Gençler özel görüşmek istediklerinde de odamıza istedikleri zaman gelebiliyorlar. Yurttaki öğrenciler bizi tanıyınca her gördükleri yerde selam verip muhabbet ediyorlar. Ayrıca dini ve manevî içerikli atölyelerimiz var. 'Peygamberimizin Hayatı', 'Hadislerle İslam' gibi… Gençlerimizi sıkmadan ve onların anlayacağı dilde bir yaklaşımla kitap okumaları yapıyoruz. Kur'an öğrenmek isteyenler oluyor. Onlara Kur'an dersleri veriyoruz. Ramazan ayı da bereketli geçiyor. Her akşam iftarı birlikte yapıyoruz ve teravih namazlarını kılıyoruz. Arada yarışmalar yapıyoruz." (K26, Erkek)

Katılımcılardan K9 ve K12 de faaliyet içeriklerinde İslami değerlerin ve maneviyatın öncelikli bir yer tuttuğunu vurgulamış; bu yaklaşımın gençlerde ilgi ve merak uyandırmada etkili olduğunu ifade etmişlerdir:

"İçerik olarak İslâmî değerleri ön planda tutuyoruz." (K9, Kadın)

"Dediğim gibi gençlerimizin maneviyatı her şeyden önce bizim önceliğimiz. ... Benim görev yerim başlı başına bir hazine. ... Şehrin maneviyatını anlatınca gençlerin rağbeti merakı uyanıyor. Merak uyandırabilmek önemli. Merak uyandırdığınızda bir kıvılcım her şeyi ateşliyor zaten." (K12, Erkek)

Katılımcılardan K25, öğrencilerin tarih bilinci, sorumluluk ve kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla çeşitli kültürel ve deneyimsel etkinlikler düzenlediklerini ve bu kapsamda şehitlik ve sahabe kabirleri ziyaretleri ile izcilik gibi uygulamalara ağırlık verdiklerini belirtmiştir:

"Şehitlik ve sahabe kabirlerine sık sık götürüyoruz ki nereden ve nasıl geldiğimizi, bu imkanlara nasıl sahip olduğumuzu unutmasınlar diye. Biz kendimizi gençliğe adadık. Biz -5 derecede karın altında Aladağlar'da izcilik eğitimi aldık. Buradaki gençlere de uyguluyoruz. İzcilik, kişisel gelişim anlamında, sorumluluk anlamında gençlere faydalı oluyor. Biz burada bir obamız var orada gençlere izcilik oyunları oynatıyoruz." (K25, Erkek)

Danışmanlık faaliyetleri arasında yer alan oda ziyaretleri, danışmanlar tarafından farklı şekillerde değerlendirilmiştir. Bazı danışmanlar (K27), oda ziyaretlerini en etkili iletişim ve etkileşim yöntemi olarak görürken, bazıları (K30) için bu uygulama özel alana müdahale anlamına gelmekte ve uygun bulunmamaktadır:

"Bu arada en etkili iletişim yöntemi bence oda ziyaretleri. 1000 kişilik bir yurttayım. Oda ziyaretleri benim çok işime yaradı. Her hafta yapmaya gayret ediyorum. Bu şekilde öğrencilerin yüzde doksanına ulaştım diyebilirim." (K27, Kadın)

"Bir de ben oda ziyaretlerini doğru bulmuyorum. Özel alana müdahale olarak görüyorum. Bu sebeple oda ziyaretleri yapmıyorum. Ama farklı ve davetkar bir dil kullanarak onları odaya çekiyorum." (K30, Kadın)

Bazı danışmanlar, faaliyetleri öğrencilerin ilgisini çekmek ve katılımı artırmak amacıyla yaratıcı ve dikkat çekici yöntemlerle yürütmektedir. Bu yaklaşımı K1, işin şov boyutunun önemine dair açıklamalarıyla ortaya koyarken; K16 ve K22, uyguladıkları dikkat çekici etkinliklere ilişkin örnekler vermektedir:

"Bunun yanında biraz da işin şov kısmına ağırlık vermek gerektiğini düşünüyorum. Mesela istiklal marşının kabulünde tüm yurt öğrencilerini bahçeye çıkartıp istiklal marşı söyletmiştim. Twitterda tt olmuştuk. Şehitler haftasında şehitliğe götürüyorum. Şehit ailesi ziyareti yaptırıyorum.

Polis haftasında polislere, tıp bayramında doktorlara ziyaretlerde bulunduruyorum. Mesaim akşam ben bunları ekstra yapıyorum. Akşam çalışma saatlerim içinde de konuyla alakalı sohbetler yapıyorum. Ateist olan bir çocuğumuz vardı. İlgilenmem sonucu bir ay sonra bizimle namaz kılmaya başladı. 180 öğrencimiz var. Her bir öğrenciye 1000 er TL para verdim. Çiğköfte geceleri düzenliyorum." (K1, Erkek)

"Bir duyuru yapıyorum gurupta veya yazı asıyorum uygun yerlere. 'Davet sizden çay bizden' diye bir sloganım var benim. … Tabi herkesin gönül rızası olmalı… Müsaadesi olmalı. Eğer öyle bir davet olursa çayımızı alıp gidiyoruz, odalarımızı ziyaret ediyoruz." (K16, Kadın)

"Yurdumuz iki yıllık okuyan öğrencileri ağırlıyor ve 150 kişilik küçük bir yurt. Mescide gelen kızlarımızın sayısı çok az. Ben şöyle bir uygula yaptım. Mescitte rahlelerin üzerine notlar da yazarak hediyeler bıraktım. 'İyi ki namaz kılıyorsun' gibi onu namaz kıldığı için onurlandırmak adına bunu yaptım. Namaz kılan gençlerle alakalı hadisler de yazmıştım. Teravih kılan bu öğrencilerimiz çok mutlu olmuştu. En güzel yaptığım etkinliklerden biriydi." (K22, Kadın)

K16 ayrıca manevî danışmanlık görevlerinin temel amacının bireysel görüşmeler yapmak olduğunu ifade etmektedir:

"Birebir görüşmelerden bahsedeyim öncelikle. Çünkü o sebeple buradayız. Birebir görüşmelerimiz oluyor. Bunu ben son dönem randevu usulüne döktüm. Çünkü diğer türlü çok sistemli ilerlemedi. Çok verimli olmadı. Şimdi öğrenci arayarak veya WhatsApp'tan mesaj atarak randevu alıyor. Belli bir saat aralığında gelip düzeyli bir görüşme oluyor. Kaliteli bir görüşme oluyor o anlamda." (K16, Kadın)

Katılımcıların ifadeleri, manevî danışmanlık faaliyetlerinin çok katmanlı, çeşitli ve aynı zamanda maneviyatı önceleyen bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Faaliyetler, bireysel görüşmelerden dînî ve kültürel etkinliklere; sportif, sosyal ve eğitsel uygulamalardan yaratıcı ve şov odaklı etkinliklere kadar geniş bir yelpazede planlanmakta ve yürütülmektedir. Bu süreçte danışmanlar, hem merkezi planlamanın gerekliliklerini dikkate almakta hem de öğrencilerin ilgi, ihtiyaç ve günlük programlarını gözeterek faaliyetleri esnek ve öğrenciyi merkeze alan bir biçimde uyarlamaktadır. Ayrıca, oda ziyaretleri ve birebir görüşmeler gibi yöntemlerle öğrencilerle doğrudan etkileşim sağlanmakta, randevu sistemi ve yaratıcı etkinlikler gibi stratejilerle iletişimin ve katılımın niteliği artırılmaktadır. Bu durum, manevî danışmanlığın sadece planlı bir görev değil, aynı zamanda öğrencilerin ilgisini çeken, etkileşimi güçlendiren ve bireysel ihtiyaçlara duyarlı bir süreç olduğunu göstermektedir.

4.2.3. Öğrencilerin Faaliyetlere Katılımı ve Katılımı Etkileyen Faktörler

Araştırmada katılımcı manevî danışmanlara, "MDR uygulayıcısı olarak belirlenen hedeflere ulaşma noktasında faaliyetlere katılım sağlamada öğrencilerin ilgisini nasıl değerlendirirsiniz?" sorusu sorulmuştur. Katılımcılar, öğrencilerin faaliyetlere katılım düzeylerinin değişkenlik gösterdiğini ve bu durumu etkileyen birçok bireysel ve çevresel faktör bulunduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilerin ilgisini çekebilen içeriklerin genellikle eğlence, müzik, ikram veya ödül temelli olduğu; klasik tarzda düzenlenen panel, seminer ve konferansların ise çoğunlukla düşük katılımla karşılandığı belirtilmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, öğrencilerin ilgisini çeken programların katılımı artırdığını vurgulamıştır. K2, ilgi çekici içeriklerin finansal destek eksikliği nedeniyle sınırlı kaldığını belirtirken, K3, K8 ve K13 de katılımcıların büyük çoğunluğunun dile getirdiği gibi klasik seminer ve konferansların katılımı düşük tuttuğunu, ancak eğlenceli ve etkileşimli etkinliklerin (ör. sazlı-sözlü çiğ köfte gecesi) çok daha yüksek katılım sağladığını ifade etmişlerdir:

"İlgilerinin olduğu bir program olursa katılım oranı artıyor. İlgilerini çekecek içeriklerde de kurum tarafından maddi olarak finanse edilmediği için sıkıntılar yaşıyoruz. İki kurumdan da bu konuda destek görmüyoruz." (K2, Erkek)

"İlgisizler oldukça ilgisizler. Ama şöyle bir not düşmek istiyorum. İlgilerini çeken noktalarda ilgililer. Burada bize iş düşüyor. İlgilerini çekebilmemiz lazım. Yani klasik bildiğimiz konferanstır, seminerdir, paneldir vs bunlardan değil ama… Benim dikkatimi çeken her sene yaparım, sazlı sözlü çiğ köfteli bir sıra gecesi yaptığımda diğer faaliyetlerime katılan bir yıllık öğrenciden çok daha fazlası bir gecede katılıyor." (K3, Erkek)

"Bizim odamız var. Odamızda çayımız kahvemiz ikramlıklarımız var. Gençler sürekli gelir sohbet ederiz. Veya odalarına ben giderim. Bu şekilde bize ilgileri iyi ama kurumun ya da müftülüğün yapmış olduğu faaliyetlere ilgi az. Çocuklar katılmak istemiyorlar, sıkılıyorlar. 20-25 dakikanın üstünde olan konferanslardan sıkılıyorlar ve çıkmak istiyorlar. Genellikle biz çocukları bir şeyler ikram ederek, çiğköfte veya buna benzer şeyler ikram ederek çekmeye çalışıyoruz." (K8, Erkek)

"Bazen konuşmacı da davet ediyorum. Konuşmacının karşısında sadece 3 öğrenci olunca mahcup oluyoruz haliyle. Bunun için öğrenciyi motive etmek adına ikramlar hazırlıyorum. Hiç katılım sağlamayan öğrenci yiyecek içecek var diye o programa geliyor." (K13, Erkek)

Katılımcıların bir kısmına göre pandemi süreci sonrası öğrencilerin ilgi ve dikkat düzeylerinde belirgin bir azalma gözlemlenmiş, bireysellik ve görsele yönelim artmıştır. K5, pandemi öncesi

programların yoğun katılımla gerçekleştiğini, ancak artık gençlerin görsele ve nefislerine hitap eden içeriklere yöneldiğini ifade etmektedir. Benzer şekilde, K15, son yıllarda özellikle pandemi sonrası öğrencilerin daha bireysel ve ilgisiz bir profil sergilediklerini belirtmiştir:

"Öğrencilerin ilgisini pandemi öncesi ve pandemi sonrası olarak değerlendiriyorum. Çünkü pandemide bir patlama olmuş. İnsanlarda özellikle de gençlerde imanda ve namusta problemler oluşmuş. Önceden yaptığım programlar dolu dolu geçiyordu. Artık gençler daha çok görsele kanıyorlar. Nefislerine daha cazip gelen şeylere yöneliyorlar. Bu noktada zorluk çekiyor muyuz evet. Ama ben elimden geldiğince durmuyorum." (K5, Kadın)

"Öğrencilerin ilgisi değişebiliyor. Her sene öğrenci profili çok değişiyor. Görevde beşinci yılım. İlk yıllarımdaki öğrencilerin katılım isteğiyle, merakıyla, hevesiyle; bu son yıllardaki öğrenci profili çok farklı. Yani biraz daha ilgisiz… Son birkaç yıldır; özellikle pandemiden sonra daha ilgisiz daha bireysel takılmayı seven öğrenciler çoğaldı." (K15, Kadın)

K17, öğrencilerin etkinliklere katılımında en önemli faktörlerden birinin zamanlama olduğunu; özellikle sınav haftası dışındaki gezi ve yemek içerikli faaliyetlere daha fazla ilgi gösterdiklerini gözlemlemiştir:

"Öğrencilerin eğer ki sınav haftası değilse, gezi ve yemek içerikli bir faaliyetse buna daha çok eğilimi oluyor benim gözlemlediğim…" (K17, Kadın)

Katılımcılara (K7, K19, K24, K26) göre hem öğrencinin ilgisini çekecek konular hem de manevî danışmanın tutumu, yaklaşımı ve öğrencilerle kurduğu güven ilişkisi katılımı doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır:

"Bütün öğrenciler ve veliler ilk başta mesafeli duruyor. Her yurt açılış döneminde mutlaka yurtta oluyorum. Gelen öğrenci ve velileriyle mutlaka tanışıyorum. Bir defasında bir veliye 'Çocuğunuz artık bize emanet; biz onunla ilgileneceğiz' dediğimde 'Benim çocuğum kimseye emanet değil; o kendi başının çaresine baka'" demişti. Bunun anlamı şudur: 'Benim çocuğumdan uzak dur.' Biraz sohbet ettik. (Bu arada ben bahriyeliyim. NATO'da görev yaptım. Kaptanlık ehliyetim var. Bu yönüm öğrencilerimin çok ilgisini çekiyor.) 5 dakika sohbet ettik adamla. Sonra bu veli çocuğunu çağırdı. 'Bak oğlum artık seni hocama teslim ediyor. Bundan sonra hocam nerede sen orada olacaksın' dedi. İlk başta biz bu iletişimi sağlıyoruz." (K7, Erkek)

"Öğrencilerin yaşına, ilgi ve alakasına göre programlar yapılırsa veya iletişim kurulursa ilgi cevap bulur, geri dönüşüm alınır. Samimiysek bu konuda, güzel iletişim kurabiliyorsak olur." (K19, Kadın)

"Özellikle erkek öğrenciler çok fazla ilgili olmazlar. Ancak programın içeriği ve önemi hakkında doğru bilgilendirme yaptığımız zaman bir de öğrencinin manevî danışmana karşı güveni oluştuğu zaman bu ilgi tamamen büyük oranda artmaktadır. Programın içeriğini öğrenciye cazip hale gelecek şekilde belirleyince katılım daha iyi oluyor. Sürekli konferans ya da sohbetle öğrenci yoruluyor. Onlara arada da eğlenceli davetkar etkinlikler yapmak gerekiyor. Biz bunu yapıyoruz." (K24, Erkek)

"Öğrencinin ilgisi biraz da manevî danışmana bağlı aslında. Yaptığı programlarla manevî danışmanın kendini sevdirmesi gerekiyor. Eliniz bal satarken yüzünüz sirke satarsa kesinlikle kimseyi yanınıza çekemezsiniz. Ama sirke de satsanız yüzünüz bal satıyorsa herkesi etrafınıza toplarsınız. Mesela inançsız bir öğrenci bizimle sabah namazına gelmişti bizi sevdiği için. Sonrasında yanımıza daima gelmeye başladı. Yani öğrencilerin bizlere yaklaşması konusunda, bizim hal hareket ve tavırlarımız çok önemli. Öğrencilerin ilgisi de buna paralel olarak daha çok ya da daha az olabiliyor." (K26, Erkek)

K6, öğrencileriyle kurduğu samimi ilişkinin olumlu yansımasını, manevî danışmanlık odasındaki tecrübesiyle şöyle aktarmıştır:

"Benim öğrencilerim genellikle ilgili. ... Bana gelip diyorlar ki 'Hocam yurdun en aktif yeri burası, burası bize bir nefes alma yeri oluyor; çok seviyoruz'. Biz yeri geldiğinde manevî danışman odasında horon da oynuyoruz. Manevî danışman odası için kızlar 'Bizim tek rahat ettiğimiz yer burası; kendimizi evimizde gibi hissediyoruz' diyorlar. Odada mutfağım da var çünkü." (K6, Kadın)

K25, öğrenciye kullanılan davetkâr dilin ve programlarda sunulan ödülün katılıma etkisini örneklendirirken, K8 ve K27 ise öğrenciye kendini özel hissettirecek bireysel iletişimin veya doğum günü kutlaması gibi öğrencinin ilgisini uyandıran etkinliklerin de katılım oranlarını artırmada belirleyici rol oynadığını gözlemlemiştir. Örneklendirmeleri şu şekildedir:

"Biz çay demlediğimiz zaman şu mesajla çaya davet ederiz. 'Gençler, mis kokulu, sınav dönemine özel okunmuş, zihin açıklığı yapan çayımız hazır, sizleri bekliyoruz' diye. Çok etkili yöntem… Bir de yıl içindeki faaliyetlerimize katılan öğrenciler isim-soy ismini yazıp bir kutuya atıyor. Her ayın 15'inde o kutudan kurayla isim çekip onların yurt ücretini ödüyoruz. Bu gençler için çok cezbedici oluyor." (K25, Erkek)

"Bireysel görüşmelerin ve sosyal medyadan takip etmenin de çok faydasını görüyorum. Kendilerini özel hissettiklerinde daha etkili oluyor. Bu sebeple ben toplu mesaj atmıyorum. 'Sevgili kardeşim' diye hitap ederek ya da ismiyle hitap ederek kişisel mesaj gönderiyorum. İsmiyle hitap etmek onların ilgisini çekiyor. Kendinize bağlıyorsunuz." (K8, Erkek)

"Öğrenci katılımı fena değil. Etkinliklerimi yurdun konferans salonunda yapıyorum. Bir de ben her ay doğum günü etkinliği yapıyorum. Her ay o ayda doğanlara doğum günü kutlaması yapıyorum. Duyan olunca diğer ay katılım daha fazla oluyor." (K27, Kadın)

Katılımcılardan K19, ayrıca zorunlu tutulan veya sadece sayı odaklı planlanan etkinliklerin öğrencilerde motivasyon düşüklüğüne neden olduğunu, samimiyet ve özgürlük temelli programlarda ise çok daha yüksek geri dönüşler aldıklarını vurgulamıştır:

"Ama burada bir sıkıntı var. GSB'de veya kendi kurumumuzda birtakım programlara zorunlu katılım isteniyor. Yeni nesil bunu sevmiyor. Ve benim en büyük sıkıntılarımdan birisi de şu: Manevî danışmanın konferans salonunu doldurma görevlisi olarak görülmesi. Yöneticiler böyle düşünebiliyor. Dolduramıyorsan 'sen yoksun, sen çalışmıyorsun' denilebiliyor. Böyle sıkıntılar yaşayabiliyoruz. Gençler bunu fark ediyorlar. Özellikle resim çekme olayı… Bunun zorunlu kılınması da sıkıntı. İnsan samimi bir şey yapıyorsa o anı hissetmeli. Ama ben fotoğraf çekmeye odaklanırsam anı yaşayamıyorum, o işten zevk almıyorum, öğrencilerle de o işin bereketini de görmüyorum." (K19, Kadın)

K11 ve K18 ise öğrencilerin çoğunun birimi bilmesine rağmen katılım göstermekte isteksiz olduğunu, bazı öğrencilerin ise hiçbir şekilde ilgilenmediğini ve gelmek istemediğini vurgulamışlardır:

"Çoğu kişi bu birimi biliyor fakat gelmek istemiyorlar." (K11, Kadın)

"Belli bir kesim var bir sözümle geliyorlar. Ama hiç ulaşamadıklarım da var. İlgilerini bile çekmiyor. Gelmek istemiyorlar." (K18, Kadın)

K30 ise öğrencilerle yürütülen faaliyetlerde yüksek katılım sağlandığını, mezun olan öğrencilerin dahi çalışmalara devam ettiğini ve bekâr olması sayesinde öğrencileri evine davet ederek birebir etkileşim kurabilme avantajını yaşadığını ifade etmiştir:

"Bizde katılım çok iyi. Öğrencilerimin dönütleri de çok iyi ve mezun olsalar bile beraber çalışmalara devam ettiğim öğrencilerim var. Ben bekâr olduğum için evime gelir giderler. Zaman kısıtlamam yok. Bunun avantajını yaşıyorum." (K30, Kadın)

Katılımcıların ifadeleri, öğrencilerin faaliyetlere katılımının çok çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Zamanlama, içerik türü, ikram ve ödüller gibi motivasyon unsurları, öğrencilerin bireysel ilgileri ve danışmanla kurdukları güven ilişkisi, katılımı doğrudan şekillendirmektedir. Ayrıca, K30'un örneğinde görüldüğü gibi danışmanın birebir etkileşim kurma imkânı ve esnekliği de katılımı artıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgular, manevî danışmanların esnek, öğrenci merkezli ve samimi bir yaklaşım benimsemelerinin, gençlerin etkinliklere ilgisini ve katılımını güçlendirmede kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

4.2.4. İş Birliği ve Bilgi Paylaşımı

Katılımcılara, "Kurum bünyesinde görev yapan diğer MDR uzmanlarıyla bilgi paylaşımı ve iş birliği noktasında durum değerlendirme çalışmaları yapılıyor mu? Bu çalışmaların görev yetkinliğinizle ilgili size katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, meslektaşları ve kurum çalışanlarıyla kurdukları iş birliği ve bilgi paylaşımı ortamlarının görev süreçlerini kolaylaştırdığını ve meslekî yeterliklerini olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Özellikle il düzeyinde düzenli olarak gerçekleştirilen toplantılar, Türkiye genelinde oluşturulan WhatsApp ve Telegram grupları ile bireysel arkadaş destekleri, danışmanların görevlerine dair fikir alışverişinde bulunmalarına ve kendilerini daha yeterli hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Bunun yanında bazı katılımcılar, GSB personelinin sorunlara çözüm üretme konusunda destekleyici bir tavır sergilediğini vurgulamıştır.

Bununla birlikte, az sayıda katılımcı (K2, K13, K19, K30) müftülük tarafından gerçekleştirilen toplantıların verimli olmadığını, gerekli bilgilendirmenin sağlanmadığını ve kurumsal desteğin bazı bölgelerde yetersiz kaldığını belirtmiştir. Dolayısıyla genel tablo, manevî danışmanların meslektaşlarıyla kurdukları ilişkilerden ve gayri resmî istişare ortamlarından yüksek düzeyde memnuniyet duyduklarını, ancak kurumsal düzeyde iş birliğinin her bölgede aynı ölçüde sistemli işlemediğini göstermektedir.

K6 ve K8'in ifadeleri, il düzeyinde düzenli olarak gerçekleştirilen toplantıların ve farklı kurumlarda görev yapan manevî danışmanlar arasındaki iş birliğinin görev yetkinliklerine önemli katkılar sunduğunu göstermektedir:

"Erkek yurtlarında görevli arkadaşlarla da yeri geldiğinde istişare yapıyoruz. Türkiye Diyanet Vakfının üniversitede genç ofisi var. Bir şey yapacağımız zaman oradaki arkadaşlarla hep birlikte yapıyoruz. İş birliği içinde oluyoruz. Mesela kandil gecesi programlarını birlikte yapıyoruz. Gezi faaliyetlerini beraber organize ediyoruz." (K6, Kadın)

"İl olarak 6 ayda bir toplanıyoruz. İlçe olarak WhatsApp guruplarımız var ve devamlı istişare halindeyiz. Ve kendi yurdumuzdaki arkadaşımla da her gün beraberiz ve hep istişare halindeyiz. Ayrıca yurtlarda eğitim sorumluları var. Onlarla da aynı şekilde istişare halindeyiz. İstişare olmazsa olmaz zaten. Mesela bir çıkmaza girdiğimiz zaman diğer arkadaştan destek alıyoruz. İlimizde farklı yurtlarında görev yapan arkadaşlarımıza soruyoruz. Onlar da bizlere yol gösteriyor." (K8, Erkek)

Bununla beraber katılımcıların büyük bir çoğunluğu da düzenli toplantıların yanında hem il bazında hem de Türkiye genelinde oluşturulan çevrim içi iletişim gruplarının bilgi paylaşımı ve istişare için önemli bir zemin sağladığını ifade etmiştir. K14 özellikle aynı yurtta ve ilçede tek başına görev yaptığından dolayı, farklı şehirlerdeki ve ilçelerdeki meslektaşlarıyla çevrim içi gruplar üzerinden kurdukları iletişimin kendisi için önemli bir destek sağladığını belirtmiştir:

"Yani benim kendi yurdumda benden başka yok. Bulunduğum ilçede benden başka yok zaten. Seminerler vesilesiyle tanıştığım MDR arkadaşlarım oldu diğer ilçelerden. İşte kaç kere fikir paylaşımı yapmıştık. Hani 'Sen neler yaptın? Ben bunları yaptım' diye fikir alışverişi yapmıştık birkaç kere. WhatsApp grubunun bu noktada çok faydası var. Türkiye geneli manevî danışmanlarıyla o noktada fikir alışverişi çok faydalı oluyor. O grup iyi ki var kurtarıcım diyebilirim ben." (K14, Kadın)

Benzer şekilde K25 de düzenli toplantıların kurum içi iletişimi güçlendirdiğini, bu toplantıların çevrim içi iletişim gruplarıyla desteklenmesinin ise meslektaş dayanışmasını daha da verimli hale getirdiğini ifade etmiştir:

"Bizim her ay il müftümüzün başkanlığında, il müftü yardımcısı ve şube müdürümüzün de katılımıyla ve tüm manevî danışmanların katılımıyla her ayın ilk çarşambası mutat toplantılarımız oluyor. İlk başta başkanlıktan gelen yazılar okunur. Sonrasında bizim sıkıntılarımız varsa onlar masaya yatırılır. Bunun bize çok ciddi manada artısı var. Ayrıca il bazında manevî danışmanların olduğu bir WhatsApp gurumuz var. Orada da istişarelerimiz olur. Türkiye geneli guruplarda da bilgi alışverişi yapıyoruz. Hem biz hem de diğer arkadaşlarımız bilgilenmiş oluyoruz." (K25, Erkek)

Manevî danışmanlar arasında yapılan tecrübe paylaşımları, danışmanların pratikte işlerini kolaylaştırmakta ve farklı bakış açıları geliştirmelerine imkân tanımaktadır. K20'nin ifadesi, meslektaşlarla kurulan istişare ortamlarının yeni fikirler üretilmesine ve faaliyetlerin daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sunduğunu ortaya koymaktadır:

"Tabii iş birliği olmak zorunda. Alan hem geniş hem de yeni bir alan. Tecrübe paylaşımı çok faydalı oluyor. Çünkü aklımıza gelmeyen birçok şeyi aklımıza getiriyor. Ya da her yerin kendine özgü

bir etkinliği faaliyeti oluyor. Biz onu kendi öğrencilerimize dönüştürerek uygulayabiliyoruz. İstişare sürekli yapıyoruz. Bu da bize değer katıyor. Çünkü yaptığımız faaliyetlerin hem kalitesini yükseltiyor hem de çeşitliliğini artırıyor. Perspektifimiz genişliyor." (K20, Erkek)

K22'nin ifadeleri ise, özellikle sosyal medya grupları aracılığıyla gerçekleştirilen tecrübe paylaşımlarının meslekî yetkinlik açısından önemli katkılar sunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bu tür paylaşımların sadece gayri resmî ortamlarda değil, müftülükler aracılığıyla sistematik bir şekilde de yürütülmesi gerektiği belirtilmiştir:

"Türkiye geneli bayan manevî danışmanların olduğu bir WhatsApp gurubumuz var. Ben oradan çok istifade ettim. Çünkü o gurupta herkes birlikte istişare ediyor bencillik gütmeden. Oradaki paylaşımların manevî danışmanların yetkinliğine çok katkısı olduğunu düşünüyorum. Bence tecrübe paylaşımı çok önemli. Bunu bizim müftülüğümüz yapmıyor. İlimiz yapmıyor bu tecrübe paylaşımı toplantılarını. Bu tecrübe paylaşımlarının sistemli bir şekilde il genelinde de yapılması lazım." (K22, Kadın)

Katılımcılar arasında özellikle materyal paylaşımı konusu dikkat çekmektedir. WhatsApp ve Telegram gruplarında yapılan bu paylaşımlar, danışmanların faaliyetlerinde doğrudan kullanabilecekleri pratik imkânlar sunmaktadır. K15'in de belirttiği üzere, özellikle WhatsApp ve Telegram gruplarında yapılan materyal paylaşımları, danışmanların faaliyet içeriklerini zenginleştirmelerine ve uygulamada pratik çözümler bulmalarına önemli katkı sağlamaktadır:

"Türkiye geneli bir WhatsApp gurubumuz var. Bayanların olduğu… Bilgi alışverişi yapılıyor. Ve daha çok fayda sağladığı nokta materyal paylaşımı. Oradaki bir görselin çıktısını alıp onu kullanabiliyoruz faaliyetlerimizde. Kandillerde ya da diğer özel günlerde özellikle bu guruptan yapılan materyal paylaşımları bize büyük bir kolaylık sağlıyor. Yine telegramda da materyal paylaşım gurubu var MDR ile ilgili. Oradan da yine faydalanıyoruz. Orada da materyal paylaşımı yapılıyor." (K15, Kadın)

Katılımcıların çoğunluğu düzenli toplantılar ve çevrim içi iletişim gruplarını faydalı bulurken, az sayıda katılımcı ise kendi bulundukları il veya kurum özelinde bu toplantıların yeterince işlevsel olmadığını ifade etmiştir:

"… Manevî danışmanlar olarak aylık mutat toplantılarımız da oluyor. Fakat toplantılar daha farklı ne yapabiliriz noktasında çok işlevsel olmuyor maalesef." (K2, Erkek)

"Manevî danışmanlar olarak toplantı oluyor fakat pratikte ne yapabiliriz bunu çok konuşmuyoruz. Türkiye geneli WhatsApp guruplarından daha çok istifade ediyorum." (K11, Kadın)

"Kurum bünyesinde ilde maalesef son yıllarda yönetimle de alakalı olsa gerek bu olmuyor. Toplantı yapılsa bile verimli olmuyor. Vakit kaybından başka bir şey değil." (K19, Kadın)

"İlde toplantılar oluyor ama benim vizyonumu genişletecek bir şey sunmuyor bana bir şey katmıyor." (K30, Kadın)

Yukarıda ifade edilen görüşlere ek olarak, K13 de toplantıların işleyişinde yerel farklılıklara dikkat çekmekte ve özellikle il/ilçe düzeyindeki iletişim kopukluklarına vurgu yapmaktadır:

"Ben il merkezine 160 km uzaklıkta bir ilçedeyim. ... Haftalık manevî danışmanlara özel ilden online toplantı yapılıyor. Onların hepsine katılmaya çalışıyorum. Ama ilçe bazında maalesef vaizimiz ya da müftümüzün bu konuda pek bir katkısı yok. ... GSB'den bizi ilgilendiren bir yazı gelse müftülüğe bundan bizim haberimiz olmuyor." (K13, Erkek)

Katılımcıların büyük çoğunluğuna göre kurumların düzenlediği istişare toplantıları ile oluşturulan çevrim içi iletişim grupları, materyal ve tecrübe paylaşımına imkân tanıyarak görev yetkinliğine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, az sayıda katılımcı, bu toplantıların pratik açıdan yeterince işlevsel olmadığını ve daha çok biçimsel bir nitelik taşıdığını dile getirmiştir. Yine çok az sayıda katılımcı ise K13'ün ifadesinde görüldüğü üzere il ve ilçe düzeyinde iş birliği ve bilgilendirme süreçlerinde kopukluklar bulunduğunu vurgulamıştır. Bu durum, toplantıların genel anlamda faydalı olmakla birlikte, yerel düzeyde farklı işleyişlere bağlı olarak katılımcı deneyimlerinde çeşitlilikler olduğunu göstermektedir.

4.3. Manevî Danışmanlık Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Yolları

Katılımcılara, "Görevinizi yürütürken bağlı olduğunuz (DİB)/iş birliği içinde olduğunuz (GSB) kurumlardan kaynaklanan sorunlar var mı?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar manevî danışmanlık hizmetleri sırasında çeşitli kurumsal, yapısal ve fiziksel sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorunlar dört temel başlık altında ele alınabilir:

4.3.1. Kurumsal ve İş birliği Kaynaklı Sorunlar

Katılımcıların bazıları, görev yaptıkları kurumlar arasında yeterli düzeyde iletişim ve iş birliği bulunmadığını ifade etmiştir. Manevî danışmanların GSB bünyesinde görevlendirilmiş olmalarına

rağmen, uygulamada DİB ile iç içe bir yapıda çalışmaları, kurumsal anlamda görev paylaşımının netleşmemesine neden olmaktadır. Bu durum, zaman zaman danışmanların iki kurum arasında sıkışmış hissetmelerine yol açmaktadır. Bazı katılımcılar, GSB'ye müracaat ettiklerinde müftülüğe, müftülüğe başvurduklarında ise GSB'ye yönlendirildiklerini; bu durumun bir tür "ortada kalmışlık" hissi oluşturduğunu dile getirmiştir. Kurumlar arasında sağlıklı bir iletişim ve dayanışma ortamının bulunmaması, sahadaki uygulamaların verimliliğini olumsuz etkilemekte ve danışmanların yalnızlık hissini artırmaktadır. Bu bağlamda, hem kurumlar arasındaki görev ve sorumluluk paylaşımının netleştirilmesi hem de eşgüdümün güçlendirilmesi gerekliliği dikkat çekmektedir. Araştırma kapsamında bu sorun alanları "Kurumlar Arası iletişim ve İş birliği Eksikliği", "Görev Tanımı ve Rollerle İlgili Belirsizlikler", "Kurumsal Destek Yetersizliği ve Yapısal Sorunlar" ve "Fiziki Koşulların Yetersizliği" olmak üzere dört alt başlıkta değerlendirilmiştir:

Kurumlar Arası iletişim ve İş birliği Eksikliği

Katılımcılara, "Görevinizi yürütürken bağlı olduğunuz ve iş birliği içinde olduğunuz kurumlardan kaynaklanan sorunlar var mı?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların önemli bir kısmı, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile müftülükler arasında yeterli iletişim ve iş birliği bulunmadığını vurgulamıştır. İki kurum arasındaki bu koordinasyon eksikliği, sahada görev yapan manevî danışmanların belirsizlik yaşamasına neden olmaktadır. Öte yandan az sayıda katılımcı, bu alt başlık kapsamında herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir.

Katılımcılardan K13, kurumlar arası birlik ve destek ortamının oluşmadığını ifade ederek tecrübesini şöyle aktarmıştır:

"GSB ilçe müdürlüğü ve ilçe müftülüğü arasında birlik ve beraberlik ruhu yaşatılsa ve bunu da bana yansıtsalar ve destek olarak sunsalar bu kopukluk olmayacak ama bu noktada çok kopuğuz birbirimizden. ... Müdüre diyorum ki 'Akşam namazı için duyuru yapabilir miyiz? Benim mescitte namaz kıldıracağımı anons ettirebilir miyiz' diyorum. 'Yasak' diyor. Buna benzer yine ilçe müftülüğümüzden hiçbir destek alamıyorum." (K13, Erkek)

Bu kapsamda katılımcılardan K15 ve K20, kurumlar arasındaki görev ve sorumluluk paylaşımının net olmamasının sahadaki uygulamalarda "iki arada kalma" durumuna yol açtığı belirtilmiştir. Katılımcılar bunu şu sözlerle ifade etmiştir:

"Şöyle ki herhangi bir sıkıntı olduğunda ya da diyelim program yapılacak ikram konusu… Dışarıda program yapılacaksa araç ayarlama konusunda GSB ye başvurduğumuzda GSB sorumluluğu

müftülüğe atıyor; müftülüğe gittiğimizde onlar da GSB nin sorumlu olduğunu söylüyor. Bu ortada kalma iki arada kalma durumunu çok yaşıyoruz GSB'de görevlendirme olarak çalıştığımız için. Kendi kurumumuz olan diyanet de bazen kendi memuru gibi bazen de GSB'nin memuruymuşuz gibi yaklaşıyorlar bize. Nasıl işlerine geliyorsa öyle tanımlıyorlar öyle konumlandırıyorlar." (K15, Kadın)

"… Bazen şu oluyor. Mesela diyanetin de bizden beklentileri var, GSB'nin de. Diyanetle alakalı beklentileri gerçekleştirdiğimizde bu sefer de gsb "bizden habersiz neden iş yapıyorsunuz, bizim planımız içerisinde neden iş yapmıyorsunuz" gibi bazı sorunlar çıkıyor ortaya. GSB'nin planını uygulayınca bu sefer de Diyanet ayağında 'Ya orada sürekli etkinlik yapıyorsunuz bunun bize dönüşü ne' şeklinde oluyor." (K20, Erkek)

Katılımcıların bir kısmı, kurum içindeki farklı birimlerde görev yapan personelin kendi sorumluluklarını manevî danışmanlara devretmesi nedeniyle iletişim ve iş birliği sorunları yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu durumun hem görev tanımlarının belirsizliğine hem de kurumsal destek eksikliğine yol açtığı belirtilmiştir. K7 bunu şu sözlerle dile getirmiştir:

"Yurtta şu sorun da oluyor. Mesela yurdun eğitim sorumlusu memurun yapması gereken bir program var. Bizim de yine müfredatta geçtiği için o programı yapmamız gerekiyor. Eğitim sorumlusu memur 'Manevî danışman arkadaş yapıyor benim yapmama gerek yok" diyerek hem görevini yapmıyor hem de benim yaptığım programın raporunu onlara sunduğumda kendi raporuymuş gibi sisteme o şekilde işliyor. Üstelik yaptığımız programlara da katılmıyorlar fakat kendi faaliyeti gibi gösteriyorlar." (K7, Erkek)

Katılımcılardan K28 ise, bazı kurumlarda manevî danışmanların sahadaki varlığının yeterince kabul görmediğini ve iş birliğinin sınırlı olduğunu ifade etmiştir:

"GSB tam olarak henüz bizi kabul etmiş değil. Bize çok pozitif bakmıyorlar. Yurttaki psikologlar bizim orada olmamızı çok istemiyorlar gibi geliyor bana. Ama biz onların işini yapmıyoruz aslında. Farklı vazifeler…" (K28, Kadın)

Bununla birlikte, az sayıda katılımcı bu konuda herhangi bir sorun yaşamadığını ifade etmiştir. Bu durum, uygulamanın farklı illerde ve kurumlar arası ilişkilerin niteliğine göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Görev Tanımı ve Rollerle İlgili Belirsizlikler

Katılımcılara, görevlerini yürütürken görev tanımı ve rollerle ilgili herhangi bir belirsizlik yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda, önemli bir kısmı görev tanımlarının net olmamasından kaynaklanan çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Özellikle geçici görevlendirme usulü, kısa süreli ve ani değişikliklerle yapılan görevlendirmeler, danışmanların görev sürekliliği ve sahadaki güven ilişkilerini kurmasını zorlaştırmaktadır. Bunun yanında, esas kadrolarının farklı pozisyonlarda olması ve cami veya müftülük görevleriyle yurtlardaki danışmanlık faaliyetleri arasında sürekli rol geçişi yaşanması, danışmanların "diken üstünde çalışmak" gibi bir psikolojik durum hissetmesine yol açmaktadır. Ayrıca görev tanımlarının dışında ek sorumlulukların yüklenmesi ve birden fazla rolün eş zamanlı yürütülmesi, iş yükünü artırırken mesleki aidiyet duygusunu olumsuz etkilemektedir.

Katılımcılar, iki kurum arasında geçici görevlendirme kapsamında çalışmalarının, sahadaki aidiyet duygusunu olumsuz etkilediğini ve çeşitli güçlükler yaşanmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Diyanet personeli olarak GSB'de görevlendirilmeleri, hem kurum içinde tam anlamıyla personel olarak kabul edilmemelerine hem de uygulamada bazı hak ve imkânlardan mahrum kalmalarına yol açmaktadır. Katılımcılardan K15 bu durumu kendi deneyimi üzerinden şöyle aktarmaktadır:

"Çok fazla sorun var. Dediğim gibi biz görevlendirme usulü çalışıyoruz. Diyanet personeliyim ama GSB'de görev yapıyoruz. Birincisi görevlendirmeden kaynaklı sorun var. ... Dışardan geldiğimiz için hissettirmemeye çalışsalar da ben hissediyorum bunu... Sen buranın personeli değilsin… İlk gözden çıkarılan biz oluyoruz. Yeni gelen birine oda ihtiyaç olduğunda odası elinden alınan ilk memur biz oluyoruz. ... Kendi kurumumuz değil. Ne kadar rahat da etsek ne kadar iyi çalışıyor da olsak ne kadar uyumlu iş birliği içinde de çalışıyor olsak bence biz orada misafir pozisyonundayız. ... GSB'de daha fazla değer ve saygı görüyor olsak da orada aidiyet hissi olmuyor görevlendirme olduğumuz için." (K15, Kadın)

Katılımcılar, görev sürelerinin belirsiz ve ani değişikliklere açık olmasının hem iş sürekliliğini hem de sahadaki güven ilişkilerini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. K2 ve K7 bu durumu kendi tecrübeleri üzerinden şöyle aktarmaktadır:

"Görevlendirmelerin 6 aylık periyotlarda olması çok sıkıntılı bir durum. Mesela benim yanımda iki yıldır görev yapan arkadaşımı kan değişimi olsun diye görevden alıp yerine bir başkasını verdiler. Bundaki maksat nedir anlamıyorum. Bir de görevine son verilirken sebepsiz son veriliyor. Yüz kızartıcı bir suç olur ya da aykırı bir hareketi olur buna eyvallah." (K2, Erkek)

"Benim ve tüm arkadaşlarımın en büyük sorunu şu. Biz bu göreve camiden gelen arkadaşlarız. Bir yurtlarda görevlendirme olarak çalışıyoruz. Görevlendirme olduğumuz için yurtta kalacak mıyız geri camiye mi gönderileceğiz gibi sürekli bir diken üstü durumumuz var. Diyoruz ki bizi ya tamamen manevî danışman yapın ya da tamamen imam olarak devam edelim." (K7, Erkek)

Katılımcılar ayrıca, mevcut görevlerinin yanı sıra beklenmedik ek sorumluluklar ve farklı roller üstlenmelerinin, iş yükünü artırdığını ve psikolojik olarak yıpratıcı olduğunu ifade etmiştir. K18 bu durumu kendi deneyimi üzerinden şöyle aktarmaktadır:

"Benim için şu sorun oluyor. Ben aile ve dini rehberlik vaizesi olduğum için istesem de istemesem de uzak kalamıyorum. Mesela vaize olarak bizim üç aylık programlarımız oluyor. Mutlaka müftü bey bunu istiyor. Ve bu programlar bayağı uzun zaman alıyor. Bu bizim mutlaka yapmamız gereken bir program. Müftü beyi de zor durumda bırakmak istemiyorum. Bu benim çok zamanımı alıyor. Çok zorlanıyorum. Beni aynı zamanda gençlik koordinatörü yapmışlar. Haberim bile yok sonradan öğendim. Her şeyi ben yapmak zorunda mıyım? Sorun olmasın diye artık susuyorum. Her görevimin toplantısı oluyor ve bu beni çok yıpratıyor. Görevim haricinde başka görevler verilmesi beni bayağı yoruyor." (K18, Kadın)

Bunun yanında, danışmanların görev tanımlarının hem kendi kurumları hem de iş birliği yaptıkları kurumlar tarafından yeterince bilinmemesi, sahadaki uygulamalarda karışıklıklara ve belirsizliklere yol açmaktadır. K19 yaşadığı bu durumu şöyle aktarmaktadır:

"Bizim görev tanımımızın hem kendi kurumumuzun yöneticileri tarafından çok iyi bilinmemesi hem de GSB yöneticileri ve çalışanları tarafından bizim ne olduğumuz tam bilinmediğinden dolayı sıkıntılar olabiliyor." (K19, Kadın)

Katılımcılar, çalışma saatlerinin belirsizliği ve düzensizliği nedeniyle hem iş yükü hem de aile yaşamında zorluklar yaşadıklarını ifade etmiştir. Mesai saatlerinin net olmaması, danışmanların görevlerini planlamasını güçleştirmekte ve özellikle akşam ve gece saatlerinde yapılan çalışmalar aile hayatını olumsuz etkilemektedir. Bu durumu katılımcılar kendi deneyimleri üzerinden şöyle aktarmaktadır:

"Çalışma saatlerimizde akşam saatleri. Bir saat mefhumu da yok. Geç geldiğimiz saatler de oluyor. Ailemizle en çok vakit geçirdiğimiz zamanlarda onlarla olamıyoruz." (K20, Erkek)

"Biz burada çalışırken mesai mefhumuna dikkat etmiyoruz. Gece 12, 1 hatta 2 ve 3'te çıktığım zamanlar oldu. Bizim en büyük sorunumuz bu maalesef." (K24, Erkek)

"Mesai olarak da ben akşam zaten evimde değilim ama durum bu olduğu halde (ben asli görev olarak din hizmetleri uzmanıyım bu arada) bir de bize gündüz görev veriliyor. Bu bizi çok zorluyor." (K25, Erkek)

Tüm bu durumların, görev tanımlarındaki belirsizlik ve düzensiz çalışma saatlerinin, danışmanların iş yükünü ve psikolojik durumunu olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Kurumsal Destek Yetersizliği ve Yapısal Sorunlar

Katılımcılar, manevî danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesinde kurumsal destek yetersizliğinin ve yapısal sorunların önemli engeller oluşturduğunu ifade etmiştir. Özellikle etkinlik planlama ve uygulama süreçlerinde maddî destek eksikliği dikkat çekmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, öğrenciyle gerçekleştirilen faaliyetlerin finansmanının tamamen kendilerine bırakıldığını ve bu durumun hizmetin sürdürülebilirliğini zorlaştırdığını belirtmiştir. Kurum içindeki bazı personelin manevî danışmanlık hizmetinin kapsamı ve işlevi hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, danışmanların mesleki saygınlık ve görünürlük açısından dezavantaj yaşamasına neden olmaktadır. Amirlerle etkili iletişim kuramama, taleplerin karşılık bulmaması ve zaman zaman kurum içi hiyerarşide göz ardı edilme gibi durumlar da sıkça dile getirilmiştir. Ayrıca, faaliyet süreçlerinde karşılaşılan aşırı bürokratik işlemler hem danışmanların hem de öğrencilerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bazı katılımcılar ise manevî anlamda destek gördüklerini ancak maddî imkânların sınırlı olması nedeniyle bu desteğin yeterince somutlaşmadığını belirtmiştir. Tüm bu bulgular, kurumsal destek mekanizmalarının güçlendirilmesine ve yapısal sorunların giderilmesine duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Öte yandan katılımcıların çok azı, bu alt başlık kapsamında herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir.

Katılımcılardan K1, kurumsal destek eksikliğinin özellikle maddî yükler üzerinde yoğunlaştığını ve bu durumun sahadaki uygulamaları etkilediğini şu şekilde ifade etmektedir:

"Birebir sorunum yok. Ama tüm sorumluluğu omzumuza yüklemeleri sıkıntılı bir durum. İkramların finansmanı noktasında tüm yük bizim üzerimize bindiriliyor. Mesela müftü beye çiğköfte gecelerinin birini de müftülük adına fatura etsek dediğimde bunun kanunda yeri yok diyor. Tabiki buna kırgın dargın değilim. Müftü bey bizi sever, biz müftü beyi severiz ama istiyorum ki maddî yönden bizi desteklesinler." (K1, Erkek)

Katılımcılardan bazıları, GSB'nin kendi faaliyetlerinde maddî destek sağlarken, manevî danışmanların yürüttüğü programlara aynı desteği vermediğini ve bu durumun sahadaki faaliyetlerin planlanmasını ve uygulanmasını zorlaştırdığını ifade etmektedir:

"Yurt idaresi yaptığım programlarda çikolataya varınca varıncaya kadar müftülüğe aldırıyor ve yaptığımız faaliyetlerde maddî anlamda destekleri olmuyor. Ama kendi faaliyetlerinde her türlü maddî destek sağlanıyor." (K6, Kadın)

"Bir de yurt yönetimi kendi kurumlarıyla ilgili ödeneklerde daha rahatlar. Bizim aylık ya da dönemlik faaliyetlerimizde ise ödenek noktasında birtakım sıkıntılar olabiliyor. Mesela biz her ay en az iki defa çocukları sabah namazına götürürüz. Servis konusunda sıkıntı yaşayabiliyoruz. Tabi bunu belediyelerden, müftülükten, farklı yerlerden sağlamaya çalışıyoruz. Bu tür sorunlar olabiliyor. Ben 2019 da başladım. Zamanla her şey rayına oturmaya başlıyor bir taraftan da." (K8, Erkek)

Katılımcıların çoğunluğu, yürüttükleri faaliyetlerin maddi gereksinimlerini büyük ölçüde kendi imkânlarıyla karşılamak durumunda kaldıklarını belirtmiştir.

"Fakat şu konudan muzdaribiz. Bunu ben hem GSB'ye hem kendi müftülüğüme hem de Ankara'ya başkanlığa yazdım. Bazı yapacağımız faaliyetlerde çıkarılan ödenek az. Bu konuda tamamen kendi gayretlerimizle, tanıdıklar ve bulduğumuz sponsorların yardımıyla işlerimizi yürüttük." (K12, Erkek)

"... Bir de iki tarafın da bizden beklentisinin olmasına rağmen bize ayrılmış bir bütçe yok. Biz her gün odamızda çayımızı demliyoruz, ikramlarımızı hazırlıyoruz. Ama ne GSB'den ne de müftülüğümüzden bu konuda bir destek yok." (K20, Erkek)

"... Maddî olarak da sıkıntılarımız oluyor. Mesela ben size birçok faaliyet saydım. Bu faaliyetlerin hepsi bir maddiyata dayanıyor. Bu masrafları ya GSB ya da diyanet bir şekilde karşılamalı. ... Ne kadar harcadığımızı kimse bilmiyor, sormuyor. İşin farkına varılmasını istiyorum." (K22, Kadın)

Bu durum, katılımcıların bazı faaliyetleri planlarken yaşadıkları maddî kaygıların yanı sıra, öğrencilere verdikleri sözleri maddi imkânsızlıklar nedeniyle yerine getirememekten kaynaklanan 'yalancı duruma düşme' endişesini de beraberinde getirmektedir; K26, bu durumu kendi deneyimi üzerinden şöyle aktarmaktadır:

"Bir de maddî konuda her iki kurum tarafından da gerekli yatırımın yapıldığını düşünmüyorum. Ben etkinlik yaparken maddî olarak nasıl yapacağım diye düşünmemem lazım. Gençlere söz verip

maddiyattan dolayı gerçekleştiremediğimizde onların gözünde yalancı duruma da düşebiliyoruz. 9 yıl öncesine göre yine de daha iyi bir durumdayız." (K26, Erkek)

Öte yandan bazı katılımcılar, manevî danışmanlık görevlerinin kurumlar tarafından zaman zaman küçümsendiğini ve hak ettiği değeri yeterince görmediğini ifade etmiştir.

"Memurların bakış açılarından bahsedebilirim sorun olarak. Sanki Kur'an kursu hocaları çalışıyor; manevî danışmanlar tatil yapıyor gibi bir algı var müftülükteki memurlarda. Bence manevî danışmanların aslında önemli bir iş yaptığını kurumdaki herkese bilgilendirme semineriyle anlatılması gerekir." (K9, Kadın)

"Bir defa manevî danışmanlığın ne olduğunun hem GSB hem de diyanet tarafından anlaşılır olması lazım. Ben bu görevin hakiki manada herkes tarafından anlaşıldığını düşünmüyorum. Bazı insanlar olaya şöyle bakıyor. Gidiyorsun, orada oturuyorsun ve geliyorsun gibi düşünülüyor. Genel bakış açısı bu ve bu beni mutsuz eden bir durum." (K22, Kadın)

K11 amirlerle iletişim kurmakta zorlandığını belirtirken, K30 iletişim sorununu, görevini yürütürken karşılaştığı en büyük problem olarak tanımlamaktadır:

"Amirlerle sıkıntılı olduğumuzda iletişim kurmakta çok zorlanıyoruz." (K11, Kadın)

"Diyanetteki gördüğüm en büyük problem, amirlerin seni anlamaması. Amirlerin seni anladığını düşünmüyorum. Ama son dönemde yeni gelen müftümüzle birlikte durum daha iyi." (K30, Kadın)

K22, amirlerden beklediği desteğin yeterli olmadığını ve bu durumun kendisini üzgün hissettirdiğini ifade etmektedir.

"Müftülüğümün bu konuda daha ilgili olmasını isterim. Müftülükten yanıma gelen olmuyor. Bu konuda da üzgünüm yani." (K22, Kadın)

Katılımcılardan K16 ise yapısal sorunlar kapsamında amir değişikliklerinin sık yaşanmasının, görevlerini yürütürken yaşadıkları zorlukları artırdığını ifade etmiştir:

"Kendi kurumumuzdan da dediğim gibi aslında sorun şuradan kaynaklı… Sık sık amir değişimi… Bizden sorumlu olan müftü yardımcısı ya da şube müdürü değiştiğinde o yeni gelen amirin ortamı tanımaması, bizim alanımızı bilmemesi sıkıntılar yaratıyor maalesef dönem dönem. Tam bir

müftü yardımcısına alıştık derken, ona alanımızı az çok tanıttık, anlattık derken değişiyor. Bu defa yeni gelenle ay ı şeyleri tekrar yaşıyoruz. Bu defa kısır döngüye dönüşüyor biz süre sonra. Bu bizde olumsuz şeyler yaratabiliyor." (K16, Kadın)

Ayrıca K26, etkinlik süreçlerinde karşılaşılan aşırı prosedürel ve bürokratik engellerin hem danışmanların hem de öğrencilerin motivasyonunu olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır.

"Etkinlik yapacağımız zaman çok fazla prosedür çıkarılıyor karşımıza. Bir izin silsilesi şeklide o ona, o ona yönlendiriyor. Böyle olunca bizim de gençlerin de hevesi kaçıyor. Bir de gençlerin bize karşı güveni sarsılıyor." (K26, Erkek)

Bütün bu bulgular, kurumsal destek eksikliği ve yapısal sorunların, hem danışmanların görevlerini etkin şekilde yürütmesini hem de öğrencilerle kurdukları güven ilişkilerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Su (2024) tarafından yürütülen nitel bir araştırmada (n=80) danışmanların büyük çoğunluğu, manevî danışmanlık ve rehberlik çalışmalarında en önemli sorun olarak ekonomik yetersizlikleri belirtmiştir. Bulgular, sorunların dağılımını sayı ve oranlarla ortaya koyarak 'ekonomik yetersizlikler' 73 kişi, 'kurum içi sorunlar' 45 kişi, 'alana özgü beceri eksiklikleri' 38 kişi ve 'gençlerle iletişim sorunları' 20 kişi tarafından ifade edilmiştir (Su 2024:146). Kendi araştırmamızın bulguları da benzer şekilde, danışmanların en sık ekonomik yetersizliklerle karşılaştığını, bunun yanı sıra iletişim ve kurum içi sorunların da önemli bir engel oluşturduğunu göstermektedir. Bu örtüşme hem literatürde hem de sahada gözlemlenen sorunların tutarlılığını ortaya koymaktadır.

Fiziki Koşulların Yetersizliği

Katılımcılardan çok az bir kısmı, danışmanlık hizmetlerini yürüttükleri fiziki ortamların yetersiz olduğunu belirtmiştir. Özellikle GSB yurtlarının danışmanlık faaliyetlerine uygun şekilde tasarlanmamış olması, hizmetin niteliğini olumsuz etkilemektedir. Bulgular, manevî danışmanlık hizmetinin daha uygun fiziki koşullarda yürütülmesi gerektiğine işaret etmektedir. Öte yandan katılımcıların büyük çoğunluğu, bu alt başlık kapsamında herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir:

"Bizim belki tek sorunumuz GSB yurtlarında ortamımızın çok rahat olmaması. Mesela bir spor salonu yok. Apartmandan bozma bir yer. Yurt olarak yapılmamış." (K10, Kadın)

"Evet sorunlar var. Benim şu an kullandığım odanın manevî danışman odası olarak uygun olduğunu düşünmüyorum. Lavabomuz ve suyumuz yok." (K29, Kadın)

Katılımcıların ifadeleri, fiziki koşulların yetersizliğinin hizmetin etkinliğini sınırladığını ortaya koymaktadır. "Kurumsal Destek Yetersizliği ve Yapısal Sorunlar" kapsamında, katılımcıların çok azı herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir.

4.3.2. Öğrenci Kaynaklı Sorunlar

Katılımcılara, "MDR uygulamalarınız esnasında muhatap olduğunuz öğrencilerden kaynaklanan sorunlar var mı?" sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan danışmanların bazıları öğrencilerden kaynaklanan problemlerle karşılaştıklarını aktarmış; ancak danışmanların yaklaşık yarısı bu tür sorunları yaşamadığını belirtmiştir. Ayrıca, sorun olarak ifade edilen durumlar çoğunlukla ciddi veya büyük problemlere dönüşmemektedir. Bu çerçevede, öğrenci kaynaklı sorunların danışmanlık sürecinin yalnızca bazı durumlarda sınırlı düzeyde etkililiğini azaltabileceği anlaşılmaktadır. Alınan cevaplar doğrultusunda, bu sorunlar aşağıda "İlgi, Katılım ve İletişim Sorunları", "Önyargılar ve Meslekî Rekabet", "Zorlayıcı Olaylar ve Danışmanların Yaklaşımı" olmak üzere üç alt boyut halinde detaylı olarak ele alınmıştır:

İlgi, Katılım ve İletişim Sorunları

Bazı katılımcılar, öğrencilerin danışmanlık sürecine yeterli ilgi göstermediklerini ve katılım noktasında zayıf kaldıklarını ifade etmiştir. Özellikle ikram gibi fayda odaklı motivasyonlarla görüşmelere katılan öğrencilerin varlığına dikkat çekilmiş; randevuya sadık kalmama, verilen sözleri tutmama ve manevî danışma süreçlerine karşı ilgisizlik gibi davranışların süreci olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Öğrencilerin motivasyonlarının menfaat odaklı olabildiğine dikkat çeken K1 ve K25 bu durumu kendi deneyimlemelerine göre şöyle aktarmışlardır:

"Tavsiyelerde bulunduğumda bir daha dönüp bakmıyor bile fakat ikram varsa sırf ikram için gelen öğrenciler var." (K1, Erkek)

"Bir de menfaati varsa o genci ortamda görebiliyorsun. Menfaati yoksa o da yok…" (K25, Erkek)

Öte yandan katılımcılardan K24, öğrencilerin sözlerinde durmadıklarını ifade ederken; K25 ise öğrencilerin sorumluluk sahibi olmadıklarına şu ifadelerle dikkat çekmiştir:

"Muhatap olduğumuz öğrencilerle alakalı tek bir sorundan bahsetmek isterim. Maalesef toplum olarak şu sonumuz var. Bu gençler de bu toplumda yetişiyor. Sorun şu ki verdiği sözü tutmamak. Öğrenci geleceğim diyor ama gelmiyor. Ahdin önemini kavrayamayanlar var. Genelde bu durumla karşılaşabiliyoruz." (K24, Erkek)

"Sorumluluk sahibi değiller. Şu işi de ben yükleneyim, bunu da ben başarayım diyemiyorlar. Biz onları cesaretlendirmeye çalışıyoruz. Bir de menfaati varsa o genci ortamda görebiliyorsun. Menfaati yoksa o da yok…" (K25, Erkek)

Danışmanlardan K28'in gözlemlerine göre, öğrenciler arasında hayattan beklentisi olmayan bir yaşam tarzı benimseyenler de bulunmaktadır. K28 ayrıca bazı öğrencilerin LGBT kimlikleri veya farklı yaşam tarzlarına sahip olduğunu belirterek, bu durumun danışmanlık sürecinde ek zorluklar yarattığını ifade etmiştir:

"Umutsuz, ruhsuz, hayattan bir beklentisi olmayan gençlerimiz var. O şevk, heyecan istek yok. Ne yapacağını bilemeyen, hayatını oyuna ve sosyal medyaya, süse püse endekslemiş gençler var ve bununla nasıl mücadele edebilirim bilmiyorum. Bir de LGBT sorunundan mustaribiz. Nasıl baş edilir bilemiyorum." (K28, Kadın)

Benzer şekilde, K16 öğrencilerin ilgisizliğini bir sorun olarak dile getirirken, bu ilgisizliğin gençlerin gerçek hayatla bağ kurmak yerine sanal dünyaya yönelmelerinden kaynaklandığına dikkat çekmiştir:

"Az önce de belirttiğim öğrencilerin ilgisizliği tek sorunumuz. Onun dışında ben bir sorunla karşılaşmadım. … Öğrenci gerçek hayattan çok sanal hayatta yaşamayı seviyor." (K16, Kadın)

K7, üniversite yurtlarında farklı kültürel, bölgesel ve eğitim geçmişine sahip öğrencilerle karşılaşmanın, danışmanlık sürecinde çeşitli iletişim ve anlayış farklılıklarına yol açtığını vurgulamaktadır. Bu durum danışmanların süreç içinde esnek ve duyarlı olmalarını, gerektiğinde müdahale etmelerini gerektirmektedir:

"Burası üniversite yurdu olduğu için Türkiye'nin her bölgesinden çocuk var. Mesela çocukların yemek kültürleri farklı, oturup kalkma kültürleri farklı. Mesela ben bu yaşımda kalktım Şafii ilmihalini baştan sona okumaya başladım. Yeri geliyor sorulan soru karşısında Hanbeli ilmihalini okumak zorunda kalıyorum. Bu şekilde farklı görüşten çocuklar oluyor. Dolayısıyla bu defa bu sorulara cevap veremeyince çocuk seninle arasına mesafe koyuyor; hemen arayı açıyor. Yine bu bölgesel ve kültürel

farklılıklardan dolayı öğrencilerin kendi aralarında sorunlar çıkabiliyor ve biz ister istemez olaya müdahil olmak zorunda kalıyoruz. Olmazsak sorun çözülmüyor. Manevî danışmanlık ve rehberlik eğitimi almadan da bu sorunları aşmak çoğu zaman mümkün olmuyor." (K7, Erkek)

Öğrenci sorunları kapsamında danışmanların bir kısmı, öğrencilerin maddî beklentilerle danışmanı istismar etmeye çalışmasından, kıskançlık ve yanlış anlaşılmalar nedeniyle görüşme ortamını zorlaştırmalarına kadar çeşitli davranışsal sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Konu bağlamında katılımcılardan K18, bazı öğrencilerin maddî beklentilerle danışmanı istismar etmeye çalıştığını şöyle belirtmiştir:

"Ben öğrenciye güveniyorum. Yüzümün de yumuşak olduğunu biliyorlar. Bu noktada bazen bu iyiliğimin istismar edildiğini düşünüyorum. Maddi sıkıntısı olmadığı halde tersini gösterdiklerinde bu düşünceye kapılıyorum." (K18, Kadın)

K6, öğrenciler arasında yaşanan kıskançlık ve yanlış anlaşılmaların, görüşme ortamını zaman zaman zorlaştırdığını şu sözlerle ifade etmiştir:

"İllaki oluyor. Öğrenciler arasında kıskançlık da oluyor. Yanlış anlaşılma oluyor. Öğrenciye çok dikkat etmen gerekiyor. Benden çok beklentileri oluyor. ... Onun dışında tartışmaya gelenler de oluyor." (K6, Kadın)

Danışmanlar ayrıca öğrencilerle çeşitli konularda iletişim kurarken, özellikle hassas veya tartışmalı konularda sorunlarla karşılaşabilmekte ve bu durum süreci yönetmek için dikkatli stratejiler geliştirmeyi gerektirmektedir. K8 bu konuya şu şekilde değinmiştir:

"Öğrencilerle siyasî konulara girdiğin zaman sorun yaşıyorsun. Biz o konulara girmemeye çalışıyoruz. İster istemez bazen olabiliyor..." (K8, Erkek)

Önyargı ve Mesleki Rekabet

Katılımcılar, öğrencilerin manevî danışmanlara karşı zaman zaman önyargılı tutumlar sergilediklerini ve bu durumun danışman-öğrenci ilişkisini olumsuz etkileyebildiğini ifade etmişlerdir. Özellikle PDR bölümü öğrencileri, mesleki rekabet hissi nedeniyle bu önyargıyı daha belirgin biçimde gösterebilmektedir. Sorun olarak önyargıdan bahseden birkaç katılımcıdan olan K4 şu ifadeleri kullanmıştır:

"Diyanete ve Diyanet personeline karşı bilmeden önyargıyla bakan öğrencilerin negatif bir yaklaşımı var. Oturup konuşunca da anlatınca da olumlu geri dönüşler oluyor." (K4, Erkek)

Bazı katılımcılar, önyargının yalnızca öğrencilerden değil, ailelerden de kaynaklanabildiğini belirtmiştir. Kimi durumlarda aileler, manevî danışmanın kurum kimliğine yönelik önyargıları nedeniyle öğrencinin etkinlik veya faaliyetlere katılımını engelleyebilmektedir. Örnek olarak, K7 ve K22 katılımcıları, önyargının bazen ailelerden de kaynaklanabileceğine dair tecrübelerini şu şekilde aktarmıştır:

"Bir defasında bir veliye 'Çocuğunuz artık bize emanet; biz onunla ilgileneceğiz' dediğimde 'Benim çocuğum kimseye emanet değil; o kendi başının çaresine bakar' demişti. Bunun anlamı şudur: 'Benim çocuğumdan uzak dur!'. Biraz sohbet etik. Sonra bu veli çocuğunu çağırdı. 'Bak oğlum artık seni hocama teslim ediyorum. Bundan sonra hocam nerede sen orada olacaksın' dedi." (K7, Erkek)

"Ben bir gezi düzenlemiştim. Geziye ismini yazdıran bir öğrencimin ailesi, ben Diyanet personeliyim diye gezi listesinden öğrencimin ismini sildirdi. Ama o öğrencimle hala çok iyiyiz. Ailesinden sebep bir önyargı beslemedi diyanete ve bana karşı." (K22, Kadın)

Katılımcılardan bazıları özellikle PDR öğrencilerinin manevî danışmanlara karşı zaman zaman önyargılı ve rekabetçi tutumlar sergilediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, danışman-öğrenci ilişkisinde çeşitli zorluklar yaratabilmekte ve danışmanların çözüm odaklı yaklaşımlarını devreye sokmalarını gerektirmektedir. K29 un bu konuyla alakalı görüşü şu şekildedir:

"Öğrencilerle sorun şu şekilde oluyor. PDR okuyanlar bizi kendilerine rakip olarak görüyorlar. Mesleklerini ellerinden almışız gibi bakıyorlar. 'Bizim hak ettiğimiz mesleği siz yapıyorsunuz' gözüyle bakıyorlar. Bu tarz sorunlar oluyor. Muhabbetimize, tebessümümüze, merhabamıza bile önyargıyla bakan öğrenciler var." (K29, Kadın)

Zorlayıcı Olaylar ve Travmalar

Manevî danışmanlık süreci, çoğu zaman öğrencilerin manevî ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya odaklansa da bazı durumlarda danışmanlar için duygusal olarak yıpratıcı deneyimlere dönüşebilmektedir. Özellikle nadir de olsa yaşanan travmatik olaylar, danışmanların mesleki sınırlarını zorlayan ve psikolojik yüklerini artıran istisnai vakalar olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, katılımcılardan K30, birebir ilgilendiği bir öğrencinin intiharı sonrasında çevresel suçlamalara maruz kalmasının kendisi için ne denli zorlayıcı bir deneyim olduğunu şöyle ifade etmiştir:

"Şöyle bir sorun yaşadım. O olay benim için çok sıkıntılıydı. Benim birebir ilgilendiğim bir öğrencim intihar etti. Olaydan sonra bütün gözler bana döndü. Çünkü ilgilenen bendim çocukla. Suçlu ilan edildim. Bu çok travmatikti." (K30, Kadın)

Bu örnek, travmatik olayların nadir de olsa danışmanlar üzerinde ciddi psikolojik etkiler yaratabileceğini ve meslekî sorumluluğun ağırlığını gözler önüne sermektedir.

Sorunlarla başa çıkma şekillerine bakıldığında, alt başlıklarda ele alınan farklı öğrenci kaynaklı sorun türlerinin, manevî danışmanların kişisel yaklaşımları ve stratejileri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu görülmektedir. Bazı danışmanlar, sorunları doğrudan ele almak yerine görmezden gelmeyi veya süreci yumuşatmayı tercih etmektedir. Bu tutum, danışmanın bireysel yaklaşımı, mesleki olgunluğu veya öğrenciyle olan bağını koruma refleksiyle açıklanabilir. Katılımcıların görüşleri, sahadaki deneyimlerin çeşitliliğini ve danışmanların süreç yönetimindeki esnekliklerini ortaya koymaktadır.

K2, öğrencinin farklı yaşam biçimini ve inançlarını sorun olarak görmemesini, süreci kendi yüksek idealleri ve manevî hedefleri doğrultusunda yönetmesiyle açıklamıştır:

"Öğrencinin kılık kıyafeti, yaşam biçimi, inancı benim için arka planda kalır. Ben onu insani olarak kazanıp sonra müslümanlığın ne demek olduğunu kendi vasfımla (hal dilimle) anlatabilirsem beni diri tutan nokta bu olduğu için benim için hiçbir şey sorun teşkil etmez." (K2, Erkek)

Benzer şekilde K21 de öğrencilerdeki ön yargıları bir engel olarak görmek yerine, doğru zamanı ve yaklaşımı bularak bu ön yargıları aşmayı ve öğrencilerin dünyasında olumlu etkiler bırakmayı hedeflemektedir:

"Önyargıyla gelen öğrencilerde biraz zorlanıyoruz. Ama onun da bir eşref saatini bulup da o ön yargısının yanlış olduğunu anlatabilirsek derdimizin onların dünyasının da ahiretinin de muteber bir hayat olması olduğunu, onlar için uğraştığımızı gösterebilirsek o zorluk da aşılıyor." (K21, Erkek)

K5, öğrenci kaynaklı sorunların ortaya çıkması durumunda, durumu doğrudan ele alıp anlayışlı ve yapıcı bir yanıt vererek süreci yumuşatmayı tercih etmiştir:

"Öğrencilerden kaynaklı sorunlar yaşamadım. Sadece ilk görev yaptığım dönem PDR öğrencisi gelip 'Sizin burada olmanız tuhaf' dedi. 'Sizin yerinize bizim olmamız gerekiyor' dedi. Ben de 'Haklısın aynı şeyi ben de isterdim. Çünkü biz Diyanet personeliyiz ve DİB'e bağlı olarak burada görev yapıyoruz keşke MEB'in de böyle bir çalışması olsa da sizinle aynı görevi yürütsek; haklısın, Rabbim size de hayırlı kapılar açsın' dedim. Sonrasında hiçbir şey söyleyemedi." (K5, Kadın)

K13 ise yaşanan sorunları görünür kılmamayı tercih ederek, daha tolere edici bir yaklaşım sergilemeyi tercih etmiştir:

"Öğrencilerden kaynaklı sorunlar var ama ben bunu sorun olarak yansıtmamaya çalışıyorum. Olsa da yokmuş gibi davranıyorum. Öğrenciyi muhabbet halkasına çekmek için her şeyi deniyorum ve başarıyorum." (K13, Erkek)

K14 ve K15 ise öğrenci kaynaklı sorunları neredeyse hiç sorun olarak görmemekte, sürecin doğal ve sorunsuz yürütüldüğünü vurgulamaktadır:

"Sorun olarak görmüyorum. Yani çocukların dertleri var. Ben belki bazen ulaşamamış olabilirim diye düşünüyorum." (K14, Kadın)

"Yani öğrenciden kaynaklanan sorun yok. Olmaması da lazım. Olamaz da zaten." (K15, Kadın)

Genel olarak, araştırma bulguları öğrencilerden kaynaklanan sorunların çeşitlilik gösterdiğini ve danışmanlık sürecinin etkililiğini zaman zaman sınırlayabileceğini ortaya koymaktadır. Ancak danışmanların kişisel yaklaşım, mesleki olgunluk ve yüksek idealler doğrultusunda geliştirdikleri farklı stratejiler, bu sorunların yönetilmesini ve sürecin sürdürülebilirliğini mümkün kılmaktadır. Bazı danışmanlar sorunları doğrudan ele alıp çözüm odaklı yaklaşırken, bazıları görünmez kılma veya tolere etme yöntemlerini tercih etmektedir. Bunun yanı sıra, öğrencilerin kültürel, bölgesel, eğitimsel ve bireysel farklılıkları ile travmatik durumlar ve önyargılar, danışmanların süreç yönetiminde esnek ve duyarlı olmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, öğrenci kaynaklı sorunlar danışmanlık sürecinde önemli bir belirleyici olmakla birlikte, danışmanların kişisel ve mesleki yeterlikleri, bu zorlukların aşılmasında kritik bir rol oynamaktadır.

4.3.3. Meslekî Yetersizlik Algısı

Katılımcılara "MDR hizmetlerini yürütürken kendinizi yetersiz hissettiğiniz bir durum var mı?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplar, manevî danışmanların zaman zaman bilgi eksiklikleri, psikolojik vakalar karşısındaki çaresizlik, teknolojik ve kuşaklararası uyum sorunları ile görev sınırları ve öğrenci yoğunluğu gibi farklı sebeplerle meslekî açıdan yetersizlik hissine kapıldıklarını göstermektedir. Katılımcıların meslekî yetersizlik algıları, farklı boyutlarıyla şu dört başlıkta ele alınmıştır: "Bilgi ve Akademik Donanım Eksikliği", "Psikolojik Vakalar Karşısında Çaresizlik Hissi", "Kuşaklararası Fark ve Dijital Uyum Eksikliği", "Maddi İmkânsızlık ve Sosyal Destek Yetersizliği", "Hizmetin Kapsamı ve Ulaşılamayan Öğrenciler":

Bilgi ve Akademik Donanım Eksikliği

Bazı katılımcılar, özellikle inanç sorunları ve psikolojik sorunlar yaşayan öğrencilerle karşılaştıklarında kendilerini bilgi açısından yetersiz hissettiklerini ifade etmiştir. İlahiyat altyapısının sınırlı olması, akademik eğitimin yetersizliği ya da psikoloji gibi alanlarda formel bir eğitim almamış olmak bu algıyı güçlendirmektedir. Bu durum, özellikle yüksek öğrenim gören öğrenciler karşısında danışmanlarda özgüven kaybına sebep olmaktadır.

K6, inanç sorunlarıyla karşılaştıklarında bilgi eksikliğinin kendisinde yarattığı yetersizlik hissini şu şekilde ifade etmiştir:

"Deist ya da ateist öğrencinin karşısında bilgi yetersizliğinden dolayı zorlanıyorum. O yüzden bol bol okuyorum. Hem çok yönlü ve hazır cevap olman lazım. Yetersiz kaldığım yerler oluyor." (K6, Kadın)

Konu bağlamında K2, gençlerin inanç problemleriyle alakalı sorularına karşı hazırlıksız olunmasının, öğrencilerle iletişimde güven kaybına yol açabileceğini ifade etmiştir:

"Yetersizlik tabiki var. Mesela öğrenci inanç problemiyle alakalı soru soruyor MDR uzmanı tutuyor peygamberimizin kedi sevgisinden bahsediyor. Karşıdaki öğrenciyi otomatikman kaybetmiş oluyor. Bunun sebebi bilgi eksikliği, donanımsızlık ve özgüven eksikliği." (K2, Erkek)

Katılımcılardan K14 ve K29 ise psikolojik vakalar karşısında sahip olunması gereken psikoloji bilgisinin eksikliğinin mesleki yeterlik algılarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir:

"Bir de psikolojik vakalarda gençleri tabii ki psikoloğa yönlendiriyoruz ama psikoloji eğitimi alıp o konuda kendimi geliştirmek isterdim. Yani gençlere o noktada bir en azından bir ön bilgi verebilmek isterdim. Hani bizde nasıl oluyor? Duyduklarımıza göre hareket ediyoruz ama eğitimli olsak bu konuda en azından birkaç ders almış olabilsek yine psikolog olduğumuzu iddia etmeyeceğiz elbette ama müdahale için biraz psikoloji bilgisi olsa güzel olurdu. O konuda eksik hissediyorum." (K14, Kadın)

"Yetersiz hissettiğim durumlar illaki oluyor. Psikoloji eğitimi almayı özellikle bu sebepten dolayı çok isterdim. Mesela bazı öğrencilerin çok birikmiş duygu yoğunlukları oluyor. Ben sadece rahatlamaları adına dua, namaz ve Kur'an'a yönlendiriyorum." (K29, Kadın)

K22 ayrıca psikoloji alanındaki bilgi eksikliğinin, öğrencilerin ciddi psikososyal sorunları karşısında yalnızca meslekî bir yetersizlik yaratmakla kalmayıp, aynı zamanda öğrencilerin hayatı açısından kritik sonuçlar doğurabileceğine dikkat çekmiş ve manevî danışmanlığın her alanda yeterlik gerektirdiğini vurgulamıştır:

"... Hatta ben hep yetersiz hissediyorum kendimi. ... Hizmet içi eğitimlerde biraz psikologlar tarafından bize birkaç ders veriliyor ama bu çok yetersiz. Psikoloji eğitimi almamız lazım çünkü 'Hocam artık intihar etmek istiyorum, hocam artık dayanamıyorum' diyen öğrencilerimiz var. Ailesiyle ilgili, yakınlarıyla ilgili gönül ilişkileriyle ilgili bunalımda olanlar var. Ben o çocuğu dinlemek zorundayım. Ben o an psikoloğu bulamıyorum ve çocuğa sen bana anlatma diyemem. Ve o çocuk bana anlatıp rahatlamazsa, daha kötüye gidebilir bu durum. ... Manevî danışmanlık her anlamda yeterlik gerektiriyor. Çünkü öğrenciler her konuda muhabbet ettiği için az çok her şeye vakıf olmak gerekiyor." (K22, Kadın)

Danışmanların bir kısmı hem ilahiyat hem de psikoloji alanlarındaki bilgi eksikliklerinin, öğrencilerle etkili iletişim ve rehberlik süreçlerinde yetersizlik hissine yol açtığını ifade etmiştir:

"İlahiyat mezunu olmayışım beni gerçekten yetersiz hissettiriyor. Şöyle yetersiz… ... Daha derin, ilahiyatla alakalı sorular geldiğinde ister istemez bir tedirginlik oluyor. 'Bilmiyorum' diyorum zaten. ... İslam hukukuyla ilgili olan bir soru geldiğinde ister istemez bu bana yetersiz hissettiriyor. İlahiyat mezunu olmayışımın bir eksiklik olduğunu hissediyorum. Bir de imkân varsa ve yapılabiliyorsa bence psikolojide dört yıllık lisansı okumak gerekiyor." (K15, Kadın)

"Psikoloji alanında yetersiz hissediyorum. Dini bilgilerimizin de daha etkili olacak şekilde donanımlı olmasını isterdim. Onların gönlüne dokunabileceğim alan olan tasavvuî bilgi noktasında da eksikliğimin olduğunu düşünüyorum." (K28, Kadın)

K27 ise bilgi ve deneyim eksikliği nedeniyle atölye derslerini tam olarak yerine getiremediğini ve bu yetersizlik hissiyle başa çıkmak için, yapabilecek bir din görevlisinden destek aldığını ifade etmiştir:

"Biz atölye dersleri yapıyoruz. GSB bizden bunu istiyor. Fakat bilgi birikimi eksikliğim olduğu için atölyeleri ben değil, vaize arkadaşlarımı çağırarak onlara yaptırdım. Hitabet olarak da yeterli hissetmiyorum." (K27, Kadın)

Bazı danışmanlar, akademik düzey ve eğitim geçmişlerinin görevlerini yürütme sürecindeki yeterliklerini etkilediğini ve bu durumun kendilerinde yetersizlik veya eksiklik hissi yarattığını ifade etmiştir:

"Öğrencilerin kapasitesine göre yetersiz değilim. Fakat 4 yıllık fakülte öğrencileri olsaydı ben yetersiz kalırdım; bu görevi de bırakırdım zaten." (K1, Erkek)

"Akademik düzeyde eğitim almadığım için, örgün okumadığım için, öğrencilerime bunu yansıtmasam da kendimi hep eksik ve ezik hissediyorum." (K17, Kadın)

Katılımcılardan K13 ise manevî danışmanlık alanında verilen eğitimlerin yetersiz olduğunu, bu durumun hem manevî donanımlarını hem de meslekî yeterliklerini sınırladığını ve daha derin bir eğitim ihtiyacını doğurduğunu ifade etmiştir:

"Manevî olarak çok eksiğimiz var. Manevî danışmanlık ne imamlığa ne müezzinliğe ne vaizliğe benziyor. Maneviyat noktasında bize verilen seminerleri çok yetersiz buluyorum. Bununla ilgili yüksek lisans eğitimi gibi ciddi bir eğitim almamız gerektiğini düşünüyorum." (K13, Erkek)

Katılımcılardan K5 ise, gençlerin iman ve namus konularındaki sorularına yanıt verirken zaman zaman yetersizlik hissettiğini belirtmiş, ancak bu hissi fark ederek kendini geliştirme yönünde bir motivasyon kaynağına dönüştürdüğünü ifade etmiştir. Özellikle daha fazla kitap okuyarak ve bilgi birikimini artırarak öğrencilere daha etkileyici ve ikna edici cevaplar verebilmeyi amaçladığını vurgulamıştır:

"Gençlerin iman ve namus noktasında sıkıntıları olduğunu belirtmiştim. İnançlı ailelerin çocukları bile çok uç sorularla geliyorlar. Ama çok şükür hep cevaplamışımdır. Ama hep diyorum ki 'Daha fazla kitap okumam lazım". Tek eksiğim bu. Daha çok kitap okuyup daha etkileyici cevaplar vermem gerekiyor." (K5, Kadın)

Psikolojik Vakalar Karşısında Çaresizlik Hissi

Katılımcılar arasında, travmatik yaşam olayları yaşayan öğrencilere destek sunarken yetersizlik hissi yaşadığını belirtenler olmuştur. Özellikle cinsel istismar ve istenmeyen gebelik gibi ciddi psikososyal sorunlar karşısında müdahale edememek, danışmanlarda çaresizlik ve mesleki yetersizlik hissine yol açmaktadır. K11 ve K25, konuyla ilgili tecrübelerini şu şekilde aktarmıştır*:*

"Bazen çok zor problemlerle karşılaşıyoruz. Anlatmaya çalışıyoruz ama bir yerde tıkanıp kalıyoruz. Erkek arkadaşından hamile kalan ilahiyat okuyan bir öğrencim vardı mesela… Çocukken de öz abisi tarafından tacize uğramış. Hiçbir şey yapamıyorsunuz. Çaresiz kalıyorsunuz. Problemi çözmek midir manevî danışmanlık bilemiyorum… Yönlendirmek de istedim ama hiçbir yardımı kabul etmedi." (K11, Kadın)

"Yurtta sınır bilmeyen gençler var. Tedavilik hale gelen. Onlarda zorlanıyoruz. 'Toplum içine çıkmamalı' diye rapor yazılmış öğrencimiz vardı mesela yurtta. Ailesine 'Neden gönderdiniz?' dediğimizde 'Belki düzelir diye gönderdik' cevabını aldık. Kötü niyetli öğrencilerimiz, bu tarz zayıf mizaçlı öğrencilerimizi kendi emelleri doğrultusunda kullanıyorlar. Alkol konusunda, hap getirip, götürme konusunda, LGBT konusunda kullanıyorlar. Bu konuda bir şey yapamayınca büyük eksiklik hissediyorum." (K25, Erkek)

Katılımcılardan K16 ise öğrencilerin yaşadığı ailevi ve psikososyal sorunlara müdahale edememenin yol açtığı çaresizlik ve duygusal yetersizlik hissini şu şekilde aktarmıştır:

"Evet var. Şöyle… Bazı öğrenciler ailevi sorunlar yaşıyorlar. Ailesiyle görüşmeyenler, ailesinin yanına gitmek istemeyenler… Her gittiğinde ağlayarak dönenler oluyor. Orada aileye ulaşamadığımız için veya ulaşamayacağımız için çaresizlik hissediyorum. Burada sadece öğrenci yönünü desteklemeye çalışıyoruz ama sorun aileden kaynaklı olunca oraya elimiz ulaşamıyor maalesef." (K16, Kadın)

Kuşaklararası Fark ve Dijital Uyum Eksikliği

Katılımcılar, kuşaklararası farklar ve teknolojik gelişmeler nedeniyle öğrencilerle iletişimde zorluk yaşadıklarını ve bu durumun yetersizlik hissine yol açtığını ifade etmiştir**:**

"Şunu ifade etmek isterim günümüz gençleri borsaya karşı çok fazla ilgililer. Ekonomik konular ve ben borsa işinden ekonomi konularından hiç anlamam. Diyorum ki 'Keşke bilseymişim'. Bu noktada kendimi çok eksik hissediyorum. Öğrenmeye çalışıyorum. Öğrenciler borsa, Bitcoin haram mıdır helal midir diye çok soruyorlar ama ben nedir ne değildir bilmiyorum ki… Kurumdaki fetva bölümünde olan arkadaşlardan yardım alıyorum." (K4, Erkek)

"… Kendimi eksik hissettiğim noktalar daha çok şu anlamda oluyor. … Öğrencilerin sahip olduğu kültüre genellikle uzağız. Ve bu noktada onların yaşadığı ortamı bilememe; 'Acaba yanlış bir şey söylemiş olur muyum?' diye düşünüp genel ifadeler kullanmak zorunda kalıyorum." (K9, Kadın)

"Şöyle söyleyebilirim. Biz yaş itibariyle gençlerden 15-20 yaş ilerdeyiz. Gençlerin bulundukları ortamlar, dinledikleri müzikler, takip ettikleri kişiler farklı. Tabi onların sahip oldukları teknolojiyle bizim büyüdüğümüz yıllardaki teknoloji aynı değil. Bu noktada biraz kendimizi yetersiz hissediyoruz." (K20, Erkek)

K26 da gençlerin hızına yetişemediğini ve her öğrenciyle ayrı ilgilenmekte güçlük yaşadığını belirtirken, asıl önceliğin öğrencilerle kurulan muhabbette yetersizlik olmaması olduğunu şöyle vurgulamıştır:

"Yetersizlik hissi oluyor. Gençlerin hızına yetişemiyoruz. Her öğrenciyle ayrı ilgilenmek durumundayım ama buna yetişemiyorum. Bilgi konusunda da yetersiziz tabii. Çünkü bilgi sınırsız. Ama bunu karşıdaki öğrenciye hissettirmeden tolere etmeye çalışıyoruz. Önemli olan gençlere kendimizi sevdirebilmek. Yeter ki muhabbette yetersizlik olmasın." (K26, Erkek)

Maddi İmkânsızlık ve Sosyal Destek Yetersizliği

Katılımcılar, öğrencilerin ekonomik sıkıntılarının manevî danışmanlık sürecinde hem danışmanlar hem de öğrenciler üzerinde yetersizlik hissi ve duygusal yük oluşturduğunu belirtmiştir. Maddî imkânsızlık, danışmanların müdahalelerini sınırlamakta ve öğrencilerle kurulmak istenen etkin destek ilişkisinde zorluk yaratmaktadır. K6, öğrencilerin maddî durumları karşısında zaman zaman yetersizlik hissettiğini şu şekilde ifade etmiştir:

"Tabiki oluyor. Ekonomik anlamda yetersiz hissediyorum." (K6, Kadın)

K12 ve K16 öğrencilerin maddî sıkıntılarını fark etmelerine rağmen yardım edememenin üzüntüsünü yaşadıklarını vurgulamışlardır:

"... Öğrencilerimizin maddi sıkıntıları oluyor. Bize söylemeseler bile az çok hareketlerinden kendilerini belli ediyorlar. Bunlara yardım edememenin üzüntüsünü yaşıyoruz. Bu ve buna benzer olaylar ekserisi..." (K12, Erkek)

"Öğrenci maddî sorun yaşıyor. Çok fazla öğrenci geliyor bize. Destek olmaya çalışıyoruz elimizden geldiği kadar ama yetişemiyoruz. Yine o da bizi bu şekilde yıpratıyor diyebilirim yani." (K16, Kadın)

Hizmetin Kapsamı ve Ulaşılamayan Öğrenciler

Katılımcılar, öğrenci sayısının fazlalığı ve birebir ulaşılabilirliğin sınırlı olması nedeniyle hizmetlerini her öğrenciye yeterince sunamadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, danışmanlarda mesleki sorumluluklarını tam olarak yerine getiremediklerine dair bir yetersizlik hissi oluşturmaktadır.

K10, tüm öğrencilere ulaşamamanın üzüntüsünü şu şekilde ifade etmiştir:

"Yetersiz hissetmiyorum diyemem. Öğrencilerin hepsine ulaşamayınca gerçekten üzüntü duyuyoruz. 380 öğrencinin bir kısmına ulaşabiliyorum." (K10, Kadın)

K11 de benzer şekilde büyük öğrenci gruplarında bireysel erişimin sınırlı olduğunu belirtmiştir:

"2000 kişilik bir yurttayım. Yurtta her bir öğrenciye ulaşamıyorsunuz. Ben ilk başta oda ziyaretleri, yemekhane ziyaretleri yaparak, birtakım kurslar açarak, yurdun içerisinde gezerek, iletişim kurarak tanıtım yaparak hedefime ulaşmaya çalıştım. Bu şekilde 250 öğrenciye ancak ulaşabilmişimdir." (K11, Kadın)

K18 ise etkinliklerde düşük katılımın yetersizlik hissi yarattığını dile getirmiştir:

"Bazen bir etkinlik yaptığımda katılım az olunca acaba 'Bende mi bir eksiklik var?' diye düşünüyorum." (K18, Kadın)

K26 ise her öğrenciyle ayrı ilgilenmenin güçlüğünü şu sözlerle vurgulamıştır:

"Her öğrenciyle ayrı ilgilenmek durumundayım ama buna yetişemiyorum" (K26, Erkek)

Bununla birlikte, 30 katılımcıdan yalnızca ikisi bir meslekî yetersizlik algısı yaşamadığını dile getirmiştir.

"Şu ana kadar olmadı hamdolsun. İnşallah bundan sonra da olmaz." (K3, Erkek)

"Çok ciddi manada yetersiz hissettiğim bir durum yok." (K19, Kadın)

Manevî danışmanlar, hizmet sunum sürecinde zaman zaman meslekî açıdan kendilerini yetersiz hissettiklerini ifade etmektedirler. Bu yetersizlik algısı; bilgi eksikliği, ilahiyat altyapısının yetersizliği, inanç sorgulamalarına karşı hazırlıksızlık, teknolojik uyumsuzluk, psikolojik ve psikososyal sorunlara müdahale edememe, sosyoekonomik sınırlar ve çağın gençliğiyle iletişim kurma zorlukları gibi çok

çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bazı danışmanlar, akademik altyapı eksikliklerinin kendilerinde yetersizlik duygusu oluşturduğunu belirtmiştir. Bu algı, zaman zaman üzüntü, çaresizlik ve özgüven kaybı gibi duygusal sonuçlara yol açmakla birlikte; bazı katılımcılar bu hissi fark ederek, kendilerini geliştirme yönünde bir motivasyon kaynağına dönüştürdüklerini de ifade etmişlerdir.

4.3.4. Sorun Çözme Yöntemleri ve Süpervizyon İhtiyacı

Manevî danışmanlar, görevleri süresince karşılaştıkları karmaşık ve çok boyutlu öğrenci problemlerini çözme noktasında farklı yöntemlere başvurmaktadır. Katılımcıların önemli bir kısmı, bireysel tecrübelerinden, meslektaş istişarelerinden veya daha deneyimli uzmanlardan faydalanarak çözüm üretmeye çalıştıklarını ifade etmiştir. Dikkat çeken bir diğer bulgu, bazı danışmanların süpervizyon kavramını yanlış anlamlandırarak, eşleri, arkadaşları ya da meslektaşlarıyla yaptıkları sohbetleri süpervizyon süreci olarak algılamalarıdır. Bu bulgu, süpervizyonun bazı danışmanlar tarafından profesyonel sınırları dışında ve gayri resmî bir destek ilişkisi şeklinde yorumlandığını göstermektedir. Süpervizyon, meslekî gelişimi desteklemek amacıyla daha deneyimli bir uzman tarafından yürütülen yapılandırılmış bir süreçtir (Koçyiğit Özyiğit, İşleyen 2016: 1815). Dolayısıyla bu tür destek ilişkileri, süpervizyonun profesyonel niteliğini karşılamamaktadır.

Örneğin, K14, süpervizörünün babası olduğunu belirtmiş; benzer şekilde K23 de din eğitimcisi olan eşiyle istişare ederek süpervizyon desteği aldığını dile getirmiştir*:* K25 de süpervizyon desteğini aynı yurtta görev yaptığı meslektaşından aldığını ifade etmiştir:

"Basit şeyler noktasında MDR arkadaşlara danışıyoruz. Süpervizörüm çok sevgili babam diyebilirim; DİB'den emeklidir. Hemen her dakika ulaştığım ilk kişidir. Çok bilgisine güvenirim." (K14, Kadın)

"Eşim de din eğitimcisi. Süpervizör olarak takıldığım noktalarda onunla istişare ediyorum. Bazen arkadaşlardan da yardım alıyorum." (K23, Kadın)

"Biz yurtta iki manevî danışman olarak görev yapıyoruz. Her şeyi birlikte planlayıp uyguluyoruz. Her daraldığım nokta da onu arayıp teskin oluyorum. Süpervizör olarak bu arkadaşımı söyleyebilirim." (K25, Erkek)

Bazı danışmanlar ise yıllar içerisinde biriktirdikleri bilgi notlarından ve meslektaş çevresinden yararlandıklarını dile getirmiştir. Bu bağlamda katılımcılardan K1'in ifadesi şöyledir:

"Uzman arkadaşlardan vaizlerden müftü beyden yardım alıyorum. 2000 yılından beri tutmuş olduğum ajandam var bilgi adına ne dinlediysem yazıyorum. O ajandadan da istifade ediyorum. Çeşitli illerde seminerlerde tanıştığım uzman arkadaşlarım var; onlardan fikir alıyorum." (K1, Erkek)

K8 ve K21 gibi bazı katılımcılar ise kendilerini aşan konularda resmî kurumlardan, alanında uzman kişilerden veya daha yetkin meslektaşlardan destek aldıklarını belirtmiştir:

"Psikolojik sıkıntıları olan öğrenciler olabiliyor. Bu konuda akademisyen hocalarımıza dahi danıştığımız oldu. Sağlıkçılara yönlendirdiğimiz çok oldu. Resmi kanallardan yardım alıp halletmeye çalışıyoruz." (K8, Erkek)

"Sorunla karşılaştığımda yüzde doksan kendim çözebiliyorum. Yurt personeli de yardım ediyor. Ama üstesinden gelemediğimde ildeki daha tecrübeli manevî danışman arkadaşlarımdan yardım alabiliyorum." (K21, Erkek)

Katılımcılardan K4, görev yaptığı kurumun sağladığı resmî kimliğin, farklı kurum ve kişilerden destek veya bilgi talep ederken kendisine kolaylık sağladığını şu ifadelerle belirtmiştir:

"Sosyal çevrem geniş. Şu an görev yaptığım ilde doğup büyüdüm. Hangi konuda bir eksiğim varsa doğrudan o alanla alakalı kurumlara gidiyorum. 'Ben müftülükten geliyorum, şöyle şöyle vazifelerim var bilgi alabilir miyim?' diyorum. Kurumsal bir kimlikle gidince daha farklı oluyor. Müftülüğün bir artı puanı olmuş oluyor. Takdir ediyorlar. Mesela sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerde alanında uzman hocalara da gidip onlarla tanışıp ilgili konuyla alakalı onlara danışıyorum. Bu şekilde istifade ediyorum." (K4, Erkek)

Psikologlardan destek alan manevî danışmanların sayısı azımsanmayacak düzeydedir. K5 de görev sınırlarını aşan durumlarda hem meslektaşlarından hem de profesyonellerden destek aldıklarını belirtmişlerdir:

"Problemli öğrenciler geldiğinde yapabileceğim bir şey varsa yapıyorum ama beni aşan durumlarda manevî danışmanlıktan yüksek lisans yapmış olan vaizimiz var ondan yardım alıyorum. Çok yardımcı oluyor sağ olsun. Beni aşan psikolojik bir sorun varsa o konuda da burada bulunan bir psikolog arkadaşımız var; özel kliniği var. Ayrıca imam hatip kökenli ve hafızlığı yarıda bırakmış. İnancı bütün bir psikolog. Oraya da götürdüğüm öğrencim var. Çok da faydasını gördüm." (K5, Kadın)

K20 ve K28 de resmi bir süpervizörünün bulunmamasına rağmen, ilgili daire başkanları ve müdürlerden grup bazlı destek aldığını ve bu destek sayesinde karşılaştığı sorunları çözdüğünü ifade etmiştir:

"... Birebir bir süpervizörümüz yok tabi. Ama guruplarda bu işle uğraşan daire başkanlarımız ve müdürlerimiz var. Yeri geldiğinde onlara ulaşarak durumu anlatıyoruz. Onlar da bir şekilde bize dönüş yapıyorlar. En azından açıklama yapıyorlar. Nasıl yapılması gerektiğini söylüyorlar. O noktada şu ana kadar çözemediğimiz bir sorun olmadı." (K20, Erkek)

"... Ama ufak tefek şeylerde kendi kurumumuzdaki gençlik koordinatörlerinden yardım alıyorum. Eğer onlarla halledemeyeceğimiz bir şey olursa bakanlıktan yetkililer her şekilde bizimle ilgileniyorlar. Sorunlarımızı çözmeye çalışıyorlar." (K28, Kadın)

Bununla birlikte, bazı danışmanlar, resmi ve yapılandırılmış bir süpervizyon desteğinin bulunmamasının özellikle intihar gibi kritik durumlarda kendilerinde kaygı ve belirsizlik yarattığını ifade etmiştir. Katılımcılardan K15 bu noktada şunları söylemiştir:

"Süpervizörüm yok. Öyle baş edemeyeceğim bir sorunla da karşılaşmadım çok şükür. Beni en korkutan ya da ne yaparım diye düşündüğüm şey intihar vakası… Allah korusun olmasın… Böyle bir durumda ne yaparım diye düşündüğüm çok oluyor." (K15, Kadın)

Benzer şekilde bir başka katılımcı, özellikle zor konular karşısında desteğe ihtiyaç duyduğunu, ancak yeterli süpervizyon imkânının bulunmadığını ve çoğu katılımcı gibi tanışık olduğu bir psikologdan yardım aldığını ifade etmiştir:

"Bana eşcinsel bir öğrencim geldi. Ben o konuda seminer aldığım halde yetersiz kaldım. Profesyonel anlamda bir eğitim almak isterdim. Süpervizörlük olarak desteğim yok. Ama numarasını aldığım psikologlardan destek almaya çalışıyorum." (K18, Kadın)).

Öte yandan süpervizöre ihtiyaç duymayan ya da hiç kimseden destek almadığını ve sorunların zaten çözülmediğini düşünen katılımcılar da bulunmaktadır:

"Ciddi sorunlar yaşamadığım için süpervizöre ihtiyaç duymadım açıkçası." (K19, Kadın)

"Sorunlar karşısında süpervizörüm de yok. Kimseye danışmıyorum. Çünkü çözüldüğünü hiç görmedim." (K30, Kadın)

Tüm bu bulgular, manevî danışmanların sahada yoğun bir şekilde bireysel çaba ve gayri resmî desteklerle (bireysel insiyatif ve informal destek mekanizmaları ile) sorun çözmeye çalıştıklarını; ancak resmi, yapılandırılmış ve sistematik bir süpervizyon desteğinin bulunmamasının önemli bir eksiklik olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle psikolojik derinliği olan vakalarda bu eksiklik, danışmanlarda yetersizlik ve belirsizlik duygularına yol açmaktadır. Nitekim literatürde de süpervizyonun, meslekî yeterlik ve beceri gelişiminde kritik bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Yapılan bir araştırmada, süpervizyon hizmeti alan bireylerin kendini ifade etme, empati kurma, etkin dinleme ve liderlik gibi danışmanlıkta temel kabul edilen becerilerinin geliştiği belirlenmiştir. Bu durum, sistematik süpervizyonun yalnızca teknik becerileri değil, aynı zamanda meslekî güven ve yeterlik duygusunu da güçlendiren bir öğrenme aracı olduğunu göstermektedir (Büyükgöze Kavas 2011:417). Bu nedenle, mesleki rehberlik ve süpervizyon desteğinin sistematik bir şekilde sağlanması, danışmanların yeterlik ve mesleki güven duygularının güçlendirilmesi açısından önemli bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır.

4.4. Manevî Danışmanların Öneri ve Beklentileri

Bu bölümde katılımcılara "MDR hizmetlerinin daha verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesi adına muhatap olduğunuz öğrencilerden, kurumunuzdan ve iş birliği içinde olduğunuz kurumlardan beklentileriniz nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların yanıtları, manevî danışmanlık hizmetlerinin kurumsal olarak daha sağlam temellere oturtulması gerektiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, yapısal, mâlî, meslekî ve pedagojik düzeylerde çeşitli öneriler dile getirilmiştir. Kurumsallaşma, kadrolaşma, özlük haklarının düzenlenmesi, görev tanımlarının netleştirilmesi ve mesleğin saygınlığının artırılması danışmanlık faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından kritik görülmektedir. Bunun yanında, danışmanların uzmanlık düzeyinde eğitim alması gerektiği, bu eğitimin lisans düzeyine taşınması veya ilahiyat fakültelerinde seçmeli ders olarak müfredata eklenmesi yönünde talepler öne çıkmaktadır. Ayrıca hizmet içi eğitimlerin çeşitlendirilmesi, faaliyetler için bütçe ayrılması, uygun fiziksel mekânların sağlanması ve rehber materyallerin hazırlanması, gerekli maddî desteğin süreklilik arz edecek şekilde her ay manevî danışman için belirlenmiş bir bütçeyle sağlanması sıkça dile getirilen beklentilerdir. Katılımcıların ifadeleri genel olarak, manevî danışmanlık mesleğinin hâlen kurumsal tanınırlık ve destek bakımından gelişime açık olduğunu ve danışmanların bu konuda güçlü bir farkındalık geliştirdiklerini göstermektedir. Bu doğrultuda, katılımcı görüşleri aşağıda tema kapsamında belirlenen alt başlıklar çerçevesinde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

4.4.1. Kurumsallaşma ve Kadrolaşma Beklentisi

Katılımcıların en güçlü şekilde dile getirdikleri beklentilerden biri, manevî danışmanlık hizmetlerinin geçici ve görevlendirme esasına dayalı bir uygulama olmaktan çıkarılarak kurumsal bir

zemine oturtulmasıdır. Mevcut sistemin danışmanları güvencesiz hissettirdiği, mesleğin itibarını zayıflattığı ve hizmetin ciddiyetine gölge düşürdüğü belirtilmektedir. Bu çerçevede, danışmanlık faaliyetlerinin bağımsız bir birim olarak yapılandırılması, resmî kadro ihdas edilmesi ve görev tanımının netleştirilmesi yönünde güçlü talepler öne çıkmaktadır. Katılımcılar, kurumsallaşmanın yalnızca bireysel meslekî güvencelerini değil, aynı zamanda hizmetin verimliliğini, sürekliliğini ve toplum nezdinde saygınlığını artıracağını ifade etmektedir.

Katılımcılardan K10, "en büyük arzumuz" ifadesiyle, çoğu katılımcı gibi manevî danışmanlık görevlerinin resmî bir kadroya dönüştürülmesini şu ifadelerle talep etmiştir:

"En büyük isteğimiz, görev unvanımızın kadro ismi olarak geçmesi. Bunu hepimiz arzu ediyoruz. Aynı zamanda her alanda sayımızın artırılması gerektiğine inanıyoruz." (K10, Kadın)

Katılımcılar, kurum desteğinin artması ve manevî danışmanlığın resmî bir pozisyona kavuşmasının, hizmetin saygınlığını ve ciddiyetini artıracağına dikkat çekmiştir. Bu bağlamda K2'nin görüşü şöyledir:

"Geleceğe yön veren insanlara hizmet verenler olarak MDR uzmanlarına gereken önem verilse ve resmi olarak net bir pozisyon verilip desteklense GSB de bize aynı özeni ve değeri gösterirdi." (K2, Erkek)

Benzer şekilde K6, görevlendirme usulünün görevi basit gösterdiğini; K7, bu durumun vazifenin hafife alınmasına yol açtığını; K8 ise medyada yanlış ve farklı biçimlerde yansıtılmasına zemin hazırladığını şu ifadelerle dile getirmiştir:

"Manevî danışmanlık görevlendirme olarak değil de kendi başına bir kadro olması lazım. Böyle basit duruyor." (K6, Kadın)

"Daha önce söylemiştim ben ücretli öğretmenlik de yaptım. Ücretli öğretmenler için okul müdürü hep şu ifadeyi kullanırdı: 'Ücretli öğretmenler okulun misafirleridir; hiç ellerini taşın altına koymazlar' derdi bize. Ben çok katılmıyordum bu görüşe ama böyledir. Şimdi biz yurtlarda misafir konumundayız. Manevî danışmanlık kadro haline dönüştürülmeden bu işin altından kalkamazsınız." (K7, Erkek)

"Manevî danışmanlık kadrosunun ihdas edilmesi gerekir kurum tarafından. 'İmamlar okullara giriyor' şeklinde bir gazetede haber yapılmıştı. Bunu önlemek için manevî danışman kadrosunun olması gerekir. Böyle bir unvan olması gerekir." (K8, Erkek)

Kadrolaşma isteğini dile getiren K4 ise danışmanlığın mevcut şube müdürlükleri altında geçici bir görev değil, bağımsız bir birim olarak görülmesi gerektiği ifade etmiştir:

"Manevî danışmanlığın şube müdürlüğünün altında görevlendirme olarak değil de ayrı bir birim olarak kadrolaşmasını istiyorum." (K4, Erkek)

Kadrolaşma talepleri doğrultusunda K18, manevî danışmanlık görevlerinin sürekli değişen görevlendirmelerle yürütülmesinin öğrencilerle sağlıklı bir iletişim ve eğitim sürecini olumsuz etkilediğine dikkat çekerken, K20 ise görevlendirme usulünün danışmanların iş verimliliğini düşürdüğünü vurgulayarak, görevin resmî bir kadroya dönüştürülmesi gerektiğini ifade etmiştir.

"Bir de manevî danışmanlık görevlendirme usulüyle değil de kendi başına mamur bir kadro olmalı. Bu sebepten dolayı manevî danışmanlar sürekli değişiyor. Öğrenci için bu hoş olmuyor. Bir insan bir konuda derinleştikçe hem ufku açılıyor hem de nerede nasıl adım atacağını daha iyi biliyor. Onun için her tecrübe bir ihtisas oluyor onun için. Bu yüzden kadrolaşmasını isterim." (K18, Kadın)

"... Özellikle kurumumuzdan manevî danışmanlığın bir kadro haline gelmesini istiyoruz. Aynı anda hem bir camii imam hatibi aynı zamanda bir manevî danışman aynı zamanda farklı bir görev üstlendiğimizde haliyle sorunlar yaşıyoruz. ... Manevî danışmanlıkla alakalı sorumlulukları da bekliyorlar ve birkaç parçaya bölünüyorsunuz. Bu da ister istemez verimi etkiliyor. Çünkü enerjinizi bir yere veremeyince dağılıyorsunuz. Çalışma azmimizi zayıflatıyor. Yoruluyorsunuz. Bir noktadan sonra artık yeter diyorsunuz. Bu noktada biz kurumumuzdan manevî danışmanlığın bir kadro haline getirilmesini istiyoruz. Bu şekilde en azından herkes işinde profesyonelleşir ve tamamen işine adapte olur." (K20, Erkek)

Görevlerinden istekleri dışında alınma tecrübelerini yaşayan K24 ve K26 ise manevî danışmanlık görevlerinin görevlendirme usulüyle yürütülmesinin yarattığı belirsizlik ve önünü görememe durumunun, danışmanlar üzerinde stres ve tedirginlik yarattığını, bu nedenle görevin resmî bir kadroya dönüştürülmesinin önem taşıdığını vurgulamıştır:

"Benim beklentim, manevî danışmanlığın kadrolaştırılmasıdır. Bu görevi yapan arkadaşlarımız rahatlasın artık. Kafası net bir şekilde yoluna devam etsin herkes. Çünkü önümüzü göremiyoruz. Birden başka türlü bir görevlendirme yapılabiliyor. Beni de bir dönem isteğim dışında manevî danışmanlıktan almışlardı. Ne olup olmadığımız netleşsin isterim." (K24, Erkek)

"Öncelikli isteğim, manevî danışmanlık hizmetinin görevlendirme usulü yapılmaması. Çünkü manevî danışmanlık yapan görevlilerin bir adım sonrasını görüp kendinin rahat olması gerekiyor. Huzurlu olması gerekiyor. Tamam ben 9 yıldır bu görevi yapıyorum ama acaba seneye görevlendirmem yapılacak mı diye sürekli bir tedirginlik içindeyiz. Ben yaşadım bunu. Beni bir dönem kendi isteğim dışında görevden aldılar." (K26, Erkek)

K30 ise, manevî danışmanlık görevlerinin acilen kurumsallaşması gerektiğini vurgulayarak, bu mesleğin gelecekte giderek önem kazanacağını ve modern psikolojinin tek başına gençlerin ruhsal ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalacağını belirtmiştir.

"Manevî danışmanlık en kısa zamanda kurumsallaşmalı. Geleceğin mesleği olacak. Çünkü modern psikoloji insanların ruhuna yetmeyecek." (K30, Kadın)

Katılımcıların ifadeleri, manevî danışmanlık görevlerinin geçici ve görevlendirme esaslı olmaktan çıkarılarak daha kurumsal ve resmî bir zemine kavuşturulması yönündeki taleplerini açıkça ortaya koymaktadır.

4.4.2. Mâlî Haklar ve Özlük Beklentileri

Katılımcıların tamamına yakını, manevî danışmanlık hizmetinin maddî ve manevî olarak yeterince desteklenmediğini ve bu durumun motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Faaliyetler için bütçe ayrılmaması, yol ve ulaşım giderlerinin karşılanmaması, gibi unsurlar, danışmanların kendilerini değersiz hissetmelerine ve maddi yönden zorluk yaşamalarına yol açmaktadır. Bazı katılımcılar ise kendi kadrolarında görev yaparken ek ders ücreti aldıklarını, buna rağmen manevî danışmanlık görevinde daha fazla mesai yaptıkları hâlde ek ders alamamanın bir haksızlık oluşturduğunu dile getirmiştir. Bu durum, danışmanlık hizmetinin sadece gönüllülükle değil, aynı zamanda maddî olarak da teşvik edilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Talepler hem adil çalışma koşullarının sağlanması hem de mesleki aidiyetin güçlendirilmesi adına önem arz etmektedir.

Konu bağlamında K3, K15 ve K22 manevî danışmanlık görevine ilişkin tercihlerin ve motivasyonun maddi kayıplar nedeniyle olumsuz etkilendiğini şu sözlerle vurgulamışlardır:

"... Manevî danışmanlığın tercih edilmemesinin sebepleri maddi kayıplar. Mesela imamken lojmanı olan manevî danışmanlığa geçince lojmanı bırakmak zorunda. Yurtlar şehir dışında olunca bizlere yol harcırahı verilmiyor. Merkez ilçeye harcırah verilmiyor. Ben her gün kendi aracımla 10 km git gel yapıyorum. Bunları ben sorun etmiyorum ama birçok arkadaşımız sorun edebiliyor. Benim yurdum 2000 in üzerinde öğrenci barındırıyor. Benden başka bir manevî danışmana daha ihtiyaç var

fakat bu sebeplerden ötürü bu görevi tercih eden çok yok maalesef. Görev alanlar da bir dahaki seneye tercih etmediğinden dolayı çok sık manevî danışman değişiyor." (K3, Erkek)

"... Özlük haklarının belli olması gerekir. Biz çalışırken gerçekten birçok şeyden fedakârlık ediyoruz. Özellikle bayan manevî danışmanlar Kur'an kursundaki rahatlığını bırakıp gidiyor yurtlara. Çalışma saatleri açısından ve de maddî anlamda ek ders ücretinden feragat ediyor olması açısından yani birçok şey… Aileden feragat ediliyor bir kere akşam saatlerinde evde değilsiniz. Ben iki gün erken gitmeye çalışıyorum. İki gün erken de gidiyor olsam çıkışım erken olmuyor. Saatim geldi hadi çıkayım gideyim diyemiyoruz. Bunu da yapamadığımız için… Özlük haklarının düzenlenmesi gerekiyor. Yine severek çalışırız ama böyle devam ettiği sürece hep soru işareti… Ne kadar devam eder? ... Bir de birçok şeyden fedakârlık yapıyoruz ama müftülükteki amirler tarafından sanki bir şey yapmıyormuşuz gibi gündüz de gençlikle ilgili yapılan faaliyetlerde öne sürülen kişi biz oluyoruz. Gündüz saatimiz boşmuş gibi görünüyor onlar tarafından. Yani o kıymet de bilinmiyor dile de getirilmiyor. Yani 'Hoca hanım Allah razı olsun. Siz akşam saatinde ailenizden fedakârlık ederek bu yurtlara haftanın dört günü gidiyorsunuz' denmiyor… Günde beş saat olmak üzere çalışıyoruz. Bunun üstüne hafta sonu gezi gurubu gelir bizi aralar. Kamp yapılacak olur öğrencilerle ilk gidecek kişi biz oluruz. Sadece biz varmışız gibi… O kıymeti vermiyorlar, o taltifi yapmıyorlar. ... Biz ek ders de almıyoruz bu görevdeyken. Maddî olarak çok harcamamız var. Öğrencilerde önce ikram sonra kelam oluyor. Öğrenciyle ilk iletişime geçmek için 'Gel çay içelim kahve içelim" şeklinde davet ediyoruz; ikramla davet ediyoruz. İkramlıklar hep cepten çıkıyor. Maddî destek konusunda da maalesef yetersiz kalıyor müftülükler." (K15, Kadın)

"Maddî konuda destek bekliyoruz daha güzel etkinlikler yapabilmek için. Manevî olarak da takdir edilmek istiyoruz. ... Biz asıl kadromuz olan Kur'an kursu öğreticiliğinde gündüz haftalık 18 mesaiyle ek ders alıyorken, manevî danışmanlıkta akşam haftalık 25 saat çalışıp ek dersten de mahrum bırakılıyoruz. Ek ders açmak istersem de 5 saatin dışında açmam isteniyor. Bunun iyileştirilmesi lazım." (K22, Kadın)

K1, manevî danışmanlık görevinde yeterince değer görmediğini, görev ve maddî yüklerin ağırlığından duyduğu rahatsızlığı ve kurumun samimiyet algısındaki zayıflığı ifade ederken, benzer şekilde K5, K6, K8, K14, K16, K17 ve K30 manevî destek eksikliğinden duydukları üzüntüyü ve bu konudaki beklentilerini şu ifadelerle dile getirmişlerdir:

"... Fakat değer verilmemesi bizi üzüyor. Bir de maddî harcamalar noktasında sanki biz mecburmuşuz gibi her şey bizden bekleniyor. Bu durum da çok ağırıma gidiyor. Geziye gidiyoruz arabayı bile ben ayarlıyorum. Bu hizmeti çok seviyorum fakat kullanılmak da zoruma gidiyor. Ne kadar

fedakârlık yaparsak o kadar da üstümüze geliniyor. Bir taraftan da haftanın bir günü tekrar imamlığa geçmem isteniyor, Cuma günü İmamlık yapıyorum. ... Maddî bir beklentim yok takdir görmek istiyorum sadece. ... Kurumun ve teşkilatın samimiyet noktasında bozulduğunu düşünüyorum." (K1, Erkek)

"*Ama diğer şekilde kurumumdan destek beklerim açıkçası net söyleyeyim. Daha ilgili, olası durumlarda bir taktir… Takdir edilmek hepimizin fıtratında var. Biz bu görevi takdir edilmek için yapmıyoruz ama bir insana 'Aa ne kadar güzel bir şey yapmışsın; Allah senden razı olsun' dendiği zaman insanın daha çok aşkla bir şeyler yapası geliyor. Onore edilmek takdir görmek çok güzel bir şey."* (K5, Kadın)

"Ekonomik açıdan beklentim var. Parasız dünya dönmüyor. Maddî manevî her türlü yardımı bizden esirgemesinler. Verdikleri sözleri tutsunlar. Bir de manevî danışman arkadaşlara gereken saygının gösterilmesi gerekiyor. Eleman muamelesi yapmamaları lazım." (K6, Kadın)

"Kendi kurumumuzdan beklentimiz kurumumuzun gücünü arkamızda görmek istiyoruz. Kimsesiz olmadığımızı göstermek istiyoruz. Karşı kuruma DİB'in bu işe dört elle sarıldığını göstermek istiyoruz. Bu psikolojik desteği amirlerimizden bekliyoruz. GSB'den de daha çok maddî destek bekliyoruz. Servis konusunda özellikle… Kendi gezilerinde bunu çok rahatlıkla sağlayabiliyorlar; ödenek çıkartabiliyorlar. Ama bizim manevî danışmanlık hizmetlerinde biraz ağırdan alıyorlar. Bu sorun aşılırsa çok daha rahat ederiz. Çok daha rahat hizmet verebiliriz." (K8, Erkek)

"… Değer verilmek istediğimizi daha önce de söylemiştim. Yani sorulmasını istiyorum; 'Nasıl gidiyor hocam, neler yapıyorsunuz?'. Ama bu konuda çok şey bırakıldık, bırakılıyoruz yani ya yalnız bırakılıyoruz. ... Maddî destek olarak da yani diğer yurtlar ne kadar destek alıyor bilmiyorum ama kandil zamanlarında kandil simitlerimiz geliyor. Bunu GSB ayarlıyor. Müftülükten de bir kere istedim, olmadı, bir daha da istemedim." (K14, Kadın)

"… Maddî beklenti zaten hep var. Son dönemde eğitim ödeneğimiz olduğu için o konuda biraz rahatlıyoruz hamdolsun. Ben maddiyattan çok manevî desteği önemsiyorum. ... Yani yaptığımız işin eleştirilmesi değil de… Ya da olumlu eleştiri… Hep negatif… Çünkü bu bizim enerjimizi de emiyor. Hak verirsiniz ki…Yapıcı eleştiri almak istiyoruz. Sözlü de olsa arada bir takdir edilmek istiyoruz. ... Yine diğer kurumumuz olan GSB den, bakanlıklardan aynı şekilde işimize saygı duyulmasını, gerçekten manevî danışmanlığa hak ettiği değerin verilmesini istiyoruz. Bu bizim; dediğim gibi hem motivasyonumuzu artıracak hem de faaliyetlerimizin daha iyi bir düzeye gelmesini sağlayacak diye düşünüyorum. Maddiyattan önce her iki kurumdan da manevî destek görmek istiyoruz." (K16, Kadın)

"Çok kıymetli çok donanımlı arkadaşlarımız var. Aşkla iştiyakla koşmak isteyen ve bürokratik işlerden veya amirlerin tutum ve davranışlarından geriye çekilen arkadaşlarımız var. Gönül alıcı, gönül yapıcı üslupla amirlerin konuşmasına ihtiyacımız var. Gönül yıkıcı üsluplardan çok yorulduk. Artık hak edene hakkını teslim eden yöneticilere ihtiyacımız var." (K17, Kadın)

"Bir de Diyanetin, manevî danışmanların arkasında durmaları gerekir. Bir de vali yardımcımız şöyle demişti. 'Zoru hemen hallederiz ama imkânsız uğraştırır' ve ben anladım ki bürokratik engeller sadece insanın karakterinden kaynaklı. Vali yardımcımızın yardımlarından sonra dedim ki 'Devlet aslında imkân demekmiş'. Araba istedik anında gönderdi, burs istedik anında gönderdi. Bizim kurumda neden böyle değil bilmiyorum." (K30, Kadın)

Kurumlar tarafından maddî yönden destek görmediklerini söyleyen diğer katılımcıların görüş ve beklentileri şu şekildedir:

"Bizim kolumuzu kanadımızı kıran yüzde yetmiş yüzde seksen finansal sıkıntılar. İlçe müftümüze söyledim. Her Cuma camilerde para toplanıyor bir kısmı gençlik çalışmaları için kullanılsa diye teklifte bulunduk ama hala geri dönüş olmadı." (K12, Erkek)

"Bir diğer husus ödenek meselesi. Bu bizi çok yordu. Yıllardır manevî danışmanlık yapıyorum. Söyleye söyleye… İlk defa bu sene çay yardımı geldi elhamdülillah. Bu çok zor bir şey olmasa gerek. İki kurum birbiri üzerine atıyor bunu ama. Ya ek ders verin ya da iki kurum yarı yarıya üstlensin. Yine buna dair ulaşımla ilgili sıkıntılar yaşıyoruz. Araçlar hep spor faaliyetlerine gönderiliyor, yurtlara gönderilmiyor. Biz de ya belediyeden ya diyanetten ya da kendi cebimizden ayarlamaya çalışıyoruz. Bunun halledilmesi lazım. 'Gençliğe değer' diyorsak ona göre yol almamız lazım." (K19, Kadın)

"… Ama özellikle bu maddî konuda kurumumuzun bizim için bir bütçe oluşturması ve yılda bir defa değil de gerekirse aylık verilmesi, ya da manevî danışman arkadaşlarımıza cezaevi manevî danışmanlara yapıldığı gibi ek ders tahsis edilmesi bizim isteğimizdir. Bir de biz gençlerimizle ilgileniyoruz. Onlara kitap okuma gurupları oluşturuyoruz. Bu guruplarda her ay bir kitap okuyup analizini yapıyoruz. Fakat kitaplar konusunda da yine başkanlığımızın ya da GSB'nin bir desteği yok. Ben bedava bir şey beklemiyorum ama en azından okuma guruplarında kullanacağımız kitapların en azından iyi bir indirimle ya da maliyetine bize temin edilmesi noktasında bize destek olunsa çok güzel olur." (K20, Erkek)

"Ayrı bir bütçemizin olmaması bizim en büyük sıkıntımız. Öğrenciyi ortama çekmek için illaki ikramda bulunmamız gerekiyor. Ufak çaplı ödenek geliyor ama yeterli değil hiçbir şekilde. Manevî danışmanın yaptığı faaliyetlerde kullanılmak üzere ayrı bir bütçe istiyoruz." (K21, Erkek)

"Özellikle hem müftülük hem de GSB'den maddî anlamda destek bekliyoruz. Ben göreve başladığım zaman GSB'de toplantı yapılmıştı. Bize 'İstediğiniz kadar etkinlik yapın, bizim paramız var ve biz size her şekilde yardımcı olacağız' demişlerdi. Ama bu söz maalesef tutulmadı. ... Biz hep kendi imkanlarımızla karşılıyoruz." (K27, Kadın)

"Her sorunun temelinde maddiyat var. Maddî anlamda destek olmayınca etkinliğiniz hep pasif kalıyor. Etkinliği ne kadar artırırsak yaptığımız hizmetler de o kadar çok görülür diye düşünüyorum. Bu alanda maddî destek çok önemli. Maddî destek olmayınca yetersiz olduğumuzu düşünüyorum. Son zamanlarda ufak destek veriliyor ama yeterli değil." (K28, Kadın)

4.4.3. Eğitim ve Yeterlik Gelişimi Önerileri

Katılımcıların büyük çoğunluğu, manevî danışmanlık hizmetinin etkinliğini artırmak için meslekî yeterliklerin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Görüşlerde, yalnızca teolojik bilgiye sahip olmanın yeterli olmadığı; danışmanların psikolojik, pedagojik ve iletişim becerileri açısından da donanımlı olmaları gerektiği dile getirilmiştir. Bu çerçevede, lisans düzeyinde manevî danışmanlık eğitiminin verilmesi, ilahiyat fakültelerinde seçmeli veya zorunlu dersler açılması, hizmet içi eğitimlerin sürekli ve uygulamalı olarak sürdürülmesi, alan tecrübelerine dayalı rehber materyaller hazırlanması gibi öneriler öne çıkmaktadır. Ayrıca, görevlendirmelerde "yük gibi görülme" anlayışının terk edilerek, bu alana gönüllü, iletişim becerisi yüksek, sosyal yönü güçlü ve güncel sorunlara hâkim kişilerin seçilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, bazı katılımcılar tasavvufun modern psikoloji ile bütünleştirildiği özgün eğitim modellerine vurgu yaparken, bazıları da mevcut eğitimlerin kadro beklentisini haklı kılacak düzeyde olmadığına dikkat çekmiştir. Tüm bu talepler, hem danışmanların kişisel ve mesleki gelişim isteklerini hem de alanın bilimsel ve sistematik bir temele oturtularak ilerlemesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların bazıları (K4, K7) manevî danışmanlık görevlendirmelerinin ciddiyetle ele alınması gerektiğini vurgulamış; bu alana gelişigüzel atamalar yapılmasının hizmetin niteliğini olumsuz etkileyeceğini ifade etmiştir. Onlara göre, ancak iletişim becerileri yüksek, sosyal yönü güçlü ve güncel meseleleri takip eden donanımlı kişilerin seçilmesiyle etkin bir hizmet yürütülebilecektir. Katılımcıların konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

"... Müftülük de bu bağlamda manevî danışman olarak yetkin kişileri görevlendirirse daha güzel olur. Mesela camisinde sıkıntı yaşıyor ya da bulunduğu yerde sıkıntı yaşıyor; 'Hadi gel seni yurda verelim de git orada ne yaparsan' mantığıyla kesinlikle olacak bir şey değil. Biz camilerde mihraplarda ne kadar seçkin kişileri görmek istiyor isek ciddi manada manevî danışmanların da seçkin kişilerden seçilmesi gerekiyor. Sosyal aktivite yeteneği olan diksiyonu güzel olan, insanı bilen günümüzü bilen, ekonomiyi siyaseti bilen, partiler üstü bir siyasi görüşe sahip olan, coğrafyamıza hâkim ve tarih şuuru olan donanımlı kişilerin seçilmesi yerinde ve etkin bir hizmet olacaktır. Gücümüze güç katacaktır." (K4, Erkek*)*

"... Birincisi: Bu işin eğitimini almaktır; eğitimini almadan bu işi yapamazsınız. ... Bir arkadaşım şunu anlattı. Bir müftülükte manevî danışman atanacakmış. 'Falan hoca hiçbir işe yaramıyor manevî danışman yapalım da kurtulalım ondan' demişler. Bu görev ciddiye alınmalı diye düşünüyorum." (K7, Erkek),

Benzer şekilde K9 ve K11 de, manevî danışmanların donanımlı, manevî değerlere ve iletişim becerisine sahip kişilerden seçilmesi gerektiğini vurgulamıştır:

"Ben şunu ifade etmek isterim. Manevî danışmanlığa kimler hangi şartlarda alınıyor? Kesinlikle manevî danışman olmaması gereken kişileri ben sahada gördüm. Çok üzüldüm. Biz yurtlara giderken hem kendi Müslüman kimliğimizi korumak zorundayız hem de değer aktarımı yapabilmeliyiz. Kurumlara giderken onların dinimize ters değerlerini benimsemek için gitmiyoruz. Mesela biz gittiğimiz yerlerde erkeklerle tokalaşmıyoruz. Ama bizim erkek manevî danışmanımız müdire hanıma çok rahatlıkla elini uzatabiliyor, tokalaşıyor. Biz şok oluyoruz. Daha önce de CİMER'e de şikâyet edilmiş; manevî danışmanımız öğrencisine sigara ikram etmiş. Manevî danışmanlar neye göre seçiliyor? Ben çok daha ciddi elemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum. Ev hanımlığıyla Kur'an kursu öğreticiliğini ayıramamış biri neden başka bir kuruma manevî danışman olarak gönderilsin..." (K9, Kadın)

"Bir de manevî danışmanları seçerken bu alanda yeterli ve iletişim becerisi olan kişileri seçerlerse çok isabetli olur." (K11, Kadın)

K16 ise manevî danışmanlık alanının üniversitelerde lisans düzeyinde sistematik bir eğitimle sunulması gerektiğini ve bu sayede ilgili alana yönlendirilecek kişilerin yeterli bilgi ve donanıma sahip olabileceğini vurgulamıştır:

"İlahiyat fakültelerinde manevî danışmanlık bölümü açılması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü psikoloji okuyanlar 4 yıl eğitim alıyorsa bir insana dokunmak için… Bizim de aynı düzeyde 4 yıl boyunca iyi bir eğitim almamız gerektiğini düşünüyorum. Ya da şu an için mümkün olmayabilir o. En azından ilahiyatın 3. ve 4. Sınıflarında manevî danışmanlık üzerine bir alan açıp; o konuya eğer öğrenci meyilliyse, böyle bir görev düşünüyorsa veya seçmeli ders olarak konulabilir. O alanda eğitim verilmesi gerektiğini düşünüyorum." (K16, Kadın)

Katılımcılar, manevî danışmanlık alanında verilen eğitimlerin tek seferlik seminerlerle sınırlı kalmaması; alanında uzman kişiler tarafından belli aralıklarla sürekli olarak sürdürülmesinin hem meslekî yeterliğin artırılması hem de danışmanların motivasyonunun sağlanması açısından büyük önem taşıdığını belirtmiştir. K20'nin konu bağlamında görüşleri şöyledir:

"… Bir de manevî danışmanlara sadece bir kez eğitim semineri verilerek bunu yapın şeklinde değil, alanıyla alakalı eğitimlerin aralıklarla sürekli olarak devam etmesi gerekiyor. Buna bazı arkadaşlar karşı çıkıyor ama eğitim şart. Bu alanda sürekli kendimizi yenilememiz ve geliştirmemiz gerekiyor. Bunun için de öyle bir eğitimle iki eğitimle bu işin olmayacağı kanaatindeyim. Senede sadece bir haftalık tek eğitime karşıyım. Ve faydalı olduğunu da düşünmüyorum. Onlar gelip geçici göstermelik eğitimler gibi geliyor. … Alanında uzman kişiler tarafından belli aralıklarla eğitim verilmesi gerekiyor. Bu çok önemli. Çünkü gençler eskisi gibi değil. Karşınızda ciddi anlamda düşünen, bilgi üretebilen, bilgiye ulaşabilen, özgüveni yüksek bireyler var. Onlara karşı bilgi ve birikim olarak iyi olmanız gerekiyor. Verdiğiniz cevabın, kurduğunuz cümlenin, hitabınızın hatta yeri geldiğinde ses tonunuzun bile onlarda etkisi çok oluyor. Gencin üzerinde sallama bir cevapla etki oluşturamayız. Ciddi anlamda hitabet ve iletişim dersinin de bize verilmesi gerekiyor. Eğitimlerin sıklaştırılması gerekiyor ve sürekli hale getirilmesi gerekir. Bir de manevî danışmanlık yapacak olan arkadaşlara rehberlik etmek üzere alandan da tecrübeler sunarak manevî danışmanlık ve rehberlik kılavuz kitabının çıkarılması gerekiyor. En azından rehber olacak bir yayının izlere verilmesinin faydalı olacağını düşünüyorum." (K20, Erkek)

Katılımcılardan K30, manevî danışmanların ilahiyat, modern psikoloji ve tasavvuf gibi disiplinleri harmanlayan özel bir eğitimle yetiştirilmesinin hizmetin etkinliği açısından kritik olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

"Manevî danışmanlar çok özel yetiştirilmeli… Çift eğitim dalı ilahiyat ve modern psikolojiyi birlikte almalı. Hatta tasavvuf eğitimi psikolojiyle harmanlanıp bu şekilde bir eğitim verilmeli. Ben derslerimde tasavvuf dilini kullandığımdan dolayı öğrencilerden çok talep olduğunu düşünüyorum. Tasavvuf, klinik psikoloji ve tefsir üçlüsünün çok etkili olduğunu düşünüyorum. Eğer bu başarılabilirse çok iyi bir noktaya gelinebilir." (K30, Kadın)

4.4.4. Fiziksel Mekân ve Donanım İhtiyaçları

Katılımcıların bazıları, manevî danışmanlık görevlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmek için fiziksel mekân ve donanım eksikliklerinin giderilmesini önemli bulmuştur. Kendi odalarının olmaması ya da mevcut odaların yetersizliği hem danışmanın çalışma düzenini hem de öğrencilerle sağlıklı iletişimi olumsuz etkilemektedir. Bazı katılımcılar, küçük ve sınırlı odaların öğrenci ağırlamada güçlük yarattığını belirtmiş; yalnızca birebir görüşmeler değil, grup sohbetleri, etkinlikler ve sosyal buluşmalar için de uygun alanlara ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, gençlerin ilgisini çekebilecek ve sosyal kimliği güçlü mekânların, danışmanlık sürecinin niteliğini artıracağı vurgulanmıştır. Bu bağlamda, danışmanların hem birebir hem de toplu etkileşimlerde verimli bir hizmet sunabilmesi için mekân ve donanım ihtiyacının karşılanması kritik görülmektedir.

Katılımcılar, yurtta manevî danışmanlar için ayrılmış özel ve işlevsel alanların eksikliğinin hem hizmetin niteliğini hem de danışmanların kendilerini değerli hissetmesini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu konudaki katılımcı görüşleri şöyledir:

"Yurtta oda tahsisinde sıkıntılar yaşadım. Yeri geldi yemekhanede oturduğum oldu. Bu durum tabii görevimizi yapmamıza engel değil fakat değer verilmemesi bizi üzüyor." (K1, Erkek)

"Manevî danışmanlığın mutlaka sözde değil de özde kamusal alanda saygınlığının artması için oda mefhumunun çözülmesi gerekiyor. Manevî danışmanın kendine münhasır bir odası olmalı. Bu hala çözülemedi maalesef. Bu kadar hizmet yürütülmesine rağmen kıymet bilinmiyor diye düşünüyorum." (K17, Kadın)

"Yurtta bir şark odası gibi toplanma odamızın olmasını isterdim. Mescit var ama mescitte oyun oynattıramam. Benim odam küçük sığmayan geri gitti. Yani alan yetersizliği hissediyorum." (K18, Kadın)

Katılımcılardan K26, gençlik merkezlerinin fiziksel konumunun ve mekânsal tasarımının, gençlerin ilgisini çekebilecek, erişimi kolay ve işlevsel bir şekilde planlanmasının hizmetin etkinliği açısından önemli olduğunu belirtmiştir:

"Gençlik merkezlerinin cami altlarında değil, üniversite yolu üzerinde ve gençleri cezbedecek şekilde helal dairesi çerçevesinde kafe tarzında olması gerektiğini düşünüyorum." (K26, Erkek)

4.4.5. Kurumsal İtibar ve Görünürlük İhtiyacı

Katılımcılar, manevî danışmanlık hizmetinin kurumsal düzeyde yeterince tanınmadığını ve bu durumun uygulamada çeşitli sorunlara yol açtığını ifade etmiştir. GSB'nin projeye gösterdiği ilgiye rağmen, yerel uygulayıcılar olan bazı müftülüklerin hizmete yeterince sahip çıkmadığı veya danışmanları "gereksiz yük" olarak gördüğü belirtilmiştir. Bu durum hem hizmetin etkinliği hem de danışmanların mesleki itibar ve motivasyonu açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Danışmanlar, görevlerinin yalnızca kendi bireysel çabalarıyla değil, kurumların aktif sahiplenmesi ve destek vermesiyle değer kazanacağını vurgulamıştır. Ayrıca, hizmetin görünürlüğünün artırılması, toplum ve diğer devlet kurumları nezdinde tanınması, mesleğin saygınlığının pekiştirilmesi ve cinsiyet duyarlı yönetim kadrolarının sağlanması da önemli ihtiyaçlar arasında yer almaktadır. Bu talepler, hizmetin hem kurumsal sahiplenilmesini hem de itibarlı bir meslek olarak konumlandırılmasını amaçlamaktadır.

Katılımcılardan K3, manevî danışmanlık projelerinin etkinliği ve sürdürülebilirliği için kurumların projeye sahip çıkmasının, değer vermesinin ve uygulamanın yaygınlaştırılmasının önemine dikkat çekmek üzere şunları söylemiştir:

"Bu konu bildiğim kadarıyla gençlik ve spor bakanlığının bir projesi. Diyanete kabul ettirdiği bir proje. Bakanlık bu projeye çok eğiliyor, değer veriyor. Ama Diyanet, bakanlık kadar değer vermiyor. İşin ehemmiyetini anlamış müftülerimiz katkı sağlarken bazı müftüler de yük gibi görüyor. Yurtlara hocaları görevlendirince elimizde hoca kalmadı gözüyle bakıyor. Bazıları bu işin önemini anlamış değil. GSB'nin değer verdiği kadar müftülüklerin de bu projeye değer vermesi lazım. … Bu, Diyanet'in uyguladığı en güzel ve en kıymetli projedir. Herkes gençlerden şikayetçi ve herkesin evinde yangın var. … Bu aslında geç kalınmış bir proje. Çünkü üniversite gençlerin artık son merhaleleri. Daha önceden başlanması lazım. Manevî danışmanlık liselerde de olmalı. Manevî danışmanlık ofisleri her okulda bulunmalı." (K3, Erkek)

Benzer şekilde, K6, K12 ve K25 de manevî danışmanlık uygulamalarının ortaokul ve lise düzeyine, çeşitli devlet kurumlarına ve halkın erişimine yaygınlaştırılması gerektiğine dikkat çekmiştir:

"Gençlik çalışmalarında manevî danışmanlık uygulamasının ortaokul ve liseye inmesini istiyorum. Öyle sadece kandil gecelerinde belli günlerde değil. Mesela her mahallede bir genç ofis olması lazım." (K6, Kadın)

"Manevî danışmanlık görevlendirmelerini GSB'lerde, hastanelerde, gençlik merkezlerinde olduğu gibi devletin diğer kurumlarına yayabilirlerse mükemmel olur. MEB, sağlık bakanlığı, devletin

diğer bakanlıkları, TSK'da… Bu kurumlarda görev alan tüm personel her alandaki memurlar vazifelerini ekmek parası gibi görmeden millî ve dînî bir şuurla yapmaları gerekir. Bu ruhu yaşatmak ve ihya etmek adına manevî danışmanlar bütün kurumlarda olsun." (K12, Erkek)

"Halkın bile ulaşıp muhatap olacağı manevî danışmanların olması lazım. Halka arz edilmesi lazım. Manevî danışman dendiğinde kimsenin zihninde bir soru kalmaz böylelikle. Halkın yanında muteber de olur ve güven temin eder. Emniyet ve adliye içinde de olması lazım. Geçenlerde Iraklı bir gencin sorgusuna tercüman olarak çağırdılar beni. Sorgudan sonra hâkim beyle biraz muhabbet ettik. Hâkim bey bana 'Tam da sizin gibi birine ihtiyacımız var keşke burada da olsa' dedi. Her yerde ihtiyaç var." (K25, Erkek)

Benzer şekilde, K7 ve K9 da manevî danışmanlığın hem vatandaşlar hem de ilgili kurumlar nezdinde yeterince tanınmadığını ve bu konuda bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarının artırılması gerektiğini ifade etmişti:

"Manevî danışmalıkla ilgili piyasada özellikle PDR'cilerin bizimle ilgili YouTube yayınlarını ve saldırılarını biliyorsunuz. Yani bizi öyle bir noktaya getirdiler ki 'Bunlar nereden çıktılar? Ne anlatıyorlar' demeye getirdiler. Neredeyse bizi bir sonraki adımda terörist konumuna koyacaklar. Ben buradaki PDR'ci arkadaşlarla konuşuyorum. 'Hocam biz bu şekilde bilmiyorduk' dediler. 'Bilmeden saldırıyorsunuz' diyorum. Manevî danışmanlık vatandaşa anlatılmalı…" (K7, Erkek)

"Bilgilendirme seminerleri ne kadar ciddiye alınıyor bilmiyorum ama ben hem müftülüğümüzde hem de GSB'de manevî danışmanın kim olduğunun ve ne iş yaptığının hala bilinmediğini düşünüyorum. Tamam bize tahsis edilen bir oda var; öğrencilerle belli faaliyetleri yapmamıza izin var ama ne olduğumuz tam olarak bilinmiyor diye düşünüyorum. Bilinç düzeyi arttırılabilir her iki kurumda da." (K9, Kadın)

Bu kapsamda K19 ve K22 de manevî danışmanların öğrenciler ve yurt yönetimi nezdinde tanıtılmasının, görünürlüklerinin artırılmasının ve kurum içi sahiplenmenin sağlanmasının hizmetin etkinliği açısından önemli olduğunu ifade etmiştir:

"Benim şöyle bir önerim var. Yurda kayıtlı her öğrencinin manevî danışmanla tanışma zorunluluğu olması lazım. Odamıza gelerek. Yurt yönetiminin bu yönlendirmeyi özellikle yapması gerekir. Mesela öğrencinin sosyal çalışma memuruna uğraması gerekiyor normalde. Psikoloğa uğraması gerekiyor. Ee neden manevî danışmana uğramıyor? Bunu ben seminerlerde öneri olarak sundum ama tam yürürlüğe girmedi. … Bir de bayan manevî danışmanlardan sorumlu olan

hemcinsimizden bir bayan müftü yardımcısı olsun isterdim. Yine gençlik hizmetlerinden sorumlu vaiz ve vaizeler, din hizmetleri uzmanları olsun isterdim. … 'Gençliğe değer' diyorsak ona göre yol almamız lazım. Her ile gençlik merkezi açılmasını isterim. Kütüphanesinden spor salonuna müzik atölyelerine kadar donanımlı merkezler açılmasını isterim." (K19, Kadın)

"Müftülerimiz bizi götürüp tanıtsın isterim az önce örneğini vermiştim. Bir manevî arkadaşımız genel gurupta şunu yazmıştı. 'Beni yurt müdürünün yanına kendi müftüm götürdü' demişti. 'Hocamız benim kıymetli bir çalışanım' diyerek yurt müdürüne hocamız hakkında onore edici cümleler kurmuş. Ben de kendi müftümün beni sevmediğini düşünmüyorum ama o müftü beyin yaptığı davranış çok üst boyut bir davranış. Bir müftünün manevî danışmanı alıp bu şekilde yurt müdürüne bizatihi kendinin tanıtması çok hoşuma gitmişti. Müftü bey kendi personeline kıymet verip onurlandırmış. Bizi istemeyen çok insan var, çok yurt müdürü var. Ben bunu kendi yurdum için söylemiyorum. Türkiye geneli ifade ediyorum. Her müftü, manevî danışmanını kendi yurda götürüp arkasında dursa çok güzel olur. Ara ara ziyaret etmelerini isterdim." (K22, Kadın)

Katılımcılardan K24 de manevî danışmanlığın önemine rağmen hâlâ sistemli bir yapıya kavuşmadığını ve hizmetin toplumun her noktasına yayılacak şekilde daha düzenli bir sistemle yürütülmesi gerektiğini şöyle ifade etmiştir:

"Sitemimi dile getireyim. Manevî danışmanlığın önemi çok büyük ama 10 yıldır hala düzgün bir sisteme kavuşturulamadı. Daha sistemli bir hale getirilerek toplumun her noktasında olmak arzumuzdur." (K24, Erkek)

K26 da manevî danışmanların gençlerle iletişim kurarken onların dünyasına uygun yöntemler geliştirmesi ve gençlik merkezlerinin ulaşılabilir, çekici ve işlevsel bir şekilde tasarlanmasının hizmetin etkinliği açısından önem taşıdığını belirtmiştir. İfadeleri şöyledir:

"Onun için bizim gençlerin hızlı dünyasının içinde olmamız gerekiyor. Onların düşüncelerine uygun bir dil geliştirmemiz gerekiyor. Biz sosyal medya fenomenlerine kızıyoruz ama bizim de o kulvarda gençlere hitap edebiliyor olmamız gerekmez mi? Gençlik merkezlerinin cami altlarında değil, üniversite yolu üzerinde ve gençleri cezbedecek şekilde helal dairesi çerçevesinde kafe tarzında olması gerektiğini düşünüyorum." (K26, Erkek)

4.4.6. Hizmetten Yararlanan Öğrencilere Yönelik Beklentiler

Katılımcılar, manevî danışmanlık hizmetinin etkinliğinde öğrencilerin tutum ve yaklaşımının kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır. Faaliyetlere aktif katılım göstermeleri, önyargısız bir yaklaşım

sergilemeleri ve danışmanlarla güvene dayalı ilişkiler kurmaları, sürecin verimli ilerlemesi açısından önem taşımaktadır. Öğrencilerin toplumsal yalnızlıktan kurtularak "arkalarında birileri var" hissini yaşamaları ve danışmanların samimiyetine inanarak sürece dahil olmaları hem bireysel gelişim hem de hizmetin başarısı açısından temel beklentiler arasında yer almaktadır. Katılımcılar, bu karşılıklı etkileşimin hem danışmanlık sürecini hem de manevî destek faaliyetlerinin etkinliğini artıracağına inanmaktadır.

K12, öğrencilerden öncelikli olarak faaliyetlere vakitleri olduğu sürece katılım göstermelerini beklediğini ifade etmiştir:

"Öğrencilerden öncelikli olarak beklentimiz vakitleri olduğu müddetçe bizim yaptığımız faaliyetlere katılmaları." (K12, Erkek)

K13, öğrencinin manevî danışmanların varlığı sayesinde yalnız olmadığını hissetmesini beklediğini belirtmiştir:

"Ayrıca öğrencinin toplumsal yalnızlıktan kurtulup ben yalnız değilim arkamda birileri var güvenine sahip olmasını istiyorum." (K13, Erkek)

K16, öğrencilerin önyargısız bir tutum sergilemesini beklerken, K29 öğrencilerin manevî danışmanların samimiyetine güvenmelerini öncelikli beklenti olarak ifade etmiştir:

"Öğrencilerimizden önyargılı olmasınlar istiyorum. Önyargı olmadan, dînî görüşü dünya görüşü ayırt etmeden gidip tanışmalarını isterim bu alanlarda çalışan arkadaşlarımızla." (K16, Kadın)

"Öğrencilerden de bizim samimiyetimize inanmalarını isterdim." (K29, Kadın)

4.4.7. Kadrolaşmaya Yönelik Eleştirel Yaklaşımlar

Katılımcılar, manevî danışmanlık hizmetinde kadrolaşma talebine temkinli yaklaştıklarını ifade etmiştir. Mevcut personelin nitelik açısından yeterli olmadığı, bazı danışmanların sınırlarını bilmediği ve verilen eğitimlerin kadroya geçiş için yeterli düzeyde olmadığı yönündeki endişeler öne çıkmaktadır. Bu nedenle, bütün danışmanların doğrudan kadroya geçirilmesinin adaletsizlik doğurabileceği vurgulanmıştır. Öte yandan, mevcut çalışma şartlarının ağır olmasından dolayı kadrolaşmayı istemeyen katılımcılar da bulunmaktadır.

Konu bağlamında, K21, manevî danışmanlıkta kadrolaşma konusuna değinirken, manevî danışmanlık göreviyle birlikte imamlık görevinden de kopmak istemediğini ifade etmiştir.

"... Manevî danışmanlığın kadrolaşması konusu da var. ... Ben mihraptan da ayrı kalmamamız gerektiğini düşünüyorum." (K21, Erkek)

K22 ise manevî danışmanlığın kadrolaşması gerektiğini kabul etmekle birlikte, mevcut çalışma şartlarının zorluğu nedeniyle kadro almak istemediğini, kadro verilecekse de bu koşulların iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir:

"Kadrolaşmamız gerektiğini düşünenler var ama ben bu şartlarda kadro almak istemem. Haftanın beş günü akşam yurttayım. Benim akşamım yok kendime ait maalesef. Bu şekilde bir kadroyu ben istemem. Bu şartlar çok zor şartlar. Evet manevî danışmanlık kadrolaşmalı ama şartları iyileştirilerek yapılmalı bu. Biz asıl kadromuz olan Kur'an kursu öğreticiliğinde gündüz haftalık 18 mesaiyle ek ders alıyorken, manevî danışmanlıkta akşam haftalık 25 saat çalışıp ek dersten de mahrum bırakılıyoruz. Ek ders açmak istersem de mesaim olan 5 saatin dışında açmam isteniyor. Bunun iyileştirilmesi lazım" (K22, Kadın)

Bu doğrultuda yapılan değerlendirmelerde K23, mevcut koşullarda tüm manevî danışmanların kadroya geçirilmesinin adaletsizlik doğuracağını ve yalnızca yeterli donanıma sahip kişilerin kadro alması gerektiğini ifade etmiştir.

"Kadro mevzusu konuşuluyor ama şu an ki tüm manevî danışmanların kadroya geçirilmesi yanlış. Çünkü bazen yetersiz arkadaşlar var ve sınırlarını bilemeyen arkadaşlar var. Bir de bizim aldığımız eğitimler manevî danışmanlık kadrosunu hak edecek eğitimler değil. Adaletsizlik olur." (K23, Kadın)

Bu eleştiriler, kadrolaşmanın yalnızca niceliksel değil, niteliğe dayalı olarak planlanması gerekliliğine işaret etmektedir ve alanın kalitesinin korunması ile meslekî standartların yükseltilmesini amaçlamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların yeterlik algılarını ve meslekî deneyimlerini incelemeyi amaçlayan nitel bir araştırmadır. Araştırmanın temelinde, danışmanların görevlerini yürütme süreçleri, meslekî tutumları, karşılaştıkları sorunlar, kendi yeterlik algıları ve görevle ilgili beklentileri ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, danışmanların görevlerini nasıl deneyimlediklerini anlamak, yeterlik algılarını etkileyen faktörleri ve bu algıyı güçlendiren veya zayıflatan unsurları ortaya koymak ve bu alana ilişkin bütüncül bir değerlendirme sunmaktır; herhangi bir yargılama veya eleştiri amacı taşımamaktadır.

Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak farklı öğrenim düzeyine, görev deneyimine ve çalışma alanına sahip manevî danışmanlarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş; danışmanların motivasyonlarını artıran veya azaltan faktörler, meslekî yeterliklerini geliştirme çabaları, aldıkları eğitimler, faaliyet planlama süreçleri, kurumsal iş birliği ve öğrenciler ile kurumlardan beklentileri detaylı şekilde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, manevî danışmanların yeterlik algısının şekillenmesinde bireysel motivasyonun, meslekî hazır oluşun, hizmet içi eğitimlerin, görev yapılan ortamın ve kurumsal destek mekanizmalarının önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Çalışma, Türkiye'nin farklı illerinde görev yapan manevî danışmanlarla yürütülmüştür. Görüşmeler; farklı coğrafi bölgelerdeki GSB yurtlarında görev yapan danışmanlar arasında çeşitlilik sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiş olup hemen hemen Türkiye'nin her bölgesini kapsayacak şekilde toplamda 30 manevî danışman katılmıştır. Elde edilen veriler, görüşme yoluyla toplanmış ve betimsel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir.

Çalışmaya katılan 30 manevî danışmanın 17'si kadın, 13'ü erkektir. Katılımcıların çoğunluğu asli görevleri çerçevesinde erkekler imam-müezzin, kadınlar ise Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapmaktadır. Ayrıca bir katılımcı vaiz, dört katılımcı ise din hizmetleri uzmanı olarak görev yürütmektedir. Katılımcıların öğrenim durumuna bakıldığında, yaklaşık yarısının yüksek lisans mezunu olduğu, diğer yarısının ise ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim aldığı belirlenmiştir.

Katılımcılara, araştırmada belirlenen dört ana temanın ilki olan "Meslekî Tutum ve Yeterlikler" kapsamında; 'öğrenim durumları', 'manevî danışmanlık görevini kendi istekleriyle mi tercih ettikleri', 'aldıkları eğitimlerin yeterliklerine katkısı', 'motivasyonlarını artıran ve azaltan faktörler', 'görevde daha etkin ve verimli olmak için gösterdikleri çabalar', 'aldıkları ve almak istedikleri eğitimler' sorulmuştur.

Tema kapsamında elde edilen bulgular, manevî danışmanların meslekî tutum ve yeterlik algısının yalnızca bireysel motivasyon ve bilgi düzeyine bağlı olmadığını; aynı zamanda çevresel etkenler ve kurumsal destek mekanizmalarıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı, manevî danışmanlık görevini kendi istekleriyle üstlendiklerini ifade etmiş; bu durum, göreve yönelik içsel motivasyonun ve anlam arayışının güçlü olduğunu göstermektedir. Ancak buna rağmen görev tanımındaki belirsizlikler, yetersiz takdir mekanizmaları, ağır iş yükü ve sınırlı maddî imkânlar gibi dışsal faktörler, bu içsel motivasyonu zaman zaman zayıflatmakta ve meslekî doyumun sürdürülebilirliğini güçleştirmektedir. Bu durum, manevî danışmanların meslekî yeterlik algılarının ve motivasyon kaynaklarının yalnızca bireysel istek ve idealizmle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda kurumsal yapı ve destek mekanizmalarıyla beslenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca katılımcıların önemli bir kısmının, sahadaki yeterliklerini artırmak amacıyla hizmet içi eğitimlere, lisansüstü programlara ve çeşitli kişisel gelişim faaliyetlerine gönüllü olarak katılmaları, manevî danışmanların meslekî gelişimlerine yönelik içsel bir sorumluluk ve öğrenme motivasyonu taşıdıklarını göstermektedir. Ancak bu bireysel çabalar, çoğu zaman kurumlar tarafından yeterince desteklenmemekte ve sistematik bir yapı içinde sürdürülebilir hâle getirilememektedir. Bu da meslekî yeterliğin sürdürülebilirliğini bireysel gayretlere bırakan bir yapı ortaya çıkarmaktadır. Oysa meslekî yeterliğin güçlenmesi, yalnızca bireysel girişimlerle değil; kurumsal planlama, sürekli eğitim politikaları ve düzenli süpervizyon süreçleriyle desteklendiğinde kalıcı bir etki oluşturabilir.

Katılımcıların psikoloji, sosyoloji, iletişim, tasavvuf ve inanç problemleri gibi alanlarda daha kapsamlı eğitim alma talepleri, manevî danışmanlık hizmetinin sahadaki çok boyutlu doğasına işaret etmektedir. Bu talepler, danışmanların yalnızca dînî bilgiye değil, aynı zamanda öğrencilerin ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilmek ve etkili bir rehberlik sunabilmek için psikososyal becerilere de ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Dolayısıyla meslekî eğitim planlamasında, danışmanların gerçek saha deneyimlerinden beslenen bu taleplerin dikkate alınması önem arz etmektedir. Bu durum, manevî danışmanlık uygulamalarında teorik bilgi kadar uygulamaya dönük psikososyal yeterliklerin de hizmetin niteliğini artıran temel unsurlar arasında yer aldığını ortaya koymaktadır.

Katılımcılara, araştırmada belirlenen ikinci ana tema olan "Manevî Danışmanlık Uygulamalarında Faaliyetler ve İş birliği" kapsamında; 'GSB yurtlarındaki faaliyet planlamaları', 'yürütme süreci', 'öğrencilerin katılım düzeyi' ve 'kurum içi/kurumlar arası iş birliği ve bilgi paylaşımı' sorulmuştur. Elde edilen bulgular, manevî danışmanların görevlerini yürütürken hem bireysel inisiyatif kullanarak hem de mevcut kurumsal yapıyı göz önünde bulundurarak hareket ettiklerini göstermektedir. Yazılı kılavuz veya resmi program eksikliği, danışmanların faaliyetleri planlarken kendi deneyim ve

tecrübelerine dayanmalarını gerektirmekte ve bu durum, uygulamada bireysel yaratıcılık ve esnekliği ön plana çıkarmaktadır. Danışmanların dönemsel, aylık ve haftalık planlamalarla yürüttükleri bireysel görüşmeler, dînî sohbetler, kültürel geziler, atölye çalışmaları ve değerler eğitimi gibi etkinlikler, görevlerini sahada daha etkili kılacak biçimde yapılandırdıklarını göstermektedir. Öğrencilerin faaliyetlere katılım düzeyinin, içeriklerin ilgi çekiciliği, samimiyet ve motivasyon unsurlarına bağlı olarak değişmesi; danışmanların uygulama stratejilerini, etkileşim odaklı biçimde şekillendirdiklerini ortaya koymaktadır. Eğlence, müzik, ikram veya ödül temelli etkinliklerin yüksek katılım sağlarken, klasik panel ve seminer tarzı programların daha düşük ilgi görmesi, öğrencilerin motivasyonunu artıran unsurların pratikte ne olduğunu göstermektedir. Bu durum, manevî danışmanların öğrencilerin ilgisini ve motivasyonunu gözeterek etkinlikleri biçimlendirmelerinin, görevlerinin etkinliği ve meslekî yeterlik algısı açısından kritik olduğunu ortaya koymaktadır.

Buna ek olarak, meslektaşlar ve kurum çalışanlarıyla kurulan iş birliği ve bilgi paylaşımı ortamları, danışmanların görev süreçlerini kolaylaştırmakta ve meslekî yeterlik algılarını güçlendirmektedir. İl düzeyinde düzenli gerçekleştirilen toplantılar, Türkiye genelinde oluşturulan WhatsApp ve Telegram grupları ve bireysel arkadaş destekleri, danışmanların deneyim ve bilgilerini paylaşmalarına, karşılaştıkları sorunlara çözümler geliştirmelerine ve kendilerini daha donanımlı hissetmelerine olanak tanımaktadır. Kurumların sağladığı finansal ve psikososyal destek ile rehberlik süreçleri de danışmanların görevlerini daha etkin yürütmelerine katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede, manevî danışmanların meslekî yeterlik algısının geliştirilmesinde bireysel çabalar, kurumsal rehberlik ve meslektaşlar arası iş birliğinin bütüncül ve belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir.

Katılımcılara, araştırmada belirlenen üçüncü tema olan “Karşılaşılan Sorunlar” kapsamında; ‘görevlerini yürütürken bağlı oldukları kurumlar ve öğrencilerden kaynaklanan problemler’, ‘yeterlik algısı ile ilgili zorluklar ve çözüm yöntemleri’ sorulmuştur.

Bu tema kapsamında elde edilen bulgular, manevî danışmanların görevlerini yürütürken karşılaştıkları sorunların çok boyutlu olduğunu ve yalnızca bireysel çabalarla çözülemeyeceğini göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun, görevlerini yürütürken hem maddî destekten yoksun olduklarını hem de amirlerden veya iş birliği yapılan kurumlardan yeterli takdir veya manevî destek görmediklerini vurgulamaları, sahadaki uygulama etkinliğini sınırlayan ve meslekî yeterlik algısını doğrudan etkileyen temel bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca görev tanımlarındaki belirsizlik ve rol çatışmaları, danışmanların aidiyet duygusunu ve saha performansını olumsuz etkilemektedir.

Bulgular ayrıca, özellikle inanç ve psikolojik sorunlar yaşayan öğrencilerle çalışırken danışmanların kendilerini bilgi açısından yetersiz hissettiklerini ortaya koymaktadır. Danışmanların ilahiyat temelli akademik eğitimlerindeki sınırlılıklar ve psikoloji gibi alanlarda formal eğitim almamış olmaları, sahadaki uygulama süreçlerinde danışmanların etkinliğini sınırlayan belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Katılımcılar, karşılaştıkları karmaşık sorunları çözmek için bireysel tecrübelerine, meslektaş istişarelerine veya daha deneyimli uzmanlardan aldıkları gayri resmî desteklere başvurmaktadır. Bulgular, sahada danışmanlara yönelik profesyonel ve sistematik bir süpervizyon hizmetinin bulunmadığını açıkça ortaya koymaktadır; bu durum, manevî danışmanların meslekî yeterlik ve görev etkinliğini artırmak için kurumsal rehberlik ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, görev tanımlarının netleştirilmesi ve danışmanların resmî bir pozisyonla konumlandırılması hem motivasyonlarını artırmak hem de hizmetin etkinliğini güçlendirmek açısından kritik bir öncelik olarak değerlendirilebilir.

Katılımcılara dördüncü tema olan "Öneri ve Beklentiler" kapsamında, MDR hizmetlerinin daha verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesi adına 'bağlı oldukları kurumdan (DİB), iş birliği içinde oldukları kurumlardan (GSB), öğrencilerden beklentileri' sorulmuştur.

Dördüncü tema kapsamında elde edilen bulgular, manevî danışmanların hizmetin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından saha uygulamalarını destekleyecek çok boyutlu gereksinimleri ortaya koyduklarını göstermektedir. Bulgular; bireysel çabaların, belirlenen hedeflere ulaşma noktasında tek başına yeterli olmadığını; kurumsal destek, açık görev tanımları, mâlî ve manevî kaynakların sağlanması, rehber materyaller ve sürekli eğitim gibi yapısal unsurların da görev başarısı için gerekli unsurlar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, manevî danışmanlık uygulamalarında yalnızca bireysel motivasyon ve yeterlik algısının değil, kurumsal altyapının güçlendirilmesinin de görev etkinliği ve meslekî tatmin açısından belirleyici olduğunu göstermektedir

Katılımcıların eğitim ve yeterlik gelişimine ilişkin talepleri, sahadaki ihtiyaçlarla doğrudan ilişkilidir. Psikolojik, pedagojik ve iletişim becerilerinin güçlendirilmesi; alanla ilgili lisans ve hizmet içi eğitimlerin sürekli ve uygulamalı biçimde sürdürülmesi; rehber materyallerin hazırlanması, meslekî standartların yükseltilmesi açısından önemlidir. Bu bulgu, meslekî yeterlik algısının yalnızca bireysel çabalarla değil, sistematik eğitim ve destek mekanizmalarıyla da şekillendiğini göstermektedir.

Katılımcıların tamamına yakını, manevî danışmanlık görevinde en öncelikli beklentilerinin özlük hakları, adil mâlî haklar ve kadrolu istihdamla ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Bulgular, hem bütçe

ve ulaşım gibi kurumsal kaynakların hem de danışmanlara doğrudan sağlanan maddî hakların, görevlerini daha etkin yürütmelerine doğrudan katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, kadrolaşmada nicelik yerine nitelik odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi; mevcut personelin yeterlik düzeyi ve hizmetin niteliğinin gözetilerek planlama yapılması, alanın kalitesinin korunması ve meslekî standartların yükseltilmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu bulgular, manevî danışmanların beklentilerinin hizmetin etkinliği, meslekî yeterlik, motivasyon ve standartlar üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ve yönetim uygulamaları ile atama politikalarının sahadaki uygulamalarla uyumlu hâle getirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Özetle, GSB yurtlarında görev yapan manevî danışmanların hizmetleri, bireylerin manevî ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynamaktadır. Ancak meslekî yeterlik algısı, kurumsal destek, görev tanımı ve fiziki koşullar gibi çeşitli faktörler, hizmetin etkinliği ve danışmanların motivasyonu üzerinde belirleyici olmaktadır. Danışmanların bireysel gayretleri, deneyimleri ve meslekî eğitimleri hizmeti desteklese de eksik kurumsal destek ve net olmayan görev tanımları sürdürülebilirliği olumsuz etkileyebilmektedir. Öğrencilerin tutumu ve ilgisi, kurumsal iş birliği ve hizmetin görünürlüğü de danışmanlık sürecinin kritik unsurları arasında yer almaktadır. Katılımcıların ifadeleri, manevî danışmanlık görevlerinin geçici ve görevlendirme esaslı olmaktan çıkarılarak resmî bir kadroya dönüştürülmesinin ve bağımsız bir birim olarak yapılandırılmasının önemini göstermektedir. Bu dönüşüm, danışmanların meslekî güvenliğini artıracak, hizmetin sürekliliğini ve etkinliğini güçlendirecek, aynı zamanda toplum nezdinde manevî danışmanlık mesleğinin saygınlığını yükseltecektir. Geçici görevlendirmelerden kaynaklanan belirsizlik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan stres ve verim kaybı, kadrolaşma ve kurumsallaşma ile önemli ölçüde azaltılabilecektir.

Elde edilen bulgular ışığında manevî danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini artırmak için şu öneriler sunulmaktadır:

- Göreve başlamadan önce uygulamalı eğitimler düzenlenmeli,
- Hizmet içi eğitim, çalıştay ve süpervizyon oturumlarıyla meslekî yeterlikler desteklenmeli,
- Amirlerin olumsuz tutum ve davranışlarına yönelik farkındalık ve iletişim becerilerini geliştirecek eğitimler düzenlenmeli,
- Manevî danışman görevlendirmelerinde adayların görev ve alan yeterlikleri ile iletişim ve sosyal becerileri dikkate alınarak liyakat esaslı seçim yapılmalı; böylece alanda nitelikli personelin istihdamı sağlanmalı,
- Maddî ve manevî teşvikler güçlendirilmeli,

- Görev tanımları netleştirilerek kurumsal entegrasyon sağlanmalı,
- Yurt yönetimi ile danışmanlar arasında iletişim ve koordinasyon artırılmalı,
- Fizikî mekân ve materyal eksiklikleri giderilmeli,
- Hizmetin tanıtımı ve meslekî meşruiyeti güçlendirilerek diğer meslek gruplarıyla iş birliği teşvik edilmelidir.

Bu öneriler, hem danışmanların motivasyonunu ve meslekî yeterlik algısını artırmayı hem de hizmetin sürdürülebilirliğini sağlamayı hedeflemektedir. Gelecek araştırmaların, nicel ve nitel yöntemleri birlikte kullanarak bu bulguların geçerliliğini ve uygulanabilirliğini güçlendirmesi, manevî danışmanlık alanının hem akademik hem de pratik gelişimine önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Ağılkaya Şahin, Z. (2020), *Psikoloji ve Psikoterapide Din*, İstanbul: Çamlıca Yayınları.

Ağılkaya Şahin, Z. (2021), *Manevî Bakım ve Danışmanlık*, İstanbul: Marmara Akademi Yayınları.

Akşab, G., Türk, F. (2022). "Psikolojik Danışmanların Danışma Öz-yeterlik Algılarına İlişkin Bir Derleme Çalışması", *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5/1: 1-40.

Alikılıç, İ. (2021), "Pozitivizm ve Postpozitivizm", *İnsanat: Sanat, Tasarım ve Mimarlık Araştırmaları Dergisi*, 1/1 (Güz): 39-62, Malatya: Turgut Özal Üniversitesi.

Altaş, N. (2000), "Dini Danışmanlığın Teorik Temelleri", *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 41: 327-350.

Altıntaş, M. E. (2018), "Hastanelerde Gerçekleştirilen Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (Kayseri Örneği)", *Amasya İlahiyat Dergisi*, 2018/11: 221-256.

Artuk, S., Balsak F. (2021), "Ergenlerde Psikolojik Sağlamlık ve Maneviyat İlişkisinin İncelenmesi", Balsak, F. (Ed.), *Manevî Danışmanlık ve Rehberlikte Farklı Yaklaşımlar*, İstanbul: İKSAD Yayınları. 103-139.

Aybey, S. (2023), "Manevî Danışmanlıkta Yeni Bir Alan: Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu", *Journal of Islamic Research*, 34(3): 809-830.

Aydın, C., Kaya, M. (2021), "Maneviyat ve Öznel İyi Oluş Değişkenlerinin Hayatın Anlamını Yordaması", *Amasya İlahiyat Dergisi*, 17: 46.https://doi.org/10.18498/amailad.961401

Aydın, G. (2019), *Ayetler ve Hadisler Işığında Hastalara Manevî Destek*, Mayıs, Kayseri: Kimlik Yayınları.

Ayten, A. (2021), *Manevî Danışmanlık ve Rehberlik: Teori ve Uygulamaları*, İstanbul: Değerler Eğitim Merkezi.

Ayten, A. (2025), "Arayıştan Savruluşa Modern Çağ İnançları", *Diyanet Aile Dergisi*, 78: 10-13

Ayten, A. (Ed.) (2017), Manevî Danışmanlık ve Rehberlik: Teori ve Uygulamaları, İstanbul: Dem Yayınları.

Ayten, A., Düzgüner, S. (2020), *Gençlere Yönelik Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri*, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Ayten, A., Düzgüner, S. (2020), *Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri: Temel Bilgiler Kılavuzu*, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: W. H. Freeman and Company.

Baygeldi, M. R. (2018), "Türkiye'de Modern Sorunlara Dini Bir Çözüm Olarak Manevî Danışmanlık Uygulaması: Mevcut Durum ve Öneriler", *SETA Analiz Dergisi*, 234 (Nisan).

Boztilki, M., Ardıç, E. (2017), "Maneviyat ve Sağlık / Spirituality and Health", *JAREN*, 3 (Ek Sayı): 39-45.

Büyükgöze Kavas, A. (2011). "Bireysel ve Grupla Psikolojik Danışma Uygulamalarına Yönelik Bir Değerlendirme", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9/2: 411-431.

Canbey Özgüler, V. (2017), "Türkiye'de Mesleki Yeterlikler Sistemi ve Sendikalar", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9/22: 15-43.

Cebeci, S. (2012), "Dini Danışma ve Rehberlik", Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Coşkun, F. (2022), "Dünden Bugüne Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri", *İlahiyat: Akademik Araştırmalar Yıllığı*, 5: 71-91.

Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Ryan, R. M. (1991), "Motivation and Education: The Self-Determination Perspective", *Educational Psychologist*, 26/3-4: 325–346.

Diyanet İşleri Başkanlığı (2015), T.C. Başbakanlık Diyanet İşleri Başkanlığı ile T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Arasında İş Birliği Protokolü, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı.

Diyanet İşleri Başkanlığı (2019), *Niçin İnanıyorum?*, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Diyanet İşleri Başkanlığı (2020), *Gençlere Yönelik Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri*, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Düzgüner, S. (2021), *Maneviyat Algısı ve Yansımaları*, İstanbul: Çamlıca Yayınları.

Ege, R. (2011), "Dini Danışmanlık ve Rehberliğin Bir Bilim Dalı Olarak Gelişmesinin Gerekliliği Üzerine Bazı Düşünceler", *Dini Araştırmalar*, 14/39: 104-114.

Ekici, G. (2012), "Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43:174-185.

Eryücel, S. (2013), "Yaşam Olayları ve Olumlu Dini Başa Çıkma", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10/23: 251–271.

Esmer, Y., Arıbaş, A. N. (2023), "Önlisans Öğrencilerinin Gelecek Kaygılarına Yönelik Nitel Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25/44: 330-347.

Frager, R. (Ed.) (2009), *Manevî Rehberlik ve Benötesi Psikolojisi Üzerine Paylaşımlar* (Türkçesi: Ö. Çolakoğlu), İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Geray, H. (2004), Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Gökmen, A. (2021), "'Manevî Danışmanlık ve Rehberlik' Çalışmaları Üzerine Bir Bibliyografya Denemesi (2017-2020)", *Akif*, 51/1: 174-195.

Güngör, E. (1986), *Kültür Değişmesi ve Milliyetçilik*, İstanbul: Ötüken Yayınları.

Kılınçer, H. (2017), "Manevî Danışmanlık ve Rehberlik (MDR) Üzerine: Psikoloji, İlahiyat ve Tıp Alanlarında Maneviyat ve MDR Algısı", Ayten, A. (Ed.), *Manevî Danışmanlık ve Rehberlik: Teori ve Uygulama Alanları*, İstanbul: Değerler Eğitim Merkezi, s. 19-60.

Ilouga, S. N., Mouloungui, A. C. M., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L. (2018), "Do the Meaning of Work and the Coherence Between a Person and His Work Environment Express the Same Reality?", *Psychology*, 9: 2175-2193.

Kahvecioğlu Karaca, F. (2010), Din Hizmetlerinde Dini Danışmanlık ve Rehberlik, Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kara, F. R. (2024), Manevî Danışmanlığın Türkiye'deki Meşruiyeti: Psikolog ve Psikolojik Danışmanların Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Alanına İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kıral, B. (2020), "Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Journal of Social Sciences Institute – SUSBID)*, 15: 170-189.

Koç, M. (2021), "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Öğrenci Yurtları ve Gençlik Merkezlerindeki Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (2013–2021): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Programı Önerisi", *Türk Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 3: 135–201.

Koçyiğit Özyiğit, M., İşleyen, F. (2016). "Psikolojik Danışmada Süpervizör Eğitimi" *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16/4: 1813-1831.

Koenig, H. G. (2012), "Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications", *ISRN Psychiatry*, 1: 1–33.

Köse, A., Ayten, A. (2014), *Din Psikolojisi*, İstanbul: Timaş Yayınları.

Köylü, M. (2016), "Teoriden Pratiğe Dini Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri: Samsun Örneği", Ayten, A., Koç, M., Tınaz, N. (Ed.), *Manevî Danışmanlık ve Rehberlik*, Cilt 1, İstanbul: Değerler Eğitim Merkezi: 65-99.

Kula, N. (2016), "Manevî Danışmanlıkta Kullanılan Bazı Dini Kavramların Anlam Alanı ve Fonksiyonelliği", Ayten, A., Koç, M., Tınaz, N. (Ed.), *Manevî Danışmanlık ve Rehberlik*, Cilt 1, İstanbul: Değerler Eğitim Merkezi: 45-61.

Maçin, H., Çevik, M., Akay, A. (2020), "Üniversite Öğrencilerinin Manevî Danışmanlık ve Dini Destek İhtiyacı: Adıyaman Üniversitesi Örneği", *İslami İlimler Araştırmaları Dergisi*, 2020/1: 38-54.

Meydan, H., Aydın, S. (2020), "Üniversite Gençliğinin Kurumsal ve Öznel Dindarlığa Bakışı ve Etkileyen Faktörler Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Bülent Ecevit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7/2: 299-323.

Özsoy, M. (2023), Manevî Destek ve Rehberlikte Etik Değerler, Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sari, D. P., Sutarto, S. (2023), "Academic Stress Coping Strategies Using Spiritual Approaches to Improve Student Resilience", *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 9/1: 101–111.

Sayın, E. (2022), "Manevî Danışmanlıkta Tasavvuf Terapisi", *Türk İslâm Medeniyeti Akademik Araştırmalar Dergisi,* 17/33: 65-75.

Sevinç, İ. (2024), "GSB Yurtlarında Manevî Danışmanlık Hizmetleri Konusunda Manevî Danışmanların Görüşleri", *Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi*, 10/2: 625-656.

Sözgün, Z. (2017), "Dînî Danışma ve Rehberliğin Hayatımızdaki Yeri ve Önemi", *Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi*, 3/1: 207–220.

Su, M. (2024), "Gençlere Yönelik Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri: Manevî Danışmanlar Perspektifinden Nitel Bir Araştırma", *Türk Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 10: 131-154.

Subaşı, M., & Okumuş, K. (2017), "Bir Araştırma Yöntemi Olarak Durum Çalışması" *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 21/2: 419–426.

Şirin, T. (2018), "Manevî Danışma ve Rehberlikte Yeni Bir Model Önerisi: İhsan Modeli ve Vaka Sunumu", *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 20/37: 187-211.

Tan, H. N., Yıldız, M. (2022), "Manevî İyi Oluş Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tanımlanması", *Dini Araştırmalar*, 25/63: 447-476.

Topuz, İ. (2014), Din Görevlilerinin Manevî Danışmanlık Yeterlikleri, Isparta: Manas Yayınları.

Topuz, İ. (2015), "Cami Din Görevlilerinin Yeterliklerinin Manevî Danışmanlık Açısından Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 35/2: 27-56.

Tosyalıoğlu, M. B., Albayrak, A. (2023), "Maneviyat ve Ruh Sağlığı: Maneviyat ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Türk Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 8: 9-50.

Türk Dil Kurumu (2025), "Maneviyat", *TDK Güncel Sözlük*, https://sozluk.gov.tr/ (Erişim tarihi: 20 Eylül 2025).

Ültay, E., Akyurt, H., Ültay, N. (2021), "Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi", *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10: 188–201.

Yaman, N. (2019), "Terapötik Süreçte Maneviyat: Ruh Sağlığı Alanı Çalışanlarının Değerlendirmeleriyle Ülkemizden Örnekler", Ayten, A. (Ed.), *Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Farklı Alanlardan Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler,* İstanbul: Değerler Eğitim Merkezi: 17-43.

Yağlı Soykan, S., Tosun, D. (2025). "Üniversite Öğrencilerinin Maneviyat Yönelimleri Ve Psikolojik Esneklik Düzeylerinin Algıladıkları Stres Düzeyleriyle İlişkisi", *İlahiyat Tetkikleri Dergisi,* 64: 35-51.

Yapıcı, A. (2021), *Ruh Sağlığı ve Din: Psikososyal Uyum ve Dindarlık*, Eylül, Adana: Karahan Yayınları.

Yenen, İ. (2017), "Türkiye'de Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Literatürü Üzerine Bibliyografik Bir Çalışma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (DEUİFD)*, 46: 157-219.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2021), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık

Yıldızhan, Ş. (2023), Hastanelerde Yürütülen Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinde Problemler ve Beklentiler, Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, C. (2024), "Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Perspektifinden Nefs Psikolojisinde Manevî Dayanıklılık", *Türk Manevî Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 10: 39-86.

EKLER

Araştırma Soruları

A. Meslekî Tutum ve Yeterliklere Dair Sorular

1. Öğrenim durumunuz nedir?

2. MDR görevini kendi isteğiniz ile mi tercih ettiniz?

3. Mesleğinizi icra ederken motivasyonunuzu artıran ya da azaltan faktörler nelerdir?

4. Aldığınız lisans eğitiminin (ön lisans-yüksek lisans) MDR alanında yürüttüğünüz çalışmalarınız için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazandırdığını düşünüyor musunuz?

5. Manevî danışman olarak bu alanda daha etkin ve verimli olmak için neler yaptınız/yapıyorsunuz?

6. MDR alanında eğitimler veriliyor mu? Veriliyorsa bu eğitimlere katılıyor musunuz? Cevabınız evetse aldığınız eğitimlerin görevinizdeki yetkinliğinize katkısı oluyor mu?

7. Alanda yeterlik için başka hangi eğitimleri almak isterdiniz?

B. Uygulama Alanına Dair Sorular

1. GSB yurtlarında uyguladığınız faaliyetler kapsamında kurumunuzun belirlemiş olduğu yazılı bir kılavuz (yol haritası) var mı?

2. Faaliyetlerinizin içeriği ve planlama süreci hakkında bilgi verir misiniz?

3. MDR uygulayıcısı olarak belirlenen hedeflere ulaşma noktasında; faaliyetlere katılım sağlamada, öğrencilerin ilgisini nasıl değerlendirirsiniz?

4. Kurum bünyesinde görev yapan diğer MDR uzmanlarıyla bilgi paylaşımı ve iş birliği noktasında durum değerlendirme çalışmaları yapılıyor mu? Bu çalışmaların görev yetkinliğinizle ilgili size katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?

C. Karşılaşılan Sorunlara Dair Sorular

1. Görevinizi yürütürken bağlı olduğunuz ve iş birliği içinde olduğunuz kurumlardan kaynaklanan sorunlar var mı?

2. MDR uygulamalarınız esnasında muhatap olduğunuz öğrencilerden kaynaklanan sorunlar var mı?

3. MDR hizmetlerini yürütürken kendinizi yetersiz hissettiğiniz bir durum var mı?

4. MDR faaliyetlerini yürütürken karşılaştığınız başka sorunlar var mı? Varsa sorunun çözümünde danıştığınız bir süpervizörünüz var mı? Yoksa sorunları çözmede uyguladığınız yöntem nedir?

D. Öneri ve Beklentilere Dair Sorular

1. MDR hizmetlerinin daha verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesi adına muhatap olduğunuz öğrencilerden, kurumunuzdan ve iş birliği içinde olduğunuz kurumlardan beklentileriniz nelerdir?

2. İfade ettiklerinizin dışında varsa eklemek istediğiniz öneri ve düşünceleriniz nelerdir?