Dilara POLAT

MANEVİ DANIŞMANLARDA PROSOSYAL DAVRANIŞ EMPATİ VE MESLEKİ DOYUM İLİŞKİSİ

2026

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MANEVİ DANIŞMANLARDA PROSOSYAL DAVRANIŞ EMPATİ VE MESLEKİ DOYUM İLİŞKİSİ

Dilara POLAT

MANEVİ DANIŞMANLIK VE REHBERLİK ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bursa 2026

T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MANEVİ DANIŞMANLIK VE REHBERLİK ANA BİLİM DALI

MANEVİ DANIŞMANLARDA PROSOSYAL DAVRANIŞ EMPATİ VE MESLEKİ DOYUM İLİŞKİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Dilara POLAT

Danışman:

Doç. Dr. Turgay GÜNDÜZ

BURSA-2026

TEZ ONAY SAYFASI

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı'nda 702231013 numaralı Dilara POLAT'ın hazırladığı "**Manevi Danışmanlarda Prososyal Davranış Empati ve Mesleki Doyum İlişkisi**" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 12/01/2026 Pazartesi günü 14:00 – 15:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin (BAŞARILI / ~~BAŞARISIZ~~) olduğuna (OYBİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)
Doç.Dr. Turgay GÜNDÜZ
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Mehmet Emin AY
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Doç. Dr. Ömer Faruk SÖYLEV
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

12 / 01 /2026

YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MANEVİ DANIŞMANLIK VE REHBERLİK ANABİLİM DALI

BAŞKANLIĞI'NA

Tez Başlığı / Konusu: "**Manevi Danışmanlarda Prososyal Davranış Empati ve Mesleki Doyum İlişkisi**"
Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam xiii + 151 sayfalık kısmına ilişkin, 21 / 11 / 2025 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı 18'dir.
Uygulanan filtrelemeler:

1- Kaynakça hariç
2- Alıntılar hariç/dahil
3- 8 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve bu Uygulama Esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.
Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza
21 / 11 / 2025

Adı Soyadı : Dilara POLAT
Öğrenci No : 702231013
Anabilim Dalı : Manevi Danışmanlık ve Rehberlik
Programı : Tezli Yüksek Lisans Programı
Statüsü : Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Turgay GÜNDÜZ
21 / 11 / 2025

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "**Manevi Danışmanlarda Prososyal Davranış Empati ve Mesleki Doyum İlişkisi**" başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

21 / 11 / 2025
imza

Adı Soyadı : Dilara POLAT

Öğrenci No : 702231013

Anabilim Dalı : Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı

Statüsü : Yüksek Lisans

ÖZET

Yazar adı soyadı	: Dilara POLAT
Üniversite	: Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler
Anabilim dalı	: Manevi Danışmanlık ve Rehberlik
Bilim dalı	: Manevi Danışmanlık ve Rehberlik
Tezin niteliği	: Yüksek Lisans
Tez danışmanı	: Doç. Dr. Turgay GÜNDÜZ

Manevi Danışmanlarda Prososyal Davranış, Empati ve Mesleki Doyum İlişkisi

Bu araştırma, manevi danışmanların prososyal davranış düzeyleri, empati becerileri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı farklı hizmet alanlarında görev yapan 183 manevi danışmandan nicel veriler çevrim içi anketlerle, nitel veriler ise yarı yapılandırılmış mülakatlarla toplanmıştır. Nicel verilerden elde edilen bulgular, katılımcıların prososyallik (ort. 5,50), empati (ort. 4,21) ve mesleki doyum (ort. 4,25) düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Prososyallik, empati ve mesleki doyum arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuş; empati ve prososyal davranış düzeyi arttıkça mesleki doyumun da arttığı görülmüştür. Ölçek puanlarında demografik değişkenlerin çoğuna göre anlamlı fark bulunmamış; ancak prososyal davranış düzeylerinin cinsiyet, yaş ve hizmet alanına göre anlamlı biçimde farklılaştığı, ayrıca hizmet alanına göre mesleki doyum düzeylerinde de anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Özellikle gençlik alanında çalışan danışmanların prososyallik ve mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nitel bulgular, nicel bulguları destekler nitelikte olup manevi danışmanların empati becerisini danışmanlık hizmetlerinde temel yapı taşı olarak gördüklerini; prososyal davranışları ise mesleki sorumluluklarının doğal bir parçası olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Ayrıca mesleki doyumun, anlam duygusu, faydalı olma hissi ve hizmet bilinci boyutları üzerinden şekillendiği belirlenmiştir.

Araştırma bulguları, manevi danışmanlık alanında prososyal davranış ve empati gibi becerilerin mesleki doyumla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçların, manevi danışmanların mesleki gelişim süreçlerine, hizmet niteliğinin artırılmasına ve sahadaki eksikliklerin giderilmesine katkı sunması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Manevi danışmanlık, manevi rehberlik, manevi danışman, prososyal davranış, empati, mesleki doyum.

ABSTRACT

Name & surname	: Dilara POLAT
University	: Bursa Uludağ University
Institute	: Institute of Social Sciences
Field	: Spiritual Counseling and Guidance
Subfield	: Spiritual Counseling and Guidance
Degree awarded	: Master (MA)
Supervisor	: Doç.Dr. Turgay GÜNDÜZ

A Research on the Relationship Between Prosocial Behavior, Empathy and Professional Satisfaction in Spiritual Counselors

This study aims to examine the relationship between prosocial behavior levels, empathy skills, and job satisfaction among spiritual counselors. Quantitative data were collected through online surveys and qualitative data through semi-structured interviews from 183 spiritual counselors working in various service areas under the Presidency of Religious Affairs. Findings from the quantitative data indicate that participants' levels of prosociality (M=5.50), empathy (M=4.21), and job satisfaction (M=4.25) were high. Significant positive correlations were found among prosociality, empathy, and job satisfaction; as empathy and prosocial behavior increased, job satisfaction also rose. No significant differences were observed in most demographic variables; however, prosocial behavior levels differed significantly by gender, age, and service area, and job satisfaction levels also varied significantly by service area. In particular, counselors working in the youth field reported higher levels of prosociality and job satisfaction. Qualitative findings supported the quantitative results, revealing that spiritual counselors regarded empathy as a fundamental component of counseling services and considered prosocial behavior as a natural part of their professional responsibilities. Furthermore, job satisfaction was found to be shaped by a sense of meaning, usefulness, and service consciousness. Overall, the findings demonstrate that prosocial behavior and empathy skills are closely related to job satisfaction in the field of spiritual counseling. These results are expected to contribute to the professional development processes of spiritual counselors, the enhancement of service quality, and the identification and resolution of deficiencies in practice.

Keywords: Spritual counselling, spiritual guidance, spiritual advisor, prosocial behaviour, empathy, professional satisfaction**.**

ÖN SÖZ

Bu tez çalışması, insanların iç dünyalarına dokunan, onların acılarına ortak olan, onları anlamaya çalışan ve bu çabanın kendisinden anlam devşiren bir mesleğin mensupları olan manevi danışmanların prososyal davranış düzeyleri, empati becerileri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi araştırma amacıyla gerçekleştirilmiştir. Modern yaşamın getirdiği ruhsal ve varoluşsal sorunlar karşısında, bireylerin iç dünyasına temas eden gönül temelli mesleklerin önemi her geçen gün daha da belirginleşmektedir. Bu bağlamda manevi danışmanlık, yalnızca bilgi değil; aynı zamanda duyarlılık, anlayış ve içtenlik gerektiren bir hizmet alanıdır. Bu araştırmada, manevi danışmanların empati ve prososyallik özelliklerinin önemi araştırılmış; mesleki tatminleriyle olan ilişkisi ortaya koyulmuştur.

Tez sürecinde en büyük kazanımlarımdan biri, kıymetli danışmanım Doç. Dr. Turgay GÜNDÜZ'ün bilgi birikimi, yönlendirmeleri ve teşvik edici yaklaşımı olmuştur. Bu çalışmanın şekillenmesinde kendisinin tecrübesi, sabrı ve her daim cesaretlendirici tutumu benim için kıymetli bir rehber olmuştur. Tüm içtenliğimle kendisine en derin teşekkürlerimi sunuyorum. Tez jürimde olmayı kabul ederek nezaket gösteren ve tez savunmam sırasında verdikleri geri bildirimlerle çalışmama katkılarda bulunan Prof. Dr. Mehmet Emin AY ve Doç. Dr. Ömer Faruk SÖYLEV hocalarıma da şükranlarımı sunuyorum.

Çalışma alanım olan Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı manevi danışmanlarla görüşme iznini veren Diyanet İşleri Başkanlığı yetkililerine; araştırmam süresince sorularıma içtenlikle cevap verip bana gönüllerini açan tüm manevi danışmanlara gönülden şükranlarımı sunarım.

Yürütücülüğünü danışman hocam Doç. Dr. Turgay GÜNDÜZ'ün yaptığı bu çalışma, Bursa Uludağ Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından SHIZ-2025-2419 numaralı proje ile desteklenmiştir. Projeye verdiği destekten ötürü BUÜ BAP Birimine teşekkürlerimizi sunarız.

Hayatım boyunca her koşulda yanımda olan, bana sevgisiyle, emeğiyle ve duasıyla güç veren kıymetli aileme ve dostlarıma minnettarım.

Tezimin, manevi danışmanlık alanında hem akademik literatüre hem de sahada çalışan uzmanlara katkı sunmasını temenni eder; her türlü imkânı, kolaylığı ve hikmeti lütfeden Yüce Rabbime, bu süreci nasip ettiği için sonsuz hamd ve şükürlerimi arz ederim.

Dilara POLAT
Bursa, 2026

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ..... **ii**
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU ..... **iii**
YEMİN METNİ ..... **iv**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
ÖN SÖZ ..... **vii**
İÇİNDEKİLER ..... **viii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xi**
KISALTMALAR ..... **xiv**
GİRİŞ **1**
1. Araştırmanın Problemi 1
2. Araştırmanın Amacı ve Önemi 5
3. İlgili Literatür 6
4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları 12

BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE **13**
1.1. Manevi Danışmanlık ve Rehberlik 13
1.1.1. Manevi Danışmanlık ve Rehberliğin Tanımı 14
1.1.2. Manevi Danışmanlık ve Rehberliğin Tarihçesi 17
1.1.3. Manevi Danışmanın Rolü ve Yeterlilikleri 22
1.1.4. Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Uygulama Alanları ve Kurumsal Yapısı 24
1.2. Prososyal Davranış 26
1.2.1. Prososyal Davranışın Tanımı 26
1.2.2. Prososyal Davranışın Türleri 28
1.2.3. Prososyal Davranışın Temel Ögeleri 29
1.3. Empati 33
1.3.1. Empati Kavramının Tanımı 33
1.3.2. Empatinin Türleri 35
1.3.3. Empatinin Dinî-Manevi Yönü ve Mesleki İşlevi 36
1.4. Mesleki Doyum 39

İKİNCİ BÖLÜM
YÖNTEM **41**
2.1. Araştırma Modeli 41
2.2. Verilerin Toplanması 42
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 43
2.2.2. Prososyallik Ölçeği 43

2.2.3. Toronto Empati Ölçeği 43
2.2.4. Mesleki Doyum Ölçeği 44
2.3. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu ile İlgili Bilgiler 45
2.3.1. Evren ve Örneklem 45
2.3.2. Çalışma Grubu 50
2.4. Verilerin Analizi 51
2.5. Araştırmanın Etik Yönü 51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM 53

3.1. Prososyal Davranışa İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumları 53
3.1.1. Prososyal Davranış Düzeylerine İlişkin Nicel Bulguların Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi 54
3.1.1.1. Manevi Danışmanların Prososyallik Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular 54
3.1.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Prososyallik 56
3.1.1.3. Yaş Değişkenine Göre Prososyallik 58
3.1.1.4. Medeni Hal Değişkenine Göre Prososyallik 60
3.1.1.5. Eğitim Düzeyine Değişkenine Göre Prososyallik 61
3.1.1.6. Hizmet Alanı Değişkenine Göre Prososyallik 62
3.1.1.7. Manevi Danışman Olarak Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Prososyallik 66
3.1.1.8. Meslekteki Toplam Deneyim Süresi Değişkenine Göre Prososyallik 67
3.1.2. Prososyal Davranışa İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumları 69
3.1.2.1. Manevi Danışmanlık Sürecinin Danışandaki Yansımaları 70
3.1.2.2. Destek Uygulamaları 72
3.1.2.3. Manevi Danışmanın Prososyal Eğilimleri ve Kişisel Tutumları 73
3.2. Empatiye İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumları 75
3.2.1 Empati Düzeyine İlişkin Nicel Bulguların Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi 75
3.2.1.1. Manevi Danışmanların Empati Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular 75
3.2.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Empati 76
3.2.1.3. Yaş Değişkenine Göre Empati 77
3.2.1.4. Medeni Hal Değişkenine Göre Empati 78
3.2.1.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Empati 80
3.2.1.6. Hizmet Alanı Değişkenine Göre Empati 81
3.2.1.7. Manevi Danışman Olarak Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Empati 83
3.2.1.8. Meslekteki Toplam Deneyim Süresi Değişkenine Göre Empati 84
3.2.2 Empatiye İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumları 85
3.2.2.1. Empatinin Mesleki Boyutu 86
3.2.2.2. Empatinin İlişkisel Boyutu 89
3.2.2.3. Empatinin Kaynakları 91
3.2.2.4. Empatinin Duygusal Süreci 92
3.3 Mesleki Doyuma İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumları 96
3.3.1 Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Nicel Bulguların Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi 96

3.3.1.1. Manevi Danışmanların Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular 96
3.3.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Doyum 97
3.3.1.3. Yaş Değişkenine Göre Mesleki Doyum 98
3.3.1.4. Medeni Hal Değişkenine Göre Mesleki Doyum 100
3.3.1.5. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Mesleki Doyum 101
3.3.1.6. Hizmet Alanı Değişkenine Göre Mesleki Doyum 102
3.3.1.7. Manevi Danışman Olarak Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Mesleki Doyum 105
3.3.1.8. Meslekteki Toplam Deneyim Süresi Değişkenine Göre Mesleki Doyum 105
3.3.2 Mesleki Doyuma İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumları 107
3.3.2.1. Mesleki Tatmin/Motivasyon Kaynakları 108
3.3.2.2. Mesleki Kimlik, Rol Bilinci ve Nitelikleri 111
3.3.2.3. Çalışma Koşulları, Kurumsal Sınırlılıklar, Eleştiriler ve Geliştirme Önerileri 114
3.4. Prososyal Davranış, Empati ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular 122
3.4.1. Prososyallik Ölçeği Alt Boyutları ile *Mesleki* Doyum Ölçeği Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi 125
3.4.2. Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Empati Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi 126
SONUÇ VE ÖNERİLER 127
KAYNAKÇA 133
EKLER 143
Ek-1. Etik Kurul Onayı 143
Ek-2. Diyanet İşleri Başkanlığı Araştırma İzni Onay Belgesi 144
Ek-3. Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soruları 145
Ek-4. Ölçekler 147
Ek-4.1. Prososyallik Ölçeği 148
Ek-4.2. Toronto Empati Ölçeği 149
Ek-4.3. Mesleki Doyum Ölçeği 150

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Nicel verilerin toplandığı örneklemi oluşturan bireylerin cinsiyete göre dağılımı 46
Tablo 2: Araştırmaya katılanların yaşlarıyla ilgili istatistikler 46
Tablo 3: Medeni hale göre dağılım 47
Tablo 4: Eğitim durumuna göre dağılım 47
Tablo 5: Halen çalıştıkları şehre göre dağılım 48
Tablo 6: Manevi danışman olarak çalışılan şehre göre dağılım 48
Tablo 7: Manevi danışman olarak çalışılan hizmet alanına göre dağılım 49
Tablo 8: Meslekteki toplam süreye göre dağılım 49
Tablo 9: Manevi danışman olarak çalışılan toplam süreye göre dağılım 50
Tablo 10: Nitel Görüşme Yapılan Manevi Danışmanların Demografik Özellikleri 50
Tablo 11: Prososyallik ve alt boyutlarının dağılım durumlarını gösteren test sonuçları 54
Tablo 12: Prososyallik ölçeği ve alt boyutlarıyla ilgili betimsel istatistikler 55
Tablo 13: Cinsiyete Göre Prososyallik Düzeyi: Mann-Whitney U Testi Sonuçlar 56
Tablo 14: Prososyalliğin alt boyut puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu 57
Tablo 15: Yaşa Göre Prososyallik Düzeyi: Mann-Whitney U Testi Sonuçlar 58
Tablo 16: Yaş Değişkeni ile Prososyalliğin alt boyutları arasındaki korelasyon durumu 59
Tablo 17: Medeni Hale Göre Prososyallik Düzeyi Mann-Whitney U Testi Sonuçları 60
Tablo 18: Eğitim Düzeyine Göre Prososyallik Düzeyinin: Kruskal- Wallis H Test Sonucu 61
Tablo 19: Hizmet Alanına Göre Prososyallik Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonuçları 62
Tablo 20: Manevi Danışman Olarak Çalışılan Toplam Süreye Göre Prososyallik Düzeyi: Kruskal-Wallis H Testi Sonucu 66
Tablo 21: Meslekteki Toplam Süreye Göre Prososyallik Düzeyi: Kruskal- Wallis H Testi Sonucu 68
Tablo 22: Toronto Empati ölçeği ile ilgili betimsel istatistikler 75
Tablo 23: Cinsiyete Göre Empati Düzeyi: Mann- Whitney U Testi Sonucu 76
Tablo 24: Yaşa Göre Empati Düzeyi: Mann- Whitney U Testi Sonucu 77
Tablo 25: Medeni Hale Göre Empati Düzeyi: Mann- Whitney U Test Sonucu 79
Tablo 26: Eğitim Düzeyine Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu 80
Tablo 27: Hizmet Alanına Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu 81
Tablo 28: Manevi Danışman Olarak Çalıştıkları Toplam Süreye Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Testi Sonucu 83
Tablo 29: Meslekteki Toplam Deneyim Süresine Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu 84
Tablo 30: Mesleki Doyum ölçeği ve alt boyutlarıyla ilgili betimsel istatistikler 96
Tablo 31: Cinsiyete Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Mann-Whitney U Test Sonucu 97
Tablo 32: Yaşa Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Mann-Whitney U Testi Sonucu 98
Tablo 33: Medeni Hale Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Mann- Whitney U Test Sonucu 100
Tablo 34: Eğitim Seviyesine Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal- Wallis H Testi Sonucu 101
Tablo 35: Hizmet Alanına Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu 102

Tablo 36: Manevi Danışman Olarak Çalışılan Toplam Süreye Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal Wallis H Testi Sonucu 105
Tablo 37: Meslekte Çalışılan Toplam Süreye Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal Wallis H Testi Sonucu..... 105
Tablo 38: Prososyallik, Empati ve Mesleki Doyum Puanı İlişkisi Spearman Korelasyon Test Sonuçları 122
Tablo 39: Prososyallik Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Doyum Arasındaki Korelasyona Dair Spearman Testi Sonuçları 125
Tablo 40: Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Empati Arasındaki Korelasyona Dair Spearman Testi Sonuçları 126

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Hizmet Alanlarının Prososyallik Düzeyi Üzerindeki Etki Büyüklüğü.....63
Şekil 2: Manevi Danışmanların Prososyal Davranış Temasına Ait Model.....70
Şekil 3: Manevi Danışmanlıkta Empati Temasına Ait Model 86
Şekil 4: Hizmet Alanlarının Mesleki Doyum Düzeyi Üzerindeki Etki Büyüklüğü 103
Şekil 5: Manevi Danışmanların Mesleki Doyumları Temasına Ait Model 107

KISALTMALAR

ADRB	: Aile ve Dinî Rehberlik Bürosu
Bkz.	: Bakınız
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
ed.	: Editör
KYK	: Kredi Yurtlar Kurumu
max.	: maksimum değer
MAXQDA	: Nitel veri analiz programı
MDR	: Manevi Danışmanlık ve Rehberlik
min.	: minimum değer
n.	: Katılımcı sayısı
p.	: İstatistiksel anlamlılık değeri
r.	: Korelasyon katsayısı
rs.	: Spearman korelasyon katsayısı
sd.	: Serbestlik derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SS	: Standart sapma
Sta.	: Statistics
TDV	: Türkiye Diyanet Vakfı
ts.	: Tarihsiz
U.	: Mann-Whitney U değeri
vd.	: Ve diğerleri
WHOQOL	: World Health Organization Quality of Life
$\bar{x}$	: Ortalama
YL	: Yüksek Lisans
η2.	: Eta kare etki büyüklüğü değeri
*R*2.	: Determinasyon katsayısı

GİRİŞ

Modern çağımızın insanı hızlı gelişmelere şahitlik etmektedirler. Teknolojinin ilerlemesi ve keşifler yeni yaşam stillerini ortaya çıkarmaktadır.[1] Hızlı toplumsal değişim ve bireylerin çeşitlenen ihtiyaçları, beraberinde çeşitli psikolojik sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu durum, farklı psikolojik yardım mesleklerinin ve yöntemlerinin gelişimine zemin hazırlamıştır. Özellikle bazı ruhsal sıkıntıların manevi bir boşlukla ilişkilendirilmesi din temelli psikolojik danışma hizmetlerine olan ilgiyi artırmıştır. Bu bağlamda manevi danışmanlık; bireylerin değer dünyalarına hitap ederek onların sorunlarını anlamlandırmalarına ve yaşamlarına anlam kazandırmalarına katkı sunan önemli bir destek süreci olarak öne çıkmaktadır.[2]

Bu bölümde, araştırmanın problemi, amacı, önemi, araştırma soruları, kapsamı, sınırlılıkları ve ilgili literatüre hakkında bilgi verilecektir.

1. Araştırmanın Problemi

Psikoloji ile din arasındaki etkileşime dair yürütülen tartışmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan manevi danışmanlık, son yıllarda küresel ölçekte dikkat çeken bir alan haline gelmiştir. Farklı coğrafyalarda dinî ve manevi kaynaklardan yararlanılarak yürütülen bu hizmetler, özellikle modern yaşamın ve kapitalist üretim sistemlerinin bireyde yarattığı yabancılaşma ve yalnızlık duygusuna karşı önemli bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir.[3] Bu bağlamda, bireylerin psikolojik ve manevi ihtiyaçlarına yönelik destek sunan manevi danışmanların sahip oldukları kişisel ve mesleki özellikler, sunulan hizmetin niteliği açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle danışanın duygusal ihtiyaçlarını anlayabilme, ona içtenlikle yaklaşabilme ve etik bir sorumlulukla hareket edebilme gibi beceriler, manevi danışmanlık sürecinin etkinliğini belirleyen önemli unsurlardır.

---

1 Hasan Tan, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (İstanbul: Alkım Yayınları, 1992), 81.

2 Paul T. P. Wong - Prem S. Fry, *The Human Quest for Meaning: A Handbook of Psychological Research and Clinical Applications* (London: Routledge, 2010); Susan R. Wolf, *Meaning in Life and Why It Matters* (Malmö: MTM, 2023); David H. Rosmarin - Harold G. Koenig (ed.), *Handbook of Spirituality, Religion, and Mental Health* (London: Academic Press is an imprint of Elsevier, 2020); Robert Waldron, *Acquainted with the Night: An Exploration of Spirituality and Depression* (Place of publication not identified: Darton, Longman & Todd Ltd, 2012).

3 Muhammed Kızılgeçit, "Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Temel Nitelikler, İlkeler ve Yöntemler", *Din Eğitimi ve Din Hizmetlerinde Rehberlik* (Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 2020), 3.

Mesleki faaliyetlerin icrasında bazı davranış türleri ve duygusal özdeşlik kolaylık sağlamaktadır. Hatta mesleki doyum ile bu tür davranış ve duygular arasında bir ilişkinin var olabileceğinden söz edilebilir. İncelenmesi gereken bu davranış türlerinden biri prososyallik, diğeri ise empatidir.

"Prososyal" davranış, literatürde "toplum yanlısı" olarak ifade edilen ve kişi ya da kişilere yardım amaçlı gerçekleştirilen olumlu sosyal davranışlara verilen genel bir isimlendirmedir.[4] Manevi danışmanlık ve rehberlik sürecinin temeli, danışanı iyi anlayabilme ve gerektiği yerde destekleyici müdahalede bulunmaya dayanmaktadır.

Empati ise, danışanın duygusal ihtiyaçlarını görebilmeyi, ona içtenlikle yaklaşabilmeyi ve güven ortamı oluşturabilmeyi sağlar. İnsanla kurulan her ilişkinin özünde bireyin iç dünyasını anlamak, duygularına temas edebilmek ve onu gerçekten görebilmek vardır. Manevi danışmanlık sürecinin sağlıklı ilerlemesi için danışmanda bulunması gereken en temel niteliklerden biri empatik anlayıştır. Özellikle gönül temelli yardım alanı olan manevi danışmanlıkta bu beceri, yalnızca etik bir sorumluluk değil aynı zamanda sürecin etkili olmasını belirleyen vazgeçilmez bir unsurdur.[5] Tam da bu noktada prososyal davranış, insanın ötekiyle bağ kurarken içsel bir iyilikle hareket etmesini, empati kurmasını ve değer temelli bir yaklaşım geliştirmesini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.[6]

Bireylerin meslek seçimleri ve iş yaşamındaki tutumları, onların kişilik özellikleri, ilgi alanları, yetenekleri ve fiziksel yapılarıyla yakından ilişkilidir.[7] İnsanlar çoğu zaman sadece geçim sağlamak ya da vakit geçirmekten öte, anlamlı bir işle meşgul olmayı arzular. Çünkü bireyler hayatlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirir ve bu süreçte yaptıkları işin kişisel gelişimlerine, değerlerine ve yaşam amaçlarına katkı sağlamasını beklerler. İşe atfedilen anlam, çalışanın motivasyonunu ve işine duyduğu bağlılığı artırabilir. Dolayısıyla, işini anlamlı bulan bireylerin görevlerine daha çok önem verdikleri, daha üretken oldukları ve toplumsal faydayı önceleyen davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ifade edilmektedir. İşin bu şekilde içselleştirilmesi,

---

4 Ali Ayten, *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2009), 19.

5 İbrahim Ethem Özgüven, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* (Ankara: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Eğitim Merkezi Yayınları, 2007), 181; Nevzat Tarhan, *Toplum Psikolojisi ve Empati* (Timaş Yayınları, 2019), 191.

6 İsa Kayaalp, *İletişimde İnsan Dili* (İstanbul: Bilge Kültür Sanat, 2003), 10.

7 Tan, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 74.

bireyde meslek aşkı gibi duyguları besleyerek prososyal davranışlara ve toplum yararına yönelik eylemlere zemin hazırlayabilmektedir.[8] Manevi danışmanlık gibi yardım ve desteği barındıran meslek gruplarında ise bu durum daha da belirginleşmekte; danışmanın işine yüklediği anlam, prososyal tutumları ve empatik yaklaşımı hem hizmetin kalitesini hem de kendi mesleki doyumunu etkilediği düşünülmektedir.

Manevi bakım ve danışmanlık hizmetleri Batı ülkelerinde ve Hristiyan geleneğinde oldukça gelişmiş ve yerleşmişken İslam kültüründe kurumsallaşma süreci devam etmektedir. Son yıllardaki akademik ve kurumsal çabalar bu açığı kapatma gayretindedir.

Türkiye'de son yıllarda genel olarak manevi danışmanlık ve rehberlikle ilgili pek çok çalışma yapılmıştır.[9] Ayrıca literatürde empati ve mesleki doyum üzerine de çok çeşitli çalışmalar bulunmaktadır.[10] Ancak manevi danışmanlarda prososyallik, empati ve mesleki doyumun ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Genel olarak din hizmetlerinde, özelde ise manevi danışmanlık ve rehberlik alanında prososyallik, empati ve mesleki doyumun birbiriyle ilişkili olarak incelenmesi ve bu inceleme sonucuna göre politikalar geliştirilmesi, eğitimler planlanmasının önemli bir gereklilik olduğu

---

[8] Azime Arısoy - Mehmet Ali Taş, "Sosyal Çalışmacılarda Meslek Aşkı ve Prososyal Hizmet Davranışları İlişkisi: Yaşamın Anlamının Aracılık Etkisi", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* 21/53 (22 Aralık 2021), 829.

[9] İlgili araştırmalara bkz. İrfan Sevinç, "KYK Yurtlarında Manevi Danışmanlık Hizmetleri Konusunda Manevi Danışmanların Görüşleri", *Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi* 10/2 (31 Aralık 2024), 625-656; Sümeyye Sarı, *Belçika'da Manevi Danışmanlık Uygulamaları* 2024; Aysun Ögcem, *Diyanet Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Değerlendirilmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma* (Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024); Yusuf Koç, "Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Farklı Alanlardan Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler", *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 1 (30 Haziran 2020), 193-203; Fatma Rabia Kara, *Manevi Danışmanlığın Türkiye'deki Meşruiyeti: Psikolog ve Psikolojik Danışmanların Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Alanına İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma* (Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024); Harun Işık - Kasım Karaman, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri*, ed. Sevde Düzgüner (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2020); İbrahim Furkan Güven, "Türkiye'de Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Yapılan Tezler (2018-2019) Üzerine Değerlendirmeler", *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 1 (30 Haziran 2020), 119-157; Muhammed Emin Gül - Habil Şentürk, "Türkiye'de Dini/Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerine Genel Bir Bakış", *RUSUH Uşak Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi* 1/2 (30 Aralık 2021), 115-133.

[10] İlgili araştırmalara bkz. Semra Akgöz, *Çanakkale İli Sağlık Ocakları ve Bağlı Sağlık Evlerinde Çalışan Ebelerin Empatik İletişim Becerileri ve Mesleki Doyumlarının Değerlendirilmesi* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Tıpta Uzmanlık, 2003); Abdullah Işıklar, *Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Konya: Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2002); Hilal Uslu, *Sosyal Hizmet Alanında Çalışan Kişilerin Mesleki Yaşam Kalitesi ve Psikolojik Sıkıntı Düzeyleri ile Empati, Öz Şefkat ve Psikolojik Katılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* 2024; Ezgi Cihan, *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanlarında Mesleki Tükenmişlik ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İli Örneği* (Mersin: Çağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2022).

düşünülmektedir. Buna istinaden, bu araştırmanın temel problemi, "Manevi danışmanların empati ve prososyal davranış düzeyleri ile mesleki doyumları arasında bir ilişki var mıdır? Varsa nasıl bir ilişki söz konusudur?" şeklinde belirlenmiştir. Bu çerçevede, manevi danışmanların prososyal davranış, empati ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler ve demografik değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığı incelenecek; araştırmanın temel problemine cevap aramak için aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

1) Manevi danışmanların prososyal davranış düzeyleri; a) cinsiyet, b) yaşa ve yaş grubu, c) medeni hal, d) eğitim düzeyi, e) hizmet alanı, f) manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve g) meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir.
2) Manevi danışmanların empati düzeyleri; a) cinsiyete, b) yaşa ve yaş grubuna, c) medeni hale, d) eğitim düzeyi, e) hizmet alanı, f) manevi danışman olarak çalışılan toplam süre, g) meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir.
3) Manevi danışmanların mesleki doyum düzeyleri; a) cinsiyete, b) yaşa ve yaş grubuna, c) medeni hale, d) eğitim düzeyi, e) hizmet alanı, f) manevi danışman olarak çalışılan toplam süre, g) meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir.
4) Prososyal davranış ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.
5) Prososyal davranış ile empati arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.
6) Prososyalliğin alt boyutları ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.
7) Empati ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.
8) Empati ile mesleki doyum ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı pozitif ilişki vardır.
9) Manevi danışmanların prososyal davranış ve empati düzeyleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı kurumlarda, hizmet alanı fark etmeksizin, görev yapan manevi danışmanlardaki prososyal davranış, empati düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Deneyim süresi minimum 6 ay olmak kaydıyla Bursa, Balıkesir, Bilecik, Kütahya, Kocaeli, İstanbul ve Yalova illerinde görev yapan manevi danışmanların; prososyallik, empati ve mesleki doyum düzeyleri araştırılacaktır. Prososyallik, empati ve mesleki doyum ilişkisi cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak ve meslekteki toplam deneyim süresi gibi çeşitli sosyal ve demografik değişkenler açısından incelenecektir.

Manevi danışmanlarda prososyallik, empati ve mesleki doyumun ilişkisinin incelenmesi, aşağıda sıralanan nedenlerden dolayı önem arz etmektedir:

- Günümüzde hastaneler, cezaevleri, huzurevleri ve öğrenci yurtları gibi pek çok kurumda manevi danışmanlık uygulamaları yaygınlaşmaktadır.[11] Böylece araştırmadan elde edilecek bulgular, danışan-danışman ilişkilerinde empatik tutumların güçlendirilmesi ve hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.
- Prososyallik, empati ve mesleki doyumun ayrı ayrı ele alındığı çalışmalar mevcut olsa da bu üç değişkenin manevi danışmanlar bağlamında bir arada incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Böylelikle alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Empati ve prososyal davranışın mesleki doyumla olan ilişkisinin anlaşılması, manevi danışmanların mesleki doyumunu artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesine olanak sağlayacaktır.
- Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi gibi değişkenlere göre prososyal davranış, empati ve mesleki doyum farklılıklarının incelenmesi, bireysel özelliklerin ve hizmet bağlamının etkisini anlamaya katkı sunacaktır.
- Elde edilen bulguların Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı kurumlarda eğitim, hizmet içi faaliyetler ve mesleki gelişim programlarının şekillendirilmesine yol gösterecektir.

[11] Ömer Faruk Söylev, "Psikolojik Yardım Hizmetleri Bağlamında Türkiye'de Dini Danışma ve Rehberlik", *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi* 1/2 (26 Haziran 2015), 305.

3. İlgili Literatür

Literatür incelendiğinde, prososyallik, empati ve mesleki doyum konularını inceleyen çeşitli araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların bir kısmında söz konusu kavramlar doğrudan ana temayı oluştururken; bir diğer kısmında ise prososyallik-empati ilişkisi veya mesleki doyum ile empati arasındaki ilişki gibi daha spesifik konular ele alınmıştır. Prososyallik, empati ve mesleki doyumla ilgili araştırmalar ağırlıklı olarak eğitim ve psikoloji bilim alanlarında yoğunlaşmakla birlikte, sosyoloji, sağlık ve din bilimleri gibi disiplinlerde de sıkça incelenen bir konu olmuştur.

Bu bağlamda alan yazın incelendiğinde, temel kavramlarımız olan prososyallik, empati ve mesleki doyum ilişkilerini inceleyen çalışmaları üç ana temada toplayabiliriz:

a) Prososyallik ve empati temalı çalışmalar,

b) Mesleki doyum ve empati ilişkisi çalışmaları,

c) Manevi danışmanlık ve din görevlileri mesleki doyum çalışmaları.

a) Prososyallik ve Empati Temalı Çalışmalar

Bu başlık altındaki çalışmalara baktığımızda empati ve prososyal davranışlar arasındaki ilişkinin sıklıkla vurgulandığı görülmektedir.

Örneğin Ali Ayten'in 2009'da yaptığı "Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü" adlı doktora çalışmasında bireylerin dindarlığının empatik ve yardım etme eğilimleriyle nasıl bir ilişkide olduğu incelenmiştir. Araştırmada, bireylerin dinî tutumlarının ve empatik yaklaşımlarının prososyal davranışları nasıl etkilediği açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma oldukça geniş bir örneklem üzerinde yürütülmüş; Türkiye'nin yedi bölgesinden ve otuz iki farklı ilden katılan 911 kişiyle anket uygulamaları yapılmıştır. Betimsel ve ilişkisel tarama yönteminin kullanıldığı araştırmada, dindarlık düzeyinin hem empati hem de yardım etme eğilimleriyle anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, empatik eğilimlerin bireylerin yardım davranışlarını destekleyici bir motivasyon sağladığı tespit edilmiştir. [12]

Benzer biçimde Nurdan Doğru Çabuker'in 2015'te yaptığı "Bireylerin Mesleklerine Göre Diğerkâmlık Düzeyleri" başlıklı çalışmada ise farklı meslek gruplarında çalışan

[12] Ali Ayten, *Empati ve Din Türkiye'de Yardımlaşma ve Dindarlık Üzerine Psiko-Sosyal Bir Araştırma* (İstanbul: İz Yayıncılık, 2013).

bireylerin diğerkâmlık düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma, 700 kişiden oluşan bir örneklemle yürütülmüş ve veri toplamak için Diğerkâmlık Ölçeği ile Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilerek araştırma hipotezleri değerlendirilmiştir. Sonuçlar, bireylerin diğerkâmlık düzeylerinin meslek gruplarına göre farklılaştığını göstermiştir. [13]

Çocukluk dönemine odaklanan Gizem Özer 2016'da yapmış olduğu "Empati Eğitim Programının Anaokulu Çocuklarının Empatik ve Prososyal Becerilerine Etkisinin İncelenmesi" adlı araştırmasında anaokulu dönemindeki çocuklarda empati eğitiminin empatik davranış ve prososyal beceriler üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın deseni ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desendir. Çalışmada önce deney ve kontrol gruplarına ön testler uygulanmış, ardından deney grubundaki çocuklara empati temelli eğitim programı verilmiş ve süreç sonunda her iki gruba yeniden testler yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, verilen eğitimin çocukların empati ve prososyal davranışlarında belirgin bir gelişme sağladığını göstermektedir. Uygulama sonrası deney grubunun empatik becerilerinde kontrol grubuna kıyasla anlamlı bir artış görülmüş; ayrıca deney grubunun kendi içindeki ön test ve son test puanları karşılaştırıldığında da eğitim sonrasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.[14]

Yine Naşide Nur Karaman, Sümeyya Tatlı ve Mustafa Yavuzekinci'nin 2017 yılında yayınlanan "İletişim Derslerinin Empatik Eğilim ve Prososyal Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi" adlı makalesinde öğrencilerin aldıkları iletişim derslerinin empatik eğilim ve prososyal davranışlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmanın örneklemini, 2016–2017 bahar döneminde Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nin Okul Öncesi Öğretmenliği ve Çocuk Gelişimi programlarında öğrenim gören 308 öğrenci oluşturmuştur. Veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Empatik Eğilim Ölçeği" ve "Yetişkin Prososyallik Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır Bulgular, iletişim dersi alan öğrencilerin empati düzeyleri ve prososyal davranış eğilimlerinin dersi almayanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca cinsiyet, gönüllü bir

[13] Nurdan Doğru Çabuker, *Bireylerin Mesleklerine Göre Diğerkâmlık Düzeyleri* (Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2015).

[14] Gizem Özer, *Empati Eğitim Programının Anaokulu Çocuklarının Empatik ve Prososyal Becerilerine Etkisinin İncelenmesi* (Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi, 2016).

kuruluşa üyelik, kardeş sayısı ve anne-baba eğitim durumu gibi değişkenlerin de empatik eğilim ve prososyallik üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirtilmiştir.[15]

Spor alanına odaklanan Gülfem Sezen Balçıkanlı ve İbrahim Yıldıran'ın 2018 yılında yayınlamış oldukları "Elit Salon Hokeyi Oyuncularında Empatik Beceri ile Prososyal Davranışlar Arasındaki İlişki" adlı makalede salon hokeyi sporcularının empatik becerileri ile hem takım arkadaşlarına hem de rakiplerine yönelik prososyal davranışları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma, 2015–2016 sezonunda Salon Hokeyi Süper Ligi'nde yer alan ve gönüllü olarak katılan 150 sporcu (75 kadın, 75 erkek) ile yürütülmüştür. Veri toplama sürecinde Kişilerarası Tepkisellik İndeksi ile Sporda Prososyal ve Antisosyal Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre kadın sporcuların empati düzeylerinin erkek sporculardan daha yüksek olduğunu göstermektedir; ancak prososyal davranış açısından cinsiyet temelinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma, empatik becerilerin, özellikle empatik düşünme, perspektif alma ve fantezi boyutlarının, sporcuların hem takım arkadaşlarına hem de rakiplerine yönelik prososyal davranışlarını desteklediğini ortaya koymaktadır.[16]

Buna ek olarak Seyyide Şifa Göktaş 2020'de yapmış olduğu "Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi" adlı çalışmasında antisosyal kişilik bozukluğu (ASKB) tanısı almış yetişkin bireylerde dürtüsellik, empati ve prososyal davranış arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın amacı, ASKB tanısı alan bireylerin empati becerilerinin ne düzeyde olduğunu ortaya koymak; prososyal davranış yönelimlerini değerlendirmek ve dürtüsellik bağlamında suç eğilimlerini anlamlandırmak ve ASKB sağaltımı için bir tedavi planı sunmaktır. Çalışmanın verileri İstanbul'da Mehmetçik Polikliniği, Adli Tıp Kurumu ve Ceza İnfaz Kurumlarından toplanmış ve 18–40 yaş aralığında ASKB tanısı almış 112 katılımcı ile yürütülmüştür. Elde edilen bulgular, bu bireylerin dürtüsellik düzeylerinin yaş ile suça karışma durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Ayrıca

[15] Naşide Nur Karaman vd., "İletişim Derslerinin Empatik Eğilim ve Prososyal Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10/2 (17 Aralık 2017), 91-104.

[16] Sezai Korkmaz - Hızır Hacıkeleşoğlu, "Prososyallik, Empatik Eğilim ve Dindarlık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 50 (24 Haziran 2021), 535-569.

empati düzeylerinin medeni durum ve yaşamın büyük bölümünün geçirildiği yerleşim yerine göre değiştiği sonucuna ulaşılmıştır.[17]

Son olarak Sezai Korkmaz ve Hızır Hacıkeleşoğlu'nun 2021'de yayınlanan "Prososyallik, Empatik Eğilim ve Dindarlık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma" adlı makalesinde yardım etme davranışı, prososyallik, empatik eğilim ve dindarlık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada Prososyallik Ölçeği, Empatik Eğilim Ölçeği ve Bireysel Dindarlık Ölçeği kullanılmış; dokümantasyon ve ilişkisel tarama yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın örneklemini gönüllü olarak katılan 267 kişi oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, bireysel dindarlığın prososyallik, empatik eğilim ve dinî ibadetle pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde prososyallik ile dinî ibadet ve empatik eğilim arasında da anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunmuştur. Empatik eğilimle prososyallik arasındaki ilişkide bireysel dindarlığın kısmî aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.[18]

Bu bulgular genel olarak empati düzeyinin prososyal davranışları artırdığı ve bireylerin dini/manevi yönelimlerinin bu ilişkiyi destekleyici bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

b) Mesleki Doyum ve Empati İlişkisi Çalışmaları

Mesleki doyum ile empati arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalara baktığımızda Işıklar'ın 2002 yılında yaptığı çalışma alandaki ilk örneklerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Aksaray'da görev yapan ilköğretim, lise ve lise dengi okullardaki öğretmen ve idarecilerle yürütülen araştırmada, tükenmişlik, iş doyumu ve empatik çatışma eğilimleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, mesleki doyumun cinsiyet ve mesleki kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir.[19]

Benzer şekilde 2003 yılında Akgöz, Çanakkale'de sağlık ocakları ve sağlık evlerinde görev yapan 228 ebe ile yürütülen bu araştırmada, ebelerin empatik iletişim becerileri ile mesleki doyum düzeyleri ölçülmüş ve bu iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir.

---

[17] Şifa Seyyide Göktaş, *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi* (İstanbul: Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020).

[18] Korkmaz - Hacıkeleşoğlu, "Prososyallik, Empatik Eğilim ve Dindarlık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma".

[19] Işıklar, *Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*.

Ayrıca bazı sosyodemografik özelliklere göre anlamlı farklılıkların olup olmadığı da değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulguları, ebelerin empatik iletişim becerilerinde geliştirilmesi gereken yönler bulunduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda çalışanlara yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi ve empatik iletişim becerilerinin desteklenmesi önerilmiştir.[20]

Din hizmetleri alanında yapılan çalışmalara örnek olarak Bingöl'ün 2012 yılındaki araştırması gösterilebilir. Bu çalışmada, Kastamonu'da Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı Kur'an kurslarında görev yapan öğreticilerin empati düzeyleri incelenmiş ve çeşitli bağımsız değişkenlerin empati üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonuçları, Kur'an kursu öğreticilerinin genel olarak yüksek empati düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca empatik eğilimlerin; cinsiyet, öğrenim durumu, hizmet yılı, görev türü, iletişim, kişisel gelişim, empati eğitimlerine katılım, mesleği isteyerek seçme ve mesleki memnuniyet gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği; buna karşılık öğreticilerin yaşı, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmaması ve görev yaptığı kurs sayısı gibi değişkenlerin empati düzeyinde anlamlı bir değişim oluşturmadığı tespit edilmiştir.[21]

c) Manevi Danışmanlık ve Din Görevlilerinde Mesleki Doyum Çalışmaları

Literatürde manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin çeşitli çalışmalar bulunmakta olup bu araştırmalar farklı kurum ve bağlamlarda yürütülmüştür. Örneğin İhsan Demir'in "Manevi Danışmanların Gözüyle Hastanelerde MDR Uygulamaları Nitel Bir Araştırma"[22], Fatma Rabia Kara'nın "Manevi Danışmanlığın Türkiye'deki Meşruiyeti: Psikolog ve Psikolojik Danışmanların Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Alanına İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma"[23], Sena Söylev'in "Aileye Yönelik Manevi Destek Hizmetlerinin Aile ve Dinî Rehberlik Bürosu Personeli Tarafından

[20] Akgöz, *Çanakkale İli Sağlık Ocakları ve Bağlı Sağlık Evlerinde Çalışan Ebelerin Empatik İletişim Becerileri ve Mesleki Doyumlarının Değerlendirilmesi*.

[21] Sündüz Bingöl, *Kur'an Kursu Öğreticilerinde Empati (Kastamonu Örneği)* (Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2012).

[22] İhsan Demir, *Manevi Danışmanlar Gözüyle Hastanelerde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Araştırma* (Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2023).

[23] Kara, *Manevi Danışmanlığın Türkiye'deki Meşruiyeti: Psikolog ve Psikolojik Danışmanların Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Alanına İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma*.

Değerlendirilmesi"[24], Muhammed Esat Altıntaş'ın "Ceza İnfaz Kurumlarında Gerçekleştirilen Manevi Rehberlik ve Din Hizmetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (Kayseri Örneği)"[25], Aysun Ögcem'in "Diyanet Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Değerlendirilmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma"[26], İrfan Sevinç'in "KYK Yurtlarında Manevi Danışmanlık Hizmetleri Konusunda Manevi Danışmanların Görüşleri"[27] araştırmalar manevi danışmanlık hizmetlerine dair konular üzerinedir.

Diğer taraftan din görevlilerinin mesleki doyumuna ilişkin çalışmalara örnek olarak Yakup Çoştu'nun "Din Görevlilerinde Meslek Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği"[28], Emre Yılmaz'ın "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma"[29], İsmail Hakkı Şahin'in "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum (Kırşehir İli Örneği)"[30], Sümeyye Koç ve Ahmet Koç'un "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri"[31], Şeref Göküş'ün "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"[32], Adil Elzerey'in "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi" [33], Kamil Coştu ve Seyyid Sancak'ın "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın – Bayburt Örneği)"[34] sayabiliriz.

---

[24] Sena Söylev, *Aileye Yönelik Manevi Destek Hizmetlerinin Aile ve Dini Rehberlik Bürosu Personeli Tarafından Değerlendirilmesi* (Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2023).

[25] Muhammed Esat Altıntaş, "Ceza İnfaz Kurumlarında Gerçekleştirilen Manevî Rehberlik ve Din Hizmetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (Kayseri Örneği", *Diyanet İlmi Dergi* 55/1 (15 Mart 2019), 81-119.

[26] Ögcem, *Diyanet Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Değerlendirilmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma*.

[27] Sevinç, "KYK Yurtlarında Manevi Danışmanlık Hizmetleri Konusunda Manevi Danışmanların Görüşleri".

[28] Yakup Çoştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (28 Mart 2014), 1-18.

[29] Emre Yılmaz, "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *OPUS International Journal of Society Researches* 10/17 (31 Mart 2019), 104-122.

[30] İsmail Hakkı Şahin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum (Kırşehir İli Örneği)* (Çorum: Hitit Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024).

[31] Sümeyye Koç - Ahmet Koç, "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri", *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 15 (22 Haziran 2020), 337-356.

[32] Şeref Göküş, "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi* 9/2 (30 Aralık 2019), 285-309.

[33] Adil Elzerey, *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi* (Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021).

[34] Kamil Coştu - Seyyid Sancak, "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın – Bayburt Örneği)", *Dergiabant* 7/14 (30 Kasım 2019), 488-509.

Prososyallik, empati ve mesleki doyum değişkenlerini kullanarak çeşitli çalışmalar yapılmış olmasına rağmen manevi danışmanlık, empati, prososyallik ve mesleki doyum değişkenlerini bir arada kullanarak yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Oysa bu üç yapının, danışmanların hizmeti sunum kalitesi ve danışan memnuniyeti üzerinde belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple mevcut çalışma, öncelikle manevi danışmanların empati becerisinin ve onunla ilişkili olduğu düşünülen prososyal davranış kavramının danışmanlık hizmeti açısından ehemmiyetini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ek olarak, empati ve prososyal davranışın manevi danışmanların mesleki doyumlarıyla olan ilişkisinin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda araştırmamızın, manevi danışmanlık alanındaki önemli bir literatür boşluğunu doldurarak alan yazına önemli bir katkı sağlaması umulmaktadır.

4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu araştırma Bursa, Balıkesir, Bilecik, Kütahya, Kocaeli, İstanbul, Yalova illerinde minimum 6 aydır görev yapan manevi danışmanları kapsamaktadır. Nicel veriler Google form yoluyla toplanacak, nitel veriler ise yüz yüze gerçekleştirilecek mülakatlarla elde edilecektir.

- Araştırmanın sınırlılıklarından biri ulaşım, zaman ve erişim olanaklarına bağlı olarak görüşmelerin belirli illerle sınırlandırılması, örneklemin genellenebilecek sonuçlara ulaşacak kadar sayıya ulaşmamış olmasıdır.

- Araştırma belli ve kısıtlı bir zaman diliminde elde edilen verilerle sınırlı, kesitsel bir araştırmadır.

- Araştırma prososyallik, empati ve mesleki doyum kavramlarıyla sınırlıdır. İlişkili olabilecek diğer kavramlar ölçüme dahil edilmemiştir.

- Araştırma, katılımcıların ölçek maddelerini kendi görüşlerine uygun biçimde yanıtladığı varsayımı üzerine kuruludur ve bulgular bu varsayım çerçevesinde değerlendirilmelidir.

- Örneklem büyüklüğünün sınırlı olması veya bazı illerde katılımcı sayısının az olması, sonuçların temsil yeteneğini düşürebilir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Manevi Danışmanlık ve Rehberlik

Maneviyatın ve dinin insanın ruh sağlığı üzerindeki etkisi tarihsel, felsefî ve psikolojik bağlamlarda çeşitli düşünürler tarafından tartışılmıştır. Alman filozof Hans-Georg Gadamer, "İnsanların, din olmadan yaşayamayacaklarını biliyoruz, ama onlar dinî kaybetti...", derken ünlü psikolog Carl Gustav Jung ise, hastalarından yola çıkarak dinlerini kaybeden insanlarla ilgili şunları aktarıyor:

> Hayatlarının ikinci yarısındaki, yani otuz beşin üzerindeki bütün hastalarım arasında bir tanesi bile yoktu ki nihai problemi dinî tutumuyla ilgili olmasın, çünkü nihayetinde herkes yaşayan dinlerin, inananlarına daima sunduklarını yitirmekten dolayı hastalanır ve hiç kimse gerçekten dinî tutumuna tekrar kavuşmadığı müddetçe şifa bulmaz, ki bunun da mezhep ya da bir Kiliseye bağlılıkla ilgisi yoktur.[35]

İnsan, ruh ve bedenden oluşan bir varlık olarak hem bedensel hem de ruhsal düzlemde çeşitli sorunlar, hastalıklar ve sıkıntılarla karşı karşıya kalabilmektedir.

Modern çağımızın insanları hızlı gelişmelere şahitlik etmektedirler. Teknolojinin ilerlemesi, keşifler yeni yaşam stillerini meydana getirmektedir.[36] Her ne kadar teknolojik gelişmeler, keşifler ve yaşam koşullarının kolaylaşması insanlık adına olumlu adımlar olarak değerlendirilse de her bir yenilik aynı zamanda yeni problem alanlarını da beraberinde getirmektedir. Bu sebepten küreselleşmenin etkisiyle birlikte, bireylerin psikolojik destek ihtiyaçları çeşitlenmiş; bu durum yeni psikososyal hizmet modellerine olan ihtiyacı gündeme getirmiştir. Aynı zamanda modern psikoloji anlayışlarının bireylere hayatın anlamına dair temellendirmeler sunmada yetersiz kaldığı da ifade edilmektedir.

Psikolojinin bilimsel bir disiplin olarak araştırmalara konu edildiği ilk dönemlerde bilimsel düşünceye pozitif bilim anlayışı yön vermekteydi.[37]

Pozitivist paradigma anlayışı çerçevesinde ortaya çıkan psikoloji anlayışlarının insana anlam, amaç sağlamada yetersiz oldukları düşünülmektedir.[38] Modern çağın yön verdiği

---

35 Zuhal Ağılkaya Şahin, *Manevi Bakım ve Danışmanlık* (Marmara Akademi Yayınları, 2017), 15.
36 Tan, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 81.
37 Halil Ekşi- Çınar Kaya (ed.), *Manevi Yönelimli Psikoterapi ve Psikolojik Danışma* (İstanbul: Kaknüs Yayınları- Ders Kitapları, 2016), 9.
38 Ekşi - Kaya, *Manevi Yönelimli Psikoterapi ve Psikolojik Danışma*, 16.

tarihsel ve kültürel dönüşümlerle birlikte bireyler, yaşamlarını giderek daha fazla haz odaklı bir eksende sürdürmektedir. Bu durum, bireysel ve toplumsal düzeyde sürekli eğlenme ve haz alma arzusu doğurmakta; buna bağlı olarak depresyon, madde kullanımı, kişilik bozuklukları, panik bozukluk ve şizofreni gibi ruhsal sorunlar daha görünür hâle gelmektedir. Ancak bu sorunlara müdahalede kullanılan mevcut psikoterapötik yaklaşımların çoğu, evrensel geçerlilik iddiasına sahip olsa da kültürel ve dinî farklılıkları yeterince dikkate almamaktadır. [39] Oysa maneviyat ve din, bireylerin zorlu dönemlerinde, problemleriyle başa çıkmaları açısından büyük bir işleve sahiptir. Farklı inanç sistemlerine, yaşam felsefelerine ve maneviyat anlayışlarına sahip bireylerin hayatı anlamlandırma biçimleri; değer yargıları, korkuları, beklentileri ve baş etme stratejileri büyük ölçüde farklılık göstermektedir. Bu farklılıkları göz ardı eden, seküler ve indirgemeci yaklaşımların tüm bireylere aynı terapi anlayışıyla müdahale etmesi, ruh sağlığı alanında daha kapsayıcı ve değer odaklı spesifik modellerin geliştirilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu nedenle sınırlı insan tasavvuru yerine insan doğasının ruh-beden bütünlüğünün dikkate alındığı bütüncül destek hizmetlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu noktada bireyin yaşadığı sorunlara müdahale ederken yalnızca bilimsel tekniklerle değil, aynı zamanda insanın inançları, anlam arayışı ve manevi ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır. Tam da bu gereklilikten hareketle, dinî referanslarla desteklenen ve psikolojik danışma ilkeleriyle yapılandırılmış olan Manevi Danışmanlık ve Rehberlik, bireylerin hem ruhsal hem de varoluşsal düzeyde desteklenmesini amaçlayan önemli bir hizmet alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çerçevede, çalışmanın devamında Manevi Danışmanlık ve Rehberliğin tanımı, tarihçesi, rolü-yeterlilikleri, hizmet alanları, kuramsal yapısı ve geleceği ele alınacaktır.

1.1.1. Manevi Danışmanlık ve Rehberliğin Tanımı

Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlüğü' ne göre Maneviyat: "Maddi olmayan, manevi şeyler, inanç, ahlak, erdem vb. değerler bütünü, karşılaşılan zorluk ve tehlikeler karşısında inanç ve ahlaki değerlere bağlılıktan doğan dayanma gücü, moral." Gibi anlamlara

[39] Yener Özen, "Tanrı - Sen ve Ben Üçümüzün Yolu -Pastoral Psikoloji ve Danışmanlığın Gerekliliği Üzerine-", *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 10/2 (01 Nisan 2010), 44.

gelmektedir.[40] Manevi Danışmanlık ve Rehberlik terimi, Dinî Danışmanlık ve Rehberlik şeklinde de kullanılmıştır. Dinî kelimesi de "Dinle ilgili, din üzerine, dinsel"[41] anlamına karşılık gelmektedir.

"Danışmanlık" ifadesiyle kastedilen aslında psikolojik danışma olduğundan, "manevi danışmanlık" kavramı esasen "maneviyat temelli psikolojik danışmanlık" anlamına gelmektedir. Temelinde uygulanan süreç, psikolojik danışmanlık ilkelerine dayansa da "manevi" sıfatı bu danışmanlığın dinî ve manevi kaynaklar çerçevesinde, bireyin inanç sistemi, kültürel bağlamı ve geleneksel değerleri dikkate alınarak yürütüldüğünü ifade etmektedir.[42]

Manevi danışmanlık, henüz yeni telaffuz edilmeye başlanan bir kavram olduğundan, literatürde üzerinde fikir birliğine varılmış net bir tanımı bulunmamaktadır. İngilizcede bu alana karşılık gelen en yakın terimler "spiritual care and counselling" ve "pastoral care and counselling" şeklinde kullanılmaktadır. "Pastoral" terimi, Hristiyanlıkta din adamlarının ruhsal rehberlik amacıyla yürüttüğü faaliyetleri tanımlar ve bu anlamıyla kilise kurumuna ve onun dinî otoritesine bağlı bir yapıya işaret eder.[43] Aslında Pastor "papaz ve çoban, papaza ait" anlamlarına gelmektedir.[44] İngilizcedeki "spiritual care" ifadesi ise Türkçeye genellikle "manevi bakım" olarak çevrilmektedir. Ancak özellikle "care" kelimesinin Türkçede tam karşılığını verebilmek güçtür.[45] Care, "bir kişiyi çok sevdiği için onunla ilgili olup bitenlerle ilgilenme" şeklinde tanımlanmaktadır.[46] Bu yönüyle "pastoral care", Hristiyan geleneğine özgü bir yapı taşısa da benzer bir işlevi farklı inanç sistemleri içinde üstlenen manevi danışmanlık kavramı, farklı kültürel

---

40 *Güncel Türkçe Sözlük*, "Maneviyat" (TDK) (Erişim 28 Haziran 2025).

41 *Güncel Türkçe Sözlük*, "Dinî" (TDK) (Erişim 28 Haziran 2025).

42 Asude Coşkunsever, *Sosyal Hizmetlerde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik* (İstanbul: Dem Yayınları, 2018), 165.

43 Orlo Strunk Jr., "A Prolegomenon to a History of Pastoral Counseling", *Clinical Handbook of Pastoral Sounseling, Vol. 1, Exp. ed*, Studies in Pastoral Psychology, Theology and Spirituality (Mahwah, NJ, US: Paulist Press, 1993), 14'ten aktaran; Coşkunsever, *Sosyal Hizmetlerde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*, 164.

44 Emmanuel Y. Lartey - James Newton Poling, *Living Color'da: Pastoral Bakım ve Danışmanlığa Kültürlerarası Bir Yaklaşım* (Jessica Kingsley Publishers, ts.), 23'ten aktaran; Coşkunsever, *Sosyal Hizmetlerde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*, 165.

45 Ali Seyyar (ed.), *Manevi Sosyal Hizmetler* (Rağbet Yayınları, 2015), 104.

46 Üzeyir Ok, "İnanç Bakım ve Danışmanlığı: Bir Model Geliştirme Denemesi", *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)* C. II (2008), 550.

bağlamlara uyarlanarak gelişmeye devam etmektedir.[47] İsimlendirme konusunda farklı ifadeler kullanılmaktadır.

Her ne kadar "manevi danışmanlık" terimi Batı'da, özellikle Hristiyanlık tecrübesi içerisinde ortaya çıkmış bir kavram olsa da bu hizmetin özüne karşılık gelen uygulamalar İslam kültüründe de uzun süredir varlık göstermektedir. İslam geleneğinde din hizmeti yürüten görevlilerin, görevleri gereği kendilerine başvuran bireylerle bir tür yardım ve rehberlik ilişkisi içinde olmuşlardır. Özellikle tarihsel süreçte üstlendikleri çok yönlü fonksiyonlar ve toplum içindeki özel konumları nedeniyle müftüler ve imamlar, halkın dinî ya da ahlâkî değerlerle ilgili yaşadığı sorunlarda başvurduğu, destek aldığı kişiler olmuşlardır. İnsanımız, gündelik yaşamlarında karşılaştıkları pek çok meselede bu din görevlilerine danışmış; böylece hem dinî rehberlik hem de psikososyal destek niteliği taşıyan bir ilişki biçimi zamanla şekillenmiştir.[48] Bu geleneksel işlevin kurumsal ve akademik bir zemine oturtulması ve psikolojik danışma ilkeleriyle bütünleştirilmesiyle birlikte, Türkiye'de manevi danışmanlık hizmetleri belirli bir sistematiğe kavuşmaya başlamıştır.

07.08.2019 tarihinde 2019/104 sayılı karar ile Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından "Manevi Danışman" resmen meslek olarak tanımlanmış ve 25.10.2019 tarihinde resmî gazetede yayınlanmıştır. Buna göre manevi danışman:

> Danışanların inanç dünyalarının hayatlarına etkilerini bilmelerine yardımcı olma sürecini; danışanların din veya maneviyatla ilişkilendirdiği sorunlarıyla başa çıkmalarında bütüncül bir yaklaşımla modern danışma teknikleri ile dinî ve manevi yöntemleri birlikte kullanan, problemi konusunda danışanların hedeflerine ulaşmalarını sağlamak maksadıyla yapılan danışmanlık hizmetidir.[49]

Kızılgeçit ise şöyle bir tanım yapmaktadır:

> Manevi danışmanlık, bir din ve inanç desteğidir. İnsanların acılı, sıkıntılı, üzüntülü, korkulu, yalnızlık ve ümitsizlik hallerinde, ani değişmelerle gelen (hastalık, ameliyat, mahkûmluk, askerlik, sakatlık, afet, yaşlılık gibi) kriz durumlarında, onların yanında olmak; onlara din ve inanç açısından destek olabilmek, varsa soru ve sorunlarına danışmanlık etmek; adet ve ibadetlerini yerine getirebilmelerinde rehberlik, varlıklarına bir mana, hayatlarına yeni bir anlam verebilmede eşlik edebilmektir.[50]

---

47 Suat Cebeci, *Dini Danışma ve Rehberlik* (İstanbul: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2016), 63.

48 Nurullah Altaş, "Dini Danışmanlığın Teorik Temelleri", *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 41 (Ocak 2000), 340.

49 Mesleki Yeterlilik Kurumu, "Manevi Danışman (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı" (Resmî Gazete, 25 Ekim 2019), 3.

50 Kızılgeçit, "Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Temel Nitelikler, İlkeler ve Yöntemler", 264.

Ok ise kapsayıcı bir manevi danışmanlık ve rehberlik tanımını şu şekilde ifade etmiştir:

> Seküler veya dindar, nihaî konulara önem veren, insan yaşamında aşkın bir boyut olduğunu kabul eden kişiler tarafından, sözel veya sözel olmayan, doğrudan ya da dolaylı, literal veya sembolik iletişim biçimlerini kullanarak nihaî anlam ve konular bağlamında sorun yaşayan insanlara yönelik ruh sağlığıyla ilgili konularda veya kaygıyla baş etmeye çalışan insanlara yönelik iyileştirme veya rahatlatma; engelli ve fakir olma gibi konularda destekleme; iş bulma, okul tercihi yapma gibi konularda rehberlik etme veya kolaylaştırma; bireylerin daha iyi büyüyüp gelişmeleri gibi konularda bakımda bulunma; evlilikte geçimsizlik, akranlar arası küslük gibi konularda uzlaştırma; sosyal, ekonomik ve politik baskı durumlarında olduğu gibi sosyal girişimlerde bulunma; alınacak yeni kararların veya değişimlerin oluşturabileceği olumsuz durumların oluşumu ihtimalinde önleme şeklindeki yardım etme etkinlik ve davranışlarıdır.[51]

1.1.2. Manevi Danışmanlık ve Rehberliğin Tarihçesi

Bu bölümde manevi danışmanlık ve rehberliğin tarihsel gelişimi hem dinî temelleri hem de bilimsel disiplinler bağlamında ele alınarak açıklanacaktır.

Manevi danışmanlık ve rehberliğin gelişiminde; tıp, psikoloji ve sosyoloji gibi farklı disiplinlerde yaşanan bilimsel gelişmeler etkili olmuştur. Sosyolojik çalışmalar, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte bireylerin daha çok maddi kazanç ve statüye yöneldiğini göstermiştir. Ancak zamanla, artan refaha rağmen toplumsal düzeyde mutluluğun sağlanamadığı görülmüştür. Örneğin, yüksek yaşam standartlarına sahip Kuzey Avrupa ülkelerinde intihar oranlarının fazlalığı, buna karşılık yaşam koşulları sınırlı olan bazı Afrika ülkelerinde insanların görece daha mutlu olması, maddi imkânların manevi doyumu sağlamadığını ortaya koymaktadır.

Bu durum, bilim insanlarını yalnızca fiziksel koşulları değil, aynı zamanda bireyin yaşam kalitesini etkileyen manevi ve anlam arayışına dair unsurları da dikkate almaya yönlendirmiştir. Viktor Frankl'ın, insanın araçlara sahip olduğunu ancak uğruna yaşayacağı bir amacı olmadığını ifade eden görüşü, bu anlam krizine dikkat çekmektedir.

Bu gelişmeler doğrultusunda, bireyin yalnızca biyolojik değil, ruhsal ve manevi yönüyle de ele alınması gerektiği anlayışı güç kazanmıştır.[52] Bununla birlikte insan haklarının evrensel boyutta tanınmasıyla, bildiride bulunan haklara uygun, uygulama ve hizmet alanı var olmaya, gelişmeye başlamıştır. Örneğin sağlık hizmetlerinde, bireyin inancına uygun

---

[51] Mustafa Köylü - Nurullah Altaş, *Dini Danışmanlık ve Din Hizmetleri* (İstanbul: Dem Yayınları, 2017), 40.

[52] Ali Ayten - Sevde Düzgüner, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu* (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2020), 31.

manevi destek alma hakkı da güvence altına alınmıştır. Yürürlükteki Hasta Hakları Bildirgesi'nde yer alan "manevi destek hakkı" bu anlayışı yansıtmaktadır.[53]

Nitekim dinî-manevi yaşantıların bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkilerine dair de çok sayıda araştırma, tıp, psikiyatri ve psikoloji alanlarında yayımlanmıştır. [54] Bu çalışmalar ışığında Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization), sağlık tanımını değiştirmiştir. Önceleri sağlık, "İnsanın fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan iyi olması hâlidir." şeklinde tanımlanırken yeni bilimsel gelişmeler ışığında bu tanım, "İnsanın fiziksel, psikolojik, sosyal ve manevi açıdan iyi olması hâlidir." Şeklinde düzenlenmiştir.[55] Aynı kurum, insanların iyilik hâllerini ölçmek için geliştirdiği Yaşam Kalitesi Ölçeğinde, manevi boyuta da yer vererek maneviyatı yaşam kalitesinin bir gereği olarak ele almıştır.[56]

İnsan, yalnızca maddi yönüyle değil, aynı zamanda manevi boyutuyla da var olan bütüncül bir varlıktır. Beden sağlığını korumak amacıyla beslenmeye, uyku düzenine ve fiziksel aktiviteye dikkat edilmesi ne kadar doğal karşılanıyorsa; bireyin içsel anlam, değer, amaç ve inanç dünyasının beslenmesi de benzer şekilde önem arz etmektedir. Zira maneviyat, insanın varoluşsal yönünü oluşturan; doğuştan (fıtrî) gelen bir yapı olarak, yaşamı anlamlandırma süreçlerinde belirleyici rol oynar. Bu bağlamda, ruh sağlığının sürdürülebilmesi ve psikolojik iyi oluşun sağlanabilmesi için, bireyin manevi yönünün de dikkate alınması gerekli ve değerlidir. Bununla beraber, William James ve Gordon Allport, Maslow ve Wilber gibi öncüler, manevi deneyimlerle ilgili çalışmalar yaparak psikoloji bilimine maneviyatın girişine vesile olmuşlar ve maneviyatın insanın aşkın yönünün öneme sahip olduğu kabul edilmeye başlanmıştır.[57]

Manevi danışmanlık uygulamalarının kökeni insanlık tarihinin çok eski dönemlerine, hatta Antik Çağ'a kadar uzanmaktadır. Bu dönemlerde ruhsal sıkıntıların çözümünde

---

53 Ayten - Düzgüner, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu*, 32.

54 Kenneth I. Pargament, "Tatger Artıcle: The Bitter and the Sweet: An Evaluation of the Costs and Benefits of Religiousness", *Research Gate*, (Temmuz 2002), 14'ten aktaran; Ekşi - Kaya, *Manevi Yönelimli Psikoterapi ve Psikolojik Danışma*.

55 101 Executive Board, "Review of the Constitution and Regional Arrangements of the World Health Organization: Report of the Special Group", (1998)'den aktaran; Ayten - Düzgüner, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu*, 34.

56 E Eser vd., "Yaşam kalitesinin ölçülmesi, WHOQOL-100 ve WHOQOL-BREF", *3P Dergisi (Psikiyatri Psikoloji Psikofarmokoloji Dergisi)* 7/2 (1999), 23-41'den aktaran; Ayten - Düzgüner, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu*, 34.

57 Ekşi- Kaya, *Manevi Yönelimli Psikoterapi ve Psikolojik Danışma*, 9.

şamanlar, papazlar, medyumlar gibi dinî otoriteler aktif roller üstlenmiş; ruhsal sorunların nedenleri çoğunlukla metafizik güçlerle ilişkilendirilmiş ve tedavi yöntemleri bu inanç sistemlerine göre şekillenmiştir. .[58]

Modern anlamda pastoral danışmanlık, kurumsal bir yapı kazanmaya 1946 yılında, Amerikan Psikoloji Derneği'ne bağlı bazı alt kuruluşların çalışmalarıyla başlamıştır. Hristiyanlık geleneği çerçevesinde gelişmiş olan bu yaklaşım, zamanla diğer dinî sistemlerde de uygulanmaya başlanmıştır. Pastoral danışmanlık, bireylerin ruhsal ihtiyaçlarını dinî rehberlik eşliğinde ele alır; özellikle günah çıkarma, içsel arınma ve manevi yönlendirme gibi süreçler ön plandadır. [59] Klinik anlamda ciddi ruhsal bozukluklardan çok, bireyin günlük yaşamda karşılaştığı sorunlara yönelik sunulan bu destek biçimi, danışanın inanç ve değer dünyasıyla uyumlu bir şekilde yürütülmektedir. Amaç, kişinin dinî ya da manevi çerçevede yaşadığı içsel çatışmaları anlamak ve çözüm süreçlerine katkı sunmaktır.[60] Bu bağlamda gelişen pastoral psikoloji ise, psikoloji ile dinî rehberliğin kesişiminde yer alan disiplinler arası bir alan olarak ortaya çıkmıştır. 1930'lu yıllarda ABD'de rahip Anton Boisen tarafından başlatılan uygulamalar, din görevlilerinin klinik eğitim almalarının önünü açmıştır. Pastoral psikoloji, bireyin sorunlarına inanç temelinde çözümler ararken, dinî pratikleri psikolojik bakış açısıyla yorumlamayı hedefler. Bu yaklaşıma göre, manevi bakım yalnızca dinî meselelerle sınırlı kalmayıp, dünyevi sorunların çözümünde de bireyin inancının sunduğu anlam ve kaynaklardan yararlanmayı içerir. Uygulamada bu destek, bireysel görüşmeler, dua, teselli, kutsal metinlerin paylaşımı ya da sosyal destek gibi çeşitli yollarla sağlanabilir. [61]

Din, tarihsel süreçte birey ve toplum hayatında belirleyici bir rol oynamış; yalnızca bir inanç sistemi olmanın ötesinde, sosyal dayanışmayı güçlendiren ve bireysel psikolojik dengeyi destekleyen bir yapı olarak işlev görmüştür. Modern seküler toplum yapılarında dahi din, bireyin yaşadığı krizlerde anlam arayışı, teselli ve psikolojik destek sunan bir kaynak olmaya devam etmektedir. Bu bağlamda, dinin bireye sunduğu manevi çerçeve,

---

58 Mustafa Koç, "Manevî-[Psikolojik] Danışmanlık ile İlgili Batı'da Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihi ve Literatürü (1902-2010) Üzerine Bir Araştırma - I", *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD)* 12/2 (01 Haziran 2012), 208.

59 Koç, "Manevî-[Psikolojik] Danışmanlık ile İlgili Batı'da Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihi ve Literatürü (1902-2010) Üzerine Bir Araştırma - I", 209.

60 Turgay Şirin, *Manevi Danışmanlıkta İhsan Modeli* (İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018).

61 Zuhâl Ağılkaya Şahin, *Manevi Bakım ve Danışmanlık* (İstanbul: Marmara Akademi Yayınları, 2017), 19.

ruh sağlığının korunması ve yeniden inşasında güçlü bir rol oynamakta; huzur, güven ve içsel denge gibi temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasında etkili bir zemin sunmaktadır.[62]

Dinî inançların bireyin ruhsal iyi oluşuna vermiş olduğu destek, zamanla hem İslam dünyasında hem de Batı'da bilimsel anlamda dinin ve maneviyatın temel alındığı çeşitli destek hizmetlerinin doğmasına zemin hazırlamıştır. Pastoral danışmanlık anlayışının Batı'daki gelişimi böyleyken, İslam dünyasında da bireyin ruhsal ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik güçlü bir gelenek mevcuttur. Özellikle Türk-İslam kültüründe, ruhsal rahatsızlıkları olan bireyler tarih boyunca toplumsal dışlanmaya maruz kalmamış; aksine merhametle yaklaşılan, korunup gözetilen kimseler olarak kabul görmüşlerdir. Bazı durumlarda, bu bireylerin toplumsal anlamda "deli" değil, "veli" sıfatıyla yüceltilmesi, toplumun dinî ve kültürel kodlarının bir yansımasıdır. Bu hoşgörülü tutumun kökenleri, hem Türk toplumunun yapısındaki şefkat ve müşfik yaklaşımlarda hem de İslam dininin merhamet, empati ve insana değer veren öğretilerinde aranmalıdır.[63]

Her ne kadar "dinî danışmanlık" terimi İslam dünyasında henüz kurumsallaşmış bir kavram olarak geniş kabul görmese de Kur'an'da yer alan ve tarih boyunca İslam'ın temel işlevlerinden biri olan tebliğ ve irşat faaliyetlerinin, bireylerle kurulan yardım temelli ilişkileri barındırdığı açıktır. Bu görevlerin içerdiği yönlendirme, açıklama, bilgilendirme ve destek boyutları, bilimsel anlamda rehberlik ve psikolojik danışma uygulamalarıyla benzerlik göstermektedir. İrşat ve tebliğ görevleri rehberlik boyutu bilimsel usuller gözetilmeden yürütülmüş olsa da bu hizmetlerin bireyin manevi ihtiyaçlarına odaklanan günümüz insanı ve yaşam şartları göz önünde bulundurularak yeniden ele alınması gereklidir.[64]

İslam'da Kur'an-ı Kerim ve peygamber örnekliği, bireyin ruhsal ihtiyaçlarına yönelik hem anlamlandırmasına hem de iyileştirmesine yönelik bir rehberlik sunmaktadır. Özellikle Kur'an-ı Kerim'in ve Hz. Peygamber'in hayata ve insana dair sunduğu bakış açısı, dinî danışmanlığın teorik ve pratik temellerini besleyen önemli kaynaklar arasında yer almaktadır. Allah (c.c) insanoğlunu en güzel biçimde yaratmış. Aklın yanında ona duygularda bahşetmiştir. Ayetlerinde insana aklını kullanmasını öğütlemiş, ruhu daraldığı

62 Tan, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 86.
63 Tan, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 31.
64 Altaş, "Dini Danışmanlığın Teorik Temelleri", 338.

zaman ferahlaması içinde çeşitli yollar göstermiştir. Kur'an-ı Kerim insanoğlunun hayatını, çektiği sıkıntıları, uğradığı haksızlıkları anlamlandırabilmesi için yol gösterici nitelikte ifadeleri barındırmaktadır. Dünyanın geçici olduğu dolayısıyla zorluk ve sıkıntılarında geçici olduğu insanlara hatırlatılmaktadır. Aynı şekilde Peygamberlerin ve bilhassa Efendimiz Hz. Muhammed (sav.) hayatına baktığımızda çektiği zorluklar karşısında hem kendi hayatı üzerinden hem de o dönemde yaşayan ashabına verdiği öğütlerden kendimize reçeteler çıkarmamız mümkündür.[65]

Batı ülkeleriyle karşılaştırıldığında Türkiye'de "manevi danışmanlık ve rehberlik" alanı akademik anlamda oldukça yeni sayılmakta olup, özellikle son otuz yılda gelişim göstermeye başlamıştır.

Bu çerçevede, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın dinî rehberlik faaliyetleri kronolojik olarak şu şekilde özetlenebilir: 1950 yılında dönemin Diyanet İşleri Başkanı Ahmet Hamdi Akseki'nin *Cezaevinde Verilecek Vaazlar* adlı eseri, hükümlülere yönelik din hizmetlerinin ilk örneği kabul edilmektedir. Ardından 1982 yılında ceza infaz kurumları için Din ve Ahlak Bilgisi dersi müfredatı hazırlanmış, 1983'te ise cezaevi vaizi kadrosu ihdas edilmiştir. 2001 yılında Adalet Bakanlığı ile "Hükümlü ve Tutukluların Dinî ve Ahlaki Gelişimlerini Sağlamaya Yönelik Protokol" imzalanmış; bu protokol 2011 yılında güncellenmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın bu alandaki çalışmaları yayınlara da yansımış; 2012'de *Ceza İnfaz Kurumları Din Hizmetleri Rehberi*, 2014'te ise *Cezaevlerinde Sıkça Sorulan Sorular* adlı kitap yayımlanmıştır. Günümüzde cezaevlerinde sunulan bu hizmetler, "manevi danışmanlık ve rehberlik" adı altında sürdürülmektedir.

Sağlık alanındaki girişimler ise; 1995 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı ile Sağlık Bakanlığı arasında yapılan iş birliği doğrultusunda, Başkanlık personeli hastanelerde görevlendirilmiştir. Ancak bu uygulama, kısa süre içinde Danıştay kararıyla durdurulmuştur. Artan toplumsal ihtiyaç ve taleplerin etkisiyle 2015 yılında iki kurum arasında "Hastanelerde Manevi Destek Sunmaya Yönelik İş Birliği Protokolü" yeniden imzalanarak bu hizmet kurumsal bir yapıya kavuşturulmuştur.[66] Günümüzde ise manevi danışmanlık ve rehberlik alanındaki çalışmalar hem akademik düzeyde hem de sahada

[65] Ayten - Düzgüner, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu*, 25.
[66] Ayten - Düzgüner, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu*, 62.

çeşitli kurum ve kuruluşlar aracılığıyla sürdürülmektedir. Bu alana yönelik bilimsel araştırmalar artmakta, ilgili kamu kurumları ve üniversiteler iş birliğiyle projeler, eğitim programları ve uygulamalı hizmet modelleri geliştirilmektedir.

1.1.3. Manevi Danışmanın Rolü ve Yeterlilikleri

Psikoloji ve din alanında yapılan tartışmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan manevi danışmanlık, son yıllarda dünya genelinde dikkat çeken bir hizmet haline gelmiştir. Farklı coğrafyalarda dinî ve manevi kaynaklardan yararlanılarak sürdürülen bu danışmanlık hizmeti, modern yaşamın getirdiği tüketim merkezli, bireysel yaşam düzeninin insanlarda oluşturduğu yabancılaşma ve yalnızlık karşısında önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir.[67] Bu yalnızlık ve yabancılaşma hali, bireylerde anlam ve amaç arayışını derinleştirmiş, içsel bir sorgulama sürecini tetiklemiştir.[68] Sürekli bir amaç arayışı ve sorgulama hali, zamanla bireyde içsel bir karmaşaya dönüşmektedir. Bu ihtiyaç, bireylerin içsel dünyalarına yönelmesine ve derin bir anlam arayışına girmelerine neden olmaktadır.

Manevi danışmanlık, bireyin ruhsal ve manevi ihtiyaçlarını anlamaya ve bu ihtiyaçlara uygun şekilde destek sunmaya yönelik bir yaklaşımdır. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın farklı bakanlıklarla yaptığı protokoller doğrultusunda, manevi danışmanlık hizmetleri gün geçtikçe daha geniş bir alana yayılmakta; bu hizmetler artık hastaneler, cezaevleri ve çeşitli sosyal hizmet kurumlarında da sunulmaktadır.[69] Bu hizmet, bireyin yaşamına anlam, amaç ve bütünlük kazandırmasına yardımcı olmayı hedefler. Danışmanlık sürecinde bireyin dinî ve manevi inançlarını keşfetmesi, bu inançları günlük yaşamına nasıl yansıtabileceğini fark etmesi ve hayatın zorlukları karşısında daha dirençli hâle gelmesi amaçlanır. Ancak bu sürecin etkili bir şekilde sürdürülebilmesi, danışmanın rolü ve donanımıyla yakından ilişkilidir.

Danışanların manevi gelişim süreçlerine eşlik eden danışmanların, bu yolculukta rehberlik edebilecek bilgi, beceri ve kişisel özelliklere sahip olması gerekir.[70] Manevi

---

67 Kızılgeçit, "Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Temel Nitelikler, İlkeler ve Yöntemler", 263.

68 Bedrettin Kesgin - Metin Erdem, "Türkiye'de Manevi Destek Hizmetlerinin Kurumsallaşması", *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8/16 (01 Ekim 2018), 70.

69 İlhan Topuz, "Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Standartlar ve Etik İlkeler", *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik* (İstanbul: Dem Yayınları, 2018), 1/243.

70 Yener Özen, *Manevi Danışmanlık Tanrı-Sen ve Ben Üçümüzün Yolu Manevi Danışmanlığın Gerekliliği* (İstanbul: Post Yayınevi, 2024), 40.

danışmanlık hizmetinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için hem dinî hem de psikolojik bilgi ve becerilere sahip olmak temel bir gerekliliktir.[71]

Bu bağlamda, danışmanın mesleki yeterliliği kadar kişilik özellikleri de hizmetin niteliği üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Yeterlilik, yalnızca mesleki bir gereklilik değil, aynı zamanda etik bir sorumluluktur. Mesleki etik; felsefi yaklaşımları, kültürel değerleri ve alanla ilgili deneyimleri içeren çok yönlü bir yapıdır.[72] Manevi yeterlilik, danışmanın manevi bilgiye sahip olması, bu alanda farkındalık ve duyarlılık geliştirmesi ve yetkin şekilde hareket edebilmesidir. Bu yeterliliğe sahip bir danışman, farklı inanç sistemlerini ve manevi uygulamaları tanır, manevi meseleleri gözetir, empati kurar ve uygun müdahalelerde bulunabilir.[73] Mesleki yeterlilik, hizmetin niteliği açısından büyük önem taşımakla birlikte, manevi danışmanın kişiliği, iletişim becerisi ve empati kurma yetisi de aynı derecede önemlidir.[74] Manevi danışman, manevi bakım sürecini destekleyip kolaylaştırabileceği gibi, bu süreci engelleyebilir ya da olumsuz yönde etkileyerek başarısızlığa da yol açabilir.[75] Çünkü danışmanın tutumları, empatik yaklaşımı ve iletişim biçimi; danışanın sürece olan güvenini ve manevi destek almaya olan isteğini doğrudan etkiler. Bu nedenle yetersiz bir danışmanlık, süreci sekteye uğratabileceği gibi; yetkin bir danışman, danışanın içsel gücünü keşfetmesine ve manevi kaynaklarını daha bilinçli kullanmasına katkı sağlar, diyebiliriz.

---

71 Ekşi - Kaya, *Manevi Yönelimli Psikoterapi ve Psikolojik Danışma*, 44.

72 Philip Brownell, *Spiritual Competency in Psychotherapy* (New York, NY, US: Springer Publishing Company, 2015)'den aktaran; Dilek Koca Akça - Yahya Şahin, "Manevi Psikolojik Danışmanlık Yeterlilikleri", *Manevi Yönelimli Psikolojik Danışma* (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2022), 174.

73 Len Sperry, "Spiritually Competent Practice With Individuals and Families Dealing With Medical Conditions", *The Family Journal* 19/4 (01 Ekim 2011), 412-416'den aktaran; Koca Akça - Şahin, "Manevi Psikolojik Danışmanlık Yeterlilikleri", 174.

74 Ağılkaya Şahin, *Manevi Bakım ve Danışmanlık*, 76.

75 Jürgen Ziemer, *Seelsorgelehre* (Göttingen, 2000), 179'den aktaran, Ağılkaya Şahin, *Manevi Bakım ve Danışmanlık*, 76.

Bu bağlamda, etkili bir manevi danışmanlık süreci için bir danışmanda bulunması gereken temel yeterlilikleri şu başlıklar altında ele almak mümkündür:[76]

Kişisel Yeterlilikler	İletişim Yeterlilikleri	Dini Bilgi Yeterlilikleri	Mesleki Yeterlilikleri	Psikolojik Yeterlilikleri	MDR Süreci Yeterlilikleri
Danışmanın karakter özellikleri, kendilik algısı, değerleri, hassasiyetleri.	Danışanla etkili iletişim kurma, dinleme ve empati becerileri.	Farklı dinî inançlar ve manevi uygulamalar hakkında bilgi sahibi olma. Yeterli teolojik bilgi	Meslek etiği, çalışma yöntemleri ve profesyonel sorumluluklar.	Temel psikoloji bilgisi ve danışanın ruhsal durumunu anlama becerisi.	Manevi danışmanlık ve rehberlik sürecine dair bilgi ve uygulama becerileri.

Manevi danışmanlık alanında yeterliliklerin yanı sıra, bu hizmetin dinî temellerinin de güçlü bir şekilde anlaşılması önemlidir. Çünkü manevi destek anlayışı, her ne kadar son yıllarda profesyonel bir çerçeveye oturtulmaya çalışılsa da Kur'an'da ve sünnette manevi desteğin köklerine rastlamak mümkündür.

Hz. Peygamber (sav) şöyle buyurmuştur:

"Mümin cana yakındır. (İnsanlarla) yakınlık kurmayan ve kendisiyle yakınlık kurulamayan kimsede hayır yoktur." Peygamberimizin hadis-i şerifinden manevi danışmanın halinin nasıl olması gerektiğiyle alakalı çıkarımlar yapılabilir.[77]

1.1.4. Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Uygulama Alanları ve Kurumsal Yapısı

Manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, günümüzde farklı birimlerde bireylerin ruhsal ve manevi ihtiyaçlarına destek olmak amacıyla geniş bir yelpazede hizmet vermektedirler. Hizmet alanlarını sıralayacak olursak:

Hastaneler, Kredi Yurtlar Kurumu, Cezaevleri, DİB Gençlik Ofisleri/Gençlik Merkezleri, Sevgi Evleri, Göçmen-Bağımlı- Engelli Rehabilitasyon Merkezleri, Huzur Evleri, ADRB merkezlerinde hizmet vermektedirler.

---

[76] Ağılkaya Şahin, *Manevi Bakım ve Danışmanlık*, 80-86; Topuz, "Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Standartlar ve Etik İlkeler", 1/247-250.

[77] *Hadislerle İslam* (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2020), 4/345'ten aktaran; Ayten - Düzgüner, *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu*, 29.

Manevi danışmanlık ve rehberlik Türkiye'de araştırma ve uygulamada yeni sayılabilecek bir alandır. Her geçen gün daha fazla tanınan bu alan, Diyanet İşleri Başkanlığı hizmetleri içinde profesyonel bir uygulama sahası olarak gelişmektedir. Özellikle hastanelerdeki psiko-sosyal destek ihtiyacının artması, bu hizmete duyulan gereksinimi belirginleştirmektedir. Bununla birlikte, uygulamaların hâlâ profesyonel danışmanlık anlayışından ziyade, geleneksel din eğitimi, tebliğ ve irşat temelli yaklaşımlarla yürütüldüğü görülmektedir.[78]

Manevi danışmanlık hizmetlerinin kurumsal temelleri, 1–5 Kasım 1995 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştirilen Birinci Din Şurası'nda ele alınmış; din hizmetlerinin camiler, eğitim merkezleri ve Kur'an kursları, hastaneler, cezaevleri ve çocuk ıslahevleri, işyerleri ve aile ortamı gibi çeşitli alanlarda yürütülmesi gerektiği vurgulanmıştır.[79]

Ayrıca, "Türkiye'de Manevi Danışmanlık ve Rehberlik; kanunlar çerçevesinde tanınan bir meslek alanıdır. 633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un 7. maddesi ve ilgili diğer maddelerinde açıkça "manevi danışmanlık" terimi yer almaktadır."[80]

Bunun yanında Türkiye'de üniversitelerde manevi danışmanlık ve rehberlik alanında tezli ve tezsiz lisansüstü programlar açılmış; bu alanda uzmanlaşmış profesyonellerin yetiştirilmesine yönelik akademik bir zemin oluşturulmuştur. Bu programlar aracılığıyla yetiştirilen manevi danışmanlık uzmanları, görev yaptıkları kurumlarda bireylere yönelik danışma ve rehberlik hizmetleri sunmakta ve psiko-sosyal uyum süreçlerine destek olmaktadır. Bu süreçte danışmanların danışanların dini, manevi ve kültürel özelliklerini dikkate alarak bütüncül bir yaklaşım benimsemeleri temel bir ilke olarak öne çıkmaktadır.[81] Sahada yürütülen uygulamalarda dikkat çeken temel konuların başında ise alan uzmanlarının mesleki yeterlilikleri ve profesyonel danışmanlık becerileri gelmektedir. Bu durum, manevi danışmanlık hizmetlerinin daha etkili yürütülebilmesi açısından uzmanlaşmanın önemini ortaya koymaktadır.

---

78 Nurullah Altaş, "Din Hizmetleri ve Dini Danışmanlık İlişkisi", *Dini Danışmanlık ve Din Hizmetleri*, ed. Nurullah Altaş- Mustafa Köylü (İstanbul: Ensar Neşriyat, 2014), 21-22.

79 Ahmet Günay vd. (ed.), *1. Din Şûrası Tebliğ ve Müzakereleri* (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 1995), 2/62-64'ten aktaran; Serpil Başar, "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yürüttüğü Cami Dışı Din Hizmetleri Kapsamında Hastanelerde Din Hizmeti İhtiyacı", *1. Din Hizmetleri Sempozyumu*, ed. Mehmet Bulut (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2008), 1/621.

80 Ali Ayten, *Din ve Sağlık* (İstanbul: Marmara Akademi Yayınları, 2020), 159.

81 Başar, "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yürüttüğü Cami Dışı Din Hizmetleri Kapsamında Hastanelerde Din Hizmeti İhtiyacı", 1/620-621.

1.2. Prososyal Davranış

Bu başlık altında; prososyal davranışın tanımı, türleri, kuramsal temelleri ve yaklaşımları ele alınacak; ayrıca bu davranış biçimini etkileyen faktörler ile dinî ve manevi açıdan prososyal davranışın nasıl değerlendirildiği üzerinde durulacaktır.

1.2.1. Prososyal Davranışın Tanımı

Prososyal davranış kavramı, literatürde olumlu sosyal davranış veya diğer adıyla toplum yanlısı davranış, genellikle başkası için fayda sağlayan gönüllü davranış olarak tanımlanmaktadır.[82] Prososyal davranış (pro-social behavior) terimi, ilk olarak 1960'lı yıllarda antisosyal davranışların karşıtı olarak literatürde yer bulmaya başlamış; zamanla yardım etme ve toplum yararına gerçekleştirilen tüm olumlu sosyal davranışları kapsayan geniş bir çatı kavram haline gelmiştir.[83] Krebs (1982), prososyal davranışı başkasının iyiliği için kişinin kendi faydasına olabilecek bir durumdan vazgeçmesi şeklinde tanımlamıştır.[84]

Toplum yanlısı davranış (prosocial behavior) kavramını ilk kullanan isimlerden biri olan Auguste Comte, bu terimi başkalarını gözeten bir ilgi ve yönelim olarak tanımlamıştır.[85] Psikoloji literatüründe ise toplum yanlısı davranış kavramına ilk dikkat çeken isimlerden biri William Mc Dougall'dır. Bununla birlikte, psikoloji ve sosyal psikoloji alanlarında toplum yanlısı davranışlar, özellikle de yardım etme davranışı, bilimsel olarak 1960'lı yıllardan itibaren araştırılmaya başlanmıştır. [86]

Modern psikolojide prososyal davranış çoğunlukla yardım etme ve diğerkâmlık ile özdeşleştirilirken, İslâm ahlâk geleneğinde bu karşılıksız yardım ve başkasını gözetme davranışı îsâr kavramı ile ifade edilmiştir. Dolayısıyla îsâr, prososyalliğin dinî literatürdeki yansımasını göstermesi bakımından önemli bir referans noktasıdır.

---

82 Nancy Eisenberg - Paul A. Miller, "The Relation of Empathy to Prosocial and Related Behaviors", *Psychological Bulletin* 1/101 (Ocak 1987), 92.

83 Nuri Bilgin, *Sosyal Psikolojiye Giriş* (İzmir: İzmir Kitaplığı, 1995), 274.

84 Ayşe Çubukcu, *48 – 72 Aylık Çocukların Prososyal Davranışları ile Annelerinin Prososyal Davranışları ve Ebeveyn Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, 2019), 7.

85 D.L Rosenhan, *Altruism, Sympathy, and Helping: Psychological and Sociological Principles* (New York: Academic Press, 1978), 103'ten aktaran; Ayten, *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü*, 16.

86 C. Daniel Batson - Nadia Ahmad - David A. Lishner vd., "Empathy and Altruism", *Handbook of Positive Psychology* (New York, NY, US: Oxford University Press, 2002), 493'ten aktaran; Ayten, *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü*, 16.

Diğerkâmlık, İslami literatürde kullanılan îsâr kavramıyla benzemekle beraber aralarında küçük bir farklılık bulunmaktadır.[87] Diğerkâmlık, "başkasının iyiliğini isteme, başkasına faydalı olma eğilimi için kullanılan ahlâk terimi" [88] anlamına gelirken; Îsâr ise "bir kimsenin, kendisi ihtiyaç içinde bulunsa bile sahip olduğu imkânları başkalarının ihtiyacını karşılamak üzere kullanması, başkasının yararı için fedakârlıkta bulunması" demektir.[89] Kur'an-ı Kerim'de îsâr davranışına örnek olarak Ensâr'ın tutumu zikredilmektedir:

"Daha önce Medine'yi yurt edinmiş ve gönüllerine imanı yerleştirmiş olan kimseler, kendilerine hicret edip gelenleri severler; onlara verilenler karşısında içlerinde bir çekememezlik hissetmezler; kendileri zaruret içinde bulunsalar bile onları kendilerinden önde tutarlar." (Haşr 59/9)[90]

Bu ayette Ensar'ın sergilediği îsâr örneği vurgulanmaktadır. Onlar, kendi ihtiyaçları olmasına rağmen muhacirleri kendilerine tercih etmişlerdir.[91] İslam ahlâkında îsâr, mümine en çok yakışan faziletlerden biri olarak kabul edilmektedir.[92] İslam kaynaklarında, îsâr teşvik edilen bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bazı rivayetlerde Allah Teâlâ'nın "Îsâr başkasının ihtiyacını kendi ihtiyacına tercih etmektir. Bu ahlâk ile bana kim gelirse ben onu hesaba çekmekten haya eder ve onu cennetin istediği yerinde iskân ederim" buyurduğu aktarılmaktadır.[93] Îsârın temelinde yer alan başkasını gözetme ve fedakârlık anlayışı, günümüz manevi danışmanlık uygulamalarında önemsenen prososyal davranışların dinî açıdan temelini temsil etmektedir.

Prososyal davranış, bir kişi ya da gruba yardım etmeye yönelik olarak gerçekleştirilen olumlu sosyal eylemleri ifade eder. "Toplum yanlısı davranış" ya da "başkalarının yararını gözeten davranış" gibi kavramlar, bireyin karşılık bekleyerek ya da beklemeksizin başkalarına fayda sağlamaya yönelik tutum ve davranışlarını kapsar. Yardım etme, teselli

---

87 Mustafa Atak, "Manevi Danışmanlıkta Kurumsal Model Önerileri: Ahi Evran Kişisel Gelişim Akademisi & Fütüvvet Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Merkezi Örnekleri", *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 5 (30 Haziran 2022), 33.

88 *TDV İslâm Ansiklopedisi*, "Diğerkâmlık" (Türkiye Diyanet Vakfı) (Erişim 05 Kasım 2025).

89 Mustafa Çağrıcı, *TDV İslâm Ansiklopedisi* (Türkiye Diyanet Vakfı) (Erişim 05 Kasım 2025), "Îsâr".

90 "Haşr Suresi", *Kur'an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı* (Erişim 05 Kasım 2025).

91 Ayhan Kaya, "Teorik ve Pratik Açıdan İnfâk ve Îsâr Ahlakı", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 18/1 (2013), 310.

92 Ayşe Bahtiyar Büyük, *Ahlak Felsefesinde İsar ve Özgecilik: İslam ve Batı Medeniyeti Karşılaştırması* (Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 25.

93 İmam-ı Gazali, *İhyau Ulumi'd-Din*, çev. Ahmet Serdaroğlu (İstanbul: Bedir Yayınevi, 1989), 3/571; Büyük, *Ahlak Felsefesinde İsar ve Özgecilik: İslam ve Batı Medeniyeti Karşılaştırması*, 25.

etme, destek olma, adaletli davranma, dürüstlük ve paylaşma gibi birçok davranış biçimi bu kapsamda değerlendirilir. Özellikle yardım etme davranışı, çoğu zaman prososyal davranışla eş anlamlı olarak kullanılmakta ve bu kavramla özdeşleşmektedir.[94]

Prososyal davranış, bireyin kendi isteğiyle gönlünden gelerek yaptığı; amacı yardım etmek olan davranışları kapsar. Bu davranışların en bilinen örneği yardım etmedir; nitekim literatürde prososyal davranış çoğu zaman yardım etme ile özdeşleştirilmiştir. Bununla birlikte, paylaşma, teselli etme, kurtarma, dürüstlük, adil davranma, arkadaşlık kurma, kan ve organ bağışında bulunma gibi çeşitli olumlu eylemler de toplum yanlısı davranışlar arasında değerlendirilmektedir.[95]

1.2.2. Prososyal Davranışın Türleri

Prososyal davranış içinde olumlu sosyal davranışları barındıran üst bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Genellikle yardım etme davranışıyla eş anlamlı olarak kullanılsa da olumlu sosyal davranışların farklı formlarını içinde barındırmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalarla, prososyal davranışın türlerini ve bu davranışların altında yatan motivasyonları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Carlo ve Randall'ın (2002) genç yetişkinlerle yürüttükleri araştırmada, prososyal davranış farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır. Buna göre, bireyin başkalarının ihtiyaçlarını gözeterek içsel bir motivasyonla yardım etmesi *özgeci davranış*, sözlü ya da sözsüz bir talebe yanıt olarak yardım etmesi *itaatkâr davranış*, duygusal etkilenme sonucunda yardımda bulunması ise *duygusal temelli davranış* olarak tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra, sosyal takdir ya da onay kazanma arzusuyla yapılan yardımlar *kamusal prososyal davranış*, kimliğin gizli kaldığı durumlarda gerçekleşen yardımlar *anonim davranış* ve acil ya da kriz anlarında gösterilen yardımlar ise *acil durum prososyal davranışı* olarak ele alınmıştır.[96]

---

[94] Ayten, *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü*, 19.

[95] Paul D. Hastings vd., "The Socialization of Prosocial Development", *Handbook of Socialization: Theory and Research* (New York, NY, US: The Guilford Press, 2007), 639'den aktaran; Ayten, *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü*, 34.

[96] Gustavo Carlo vd., "Sociocognitive and Behavioral Correlates of a Measure of Prosocial Tendencies for Adolescents", *The Journal of Early Adolescence* 23/1 (01 Şubat 2003), 107-134'ten aktaran; Emine Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024), 24.

Literatürde yapılan çeşitli çalışmalarda, prososyal davranışlar genel olarak üç temel başlık altında incelenmektedir: *yardımlaşma, paylaşma ve iş birliği*.[97]

Yardım etme davranışı, başkasına fayda vermeyi amaçladığımız en ufak isteklerini karşılamaya çalışmaktan tutun, onun için hayatını riske atmaya varana kadar olan eylemleri kapsamaktadır. İçinde vakit, nakit, zaman ve çaba sarf etmeyi barındırır.[98] Yardım etme davranışını gerçekleştiren kişi bunu tamamen takdir edilme ve iyi gözükme amacıyla yapıyor olabileceği gibi tamamen diğerkâm bir biçimde gerçekleştiriyor da olabilir.[99]

Paylaşma, farklı biçimlerde tezahür edebilir: duygusal, maddi, bilgi vs. Bir başkasının faydasını gözetebilmek maksadıyla kendinde olandan vazgeçmek, fedakârlık göstermek şekliden ifade edilmektedir.[100]

İş birliği ile kastedilen ise, "İş birliği ve ortak çalışma karşılıklı ilişkiler doğrultusunda iki veya daha fazla bireyin ortak bir amaç için birbirlerine destek olabilmesidir." [101]

1.2.3. Prososyal Davranışın Temel Ögeleri

Prososyal davranışın temel ögeleri dediğimizde aslında bireyin bir başkasına yardım etmeye yönelmesini sağlayan psikolojik ve sosyal alt yapılar kastedilmektedir. Bunlar davranışın neden ve nasıl ortaya çıktığını anlamamıza yardımcı olur. Bu davranış

---

97 Moritz Köster vd., "Infants Understand Others' Needs", *Psychological Science* 27/4 (01 Nisan 2016), 542-548; Tina Malti - Sebastian Dys, "From Being Nice to Being Kind: Development of Prosocial Behaviors", *Current Opinion in Psychology* 20 (Ağustos 2017); Margarita Svetlova vd., "Toddlers Prosocial Behavior: From İnstrumental to Empathic to Altruistic Helping", *Child Development* 81/6 (2010), 1814-1827'den aktaran; Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 24.

98 G. Tyler Lefevor vd., "To What Degree Do Situational İnfluences Explain Spontaneous Helping Behaviour? A Meta-Analysis", *European Review of Social Psychology* 1/28 (Ağustos 2017), 228'den aktaran; Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 24.

99 Allen M. Omoto - Mark Snyder, "Sustained Helping without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers", *Journal of Personality and Social Psychology* 68/4 (1995), 671'den aktaran; Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 24.

100 'ten aktaran Marie S. Tisak - Martin E. Ford, "Children's Conceptions of İnterpersonal Events", *Merrill-Palmer Quarterly* 32/3 (1986), 293; Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 25.

101 Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 25.

biçimlerinin temelinde, bireyin başkalarına yönelik duyarlılığı, sosyal çevreyle kurduğu ilişkiler ve kendi değer algısı yer almaktadır. Fromm'a göre karşılıksız verebilme yatkınlığını sağlayan hakiki sevgi ve sevebilme yeteneğidir. Karşılık beklemeksizin iyilik yapmak, örneğin hiçbir çıkar gözetmeden kan vermek ya da bir başkasını kurtarmak için fedakârlık göstermek, sevgi dolu bir kişiliğin göstergesidir. Bu tür özverili davranışların, insanlara hizmet etmeyi merkeze alan hekim, din görevlisi ve yardımcı sağlık personeli gibi mesleklerde daha sık gözlendiği ifade edilmektedir.[102]

Bu başlık altında prososyal davranışın temelinde yatan empati, sempati, özgecilik, perspektif alma ve kendine değer verme gibi ögelere yer verilecektir.

❖ Özgecilik: Türkçede özgecilik ya da daha az kullanılan şekliyle el severlik kavramı, kişinin kendisini başkalarının iyiliği ve refahı için adaması, insanlara karşı karşılıksız bir sevgi beslemesi ve bu yönüyle bireycilik ile bencilliğin karşısında konumlanan bir tutum olarak tanımlanmaktadır.[103] Batson, özgeciliği "başkasının refahını amaçlayan bilinçli, büyük bir amaç" olarak tanımlamaktadır.[104]

Özgecilik terimi, tarihsel olarak ilk kez 19. yüzyılda Fransız sosyolog Auguste Comte tarafından ortaya atılmış ve bireyin kendisini başkalarının iyiliğine adaması anlamında kullanılmıştır.[105] Özgecilik ve prososyal davranış kavramları, literatürde sıklıkla birbirine yakın anlamlarda kullanılsa da içeriksel olarak bazı farklılıkları barındırmaktadır.

Özgecilik ile prososyal davranış arasındaki temel fark, davranışın arkasındaki niyet ve amaç kaynaklıdır. Her özgeci davranış, doğası gereği bir prososyal davranış olarak değerlendirilebilir; ancak her prososyal davranış özgeci bir motivasyona dayanmayabilir. Özgecilik, bireyin yalnızca başkasının yararını gözeterek, herhangi bir çıkar veya ödül beklentisi olmadan hareket etmesidir. Bu yönüyle saf bir erdemi temsil

---

[102] Erich Fromm, *Sahip Olmak ya da Olmak*, çev. Aydın Arıtan (İstanbul: Arıtan Yayınları, 1997), 181'den aktaran; Atak, "Manevi Danışmanlıkta Kurumsal Model Önerileri", 34.

[103] Ahmet Cevizci, *Felsefe Sözlüğü* (İstanbul: Paradigma Yayınları, 1999), 666.

[104] Daniel Batson - Nadia Ahmad - David Lishner, "Empathy and Altruism", *Oxford Handbook of Positive Psychology*, 2009, 20'den aktaran; Mehmet Uyar, "İsarın Tasavvufi Derinliği: Bilimsel Yaklaşım ile Bir Kıyaslama", *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 19/2 (30 Eylül 2019), 459.

[105] Fatma Nur Tekin, *Üniversite Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ile Prososyal Davranış Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 17.

den özgeci davranışlar, çoğu zaman yüksek düzeyde bir ahlaki duyarlılığın göstergesi olarak kabul edilir.[106]

❖ Empati: Sosyal bilimler alanında oldukça ilgi çeken ve 1900'lü yıllardan itibaren kullanılmaya başlanan empati kavramı, zaman içerisinde birçok farklı biçimde tanımlanmıştır. Günümüzde ise empati denildiğinde, özellikle hümanist yaklaşımın öncülerinden Carl Rogers'ın çalışmaları ön plana çıkmaktadır. Empatinin temelinde, bireylerin başkalarının yaşadığı mutluluğu ve sıkıntıyı, sanki kendi duygularıymış gibi deneyimleyebilmeleri anlayışı yatmaktadır.[107]

Empati, bireyin başkalarının ihtiyaçlarını ve sıkıntılarını fark etmesi ve bu durumlara karşı duyarlı davranmasıyla doğrudan ilişkilidir. Araştırma bulguları da empati ile yardım etme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.[108] Hoffman'a göre empati, bireyin kendi duygusal durumunu geri plana atarak, karşısındaki kişinin yaşadığı duygulara dikkat kesilebilme ve bu duygulara odaklanabilme becerisidir.[109]

❖ Sempati: Sempati kavramı, kökenini Eski Yunancadaki "sympatheia" teriminden almakta olup, kelime anlamı "bir başkasıyla birlikte acı çekmek" tir. 18. yüzyılın ortalarında David Hume ve Adam Smith tarafından felsefi bir mesele olarak ele alınan sempati, günümüzde daha çok sosyal psikoloji çerçevesinde incelenmektedir. Özellikle psikoterapi ve psikolojik danışma alanında, empati kavramının doğru anlaşılabilmesi için sempati ile arasındaki farklar vurgulanmaktadır. Sempati, bir kişinin duygularını paylaşmak, yani onunla sevinmek ya da üzülmek anlamına gelir. Buna karşın empati, kişinin duygularını paylaşmaktan ziyade, onları anlamaya odaklanır.[110] Empati ve sempati üzerine araştırma yapan psikolog ve filozoflar aradaki farkı ortaya koymakta

---

[106] Şerife Terzi vd., *Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamalari (Positive Psychology Applications in Education)*, ed. Bengü Erguner-Tekinalp (Ankara: PegemA Yayıncılık, 2015)'den aktaran; Tekin, *Üniversite Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ile Prososyal Davranış Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, 17.

[107] Ayten, *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü*, 79.

[108] Batson - Ahmad - Lishner, "Empathy and Altruism", 372'den aktaran; Ayten, *Empati ve Din Türkiye'de Yardımlaşma ve Dindarlık Üzerine Psiko-Sosyal Bir Araştırma*, 80.

[109] Martin L. Hoffman, *Empathy and Moral Development: Implications for Caring and Justice* (Cambridge: Cambridge University Press, 2000)'den aktaran; Mutlu Akbulut, *Spor Lisesi Öğrencilerinin Prososyallik ve Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024), 11.

[110] Üstün Dökmen, *İletişim Çatışmaları ve Empati Sanatta ve Günlük Yaşamda* (İstanbul: Remzi Kitabevi, 2019), 161.

güçlük çekmişlerdir. Empati kuran kişi, karşısındakini anlamaya çalışırken kendi benliğini kaybetmez. Buna karşılık sempati duyulduğunda, kişi karşısındakinin duygularını daha yoğun şekilde hisseder ve bu sırada kendilik farkındalığı azalabilir. Empatide, bir başkasının yerine kendini koyarak onu anlamak esastır; sempatide ise o kişi gibi hissetmek ve onunla özdeşleşmek ön plandadır. Kısacası, empati anlamaya; sempati ise aynı duyguyu yaşamaya yöneliktir.[111]

❖ Rol Üstlenme: Rol üstlenme, bireyin başka bir kişinin bakış açısını zihinsel olarak benimseyerek, onun yerine kendini koymasıdır. Bu beceri sosyal ilişkilerde kişinin karşıdakinin durumunu anlamasını kolaylaştırmayı ve duruma uygun tepki geliştirebilmesine katkı sunmaktadır.[112] Rol üstlenme, prososyal davranışın bilişsel bir ön koşuludur. Birey, karşısındakinin durumunu içselleştirdiğinde, bu farkındalık prososyal tepkiyi destekler.[113]

❖ Kendine Değer Verme: Staub'a göre, bireylerin diğer insanlarla olan iletişim ve ilişkilerini nasıl algıladıkları, yalnızca başkalarına karşı tutumlarıyla değil, aynı zamanda kendilerine yönelik bakış açılarıyla da ilişkilidir.[114] Bireyin kendine yüksek düzeyde değer vermesi, özgeci ve yardım etmeye yönelik davranışlarda bulunma eğilimini artırabilmektedir.[115]

❖ Perspektif Alma: Bakış açısı alma (perspective taking), bir başkasının düşünce, duygu ve davranışlarını onun perspektifinden anlayabilme yeteneğidir.[116] Selman'a (1971) göre bakış açısı alma, bireyin kendi perspektifini bir kenara bırakarak, diğer insanların ne düşündüğünü, olayları nasıl algıladığını ve ne hissettiğini anlayabilme

---

111 Lauren Wispé, "The Definition of Sympathy", *The Psychology of Sympathy*, ed. Lauren Wispé (Boston, MA: Springer US, 1991), 67-81'den aktaran; Elif Gülsen Toprak, *Ortaokul Öğrencilerinde Prososyallik Düzeyi ile Çevreye Yönelik Bilgi, Tutum ve Davranışların İlişkisi* (İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2024), 28.

112 Robert L. Selman, *The Growth of Interpersonal Understanding: Developmental and Clinical Analyses* (New York: Academic Pr, 1980), 67.

113 Eisenberg - Miller, "The Relation of Empathy to Prosocial and Related Behaviors", 91.

114 Beyza Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2023), 12.

115 Engin Karadağ - İşıl Mutafçılar, "Prososyal Davranış Ekseninde Özgecilik Üzerine Teorik Bir Çözümleme", *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi* 8 (01 Eylül 2009), 56'den aktaran; Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, 12.

116 Tülin Şener, *4-5 Yaş Anaokulu Çocuklarda Dramatik Oyun ve Geliştirme Oyununun Bakış Açısı Alma Becerisine Etkisi* (Ankara: Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1996), 12.

yeteneğidir. Bu beceri; bilişsel, algısal ve duygusal olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır:[117]

> 1- Algısal-görsel (perceptual-visual) bakış açısı alma: Başka bir insanın dünyayı nasıl gördüğünü, ne gördüğünü anlama.
>
> 2- Bilişsel (cognitive) bakış açısı alma: Başka bir insanın ne düşündüğünü anlama.
>
> 3- Duygusal (affective) bakış açısı alma: Başka bir insanın ne hissettiğini ne gibi duygusal deneyimlere sahip olduğunu anlama.[118]

1.3. Empati

Bu bölümde, bireylerarası ilişkilerde ve özellikle manevi danışmanlık sürecinde önemli bir yere sahip olan empati kavramı çok boyutlu şekilde ele alınacaktır. İlk olarak empatinin tanımı yapılacak, ardından sıklıkla karıştırıldığı kavramlarla olan farkları açıklığa kavuşturulacaktır. Devamında empatinin türlerine yer verilecek, empatiyi etkileyen bireysel ve çevresel faktörler değerlendirilecektir. Devamında, empatinin dinî ve manevi boyutlarıyla mesleki yaşamdaki yeri ve önemi incelenecek; empati becerisinin gelişimi üzerinde durulacaktır.

1.3.1. Empati Kavramının Tanımı

Bugün kullandığımız "empati" kavramının kökeni, Eski Yunanca'daki "empatheia" ve Almanca'daki "Einfühlung" terimlerine dayandırılır. Bu kavram, özellikle 19. yüzyılın sonlarında Alman psikolog Theodor Lipps'in "Einfühlung" sözcüğünü kullanmaya başlamasıyla birlikte sosyal bilimler literatüründe yer edinmiştir. Lipps'in bu kavramı ele alırken temel çıkış noktası, bireylerin sanat eserlerine karşı geliştirdiği duygusal tepkileri açıklama çabasıdır. Almanca kökenli "Einfühlung" kelimesi, "ein" (içeri, içine) ve "Fühlung" (his, duygu) sözcüklerinin birleşiminden meydana gelir ve kelime anlamı olarak "başkasının duygusunu içselleştirme" ya da "birlikte hissetme"yi ifade etmektedir.[119] Lipps, yalnızca cansız nesnelerin algılanmasında değil, aynı zamanda insanlarla kurulan ilişkilerde de bu kavrayış biçiminin, başkasının deneyimini içten

---

[117] Robert L. Selman, "Taking Another's Perspective: Role-Taking Development in Early Childhood", *Child Development* 42/6 (1971), 1721-1734'ten aktaran ; Cansu Yıldız - Neslihan Güney Karaman, "Creativity and Perspective Taking in Early Childhood Period", *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* 50/2 (01 Ekim 2017), 36.

[118] Şener, *4-5 Yaş Anaokulu Çocuklarda Dramatik Oyun ve Geliştirme Oyununun Bakış Açısı Alma Becerisine Etkisi*, 13.

[119] Dökmen, *İletişim Çatışmaları ve Empati Sanatta ve Günlük Yaşamda*, 135.

hissetmenin, ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir.[120] 1909 yılında Edward Titchener, Yunanca kökenli "empatheia" teriminden yola çıkarak bu kavramı İngilizce'ye "empathy" olarak çevirmiştir. "Empathy" kelimesi, "em" (içine) ve "pathos" (his, duygu) köklerinden türetilmiş olup, kelime anlamı bakımından "içsel olarak hissetmek" ya da "karşıdakinin duygusunu içten algılamak" şeklinde açıklanabilir. Böylece empati, modern anlamıyla psikoloji ve psikiyatri literatüründe kullanılmaya başlanmış ve bu alanlardaki kavramsal gelişimini sürdürmüştür.[121]

Günümüzde ise en yaygın kabul gören empati tanımı, psikoterapi alanındaki çalışmalarıyla tanınan Carl Rogers'a aittir. Rogers, empatiyi, bireyin kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak, olayları onun bakış açısından değerlendirmesi; bu süreçte onun duygu ve düşüncelerini doğru şekilde anlaması, içselleştirmesi ve nihayetinde bu anlayışı karşı tarafa yansıtabilmesi olarak tanımlar. Bu tanım, özellikle psikolojik danışma ve terapötik ilişkilerde "empatik iletişim kurma becerisi" bağlamında temel bir referans niteliği taşımaktadır.[122]

Rogers'ın tanımına paralel olarak empati, çeşitli mecazlarla da ifade edilmiştir. Örneğin empati; "bir başkasının gözünden bakabilmek, onun kulaklarıyla duymak ve yüreğiyle hissedebilmek" şeklinde tanımlanmıştır.[123] Bir başka deyişle, empati kurmak; kişinin kendini karşısındakinin yerine koyması, onun yaşam koşullarını içsel olarak deneyimlemesi ve âdeta onun "ayakkabılarını giyerek" dünyayı onun bakış açısından görebilmesidir. Kısaca ifade etmek gerekirse, empati; başkasının yaşantısını, kendi varlığımız içinde anlamaya çalışmaktır.[124]

Empati, hissetme, düşünme ve davranmadır. Çünkü kişi empati kurarken hem hisseder hem düşünür hem de bunlar sonucunda karısındakine davranışta bulunmaktadır.[125]

Özetle empati, "bir insanın, kendisini karşısındaki insanın yerine koyarak onun duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlamasıdır." Şeklinde tanımlanmaktadır.[126]

---

[120] Becky Lynn Omdahl, *Cognitive Appraisal, Emotion, and Empathy* (New York: Psychology Press, 1995), 14.
[121] Nancy Eisenberg - Janet Strayer, *Empathy and Its Development* (CUP Archive, 1990), 17-37'den aktaran; Muhammed Altun, *İslami Bir Değer Empati* (İstanbul: Ark Kitapları, 2017), 31.
[122] Dökmen, *İletişim Çatışmaları ve Empati Sanatta ve Günlük Yaşamda*, 135.
[123] Robert L. Katz, *Empathy: Its Nature & Uses* (Free Press of Glencoe, ts.), 1-3'ten aktaran; Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 32.
[124] Doğan Cüceloğlu, *İyi Düşün Doğru Karar Ver* (İstanbul: Remzi Kitabevi, 2005), 216.
[125] Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 38.
[126] Dökmen, *İletişim Çatışmaları ve Empati Sanatta ve Günlük Yaşamda*, 157.

Bu yönüyle empati, insan doğasının en incelikli ve derin yönlerinden biri olarak kabul edilmektedir.[127]

Bu temel tanımlar ışığında, empati ile karıştırılan kavramlar bir sonraki başlıkta değerlendirilecektir.

1.3.2. Empatinin Türleri

Araştırmacılar literatürde empatiyi bilişsel empati, duygusal empati ve empatik ilgi olmak üzere üçe ayırmışlardır.

Bilişsel empati, bireyin sorgulayıcı ve meraklı bir zihin yapısından beslenir. Bu empati biçimi, kişinin kendi zihinsel süreçlerine yönelik farkındalığının bir uzantısı olarak değerlendirilebilir. Bireyin kendi düşünce ve duygularını gözlemlemesini sağlayan beyin mekanizmaları, dikkat başkalarına yöneldiğinde de benzer bir işleyişle devreye girer ve karşımızdaki kişinin zihinsel durumunu anlamamıza katkı sunar. Öte yandan duygusal empati daha çok beynin evrimsel olarak eski yapılarından olan amigdala, hipotalamus, hipokampus ve orbitofrontal korteks gibi bölgeler tarafından yönetilmektedir. Bu yapılar, başkasının yaşadığı duyguyu içsel olarak hissetmemizi mümkün kılmaktadır. Örneğin etkileyici bir anlatım karşısında hem anlatan hem de dinleyen kişinin beyinlerinin benzer duygusal tepkiler verdiği gözlemlenmiştir. Max Planck Bilişsellik ve Beyin Bilimleri Enstitüsü'nden Tania Singer, bir başkasının duygusunu anlayabilmek için önce kişinin kendi duygusal deneyimlerine aşina olması gerektiğini ifade eder. Duygusal empatiyi kullanabilmek için iki temel unsura odaklanmak gerekir: Bunlardan ilki, karşımızdaki bireyin duygusal durumunun bizde uyandırdığı içsel yansımadır; diğeri ise bu kişinin yüz ifadeleri, ses tonu ve diğer duygusal ipuçlarıdır. Bu unsurlar, karşı tarafın hissettiklerini anlamlandırmamıza yardımcı olmaktadır. Empatik ilgi ise duygusal empati ile doğrudan ilişkilidir ve başkalarının bizden neler beklediğini kavramamızı sağlar. Bu kapasite, çocuklukta ebeveynlerin çocuklarıyla ilgilenmelerini sağlayan merkezde kök bulmaktadır. Oksitosin hormonu, bireyin diğerlerine yönelik şefkat ve dikkat geliştirmesine aracılık eder. Dolayısıyla empatik ilgi, karşılıklı bir duygusal bağlanmayı ve derin bir sezgisel deneyimi beraberinde getirir. Bu durum, bireyin bir başkasının acısını içselleştirerek paylaşmasını mümkün kılar. Ancak aynı zamanda, yardım sürecinde denge

[127] Thomas Aquinas vd., *Empati* (Ankara: Gece Kitaplığı, 2024), 8.

gözetilmesi gerekir; kişinin iyilik haline katkıda bulunmak istesek de bu süreçte kendi sınırlarımızı gözetmemiz önemlidir.

Empati kapasitesinde aşırılık, kişinin karşılaştığı acıları içselleştirerek kendi psikolojik bütünlüğünü zedelemesine neden olabilir. Yardım mesleklerinde çalışan bireyler için bu durum, şefkat yorgunluğu adı verilen tükenmişlik biçimini doğurabilir. Bunun karşısında, duygularını bastırarak kendini korumaya çalışan bireylerde ise empatik kapasite körelme riski taşır. Bu bağlamda empatik ilgi, kişinin kendi ruhsal hassasiyetini kaybetmeden başkalarının acılarına duyarlılık göstermesini ve bu süreçte duygusal dengeyi koruyabilmesini gerektirir.[128]

1.3.3. Empatinin Dinî-Manevi Yönü ve Mesleki İşlevi

Empati, modern psikolojide yeni bir kavram olarak ele alınıyor olsa da İslam dininin ahlak ve değer yargılarının temelinde yer almaktadır.[129]

İslam düşüncesinde insanın anlaşılması, yalnızca davranışların değil; niyetlerin, ve duyguların dikkate alınmasını gerekli kılmaktadır. İnsanı anlamadan değerlere ulaşmak mümkün değildir; gönlün işlevsellik kazandığı bir iletişim ortamında sağlıklı ilişkilerin kurulabileceğini söylemek mümkündür. Empati, sosyal ilişkilerin sağlıklı biçimde sürdürülmesine katkı sağlayan önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Paylaşma, sevgi gösterme, iş birliği ve karşılıklı destek gibi davranışların temelinde empatik anlayış yer almakta; empatinin yetersiz olduğu durumlarda ise kişilerarası yakınlığın zayıfladığı ve ilişkilerin olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir.[130] Her insanın kendine özgü bir iç dünyası vardır ve birey bu iç dünyayı fark edebilmek için çevresinde olup bitenlere duyarlı olmak zorundadır. Diğerinin duyarlılığını gözetmek, ona acı çektirmemek, iyiliği öncelemek ve sevgi temelli bir yaklaşım geliştirmek empatiyi besleyen temel unsurlardandır. [131]

Kur'an-ı Kerim'de insanlar arası ilişkilerde olması gereken üç temel vasıftan bahsedilmektedir: tevazu, sabır ve bağışlama (Nisa 4/149, Lokman 31/18, Teğabün 64/14,

---

[128] Daniel Goleman, "Empati Nedir?", çev. Levent Göktem, *Duygusal Zekâ-Empati* (İstanbul: Harvard Business Review Press, 2019), 10-15.

[129] Cemal Ağırman, "İdeal Bir Davranış Biçimi Olarak 'Empati' ve Hadislerde 'Empati' Örnekler", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 10/2 (15 Aralık 2006), 29.

[130] David Howe, *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?*, çev. Kardelen Damla Başaran (İstanbul: Alfa Yayınları, 2023), 28-29.

[131] Kayaalp, *İletişimde İnsan Dili*, 10.

Şûra 42/43).[132] Bu vasıflar, empati kuran kişide bulunması gereken unsurlarla da örtüşmektedir. Karşımızdakine alçakgönüllülükle yaklaşmak, onu dinlerken sabırlı ve anlayışlı olmak, öfke duyulan durumlarda ise onun bakış açısından meseleyi değerlendirebilmek ve affedici bir tavır sergilemek, empati kuran kişide bulunması gereken önemli özelliklerdir.[133] Hz. Peygamber'in "Sizden biriniz, kendisi için arzu ettiğini kardeşi için de arzu etmedikçe iman etmiş olmaz." hadisi de muhatabın iyiliğini kendine tercih etme bilincini (îsâr) ve empatik yaklaşımı destekleyen önemli bir örnek olarak değerlendirilebilir.

Türk- İslam geleneğinde de ruhsal rahatsızlık yaşayan bireylere merhametle yaklaşıldığı görülmektedir. Toplum bu bireyleri dışlamak yerine, manevi yönü güçlü kişiler olarak kabul etmiş ve onları koruyup gözetmiştir. Toplumda sıkıntı yaşayan bireylere dışlayıcı değil de sahiplenici bir yaklaşım gösterilmiş olması da İslam'ın şefkat ve merhamet temelli öğretilerinin sosyal hayata yansımasına işaret etmektedir. .[134] Bu durum, empatik yaklaşımın yalnızca bireysel ilişkilerde değil, toplumsal yapı içinde de işlevsel bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Empatinin insana ve hayatına ne tür katkıları vardır? Araştırmacılar şöyle ifade etmişlerdir:

- Bireyde bencilliği azaltır, iletişimde kolaylık sağlar ve samimiyeti pekiştirir.[135]
- Karşımızdaki kişinin duygularını, düşüncelerini ve durumunu anlamamıza yardımcı olur.[136]
- Sözlerin arkasındaki kişiyi görmemizi sağlayarak bireyde "özel" ve "değerli" olduğu hissini uyandırır.[137]
- İletişimdeki engelleri ortadan kaldırarak farklılıkların zenginliğe dönüşmesine katkıda bulunur ve hoşgörüyü pekiştirir.[138]

---

[132] "Tegâbün Suresi", *Kur'an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı* (Erişim 05 Kasım 2025); "Şûrâ Suresi", *Kur'an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı* (Erişim 05 Kasım 2025); "Lokmân Suresi", *Kur'an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı* (Erişim 05 Kasım 2025); "Nisâ Suresi", *Kur'an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı* (Erişim 05 Kasım 2025).

[133] Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 75.

[134] Tan, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 31.

[135] Dökmen, *İletişim Çatışmaları ve Empati Sanatta ve Günlük Yaşamda*, 149.

[136] Katz, *Empathy*, 7'den aktaran; Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 39.

[137] Wispé, "The Definition of Sympathy", 6'den aktaran; Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 39.

[138] Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 39.

- Empati kurmak kıymetli bir deneyimdir. Kişi empati kurma sayesinde, olay ve durumları kendisi yaşamadan deneyim sahibi olma imkânı elde etmektedir.[139]

Empatinin insan ve hayatı üzerindeki katkıları, empatinin her durumda aynı düzeyde olmadığını; aksine çeşitli etkenlere bağlı olarak farklı nitelik ve yoğunluklarda yaşanabildiğini göstermektedir. Empatinin niteliği ve yoğunluğu; bireylerin cinsiyet, kişilik, mizaç, bağlanma stili ve duygusal özellikleri gibi bireysel faktörlere, diğer insanlarla kurulan ilişkinin türüne (arkadaş, aile üyesi, iş arkadaşı ya da yabancı) ve içinde bulunulan duruma (günlük iletişim, terapi süreci, hastane ziyareti, yardım talebi veya tehlike anı gibi) göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenle kişi ve durumların farklı biçimlerde bir araya gelmesi, empatinin düşükten yükseğe uzanan çeşitli düzeylerde ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Söz konusu her bir bileşen, hissedilen ve sergilenen empatinin kalitesini ve yoğunluğunu doğrudan etkilemektedir.[140]

Araştırmalar, yardıma ihtiyaç duyan kişilere empati kuran bireylerin, empati kurmayanlara kıyasla daha fazla yardımda bulunduğunu göstermektedir. Bu bulgu, başkalarına yönelik empatik yaklaşımın yardım etme olasılığını artırdığını ortaya koymaktadır.[141] Bu yönüyle empati, danışmanlık süreçlerinde temel yapı taşı olarak değerlendirilebilir. Destek ve tedavi süreçlerinin başarısı, büyük ölçüde danışmanın empatik bir tutum sergilemesine ve bu tutum aracılığıyla danışanın da empatik bir yaklaşım geliştirmesine bağlıdır.[142]

Danışan ve hastaların sıklıkla vurguladıkları temel deneyimlerden biri, anlaşılmış olma hissidir. Danışanlar, terapist, danışman ya da doktorun yalnızca değerlendirme yapan bir konumda değil; kendileriyle ve yaşadıkları durumla gerçek anlamda ilgilendiğini hissettiklerinde sürece daha açık hâle gelmektedirler. Bu nedenle danışanlar, kendilerini anladığını düşünen ve onları anlamak için aktif çaba gösterdiğine inandıkları terapistlere yönelik daha olumlu değerlendirmelerde bulunmaktadırlar.[143] Empatik anlayış, danışanın kendini güvende, desteklenmiş ve dikkate alınmış hissetmesini sağlayarak danışmanlık sürecinde iş birliğini

[139] Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 65.
[140] Howe, *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?* 29.
[141] Aliya Sultan Nuroviç, *Doğru Empati Kurmak* (İstanbul: Peon Kitap, 2024), 68.
[142] Howe, *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?*, 2023, 142.
[143] Howe, *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?*, 2023, 146.

kolaylaştırmaktadır. Özellikle zorlayıcı ve belirsiz yaşam koşulları içinde bulunan bireyler için manevi danışmanla kurulan empatik ilişki, güvenli bir alan sunmakta; bu alan, danışanın korku ve hassasiyetlerini ifade edebilmesini mümkün kılmaktadır.[144] Sonuç olarak empati, hem dinî-manevî değerler çerçevesinde ahlaki bir sorumluluk hem de manevi danışmanlık sürecinin etkisini belirleyen temel bir beceri olarak öne çıkmaktadır. Kişiler kendileriyle empati kurulduğunu hissettiklerinde anlaşıldıklarını ve önemsendiklerini düşünmektedirler. Başkaları tarafından anlaşılmak ise bireyin rahatlamasına ve kendini daha güvende hissetmesine katkı sağlamaktadır.[145]

1.4. Mesleki Doyum

Meslek, "Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş." olarak tanımlanmaktadır.[146]

Doyum ise, "Eldekinden hoşnut olma durumu; işba, tatmin" olarak ifade edilmektedir.[147]

İş yaşamında mutluluk, oldukça önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira bireyler, zamanlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. Bu süreçte yaşanan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik doğrudan genel yaşam doyumunu etkilemektedir. Bu çerçevede, işle bağlantılı olarak gelişen sürekli yorgunluk, tatminsizlik ve işe yönelik olumsuz tutumlar hem çalışan sağlığı açısından hem de kurumsal verimlilik açısından uzun vadede sürdürülebilir değildir.[148]

Nitekim bireylerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları doyum düzeyi, yalnızca çalışma koşullarına değil; aynı zamanda kişisel özellikler, ilgi alanları, yetenekler ve bireysel ihtiyaçlarla yapılan işin ne ölçüde örtüştüğüne de bağlıdır.[149]

İnsanların mesleki tercihleri ile kişilik yapıları, fiziksel özellikleri ve bireysel eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu yönündeki bulgular, iş yaşamında mutluluğun çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.[150]

---

144 Howe, *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?*, 2023, 155.
145 Nuroviç, *Doğru Empati Kurmak*, 73.
146 *Güncel Türkçe Sözlük*, "Meslek" (TDK) (Erişim 28 Haziran 2025).
147 *Güncel Türkçe Sözlük*, "Doyum" (TDK) (Erişim 28 Haziran 2025).
148 Annie McKee, "Empati Başarılı Toplantının Anahtarıdır", çev. Levent Göktem, *Duygusal Zekâ-Empati* (İstanbul: Harvard Business Review Press, 2019), 49.
149 Tan, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 74.
150 McKee, "Empati Başarılı Toplantının Anahtarıdır", 49.

Mesleki doyum, bireyin yaptığı işe ilişkin değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan çok boyutlu bir durumdur. Bu nedenle mesleki doyumu etkileyen faktörler yalnızca çalışma koşullarıyla sınırlı olmayıp; bireysel özellikler, örgütsel yapı ve yapılan işin niteliğiyle ilişkili çeşitli değişkenleri içermektedir. Bu kapsamda mesleki doyumu etkileyen değişkenler, genel olarak bireysel ve çevresel olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. Çevresel değişkenler içerisinde yer alan örgütsel unsurlar; yapılan işin niteliği, işin sorumluluk düzeyi, ücret ve özlük hakları, yükselme olanakları, çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler ve yönetim anlayışı olarak sıralanabilir. Buna karşılık bireysel değişkenler ise bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, mesleki deneyimi ve eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerden oluşmaktadır. Bu değişkenlerin her biri, bireyin yaptığı işe yönelik algısını ve dolayısıyla mesleki doyum düzeyini farklı biçimlerde etkileyebilmektedir.[151]

[151] Koç - Koç, "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri", 340.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örneklemi, verilerin toplanma süreci, kullanılan veri toplama araçları, istatistiksel analizler ve araştırmanın etik yönü hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntem araştırma deseni (mix-method research design) kullanılmıştır. Karma yöntem araştırmaları, olay ve olguları tek boyutuyla algılamak yerine çoklu yöntem kullanarak bütüncül ve zengin bir çerçevede incelemeyi savunmaktadır. Karma yöntem araştırmaları tek bir yöntemle elde edilen verilerin zayıflığını diğer yöntemin katkısıyla gidererek araştırmayı daha güçlü hale getirmektedir.[152] Çalışmada karma yöntemin tercih edilme nedeni ise manevi danışmanların prososyal davranış, empati ve mesleki doyum düzeylerini hem sayısal verilerle belirlemek hem de bu verileri sahadaki deneyimlerle destekleyerek daha derinlemesine bir bakış açısı elde etmektir.

Araştırmanın nicel boyutunda değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflendiğinden araştırma modeli olarak "karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli" kullanılmıştır. Karşılaştırmalı ilişkisel tarama, iki veya daha fazla sayıda değişken arasındaki ilişkiyi veya ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. Bu çalışmada, manevi danışmanların prososyal davranış düzeyleri, empati becerileri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Modelin karşılaştırmalı boyutu ise, söz konusu değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere (örneğin cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan hizmet alanı türü vb.) göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaya yöneliktir. Bu yönüyle karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli, hem bireysel değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymakta hem de bu ilişkilerin bağlamsal farklılıklarını analiz etmeye olanak sağlamaktadır. Araştırmanın hipotezleri 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

[152] Ali Yıldırım- Hasan Şimşek, *Nitel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin, 2021), 335.

Araştırmanın nitel boyutunda ise, nicel bulguların daha kapsamlı biçimde yorumlanmasını sağlamak amacıyla eşzamanlı dönüşümsel desen tercih edilmiştir.

> Eşzamanlı dönüşümsel desende nicel ve nitel veriler aynı zamanda toplanıp, analiz edilir. Öncelik veri türlerinden nitel veya nicel olana verilmekle birlikte bazı durumlarda her iki veri türüne de eşit önem verilebilir. Veri analizi ayrı ayrı yapılır, birleştirme genelde veri yorumlama aşamasında ya da veri dönüştürülmüşse veri analizi esnasında meydana gelir.[153]

Nitel veriler, manevi danışmanların sahadaki deneyimlerini ortaya koymayı amaçlayan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilmiştir.

2.2. Verilerin Toplanması

Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Prososyallik Ölçeği, Toronto Empati Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Nicel veriler gönüllü onayı alınarak çevrim içi form aracılığıyla elde edilmiştir.

Ölçeklerin yanı sıra, nitel veriler de katılımcılardan yazılı gönüllü onayı alındıktan sonra yarı yapılandırılmış mülakatlar yoluyla toplanmıştır. Mülakat soruları, ölçeklerde yer alan temaları destekleyecek biçimde açık uçlu ve derinlemesine bilgi sağlayacak şekilde hazırlanmıştır. Bu kapsamda toplam 8 katılımcı ile görüşme yapılmıştır. Nitel veriler, katılımcılarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek ve yerinde ziyaretler yoluyla elde edilmiştir.

Görüşmeler, manevi danışmanların müsaitlik durumları dikkate alınarak randevu ile uygun bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların onayı alınarak görüşme esnasında ses kaydı yapılmış ardından kayıtlar yazıya aktarılmıştır. Görüşmelerin en kısası 26 dakika, en uzunu ise 90 dakika sürmüştür. Görüşmeler toplamda 5 saat 20 dakika olmuştur. Ortalama görüşme süresi ise 40 dakikadır.

Araştırmanın örneklemi, Marmara Bölgesi'ndeki farklı şehirler ve çeşitli müftülüklerden seçilerek oluşturulmuştur. Böylece örneklemde çeşitlilik sağlanmış, birden çok ilin dâhil edilmesiyle araştırmanın kapsamı genişletilmiş ve belirli bir temsiliyet düzeyi elde edilmiştir.

---

[153] John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (SAGE Publications, 2003)'den aktaran; Adnan Baki - Tuba Gökçek, "Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 11/42 (01 Temmuz 2012), 10.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılar hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından bilgi formu oluşturulmuştur. Formda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak çalıştığı toplam süre ve meslekteki toplam deneyi süresi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Form hazırlama aşamasında, araştırmanın değişkenleriyle ilgili olabilecek verilerin toplanmasına dikkat edilmiştir.

2.2.2. Prososyallik Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan Prososyallik Ölçeği, Ali Ayten ve Sezai Korkmaz (2019) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek, bireylerin prososyal davranış eğilimlerini ölçmek amacıyla tasarlanmış ve dinî inanç, yaşam doyumu ve genel kaygı düzeyi ile prososyal davranış arasındaki ilişkileri araştıran bir çalışmada kullanılmıştır (Ayten & Korkmaz, 2019). Ölçek 22 maddeden oluşmakta ve 7'li Likert tipine göre (1=Bana hiç uygun değil, 7=Bana çok uygun) ölçüm yapmaktadır. Yardım etme, hayırseverlik, fedakârlık, bağışlama ve affetme olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır (Ayten – Korkmaz, 2019). Bahsi geçen araştırmada ölçek toplam puanı kullanılarak analizler yapılmıştır. Ölçekten alınan puan yükseldikçe prososyal davranışlar da artmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,858 olarak tespit edilmiştir. Patentli değildir.

Bu araştırma verileri üzerinden yapılan güvenirlik analizde prososyallik ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,964'tür. Bu sonuca göre ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek kategorisinde yer almaktadır.[154]

2.2.3. Toronto Empati Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan diğer ölçek Toronto Empati Ölçeğidir. Bu ölçek Spreng, Kinnon, Mar ve Levine (2009) tarafından geliştirilmiş 13 maddelik, 5'li likert tipi bir ölçek olup Türkçe'ye Fatma Sapmaz, Tarık Totan, Tayfun Doğan (2012) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, bireylerin empati düzeylerini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış olup, güvenirlik katsayısı olarak Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak belirlenmiştir. Toronto Empati

[154] Abdullah Can, *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2017), 391.

Ölçeği, empatiyi bilişsel ve duygusal bileşenleriyle inceleyen bir araçtır. Patentli değildir. Tek boyutludur.

Bu araştırma verileri üzerinden yapılan güvenirlik analizde Toronto Empati ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,829'dur. Bu sonuca göre ölçek oldukça güvenilir bir ölçek kategorisinde yer almaktadır.[155]

2.2.4. Mesleki Doyum Ölçeği

Çalışmamızda kullanılan 3. ölçek Mesleki Doyum Ölçeğidir. Bu ölçek, herhangi bir işte çalışan bireylerin mesleki doyumunu belirlemek amacıyla Herzberg'in "İki Faktör Kuramı" temel alınarak Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilmiştir. Mesleki doyum, bireyin iş hayatındaki tatmin düzeyini değerlendiren önemli bir psikolojik faktör olarak kabul edilmektedir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. Maddelere verilen cevaplar "Her zaman" 5, "Sık sık" 4, "Ara sıra" 3, "Nadiren" 2, "Hiçbir zaman" 1 şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekteki 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler olumsuz maddelerdir ve tersten puanlanması gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu varsayılmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış olup, iç tutarlılık katsayısı alpha=.9028 olarak bulunmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği, bireylerin iş yaşamlarındaki tatmin düzeyini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır ve patentli değildir.

Bu araştırma verileri üzerinden yapılan güvenirlik analizde Mesleki Doyum ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,905'tir. Bu sonuca göre ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek kategorisinde yer almaktadır.[156]

Gerek önceki araştırmalar ve gerekse kendi araştırmamızdaki güvenirlik analizi sonuçları dikkate alındığında bu ölçekler literatürde geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış akademik çalışmalarda sıkça kullanılan araçlardır.

[155] Can, *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, 391.
[156] Can, *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, 391.

2.3. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu ile İlgili Bilgiler

2.*3.1. Evren ve Örneklem*

Araştırmanın evrenini Bursa, Balıkesir, Bilecik, İstanbul, Yalova, Kocaeli ve Kütahya İl Müftülüklerine bağlı çeşitli hizmet alanlarında (KYK, Gençlik Merkezi, Hastane, Cezaevi, … vb) görev yapan manevi danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya dâhil edilme kriteri, "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın çeşitli kurumlarında en az 6 ay, tercihen 1 yıl veya daha fazla süreyle manevi danışman olarak çalışmış olmak" şeklinde belirlenmiştir.

Çalışmanın nicel verilerinin toplandığı araştırma evreninde, ilgili kurumlardan alınan bilgilere göre toplam 320 manevi danışman bulunmaktadır. Manevi danışmanlık ve rehberlik hizmeti, görevlendirme usulüyle yürütülmektedir. Onun için araştırmamız kapsamı içindeki illerde görev yapan manevi danışman sayısına müftülük ziyaretleri veya telefonla erişmek suretiyle erişilmiştir. Görevlendirmeler zaman zaman güncellendiği için elde ettiğimiz sayılar, 1 Nisan- 1 Temmuz 2025 tarihleri arasında görev yapan manevi danışman sayısını ifade etmektedir.

Örneklem büyüklüğü ile ilgili olarak literatürde, değerlendirmelerin oranlara göre yapılacağı araştırmalarda evren hacmine karşılık örneklem büyüklüğünün ne kadar olması gerektiğine ilişkin bir tablo önerilmiştir. Bu tablo değerlerine göre, evren büyüklüğü 320 olması durumunda örneklemin 0,05 anlamlılık düzeyinde en az 175 olması gerektiği belirtilmiştir (bkz. Kılıç- Ural, 2010, 43). Bu bilgiye dayalı olarak, bu çalışmada hipotezler 0,05 anlamlılık düzeyinde test edileceğinden nicel verinin toplanacağı asgari örnek sayısı 175 olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken %95 güven düzeyi (α=0,05) ve %80 test gücü esas alınarak orta düzey (0,5) etki büyüklüğü varsayımı ile yapılan güç analizi neticesinde sonlu evren büyüklüğü (320) dikkate alındığında da en az 175 bireyin hipotezleri test etmek için yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın nicel verilerinin toplanacağı örneklemi uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma sonucunda 183 manevi danışman çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayarak ölçekleri doldurmuştur. Araştırmaya katılan manevi danışmanların cinsiyete göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Nicel verilerin toplandığı örneklemi oluşturan bireylerin cinsiyete göre dağılımı

	Frekans	%	Toplamlı %
Erkek	124	67,8	67,8
Kadın	59	32,2	100,0
Total	183	100,0	

Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların %67,8'i erkek (n=124), %32,2'si kadın (n=59) olup, bu dağılım, çalışmanın erkek katılımcılar açısından daha yoğun olduğunu göstermektedir. Bu durum, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı personelin genel dağılımıyla da paralellik göstermektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 2024 Yılı İdare Faaliyet Raporu verilerine göre toplam personel sayısının %78,6'sını erkekler (n=112.519), %21,4'ünü ise kadınlar (n=30.614) oluşturmaktadır.[157] Dolayısıyla, araştırmadaki cinsiyet dağılımı DİB personelinin genel demografik yapısını büyük ölçüde yansıtmaktadır.

Araştırmaya katılanların yaşları ile ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya katılanların yaşlarıyla ilgili istatistikler

Yaş		
N	Geçerli	183
	Kayıp veri	0
Ortalama		42,92
Ortanca		43,00
Standart sapma		7,77
Ranj		33
Minimum değer		27
Maksimum değer		60

Tablo değerlerine göre katılımcıların yaşları 27 ile 60 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 42,92; medyan değeri 43,00 ve standart sapması 7,77'dir (n=183). Bu değerler, çalışma grubunun çoğunlukla orta yaş grubundaki bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

Anketi cevaplayanların medeni durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

[157] DİB, *İdare Faaliyet Raporu*, Yıllık Faaliyet Raporu (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, Şubat 2025) (Diyanet İşleri Başkanlığı), 19.

Tablo 3: Medeni hale göre dağılım

	Frekans	%	Toplamlı %
Bekâr	7	3,8	3,8
Evli	171	93,4	97,3
Boşanmış	5	2,7	100,0
Total	183	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, katılımcıların %93,4'ü evli (n=171), %3,8'i bekâr (n=7), %2,7'si ise boşanmış (n=5) bireylerden oluşmaktadır. Bu bulgu, araştırmaya katılan manevi danışmanların büyük ölçüde evli bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 4: Eğitim durumuna göre dağılım

	Frekans	%	Toplamlı %
Lise	2	1,1	1,1
Önlisans	34	18,6	19,7
Lisans	107	58,5	78,1
Yüksek lisans	39	21,3	99,5
Doktora	1	,5	100,0
Total	183	100,0	

Tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans (%58,5; n=107) ve yüksek lisans (%21,3; n=39) mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasında ön lisans (%18,6; n=34), lise mezunu (%1,1; n=2) ve doktorasını yapmış (%0,5; n=1) bireyler de yer almaktadır. Bu dağılım, örneklemin yükseköğretim düzeyinde yoğunlaştığını göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere, katıldıkları şehirlere göre yapılan incelemede katılımcıların Marmara Bölgesi'nde yer alan yedi farklı ilden (Bursa, Kocaeli, Balıkesir, İstanbul, Kütahya, Bilecik ve Yalova) oldukları belirlenmiştir.

Tabloya göre en fazla katılımcı Bursa'da (n=38; %20,8), en az katılımcı ise Yalova'da (n=5; %2,7) görev yapmaktadır. Örneklem, bölgesel çeşitliliği yansıtacak şekilde kısmen de olsa dengeli bir dağılım göstermektedir.

Tablo 5: Halen çalıştıkları şehre göre dağılım

	Frekans	%	Toplamlı %
Balıkesir	32	17,5	17,5
Bilecik	16	8,7	26,2
Bursa	38	20,8	47,0
İstanbul	31	16,9	63,9
Kocaeli	33	18,0	82,0
Kütahya	28	15,3	97,3
Yalova	5	2,7	100,0
Total	183	100,0	

Katılımcıların görev yaptığı kurumlara göre dağılımları çeşitlilik göstermektedir. En sık görev yapılan kurumlar Gençlik Merkezleri (n=59; %32,2) ve KYK yurtlarıdır (n=56; %30,6) (bkz. Tablo 6).

Tablo 6: Manevi danışman olarak çalışılan şehre göre dağılım

	Frekans	%	Toplamlı %
Aile ve Dinî Rehberlik Bürosu	3	1,6	1,6
Bağımlılık Koordinatörlüğü	6	3,3	4,9
Cezaevi	27	14,8	19,7
Çocuk evleri	1	,5	20,2
Daha önce çalıştım gençlik alanında	1	,5	20,8
Diyanet genç ofis	1	,5	21,3
Engelli	2	1,1	22,4
Engelli	1	,5	23,0
Engelliler Koordinatoru	1	,5	23,5
Genç Ofis	1	,5	24,0
Gençlik Merkezi	59	32,2	56,3
Gsb gençlik merkezi	1	,5	56,8
Hastane	16	8,7	65,6
Huzurevi	1	,5	66,1
KKÖ	1	,5	66,7
Kurs	1	,5	67,2
KYK	56	30,6	97,8
Roman ve bağımlı ve göçmenler	1	,5	98,4
TDV Öğrenci yurdu	1	,5	98,9
Tdv yurdu	1	,5	99,5
TDV Yurdu	1	,5	100,0
Total	183	100,0	

Bunun dışında cezaevi, hastane ve diğer sosyal hizmet alanlarında da görev yapan katılımcılar bulunmaktadır. Bu bulgu, manevi danışmanlık hizmetlerinin farklı kurumsal ortamlarda yürütüldüğünü göstermektedir.

Görev yaptıkları danışmanlık alanlarına göre dağılımları incelendiğinde katılımcılar içinde en yüksek oran gençlik alanına (n=124; %67,8) aittir. Bunu cezaevi (n=27; %14,8) ve hastane (n=16; %8,7) izlemektedir. Bu dağılım, çalışmada yer alan manevi danışmanların ağırlıklı olarak gençlerle çalışan profesyoneller olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 7).

Tablo 7: Manevi danışman olarak çalışılan hizmet alanına göre dağılım

	Frekans	%	Toplamlı %
Aile	4	2,2	2,2
Bağımlılar	7	3,8	6,0
Cezaevi	27	14,8	20,8
Engelliler	4	2,2	23,0
Gençlik	124	67,8	90,7
Hastane	16	8,7	99,5
Huzurevi	1	,5	100,0
Total	183	100,0	

Katılımcıların toplam mesleki deneyim süreleri incelendiğinde ise, yarısından fazlasının (n=99; %54,1) 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir. Geri kalan katılımcılar daha düşük sürelerle deneyim sahibidir. Bu durum, örneklemdeki bireylerin mesleki olarak büyük oranda deneyimli kişilerden oluştuğunu göstermektedir (bkz. Tablo 8).

Tablo 8: Meslekteki toplam süreye göre dağılım

		Frekans	%	Toplamlı %
Valid	1 yıldan az	11	6,0	6,0
	1-5 yıl	45	24,6	30,6
	6-10 yıl	28	15,3	45,9
	11 yıl veya daha fazla	99	54,1	100,0
	Total	183	100,0	

Katılımcıların yalnızca manevi danışmanlık alanındaki deneyim süreleri dikkate alındığında, büyük çoğunluğun 1–5 yıl arasında hizmet verdiği (n=105; %57,4) görülmektedir (bkz. Tablo 9).

Tablo 9: Manevi danışman olarak çalışılan toplam süreye göre dağılım

		Frekans	%	Toplamlı %
Valid	1 yıldan az	36	19,7	19,7
	1-5 yıl	105	57,4	77,0
	6-10 yıl	34	18,6	95,6
	11 yıl veya daha fazla	8	4,4	100,0
	Total	183	100,0	

Bu bulgu, örneklemin mesleki deneyim açısından tecrübeli olsa da manevi danışmanlık alanında nispeten daha yeni profesyonellerden oluştuğunu göstermektedir.

2.3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın nitel verileri farklı illerde görev yapan ve çeşitli hizmet alanlarında çalışan 8 manevi danışmanla mülakat yoluyla elde edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve görev alanlarına göre çeşitlilik göstermesi, veri çeşitliliğini ve derinliğini artırmıştır. Görüşme sayısı, araştırmanın amacına ulaşmasında yeterli veri doygunluğunu sağlamıştır.

Tablo 10: Nitel Görüşme Yapılan Manevi Danışmanların Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu(*)	**Cinsiyet**	**Yaş**	**Medeni Durum**	**Eğitim Durumu**	**Görev Yeri (İl)**	**Hizmet Alanı**	**Meslekte Çalışma Süresi**	**Manevi Danışmanlık Süresi**	**Danışan Sayısı**
MD1	Erkek	54	Evli	Yüksek Lisans	Bursa	KYK	11 yıl ve üzeri	6–10 yıl	Günlük 7
MD2	Kadın	34	Boşanmış	Lisans	İstanbul	KYK	1–5 yıl	1 yıldan az	Haftada 5
MD3	Kadın	30	Evli	Lisans	İstanbul	KYK	1–5 yıl	1–5 yıl	Günlük 10
MD4	Erkek	52	Evli	Lisans	Bilecik	Cezaevi	11 yıl ve üzeri	11 yıl ve üzeri	Günlük 4
MD5	Kadın	48	Evli	Ön lisans	Bilecik	Cezaevi	11 yıl ve üzeri	11 yıl ve üzeri	Günlük 20
MD6	Kadın	60	Evli	Lisans	Yalova	KYK	11 yıl ve üzeri	6–10 yıl	Günlük 15
MD7	Erkek	58	Evli	Lisans	Yalova	Cezaevi	11 yıl ve üzeri	6–10 yıl	Günlük 7
MD8	Erkek	39	Evli	Lisans	Bursa	Gençlik Merkezi	11 yıl ve üzeri	6–10 yıl	Günlük 5

(*) Katılımcı isimleri gizliliği sağlamak amacıyla kodlanarak belirtilmiştir. Hizmet alanları, il bilgisi ve danışan yoğunluğu gibi veriler etik kurallar çerçevesinde yalnızca araştırma amacıyla kullanılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Nicel verilerin analizinde verinin dağılımı ve karşılaştırma yapılacak değişken yapılarına uygun betimsel ve çıkarımsal hipotez testleri yapılmıştır. Nicel verilerin analizi SPSS 29 paket programı yardımıyla yapılmıştır. Öncelikle verilerin normallik testleri yapılmıştır. Normallik testleri, verileri hangi testlerle analiz edileceğini tespit etmek açısından önemlidir.[158] Araştırma kapsamında elde edilen nitel veriler betimsel ve nitel içerik analizine tabi tutulmuştur. Görüşmeler esnasında alınan ses kayıtları görüşmenin ardından deşifre edilerek yazıya geçirilmiş, düzenlenmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Görüşmelerin transkript edilmesiyle toplamda 72 sayfa veri elde edilmiştir. Ancak bu verinin bir kısmı, tezin nicel bulgularını desteklemek ve açıklamak amacıyla kullanılmış, önemli bir kısmı ise bu araştırmanın süre ve kapsam bakımından sınırlarını aşan boyutlarda olduğu için müstakil bir çalışma halinde yeniden incelenmek için analiz dışı tutulmuştur.

Nitel analiz sürecinde başlangıçta ayrıntılı bir kodlama yapılmış, ancak yukarıda sözü edilen nedenlerle nitel verinin sınırlı bir kısmından elde edilen temel bulgular, araştırmanın nicel yönünü destekleyici ve açıklayıcı mahiyette prososyal davranış, empati ve mesleki doyum ana başlıkları altında verilmiştir.

Bu araştırmada nitel verilerin analiz sürecinde geçerlik ve güvenirliği sağlamak amacıyla çeşitli önlemler alınmıştır. Veri analiz sürecinde elde edilen kodlar ve temalar oluşturulurken, öznel yorumları en aza indirgemek ve tutarlılığı artırmak amacıyla danışman öğretim üyesiyle düzenli görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, nitel analiz sürecinde oluşturulan kodlar ve temalar, manevi danışmanlık alanında yüksek lisans düzeyinde eğitim alan araştırmacılarla paylaşılmış, alınan geri bildirimler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

2.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için gerekli verilerin Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan manevi danışmanlardan toplanması hedeflendiği için hem kurum izni hem de Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun onayı alınması gerekmektedir. Söz konusu izin ve onaylar ilgili

[158] Kolektif, *Bilimsel Araştırma Süreçleri Yöntem, Teknik ve Etiğe Giriş* (Grafiker Yayınları, 2018), 261.

kurum veya kurullardan alındıktan sonra bu çalışma gerçekleştirilmiştir. (İlgili belgeler için bkz. Ek-1 ve Ek-2).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın nicel ve nitel bulgularına yer verilmiştir. Öncelikle nicel boyuttan elde edilen veriler doğrultusunda hipotezler test edilmiş, ardından bu bulguları desteklemek ve/veya açıklamak amacıyla nitel bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlar, ilgili literatürdeki sonuçlarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Nicel verilere ilişkin analiz sürecinde öncelikle normallik testleri gerçekleştirilmiş, çoğu grupta normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p<0.05$). Bu nedenle, analizlerde grup sayısına uygun nonparametrik testler (Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis) kullanılmıştır. Ardından ölçeklerin genel puan ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Sonrasında değişkenler ve ölçek alt boyutlarına ait puanlar çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Son aşamada ise ölçekler arası ilişkiler sorgulanmıştır.

Nicel analizlerin ardından, yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen nitel veriler analiz edilmiş ve nicel sonuçları destekleyici biçimde yorumlanmıştır.

3.1. Prososyal Davranışa İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde önce prososyal davranışa ait nicel bulgular ve yorumlar verilmiş ardından nitel bulgular ve kısa yorumları sunulmuştur.

Prososyallikle ilgili betimsel ve çıkarımsal istatistiklere geçmeden önce ölçek puanları ve alt boyutlarının dağılım durumlarını incelemekte yarar vardır. Çünkü daha sonra yapılacak testler, bu verilerin dağılım durumuna göre farklılık gösterebilecektir.

Katılımcıların prososyallik ölçek maddelerine verdikleri cevaplardan elde edilen ortalama puanların dağılım durumlarını incelemek amacıyla normallik testleri yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 11: Prososyallik ve alt boyutlarının dağılım durumlarını gösteren test sonuçları

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prososyallik ortalaması	.190	183	<.001	.837	183	<.001
Prososyallik Yardım Etme alt boyutu ortalaması	.277	183	<.001	.625	183	<.001
Prososyallik Hayırseverlik alt boyutu ortalaması	.156	183	<.001	.877	183	<.001
Prososyallik Fedakârlık alt boyutu ortalaması	.146	183	<.001	.927	183	<.001
Prososyallik Bağışlama alt boyutu ortalaması	.130	183	<.001	.933	183	<.001
Prososyallik Affetme alt boyutu ortalaması	.133	183	<.001	.913	183	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Bu tabloya göre, prososyallik ve alt boyutlarına ait puanların tamamı normal dağılım göstermemektedir.

3.1.1. Prososyal Davranış Düzeylerine İlişkin Nicel Bulguların Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde prososyallik puan ortalamaları cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve meslekteki toplam deneyim süresine göre farklılığı ile ilgili bulgular analiz edilerek yorumlanacaktır.

Prososyallik puanlarının bazı bağımsız değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek için önce prososyallik ve alt boyutlarına ait puanların karşılaştırma yapılacak bağımsız değişken gruplarına göre normal dağılım gösterip göstermediğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu amaçla yapılan test sonuçlarına göre prososyallik ve alt boyutlarına ait puanlar cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışmanların toplam hizmet süresi ve manevi danışmanlıktaki hizmet süresi değişkenlerine göre normal dağılım göstermedikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle, yapılacak fark ve ilişki testlerinden parametrik olmayan testler kullanılacaktır.

3.1.1.1. Manevi Danışmanların Prososyallik Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Aşağıdaki tablo incelendiğinde çalışmaya katılan bireylerin genel prososyallik düzeylerinin ($\bar{x}$ = 5,50; SS=1,16) yüksek düzeyde olduğu ve ölçekteki "Bana çok uygun" kategorisi içinde yer aldığı[*] görülmektedir. Bu bulgu, katılımcıların başkalarına yönelik

[*] Puan ortalamalarının ölçekteki hangi kategoriye denk geldiğini hesaplamak için ölçeğin derece sayısının (7) 1 eksiği derece sayısına bölünerek elde edilen rakam 1'e eklenerek 7'ye tamamlanıncaya kadar devam edilir. Buna göre ortalama puanlarının ölçekteki kategori karşılıkları şu şekildedir:
1,00 - 1,86 (=Bana hiç uygun değil)
1,87 - 2,72 (2)

yardım etme, empati kurma ve olumlu sosyal davranışlar sergileme eğilimlerinin genel olarak yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 12: Prososyallik ölçeği ve alt boyutlarıyla ilgili betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Prososyallik	183	1,45	7,00	5,50	1,16
Prososyallik-Yardım Etme alt boyutu	183	1,17	7,00	6,31	1,17
Prososyallik-Hayırseverlik alt boyutu	183	1,33	7,00	5,44	1,31
Prososyallik-Fedakârlık alt boyutu	183	1,00	7,00	5,02	1,47
Prososyallik Bağışlama-alt boyutu	183	1,00	7,00	4,97	1,37
Prososyallik Affetme-alt boyutu	183	1,00	7,00	5,17	1,49
Geçerli Katılımcı Sayısı	183				

Alt boyutlar incelendiğinde ise:

- Yardım Etme alt boyutu ($\bar{x}$=6,31, SS=1,17) en yüksek ortalamaya sahip olup, bu bulgu katılımcıların başkalarına yardım etme davranışlarını oldukça sık gerçekleştirdiğini göstermektedir.
- Hayırseverlik alt boyutu ortalaması ($\bar{x}$=5,44; SS=1,31) olarak bulunmuş ve bu da katılımcıların sosyal fayda sağlamaya yönelik gönüllü davranışlara karşı olumlu tutumlar sergilediğine işaret etmektedir.
- Affetme ($\bar{x}$ =5,17; SS=1,49) ve Fedakârlık ($\bar{x}$=5,02; SS=1,47) alt boyutları da ortalamanın üzerinde olup, bireylerin kişisel çıkarlarını ikinci planda tutma ve olumsuzluklara karşı hoşgörülü olma eğilimlerinin orta-yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.
- En düşük ortalamaya sahip alt boyut ise Bağışlama ($\bar{x}$=4,97; SS=1,37) olmuştur. Bu bulgu, katılımcıların bağış yapma ya da kaynaklarını paylaşma davranışlarının

2,73 - 3,58 (3)
3,59 - 4,44 (4)
4,45 - 5,30 (5)
5,31 - 6,15 (6)
6,16 - 7,00 (=Bana çok uygun).
Not: 6/7 küsüratlı bir sayı (olduğu için aralıklardaki sayılar 0,85 ve 0,86 eklenmek suretiyle yaklaşık olarak elde edilmiştir.

diğer prososyal eğilimlere göre görece daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.1.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Prososyallik

Manevi danışmanların prososyallik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13: Cinsiyete Göre Prososyallik Düzeyi: Mann-Whitney U Testi Sonuçlar

	Cinsiyet	***N***	***Sıra Ortalama***	***Sıra toplamı***	***U***	***Z***	***p***	***Etki Büyüklüğü***
Prososyallik	*Erkek*	124	97,99	12150,50	2915,50	-2,218	0,027	0,027
	Kadın	59	79,42	4685,50				

Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların %67,8'i erkek (n=124), %32,2'si kadın (n=59) olup, bu dağılım, çalışmanın erkek katılımcılar açısından daha yoğun olduğunu göstermektedir. Test sonucuna göre prososyallik puan ortalamaları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı değişkenlik göstermektedir ($p=0,027<0,05$). Erkek katılımcıların sıra ortalama puanı (97,99) kadın katılımcıların sıra ortalamasına (79,42) göre daha yüksektir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde "prososyallik düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmıştır. Ayrıca hesaplanan etki büyüklüğü incelendiğinde cinsiyetin, prososyallik düzeyi üzerinde küçük düzeyde ($\eta^2=0,027$) etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Elde edilen bu bulgu, bazı araştırmaların sonuçlarından farklılaşmaktadır. Nitekim Dağdelen, Karaman ve Özer'in yürüttüğü çalışmada da cinsiyet değişkenine göre prososyal davranış puanlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.[159] Öte yandan, bazı araştırmalarda, bizim araştırmamızdaki sonucun aksine, kadınların prososyal davranış eğilimlerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çakıcı,

Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 57; Karaman vd., "İletişim Derslerinin Empatik Eğilim ve Prososyal Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi", 97-99; Özer, *Empati Eğitim Programının Anaokulu Çocuklarının Empatik ve Prososyal Becerilerine Etkisinin İncelenmesi*, 100-108.

Yıldırım, Acar).[160] Bu farklılıkların, örneklem özellikleri, kullanılan ölçek türleri ya da prososyal davranışın ölçüldüğü bağlamsal faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Özellikle kadınların sosyal beklentiler doğrultusunda daha çok yardım etme davranışları gösterdiği öne sürülse de bizim araştırma sonucumuz da göstermektedir ki, bu durumun örnekleme göre farklılaşabildiği ve evrene genellenmesinin mevcut araştırma sonuçlarına göre mümkün olamayacağını, bunun için daha büyük örneklemler üzerinde çalışmaların yapılması gerektiği söylenebilir.

Prososyallik alt boyut puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Tablo 14: Prososyalliğin alt boyut puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

Test İstatistikleri[a]

	Prososyallik-Yardım Etme	Prososyallik-Hayırseverlik	Prososyallik-Fedakârlık	Prososyallik-Bağışlama	Prososyallik-Affetme
Mann-Whitney U	2677.000	3324.500	3050.000	2871.500	2443.000
Wilcoxon W	4447.000	11074.500	4820.000	4641.500	4213.000
Z	-3.040	-.998	-1.821	-2.354	-3.640
Asymp. Sig. (2-tailed)	**.002**	.318	.069	**.019**	**<.001**

a. Grouping Variable: Cinsiyet

Prososyal davranış alt boyutları test sonuçları incelendiğinde yardım etme puan ortalamaları (p=0,002<0,05), bağışlama puan ortalamaları (p=0,019<0,05) ve affetme puan ortalamaları (p<0,001<0,05) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna karşılık hayırseverlik puan ortalamaları (p=0,318>0,05) ve fedakârlık puan ortalamalarının (p=0,069>0,05) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, söz konusu alt boyutlarda erkek katılımcıların sıra ortalamalarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, yardım etme, bağışlama ve affetme davranışlarının erkek katılımcılar lehine farklılaştığını göstermektedir.

[160] Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, 55-56; Kürşat Acar vd., "Takım ve Bireysel Sporcuların Empatik Eğilimleri ile Prososyal-Antisosyal Davranışları Arasındaki İlişki", *Gazi Journal of Physical Education and Sport Sciences* 28/2 (2023), 156-157; Mehmet Yıldırım, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranışları ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024), 72-80.

3.1.1.3. Yaş Değişkenine Göre Prososyallik

Çalışmada prososyallik düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 15: Yaşa Göre Prososyallik Düzeyi: Mann-Whitney U Testi Sonuçlar

	Yaş grubu	***N***	***Sıra Ortalama***	***Sıra toplamı***	***U***	***Z***	***p***	***Etki Büyüklüğü***
Prososyallik	*24-39*	70	101,88	7131,50	3263,500	-1,986	0,47	0,297
	40+	113	85,88	9704,50				

Test sonucuna göre prososyallik puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,047<0,05). 24-39 yaş grubunun sıra ortalaması 101,88 iken, 40 yaş ve üzeri grubun sıra ortalaması 85,88 olarak bulunmuştur. İki grubun puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Yukarıdaki tablo verileri değerlendirildiğinde "prososyallik düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmıştır. Dolayısıyla, prososyallik düzeyleri yaş gruplarına göre daha genç yaş grubundakiler lehine anlamlı farklılık göstermektedir.

Prososyallik ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında yapılan Spearman korelasyon analizinde de prososyallik puanı ile yaş arasında negatif yönde anlamlı korelasyon (r_s=-0,176; p=0,017<0,05) bulunmuştur. Yani yaş arttıkça prososyallik puanlarında düşme gözlenmektedir.

Bu bulgu, Çakıcı, Korkmaz ve Göktaş'ın yaptığı çalışmalarda elde edilen sonuçlardan farklılık arz etmektedir. Söz konusu araştırmalarda prososyallik puanlarının yaş ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.[161] Benzer şekilde Acar'ın sporcular üzerinde yürüttüğü çalışmada, sporda prososyal ve antisosyal davranış ölçeği (SPADÖ) kullanılarak yaş değişkeninin etkisi incelenmiş; yaşa bağlı olarak ölçeğin yalnızca RPD (rakibe karşı prososyal davranış) ve RAD (rakibe karşı antisosyal davranış) alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu çalışmada, 26–28 yaş aralığındaki

[161] Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, 55-56; Korkmaz - Hacıkeleşoğlu, "Prososyallik, Empatik Eğilim ve Dindarlık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", 551; Göktaş, *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi*, 41-43.

sporcuların rakibe karşı prososyal davranış puanlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, bazı alt boyutlarda yaş değişkeninin etkisi gözlemlense de genel prososyallik düzeyi yaş grupları arasında anlamlı bir şekilde değişmemektedir.[162] Bu durum, prososyal davranışların yaşla birlikte mutlak bir gelişim göstermediğini, bağlamsal faktörlerin (meslekî deneyim, dinî-manevi motivasyon, sosyal rol beklentileri vb.) daha belirleyici olabileceğini akla getirse de, daha genç yaştakilerin daha prososyal davranışlar sergileyebileceğini, yeni neslin özgüveni daha yüksek ve öteki ile iletişim kurmada önceki nesle veya daha büyüklere göre daha prososyal olabileceğini de göz ardı etmememiz gerektiğini bize göstermektedir.

Prososyallik alt boyut puanları ile yaş arasındaki korelasyon durumu incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Tablo 16: Yaş Değişkeni ile Prososyalliğin alt boyutları arasındaki korelasyon durumu

			Yaş
Spearman's rho	Yaş	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	183
	Prososyallik-Yardım Etme	Correlation Coefficient	-,138
		Sig. (2-tailed)	,062
		N	183
	Prososyallik-Hayırseverlik	Correlation Coefficient	**-,183***
		Sig. (2-tailed)	**,013**
		N	183
	Prososyallik-Fedakârlık	Correlation Coefficient	**-,155***
		Sig. (2-tailed)	**,036**
		N	183
	Prososyallik-Bağışlama	Correlation Coefficient	**-,197****
		Sig. (2-tailed)	**,007**
		N	183
	Prososyallik-Affetme	Correlation Coefficient	-,088
		Sig. (2-tailed)	,236
		N	183

Tablodaki değerler incelendiğinde yaş ile hayırseverlik (r_s=-0,183; p=0,013<0,05), fedakârlık (r_s=-0,155; p=0,036<0,05) ve bağışlama (r_s=-0,197; p=0,007<0,05) alt

[162] Acar vd., "Takım ve Bireysel Sporcuların Empatik Eğilimleri ile Prososyal-Antisosyal Davranışları Arasındaki İlişki", 156-157.

boyutları arasında negatif yönde anlamlı korelasyon vardır. Yani yaş arttıkça hayırseverlik, fedakârlık ve bağışlama puanlarında düşüş yaşanmaktadır.

3.1.1.4. Medeni Hal Değişkenine Göre Prososyallik

Manevi danışmanların prososyallik düzeylerinin medeni hâle göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (p=0,450> 0,05). Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 17: Medeni Hale Göre Prososyallik Düzeyi Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni hal	***N***	***Sıra Ortalama***	***Sıra toplamı***	***U***	***Z***	***p***
Prososyallik	*Bekâr veya boşanmış*	12	80,83	970,00	892,000	-0,756	0,450
	Evli	171	92,78	15866,00			

Bekâr veya boşanmış bireylerin prososyallik düzeyine ilişkin sıra ortalaması 80,83 iken, evli bireylerde bu değer 92,78 olarak hesaplanmıştır. Sıra ortalamaları arasındaki fark evli katılımcılar lehine yüksek bulunsa da bu fark anlamlı düzeyde değildir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde "prososyallik düzeyi medeni hale göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır. Dolayısıyla, manevi danışmanların prososyallik düzeylerinin medeni hâllerine göre değişmediği ifade edilebilir.

Benzer şekilde Çakıcı'nın okul öncesi öğretmenleri üzerine yaptığı araştırma sonuçlarına göre prososyal davranış, düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark saptanamamıştır.[163] Göktaş'ın antisosyal kişilik bozukluğu tanısı almış bireyler üzerine yaptığı çalışmada da dürtüsellik ve prososyallik puanlarının medeni durumla anlamlı bir ilişki göstermediği görülmüştür.[164] Ancak Taşdemir'in çalışmasında bekâr öğretmenlerin, evli öğretmenlere kıyasla "İtaatkâr Olumlu Sosyal Davranış" ve "Gizli Olumlu Sosyal Davranış" alt boyutlarında daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Bu farklılık, bekâr bireylerin zamansal açıdan daha esnek olmalarıyla açıklanabilir. Bu bulgu, genel

[163] Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, 55-56.

[164] Göktaş, *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi*, 41-43.

eğilimden farklılık gösterse de medeni hâlin bazı alt boyutlarda sınırlı da olsa etkili olabileceğine işaret etmektedir.[165]

Prososyallik alt boyut puanları medeni hale göre incelendiğinde herhangi birinde anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir.

3.1.1.5. Eğitim Düzeyine Değişkenine Göre Prososyallik

Manevi danışmanların eğitim düzeylerine göre prososyallik puanları anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p=0,783>0,05). Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18: Eğitim Düzeyine Göre Prososyallik Düzeyinin: Kruskal- Wallis H Test Sonucu

	Eğitim durumu	**N**	**Sıra Ortalaması**	**sd**	**Kruskal-Wallis H**	**p**
Prososyallik	*Lise/Önlisans*	36	96,29	2	0,490	0,783
	Lisans	107	92,13			
	Lisansüstü	40	87,79			

Elde edilen bulgulara göre, lise/ön lisans mezunlarının prososyallik sıra ortalaması 96,29; lisans mezunlarının 92,13 ve lisansüstü mezunların 87,79'dur. Bu değerler, eğitim düzeyi yükseldikçe prososyallik düzeyinde hafif bir azalma eğilimi olduğunu gösterse de bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde "prososyallik düzeyi eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır. Dolayısıyla, araştırma kapsamında prososyallik düzeyi, manevi danışmanların eğitim düzeyine göre değişmemektedir.

Bu bulgu, Çakıcı'nın okul öncesi öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmayla paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmada da öğretmenlerin öğrenim durumu ile prososyal davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.[166] Benzer şekilde, Göktaş'ın çalışmasında da prososyallik puanlarının eğitim durumu ile anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Prososyallik, ortaokul mezunlarında ilkokul ve lise mezunlarına göre az

[165] Oğuzhan Taşdemir, *Öğretmenlerde Prososyal Davranışların İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik ile İlişkisinin İncelenmesi* (Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020), 73.

[166] Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, 55-56.

da olsa yüksek bulunmuştur; ancak fark anlamlı değildir.[167] Yıldırım'ın çalışmasında da eğitim düzeyine göre prososyal davranışlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.[168] Buna karşılık, As Dere'nin araştırmasında farklı bir bulguya ulaşılmıştır. Çalışmada ilkokul düzeyinde eğitime sahip katılımcıların "bireysel paylaşma" alt boyut puanları, daha yüksek eğitim düzeyine sahip katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.[169]

Prososyallik alt boyut puanlarının eğitim düzeyine göre farklılaşma durumu incelendiğinde herhangi bir anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir.

3.1.1.6. Hizmet Alanı Değişkenine Göre Prososyallik

Manevi danışmanların görev yaptıkları hizmet alanına göre prososyallik düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

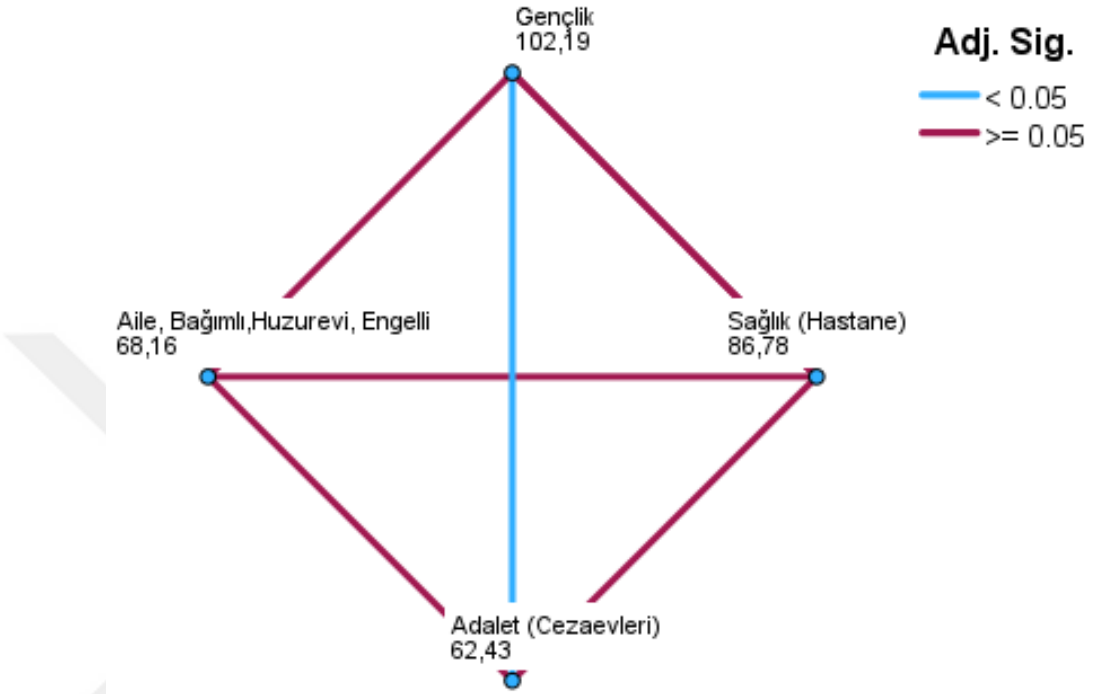
Tablo 19: Hizmet Alanına Göre Prososyallik Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonuçları

	Manevi Danışman olarak çalıştığınız hizmet alanı neresidir?	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal-Wallis H***	***p***
Prososyallik	*Aile, Bağımlı, Huzurevi, Engelli*	16	68,16	3	16,411	<,001
	Gençlik	124	102,19			
	Adalet (Cezaevleri)	27	62,43			
	Sağlık (Hastane)	16	86,78			

Analiz sonucunda, hizmet alanlarına göre prososyallik düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0,001<0,01). Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında en yüksek prososyallik düzeyine gençlik alanında görev yapan danışmanların sahip olduğu görülmektedir (Sıra ortalaması= 102,19). Bunu sırasıyla sağlık alanında görev yapanlar (86,78), aile/bağımlı/huzurevi/engelli alanında çalışanlar (68,16) ve en düşük sıra ortalamasıyla adalet (cezaevi) alanında çalışanlar (62,43) izlemektedir.

[167] Göktaş, *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi*, 41-43.
[168] Yıldırım, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranışları ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 72-80.
[169] Emine As Dere, *Prososyal Davranışlar Bağlamında Yardım ve İnfak Etmenin Dindarlık ve Psikolojik İyi Olma Hali ile İlişkisi* (Mardin: Mardin Artuklu Üniversitesi, 2021), 82.

Bu bulgu, hizmet verilen alanın niteliğine göre prososyal davranış eğilimlerinde farklılaşma olduğunu göstermektedir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde "prososyallik düzeyi hizmet alanına göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi 0,01 anlamlılık düzeyinde doğrulanmıştır.



Şekil 1: Hizmet Alanlarının Prososyallik Düzeyi Üzerindeki Etki Büyüklüğü

Hesaplanan etki büyüklüğü incelendiğinde hizmet alanının, prososyallik üzerinde orta düzeyde (η^2= 0.075) etkiye sahip olduğu görülmektedir. En yüksek sıra ortalaması Gençlik hizmet alanında (102,19) çalışan manevi danışmanlarda; en düşük sıra ortalaması ise Adalet (Cezaevi) hizmet alanında (62,43). Grafikteki çizgiler, gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Mavi çizgiler ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunan grupları, bordo çizgiler ($p\geq0,05$) ise anlamlı fark bulunmayan grupları temsil etmektedir. Buna göre: Gençlik alanında görev yapan manevi danışmanlar ile adalet (cezaevi) alanında görev yapan manevi danışmanların prososyallik düzeylerinde anlamlı fark bulunmaktadır. Dolayısıyla, özellikle gençlerle çalışan manevi danışmanların, diğer alanlara göre daha yüksek düzeyde prososyal davranış sergilediği anlaşılmaktadır. Gençlik alanında görev yapan manevi danışmanlar, gelişim çağındaki bireylerle daha yoğun ve etkileşimli bir ilişki kurduklarından dolayı prososyallik düzeyleri daha yüksek olabilir. Buna karşılık cezaevi gibi daha sınırlı ve güvenlik odaklı

ortamlarda çalışan manevi danışmanların prososyal davranışta bulunma fırsatları kısıtlanabilmektedir.

Araştırma bulgusu, alan yazında farklı örneklemlerde elde edilen benzer sonuçlarla kısmen örtüşmektedir. Örneğin, Çakıcı'nın okul öncesi öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada, öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre prososyal davranış düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.[170] Benzer şekilde, Acar ve arkadaşlarının sporcular üzerinde yürüttüğü araştırmada da spor dalına göre prososyallik düzeylerinde anlamlı farklar bulunmuştur.[171] Ancak literatürde, manevi danışmanların görev yaptıkları hizmet alanlarına göre prososyallik düzeylerini doğrudan karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan, mevcut bulgu literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

Prososyallik alt boyut puanlarının hizmet alanı değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Test İstatistikleri[b]

	Prososyallik-Yardım Etme	Prososyallik-Hayırseverlik	Prososyallik-Fedakârlık	Prososyallik-Bağışlama	Prososyallik-Affetme
Kruskal-Wallis H	11.321	17.257	14.576	19.638	15.903
df	6	6	6	6	6
Asymp. Sig.	.079	**.008**	**.024**	**.003**	**.014**

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Manevi Danışman olarak çalıştığınız hizmet alanı neresidir?

Test sonuçları incelendiğinde, manevi danışmanların görev yaptıkları hizmet alanına göre Prososyallik alt boyutlarının bazılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre hayırseverlik ($p=0,008<0,05$), fedakârlık ($p=0,024<0,05$), bağışlama ($p=0,003<0,05$) ve affetme ($p=0,014<0,05$) alt boyutlarında hizmet alanına göre anlamlı farklılık tespit edilirken; yardım etme ($p=0,079>0,05$) alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır.

[170] Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, 55-56.

[171] Acar vd., "Takım ve Bireysel Sporcuların Empatik Eğilimleri ile Prososyal-Antisosyal Davranışları Arasındaki İlişki", 157.

Diziler

	Manevi Danışman olarak çalıştığınız hizmet alanı neresidir?	N	Sıra Ortalamaları
Prososyallik Yardım Etme alt boyutu ortalaması	Aile, Bağımlı,Huzurevi, Engelli	16	83,44
	Gençlik	124	98,27
	Adalet (Cezaevleri)	27	73,67
	Sağlık (Hastane)	16	82,88
	Total	183	
Prososyallik Hayırseverlik alt boyutu ortalaması	Aile, Bağımlı,Huzurevi, Engelli	16	80,53
	Gençlik	124	101,90
	Adalet (Cezaevleri)	27	61,11
	Sağlık (Hastane)	16	78,88
	Total	183	
Prososyallik Fedakârlık alt boyutu ortalaması	Aile, Bağımlı,Huzurevi, Engelli	16	72,63
	Gençlik	124	100,91
	Adalet (Cezaevleri)	27	69,28
	Sağlık (Hastane)	16	80,66
	Total	183	
Prososyallik Bağışlama alt boyutu ortalaması	Aile, Bağımlı,Huzurevi, Engelli	16	59,31
	Gençlik	124	100,99
	Adalet (Cezaevleri)	27	67,80
	Sağlık (Hastane)	16	95,88
	Total	183	
Prososyallik Affetme alt boyutu ortalaması	Aile, Bağımlı,Huzurevi, Engelli	16	66,31
	Gençlik	124	98,61
	Adalet (Cezaevleri)	27	70,87
	Sağlık (Hastane)	16	102,13
	Total	183	

Diziler tablosu incelendiğinde ise yardım etme alt boyutunda en yüksek sıra ortalamasının gençlik alanında (sıra ortalaması= 98,27), en düşük sıra ortalamasının ise adalet (cezaevleri) (sıra ortalaması=73,67) alanında görev yapan manevi danışmanlara ait olduğu görülmektedir. Hayırseverlik alt boyutunda gençlik (sıra ortalaması=101,90) ve fedakârlık alanında da gençlik alanında (sıra ortalaması=100,91) görev yapan manevi danışmanların sıra ortalamalarının daha yüksek, hayırseverlik alt boyutunda (sıra ortalaması=61,11) ve fedakârlık alt boyutunda (sıra ortalaması=69,28) adalet (cezaevleri) alanında görev yapanların manevi danışmanların daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bağışlama alt boyutunda en yüksek sıra ortalamasının gençlik (sıra ortalaması=100,99) ve sağlık (hastane) alanlarında (sıra ortalaması=95,88) görev yapan manevi danışmanlara

ait olduğu görülürken, aile, bağımlı, huzurevi ve engelli alanında (sıra ortalaması=59,31) görev yapanların sıra ortalamalarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Affetme alt boyutunda ise en yüksek sıra ortalamasının sağlık (hastane) (sıra ortalaması=102,13) alanında olduğu bunu gençlik alanının (sıra ortalaması=98,61) izlediği görülmektedir.

3.1.1.7. Manevi Danışman Olarak Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Prososyallik

Manevi danışmanların, bu alanda aktif olarak görev yaptıkları süreye göre prososyallik düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p=0,215>0,05). Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20: Manevi Danışman Olarak Çalışılan Toplam Süreye Göre Prososyallik Düzeyi: Kruskal-Wallis H Testi Sonucu

	Manevi Danışman olarak çalıştığınız toplam süre?	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal-Wallis H***	***p***
Prososyallik	*1 yıldan az*	36	83,63	3	4,471	0,215
	1-5 yıl	105	97,61			
	6-10 yıl	34	90,31			
	11 yıl veya daha fazla	8	63,25			

Sıra ortalamalarına göre, 1-5 yıl süredir manevi danışman olarak çalışan katılımcıların prososyallik düzeyi en yüksek görünmektedir (97,61). Bunu 6-10 yıl çalışanlar (90,31), 1 yıldan az çalışanlar (83,63) ve 11 yıl veya daha fazla süredir çalışanlar (63,25) takip etmektedir.

Bu bulguya göre, manevi danışmanlık süresi ile prososyal davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla tablodaki veriler değerlendirildiğinde "prososyallik düzeyi manevi danışman olarak çalışılan toplam süreye göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır. Diğer bir ifadeyle, bu alanda uzun süre çalışmak prososyallik düzeyini belirleyici bir unsur olarak öne çıkmamaktadır.

Alan yazında benzer biçimde, mesleki deneyim süresi ile prososyal davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Çakıcı'nın araştırmasında okul öncesi öğretmenlerinin prososyal davranışları ile mesleki deneyim

süresi degişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[172] Benzer şekilde Ünsal'da çalışan kadınlarla yaptığı araştırmasında prososyal davranış düzeyi ile mesleki deneyim süresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.[173] Prososyal davranışın süreye bağlı bir kazanım olmaktan ziyade, bireyin sosyal duyarlılığıyla ve değerleriyle bağlantılı olabileceği düşünülmektedir.

Prososyallik alt boyut puanlarının manevi danışmanlıkta geçirilen süre değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Test İstatistikleri[a,b]

	Prososyallik-Yardım Etme	Prososyallik-Hayırseverlik	Prososyallik-Fedakârlık	Prososyallik-Bağışlama	Prososyallik-Affetme
Kruskal-Wallis H	5.916	3.873	4.348	6.343	9.689
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	.116	.276	.226	.096	**.021**

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable: Mesleğinizdeki toplam deneyim süreniz?

Her ne kadar prososyallik ölçeği toplam puanları manevi danışmanlıkta geçirilen süreye göre anlamlı farklılık göstermese de ölçek alt boyutlarına göre yapılan incelemede "Affetme" alt boyut puanlarının farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Diziler tablosu incelendiğinde, sıra ortalaması en yüksek olan grubun "6-10 yıl" (sıra ort.=114,22) arasında çalışanlar olduğu, bu grubu sırayla "1-5 yıl" (sıra ort.=100,13), "11 yıl veya daha fazla" (sıra ort.=83,31) ve "1 yıldan az" (sıra ort.=77,55) grubundakilerin takip ettiği görülmektedir.

3.1.1.8. Meslekteki Toplam Deneyim Süresi Değişkenine Göre Prososyallik

Manevi danışmanların meslekteki toplam deneyim süresine göre prososyallik düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucuna göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p=0,121>0,05). Aşağıdaki tabloda test sonuçları gösterilmiştir.

[172] Çakıcı, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, 54.
[173] Tuğçe Ünsal, *Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021), 62.

Tablo 21: Meslekteki Toplam Süreye Göre Prososyallik Düzeyi: Kruskal- Wallis H Testi Sonucu

	Mesleğinizdeki toplam deneyim süreniz?	*N*	*Sıra Ortalaması*	*sd*	*Kruskal-Wallis H*	*p*
Prososyallik	*1 yıldan az*	11	75,77	3	5,823	0,121
	1-5 yıl	45	100,42			
	6-10 yıl	29	106,67			
	11 yıl veya daha fazla	98	85,61			

Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında 6-10 yıl arasında deneyime sahip olan danışmanların prososyallik düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir (106,67). Bunu 1-5 yıl deneyime sahip olanlar (100,42), 1 yıldan az deneyime sahip olanlar (75,77) ve 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar (85,61) izlemektedir. Elde edilen bulgular, meslekteki deneyim süresi arttıkça prososyallik düzeyinin tutarlı bir biçimde artmadığını ve gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Buna göre tablodaki veriler değerlendirildiğinde "prososyallik düzeyi meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Bu durum, prososyal davranışların yalnızca mesleki deneyim süresiyle değil; bireysel eğilimler, hizmet alanı ve çalışma ortamının koşulları gibi faktörlerle de şekillenebileceğini düşündürmektedir.

Alan yazında da benzer biçimde, mesleki deneyim süresi ile prososyal davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Yıldırım'ın çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin prososyal davranışlarına ilişkin tutumları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.[174] Mutafçılar da benzer şekilde öğretmen özgeciliğinin, mesleki kıdeme göre acil durumlarda yardım severlik ve güncel durumlarda yardımseverlik boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmediğini saptamıştır. Bununla birlikte, meslekteki deneyim süresine göre prososyal davranış düzeyinde anlamlı farklılaşma tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Yıldız'ın Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı personelleri üzerine yaptığı çalışmasında meslek yıllarının artmasıyla beraber prososyal

[174] Yıldırım, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranışları ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 74.

davranışlarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır.[175] Sonuçlardaki farklılaşmanın, katılımcıların farklı meslek gruplarından olmaları, çalışma koşullarının çeşitlilik göstermesi ve kişilik özelliklerindeki farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Prososyallik alt boyut puanlarının meslekteki (din görevlisi olarak) geçirilen toplam süreye göre gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

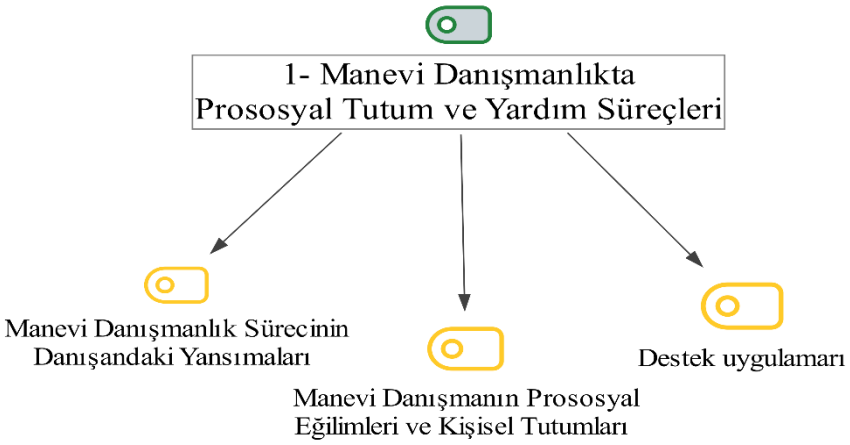
3.1.2. Prososyal Davranışa İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumları

Bu araştırmada nicel analizlerden elde edilen bulgular, manevi danışmanların prososyal davranış düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur.[176] Ancak sayısal veriler, manevi danışmanların sahadaki tutum ve deneyimlerini yansıtmakta sınırlı kalabilmektedir. Bu nedenle nitel verilerin, prososyal davranışın manevi danışmanlık uygulamalarındaki yansımalarını daha derinlemesine ortaya koyacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda nitel analizin ilk teması prososyal davranış olarak belirlenmiştir. Prososyal davranış temasında, manevi danışmanların yardım etme, destek olma ve danışanlara karşı sergiledikleri özgeci tutumlar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, prososyal davranışta bulunmanın mesleki bir görev olmanın ötesinde manevi danışmanların kişilik özelliklerinin doğal bir parçası olduğu anlaşılmaktadır. Bu tema kapsamında oluşturulan kategoriler aşağıdaki şekilde verilmektedir.

---

[175] Ercan Yıldız, *Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Personelinin Prososyal Hizmet Davranışlarının İncelenmesi* (Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 56.

[176] İlgili sonuç için bkz. "3.1.1.1. Manevi Danışmanların Prososyallik Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular" başlığı altındaki bilgiler



Şekil 2: Manevi Danışmanların Prososyal Davranış Temasına Ait Model

3.1.2.1. Manevi Danışmanlık Sürecinin Danışandaki Yansımaları

Katılımcıların anlattıkları manevi danışmanlık sürecinin danışanlar üzerinde yalnızca kısa süreli bir rahatlama sağlamadığını; aksine hayata bakış açıları, duygu durumları üzerinde dönüştürücü bir etki oluşturduğunu göstermektedir. Manevi danışmanların danışanlara yönelik empatik yaklaşımları, destekleyici tutumları ve içten ilgileri, danışanların yaşadıkları sorunlarla baş etme becerilerini güçlendirmekte ve kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Manevi danışmanlar, danışanlarla güvene dayalı bir ilişki kurarak, onların sorunlarını yalnızca dinlememekte, yanlarında olduklarını hissettiren bir role de sahiptirler. Manevi danışmanlar özellikle yurtlarda kalan öğrencilerin ve cezaevindeki mahkumların, bu tutumları vesilesiyle kendilerini daha iyi hissettiklerini ve hayata bakış açılarının daha umutlu olduğunu ifade etmişlerdir.

Manevi danışmanlar, mesai saatleri dışında da ulaşılabilir olmakta ve kişisel fedakârlıklar yapmaktadırlar. Bunların neticesinde danışanların güvenini kazanarak daha güvenli bir bağ kurmaya zemin oluşturmaktadırlar. Manevi danışmanlar bu duruma örneklik teşkil eden olayları şu sözlerle aktarmaktadırlar:

> ***MD1**: "Hafta sonu evdeydim. Gece vakti bir öğrencim ağlamaklı bir sesle aradı ancak konuşamıyordu. Nerede olduğunu öğrenince hemen yurt yönetimini aradım ve nöbetçi personeli öğrencinin yanına odasına yönlendirdim. Birkaç dakika içinde ben de yurda ulaştım. Odasında yalnız ve ağlıyordu; kendini terk edilmiş hissediyor, kimsenin onu sevmediğini düşünüyordu. Bak dedim bir telefonla gel demeden ben kalktım evimden geldim buraya. Yani aslında çok seviliyorsun dedim. Onunla yaklaşık bir saat konuştuk, sakinleşmesini sağladım ve gülerek vedalaştık. Şimdi ben ona sıkıntı varsa nöbetçi memur var onu ara ben orada idareci değilim nasıl diyeyim.*

Elbette o dengeyi de hassas bir şekilde korumamız gerekiyor. Bizim görevimiz her şeye müdahale etmek değil; nerede duracağımızı da bilmek. Psikolog değiliz, idareci değiliz. Ama zor anında bir insanın yanında olmak manevi danışmanlığın özüdür. Bu işi herkes yapamaz. Çünkü bu sadece görev değil, insanın yüreğiyle yaptığı bir şeydir. Başkasının derdiyle gerçekten dertlenemeyen biri bu işi sürdüremez."

***MD2**: "Üniversite öğrencimiz; çalışan, kendi ayakları üzerinde duran ancak sevgilisi tarafından duygusal ve maddi olarak sömürülen bir genç kızdı. Sevgi görebilmek için karşılık vermek zorundaymış gibi programlanmıştı. Onunla olan yakın iletişimimiz ve danışmanlık sürecinden sonra öğrencimiz önce maddi talepleri karşılamayı bıraktı, ardından da bu ilişkiden tamamen kurtuldu. Bu süreç hem onun için hem de benim için önemli bir dönüşüm oldu."*

***MD4:** "Şimdi çalıştığım ortam gereği, burada görüştüğüm kişiler mahkûmlar. Dışarıdan gelecek en küçük bir şey, hatta bir sineğin gelmesi bile onlar için çok şey değiştirebiliyor. Bu nedenle onlara olumlu davrandığınızda, samimi bir yaklaşım gösterdiğinizde veya sadece güler yüzle karşılık verdiğinizde, gerçekten onların da yüzünün hemen güldüğünü görüyorsunuz. Zaman zaman bunun çok belirgin örneklerini de yaşıyoruz. Mesela bir dönem bir mahkûm vardı; çok bunalmış, daralmış, kontrol edilemiyor, kimse durduramıyordu. Bana 'Hocam bir de siz görüşün' dediler. Geldi, kendisiyle görüştük ve görüşmeden sonra odadan gülerek çıktı. O an herkes 'Hocam, sen ne yaptın?' diye sordu. Böyle durumlarla sık sık karşılaşıyoruz. Bizim ortamda bizim samimiyetimize ve onlara bakış açımıza göre karşılık alıyoruz. Onlara samimiyet ve güler yüz gösterdiğimizde onların da yüzü gülüyor. Şu ana kadar görüştüğüm bütün danışanlarda bunu gördüm. Bazen içeriye oldukça agresif bir şekilde geliyorlar ama çoğu zaman gülerek çıktıklarına şahit oldum."*

***MD1**: "Yedi sekiz öğrencime 'Bayram namazına benim görevli olduğum camiye gelin, ardından da eve geçip bayram kahvaltısını birlikte yaparız' demiştim. Öğrenciler yurttan çıkarken başka öğrenciler de sabah namazı için inmiş. Onlardan biri, davet ettiğim öğrencilerden birine 'Hangi camiye gidiyorsunuz?' diye sormuş. 'Ahmet Hoca'nın[*] camisine gidiyoruz' cevabını alınca 'Tamam, ben de sizinle geleyim' demiş. Aslında davetli değildi. Namazdan sonra öğrencilerden biri bana yaklaşıp 'Hocam, siz çağırmadınız ama arkadaş da geldi, bir şey diyemedik. Şimdi ne yapalım, isterseniz ben onu alıp gideyim' dedi. 'Saçmalama, o da geliyor' dedim. Sonra o öğrenciye yaklaşıp 'Bizim eve gidiyoruz, kahvaltı yapacağız' dedim. O da 'Hocam, ben davetli değildim, isterseniz gideyim' dedi. 'Öyle bir şey yok' diyerek onu da aldım ve eve götürdüm. Kahvaltı yaptık, hanım bir şeyler hazırlamıştı, sonra hepsi ayrıldı. Üç yıl sonra o çocuk beni aradı. Çok irtibatta olduğumuz biri değildi. 'Hocam, beni hatırlamazsınız ama bayram sabahı kahvaltısına davetsiz gelen vardı ya, ben oyum' dedi. 'Aklıma geldi, teşekkür etmek istedim.' Okulu bitirmiş, çalışmaya başlamış. 'Yıllardır aile ortamından uzak olduğum için bayram sabahlarını kantinde geçirmek çok dokunuyordu. O gün sizin evinizde aile ortamında kahvaltı yapmış*

[*] Manevi danışmanın adı gizlilik esasından dolayı değiştirilmiştir.

olmak benim için çok önemliydi' dedi. Aradan üç yıl geçmesine rağmen aradıysa demek ki gerçekten güzel bir şey olmuş ki unutamamış."

3.1.2.2. Destek Uygulamaları

Manevi danışmanlar, yalnızca dinî rehberlik hizmeti vermekle sınırlı kalmayıp, danışanların çok yönlü biçimde gelişmelerini destekleyecek uygulamalarda da bulunmaktadırlar. Danışanlarının sosyal hayata uyumlarını artırmaya ve kişisel gelişimlerini desteklemeye yönelik çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemekte danışanlarının bireysel farkındalıklarının ve toplumsal bağlarının güçlenmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadırlar. Ayrıca ahlaki değerleri güçlendirmeye yönelik tutumlarıyla onlara örneklik teşkil etmeye çalışmaktadırlar.

MD5: *"Danışanlarla bizim aramızdaki iletişim çok önemli. Bir şey anlatırken gözümüzün içine bakıyorlar; yani 'bize ne diyecek ne gösterecek, bize ne katacak' diye dikkatle izliyorlar. Özellikle cezaevindeki mahkûmlarla muhatabım, o yüzden daha çok özverili, güler yüzlü ve çözüm odaklı olmaya çalışıyoruz. Aralarında zaman zaman tartışmalar oluyor; çok basit sebeplerden bile büyüyebiliyor. O anlarda yumuşak bir şekilde aralarına giriyoruz, 'Ne oldu ne yapıyorsunuz?' diyerek yol göstermeye çalışıyorum. Orada gerçekten en çok üzerinde durduğumuz şey güzel ahlak."*

MD1: *"Yurt danışma toplantılarında yeni öğrencilere kendimi tanıtıyorum. Manevi danışman ne yapar, görevleri nedir, onu anlatıyorum. Onlara şöyle söylüyorum: 'Ne sorununuz olursa olsun bana gelebilirsiniz.' Yurdun fiziki sorunları ayrı, onlar yönetimin işi; ama onun dışında hangi konuda olursa olsun gelin, çözmeye çalışırım. Çözebildiysem çözerim, çözemediğim yerde sizi yönlendiririm. Onu da yapamazsam sizinle oturur ağlarım. Bu, manevi danışmanlığı en iyi anlatan şey bence. Her şeyi biz çözemeyiz ama çözüm bulabileceğimiz yerlere yönlendiririz. Mesela burada ilahiyat fakültesindeki hocaları çağırıyoruz. Fıkhi meseleler varsa fıkıh hocasını, hadis soruları varsa hadisle ilgili hocayı getiriyoruz. Deizm, ateizm konularında kelamcıları davet ediyoruz. Afiş hazırladım, yurda astım: 'Allah var mıdır? Niye vardır? Ateizm, deizm… Soramadığınız her şeyi gelin sorun' diye yazdım. Bir öğrenci geldi, 'Hocam emin misin gerçekten soralım mı?' dedi. 'Sorun' dedim. Geldi hocamız, saatlerce soru cevap yapıldı. En sonunda bir öğrenci geldi, 'Hocam ben hâlâ ateistim ama hocayı çok takdir ettim, ilahiyatta böyle donanımlı insanlar olacağını düşünmüyordum' dedi. Aynı zamanda kültürel ve sosyal alanlarda da onları destekliyoruz. Mesela dış ticaret ve yatırım gibi konularda seminerler düzenliyoruz. Çünkü yurtta çoğu yabancı öğrenci ve çoğu ilahiyat okuyor. Ama ülkelerine döndüklerinde sadece ilahiyat diploması yetmeyebilir. Bu yüzden onları farklı alanlara da yönlendirmek istiyoruz. Alanında uzman kişileri çağırıyoruz. Tarihi şahsiyetlerle ilgili programlar yapıyoruz, mesela Necip Fazıl'ı anlatmak için*

onu birebir tanımış birini getiriyoruz. Yani sadece dini değil, sosyal ve kültürel anlamda da onları beslemeye çalışıyoruz."

Manevi danışmanların ifadelerine baktığımızda, kendilerini bir psikolog ya da idari otorite olarak görmedikleri; buna karşın danışanın ihtiyaç duyduğu durumlarda ilgili uzman kişi ve kurumlara yönlendirme yaparak iş birliği içerisinde hareket ettikleri görülmektedir. Bu yaklaşım manevi danışmanların mesleki sınırlarının bilincinde olduklarını ve danışan yararını merkeze alan bir anlayışla hareket ettiklerini göstermektedir. Böylece manevi danışmanlık hizmeti, yalnızca manevi rehberlik boyutuyla sınırlı kalmamakta danışanın iyiliğini gözeten bütüncül bir destek sürecini içinde barındırmaktadır.

3.1.2.3. Manevi Danışmanın Prososyal Eğilimleri ve Kişisel Tutumları

Manevi danışmanların meslek anlayışları fedakârlık ve diğerkâm bir hizmet anlayışı üzerine kuruludur. Manevi danışmanlar, görevlerini bir meslek olarak yerine getirmenin ötesinde gönüllülük esasına dayalı, yüksek sorumluluk bilinci gerektiren ve kişisel olarak özveriyi zorunlu kılan hassas bir hizmet alanı olarak görmektedirler. Bir katılımcı, manevi danışmanlığın fedakârlık gerektiren yönünü ve bu görevin yalnızca mesai saatleriyle sınırlı olmadığını şu sözleriyle dile getirmektedir:

MD3: *"Bazı yerlerde sistem oturmuş, düzen var. Ama bazı yerlerde ihtiyaç var, adam lazım, gönüllü lazım, fedakâr lazım. Birilerinin bir şeylerden fedakârlık etmesi gerekiyor. Bence en çok çalışılması gereken alanlardan biri burası. Bazı hocalar 'bunalıp mı geldin?' diyor. Hayır ben öyle gelmedim ama çoğu insan buraya daha rahat diye geliyor. Oysa buranın vebali çok ağır ve çok daha fazla çalışmak gerekiyor. Resmî mesaimiz var ama fiiliyatta öyle olmuyor. Yurtta olmadığımda bile öğrenciler arıyor; gece 11'de 'Hocam çok ihtiyacım var' diyor. Ben de imkânım varsa konuşurum. Çünkü bu iş, 'yurttan çıktım, bitti' diye bırakılacak bir iş değil. Mezun olan öğrenciler bile hâlâ arar, danışmak ister. Görevimiz sadece yurtla sınırlı değil."*

Manevi danışmanlar, fedakârlığı yalnızca zaman ayırmayla sınırlandırmayıp bunun yanı sıra aile yaşamı, bireysel planlar ve sosyal hayata ilişkin düzenlemeleri de kapsayan çok boyutlu bir özveri anlayışıyla sürdürdükleri görülmektedir. Nitekim bir diğer katılımcı, görevine devam edebilmek için özel hayatında da fedakârlık yaptığını şu sözlerle ifade etmektedir:

MD6: *"Benim maaşım yolda geçirdiğim süre içindir. Benim oraya gitmem maaş karşılığında değildir, bu bir gönül işidir. Eşim beni her gün yurda götürür, neredeyse şoförüm oldu. Günlük planımı bile buna göre yaparım. Bazen hafta sonu bile 'bir yurda uğrasam mı' diye içimden geçer. Tatil günlerinde bile gitme isteği olur."*

Bu ifadeler, manevi danışmanların hizmet anlayışının yalnızca mesleki sorumluluk temelli değil; ahlaki yükümlülük, içsel motivasyon ve vicdani bağlılık çerçevesinde şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Manevi danışmanlar prososyal eğilimlerinin yalnızca mesleki rollerine bağlı olarak gelişmediğini, kişilik yapılarının prososyal eğilimlerini beslediğini ifade etmektedirler. Manevi danışmanların, danışmanlık görevine başlamadan önce de destekleyici, empatik bir tutuma sahip oldukları; önceki hizmet alanlarında da benzer faaliyetlerde bulundukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu konuyla ilgili şu sözleri birer ispat niteliğindedir:

MD5: "*Daha önce Kur'an kursunda da çalışıyordum. Orada da öğrencilerim olurdu. Bazıları gelir şunu söylerdi: 'Hocam ben çok sinirli bir insandım ama bu kursa geldikten sonra değiştim.' Zaman geçtikten sonra söylerler bunu. 'Burası bana çok iyi geldi' derlerdi. Gençleri okullarına, üniversitelerine devam etmeleri konusunda yönlendirdik. Yani yine böyle yol gösterici olduk."*

MD2: "*Geçmişteki mesleğim anasınıfı öğretmenliğiydi; Diyanet'te görev yapmadan önce bir süre lisede de öğretmenlik yapmıştım. Aslında bütün bu görevlerin şu anki mesleğimle ortak bir yönü olduğunu düşünüyorum. Çünkü ben ana sınıfında öğretmenlik yaparken bile çocuğu analiz edip onu anlamaya çalışıyordum. Mesela öfkelendiğinde 'İstersen yastığa vurabilirsin' ya da 'Biraz sarılmak ister misin?' gibi seçenekler sunarak, onun duygusunu gördüğümü ve anladığımı hissettirmeye çalışıyordum. O empati, o çocuğun duygusuyla temas kurma hâli, o dönemde yaptığım öğretmenlikte bile bende vardı. Hatta şimdi geriye dönüp baktığımda, velilerle yaptığım görüşmelerde bile aslında gayri ihtiyari bir şekilde danışmanlık hizmeti verdiğimi fark ediyorum. O zamanlar bunun farkında değildim; ancak şimdi düşündüğümde, öğrencinin duygusunu anlamaya çalışma, aileyi bilgilendirme, yönlendirme ve çözüm üretme çabalarımın, şu an yaptığım manevi danışmanlık hizmetiyle çok benzer olduğunu daha net görüyorum."*

MD3: "*Gönüllü olarak benim liseden beri yaptığım bir faaliyetti ve dediğim gibi manevi danışmanlığın resmi olarak yürütüldüğünü bilmiyordum. Ama Allah alıp beni bu yola koydu. Hayatta da böyledir; insan bir yerden başka bir yere evrilir ve oraya ait olduğunu hisseder."*

3.2. Empatiye İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde ilk olarak empatiye ilişkin nicel bulgular analiz edilmiş ve bunlara ilişkin yorumlar sunulmuş; ardından nitel veriler ve kısa yorumlarına yer verilmiştir.

3.2.1 Empati Düzeyine İlişkin Nicel Bulguların Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu bölümde empati puan ortalamaları cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve meslekteki toplam deneyim süresine göre farklılığı ile ilgili bulgular analiz edilerek yorumlanacaktır.

3.2.1.1. Manevi Danışmanların Empati Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Manevi danışmanların empati düzeyleri mesleklerini icra sırasındaki başarıyı etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere, katılımcıların empati düzeyleri genel olarak yüksektir. Toronto Empati Ölçeğinden elde edilen puan ortalaması 4,21 olup, bu durum katılımcıların empatik eğilimlerinin güçlü olduğunu göstermektedir.[*] Standart sapma değerinin düşük olması (SS = ,65), empati düzeylerinde büyük bir farklılık olmadığını, katılımcıların empati düzeylerinin birbirine yakın olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 22: Toronto Empati ölçeği ile ilgili betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Empati	183	2,31	5,00	4,2139	,65368
Geçerli Katılımcı Sayısı	183				

[*] 5'li likert tipi ölçekte her bir kategori için tekabül eden ortalama puan aralıkları hesaplandığında, aşağıda da görüldüğü üzere 4,21 "Kesinlikle katılıyorum" kategorisine denk gelmektedir.

1,00 - 1,80 - Kesinlikle katılmıyorum
1,81 - 2,60 - Katılmıyorum
2,61 - 3,40 - Kararsızım
3,41 - 4,20 - Katılıyorum
4,21 - 5,00 - Kesinlikle katılıyorum

3.2.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Empati

Katılımcıların empati düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 23: Cinsiyete Göre Empati Düzeyi: Mann- Whitney U Testi Sonucu

	Cinsiyet	***N***	***Sıra Ortalama***	***Sıra toplamı***	***U***	***Z***	***p***
Empati	*Erkek*	124	89,90	11147,50	3397,500	-0,779	0,436
	Kadın	59	96,42	5688,50			
	Total	183					

Test sonucu, erkek ve kadın katılımcıların empati düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (p=0,436> 0,05).

Tablodaki sıra ortalamalarına göre kadınların empati düzeyi erkeklere kıyasla daha yüksek görünmektedir (kadın=96,42; erkek=89,90); ancak bu fark anlamlı düzeyde değildir. Bu bulguya göre, örneklemdeki manevi danışmanların empati düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir biçimde değişmemektedir. Dolayısıyla tablodaki veriler değerlendirildiğinde "empati düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır. Bu durum, çalışmanın örneklem yapısındaki cinsiyet dengesizliğinden (erkeklerin oranının yüksek olması) kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte araştırmalar kadınların duyguları anlayabilme ve ifade edebilme becerilerinin erkeklere göre daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır.[177] Bilimsel çalışmaların yanı sıra yaygın toplumsal kabuller de bireyin cinsiyetinin empati düzeyi üzerinde etkili olabileceğini öne sürmektedir. Bu yaklaşımlara göre, cinsiyetler arasında empati açısından belirli farklılıkların bulunduğu, kadınların genel olarak erkeklere kıyasla daha yüksek empati düzeylerine sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu durum, bazı yaklaşımlarda empatik eğilimlerin daha çok kadınlara atfedilmesine neden olmaktadır. Buna karşılık erkeklerin ise genel olarak daha sistematik ve analitik bir düşünme biçimine yatkın oldukları belirtilmektedir.[178]

[177] Daniel Goleman, *Duygusal Zekâ*, çev. Banu Seçkin Yüksel (İstanbul: Varlık Yayınları, 1998), 127.
[178] Howe, *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?*, 2023, 88-89.

Bu bağlamda Söylev'in ilahiyat öğrencileri üzerinde yürüttüğü araştırmada, cinsiyete göre empati düzeylerinin analizi sonucunda kadınların empati puanlarının erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.[179] Acar'ın sporcular üzerinde yürüttüğü çalışmada da benzer sonuç elde edilmiştir. Acar'ın araştırmasında da kadın sporcuların empatik eğilim puanları erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.[180] Benzer şekilde, Balçıkanlı'nın salon hokeyi sporcuları ile gerçekleştirdiği araştırmada da kadın sporcuların empati becerilerinin erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.[181] Dağdelen ve Karaman'ın yürüttüğü çalışmalarda da Empatik Eğilim Ölçeği puanları kızların puanları erkeklerden yüksek çıkmış; özellikle Dağdelen'in çalışmasında bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.[182] Söylev'de Bu farklılıkların örneklem gruplarının meslekî, yaşamsal ve sosyal deneyimleri ile birlikte empatiyi tanımlama ve deneyimleme biçimlerinden kaynaklanabileceği değerlendirilebilir. Bu bağlamda, manevi danışmanlık gibi duygusal yoğunluğu yüksek meslek gruplarında cinsiyetler arası empati düzeylerinin daha dengeli olabileceği düşünülmektedir.

3.2.1.3. Yaş Değişkenine Göre Empati

Katılımcıların empati düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 24: Yaşa Göre Empati Düzeyi: Mann- Whitney U Testi Sonucu

	Yaş grubu	***N***	***Sıra Ortalama***	***Sıra toplamı***	***U***	***Z***	***p***
Empati	*24-39*	70	88,82	6217,50	3732,500	-0,640	0,522
	40+	113	93,97	10618,50			
	Total	183					

[179] Ömer Faruk Söylev, "Özgeciliğin Yordayıcısı Olarak Empati ve Maneviyat: İlahiyat Öğrencileri Üzerine Nicel Bir Araştırma", *Eskiyeni* 47 (25 Eylül 2022), 476.

[180] Acar vd., "Takım ve Bireysel Sporcuların Empatik Eğilimleri ile Prososyal-Antisosyal Davranışları Arasındaki İlişki", 156-157.

[181] Gülfem Sezen Balçıkanlı - İbrahim Yıldıran, "Elit Salon Hokeyi Oyuncularında Empatik Beceri ile Prososyal Davranışlar Arasındaki İlişki", *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 1/23 (2018), 5.

[182] Dağdelen, *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 57; Karaman vd., "İletişim Derslerinin Empatik Eğilim ve Prososyal Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi", 97-99.

Elde edilen sonuçlara göre, 24–39 yaş aralığındaki katılımcılar ile 40 yaş ve üzeri katılımcılar arasında empati düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (p=0,522> 0,05). Sıra ortalamaları incelendiğinde, 40 yaş ve üzeri bireylerin empati düzeylerinin (sıra ort.=93,97), 24–39 yaş grubuna (sıra ort.=88,82) göre daha yüksek olduğu görülmektedir; ancak bu fark anlamlı değildir. Dolayısıyla, yaş gruplarına göre empati düzeyleri örneklemde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre "empati düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır. Bu bulgu, empati düzeylerinin yaşla birlikte istikrarlı bir biçimde artmadığını ve empatik tutumların bireysel ya da mesleki faktörlerden daha fazla etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Yaş ile empati puanları arasında korelasyon olup olmadığı da incelenmiş ve anlamlı bir korelasyon olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma bulgusu bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, Korkmaz, Ergin ve Göktaş'ın yaptığı çalışmada da empati düzeylerinin yaş ile anlamlı bir ilişki göstermediği saptanmıştır.[183] Öte yandan, Acar'ın sporcular üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, yaş ilerledikçe empatik eğilim puanlarının da arttığı belirlenmiştir. Bu durum, yaşın empati üzerinde mutlak bir belirleyici olmadığını, ancak belirli örneklemlerde veya bağlamlarda (örneğin sporda, bireysel temasın yoğun olduğu disiplinlerde) etkili olabileceğini düşündürmektedir. Manevi danışmanlık bağlamında ise empati gibi becerilerin yaşla birlikte gelişmesi beklenebilir olsa da çalışmanın örnekleminde bu yönde anlamlı bir bulguya ulaşılamamıştır.[184]

3.2.1.4. Medeni Hal Değişkenine Göre Empati

Katılımcıların empati düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

---

[183] Korkmaz - Hacıkeleşoğlu, "Prososyallik, Empatik Eğilim ve Dindarlık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", 551; Göktaş, *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi*, 41-43; Gözde Ergin, *Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Şefkat, Bilinçli Farkındalik ve Empati Düzeylerinin, Psikolojik Danışma Öz- Yeterliğini Yordamadaki Rolü* 2023, 61-64.

[184] Acar vd., "Takım ve Bireysel Sporcuların Empatik Eğilimleri ile Prososyal-Antisosyal Davranışları Arasındaki İlişki", 156-157.

Tablo 25: Medeni Hale Göre Empati Düzeyi: Mann- Whitney U Test Sonucu

	Medeni hal	*N*	*Sıra Ortalama*	*Sıra toplamı*	*U*	*Z*	*p*
Empati	*Bekâr veya boşanmış*	12	98,25	1179,00	951,000	-0,423	0,672
	Evli	171	91,56	15657,00			

Analiz sonuçlarına göre, evli ve bekâr/boşanmış katılımcılar arasında empati düzeyi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p=0,672> 0,05). Sıra ortalamalarına göre bekâr veya boşanmış katılımcıların empati düzeyi (98,25), evli katılımcılara (91,56) göre bir miktar daha yüksek görünmektedir. Ancak bu fark anlamlı değildir. Bu bulgu, manevi danışmanların empati düzeylerinin medeni hâllerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığını göstermektedir. Dolayısıyla "empati düzeyi medeni hale göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Bu sonuç, alan yazındaki çeşitli araştırmalarla da örtüşmektedir. Özcan'ın empati ile dindarlık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, medeni durum ile empati arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.[185] Benzer şekilde, ortaokul öğretmenlerinin empatik eğilim düzeylerine dair yapılan bir araştırmada da medeni duruma göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. [186] Ancak Göktaş'ın antisosyal kişilik bozukluğu tanısı almış bireyler üzerinde yaptığı çalışmada, boşanmış bireylerin empati düzeylerinin bekârlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.[187] Ayrıca Kur'an kursu öğreticileriyle yapılan bir başka çalışmada, empati düzeylerinin medeni duruma göre sırasıyla en yüksekten en düşüğe doğru boşanmış, evli ve bekâr bireyler şeklinde sıralandığı görülmüştür; fakat bu fark da istatistiksel olarak anlamlı değildir.[188] Genel olarak değerlendirildiğinde, alan yazındaki çoğu araştırma medeni hâlin empati düzeyi üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koyarken, bazı örneklemlerde sınırlı farklar gözlemlenmiştir. Bu

[185] Zeynep Özcan, "Empati ve Dindarlık Arasındaki İlişki", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 5/8 (25 Aralık 2016), 2769.

[186] Birsel Çakır, *Ortaokul Öğretmenlerinin Dindarlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ünye Örneği)* (Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2015), 94.

[187] Göktaş, *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi*, 41-43.

[188] Bingöl, *Kur'an Kursu Öğreticilerinde Empati (Kastamonu Örneği)*, 2012, 129-130.

farklılıkların bireyin yaşadığı sosyal deneyimler, duygusal gelişim süreçleri ya da bağlamsal faktörlerle ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

3.2.1.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Empati

Katılımcıların empati düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 26: Eğitim Düzeyine Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu

	Eğitim durumu	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal-Wallis H***	***p***
Empati	*Lise/Önlisans*	36	85,63	2	2,130	0,345
	Lisans	107	90,32			
	Lisansüstü	40	102,24			

Analiz sonucuna göre, eğitim düzeylerine göre empati düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p=0,345> 0,05). Sıra ortalamalarına bakıldığında lisansüstü mezunlarının empati düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (102,24). Bunu sırasıyla lisans (90,32) ve lise/ön lisans mezunları (85,63) takip etmektedir. Ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla "empati düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Bu bulgular, eğitim düzeyinin empati düzeyinde birincil belirleyici bir değişken olmadığını göstermektedir. Empati düzeylerinin yalnızca akademik eğitimle değil, bireyin kişisel duyarlılığı, mesleki deneyimi ve hizmet verdiği gruplarla kurduğu etkileşim biçimiyle de şekillenebileceği düşünülmektedir.

Alan yazında da benzer şekilde, empati düzeyi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Taşdemir'in boşanma sürecindeki bireyler üzerine yaptığı araştırmada, katılımcıların empatik eğilim düzeylerinin eğitim seviyelerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.[189] Benzer biçimde, Göktaş'ın çalışmasında da empati puanları ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.[190] Gürsel de branş öğretmenlerinin empatik eğilim

[189] Meriç Taşdemir, *Boşanma Sürecindeki Bireylerin Empatik Eğilim Düzeyleri ve Çatışma Çözme Stillerinin İncelenmesi* (Ordu: Ordu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2022), 67.

[190] Göktaş, *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi*, 41-43.

düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılaşma göstermediğini tespit etmiştir.[191]

Bununla birlikte, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Günaştı'nın Karaman Adliyesi personeliyle yürüttüğü araştırmada, katılımcıların empati düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığı belirlenmiştir.[192] Benzer şekilde, Işıldar'ın diyaliz hastalarının eşleriyle gerçekleştirdiği çalışmada da eğitim düzeyine göre empati düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır.[193] Bingöl'de Kur'an Kursu öğreticileriyle gerçekleştirdiği çalışmasında, lise ile ön lisans mezunu olan öğreticilerin ve lise ile lisans mezunu öğreticilerin empati düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.[194]

3.2.1.6. Hizmet Alanı Değişkenine Göre Empati

Manevi danışmanların görev yaptıkları hizmet alanına göre empati düzeylerinde farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 27: Hizmet Alanına Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu

	Manevi Danışman olarak çalıştığınız hizmet alanı neresidir?	**N**	**Sıra Ortalaması**	**sd**	**Kruskal-Wallis H**	**p**
Empati	*Aile, Bağımlı, Huzurevi, Engelli*	16	88,47	3	1,182	0,757
	Gençlik	124	93,05			
	Adalet (Cezaevleri)	27	84,02			
	Sağlık (Hastane)	16	100,84			

Analiz sonuçları, hizmet alanlarına göre empati düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (p=0,757> 0,05). Sıra ortalamalarına göre, en yüksek empati düzeyine sağlık alanında çalışan danışmanlar sahip olurken (100,84), bunu gençlik (93,05), aile, bağımlı, huzurevi ve engelli hizmet alanları (88,47) ve adalet (cezaevleri) (84,02) takip etmektedir. Ancak bu farklılıklar anlamlı değildir. Bu sonuçlar,

[191] Halil Emre Gürsel, *Branş Öğretmenlerinin Empatik Eğilim Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Avcılar Örneği* (İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 36.

[192] Mehmet Günaştı, *Adliye Personelinin Empatik Eğilimleri Karaman Örneği* (Konya: Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 50.

[193] Ayşenur Işıldar, *Diyaliz Hastalarının Eşlerinin Empatik Eğilim ve Empati Becerisi ile Diyaliz Hastalarının Hayat Kalitesi Arasındaki İlişki* (İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 50.

[194] Sündüz Bingöl, *Kur'an Kursu Öğreticilerinde Empati (Kastamonu Örneği)* (Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2012), 127.

manevi danışmanların empati düzeylerinin görev yaptıkları hizmet alanına göre anlamlı düzeyde değişmediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla "empati düzeyi hizmet alanına göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Hizmet alanı değişkenine göre empati düzeylerine bakıldığında ise sağlık alanında görev yapan danışmanların diğer alanlara kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'de koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin yürütüldüğü hastaneler, bireylerin yaşamlarında en zorlayıcı dönemleri deneyimledikleri; hasta yakınlarının ise en yoğun duygusal süreçlerden geçtiği kurumlardır.[195] Bu bağlamda, hasta ve hasta yakınlarının bu zorlu dönemlerinde onlara destek olan manevi danışmanların, mesleki rollerinin bir gereği olarak daha derin bir duyarlılık ve empati geliştirmeleri doğal bir durum olarak değerlendirilebilir.

Buna karşılık, en düşük empati ortalamalarına cezaevlerinde görev yapan manevi danışmanlar sahiptir. Cezaevleri, sağlık, gençlik ve aile gibi hizmet alanlarına kıyasla daha dezavantajlı ve sınırlı bir uygulama sahasıdır. Kendine özgü bir yapı, işleyiş ve güvenlik sistemi bulunan bu kurumlarda hizmet verilen profil, genellikle suça karışmış bireylerden oluşmaktadır. Bu durum, danışmanın mesleki rolünü icra ederken farklı psikolojik ve etik zorluklarla karşılaşmasına neden olabilmektedir. Suça karışmış bireyleri anlamaya ve onlara manevi destek sunmaya çalışan danışman hem mekânsal hem de zamansal sınırlılıklar içinde görev yapmaktadır. Dolayısıyla çalışma koşullarının zorluğu ve hizmet verilen grubun özellikleri, cezaevi alanında görev yapan danışmanların empati düzeylerinin diğer hizmet alanlarına göre görece daha düşük olmasına neden olmuş olabilir.[196]

Alan yazın incelendiğinde, manevi danışmanların empati düzeylerinin görev yaptıkları hizmet alanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını doğrudan karşılaştırmalı biçimde ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, Cihan'ın Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarının empatik eğilimlerini incelediği araştırmada, çalışanların empatik eğilimlerinin görev yaptıkları hizmet birimlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.[197] Büküm'de din görevlileri ile öğretmenlerin empatik eğilimlerini

[195] Başar, "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yürüttüğü Cami Dışı Din Hizmetleri Kapsamında Hastanelerde Din Hizmeti İhtiyacı", 1/620-621.
[196] Işık - Karaman, *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri*, 57-58.
[197] Cihan, *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanlarında Mesleki Tükenmişlik ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İli Örneği*, 40-41.

incelediği araştırmada anlamlı olmamakla birlikte empatik eğilimin, imam-hatiplerin, Kur'an kursu öğreticileri ve müezzin kayyımlardan; görev yerlerine göre, köyde görev yapmakta olan din görevlilerinin, ilçe merkezinde ve kasabalarda görev yapmakta olan din görevlilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.[198]

3.2.1.7. Manevi Danışman Olarak Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Empati

Manevi danışman olarak çalışılan süre ile empati düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 28: Manevi Danışman Olarak Çalıştıkları Toplam Süreye Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Testi Sonucu

	Manevi danışman olarak çalıştığınız toplam süre?	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal-Wallis H***	***p***
Empati	*1 yıldan az*	36	92,40	3	2,164	0,539
	1-5 yıl	105	88,14			
	6-10 yıl	34	103,49			
	11 yıl veya daha fazla	8	92,00			

Test sonuçları, çalışma sürelerine göre empati düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (p=0,539> 0,05). Sıra ortalamalarına bakıldığında, 6-10 yıl arasında çalışan manevi danışmanların empati düzeyi (103,49) diğer gruplara göre daha yüksek görünmektedir. Diğer grupların sırasıyla 1 yıldan az (92,40), 11 yıl ve üzeri (92,00) ve 1-5 yıl (88,14) olduğu görülmüştür. Ancak bu farklar anlamlı düzeyde değildir.

Bu bulgu, manevi danışmanlıkta geçirilen sürenin empati düzeyini belirleyen tek başına bir faktör olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla "empati düzeyi manevi danışman olarak çalışılan toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

[198] Sezgin Büküm, *Din Görevlileri ile Öğretmenlerin Empatik Eğilim ve Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması: Fethiye Örneği* (Isparta: Süleyman Demire Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2013), 125.

3.2.1.8. Meslekteki Toplam Deneyim Süresi Değişkenine Göre Empati

Manevi danışmanların meslekteki toplam deneyim sürelerine göre empati düzeylerinde farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan test sonucuna göre, deneyim sürelerine göre empati düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p=0,658>0,05). Aşağıdaki tabloda test sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 29: Meslekteki Toplam Deneyim Süresine Göre Empati Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu

	Mesleğinizdeki toplam deneyim süreniz?	**N**	**Sıra Ortalaması**	**sd**	**Kruskal-Wallis H**	**p**
Empati	*1 yıldan az*	11	75,73	3	1,605	0,658
	1-5 yıl	45	88,69			
	6-10 yıl	29	92,07			
	11 yıl veya daha fazla	98	95,33			

Sıra ortalamalarına göre, 11 yıl veya daha fazla deneyime sahip olan danışmanların empati düzeyi (95,33) en yüksek, 1 yıldan az deneyime sahip olanların ise (75,73) en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bulgu, mesleki deneyim süresinin empati düzeyini anlamlı şekilde etkileyen bir faktör olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla "empati düzeyi meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Alan yazında, mesleki kıdeme göre empati düzeyinin anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koyan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Gürsel'in branş öğretmenlerinin empatik eğilimleri üzerine yürüttüğü çalışmasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.[199] Benzer biçimde, Çakır'ın ortaokul öğretmenlerinin dindarlık düzeyleri ile empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada da mesleki kıdem ile empati arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.[200]

Bununla birlikte, elde edilen bulguyla paralellik göstermeyen araştırma sonuçları da mevcuttur. Örneğin Bingöl, Kur'an Kursu öğreticileri üzerinde yaptığı araştırmada,

[199] Gürsel, *Branş Öğretmenlerinin Empatik Eğilim Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Avcılar Örneği*, 37.

[200] Çakır, *Ortaokul Öğretmenlerinin Dindarlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ünye Örneği)*, 98.

mesleki kıdemi yüksek olan öğreticilerin empati düzeylerinin kıdemi az olanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.[201] Benzer şekilde Polat, farklı branşlardaki kadın ve erkek öğretmenlerin empati eğilim ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının mesleki görev süresine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koymuştur.[202]

Araştırmanın meslekteki deneyim süresine ilişkin hipotezi oluşturulurken, meslekte geçen sürenin bireyin deneyimini artıracağı ve buna paralel olarak empatik eğilimin de gelişeceği varsayılmıştır. Ancak elde edilen bulgular, empati düzeyinin yalnızca meslekte geçirilen süreyle açıklanamayacağını, deneyimle birlikte ilerleyen yıllarda empati artışı beklentisinin her zaman karşılık bulmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, mesleki kıdemin tek başına empatik eğilim üzerinde belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir.

3.2.2 Empatiye İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumları

Bu araştırmada, nicel analizler sonucunda manevi danışmanların empati düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir.[203] Bununla birlikte empati ölçeği ile mesleki doyum ölçeğinin alt boyutları arasında yapılan Spearman korelasyon analizi sonucunda düşük düzeyde, pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.[204] Bu bulgu, manevi danışmanların yaptıkları mesleği kendi kişisel özellikleriyle uyumlu gördüklerine işaret etmektedir. Araştırmanın nitel boyutunda ise manevi danışmanların, danışmanlık sürecindeki empatik deneyimlere, empatiyi nasıl anlamlandırdıklarına ve empatinin danışmanlık hizmeti açısından mesleki işlevini anlamaya odaklanılmıştır. Nitel bulguların sayısal verilerin yorumlanmasına ve empatinin saha bağlamında daha bütüncül biçimde anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda manevi danışmanların empati kurarken karşılaştıkları güçlükler, geliştirdiklerin baş etme stratejileri, empatiyi besleyen kaynaklar ve danışanla kurulan güven bağı, nitel verilerin ikinci teması olan empati başlığı içinde ele alınacaktır. Aşağıdaki şekilde manevi danışmanlıkta empati

---

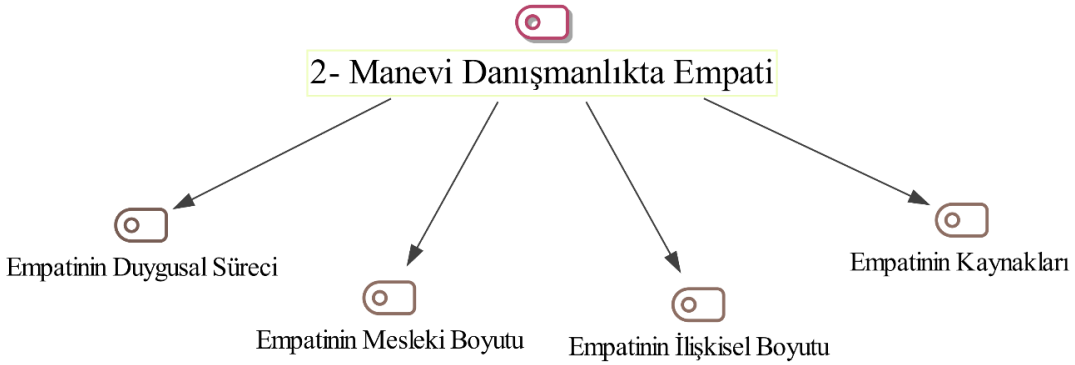
[201] Bingöl, *Kur'an Kursu Öğreticilerinde Empati (Kastamonu Örneği)*, 2012, 135.

[202] Muhammet Polat, *Erzurum İlinde Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Empatik Eğilim Düzeylerinin Spor ve Farklı Değişkenler Açısında İncelenmesi* (Ağrı: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 30.

[203] İlgili sonuçlar için bkz. "3.2.1.1. Manevi Danışmanların Empati Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular" başlığı altındaki bilgiler.

[204] İlgili sonuçlar için bkz. "3.4.2. Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Empati Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi" başlığı altındaki bilgiler.

temasına ait kategoriler sunulmuştur. Bulgular ve yorumlar bu kategoriler üzerinden ele alınacaktır.



Şekil 3: Manevi Danışmanlıkta Empati Temasına Ait Model

3.2.2.1. Empatinin Mesleki Boyutu

Manevi danışmanlar, empatiyi manevi danışmanlık alanında olmazsa olmaz bir beceri olarak vurgulamaktadırlar. Empatiyi yalnızca danışanın yaşadığı durumu anlamaya yönelik bilişsel bir süreç değil; aynı zamanda onun duygusal dünyasına temas edebilmek için birer aracı olarak görmektedirler. Manevi danışmanlar, danışanını tamamen anlayamasa bile, empati kurma çabasının danışmanlıkta temel bir gereklilik olduğunu ifade etmektedirler. Empati kurabilen bir danışmanın, danışanın penceresinden olaya bakarak onun sancısını ve hüznünü anlayabileceği; böylece ona yeni bir yol gösterebileceği düşünülmektedir. Empati becerisi olmayan birinin manevi danışman olmaması gerektiğini ifade ederek empati becerisinden yoksun birinin doğru rehberlik veremeyeceğine inanmaktadırlar. Katılımcılar danışmanlık süreci açısından empati kurmanın ehemmiyetini şu sözlerle dile getirmektedirler:

> ***MD2:*** *"Empati becerisi olmayan birinin manevi danışman olmaması gerektiğine inanıyorum. Ne kadar profesyonel olursa olsun, psikoloji alanında çok üst düzey bilişsel donanıma sahip olsa bile, empatiden yoksun bir bireyin karşısındaki insanın yaşadığı olaya onun penceresinden bakamadığı sürece doğru bir rehberlik vereceğini düşünmüyorum. Bu yüzden empati kurabilmeyi, o yeteneğe sahip olmayı hem insani hem vicdani açıdan ilk şart olarak görüyorum. Evet önce bilgi gerekir; bunu birinci şart olarak sayabiliriz. Ama hemen ardından empati gelir. Eğer danışanın penceresinden olaya bakabiliyorsam onun çektiği sancıyı, hüznü anlayabilirim ve ona 'Evet, sen bunu yaşıyorsun ve ben bunu anlayabiliyorum; fakat hayata şu pencereden de bakabilirsin' diyerek yeni bir yol gösterebilirim. Fakat danışanın baktığı yeri bilmezsem hangi yolu göstereceğimi bilemem."*

MD3: "*Bence empati olmazsa olmazdır. Karşıdaki kişinin yerine kendimizi koymaktır empati dediğimiz şey. Kimse kimsenin ne hissettiğini ya da ne yaşadığını yüzde yüz anlayamaz ama onun yerine kendini koymaya gayret edebilir. Manevi danışmanlıkta da olmazsa olmaz olan budur; biz de bunu yapmaya gayret ediyoruz."*

MD5: *"Empati yapmazsak zaten onlar da bizi anlayamaz, biz de onları anlayamayız"*

MD6: *"Empati aslında çok önemli. Çünkü yaş olarak baktığımda, o gençlerin yaşında ben de oldum. Neler düşündüklerini, zihinlerinden neler geçtiğini aynı yollardan geçtiğim için hissediyor ve biliyorum. Bu şekilde empati kurduğumda ise karşımdaki öğrenciyle daha kolay iletişime geçiyorum ve aramızda daha kolay bir bağ oluşuyor."*

MD8: *"Empati bizim için olmazsa olmazdır. Özellikle bizim alanımızda gençlerin gönlüne girebilmenin en önemli ve en etkili yollarından birinin empati olduğunu düşünüyorum. Empati kurmadan bir gencin gönlüne giremeyiz. Ona samimiyetimizi, yakınlığımızı ve onun derdiyle dertlenebileceğimizi hissettirmek gence güven verir. Bu da kendini açması noktasında bize bir kapı aralar. Gönülden gönle kurulan bir köprünün birinci etkeni empatidir. Empati olmadan kesinlikle bir yere varamayız; o gence dokunamayız, onunla hemhâl olamayız. Her şeyden önce empati kurmamız ve onlara samimiyetimizi göstermemiz gerekir. Samimiyet olmadan yapmacık davranışlarla ya da sözlerle bu işler yürümüyor açıkçası. Gencin bize güvenmesi gerekiyor. Güvenmeyen hiçbir genç kendini açmıyor, özellikle de günümüz gençlerinde bu çok belirgin. Çoğu kendini tamamen kapatmış durumda ve kolay kolay kimseye açılmıyorlar, en yakınlarına bile. Ama sizden o yakınlığı ve samimiyeti hissettikleri anda güven duygusu oluşuyor ve devamı kendiliğinden geliyor. Bu yüzden bu iş empati olmadan olmaz; kesinlikle olmaz diye düşünüyorum."*

Manevi danışmanlar özellikle kriz anlarında empati kurmanın önemli bir işleve sahip olduğunu ifade ederek; danışanların yoğun duygular yaşadığı anlarda empatik dinleme yapmanın sürecin seyrinde önemli bir etkiye sahip olduğuna inanmaktadırlar. Kriz anında empati kurarak danışanı yargılamadan dinlemek, danışanın kendisini güvende hissetmesini sağlamakta ve danışan-danışman ilişkisini derinleştirerek güven bağını güçlendirmektedir.

MD6: *"Bir öğrencim bir gün ağlayarak geldi. İçeri girer girmez, 'Hocam ben intihar etmek istemiyorum, helak olmak istemiyorum' dedi. O anda çok korktum; hiçbir şey söylemeden onu hemen oturttum ve dinlemeye başladım. Sözünü hiç kesmedim, kendini anlatmasına izin verdim. O konuşurken ben de 'Nasıl yaklaşabilirim?' diye düşünüyor, ona zarar vermeden nasıl destek olabileceğimi bulmaya çalışıyordum. İlk defa böyle bir şeyle karşılaşıyordum Yaşadığı süreci anlatırken çok yıprandığını fark ettim. Onu dinlerken empati kurmaya, onun penceresinden bakmaya çalıştım. Kendisini ifade ederken kullandığı bir kelimenin, intihar kelimesinin, bile hayatında nasıl büyük bir etki oluşturduğunu gördüm. Bu durum bana kelimelerin gücünü ve danışanla konuşurken ne kadar dikkatli olunması gerektiğini öğretti. Bu*

farkındalıktan sonra cümlelerimi zihnimde tartarak kurmaya başladım; ne söylediğimin öğrencinin zihninde nasıl bir çağrışım oluşturacağını düşünerek hareket ettim. Ona samimiyetle yaklaştım, yargılamadan, direktif vermeden, sadece destek olarak, iman ve ibadet konusunda telkinde bulunarak yanında olmaya çalıştım. Ağlayarak gelmişti ama konuşmanın sonunda gülerek yanımdan ayrıldı. Bu benim için çok önemli ve unutamayacağım bir deneyimdi."

Bu ifadelere baktığımızda empatik dinlemenin yalnızca onu sakinleştirmekte kalmadığı aynı zamanda mesleki farkındalığa vesile olduğu görülmektedir. Danışmanlık sürecinde kullanılacak dilinde danışanın psikolojik durumu açısından önemli olduğu söylenebilir.

MD6: *"Okulu bırakmaya niyetlenen öğrencilerimiz oluyor ve son yıllarda bu durum çok arttı. Empati kuruyoruz. Bu hissiyatlar nasıl oluşuyor, hangi açmazlara giriyorlar da böyle düşünmeye başlıyorlar diye anlamaya çalışıyoruz. İlk etapta duygularına kapıldıkları için hayatlarının önemli kararlarını kendilerine zarar verecek şekilde vermeye çalışıyorlar. Onlara engel olduğumuzda ve sonucunda güzel şeyler ortaya çıktığında 'elhamdülillah!' diyoruz."*

Manevi danışman, danışanın riskli kararlar almasının önüne geçerek danışanının sağlıklı kararlar almasına katkıda bulunmuştur.

MD7'nin aktardığı deneyimde ise empati, bireyin hayata tutunmasında dönüştürücü bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır:

MD7: *"Bir genç arkadaşımız uyuşturucudan dolayı içeri girmişti. Çok gençti, 20 yaşlarında bir çocuktu. Bir sabah geldim, baktım intihar etmek için bileklerini kesmiş. Yanına gittim, 'Geçmiş olsun kardeş, hayırdır?' dedim ama normal bir tepkinin onu etkilemeyeceğini fark ettim. Daha önce de dersime geliyordu; babasının olmadığını, annesinin tek çocuğu olduğunu biliyordum. Ona, 'Annen seni bunun için mi yetiştirdi? Sen intihar edesin diye mi?' dedim. Birden düşündü ve ağlamaya başladı. 'Bir daha yapmayacağım' dedi. Şimdi hâlâ görüşüyoruz."*

Manevi danışmanlar, empati kurmanın yanı sıra danışanlara empati becerisi kazandırmaya da yönelik bir çaba içinde olduklarını ifade etmektedirler. Özellikle cezaevi bağlamında yürütülen manevi danışmanlık faaliyetlerinde empatinin, mahkumların kişilerarası ilişkilerinde düzenleyici ve dönüştürücü bir unsur olarak ele alındığı görülmektedir:

MD7: *"Cezaevine giren birçok insanın, empati yapamadığı ya da empati görmediği için burada olduğunu düşünüyorum. İlk defa cezaevine giren biri genelde büyük bir pişmanlık ve çaresizlik yaşıyor. Onlara hep şunu söylüyorum: 'İlk geldiğinizde nasıl zorlandığınızı düşünün, biri size el uzattığında nasıl rahatladığınızı hatırlayın. Siz de yeni gelen bir mahkûma el uzatın.' Eski mahkumlarımız bunu zamanla öğreniyor;*

yeni gelenlere 'Hoş geldin, bunlar da geçer' diyerek destek oluyorlar. Böylece empatiyi birbirlerine aktarmaya başlıyorlar. İnsan hatalıdır. Kimse mükemmel değildir. Ama herkes bir ikinci şansı hak eder. En zor durumda olanlar bile…"

Manevi danışmanlardaki empati temelli hizmet anlayışı, danışana ulaşma biçimini de belirlemektedir. Katılımcının anlatısı, bu yaklaşımın uygulamadaki karşılığını yansıtmaktadır:

MD8: *"Gençlik merkezinde görev yaparken yeni gelen bir gencin ders çalışmasına rağmen üzgün ve dalgın olduğunu fark ettim. Yanına gidip hâl hatır sordum. Senin bir derdin, sıkıntın varsa çözmekten memnuniyet duyarım, sana destek olmaktan mutlu olurum şeklinde ifadelerle biraz samimiyetimi ortaya koyduğumda çocuk kendini açmaya başladı ve biz bununla oturduk konuşmaya başladık. Derdini anlattıktan sonra onu destekleyici cümlelerle yönlendirdim. Ayrılırken 'Hocam, beni nasıl fark ettiniz? İyi ki geldiniz, iyi ki konuşmuşuz' dedi. Derdini paylaşamasaydı daha kötü hissedeceğini ve derslerini bırakmayı düşünebileceğini söyledi. Konuşmamızdan sonra rahatladığını, motivasyonunun arttığını ve olaya farklı bir açıdan bakabildiğini ifade etti."*

3.2.2.2. Empatinin İlişkisel Boyutu

Manevi danışmanlar, danışmanlık sürecinde empatiyi yalnızca danışanı anlamaya ve ona rehberlik etmeye yarayan bir aracı olarak görmeyip; aynı zamanda danışanla aralarında güven bağı inşa etmeye aracılık eden temel bir unsur olarak değerlendirmektedirler.

Manevi danışmanlar, danışanlara yönelik anlayışlı, şefkatli ve yargılayıcı olmayan bir tutumun sürecin verimi açısından önemli olduğuna vurgu yapmakta; danışanların çoğu zaman yargılanmaktan ziyade anlaşılma ihtiyacıyla bu hizmete başvurduklarını ifade etmektedirler. Bu durumu bir katılımcı şöyle ifade etmektedir:

MD3: "*Kız yurtlarında görev yaparken öğrencilere karşı daha çok anne gözüyle yaklaşabildiğimi düşünüyorum. Yaş olarak da birçok meslektaşıma göre gençlere daha yakınım. Bu durum, bazen bir dost, bazen bir arkadaş, bazen de bir anne mesafesinde ilişki kurabilmeyi kolaylaştırıyor. Bu yaklaşımın gerekli olduğunu düşünüyorum. Merhamet, sevgi, şefkat ve empati; öğrencinin 'yadırganmadığını' hissetmesini sağlamalı. Bir defasında bir öğrenci yanıma geldi ve uzun uzun yaşadıklarını anlattı ama çok boş bakıyor. En son hocam bir şey söyleyeceğim, dedi. Siz hiç gülmediniz anlattıklarıma, dedi. Ben dedi çok saçma şeyler anlatıyorum. Ya da bana hep böyle söylediler. Saçma konuşmuyorsun dedim. Yaşadıklarını hissiyatını paylaşıyorsun. Bende dinliyorum bitirmeni bekliyorum. Cevap vereceğim dedim. Sonrasında bana, ilk defa biri tarafından yargılanmadan ve anlayarak dinlendiğini, bunu gözlerimde gördüğünü ifade etti. Bizim yaklaşımımızda 'yadırgamak' yoktur. Peygamber Efendimizin ifade ettiği gibi üstünlük takvadadır; kimsenin kimseye bir üstünlüğü yoktur. Manevi danışmanlık, yalnızca sohbet ya da vaaz vermekten ibaret*

değildir. Burası gerektiğinde birlikte gülebileceğiniz, gerektiğinde omzuna başınızı koyup ağlayabileceğiniz bir alan olmalıdır. Öğrenciler kimi zaman bize 'abla', kimi zaman 'hanımefendi' diye hitap ediyorlar; bunun hiçbir önemi yok. Biz, öğrencinin bizi nasıl görmek istiyorsa o şekilde hitap edebilmesini önemsiyoruz. Önemli olan, onun anlaşıldığını ve kabul edildiğini hissetmesidir. Bu hizmette samimiyet vazgeçilmezdir. Öğrencinin, karşısındaki kişinin samimi olduğunu hissetmesi gerekir. Aradaki gönül bağı ve muhabbet, danışmanlık sürecinin temelini oluşturmaktadır."

MD3'ün ifadeleri, manevi danışmanlık uygulamalarında empatik yaklaşımın, şefkatli tutumun danışanla kurulan ilişkinin temelinde yer aldığını göstermektedir. Manevi danışman, öğrencilerle kurduğu ilişkide yalnızca mesleki rolü üzerinden değil; bazen anne şefkati, bazen arkadaşça bir yakınlık ile harmanlayarak kurduğunu ifade etmektedir. Bu yaklaşımının özellikle gençlerle çalışılan ortamlarda güven oluşturmayı kolaylaştırmakta ve daha güçlü bir ilişki kurmaya sebep olduğu söylenilebilir. Benzer şekilde bir diğer katılımcı şu ifadeleri kullanmaktadır:

MD2: *"Sizden başkasına anlatamıyorum. Sizden başkasına bunu söyleyemem. "Beni anlayacağınızı umduğum için geliyorum" diyen birçok kişi var. Yani çok basit bir sınav kaygısını ben anneme anlatsam benimle sadece dalga geçecek ya da abarttığımı düşünecek; ama size geldiğimde rahatlıyorum derdi. Seanslardan sonra, artık mükemmel olmak zorunda olmadığını öğrendiğinde, daha rahat ders çalıştı; çok daha rahat atlattı. Daha böyle mütebessim bir çehreyle geliyordu."*

Genel olarak empati kurmakta güçlük yaşamadıklarını ifade eden manevi danışmanlar, danışanlarıyla kurdukları ilişkide gönül kazanma gayreti içinde olduklarını ve empatiyi "iki gönül arasında kurulan bir köprü" şeklinde betimlediklerini ifade etmektedirler.
Özellikle öğrenci yurtlarında görev yapan manevi danışmanlar, öğrencilerle kurdukları bağın çoğu zaman danışmanlık süreci sonrasında da sürdürmeye devam ettiklerini; gençlerin hayatlarının önemli kararlarını verme aşamalarında manevi danışmanlarıyla iletişim kurarak destek talep ettiklerini ifade etmektedirler.

MD6: *"Onlarla empati kurup aynı duygu seviyesine indiğimde iletişimin kesinlikle güçlendiğini, kalplerine ulaştığımı hissediyorum. Arada isimlendiremediğim farklı bir hava oluyor, gönül köprüsü denebilir. Şimdi bunu anlatırken bile öğrencimin kalbinde benim yerim olduğunu biliyorum; benim kalbimde de onun yeri var ve ben hayatta olduğum sürece olacak. 2017'de mezun olup gitmesine rağmen hâlâ görüşüyoruz. Hayatının en özel şeylerini bana anlattı. Bir öğrencim daha vardı tanıştıktan iki yıl sonra bana "Hocam, sizinle tanıştıktan sonra gelecek planlarıma ahiretin de var olduğunu koymaya başladım" demişti. Bu benim için her şeyin üzerindeydi. Mezun olduktan sonra da "Bir sorun yaşadığımda ilk sizi aramak geliyor aklıma. Annemi aramıyorum" dedi."*

Manevi danışmanlar, danışanı ve söylediklerini önemseyerek onları anlama gayretinde olma çabalarının danışanları tarafından fark edildiğini ve bunun danışanlarda önemsenme duygusunu güçlendirdiğine dair dönüşler aldıklarını söylemektedirler. Ayrıca bazı danışanların, maddi güçlükler ve toplumsal olarak damgalanma endişesiyle psikiyatrik destek nedeniyle manevi danışmanlık hizmetine yöneldiklerini; bu bağlamda manevi danışmana daha ulaşılabilir ve güvenli bir destek kaynağı olarak baktıklarını ifade etmektedirler:

> **MD2:** "*Mesela mükemmeliyetçi bir ev hanımı psikoloğa giderse deli damgası yiyeceğinden korkuyor. Eşine söylese para alamayacağını düşünüyor; içinde biriktirdiği için patlamak üzere olduğunu, çocuklarına bağırdığını, düzen takıntısının başladığını söylüyor. "Buraya gelip konuştuğumda rahat hissediyorum, anlaşıldığımı hissediyorum, sizinle konuşmak bana iyi geliyor bir adım oluyor" dedi. Psikoloğa yönlendirdim; "henüz değil" dedi ama burası onun için bir basamak oldu. Gerekince psikoloğa da gidebileceğini biliyorum. Haddi aşmıyoruz; kimseye psikoloğum demiyorum. Ben manevi danışman ve rehberim. Yeri geldiğinde seni dinlerim, seni anlarım. Ama patolojik bir şey gördüğümde eğer bana güveniyorsan gerçekten seni yönlendiririm lütfen beni kırma diyorum o empatiyi gördüklerinde. İşte en güzel faydası şu beni anlıyor, benim gözümden bakabiliyor ve benim iyiliğim için bunu istiyor dediğimizde biz manevi danışmanlar, psikologlar ve psikiyatrların da işini kolaylaştırıyoruz. Onlara yönlendirdiğimizde bir hocadan ya da bir arkadaştan duyduğu hadi psikoloğa git lafıyla aynı yerde olmuyor."*

MD2'nin ifadeleri incelendiğinde, manevi danışmanlık hizmetine erişimin görece kolay olmasının ve danışmanlık sürecinin daha samimi bir tutumla yürütülmesinin, bireylerin bu hizmete daha rahat başvurmasında etkili olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra manevi danışmanların danışanlarıyla kurdukları güven ilişkisi ile patolojik vakalara yönelik farkındalıklarının olması ve mesleki sınırlarını bilmeleri, ihtiyaç halinde danışanlarını ruh sağlığı uzmanlarına yönlendirmelerini mümkün kılmaktadır. Bu yönüyle manevi danışmanlık hizmetinin, ruh sağlığı hizmetlerine erişimde basamak işlevi gördüğü; danışanında bu yönlendirmeyi daha esneklikle karşıladıkları ifade edilebilir.

3.2.2.3. Empatinin Kaynakları

Manevi danışmanlar, kendi gençlik dönemlerinde yaşadıkları deneyimler sayesinde öğrencilerin dünyasını daha kolay anlayabildiklerini ifade etmektedirler. Bu durum, gençlerle iletişim kurmayı kolaylaştırmakta ve aralarında bir bağ oluşmasına katkı sağlamaktadır. Manevi danışmanların empati kurmalarına kaynaklık eden unsurlar arasında; ebeveyn olmaları, yaş yakınlığı, kendi yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler, duygusal hassasiyetleri ve iletişim kurmaya yönelik girişken tutumları yer almaktadır. Bu

durumu manevi danışmanlar, yaşam tecrübelerinden ve danışanlarla kurdukları ilişkilerden hareketle şu şekilde ifade etmektedirler:

> ***MD2:*** *"İnanın bir zamanlar yaşadığım o karanlık acıların şu an birilerine ışık oluyor olması beni çok mutlu ediyor. Ve diyorum ki hamdolsun Rabbim hiçbir şeyi boşa yaşamamışız. Hiçbirinden şikayetçi değilim, iyi ki diyorum birçoğuna. Danışanlarıma da aynı şeyi göstermeye çalışıyorum. Diyorum ki bundan sonra sen etrafındakilere ışık olacaksın, istesen de istemesen de o ışığın etrafa yayılacak ve sana gelmek isteyenler olacak. Lütfen sen de geri çevirme. Ama önce kendi sınırlarını koruyarak."*

> ***MD3:*** *"Normalde çok hassas biriyim ama Allah zaaflarımız neyse oradan bizi tamir etmeye çalışıyor. Hayat hikâyeme baktığımda hep ilk adımı atan bendim. Biri yalnız mı hemen ben giderdim. Çocukluğumdan beri böyle. Göreve de tamamen nasip üzerine geldim. "Niye hep sen gidiyorsun?" diye kendime kızardım ama meğer Allah beni birilerine gitmek için yetiştirmiş. Şimdi hiç gocunmuyorum. Bu mesleğe başlayanlara KYK ortamı zor gelebiliyor; bin, iki bin kişilik bir yer. Selam verip selam alamadığım oluyor ama gocunmam. Benim işim bu. Allah beni böyle yetiştirdi. Çocukluktan beri hiçbir şeyi kendimiz yapmıyoruz. Allah beni buna hazırladı. Bu yüzden buradayım ve böyle yapabiliyorum."*

> ***MD6:*** *"Başta ne yapacağımı bilmiyordum; öğrencileri nasıl toplayacağımı, onlara ne diyeceğimi bilmiyordum. Ama ufak ufak, yavaş yavaş, dediğim gibi bu empatiyi geliştirerek. Gençken nelerden hoşlanırdım, ne yapardım, bunları düşünerek bağ kurmaya çalışarak aştım."*

> ***MD1:*** *"Aynı yaş grubundan çocuklarım var. Oradan istifade ediyorum. Gerekirse çocuklarıma soruyorum. Onlardan da öğreniyorum bazı şeyleri."*

> ***MD3:*** *"Annelik duygusunun da etkisi var. Kız yurtlarında öğrencilere anne gözüyle bakabildiğimi düşünüyorum."*

3.2.2.4. Empatinin Duygusal Süreci

Manevi danışmanların aktarımlarına göre empati, danışan ve danışman arasında kimi zaman bilişsel kimi zaman duygusal zeminde işleyen çok yönlü bir süreçtir. Bu süreç çoğu zaman şifaya vesile olsa da danışman açısından bazı duygusal güçlükleri beraberinde getirebilmektedir. Bu doğrultuda, empatinin duygusal süreci kategorisinde; manevi danışmanların danışanlarında gözlemledikleri duygu durumları, empati kurma sürecinin danışmandaki zorlayıcı yönleri, danışan profiline bağlı ortaya çıkan güçlükler ve manevi danışmanların bu güçlüklerle baş etme sürecinde geliştirdikleri çözümler ele alınacaktır.

Danışmanlar, özellikle genç danışanların yoğun bir şekilde değer görme ve fark edilme ihtiyacı taşıdıklarını ifade etmektedir. Bazı kız çocuklarının babalarından yeterli ilgi görememesi gibi durumlarda, danışmanların küçük bir ilgi veya hatırlamanın bile danışanlar üzerinde beklenenden daha güçlü bir etki bıraktığını aktarmaktadırlar. Manevi danışmanlar bu durumu şu sözlerle ifade etmektedirler:

> ***MD6:*** "*Bir öğrencimizin babası Diyanet mensubu. Çok fazla olumsuz yönünü anlatıyordu. Ben de Diyanet mensubuyum. Benle babayı meslek olarak kıyas yapıyor. Sürekli görüyor, etkileniyor. Neden diye sorguluyor yani. "Benim babam da buradan o zaman bu nasıl adalet, bu nasıl şey?" diyor. Hala zorlanıyorum, anlamaya çalışıyorum, anlatıyorum. Karakterle mesleğin aynı şey olmadığını, bunun bir meslek değil karakter ve şahsiyet meselesi olduğunu anlatmaya gayret ediyorum. Ve kabul etmeli… Her şey kabul. Ön kabulle değiştirebileceğimiz şeyler var, değiştiremeyeceğimiz şeyler var. İmtihan dünyasındayız; kimimiz sağlıktan, kimimiz anneden, kimimiz babadan, kimimiz eşten imtihan olduk ve hikâye bitmedi diyorum. Sen de bir ebeveyn olacaksın diyorum. Aynı mecranın mensuplarıyız. Birisi iyiliği, samimiyeti, fedakârlığı ve kendini böyle biri için seven birinin sevdiğine fedakârlığını yaşayarak gösterirken; diğerinin, kan bağı olduğu hâlde bunu gösterememesi…"*

> ***MD3:*** *"Öğrencilerimizin, en çok gençlerin özellikle değer görme, kıymet verilme yönleri aç. Genellikle babadan, özellikle kız çocuklarında muhatap olduğumuz; babadan yana eksiklik gören ya da babası sevse bile bunu gösteremediği için sevgiyi görememiş öğrenciler oluyor. Bizdeki küçük bir zarif hediye, bir tebessüm, "Nasılsın?" diye sormak ya da bize bir şeyini anlatmaları… Mesela "Hocam ayın 15'inde sınavım var" diyor. O gün geldiğinde "Sınavın nasıl geçti? Şöyle bir şeyin vardı, nasıl geçti?" diye hatırlayıp sorduğumda öğrenci bunu unutmuyor. Bana değer veriyor, bana kıymet veriyor."*

Manevi danışmanların ifadelerine göre empati süreci, danışanla derin bir bağ kurma aracı olmakla birlikte danışman açısından duygusal açıdan zorlayıcı olabilmektedir. Özellikle cezaevi gibi ağır koşullarda çalışan veya travmatik olaylarla karşılaşan danışmanlar, danışanlarının yaşadığı acıyı derinden hissetmektedirler. Bu durum kimi zaman danışmanların geceleri uykularının bölünmesine, ağlamalarına, zihinsel yorgunluğa yol açabilmektedir. Bazı durumlarda, danışanların yaşadığı olaylar veya karakter özellikleri danışmanları kişisel olarak etkileyebilmektedir çünkü danışmanlar da benzer mesleki veya kişisel geçmişlere sahip olabilirler. Bu tür durumlar, danışmanların kendi sınırlarını zorlamalarına ve empati kurmakta güçlük çekmelerine yol açabilmektedir. Buna dair deneyimlerini manevi danışmanlar şu şekilde anlatıyor:

MD4: *"Şahsen bizim işte bu biraz tehlikeli bir şey; bu kontrolü sağlamak zor. Bazen kendinize zarar verebiliyorsunuz. Empati kurduğunuzda, kendinizi onun yerine koyduğunuzda bazen karşıdakini farklı tanıyabiliyorsunuz. Empati kuruyorsunuz, onun yerinde oluyorsunuz; sonra biraz zaman geçiyor, başka bir şey duyuyorsunuz, hayatınız yıkılıyor, dünyanız yıkılıyor. Bilmiyorum, belki biraz argo olacak ama mesele anlaşılsın diye söylüyorum: Çok empati kurduğum, çok sevdiğim, ders verdiğim ve beş vakit namazında olan biri vardı. Bir gün bir başkası, onun kendi kardeşiyle sorunlu (ceza almasının nedeni) olduğunu söyledi. Onun için sınırı korumak lazım ama karşıdakini de yok saymamak lazım. Özellikle cezaevinde bu durum bazen bizi yıpratabilir."*

MD2*: "Bir danışanım evliydi ve bana eşinden başkasına âşık olduğunu söyledi. Bu âşık olduğu beyefendi onu bekâr zannederek detaya girdi; anlattı, anlattı… Ve ben o anda "Hayır, bu danışanla çalışamam" dedim. Empati kuramıyorum, algılayamıyorum, çizgilerime uymuyor. Hatta öfkelendiğimi fark ettim."*

MD6*: "Bir danışanım, aynı anda iki kişiyle görüşme noktasına gelen karmaşık bir ilişki içinde olduğunu anlattı ve benden "Hangisiyle devam edeyim?" şeklinde bir yönlendirme bekledi. Bu durum karşısında ne söyleyeceğimi bilemedim; yaptığının yanlışlığını nasıl ifade edeceğim konusunda da tereddüt yaşadım. O an anladım ki, bu tür meselelerde doğrudan telkin vermek yerine, kişinin kendi değerleriyle yüzleşmesini sağlayacak sorular sormak daha sağlıklı. Ben de bu nedenle sadece sorular üzerinden ilerledim: Böyle bir davranışa kendisinin razı olup olmayacağını, aynı durumun onun başına gelse ne hissedeceğini, karşı tarafa haksızlık yapıp yapmadığını düşündürmeye çalıştım. Bu süreç benim için de şaşırtıcıydı; hatta anlatırken bile kafam karıştığını fark ediyorum. Ancak danışanın kendi duygularını netleştirmesi, davranışlarının sorumluluğunu fark etmesi ve ailesine karşı da dürüst olması gerektiğini hissettim. Bu yaklaşımın, böyle karmaşık bir durumda en sağlıklı yol olduğunu düşündüm."*

MD3*:" Çok ağladığım olaylar oldu. Örneğin mesleğe ilk başladığım yıl, kızım henüz beş aylıktı. Annelik duygusunun da etkisiyle bir tecavüz vakasına şahit oldum ve eve geldiğimde hüngür hüngür ağladım. O olayı hala unutamıyorum."*

Bu ifadeler, belirli vakalarda empati sürecinin manevi danışmanlar için yoğun duygusal yük oluşturabileceğini göstermektedir. Hatta kimi vakalarda empati kurma danışman açısından güçleşebilmektedir. Bu nedenle manevi danışmanlar hem kendilerini hem de sınırlarını koruyabilmek için duygusal ve mesleki olarak sınırlarını gözetmeye çalışmaktadırlar. Bu durum, danışmanların sözlerine de şu şekilde yansımaktadır:

MD1: *"Ama biz sınırlarımızı biliyoruz. Biz psikolog değiliz, psikiyatrist değiliz. Biz bu yüzden onlara varması gerekmeyen olaylarda daha önceki aşamalarda varız. Ama olayın bizi aştığını fark ettiğimizde ısrar etmiyoruz, orada kalmaya ısrar etmiyoruz ve o tarafa yönlendiriyoruz."*

> ***MD2:*** *"Empati kurduğum sürece ruh halimi etkilemiyor. Ama sempatiye kaydığım zaman geceleri uykumu böldüğü dönemler ilk zamanlar olmuştu. Bundan 3-5 yıl öncesinde de yapıyordum ama şu an seans bittiği anda ayrışabiliyorum onlardan. Bir de şunu sürekli kendime söylüyorum. Kimsenin kurtarıcısı değiliz. Tanrıcılık oynamaya gerek yok. Bizler sadece rehberlik ediyoruz. Karşımdaki danışan olabilir ama bir birey ve hayatının sorumluluğu ona ait ve onun hayatına ve kaderine saygı duymak zorundayım."*

Cezaevinde görev yapan manevi danışman ise empati sürecindeki zorluğu şu sözlerle ifade ediyor:

> ***MD4:*** ***"****Bizim işte empati kurmak biraz tehlikeli bir durum; çünkü kontrolü sağlayamazsanız kendinize zarar verebiliyorsunuz. Kendisini danışanın yerine koyan biri bazen karşıdakini olduğundan farklı da algılayabiliyor. Bu yüzden dikkatli olmak gerekiyor. Ama empati de işin temelinde olduğu için onu tamamen bırakamıyorsunuz. Önemli olan, kendinizi yıpratmadan bu dengeyi kurabilmek; aksi hâlde süreç sizi çok yorabiliyor."*

Gençlik alanında görev yapan diğer bir manevi danışman ise öğrencide fark ettiği patolojik durum nedeniyle danışanı psikiyatriste yönlendirdiğini, yönlendirirken de büyük bir hassasiyetle davrandığını şu sözlerle anlatıyor:

> ***MD8:*** *"Gençte davranış bozuklukları vardı. Hareketleri çok normal değildi. Kendiyle alakalı problemleri vardı. Karşısındaki kişiye nasıl davranacağı noktasında tereddütleri vardı. Evet, bir tıbbi tedaviye ihtiyacı olan birisiydi ama ben bunu doğrudan senin tedavi görmen lazım demek yanlış olur. Bunu diyemedik. Dolaylı yönden irtibat kurduğum çevresindeki arkadaşlara ben bunu ifade ettim. Onlar da artık tıbbi boyutta ne kadar sonraki süreçte tedavi ettiler onu bilemiyorum ama ilaç kullandığını biliyorum. Şunu söyledim sadece ilaçlarını düzenli kullanmaya özen göstersin. Çünkü aksatılan ilaçlar hiç kullanılmamış gibi netice veriyor. Buna dikkat edeceklerini söylediler ve her ihtimale karşı bir psikiyatriye, bir doktora gitmesi gerektiği yönünde tavsiyede bulunduk."*

Empatinin getirdiği duygusal yükle başa çıkmak için manevi danışmanların çeşitli stratejiler geliştirdikleri görülmektedir. İlk zamanlarda sempatiye kayma ve duygusal olarak etkilenme yaşasalar da zamanla seans bittiği anda danışanlardan ayrışabilme yeteneği kazandıkları ifade edilmektedir. Bu ayrışma sürecinde bireysel terapiler, süpervizyon almak ve sürekli eğitimlerle yeni teknikler öğrenmek önemli rol oynamaktadır. Danışmanlar, deneyim kazandıkça sürece alıştıklarını ve meslektaşlarla tecrübe paylaşımının bu süreçte kendilerine hem bilgi hem de destek sağladığını belirtmektedir. Bu durumu şöyle ifade etmektedirler:

MD4: *"İlk bir iki yılda tabii ki cezaevinde zorlandım. Hatta o yıllarda müftülüğe geçmek için de dilekçe verdim ama Ankara'dan kabul etmediler bulunduğunuz yerde. Ama şu an alıştım yani artık alıştım."*

MD2: *"Empati kuramadığımı, durumu algılayamadığımı ve bunun kendi çizgilerime uymadığını fark ettiğim danışanım vardı. Hatta öfkelendiğimi hissettim ve yaptığım ilk şey süpervizörüme danışmak oldu. "Bu danışan bana neden gelmiş olabilir? Bana vermek istediği mesaj ne? Bu olaydan çıkarmam gereken şey nedir?" sorularını sordum. Çünkü her danışanın bana bir şey kattığına, yeni bir ufuk açtığına inanırım. Ya geçmişimde çözümleyemediğim bir meseleyle ortak bir yönümüz vardır ya kınadığım bir durumdur ya da merak ettiğim bir konudur. Her danışanla birlikte ben de büyürüm. Bunun yanında bireysel terapi sürecinden geçiyorum. Duygusal sağaltma yapma adına yürüyüşler yapıyorum."*

MD1: *"Arkadaşlarımızla da bazı tecrübeleri paylaştığımızdan dolayı daha bir geniş bilgi edinmiş oluyoruz."*

3.3 Mesleki Doyuma İlişkin Nicel ve Nitel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde ilk olarak mesleki doyuma dair nicel analizler ve bunlara ilişkin yorumlar sunulmuş, ardından nitel bulgular ve kısa yorumlarına yer verilmiştir.

3.3.1 Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Nicel Bulguların Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu bölümde mesleki doyum puan ortalamaları cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve meslekteki toplam deneyim süresine göre farklılığı ile ilgili bulgular analiz edilerek yorumlanacaktır.

3.3.1.1. Manevi Danışmanların Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Aşağıdaki tabloda katılımcıların mesleki doyum düzeylerine dair istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 30: Mesleki Doyum ölçeği ve alt boyutlarıyla ilgili betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Mesleki Doyum Ortalaması	183	1,95	5,00	4,25	,62
Mesleki Doyum Niteliklere Uygunluk alt boyutu Ortalaması	183	1,62	5,00	4,23	,64
Mesleki Doyum Gelişme İsteği alt boyutu Ortalaması	183	1,57	5,00	4,28	,73
Geçerli Katılımcı Sayısı	183				

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki doyum ölçeği toplam puan ortalaması 4,25 (SS=0,62) olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, katılımcıların mesleklerinden genel anlamda memnun olduklarını göstermektedir. Alt boyutlara bakıldığında, Gelişme İsteği alt boyutu ortalaması 4,28 (SS=0,73) ile en yüksek düzeye sahipken, Niteliklere Uygunluk alt boyutu ortalaması 4,23 (SS=,64) olarak bulunmuştur. Her iki alt boyutta da ortalama değerlerin yüksek olması, katılımcıların hem görevlerinin kişisel niteliklerine uygun olduğunu düşündüklerini hem de mesleki gelişim konusunda istekli olduklarını ortaya koymaktadır. Standart sapma değerlerinin görece düşük olması, katılımcılar arasında mesleki doyum düzeylerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

3.3.1.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Doyum

Manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları tablo 29'da gösterilmiştir.

Sonuçlar, erkek ve kadın katılımcılar arasında mesleki doyum düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur (p=0,789> 0,05). Sıra ortalamaları incelendiğinde erkeklerin (92,72) mesleki doyum düzeyinin kadınlara (90,48) göre biraz daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, bu fark anlamlı değildir. Bu bulgu, mesleki doyum düzeyinin cinsiyete bağlı olarak değişmediğini göstermektedir. Dolayısıyla "mesleki doyum düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 31: Cinsiyete Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Mann-Whitney U Test Sonucu

			Sıra		***U***	***Z***	***p***
	Cinsiyet	***N***	***Ortalama***	***Sıra toplamı***			
Mesleki	*Erkek*	124	92,72	11497,50	3568,500	-0,267	0,789
Doyum	*Kadın*	59	90,48	5338,50			
	Total	183					

Bu bulgu, Ceylan'ın özel gereksinimli çocuklarla çalışan fizyoterapistler üzerine yürüttüğü çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada da mesleki

doyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirtilmiştir.[205] Benzer şekilde, Coştu'nun Bartın ve Bayburt illerinde din görevlileriyle gerçekleştirdiği çalışmada da kadın ve erkek katılımcılar arasında mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık saptanmamış, ancak her iki ilde de kadınların puan ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür.[206] Öte yandan, bazı araştırmalar bu konuda farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Örneğin, Arısoy ve Taş'ın sosyal çalışmacılar üzerine yaptığı meslek aşkı, meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı gibi boyutlarda kadınların ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. [207] Ayrıca, Coştu'nun Çorum ilinde yürüttüğü çalışmada, din görevlilerinin mesleki doyum ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılık göstermiş; kadın katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Farklı sonuçların elde edilmesinde örneklem gruplarının mesleki ortamları, kurumsal kültürleri, toplumsal cinsiyet rolleri ve bireysel mesleki motivasyonları gibi çoklu faktörlerin etkili olabileceği değerlendirilmektedir.[208]

3.3.1.3. Yaş Değişkenine Göre Mesleki Doyum

Manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 32: Yaşa Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Mann-Whitney U Testi Sonucu

	Yaş grubu	**N**	***Sıra Ortalama***	***Sıra Toplamı***	***U***	***Z***	***p***
Mesleki Doyum	*24-39*	70	87,84	6148,50	3663,500	-0,838	0,402
	40+	113	94,58	10687,50			

Test sonuçlarına göre, 24-39 yaş arası ile 40 yaş ve üzeri katılımcılar arasında mesleki doyum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (p=0,402> 0,05). Sıra ortalamalarına bakıldığında, 40 yaş ve üzeri grubun mesleki doyum düzeyi (94,58), 24-39 yaş grubuna (87,84) göre daha yüksek görünmekle birlikte bu fark anlamlı

[205] Senem Ceylan, *Özel Gereksinimli Çocuklarla Çalışan Fizyoterapistlerin; Çocuk Sevme, Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişliklerinin Depresyon, Uyku ve Yaşam Kalitesine Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği* (İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024), 32-40.
[206] Coştu - Sancak, "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın – Bayburt Örneği)", 507-508.
[207] Arısoy - Taş, "Sosyal Çalişmacilarda Meslek Aşki Ve Prososyal Hizmet Davranişlari İlişk", 841.
[208] Çoştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", 16-17.

değildir. Sonuç olarak, mesleki doyum düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu durumda "mesleki doyum düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Benzer şekilde, Coştu tarafından yürütülen çalışmada da yaş değişkenine göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak Coştu'nun çalışmasında Bartın ilinde "51 yaş ve üzeri" grubun mesleki doyumu daha yüksekken, Bayburt ilinde "18-30 yaş" grubunun daha yüksek düzeyde mesleki doyum yaşadığı rapor edilmiştir. Bu durum, yaş ile mesleki doyum arasındaki ilişkinin bağlamsal ya da bölgesel faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.[209]

Benzer şekilde, Koç tarafından Kuran kursu öğreticileriyle yürütülen araştırmada da yaş değişkeni ile mesleki doyum arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuç da mevcut çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.[210]

Öte yandan, bazı araştırmalarda yaşa göre anlamlı farklar gözlemlenmiştir. Örneğin, Ceylan'ın özel gereksinimli çocuklarla çalışan fizyoterapistler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada, mesleki doyum düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuş ($f=3,03$; $p<0,05$), 31-35 yaş grubunun diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek mesleki doyum yaşadığı belirlenmiştir.[211] Benzer biçimde, Kavsara tarafından psikolojik danışmanlar üzerinde yürütülen bir çalışmada da yaş değişkenine bağlı olarak mesleki doyum, psikolojik sağlamlık ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu araştırmada en yüksek mesleki doyum 40 yaş ve üzeri grupta, en düşük doyum ise 36-40 yaş grubunda görülmüştür.[212]

Bu bağlamda, elde edilen bulgular bazı araştırmalarla tutarlılık gösterirken, bazı çalışmalarla farklılık arz etmektedir. Bu durumun, mesleki doyumu yalnızca yaş gibi demografik değişkenlerin değil; çalışma koşulları, kurumsal destek, deneyim ve bireysel motivasyon gibi farklı etkenlerin de belirleyebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, mesleki doyumun yaşa göre farklılık göstermemesi, bu değişkenin tek başına belirleyici

---

[209] Coştu - Sancak, "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın – Bayburt Örneği)", 507-508; Çoştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", 16-17.

[210] Koç - Koç, "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri", 347.

[211] Ceylan, *Özel Gereksinimli Çocuklarla Çalışan Fizyoterapistlerin; Çocuk Sevme, Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişliklerinin Depresyon, Uyku ve Yaşam Kalitesine Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği*, 32-40.

[212] Reyhan Kavsara, *Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Düzeylerinin Yıldırma, Psikolojik Sağlamlık ve Örgütsel Bağlılık Açısından İncelenmesi* (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024), 62-66.

olmadığını düşündürmektedir. Özellikle manevi danışmanlık gibi anlam merkezli mesleklerde, doyumu etkileyen unsurlar çok daha çeşitli ve karmaşık olabilir.

3.3.1.4. Medeni Hal Değişkenine Göre Mesleki Doyum

Manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin medeni hâle göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 33: Medeni Hale Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Mann- Whitney U Test Sonucu

	Medeni hal	**N**	***Sıra Ortalama***	***Sıra toplamı***	***U***	***Z***	***p***
Mesleki Doyum	*Bekâr veya boşanmış*	12	84,33	1012,00	934,000	-0,519	0,604
	Evli	171	92,54	15824,00			

Test sonuçlarına göre, evli ve bekâr/boşanmış katılımcılar arasında mesleki doyum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur (p=0,604> 0,05). Sıra ortalamalarına göre evli katılımcıların mesleki doyum düzeyi (92,54), bekâr veya boşanmış katılımcılara (84,33) göre biraz daha yüksek görünmekle birlikte bu fark anlamlı değildir. Bu bulgu, mesleki doyumun medeni hâl değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Dolayısıyla "mesleki doyum düzeyi medeni hale göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Benzer şekilde, Ceylan özel gereksinimli çocuklarla çalışan fizyoterapistlerle yaptığı çalışmasında da medeni duruma göre mesleki doyum puanlarında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir.[213]

Arısoy'un sosyal çalışmacılarla yürüttüğü çalışmada ise farklı boyutlarda değişken sonuçlar elde edilmiştir. Bekârlar, meslek aşkı ve yaşamın aranan anlamı boyutlarında daha yüksek puan alırken; evliler, yaşamın mevcut anlamı ve iş birliği davranışları boyutlarında daha yüksek puan almıştır.[214] Bununla birlikte, bazı araştırmalar anlamlı farklar da göstermektedir.

Göküş'ün çalışmasında, din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmıştır. Bekâr personelin doyum puanı, evli personele göre daha

[213] Ceylan, *Özel Gereksinimli Çocuklarla Çalışan Fizyoterapistlerin; Çocuk Sevme, Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişliklerinin Depresyon, Uyku ve Yaşam Kalitesine Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği*, 32-40.
[214] Arısoy - Taş, "Sosyal Çalişmacilarda Meslek Aşki Ve Prososyal Hizmet Davranişlari İlişk", 841.

yüksektir. Ancak bu fark küçük bir etki büyüklüğüne sahiptir. Araştırmacı, bu farkı bekâr bireylerin daha az sorumluluk taşıması, iş dışı meşguliyetlerinin azlığı ve mesleğe daha fazla odaklanabilmesi gibi faktörlerle açıklamaktadır.[215] Karacoşkun'un çalışmasında da benzer bir bulgu yer almakta, bekâr din görevlilerinin mesleki doyum puanları evlilerden kısmen yüksek bulunmakla birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.[216]

3.3.1.5. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Mesleki Doyum

Katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları tablo 32'de gösterilmiştir.

Test sonuçlarına göre, eğitim seviyelerine göre mesleki doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir (p = 0,115> 0,05). Lise/ön lisans mezunlarının sıra ortalaması (106,83) en yüksek, lisansüstü mezunlarının ise (81,95) en düşük düzeydedir. Ancak bu farklılıklar anlamlı değildir. Dolayısıyla "mesleki doyum düzeyi eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 34: Eğitim Seviyesine Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal- Wallis H Testi Sonucu

	Eğitim durumu	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal-Wallis H***	***p***
Mesleki Doyum	*Lise/Önlisans*	36	106,83	2	4,329	0,115
	Lisans	107	90,77			
	Lisansüstü	40	81,95			

Alan yazında, bu bulguyla paralel sonuçlar ortaya koyan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Ceylan'ın fizyoterapistler üzerine yürüttüğü çalışmasında lisans mezunları ile lisansüstü mezunlar arasında mesleki doyum düzeyinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.[217] Benzer biçimde, Coştu ve Sancak'ın Bartın ve Bayburt

[215] Göküş, "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", 295.

[216] Şehri Karacoşkun, *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)* (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2017), 46.

[217] Ceylan, *Özel Gereksinimli Çocuklarla Çalışan Fizyoterapistlerin; Çocuk Sevme, Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişliklerinin Depresyon, Uyku ve Yaşam Kalitesine Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği*, 50.

illerinde görev yapan din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerini incelediği araştırmada da eğitim düzeyi ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.[218] Çoştu'nun Çorum il merkezindeki din görevlileriyle gerçekleştirdiği araştırmada da benzer şekilde eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.[219]

Bununla birlikte, bazı araştırmalar bu bulguyla kısmen farklılık göstermektedir. Örneğin, Baltacı'nın din görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada, katılımcıların eğitim seviyeleri ile iş doyumları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, eğitim düzeyi yükseldikçe mesleki doyum düzeyinde azalma görülmektedir. Mevcut araştırmada da lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların mesleki doyum puanlarının daha düşük çıkması, Baltacı'nın bulgusuyla kısmi bir paralellik göstermektedir.[220] Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça beklenti ve mesleki farkındalığın da artmasına, buna bağlı olarak doyum düzeyinde göreli bir azalma yaşanmasına bağlanabilir.

Bu bulguların aksine, Göküş'ün din görevlilerinin örgütsel güven ve mesleki doyumları üzerine yürüttüğü araştırmasında, öğrenim durumu değişkenine göre mesleki doyum düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç, eğitim seviyesi arttıkça mesleki doyumun değişebileceğini ve bazı durumlarda daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin mesleklerinden daha fazla doyum sağladığını göstermektedir.[221]

3.3.1.6. Hizmet Alanı Değişkenine Göre Mesleki Doyum

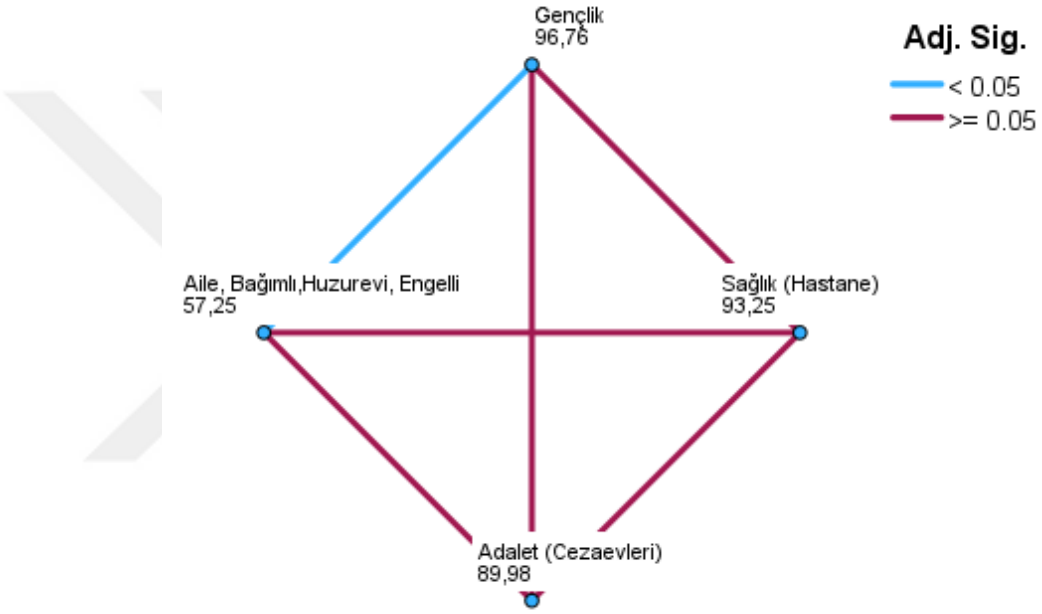
Manevi danışmanların görev yaptıkları hizmet alanına göre mesleki doyum düzeylerinde farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 35: Hizmet Alanına Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal- Wallis H Test Sonucu

	Manevi Danışman olarak çalıştığınız hizmet alanı neresidir?	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal-Wallis H***	***p***	***Etki Büyüklüğü***
Mesleki Doyum	*Aile, Bağımlı, Huzurevi, Engelli*	16	57,25	3	7,950	0,047	0,028
	Gençlik	124	96,76				
	Adalet (Cezaevleri)	27	89,98				
	Sağlık (Hastane)	16	93,25				

[218] Coştu - Sancak, "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın – Bayburt Örneği)", 507-508.
[219] Çoştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", 16-17.
[220] Ali Baltacı, "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma", *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi* 22/3 (15 Aralık 2018), 19.
[221] Göküş, "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", 296.

Test sonucunda hizmet alanlarına göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0,047 <0,05). Sıra ortalamalarına göre, en düşük mesleki doyum düzeyi aile, bağımlı, huzurevi ve engelli hizmet alanında çalışan danışmanlarda (57,25) gözlemlenmiştir. Buna karşılık, gençlik alanında çalışan danışmanlar en yüksek mesleki doyum düzeyine sahiptir (96,76). Sağlık (93,25) ve adalet (89,98) alanları ise bu iki grup arasında yer almaktadır. Bu bulgu, manevi danışmanların mesleki doyumunun hizmet alanının anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Dolayısıyla "mesleki doyum düzeyi hizmet alanına göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmıştır.



Şekil 4: Hizmet Alanlarının Mesleki Doyum Düzeyi Üzerindeki Etki Büyüklüğü

Hesaplanan etki büyüklüğü incelendiğinde hizmet alanının mesleki doyum üzerinde küçük düzeyde (η^2=0.028) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Grafikteki çizgiler gruplar arasındaki farkların anlamlılık düzeyini göstermektedir. Mavi çizgiler anlamlı fark bulunan (p<0,05) grupları, bordo çizgiler ise anlamlı fark bulunmayan (p≥0,05) grupları temsil etmektedir. Buna göre; Gençlik hizmet alanında görev yapan manevi danışmanlar ile "Aile, Bağımlı, Huzurevi ve Engelli" hizmet alanında çalışanlar arasında mesleki doyum düzeyi açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu bulgu, gençlik alanında çalışan manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin, özellikle aile, bağımlı, huzurevi ve engelli alanında çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Gençlerle yürütülen danışmanlık hizmetlerinin, iletişim dinamikleri ve

geri bildirim süreçleri açısından daha motive edici bir ilişkinin olması bu farklılığın olası nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilir.

Araştırma bulgularına göre cezaevlerinde görev yapan manevi danışmanların mesleki doyum düzeyleri, "Aile, Bağımlı, Huzurevi ve Engelli" gibi hizmet alanlarından yüksek olmakla birlikte diğer hizmet alanlarına kıyasla daha düşük bulunmuştur. Bu durum, mesleki doyumla ilişkili çeşitli kurumsal ve psikososyal etkenlerle açıklanabilir. Cezaevi ortamında din hizmetlerine yönelik olumsuz tutumlar, etkinliklerin iptali, zamanlama sorunları ve kurumsal destek eksikliği, danışmanların mesleki rollerini yeterince gerçekleştirememelerine neden olmaktadır. Bu engeller, danışmanların mesleki tatminini azaltmakta ve empatik tutumlarını sürdürebilmelerini zorlaştırmaktadır.[222] Buna karşılık, gençlik hizmetleri alanında görev yapan manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Gençlik dönemi; bireyin kendini, çevresini ve Yaratıcıyı anlamlandırmaya çalıştığı, kimlik gelişiminin ve manevi yönelimlerin şekillendiği, fizyolojik, psikolojik ve sosyal değişimlerin yoğun biçimde yaşandığı dinamik bir süreçtir.[223] Bu dönemde gençlerin duygu, düşünce ve değer dünyalarına rehberlik etmek, manevi danışmanlara güçlü bir anlam ve tatmin duygusu kazandırabilmektedir. Gençlerle çalışmanın getirdiği iletişim ortamı, danışmanların empatik becerilerini daha etkin biçimde kullanmalarını sağlamakta ve bu durum mesleki doyumu destekleyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla gençlik alanında çalışan manevi danışmanların daha yüksek doyum düzeyine sahip olmaları, bu alanın doğası ve danışma sürecindeki karşılıklı etkileşimle yakından ilişkilidir.

Ayrıca aile, bağımlı, huzurevi ve engelli alanlarında çalışan manevi danışmanların daha düşük mesleki doyum düzeyi, bu alanların iş yükü ve duygusal zorlukları nedeniyle motivasyon üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini düşündürmektedir.

---

[222] Fuat Balsak - Kenan Kılınç, "Cezaevlerinde Manevi Danışmanlık Uygulamalarına Genel Bir Bakış", *Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Farklı Yaklaşımlar*, ed. Fuat Balsak (Ankara: İksad Yayınları, 2024), 25-27.

[223] Sevde Düzgüner - Mustafa Soykök, *Gençlere Yönelik Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri*, ed. Sevde Düzgüner (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2020), 8.

3.3.1.7. Manevi Danışman Olarak Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Mesleki Doyum

Manevi danışmanların toplam çalışma sürelerine göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 36: Manevi Danışman Olarak Çalışılan Toplam Süreye Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal Wallis H Testi Sonucu

	Manevi danışman olarak çalıştığınız toplam süre?	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal-Wallis H***	***p***
Mesleki Doyum	*1 yıldan az*	36	88,19	3	2,649	0,449
	1-5 yıl	105	89,05			
	6-10 yıl	34	105,26			
	11 yıl veya daha fazla	8	91,44			

Test sonucunda mesleki doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p=0,449>0,05). Grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, 6–10 yıl arası çalışanların mesleki doyum düzeylerinin en yüksek olduğu görülmektedir (105,26). Buna karşın en düşük sıra ortalaması, 1 yıldan az süredir çalışan danışmanlarda gözlemlenmiştir (88,19). Ancak bu farklar istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Bu bulguya göre, manevi danışmanların mesleki doyum düzeyleri, çalışma süresine bağlı olarak anlamlı biçimde değişmemektedir. Dolayısıyla "mesleki doyum düzeyi manevi danışman olarak çalışılan toplam süreye göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

3.3.1.8. Meslekteki Toplam Deneyim Süresi Değişkenine Göre Mesleki Doyum

Katılımcıların meslekteki toplam deneyim sürelerine göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 37: Meslekte Çalışılan Toplam Süreye Göre Mesleki Doyum Düzeyi: Kruskal Wallis H Testi Sonucu

	Mesleğinizdeki toplam deneyim süreniz?	***N***	***Sıra Ortalaması***	***sd***	***Kruskal- Wallis H***	***p***
Mesleki Doyum	*1 yıldan az*	11	77,55	3	6,714	0,082
	1-5 yıl	45	94,08			
	6-10 yıl	29	113,33			
	11 yıl veya daha fazla	98	86,36			

Test sonucunda gruplar arasında mesleki doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p=0,082>0,05). Sıra ortalamaları incelendiğinde, 6–10 yıl deneyime sahip olan katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin en yüksek olduğu (113,33), bunu 1–5 yıl çalışanların (94,08) ve 11 yıl veya daha fazla süredir çalışanların (86,36) izlediği, en düşük ortalamanın ise 1 yıldan az deneyime sahip bireylerde (77,55) olduğu görülmektedir. Ancak bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu bulguya göre, meslekteki toplam deneyim süresi, manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerini anlamlı biçimde etkilememektedir. Dolayısıyla "mesleki doyum düzeyi meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi doğrulanmamıştır.

Literatürde mesleki kıdeme göre mesleki doyumun anlamlı farklılık göstermediği çalışmalar mevcuttur. Ceylan'ın fizyoterapistler üzerinde yürüttüğü çalışmasında mesleki kıdeme göre mesleki doyumlarında anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir.[224] Coştu ve Sancak'ın Bartın ve Bayburt illerindeki din görevlileriyle yürüttükleri çalışmada din görevlilerinin hizmet yılı ile meslekî doyumları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.[225] Benzer şekilde Çoştu da Çorum ilindeki din görevlilerinin memuriyette geçirdikleri hizmet yılına göre meslekî doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır.[226] Göküş ise çalışmasında din görevlilerinin mesleki doyum puanlarında görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir.[227] Benzer bir araştırma yapan Elzerey de imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve müezzin kayyımların mesleki doyum düzeylerinin meslekte geçen sürelere göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.[228]

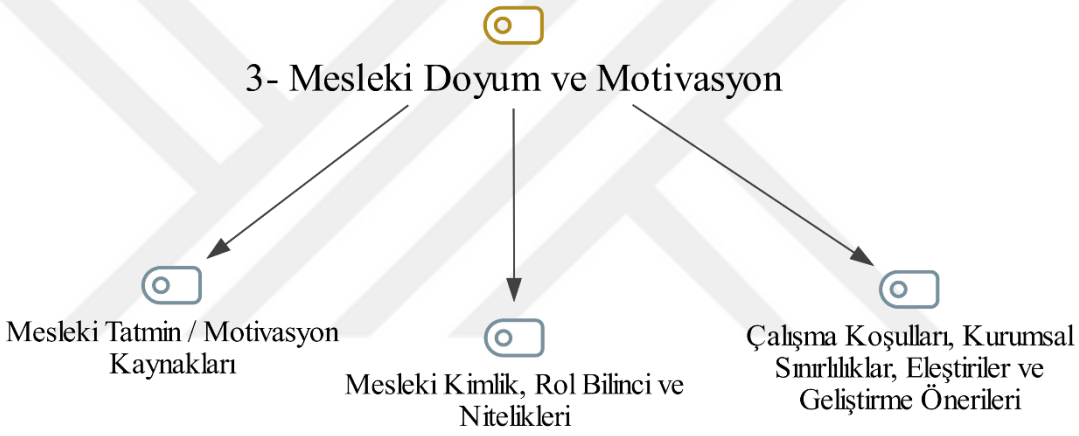
Bu araştırmada, istatistiksel olarak anlamlı olmasa da mesleki deneyim süresine göre manevi danışmanların mesleki doyum puanlarında bazı farklılıkların bulunduğu görülmüştür. Özellikle 1 yıldan az süredir görev yapan manevi danışmanların mesleki doyum düzeyleri, meslekte daha fazla deneyim kazanmış gruplara göre daha düşük çıkmıştır. Dikkat çekici bir biçimde, 11 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların

[224] Ceylan, *Özel Gereksinimli Çocuklarla Çalışan Fizyoterapistlerin; Çocuk Sevme, Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişliklerinin Depresyon, Uyku ve Yaşam Kalitesine Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği*, 50.
[225] Coştu - Sancak, "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın – Bayburt Örneği)", 507-508.
[226] Çoştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", 11.
[227] Göküş, "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", 299.
[228] Elzerey, *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi*, 115.

puanlarının da görece düşük olması, uzun süreli meslek yaşantısının doyum üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğine işaret edebilir. Bu durum, mesleki doyumun yalnızca deneyim süresiyle değil, aynı zamanda çalışma koşulları, mesleki motivasyon ve kurum içi destek gibi diğer sebeplerle de ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

3.3.2 Mesleki Doyuma İlişkin Nitel Bulgular ve Yorumları

Bu araştırmada nicel analizler sonucunda manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin genel itibariyle yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki Doyum Ölçeğinin "gelişme isteği" ve "niteliklere uygunluk" alt boyutlarına ilişkin ortalamalarında yüksek çıkması, danışmanların hem mesleklerini kendi nitelikleriyle uygun gördüklerini hem de mesleki gelişime açık oldukları söylenebilir.[229]



Şekil 5: Manevi Danışmanların Mesleki Doyumları Temasına Ait Model

Araştırmanın nitel bulgularında ise manevi danışmanların motivasyon kaynakları, onları tatmin eden unsurlar, sahadaki çalışma koşulları ve mesleki doyumlarını etkileyen kurumsal sınırlılıklar daha ayrıntılı biçimde ele alınacaktır. Ayrıca danışmanların mesleğe ilişkin değerlendirmeleri, karşılaştıkları güçlükler ve mesleğin saygın hale gelmesi için önerileri incelenerek, mesleki doyum değişkeni nicel verileri destekleyecek şekilde derinleştirilecektir. Bu nedenle bu tema, yalnızca mesleki doyum düzeylerini değil; mesleğin hangi yönlerinin desteklenmesi gerektiğine dair sahadan gelen yapıcı geri bildirimleri de kapsamaktadır. Nitel araştırmanın üçüncü teması olan mesleki doyuma ait kategoriler aşağıdaki şekilde verilmiştir. Mesleki doyum temasına ait analiz ve yorumlar bu kategoriler çerçevesinde ele alınacaktır.

[229] İlgili araştırma sonuçları için sayfa 88-89'a bakınız.

3.3.2.1. Mesleki Tatmin/Motivasyon Kaynakları

Anlatılan ifadelerden yola çıkarak, manevi danışmanlık görevi, katılımcılar için önemli bir mutluluk ve memnuniyet kaynağıdır. Bu görevi dualarının bir karşılığı ve ilahi bir lütuf olarak görmektedirler. Yoğun ve yorucu bir tempoda çalıştıklarını ifade eden manevi danışmanlar buna rağmen bir kişinin hayatına dokunabilmenin, ona destek olmanın ve kendi varlığıyla barışmasına katkıda bulunmanın, manevi danışmanların mesleki tatminlerini artırdığını ifade etmektedirler. Danışanların hayatlarında gözlemlenen olumlu değişimler, danışmanlara çalışmalarının karşılığını aldıklarını hissettirmekte ve motivasyonlarını güçlendirmektedir. Bu çerçevede manevi danışmanlar, görevlerini yüce bir sorumluluk olarak görüp manevi danışman olmaktan son derece memnun olduklarını şu sözlerle ifade etmektedirler:

> ***MD1:*** *"...Sıkıntılarımız bunlar. Öğrencilerin yüreklerine dokunabildiğimizi düşünüyorum. İyi ki buradayım, iyi ki varım, iyi ki burada görevliyim diyorum."*
>
> ***MD2:*** *"Kesinlikle fazlasıyla memnunum, elhamdülillah. Gece eve kaçta girersem gireyim, ne kadar yorulursam yorulayım eve hep mutlu giriyorum. Bu benim için çok önemli. Eve girdiğimde işin yüklerini bırakabiliyor olmak ayrı bir güzellik. Ayrıca bir insanın hayatına dokunabilmek... Varlığını onaylıyorum dediğimde onun varlığıyla barışıyor olabilmesi ayrı bir tatmin edici nokta."*
>
> ***MD4:*** *"Çok memnunum. Bu açıdan baktığınızda, evet kolay değil; ancak bizi rahatlatan şeyler de var. En rahatlatan nokta ise yaptığımız işin etkisini görmek. "Evet, sıkıntı çekiyorum ama adam Kur'an okuyor... Bak, şu konuda yardımcı oldum... Elinden tuttum" diyorsun. Bunlar gerçekten çok motive edici. Elbette ortamın zorlukları da var; sonuçta gül dikensiz olmuyor."*
>
> ***MD5:*** *"Şu anda manevi danışmanlık yapmaktan gerçekten memnunum. Neden? Çünkü insanlara bir şeyler katabilmek, yani insanlara doğru yolu göstermek çok önemli. Zamanımızda gençler başta olmak üzere, orta yaş ve olgun yaştaki insanlar da yanlışlar yapabiliyor. Onların hayatlarında güzel bir şeyler katabiliyorsak ne mutlu bizlere. İnşallah katıyoruz. Şu an mutluyum; çalıştığım kurumda insanlara bir nebze de olsa dokunabilmek benim için çok kıymetli."*
>
> ***MD6:*** *"Evet, manevi danışman olarak görev yapmaktan çok çok çok çok mutluyum. Memnunum. Bunu kelimelere dökemem. Bu görev bana dualarımın karşılığı olarak Rabbim nasip etti. Oradaki gençleri ben hep duamın karşılığı olarak görüyorum. Her gün Rabbime şükrediyorum. Hayatımda yaşadığım bir problemden dolayı Rabbime dua etmiştim; üniversitede hoca olup gençlerin din algısında söz sahibi olmayı hedefliyordum. Zamanla şunu fark ettim: üniversitede olsaydım yalnızca tek tip öğrenciyle muhatap olacaktım. Ancak Rabbim beni daha geniş bir öğrenci kitlesiyle*

buluşturdu. Şu an farklı bölümlerden, çeşitli arka planlara sahip tüm gençler karşımda ve ben onların din algısında hem söz hem de hâl diliyle etkili olmaya çalışıyorum. Öğrenciler de bunu hissedip ifade ediyorlar. Hocam sizin duruşunuz çok farklı, çok sıcaksınız, buradan ayrılmak istemiyoruz diyorlar. Ben bunu Rabbimin büyük bir lütfu olarak görüyorum. Bu mesleği, bu işi yapmayı da bir lütuf olarak görüyorum."

MD8: *"Mesleğimde toplam 17 yıllık görev sürem var. Bunun 10 yılı din hizmetleri alanında, son sekiz yılı ise manevi danışmanlıkta geçiyor. Bazen keşke göreve başladığım ilk günden itibaren manevi danışmanlık yapıyor olsaydım diyorum. Bu alandan kesinlikle çok memnunum. Keşke en başından beri bu sahada bulunup kendimizi daha fazla geliştirme ve daha çok gence dokunma imkânımız olsaydı."*

Danışmanlar, mesleki anlamda kendilerini tatmin olmuş hissetmekte ve bir işe yaradıklarını düşünmektedir. Onaylanma ve takdir edilme ihtiyacının karşılanması, onları daha canlı ve diri tutmaktadır. Ayrıca, bu mesleğin toplumsal bir sorumluluk taşıdığına inanmaktadırlar. Gençlerin gelecekte ülkenin önemli yerlerinde görev alacak bireyler olması, onların doğru yönlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Danışmanlar, cami gibi geleneksel alanların dışında, gençlerin kötü alışkanlıklardan uzak durması ve doğru yola yönelmesi için manevi danışmanlığın kritik bir rol oynadığını düşünmektedirler:

MD1: *"Camide sizin gördüğünüz işi yapabilecek binlerce insan var. Cemaatin yarısı o işi yapabilecek durumdadır. Yani siz gitmeseniz bile biri öne geçip namaz kıldırabilir. Ama dışarıda durum farklı. Dışarıda özellikle gençler arasında bu işi gerçekten yapabilecek çok az insan var. Aslında bu alanda ciddi bir ihtiyaç var. Camide görev yapan biri, camiye gelen insanı kilitlese bile o kişi evde namaz kılmaya devam eder; büyük oranda bu böyledir. Fakat dışarıda gençleri etkileyecek, kafalarını çelecek çok fazla etken var. Bugün, "Gençlik nereye gidiyor? Daha mı kötüye gidiyoruz? Daha mı bozuluyoruz?" diye şikâyet ederken, sormamız gereken soru şu: "Ben bu kötü yönelime karşı ne yapıyorum?" Bu sorunun cevabı bizi bu alana manevi danışmanlığa yönlendiriyor."*

MD2: *"Ben de mesleki anlamda tatmin oluyorum. İşe yarıyorum diyorum. Hani biraz bencilce baktığımız zaman şu da var, işin en dibinde şunu görüyorum. Bir işe yaradığını hissetmek. Onay ihtiyacı kesinlikle karşılanıyor, görülüp takdir edilme ihtiyacı karşılanıyor. Bu biraz bencilce olan kısmı söyleyeyim. Bu tatmin beni yer, zaman, mekân, saat fark etmeksizin kendi sınırlarıma dikkat ederek bu meslekte daha canlı ve daha diri tutuyor, daha çok severek yapıyorum işimi."*

MD5: *"Oradaki arkadaşlar, ben olmadığım zaman öğrencilerin sık sık beni sorduklarını söylüyorlar. Gelmediğimi gördüklerinde 'Hocam, sizi özledik; neredesiniz?' diye soruyorlar. Bu durum karşı tarafın da memnun olduğunu gösteriyor diye düşünüyorum."*

Manevi danışmanlar, mesleklerinin "gönül işi" olduğunu mesai mefhumunu gözetmeden; maddi karşılıktan öte bir anlam taşıdığını belirtmektedir. Danışmanlar, danışanlarıyla samimi ve derin bağ kurduklarını ifade ederek bu ilişkinin mesleki doyumunu etkilediğini şu sözlerle ifade etmektedir:

> ***MD3:*** *"Bu işi bir meslek gibi değil, insanın içini tatmin eden, kapanmayan bir hayır kapısı gibi görüyorum. Kişinin bir gayesi, bir hedefi olur ya; benim için bu görev tam olarak böyle bir anlam taşıyor. Kendi adıma işe olarak değil, bir nasip olarak bakıyorum. Öğrenciler bize kurumun çalışanı gibi bakmıyor; gerçekten onları anlamak ve yanlarında olmak için geldiğimizi hissediyorlar. Biz de işe gider gibi değil, adeta kızlarımızın yanına, bir arkadaşla buluşmaya gider gibi gidiyoruz. Bu bir masa başı işi değil; bir muhabbet, bir gönül bağı işi. Bazen bir gün boyunca yalnızca bir öğrenciyle görüşüyorum fakat günün sonunda sanki üzerimden kırk tane tır geçmiş gibi hissediyorum. Çünkü öğrenci öyle şeyler anlatıyor ki, anlıyorum ki yaptığımız iş sıradan bir faaliyet değil; birinin derdiyle hemhal olma, onu gerçekten anlayabilme hali. Bu nedenle bu görevin çok kıymetli olduğunu düşünüyorum."*
>
> ***MD4:*** *"Eğer gönüllülük olmazsa, eğer mesai mefhumuyla yaparsanız bu işi yapamazsınız. Asla yapamazsınız. Başarılı olamazsınız."*

Manevi danışmanların ifadelerine bakarak mesleklerine derin bir anlam yükledikleri söylenebilir.

Manevi danışmanlar, gençlerin gönüllerine dokunarak, dertlerine derman olarak ve onların mutluluğuna şahit olarak büyük bir mesleki tatmin yaşadıklarını belirtmektedirler:

> ***MD8:*** *"Benim motivasyonumu arttıran, enerjimi yükselten en önemli şeylerden birisi de gencin memnuniyetini görmek ve yüreğine dokunabildiğimizi fark etmek."*

Mesleki tatmin, danışanların hayatlarında somut değişimler görmekten de beslenmektedir. Örneğin, inançsızlık sorunları yaşayan gençlerin sorularına cevap bulmalarına yardımcı olmak, intihar eğilimi olan bir öğrencinin hayata tutunmasını sağlamak veya cezaevindeki mahkumların Kur'an öğrenmesine vesile olmak gibi deneyimler, danışmanlar için eşsiz bir haz kaynağı olduğu ifade edilmektedir. Bu tür başarılar, danışmanların "İyi ki buradayım!" demelerine ve mesleklerine olan bağlılıklarını pekiştirmelerine yol açtığını aktarmaktadırlar:

> ***MD6:*** *"Ben kendimi sorumlu hissediyorum o gençlerden. Çünkü bu gençler gelecekte bu ülkenin, bu vatanın önemli yerlerinde görev sahibi olacaklar. Geleceği inşa edecek gençler bunlar. Onların zihin dünyalarının temiz olması, kendilerine güvenen bireyler olması, inançlı insanlar olması, Allah'tan korkan Rabbine sıkı sıkı bağlı gençler olması… Beni motive eden unsurlar bunlar. Bazen bırakmak aklıma geliyor fakat gençleri gördüğüm anda bu düşünceden hemen vazgeçiyorum. Zira eğer ben burada olmazsam, bu gençlere kim dokunacak, kim destek olacak diye düşünüyorum. Çoğu gurbette, yalnız ve hayatın en basit meselelerini bile büyük bir problem gibi*

algılayabiliyorlar. Sanki sudan çıkmış balık gibiler. Bunu gördüğüm zaman ben kendimi sorumlu hissediyorum o gençlerden. Ben bu konuda motive olarak görevime devam ediyorum ve her gün oraya hevesle gidiyorum."

MD4: *"Birçok cezaevinde hafızlar yetiştiğini biliyoruz; hatta 20'nin üzerinde hafız çıkan yerler var. Bizim çalıştığımız cezaevinde ise birkaç kişiyle hafızlık sürecine başladık. Bir danışanla her cüzden ve her sureden bir sayfa ezberledik ancak af söylentileri çıkınca kafası karıştı ve bıraktı. Yine de hafızlık sürecine başlayan bir başka kişi vardı; beş sayfaya kadar ilerledi ve süreçten zevk aldığını söyledi fakat o da gitti. Yani bizde henüz tamamlanmış bir hafızlık olmadı ama bu çabaların kendisi bile çok kıymetli. Burada insanların yok noktasından vara, eksiden artıya doğru ilerlediğini görmek tarif edilemez bir tatmin duygusu veriyor. Dinden oldukça uzak olan, Müslüman olduğunu söylemesine rağmen elinde hiçbir birikimi olmayan bu insanlara dokunabilmek gerçekten çok değerli. Bu nedenle gerçekten her bir din görevlisi keşke bu duyguyu bir yaşasa diye düşünüyorum."*

Bu ifadelere göre manevi danışmanlar yaptıkları işin sonuçlarını doğrudan gözlemleyebilmeleri ve danışanlarının hayatlarında somut değişimlere şahit olmaları mesleki doyumlarına doğrudan motivasyon kaynağı olmaktadır.

3.3.2.2. Mesleki Kimlik, Rol Bilinci ve Nitelikleri

Manevi danışmanlar, psikolog ve psikiyatr olmamalarına rağmen, danışanların manevi ve psikolojik ihtiyaçlarına yönelik destek sunmaya çalışmaktadırlar. Patolojik vakalarla karşılaştıklarında, kendi alanlarının dışına çıktığını kabul ederek danışanları psikolog veya psikiyatrlara yönlendirme sorumluluğu hissetmektedirler. Bu yönlendirmeleri yaparken, danışanın güvenini kazanarak ve hassasiyetle, empati kurarak yönlendirme yapılmaktadır. Danışmanlar, bipolar, şizofreni vb. durumları tedavi etme yetkisine sahip olmasalar da belirtileri fark edebilecek ve doğru yönlendirmeyi yapabilecek düzeyde psikopatoloji bilgisine sahip olmaları gerektiğini şu sözlerle vurgulamaktadırlar:

MD1: *"Psikolojik, patolojik vakalara karşı bir farkındalık olması lazım. Ama biz sınırlarımızı biliyoruz. Biz psikolog değiliz, psikiyatrist değiliz. Biz ondan onlara varması gerekmeyen olaylarda daha önceki aşamalarda varız. Ama olayın bizi aştığını fark ettiğimizde ısrar etmiyoruz ve o tarafa yönlendiriyoruz."*

MD2: *"Ben yönlendirme yapacağım zaman, karşımdaki kişinin obsesif olduğunu bilmiyorsam takıntılarını artıracak bir şeye sebep olabilirim. Örneğin "Aman böyle yapma, günahtır" dediğim anda, o kişi günaha düşmemek adına kendisine zarar verecek davranışlara yönelebilir. Ya da karşımdaki kişi bipolar olabilir ve ben bunun farkında olmayabilirim. Onun sadece depresyonla mücadele ettiğini düşünürken, aslında intihar riski taşıyor olabilir ve benim bundan haberim olmayabilir. Bu nedenle en azından*

psikopatoloji bilgisine sahip olmam gerekiyor. Zaten benim görevim tedavi etmek değil; sadece belirtileri fark edip "burada duralım" diyebilmek. Çünkü ben, danışanın hangi düzeyde olduğunu bilmeden müdahalede bulunursam onu tetiklemiş olabilir miyim, bunu bilmem gerekir. Bu noktada yapmam gereken şey, durumu fark edip yumuşak bir dille yönlendirmektir."

MD6'da psikolojik problemi olduğuna kanaat getirdiği öğrencisini yönlendirdiğini şu sözlerle aktarmaktadır:

MD6: *"Bir öğrencim vardı. Onun psikolojik problemi vardı ve psikoloğa yönlendirdim. Çünkü benim alanımın dışına çıktığı zaman benim yapabileceğim herhangi bir şey yok. Çocuk başarılı bir öğrenci; ancak sürekli olarak "kafamın içinde sen yapamazsın, edemezsin diyen birisi var" diyor. Bir ses olduğunu ifade ediyor. Bu durumun kaygı bozukluğuna işaret ettiğini düşündüm. Böyle durumlarda genellikle "Kendine güvenmen gerekiyor. Rabbinle bağlantını güçlü tut. Allah hepimizin yardımcısıdır. Bizden elimizden geleni yapmamızı talep etmiştir; geri kalan takdir O'nundur. Eğer bir başarısızlıkla karşılaşmışsak, bunun mutlaka bir hikmeti vardır" şeklinde telkinlerde bulunurum. Ancak öğrencim bu şekilde ifade edince, bunun beni aşan bir durum olduğunu fark ettim ve onu bir psikoloğa yönlendirdim."*

Manevi danışmanlar, manevi danışmanlık sürecinde samimiyetin, güler yüzün ve karşılık beklememenin esas olduğunu ifade etmektedirler. Danışanların kendilerini anlaşılmış ve güvende hissetmelerinin, danışmanla gönül bağı kurmalarının önemli olduğunu belirtmektedirler:

MD3: *"Kesinlikle güler yüz ve samimiyet. Karşılık beklememek. Selam verirken ya da bir şeye karşılık alamadığımda bile… Nasıl diyeyim, mutlu oluyorsun ama karşı taraf tepkisiz kalabiliyor. "Niye tepkisiz kaldı?" demiyorum. Ondan da mutlu oluyorum. Çünkü ben bu yüzden buradayım."*

MD2 özellikle etkin dinleme, empati kurma ve önyargısız yaklaşımın danışanlarla sağlıklı bir iletişim kurmanın temelini oluşturduğunu vurgulamaktadır:

MD2: *"İletişimi bilmek lazım, iletişimde etkin dinlemeyi öğrenmemiz lazım. Biz manevi rehberlerin birçoğu hocalıktan gelmeyiz ve hocalar konuşmayı çok sever. Halbuki manevi rehberlikte etkili olan şey dinlemektir. Etkin dinleme, empati kurmayı öğrenme ve iletişimde önyargıyı değil gözlemi öne çıkarma gibi bu alanlara vurgu yapan şiddetsiz iletişim çemberi eğitimi var mesela. Bunu çok önemsiyorum."*

Manevi danışmanlar, alanlarında sürekli güncel kalmaları, yeni bilgiler edinmeleri ve kendilerini geliştirmeleri gerektiğini ifade etmektedirler. Bu gerekliliğin yalnızca dinî bilgilerle sınırlı olmadığını; güncel konuları takip etmeyi, farklı alanlardaki uzmanlardan destek almayı ve gerektiğinde sanatsal beceriler aracılığıyla öğrencilere yaklaşmayı da kapsadığını aktarmaktadırlar:

MD6: *"Sanatsal olarak kendimi geliştirmeye çalışıyorum ki onlara daha fazla faydam olsun. Çünkü sanatsal açıdan öğrencilerle birliktelik kurmak çok daha kolay oluyor. Aynı dili konuşmaya başlıyoruz ve bendeki bu farklılığı gördükleri zaman bana olan ilgileri daha da artıyor. Örneğin ben nakış öğretmeniyim ama aynı zamanda Kur'an kursu öğretmeniyim. İlk bakışta bu ikisinin birbiriyle ne alakası var diye düşünülebilir. Aslında çok farklı alanlar gibi görünse de yaz kurslarında öğrencilerin elleri alışsın diye nakış çalışmaları yaptırıyorum; havlu işletiyorum, örgü ördürmeye çalışıyorum. Bunun nedeni, insanın eliyle bir şeyler yaptığı zaman zihninin daha sağlıklı çalışmasıdır. Ben bunu kendi deneyimlerimde de yaşadığım için öğrencilere telkin ediyorum. Bir şeylerle meşgul olunduğunda zihinde yer açılıyor ve motivasyon gelişiyor."*

MD8: *"...Ama ben o çocuğun geleceğini bildiğim için, açıkçası küçük bir hazırlık yaptım. Kendi çapımda birkaç araştırmam oldu. Gençler inançla ilgili neler sorar, nasıl cevaplar bekler, onlara nasıl yaklaşmamız gerekir gibi konularda bir şeyler araştırdım. Biraz daha hazırlık yaparak gitmeye çalıştım. Çünkü ilk görüşmede tatmin edici cevaplar vermezsek, o çocuk bir daha gelmiyor."*

MD1: *"Gelişime açık olmak ve güncellemek. Yani bu aralar ne okunuyor ne yazılıyor bundan haberdar olmamız gerekiyor. Gündemi takip etmemiz gerekiyor. Yani diğer türlü bir şey yapamazsınız. Yani sadece çok klasik olur ve hiçbir verim olmaz."*

Manevi danışmanın ifadesine bakılarak özellikle genç danışanlarla yapılan ilk görüşmelerde tatmin edici cevaplar vermenin ve güven kazanmanın, sürecin devamı açısından kritik bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedirler.

Manevi danışmanlar, manevi danışmanlığın herkesin yapabileceği bir meslek olmadığını; bu mesleğin severek yapılması ve belirli bir istidat gerektirdiğini ifade etmektedirler. Ayrıca ailevi sorumluluklar, çocuk bakımı gibi kişisel yaşam koşullarının da mesleğin icra edilebilirliği açısından önemli olduğuna dikkat çekmektedirler:

MD1: *"Bu mesleği kesinlikle herkes yapmamalıdır. Manevi danışmanlık yapabilmek için kesinlikle belirli bir esnekliğin olması ve kişisel şartların bu işe elverişli olması gerekir. Danışmanın sürece zaman ayırabilmesi önemlidir. Örneğin, işte eşimle veya evde bir ailevi sorunum olsa, ben bu şekilde zaman ayıramıyor olsam, her gün her gün evde sorun yaşamaktansa bunu yapmamalıyım. Her bir yarım saat geç kaldığında, eve gittiğinde haklı veya haksız sebeplerle evde bir problem çıkıyorsa veya belki bakmak zorunda olduğun küçük çocuk vardır veya hasta vardır veya başka bir şey. Bu durumda bunu yapamayacaksa şartları buna elvermiyorsa yapmamalıdır."*

MD6: *"Sevmeden yapılacak bir iş değil bu. Bir kere kesin bu net. Eğer sizin bu konuda bir istidadınız yoksa bu işi yapamazsınız. Gidersiniz sadece orada beş saat oturup geri dönersiniz. Alacağınız hiçbir şey yoktur, vereceğiniz hiçbir şey yoktur."*

3.3.2.3. Çalışma Koşulları, Kurumsal Sınırlılıklar, Eleştiriler ve Geliştirme Önerileri

Bu kategoride manevi danışmanların, sahada karşılaştıkları çeşitli zorluklar ve sınırlılıklar ifade edilecektir. Ardından manevi danışmanların ifade ettikleri öneriler sunulmaya çalışılacaktır.

Manevi danışmanlar, görevlerinin doğası gereği esnek çalışma saatlerine sahip olduklarını ve mesai kavramının ötesinde, öğrencilerin ihtiyaç duyduğu her an yanlarında olmaya çalıştıklarını ifade etmektedirler. Bu durumun, özellikle Ramazan ayı gibi özel dönemlerde ya da gece geç saatlerde eve dönüldüğünde, aileleriyle geçirecekleri zamandan feragat etmelerine neden olduğunu belirtmektedirler. Bazı manevi danışmanlar, bu fedakarlığın çocuklarının haklarına girip girmediği konusunda zaman zaman vicdani sorgulamalar yaşadıklarını şu sözlerle dile getirmektedirler:

> ***MD1:*** *"Evde olunması gereken zamanlarda evde olamamak. Bu ciddi sıkıntı oluyor. Genel anlamda manevi danışmanlar arasında."*
>
> ***MD3:*** *"Çalışma saatlerimiz beni biraz zorluyor. Özellikle Ramazan'da geç saatlere kalıyoruz; iftar saati, iftardan sonra teravih derken bazen saat 12'yi, 1'i buluyor. Geçen sene Kadir Gecesi'nde eve geldiğimde saat 2'ydi ve gerçekten zorlanmıştım. Kendi adıma şöyle hissediyorum: Gece ikiye kadar öğrencilerle birlikteyim. Orada çok sayıda öğrencim oluyor. Ancak eve geldiğimde bu kez çocuklarımın beni bekleyerek, ağlayarak uyuduklarını görüyorum. Bu sefer de kendi kendime soruyorum: Neyi eksik yaptım? Çocuklarımın hakkına mı girdim? Bu durum beni zorluyor ve hâlâ zorlamaya devam ediyor."*
>
> ***MD3:*** *"Burada mesela her şey 8–5 arası değil. Bazen saat 12, bazen 1, bazen 2, hatta sabah 5… Öğrenci arıyorsa ya da bir ihtiyacı varsa oradayız. Resmî olarak haftada 4 gün, günde 5 saat mesaimiz var; hafta içi ya da hafta sonu olabilir. Ama uygulamada bu şekilde olmuyor. Yurtta olmadığımızda da öğrenciler arıyor: "Hocam konuşabilir miyim?", "Hocam bir şey soracağım." Saat kavramı yok; gecenin 11'inde "çok ihtiyacım var" diyebiliyorlar. Bazı hocalar sınır koyabiliyor, buna saygı duyuyorum ama ben yapabiliyorsam konuşurum. Bu iş, mesaisi olan bir iş gibi değil; "işim bitti, yurttan çıktım" diyebileceğim bir durum yok. Mezun olan öğrencilerle bile hâlâ görüşüyoruz. Yurttan ayrılan bir öğrenci, gittiği yerdeki manevi danışmanla anlaşamayınca beni arıyor: "Hocam size sormak istedim, sizinle görüşmek istedim" diyor. Yani görevimiz sadece yurtla sınırlı değil."*
>
> ***MD4:*** *"Mesaim 09.00–16.00 arası. Ama dün mesela 5 buçuğu geçiyordu çıkarken. Açıkçası 4'te çıktığımı hiç hatırlamıyorum, çok nadirdir. Eğer acil bir iş oluyorsa 5, 5 buçuk hatta 6 olduğu da oluyor."*
>
> ***MD6:*** *"Herkesin evinde oturup çay içtiği saatlerde biz yurtlarda canlı ve diri gençlerle onların dilinden onlarla sohbet ortamındayız."*

Ayrıca manevi danışmanlar, görevlendirildikleri yurt, cezaevi ve hastane gibi kurumlarda farklı kurum kültürleri ve idari yapılarla karşılaştıklarını; bu durumun, görevlerini yürütme sürecinde çeşitli zorluklara yol açtığını ifade etmektedirler.

> ***MD3:*** *"Şimdi biz Diyanet'ten görevliyiz ama bir bakanlığa bağlı yurtta çalışıyoruz. Görüşler uyuşmadığında, resmi olarak yapmamız gereken işler konusunda sıkıntılar yaşanabiliyor. "Bunu yapamazsın, şunu yapamazsın, şöyle yap, böyle yap" gibi müdahaleler olabiliyor ya da yaptığımız iş çok basite indirgenebiliyor. Zamanla bunu idare etmeyi öğreniyorsunuz. Diyanet'te herkes aynı camiadan; burası ise öyle değil. Burası tamamen farklı bir yapı, farklı bir camia. Bu nedenle bazen "Ne yapıyorsun, boş işler peşindesin" gözüyle bakılabiliyor. Buna karşı durabilmeyi ve "Bu benim alanım" diyebilmeyi öğrenmek gerekiyor."*

> ***MD6:*** *"Zorluklarımız, farklı bir kurumda olmanın zorluğu. Benim zorluklarım daha ziyade farklı bir kurumda olmaktan kaynaklanıyor. Farklı kurum derken, altı yıl boyunca çalıştığım, ilk etapta zorluk olarak görüp başladığım görevde; görev arkadaşlarımla ve yurt müdürümle gerçekten çok güzel bir çalışma hayatım oldu. Elhamdülillah, birbirimizi çok iyi anladık. Hem insani anlamda hem görev anlamında bana çok destekleri oldu. Her konuda hiç sıkıntı yaşamadım. Ancak daha sonra yönetim değişti ve farklı bir müdürle çalışmak zorunda kaldım. O beni yok saydı. Çok mobbing gördüm. Ayağımı kırdığım hâlde bile yurda göreve gittim. Buna rağmen beni yok saydı. Bu mobbing kısmı benim için sıkıntılıydı. Durumu hem Diyanet'e hem Gençlik Spor Müdürlüğü'ne bildirdim. Bizden sorumlu kişilere de bu durumu anlattım. Çünkü bazı şeyler bizi aşıyor, bazı şeyleri kendi başımıza yapamıyoruz; bağımlıyız."*

Özellikle cezaevlerinde güvenlik kaygıları, fiziki alan yetersizlikleri ve idari kuralların, mahkûmlarla daha fazla etkileşim kurmalarını ya da etkinlik düzenlemelerini sınırlandırdığını belirtmektedirler. Hastanelerde ise başhekimler tarafından oda tahsis edilmemesi gibi sorunlarla karşılaşabildiklerini, bunun da uygun bir çalışma ortamından yoksun kalmalarına neden olduğunu ifade etmektedirler:

> ***MD2:*** *"Hele hastanede olanlar. Başhekim hiçbir şekilde oda vermiyor. Yani herhangi bir hastanın sıra beklediği sandalyede oturmak zorunda kalıyor. Bunlar çektiğimiz sıkıntılar."*

> ***MD4:*** *"Cezaevlerinde bizi zorlayan en önemli mesele güvenliktir. Cezaevinin kuralları başlı başına ayrı bir dünya ve her şeye ulaşamıyoruz. Örneğin bir hükümlü seccade istiyor, veriyoruz; ancak daha sonra seccadenin amacı dışında kullanıldığına şahit oluyoruz. Bu durumda idare bize dönerek, verilen materyallerin farklı amaçlarla kullanıldığını söylüyor ve idareyle, kurallar nedeniyle sıkıntılar yaşanıyor. Kurs açtığımızda ise genel aramalar ya da cezaevinin iç durumu nedeniyle faaliyetler inkıtaya uğrayabiliyor. Zaman daralıyor; bazen iki hafta üst üste açık ziyaret verilmesi*

nedeniyle çalışmalar aksıyor. Ayrıca cezaevlerinde fiziki şartlar, sınıf ve görüşme ortamları açısından da zaman zaman sıkıntılar yaşıyoruz."

MD6: *"Benim ilk başladığım sene çok zorlandım. Yurdun depolarından birinde, eski masaların olduğu bir yerde göreve başladım. Hatta çöp kovası bile doluydu. Yemekhaneden girilen yerin altında, yemek kokularının içinde, küçücük bir alandı. Gerçekten çok zorlanmıştım."*

MD7: *"Cezaevinin kendine mahsus zorlukları var. Çok sayıda mahkûm ve sınırlı imkânlar nedeniyle dersleri istediğimiz gibi ya da istediğimiz zamanda yapamıyoruz. İdare kolaylık sağlamaya çalışsa da arama-tarama, doktor muayeneleri, ziyaretler gibi durumlar dersleri sık sık bölüyor ve motivasyonu düşürüyor. Bu nedenle farklı koğuşlarla çözüm üretmeye çalışıyoruz; ancak mahkûmların karışmaması ve güvenlik riskleri nedeniyle sürekli tedbir almak zorunda kalıyoruz. Cezaevinin fiziki şartları da oldukça sınırlı. Eski ve kapasitesinin çok üzerinde mahkûmun bulunduğu bir yapıda, derslik sayısı yetersiz. Aynı mekânda farklı kursların dönüşümlü yapılması büyük zorluklara yol açıyor. İdari açıdan bir sorun olmasa da mekânsal yetersizlikler nedeniyle ciddi şekilde zorlanıyoruz."*

MD8 görevlendirme usulünün doğurduğu ikiliğin çalışma motivasyonlarını etkilediğini şu sözlerle ifade etmektedir:

MD8: *"Ben cami görevini yaparken acaba bugün cami görevi kadrosunda iken gençlik hizmetlerinde çalıştığımda ya yarın öbür gün beni camiye çağıracaklar mı? Acaba beni lojmandan çıkaracaklar mı? Acaba benim cemaatim bana laf edecek mi, nerede bu hoca diye. Bunlarla ben zihnimi kurcalamaktan gençliğe hizmet etmekte sıkıntı yaşıyorum. Bu tarz problemleri ortadan kaldırmanın yolu kadro."*

Manevi danışmanlar, hem kendi kurumları olan Diyanet bünyesinde hem de görevlendirildikleri diğer kurumlarda (KYK ve Adalet Bakanlığı) yürüttükleri hizmetlerin yeterince takdir edilmediğini ve çoğu zaman görünmez kılındığını ifade etmektedirler. Bazı yöneticilerin, manevi danışmanlık hizmetini "boş işler peşinde koşmak" ya da "çay içip oturmak" şeklinde algıladıkları; bu görevi basite indirgedikleri ve herkesin yapabileceği bir iş olarak gördükleri belirtilmektedir. Bu durumun, manevi danışmanların motivasyonunu olumsuz etkilediği ve kendilerini yalnız hissetmelerine yol açtığı ifade edilmektedir.

MD3: *"Hocalar bazen bizim alana farklı bir gözle bakıyor. "Burası işte, yatış alanı" gibi değerlendiriliyor. Geçen toplantıda da söylendi; birinin buraya doktora çalışması yapmak için gelmiş olması örnek verildi. Böyle bir şey olmaz. Elbette çalışmanı yapabilirsin ama burası seni bir adım öteye taşıyacak bir basamak değil. Orada seni bekleyen, dokunman gereken pek çok insan var."*

MD6: *"Görünmez olmaktan yoruldum" diye ifade ediyorum. Çok büyük bir mescidimiz var. Geçen sene grafik tasarım öğrencilerimle birlikte mescidin duvarlarına çok güzel yazılar, hatlar yazdık. Devasa besmeleler hazırladık, sütunlara yazdık. Çok büyük bir emek vardı. Bu çalışmaları birlikte hazırladık ve uyguladık. Ancak bu emeğin manevi danışman tarafından yaptırıldığı hiç konuşulmadı, kimsenin ağzında olmadı. Vali Hanım mescidi gezdiğinde, yapılan çalışmalar için sadece "öğrenciler yaptı" denildi. Bu sadece basit bir örnek. Bizim yaptığımız işlerin çoğu görülmüyor. Filografi ustasıyım. Bir dönem yurtta filografi çalışmaları yaptık. Tablolar seçildi, çerçeveler yaptırıldı ve sergi açılması planlandı. Ancak daha sonra sergi yapılmayacağı söylendi. Gerekçe olarak yeterli tablo olmadığı ifade edildi, oysa tablolar hazırdı. Sonuçta sergi yapılmadı."*

Yapılan çalışmaların ve elde edilen başarıların görünür olmaması, takdir edilmemesi, hatta başarı belgelerinin dahi amirler yerine memurlar aracılığıyla verilmesi, danışmanların kurumsal aidiyet duygusunu zedeleyen unsurlar arasında gösterilmektedir. Ayrıca bazı durumlarda psikologlar tarafından "biz dururken sizin burada ne işiniz var" şeklinde ifadelerle psikolojik baskıya maruz kalındığı da manevi danışmanlar tarafından dile getirilmektedir.

MD6: *"Mesela müftülükte toplantı yapılıyor. Yani ben her iki tarafta da görünmüyorum, kendimi öyle görüyorum. Müftülükte bir toplantı oluyor, bir şey yapılıyor ve öğleden sonraya koyuluyor; benim yurda gidiş saatime denk geliyor. Bu da yine benim yok sayıldığımı hissettiriyor. Mesela başarı belgesini memurun elinden aldım. Hatta memur bile yerinde yoktu. Başka bir memur geldi, dosyaları aradı, çıkardı, bana verdi. O başarı belgesini aldığıma bile çok pişman oldum. Keşke dedim gidip hiç almamış olsaydım. Nasıl olsa sistem sisteme işlenmişti."*

Bu ifade, manevi danışmanların kurum içinde kendilerini görünmez hissettiklerini ve yaptıkları çalışmaların yeterince fark edilmemesinin mesleki motivasyonlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir.

MD1: *"Görev yapan arkadaşlarımızın büyük bir çoğunluğu cami lojmanlarından çıkmak zorunda kaldı. Çünkü yerlerine başka bir görevli atanıyor ve lojmanda onun kalması gerekiyor. Buna rağmen, bu fedakârlığı göze alarak manevi rehberlik görevine devam edildi."*

MD5: *"Ben ilk başladığım zamanlarda, görevlendirildiğimde hem Kur'an kursunda çalışıyordum. Haftanın üç günü cezaevine gidiyordum, aynı gün içinde ayrıca KYK'ya da gidiyordum. Akşamları genellikle 9 buçuk–10 gibi eve geliyordum. Personel eksikliği nedeniyle süreç böyle başladı. Genelde öğleden sonraki dersimi bitirip haftanın üç günü, saat üçten bazen üç buçuğa kadar sarkıyordu beşe kadar cezaevinde oluyordum. Oradan çıkınca da KYK'ya geçiyordum. Ama şunu söyleyebilirim ki bu süreci mutlu bir şekilde yapıyordum. Aslında hiç şikâyet etmedim. Çok ilginçtir ama böyleydi."*

Manevi danışmanlar, en önemli beklentilerinin görevlerinin kadrolu hale getirilmesi olduğunu ifade etmektedirler. Kadrolu bir statünün hem iş güvencesi sağlayacağı hem de mesleğin gençler nezdindeki saygınlığını artıracağı belirtilmektedir. Danışmanlar, kadro ile "imam" ya da "müezzin" gibi algılanmanın önüne geçileceğini, alanında uzmanlaşmış bir meslek grubu olarak daha net bir biçimde tanımlanabileceklerini ifade etmektedirler. Ayrıca kadronun, danışmanların zihinlerindeki belirsizlikleri ortadan kaldırarak sahada daha verimli çalışmalarına imkân tanıyacağı ve sunulan hizmetin niteliğini artıracağı vurgulanmaktadır.

> ***MD1:*** *"Görevden muafiyetimiz konusunda rahatlatılmamız gerekiyor. Yani bir ucumuz hala camiye bağlı. Camiye bağlı olmayı zül olarak söylemiyorum. Sadece meşguliyet ve kafa rahatlığı açısından önemlidir. Görevden rahatlatılması şu şekilde olur: Bizim ayrı bir kadroda olmamız yani manevi danışman diye bir kadro."*

> ***MD8:*** *"Manevi danışmanlık hizmetlerini sahada bizim en iyi derecede, en yüksek kalitede yapmamız için, özlük hakları noktasında da zihnimizde herhangi bir soru işareti, bir tedirginlik olmaması lazım. Bunun olmaması için de kadroya ihtiyacımız var. Ben cami görevini yaparken acaba bugün cami görevi kadrosunda iken gençlik hizmetlerinde çalıştığımda yarın öbür gün beni camiye çağıracaklar mı? Acaba beni lojmandan çıkaracaklar mı? Acaba benim cemaatim bana laf edecek mi, nerede bu hoca diye… Bunlarla ben zihnimi kurcalamaktan gençliğe hizmet etmekte sıkıntı yaşıyorum. Bu tarz problemleri ortadan kaldırmanın yolu kadro. Kadro gelirse biz sahada daha verimli çalışacağız. Hizmet kalitesini daha da yükselteceğiz. Gençlerle o enerjimiz, o bağımız daha da artacak. Bu işin kadrolu hale getirilmesi gençler nazarında da manevi danışmanlara bakış açısını da değiştirecek. Yani size farklı gözle bakacak imam, müezzin gözüyle bir gencin bakması başka. Manevi danışman, kadrolu, uzman, alanında yetişmiş bir kişi olarak bakmaları çok farklı bir bakış açısı. Ben kadroyla bu bakış açısının çok farklı boyutlara geleceğini ve hizmet kalitesinin artacağını düşünüyorum."*

Bununla birlikte, kadro verilmesi durumunda liyakatsiz kişilerin bu alana yönelme ihtimaline yönelik kaygılar da dile getirilmekte; bu nedenle kadro sürecinin sıkı bir denetim ve titiz bir eleme mekanizmasıyla yürütülmesi gerektiği ifade edilmektedir.

> ***MD1:*** *"Bir kadro verilmesine çalışılıyor ve bu gerçekleşirse daha rahat olacak. Ancak kişisel olarak bu konuda bir çekingenliğim ve endişem var. Özellikle liyakatle ilgili kaygılarım bulunuyor. Eğer bu iş prestij ya da maaş gibi kazanımlara yol açarsa, liyakatsiz kişilerin de bu alana yönelmesinden endişe ediyorum. Manevi danışmanlık alanında da her meslek ve branşta olduğu gibi görevi kötüye kullanan kişiler olabilmektedir. Bu nedenle bu kişilerin ayıklanması, herkesin aynı kategoriye konulmaması ve görevlendirmelerde daha sıkı bir denetim yapılması gerekmektedir."*

MD3: *"İşte mülakatlar, sınavlar bu alana dair yapılıyor. Bu alanda yetkinlik gerekiyorsa, gerekirse PDR'ciler de manevi danışmanlık görevlendirilmesi mülakatlarında yer alabilir. Burada asıl değerlendirilmesi gereken şey, bu insanın iletişiminin iyi ve sağlıklı olup olmadığıdır."*

Manevi danışmanlar, mesleki gelişimlerini sürdürebilmek için sürekli eğitime ihtiyaç duyduklarını ifade etmektedirler. Mevcut üç dört günlük ya da yirmi bir günlük eğitimlerin yeterli olmadığı, daha uzun süreli ve yoğun içerikli eğitim programlarının düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Özellikle psikolojik danışmanlık becerileri, etkin dinleme, empati kurma ve önyargısız iletişim gibi alanlarda verilecek eğitimlerin büyük önem taşıdığı vurgulanmaktadır.

MD1: *"Her yıl bir hizmet içi eğitim kursu yapılıyor ancak genellikle yeni başlayanlar alınıyor. Mesela ben en son 2009 yılında katıldım; üzerinden çok uzun yıllar geçti. Bazen öğrencilere karşı donanım yetersizliği yaşanabiliyor. Öğrenci bazı konularda kendini geliştirmiş oluyor ve o alanı açtığında, siz o konuda eksik kalabiliyorsunuz. Elbette herkes her alanda donanımlı olamaz. Bu noktada çözüm, öğrenciye "her şeyi biliyorum" yaklaşımıyla gitmemek; aksine yardımcı olmaya çalışmak ve gerektiğinde alanın uzmanlarından destek almaktır. Eğitimler için mutlaka otel ortamına ihtiyaç yok. Diyanet'in pek çok yerde binası, salonu ve kurs imkânı var. Bir araya gelinecek bir salonun ve kalınacak basit bir ortamın olması yeterli. Asıl önemli olan, eğitimin içeriğinin güçlü olması ve sorunlu alanların açıklığa kavuşturulmasıdır. Hatta yılda bir kez, bir haftalık yarı tatil–yarı seminer niteliğinde bir program da düzenlenebilir."*

MD2: *"Bizim aldığımız 3 4 günlük eğitim ya da hastane manevi danışmanların aldığı 21 günlük eğitimle hiçbir çalışanın sahaya indirilmesini doğru bulmuyorum."*

MD4: *"Mesela bu alanla ilgili özel eğitimler verilebilir. Özellikle bu alanda çalışanlara daha çok bir haftalık seminerler veriliyor. Bunlar aslında pansuman gibi oluyor. Daha uzun süreli eğitimler alınabilir."*

MD8: *"Eğitimler noktasında manevi danışmanlar olarak, elbette donanım ve bilgi noktasında eksiğiz. Eksiklerimiz her zaman vardır, olacaktır. Bu işi yapıyorsak her zaman eğitime ihtiyacımız var. Bu seminerlerle olur; dönemsel, yıllık ya da büyüklerimiz nasıl karar verirlerse. Ama en azından her yıl dönem başlamadan manevi danışmanlara yönelik yapılacak seminerlerin alanı genişletilerek, içeriği zenginleştirilerek ve daha etkili sunumlar yapılarak düzenlenmesi gerekir."*

Ayrıca, farklı alanlarda uzmanlaşmış manevi danışmanların tecrübe paylaşımında bulunabilecekleri platformların oluşturulmasının da önemli bir ihtiyaç olduğu dile getirilmektedir.

> ***MD1:*** *"Bursa'da 30 tane manevi danışman vardır. Bu danışmanların 10'ar, 20'şer kişilik gruplar hâlinde belli aralıklarla bir araya gelerek tecrübe paylaşımı yapmaları ve benzer konuları konuşmaları çok değerli olur."*

Manevi danışmanlar, karşılaştıkları önemli sorunlardan birinin maddi ve özlük haklarındaki yetersizlikler olduğunu ifade etmektedirler. Ek ders ücretlerinin bulunmaması ya da diğer din görevlilerine kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmaları, bu mesleği uzun vadede sürdürmeyi zorlaştırmaktadır.

> ***MD2:*** *"Yurt manevi rehberleri olarak da bizim diğer hocalardan farklı olarak maaş durumumuz çok daha düşük oluyor. Yani ek dersimiz neredeyse en az 10 12 bin kadar düşmüş oluyor. Bu da biraz zorluyor."*

Özellikle altı ayda bir yenilenen görevlendirme yazılarının, danışmanlarda sürekli bir iş güvencesizliği hissi oluşturduğu ve "görevimiz devam edecek mi" kaygısını artırdığı belirtilmektedir. İlçe müftülükleri ile il müftülükleri arasında görülen farklı söylem ve uygulamaların da bu belirsizliği derinleştirdiği dile getirilmektedir.

> ***MD2:*** *"Kadrolu olmayışımız bizi üzüyor. Altı ayda bir görevlendirme yazısının isteniyor olması, ilçe müftüsü ile il müftülüğünün farklı söylemlerde bulunması önemli bir sorun. İl, "bu hocadan memnunuz" dese de ilçe müftüsünün "benim ihtiyacım varken sana göndermem, onu anasınıfı hocası yapacağım" diye tutturması ciddi zorluklar yaşatıyor. Her altı ayda bir "acaba devam edebilecek miyiz" endişesini yaşamak, ümit var olmaktan alıkoyuyor."*

Ayrıca bütçe yetersizliği nedeniyle gençlere yönelik etkinlik, gezi veya ikramların yeterince düzenlenemediği; bu durumun danışmanların gençlere ulaşma ve motivasyon sağlama çabalarını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Manevi danışmanlar, söz konusu masrafları çoğu zaman kendi imkânlarıyla karşılamak zorunda kaldıklarını da belirtmektedirler.

> ***MD1:*** *"Ayrı bir bütçemizin olmaması, bize tahsis edilmiş özel bir imkânın bulunmaması önemli bir sorundur. Sonuçta muhatap olduğumuz kesim gençlerdir, çocuklardır. Burada kastım, "gel sana programa katıldığın için çikolata verilecek" gibi bir ifade değildir. Bu zaten söylenmez. Ancak programa gelinmişken bir ikramda bulunulur. Bu ikramlar konusunda sürekli "mahalli çözümler, yerinden çözümler" deniliyor. Ama bir türlü bu yerini bulamadık. Yerinden çözüm denildiğinde çözüm sadece cebimiz midir, bunu sorguluyoruz."*

> ***MD4:*** *"Gençlerle alakalı özellikle maddi imkânlar çok önemli. Mesela cezaevinde zaman zaman yarışmalar yapıyoruz. Ödül verirken ciddi sıkıntılar yaşıyoruz. Bugüne kadar geri çevirmedik ama hep zorlanarak oldu. Bunların hepsi sıkıntıyla aşılan*

şeyler. Bu nedenle ayakları yere basan bir planlama yapılmalı; alan belirlenmeli, alanda ne yapılacağı netleştirilmeli, altyapı oluşturulmalı ve bu altyapıya göre hizmetlerin önü açılmalıdır. Eğitim ve materyal desteği çok önemlidir. Bizlere de maddi ve manevi anlamda biraz daha destek olunmalıdır."

MD8: *"Bütçe. Yani gençlere dokunmak için bizim gençlerin önüne ikram noktasında veya onların ilgisini çekecek hobiler noktasında, etkinlikler noktasında sunumlar yapmamız lazım. Yani sohbet ortamında ikram olması lazım veya gençleri cezbedecek geziler, sportif faaliyetler, programlar, kültürel aktiviteler olması lazım. Bunların hepsinin de varacağı yer bütçe. Bütçe olmadan biz kesinlikle sınırlandığımızı, daha çok bir faaliyet veya daha çok gence ulaşma isteği olduğu halde bütçesizlikten dolayı bunu eksik yaptığımızı düşünüyoruz."*

Manevi danışmanlar, mesleklerinin daha saygın bir konuma ulaşabilmesi için yöneticilerin desteğinin büyük önem taşıdığını ifade etmektedirler. Yöneticilerin yapılan işin değerine inanması, danışmanları motive etmesi ve desteklemesi hem mesleğin görünürlüğünü hem de kurumsal gücünü artırmaktadır. Desteklenmediklerinde kendilerini "bir tekerlek üzerinde" gibi hisseden danışmanlar, her an düşebilecekleri ya da geri kalabilecekleri endişesi taşımakta; bu durum, kendi çabalarıyla ilerlemeye çalıştıkları dar bir alanda kalmalarına neden olmaktadır. Ayrıca yöneticilerin desteğinin, danışmanların memnuniyet düzeylerini ve mesleğe bağlılıklarını doğrudan etkilediği belirtilmektedir. Kurum ziyaretleri gibi uygulamalar, danışmanların önemsendiklerini hissetmelerini sağlayarak motivasyonlarını artırırken; yapılan işin gereksiz ya da lüzumsuz olarak nitelendirilmesi, özellikle amirler tarafından dile getirildiğinde, motivasyonu düşürmekte ve mesleki ilerlemeyi engellemektedir.

MD1: *"Yani bize "siz orada ne yapıyorsunuz?" diyen yöneticilerimiz olduğu gibi, gerçekten her gördüğünde "varsa yapacağımız bir şey, hazırız" diyen yöneticilerimiz de vardır. Bu durumun inşallah iyiye doğru evrildiğini düşünüyorum."*

MD3: *"Ama sen ne yapıyorsun ki? Burada diye düşünenler var. Ben işimden eminim. Böyle bir saha var, buraya boş oturmaya gelmedim."*

MD5: *"Kurum olarak zaman zaman müftülerimiz ziyaretler yapıyorlar. Çalışılan yerlere yapılan bu ziyaretler hem karşı tarafın hem de bizim önemsendiğimizi hissetmemizi sağlıyor. Böyle durumlarda arkamızda bizi destekleyen büyüklerimizin olduğunu düşünüyoruz. Bu da bize olumlu bir geri dönüş ve motivasyon sağlıyor."*

MD6: *"Yöneticilerimizin bize verdikleri destek her şeyin önünde geliyor. Bizi motive etmeleri, yanımızda durmaları ve desteklemeleri, mesleğimizi daha görünür, ayakları yere basan ve daha güçlü bir hâle getirir. Şu anda kendimi çok güçlü hissetmiyorum. Sanki bir tekerlek üzerindeymişim gibi ilerliyorum ama her an yönüm değişebilir,*

düşebilirim ya da geri kalabilirim. Bizde böyle bir hissiyat var. Bizim memnuniyet düzeyimizin artması ve bu işe daha fazla bağlanmamız da tamamen yöneticilerimizin desteğiyle ilgili. Ben kendimi böyle görüyorum. Çünkü desteklenmezsek dar bir alanda kalmış olacağız; kendi kendimize, kendi çabalarımızla ilerlemeye çalışacağız ki bugün yaptığımız da aslında budur."

3.4. Prososyal Davranış, Empati ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Prososyallik, empati ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemeye geçmeden önce bu ölçeklere ilişkin maddelere verilen cevaplardan elde edilen puanların dağılım durumlarının incelenmesi gerekmektedir. Bu amaçla yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test sonuçlarına göre bütün ölçekler ve alt boyutlarına ait puanlar çarpık dağılım göstermektedir. Dolayısıyla bu ölçek puanları ile yapılacak hipotez testlerinde verinin yapısına uygun (parametrik olmayan) testler kullanılacaktır.

Prososyallik, empati ve mesleki doyum değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 38: Prososyallik, Empati ve Mesleki Doyum Puanı İlişkisi Spearman Korelasyon Test Sonuçları

Ölçek	***N***	***r***	***p***	***R^2***
Prososyallik- Empati	183	0,312	<0,001	0,097
Empati- Mesleki Doyum	183	0,263	<0,001	0,069
Prososyallik- Mesleki Doyum	183	0,323	<0,001	0,104

- **Prososyallik ile empati** arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur (r=0,312; p<0,001). Bu ilişkinin açıklanan varyans oranı %9,7'dir (R^2=0,097). Bu bulgu neticesinde "prososyal davranış ile empati arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır.

Bu bulgu, literatürde empati ile prososyal davranış arasındaki ilişkiye dair ifade ve araştırmalarla da örtüşmektedir. Nitekim Goleman, fedakarlığın temelinde empatinin olduğunu belirtir: "Başkalarının ihtiyaç ya da umutsuzluğu anlaşılamıyorsa, ilgi ve şefkat

de olmaz."[230] Empati kurmak, yardımlaşmayı artırarak, kişiyi bencillikten uzaklaştırmakta; kişideki benmerkezci tutumların azalmasına katkı sağlamaktadır. Bireylerin benmerkezcilikten uzaklaştığı ve empati yaptığı ölçüde, olumlu davranışlarının arttığı görülmektedir.[231] Bireyler empati düzeylerinde olduğu gibi prososyal davranış eğilimlerinde de farklılık göstermektedir. Zor durumdaki kişilere duyarlılık, başkaları için sorumluluk hissetme ve ahlaki davranışlar, prososyal eğilimlerle ilişkilidir. Yapılan çalışmalar, bu özelliklerin yardımsever ve kendine yeterli bireylerde daha belirgin olduğunu göstermektedir. Empati düzeyi düşük olan bireylerin fedakâr davranma ve başkalarını gözetme olasılıkları daha sınırlıdır. Buna karşılık, bir kişinin başkasının durumuna empatik biçimde yaklaşması, yardım etme olasılığını ve yardım etme hızını artırmaktadır.[232]

Benzer ilişkiler farklı ölçeklerle yapılan bazı çalışmalarda da tespit edilmiştir. Prososyallik ve empati arasındaki ilişkiye dair çeşitli çalışmalar şunlardır: Ayten, çalışmasında empatik eğilim ve yardım etme eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Acar vd. sporcuların empatik eğilim düzeyleri ile takım arkadaşına ve rakibe karşı prososyal davranış, toplam puanları arasında orta düzeyde anlamlı pozitif ilişki tespit etmiştir. Göktaş, antisosyal kişilik bozukluğu tanısı almış ve almamış bireylerde, empati ve prososyallik arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Karaman, Tatlı ve Ekinci çalışmalarında iletişim dersi alan öğrencilerin empatik eğilim puan ortalamaları arttıkça prososyallik ölçeği puan ortalamalarının da arttığı tespit edilmiştir. Korkmaz ve Hacıkeleşoğlu'nun prososyallik, empati ve dindarlık ilişkili çalışmaları sonucunda prososyallik ile empatik eğilim arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Balçıkanlı ve Yıldıran'ın araştırmasında salon hokeyi oyuncularının empatik becerileri ve prososyal davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla prososyallik ve empati arasındaki ilişkiye dair bulguların literatürle uyumlu olduğu söylenebilir.

---

[230] Goleman, *Duygusal Zekâ*, 11'den aktaran; Altun, *İslami Bir Değer Empati*, 88.

[231] Ağırman, "İdeal Bir Davranış Biçimi Olarak 'Empati' ve Hadislerde 'Empati' Örnekler", 26.

[232] Louis A. Penner - Heather Orom, "Enduring goodness: A person-by-situation perspective on prosocial behavior", *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature* (Washington, DC,US: American Psychological Association, 2010), 69'dan aktaran; David Howe, *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?*, çev. Kardelen Damla Başaran (İstanbul: Alfa Yayınları, 2023), 196.

- **Empati ile mesleki doyum** arasında da pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır ($r = 0,263$; $p < 0,001$). Bu ilişkinin açıklanan varyansı ise %6,9'dur ($R^2 = 0,069$). Bu bulgu neticesinde "empati ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır.

Literatürde de benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin Uslu, sosyal hizmet alanında çalışanların empati düzeyleri arttıkça mesleki tatminlerinin de arttığını, tespit etmiştir.[233] Benzer şekilde Uzunkavak ise psikolojik danışman adaylarının empati puanları ile danışma yardım becerileri öz-yeterlik puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.[234]

- **Prososyallik ile mesleki doyum** arasında ise yine pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,323$; $p < 0,001$). Açıklanan varyans oranı %10,4'tür ($R^2 = 0,104$). Bu bulgu neticesinde "prososyal davranış ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır.

Alan yazında manevi danışmanların prososyal davranış düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat farklı meslek gruplarında mesleki doyum düzeyi, iş tatmini veya öz- yeterlik adı altında incelenmiştir. Örneğin Uzunkavak, psikolojik danışman adaylarının özgecilik ölçeği puanları ile psikolojik danışma yardım becerileri öz-yeterlik puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.[235]

Bu bulgular, manevi danışmanların prososyallik ve empati düzeyleri arttıkça mesleki doyumlarının da artabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla "manevi danışmanların prososyal davranış ve empati düzeyleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır.

---

[233] Uslu, *Sosyal Hizmet Alanında Çalışan Kişilerin Mesleki Yaşam Kalitesi ve Psikolojik Sıkıntı Düzeyleri ile Empati, Öz Şefkat ve Psikolojik Katılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, 67.

[234] Mustafa Uzunkavak, *Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Yardım Becerileri Öz-Yeterliği Düzeylerinin Özgecilik ve Temel Empati Düzeyleri Tarafından Yordanması* 2023, 51.

[235] Uzunkavak, *Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Yardım Becerileri Öz-Yeterliği Düzeylerinin Özgecilik ve Temel Empati Düzeyleri Tarafından Yordanması*, 49.

3.4.1. Prososyallik Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Doyum Ölçeği Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi

Prososyallik ölçeğinin alt boyutları olan yardım etme, hayırseverlik, fedakârlık, bağışlama ve affetme ile mesleki doyum arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 39: Prososyallik Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Doyum Arasındaki Korelasyona Dair Spearman Testi Sonuçları

	N	**r**	**p**	**R^2**
Yardım etme alt boyutu	183	0,317	<0,001	0,100
Hayırseverlik alt boyutu	183	0,234	<0,001	0,054
Fedakârlık at boyutu	183	0,288	<0,001	0,082
Bağışlama alt boyutu	183	0,272	<0,001	0,073
Affetme alt boyutu	183	0,249	<0,001	0,062

- **Yardım etme** alt boyutu ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur (r=0,317, p<0,001).
- **Hayırseverlik** alt boyutu ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü, anlamlı ancak düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir (r=0,234, p<0,001).
- **Fedakârlık** alt boyutu ile mesleki doyum arasında da pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (r=0,288, p<0,001).
- **Bağışlama** alt boyutu ile mesleki doyum arasında yine pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyli bir ilişki görülmüştür (r=0,272, p<0,001).
- **Affetme** alt boyutu ile mesleki doyum arasındaki ilişki de pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeydedir (r=0,249, p<0,001)

Bu bulgular, manevi danışmanların prososyal davranışlarının alt boyutları yükseldikçe mesleki doyumun da artabileceğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla "prososyallik ölçeğinin alt boyutları ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı pozitif ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır.

3.4.2. Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Empati Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi

Mesleki doyum ölçeğinin alt boyutu olan niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ile empati ölçeği arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda Mesleki Doyum Ölçeği'nin "Niteliklere Uygunluk" ve "Gelişme İsteği" alt boyutları ile Empati Ölçeği arasında yapılan Spearman korelasyon testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 40: Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ile Empati Arasındaki Korelasyona Dair Spearman Testi Sonuçları

	N	**r**	**p**	**R^2**
Niteliklere uygunluk alt boyutu	183	0,254	<0,001	0,065
Gelişme İsteği alt boyutu	183	0,228	<0,001	0,051

Bulgulara göre:

- Empati ile Niteliklere Uygunluk alt boyutu arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=0,254, p<0,001).
- Empati ile Gelişme İsteği alt boyutu arasında da pozitif yönlü düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=0,228, p<0,001).

Bu sonuçlara göre empati düzeyi arttıkça mesleki doyumun bazı alt boyutlarında da artış yaşandığı, ancak bu ilişkinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sebeple mesleki doyum alt boyutları ile empati arasındaki ilişki, anlamlı fakat orta düzeye ulaşmayan düşük düzeyli ilişkiler kategorisinde değerlendirilebilir. Dolayısıyla "mesleki doyum ölçeğinin alt boyutları ile empati düzeyi arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, manevi danışmanların prososyal davranış, empati ve mesleki doyum ilişkisini incelemek amacıyla karma yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel boyutunda manevi danışmanların prososyal davranış eğilimleri, empati becerileri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler çeşitli değişkenler açısından detaylı şekilde incelenmiş; nitel boyutunda ise manevi danışmanların prososyal davranışa ve empatiye dair değerlendirmeleri alınmış, sahadaki deneyimleri ve mesleki algıları ele alınmıştır. Bu yönüyle araştırma, nicel bulguların sonuçlarını nitel verilerle destekleyerek çalışmaya bütüncül bir bakış sunmayı amaçlamıştır.

Nicel analizlerden edilen bulgulara göre çalışmaya katılan manevi danışmanların genel olarak yüksek düzeyde prososyal davranışa (ort.=5,50) ve empati (ort.=4,2139) eğilimine sahip olduklarını, aynı zamanda mesleki doyum düzeylerinin de yüksek (ort.=4,25) olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları belirlenen hipotezler doğrultusunda aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

İlk olarak manevi danışmanların prososyal davranış düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgular, prososyal davranış düzeylerinin söz konusu değişkenlerin büyük çoğunluğuna göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte prososyal davranış düzeyinin cinsiyet, yaş ve görev yapılan hizmet alanı değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Prososyallik ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde yardım etme, bağışlama ve affetme alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği; hayırseverlik ve fedakârlık alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı değişim tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile prososyalliğin hayırseverlik, fedakârlık ve bağışlama alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı korelasyon vardır. Bu bulgu, yaş arttıkça söz konusu prososyal davranış eğilimlerinde göreli bir azalma olabileceğine işaret etmektedir. Görev yapılan hizmet alanına göre prososyal davranış düzeyinin anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür. Sıra ortalamalarına bakıldığında en yüksek prososyallik düzeyine gençlik alanında görev yapan danışmanların sahip olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla sağlık

alanında görev yapanlar, aile/bağımlı/huzurevi/engelli alanında çalışanlar ve en düşük sıra ortalamasıyla adalet (cezaevi) alanında çalışanlar izlemektedir.

Bu bulgular doğrultusunda "manevi danışmanların prososyal davranış düzeyleri; a) cinsiyet, b) yaşa ve yaş grubu, c) medeni hal, d) eğitim düzeyi, e) hizmet alanı, f) manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve g) meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezinin kısmen doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci olarak, manevi danışmanların empati düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni hâl, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda empati düzeylerinin söz konusu değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, empati düzeyinin daha çok demografik ve mesleki özelliklerden ziyade manevi danışmanın kişilik özellikleriyle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda "manevi danışmanların empati düzeyleri; a) cinsiyete, b) yaşa ve yaş grubuna, c) medeni hale, d) eğitim düzeyi, e) hizmet alanı, f) manevi danışman olarak çalışılan toplam süre, g) meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezinin doğrulanmamıştır.

Üçüncü olarak manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, hizmet alanı, manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre manevi danışmanların mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, manevi danışman olarak çalışılan toplam süre ve meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna karşılık, hizmet alanı değişkenine göre mesleki doyum düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre gençlik alanında görev yapan manevi danışmanların mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek iken; aile, bağımlı, huzurevi ve engelli alanında çalışan manevi danışmanların ise daha düşük mesleki doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç, mesleki doyumun görev yapılan hizmet alanının yapısı ve çalışma koşullarından etkilendiğini düşündürmektedir. Buna göre "manevi danışmanların mesleki doyum düzeyleri; a) cinsiyete, b) yaşa ve yaş grubuna, c) medeni hale, d) eğitim düzeyi, e) hizmet alanı, f) manevi danışman olarak çalışılan toplam süre, g) meslekteki toplam deneyim süresine göre anlamlı farklılık gösterir" hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Araştırmada ayrıca prososyal davranış, empati ve mesleki doyum arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Yapılan korelasyon analizleri sonucunda prososyal davranış ile empati arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde; empati ve mesleki doyum arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde; prososyallik mesleki doyum arasında ise pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, "prososyal davranış ile mesleki doyum, prososyal davranış ile mesleki doyum ve empati ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır" hipotezleri doğrulanmıştır.

Prososyallik ölçeğinin alt boyutları ile mesleki doyum arasındaki ilişkiler incelendiğinde, yardım etme alt boyutu ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilirken; hayırseverlik, fedakârlık, bağışlama ve affetme alt boyutları ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, prososyal eğilimleri yüksek olan manevi danışmanların mesleklerinden daha fazla doyum sağladıklarını göstermektedir. Buna göre "prososyalliğin alt boyutları ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır. Empati ile mesleki doyum ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise empati ile niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre "empati ile mesleki doyum ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı pozitif ilişki vardır" hipotezi doğrulanmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma sonuçları manevi danışmanların prososyal davranış ve empati düzeyleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Manevi danışmanların sahip oldukları empatik ve prososyal özelliklerin, mesleklerini daha anlamlı algılamalarına ve mesleki doyumlarının artmasına katkı sağladığı görülmektedir. Bu bağlamda, manevi danışmanlık hizmetlerinde empatiyi ve prososyal davranışları destekleyen eğitim ve süpervizyon uygulamalarının, danışmanların mesleki doyumlarını artırmada önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Nicel bulguların ortaya koyduğu bu ilişkilerin sahadaki karşılığını daha iyi anlayabilmek amacıyla elde edilen nitel bulgular, manevi danışmanlık hizmetinin sahadaki işleyişini, danışanlar üzerindeki etkisini ve manevi danışmanların deneyimlerini derinlemesine ortaya koymuştur. Nitel bulgular, prososyal davranış, empati ve mesleki doyum temaları

etrafında şekillenmiş; bu temaların birbirini besleyen ve güçlendiren bir yapı oluşturduğu görülmüştür.

Prososyal davranış temasına ilişkin bulgular, manevi danışmanların yardım etme, destek olma davranışlarının yalnızca mesleki bir gereklilik olarak değil, aynı zamanda kişilik özelliklerinin doğal bir yansıması olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Manevi danışmanlık sürecinin danışan üzerinde yalnızca kısa süreli bir rahatlama sağlamadığı; aksine danışanların hayata bakış açılarını, duygu durumlarını ve zorluklarla baş etme becerilerini olumlu yönde dönüştürdüğü görülmektedir. Danışanla kurulan samimi ve güvene dayalı ilişkinin manevi danışmanlık hizmetinin etkisini artıran unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Empati temasına ilişkin nitel bulgular, manevi danışmanların danışanları anlama ve onların yaşantılarına duyarlı olma konusunda güçlü bir empati becerisine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bununla beraber cezaevi gibi zorlayıcı danışan profiline sahip hizmet alanlarında görev yapan manevi danışmanların empati kurduğunda ve sonrasında zorlayıcı duygular yaşadığı görülmektedir. Manevi danışmanların kendi yaşam tecrübeleri, danışanlarıyla yaşamlarının benzemesi, ebeveyn olmaları ve hassas bir yapıya sahip olmaları empati kurmalarını kolaylaştıran temel unsurlar arasında yer almaktadır. Empatik yaklaşımın, danışanların riskli karalar geliştirmelerinde ve hayata yeniden tutunmalarında dönüştürücü bir rol üstlendiği görülmektedir.

Mesleki doyuma ilişkin bulgular ise manevi danışmanlık görevini yerine getirmenin, danışmanlar açısından bir tatmin ve motivasyon kaynağı olduğunu göstermektedir. Manevi danışmanlar, yaptıkları işi manevi bir sorumluluk ve anlamlı bir hizmet olarak değerlendirmekte; danışanların hayatında vesile oldukları somut değişimleri mesleki doyumlarının temel belirleyicilerinden görmektedirler. Bununla birlikte kurumsal sınırlılıklar, kadro belirsizliği, hizmet içi eğitimlerin yetersizliği ve liyakat kaygıları mesleki doyumu düşüren faktörler arasında saymaktadırlar. Buna rağmen araştırmaya katılan manevi danışmanların büyük çoğunluğu, yaptıkları işin anlamı ve sahadaki etkisi sayesinde mesleklerine yönelik güçlü bir aidiyet ve memnuniyet duygusu taşımaktadırlar. Sonuç olarak nitel bulgular, manevi danışmanlık hizmetinin empati ve prososyal davranış temelli bir yapı üzerine inşa edildiğini; bu yapının danışanların yaşamlarında dönüştürücü

etkiler oluştururken, manevi danışmanlarında mesleki doyumlarını da beslediğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak bu çalışma, manevi danışmanlarda prososyal davranış, empati ve mesleki doyumu birlikte ele alarak, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi nicel ve nitel bulgular doğrultusunda ortaya koymaya çalışmış; manevi danışmanlığın anlam ve ilişki boyutunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen nicel ve nitel bulgular doğrultusunda öneriler, araştırmacılara yönelik öneriler be kuruma/uygulamaya yönelik olmak üzere iki başlık altında sunulmuştur.

1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

– Bu araştırma, manevi danışmanlarda prososyal davranış, empati ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi karma yöntemle belirli iller çerçevesinde ele almıştır. Gelecek çalışmalarda benzer değişkenlerin farklı örneklem grupları ve farklı coğrafi bölgelerde görev yapan manevi danışmanlar üzerinde incelenebilir.

– Nitel bulgular, özellikle cezaevi gibi zorlayıcı hizmet alanlarında görev yapan manevi danışmanların empatik süreçlerde duygusal olarak zorlandıklarını ortaya koymuştur. Gelecek araştırmalarda bu ve diğer hizmet alanlarına özgü deneyimlerin daha ayrıntılı biçimde ele alındığı derinlemesine nitel çalışmaların yapılması alana katkı sağlayabilir.

– Gelecek araştırmalarda deneysel çalışmalarla empati ve prososyal davranış temelli eğitim programlarının mesleki doyum üzerindeki etkisi incelenebilir.

– Bu çalışma karma yöntem kullanılmış olmakla birlikte, nitel boyutun daha geniş örneklemle ve derinlemesine mülakatlarla desteklenmesi, manevi danışmanlık sürecine ilişkin deneyimlerin daha ayrıntılı biçimde anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca farklı psikolojik değişkenlerin, tükenmişlik, psikolojik dayanıklılık, merhamet yorgunluğu, maneviyat, araştırmaya dahil edilmesi, manevi danışmanlık sürecinin daha kapsamlı biçimde ele alınmasına olanak sağlayabilir.

2. Kuruma/Uygulamaya Yönelik Öneriler

– Sahada görev alacak manevi danışmanların, göreve başlamadan önce belirli yeterlilik ölçütlerine dayalı bir eğitim sürecinden geçmeleri ve bu sürecin

belgelendirilmesi önerilmektedir. Daha uzun vadede ise manevi danışmanlık alanında istihdam edilecek personelin, ilgili alanda lisansüstü düzeyde bir eğitim almasına teşvik edilmesi, mesleki niteliğin artırılmasına katkı sağlayabilir. Bu tür bir eğitim yaklaşımının, özellikle sağlık kurumları gibi çalışma ortamlarında olası mobbing tarzı durumları azaltıcı etkiye sahip olabilir. [236]

– Mesleki doyumun hizmet alanına göre farklılaştığı bulgusu dikkate alındığında, aile, bağımlılık, huzurevi ve engelli hizmet alanlarında çalışan manevi danışmanlara yönelik destekleyici uygulamaların artırılması, danışmanların belirli aralıklarla rahatlatıcı etkinliklerde buluşturulması ve deneyim paylaşımı için toplantıların gerçekleştirilmesi danışmanların mesleki doyumunu artırabilir.

– Nitel araştırma bulguları, kurumsal yapı ve çalışma koşullarının mesleki doyum üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle manevi danışmanlık hizmetlerinde görev tanımlarının netleştirilmesi, hizmet içi eğitimlerin düzenli ve ihtiyaca yönelik olarak daha sık planlanması ve mesleki gelişimi destekleyen uygulamaların artırılması önerilmektedir.

– Araştırma bulguları doğrultusunda, manevi danışmanların verdikleri hizmetlerin niteliğinin ve sahadaki işlevsel rollerinin kurum tarafından daha görünür hale getirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Manevi danışmanlık hizmetinin kurumsal düzeyde tanınması ve değerinin fark edilmesi, danışmanların mesleki motivasyonlarını destekleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu kapsamda manevi danışmanların hizmetlerini pekiştirecek geri bildirim mekanizmalarının geliştirilmesi önemlidir.

– Özellikle gençlik alanında görev yapan manevi danışmanların, yoğun çalışma temposu ve sahadaki aktif rolleri dikkate alındığında, maddi ve özlük hakları bakımından desteklenmelerinin mesleki sürdürebilirliği artırabileceği düşünülmektedir. Bu tür desteklerin, danışmanların motivasyonlarını korumalarına ve verdikleri hizmetin niteliğini artırmalarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

[236] Mustafa Koç, "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Hastanelerdeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (1995-2015): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Önerisi", *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*, ed. Ali Ayten vd. (İstanbul: Dem Yayınları, 2018), 1/356.

KAYNAKÇA

Acar, Kürşat vd. "Takım ve Bireysel Sporcuların Empatik Eğilimleri ile Prososyal-Antisosyal Davranışları Arasındaki İlişki". *Gazi Journal of Physical Education and Sport Sciences* 28/2 (2023), 150-159. https://doi.org/10.53434/gbesbd.1211102

Ağılkaya Şahin, Zuhâl. *Manevi Bakım ve Danışmanlık*. İstanbul: Marmara Akademi Yayınları, 1. bsk., 2017.

Ağırman, Cemal. "İdeal Bir Davranış Biçimi Olarak 'Empati' ve Hadislerde 'Empati' Örnekler". *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 10/2 (15 Aralık 2006), 23-53.

Akbulut, Mutlu. *Spor Lisesi Öğrencilerinin Prososyallik ve Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Akgöz, Semra. *Çanakkale İli Sağlık Ocakları ve Bağlı Sağlık Evlerinde Çalışan Ebelerin Empatik İletişim Becerileri ve Mesleki Doyumlarının Değerlendirilmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Tıpta Uzmanlık, 2003.

Altaş, Nurullah. "Din Hizmetleri ve Dini Danışmanlık İlişkisi". *Dini Danışmanlık ve Din Hizmetleri*. ed. Nurullah Altaş - Mustafa Köylü. 13-34. İstanbul: Ensar Neşriyat, 3. Basım, 2014.

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

Altıntaş, Muhammed Esat. "Ceza İnfaz Kurumlarında Gerçekleştirilen Manevî Rehberlik ve Din Hizmetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (Kayseri Örneği". *Diyanet İlmi Dergi* 55/1 (15 Mart 2019), 81-119. https://doi.org/10.61304/did.544688

Altun, Muhammed. *İslami Bir Değer Empati*. İstanbul: Ark Kitapları, 2017.

Aquinas, Thomas vd. *Empati*. Ankara: Gece Kitaplığı, 1. Basım, 2024.

Arısoy, Azime - Taş, Mehmet Ali. "Sosyal Çalışmacılarda Meslek Aşkı ve Prososyal Hizmet Davranışları İlişkisi: Yaşamın Anlamının Aracılık Etkisi". *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* 21/53 (22 Aralık 2021), 827-854. https://doi.org/10.21560/spcd.vi.787575

As Dere, Emine. *Prososyal Davranışlar Bağlamında Yardım ve İnfak Etmenin Dindarlık ve Psikolojik İyi Olma Hali ile İlişkisi*. Mardin: Mardin Artuklu Üniversitesi, 2021.

Atak, Mustafa. "Manevi Danışmanlıkta Kurumsal Model Önerileri: Ahi Evran Kişisel Gelişim Akademisi & Fütüvvet Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Merkezi Örnekleri". *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 5 (30 Haziran 2022), 27-45. https://doi.org/10.56432/tmdrd.1050077

Ayten, Ali. *Din ve Sağlık*. İstanbul: Marmara Akademi Yayınları, 2020.

Ayten, Ali. *Empati ve Din Türkiye'de Yardımlaşma ve Dindarlık Üzerine Psiko-Sosyal Bir Araştırma*. İstanbul: İz Yayıncılık, 2. Basım, 2013.

Ayten, Ali. *Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2009.

Ayten, Ali - Düzgüner, Sevde. *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri Temel Bilgiler Kılavuzu*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 1. Basım, 2020.

Baki, Adnan - Gökçek, Tuba. "Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 11/42 (01 Temmuz 2012), 1-21.

Balsak, Fuat - Kılınç, Kenan. "Cezaevlerinde Manevi Danışmanlık Uygulamalarına Genel Bir Bakış". *Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Farklı Yaklaşımlar*. ed. Fuat Balsak. 3-45. Ankara: İksad Yayınları, 2024.

Baltacı, Ali. "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma". *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi* 22/3 (15 Aralık 2018), 1509-1536. https://doi.org/10.18505/cuid.458233

Başar, Serpil. "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yürüttüğü Cami Dışı Din Hizmetleri Kapsamında Hastanelerde Din Hizmeti İhtiyacı". *1. Din Hizmetleri Sempozyumu*. ed. Mehmet Bulut. 1/620-646. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2008.

Batson, C. Daniel vd. "Empathy and Altruism". *Handbook of Positive Psychology*. 485-498. New York, NY, US: Oxford University Press, 2002.

Batson, Daniel vd. "Empathy and Altruism". *Oxford Handbook of Positive Psychology*. 417-426, 2009.

Bilgin, Nuri. *Sosyal Psikolojiye Giriş*. İzmir: İzmir Kitaplığı, 1995.

Bingöl, Sündüz. *Kur'an Kursu Öğreticilerinde Empati (Kastamonu Örneği)*. Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2012.

Bingöl, Sündüz. *Kur'an Kursu Öğreticilerinde Empati (Kastamonu Örneği)*. Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2012.

Brownell, Philip. *Spiritual Competency in Psychotherapy*. New York, NY, US: Springer Publishing Company, 2015.

Büküm, Sezgin. *Din Görevlileri ile Öğretmenlerin Empatik Eğilim ve Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması: Fethiye Örneği*. Isparta: Süleyman Demire Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2013.

Büyük, Ayşe Bahtiyar. *Ahlak Felsefesinde İsar ve Özgecilik: İslam ve Batı Medeniyeti Karşılaştırması*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018.

Can, Abdullah. *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 5. Basım, 2017.

Carlo, Gustavo vd. "Sociocognitive and Behavioral Correlates of a Measure of Prosocial Tendencies for Adolescents". *The Journal of Early Adolescence* 23/1 (01 Şubat 2003), 107-134. https://doi.org/10.1177/0272431602239132

Cebeci, Suat. *Dini Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Diyanet İşleri Başkanlığı, 2., 2016.

Cevizci, Ahmet. *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları, 3. Basım, 1999.

Ceylan, Senem. *Özel Gereksinimli Çocuklarla Çalışan Fizyoterapistlerin; Çocuk Sevme, Mesleki Doyum ve Mesleki Tükenmişliklerinin Depresyon, Uyku ve Yaşam Kalitesine Etkisi: Şanlıurfa İli Örneği*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Cihan, Ezgi. *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışanlarında Mesleki Tükenmişlik ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İli Örneği*. Mersin: Çağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Coşkunsever, Asude. *Sosyal Hizmetlerde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*. İstanbul: Dem Yayınları, 1., 2018.

Coştu, Kamil - Sancak, Seyyid. "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın – Bayburt Örneği)". *Dergiabant* 7/14 (30 Kasım 2019), 488-509. https://doi.org/10.33931/abuifd.619489

Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, 2003.

Cüceloğlu, Doğan. *İyi Düşün Doğru Karar Ver*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2005.

Çağrıcı, Mustafa. *TDV İslâm Ansiklopedisi*. Türkiye Diyanet Vakfı. Erişim 05 Kasım 2025. https://islamansiklopedisi.org.tr/isar--digerkamlik

Çakıcı, Beyza. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranış Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2023.

Çakır, Birsel. *Ortaokul Öğretmenlerinin Dindarlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ünye Örneği)*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Çoştu, Yakup. "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (28 Mart 2014), 1-18.

Çubukcu, Ayşe. *48 – 72 Aylık Çocukların Prososyal Davranışları ile Annelerinin Prososyal Davranışları ve Ebeveyn Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, 2019.

Dağdelen, Emine. *Özel Öğrenme Güçlüğü Tanısı Olan Bireylerde Gözlerden Zihin Okuma Becerisi ile Prososyal Davranışlar ve Empatik Eğilim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Demir, İhsan. *Manevi Danışmanlar Gözüyle Hastanelerde Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Araştırma*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2023.

DİB. *İdare Faaliyet Raporu*. Yıllık Faaliyet Raporu. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, Şubat 2025. Diyanet İşleri Başkanlığı. https://share.google/NCiJLsb3rJzwmPBmk

Doğru Çabuker, Nurdan. *Bireylerin Mesleklerine Göre Diğerkâmlık Düzeyleri*. Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Dökmen, Üstün. *İletişim Çatışmaları ve Empati Sanatta ve Günlük Yaşamda*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 67. Basım, 2019.

Düzgüner, Sevde - Soykök, Mustafa. *Gençlere Yönelik Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri*. ed. Sevde Düzgüner. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 1. Basım, 2020.

Eisenberg, Nancy - Miller, Paul A. "The Relation of Empathy to Prosocial and Related Behaviors". *Psychological Bulletin* 1/101 (Ocak 1987), 91-119.

Eisenberg, Nancy - Strayer, Janet. *Empathy and Its Development*. CUP Archive, 1990.

Ekşi, Halil - Çınar Kaya (ed.). *Manevi Yönelimli Psikoterapi ve Psikolojik Danışma*. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2016.

Elzerey, Adil. *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi*. Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021.

Ergin, Gözde. *Okul Psikolojik Danışmanlarının Öz Şefkat, Bilinçli Farkındalik ve Empati Düzeylerinin, Psikolojik Danışma Öz- Yeterliğini Yordamadaki Rolü*, 2023.

Eser, E vd. "Yaşam kalitesinin ölçülmesi, WHOQOL-100 ve WHOQOL-BREF". *3P Dergisi (Psikiyatri Psikoloji Psikofarmokoloji Dergisi)* 7/2 (1999), 23-41.

Executive Board, 101. "Review of the Constitution and Regional Arrangements of the World Health Organization: Report of the Special Group". https://iris.who.int/handle/10665/78112

Fromm, Erich. *Sahip Olmak ya da Olmak*. çev. Aydın Arıtan. İstanbul: Arıtan Yayınları, 1997.

Gazali, İmam-ı. *İhyau Ulumi'd-Din*. çev. Ahmet Serdaroğlu. İstanbul: Bedir Yayınevi, 1989.

Goleman, Daniel. *Duygusal Zekâ*. çev. Banu Seçkin Yüksel. İstanbul: Varlık Yayınları, 1. Basım, 1998.

Goleman, Daniel. "Empati Nedir?" çev. Levent Göktem. *Duygusal Zekâ-Empati*. İstanbul: Harvard Business Review Press, 2019.

Göktaş, Şifa Seyyide. *Antisosyal Kişilik Bozukluğu Tanısı Almış Bireylerde Dürtü Kontrolü, Empati ve Prososyal Davranış İlişkisi*. İstanbul: Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020.

Göküş, Şeref. "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi* 9/2 (30 Aralık 2019), 285-309.

Gül, Muhammed Emin - Şentürk, Habil. "Türkiye'de Dini/Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerine Genel Bir Bakış". *RUSUH Uşak Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi* 1/2 (30 Aralık 2021), 115-133.

Günaştı, Mehmet. *Adliye Personelinin Empatik Eğilimleri Karaman Örneği*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016.

Günay, Ahmet vd. (ed.). *1. Din Şûrası Tebliğ ve Müzakereleri*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 1995.

Gürsel, Halil Emre. *Branş Öğretmenlerinin Empatik Eğilim Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Avcılar Örneği*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016.

Güven, İbrahim Furkan. "Türkiye'de Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Yapılan Tezler (2018-2019) Üzerine Değerlendirmeler". *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 1 (30 Haziran 2020), 119-157.

Hastings, Paul D. vd. "The Socialization of Prosocial Development". *Handbook of Socialization: Theory and Research*. 638-664. New York, NY, US: The Guilford Press, 2007.

Hoffman, Martin L. *Empathy and Moral Development: Implications for Caring and Justice*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. https://doi.org/10.1017/CBO9780511805851

Howe, David. *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?* çev. Kardelen Damla Başaran. İstanbul: Alfa Yayınları, 1. Basım, 2023.

Howe, David. *Empati Nedir ve Neden Önemlidir?* çev. Kardelen Damla Başaran. İstanbul: Alfa Yayınları, 1. Basım, 2023.

Işık, Harun - Karaman, Kasım. *Ceza İnfaz Kurumlarında Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri*. ed. Sevde Düzgüner. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 1. Basım, 2020.

Işıklar, Abdullah. *Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2002.

Işıldar, Ayşenur. *Diyaliz Hastalarının Eşlerinin Empatik Eğilim ve Empati Becerisi ile Diyaliz Hastalarının Hayat Kalitesi Arasındaki İlişki*. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2018.

Kara, Fatma Rabia. *Manevi Danışmanlığın Türkiye'deki Meşruiyeti: Psikolog ve Psikolojik Danışmanların Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Alanına İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Karacoşkun, Şehri. *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2017.

Karadağ, Engin - Mutafçılar, İşıl. "Prososyal Davranış Ekseninde Özgecilik Üzerine Teorik Bir Çözümleme". *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi* 8 (01 Eylül 2009), 41-69.

Karaman, Naşide Nur vd. "İletişim Derslerinin Empatik Eğilim ve Prososyal Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesi". *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10/2 (17 Aralık 2017), 91-104.

Katz, Robert L. *Empathy: Its Nature & Uses*. Free Press of Glencoe, ts.

Kavsara, Reyhan. *Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum Düzeylerinin Yıldırma, Psikolojik Sağlamlık ve Örgütsel Bağlılık Açısından İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Kaya, Ayhan. "Teorik ve Pratik Açıdan İnfâk ve Îsâr Ahlakı". *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 18/1 (2013), 305-317.

Kayaalp, İsa. *İletişimde İnsan Dili*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat, 2003.

Kesgin, Bedrettin - Erdem, Metin. "Türkiye'de Manevi Destek Hizmetlerinin Kurumsallaşması". *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8/16 (01 Ekim 2018), 69-92. https://doi.org/10.29029/busbed.426280

Kızılgeçit, Muhammed. "Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Temel Nitelikler, İlkeler ve Yöntemler". *Din Eğitimi ve Din Hizmetlerinde Rehberlik*. 261-280. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 2020.

Koca Akça, Dilek - Şahin, Yahya. “Manevi Psikolojik Danışmanlık Yeterlilikleri”. *Manevi Yönelimli Psikolojik Danışma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Basım, 2022.

Koç, Mustafa. “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Hastanelerdeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri (1995-2015): Sınırlılıklar ve Bir Eğitim Önerisi”. *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*. ed. Ali Ayten vd. İstanbul: Dem Yayınları, 2018.

Koç, Mustafa. “Manevî-[Psikolojik] Danışmanlık ile İlgili Batı’da Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihi ve Literatürü (1902-2010) Üzerine Bir Araştırma - I”. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD)* 12/2 (01 Haziran 2012), 201-237.

Koç, Sümeyye - Koç, Ahmet. “Kur’an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri”. *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 15 (22 Haziran 2020), 337-356. https://doi.org/10.34085/buifd.702108

Koç, Yusuf. “Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Farklı Alanlardan Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler”. *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi* 1 (30 Haziran 2020), 193-203.

Kolektif. *Bilimsel Araştırma Süreçleri Yöntem, Teknik ve Etiğe Giriş*. Grafiker Yayınları, 2018.

Korkmaz, Sezai - Hacıkeleşoğlu, Hızır. “Prososyallik, Empatik Eğilim ve Dindarlık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 50 (24 Haziran 2021), 535-569. https://doi.org/10.17120/omuifd.895925

Köster, Moritz vd. “Infants Understand Others’ Needs”. *Psychological Science* 27/4 (01 Nisan 2016), 542-548. https://doi.org/10.1177/0956797615627426

Köylü, Mustafa - Altaş, Nurullah. *Dini Danışmanlık ve Din Hizmetleri*. İstanbul: Dem Yayınları, 2017.

Lartey, Emmanuel Y. - Poling, James Newton. *Living Color’da: Pastoral Bakım ve Danışmanlığa Kültürlerarası Bir Yaklaşım*. Jessica Kingsley Publishers, ts.

Lefevor, G. Tyler vd. “To What Degree Do Situational İnfluences Explain Spontaneous Helping Behaviour? A Meta-Analysis”. *European Review of Social Psychology* 1/28 (Ağustos 2017), 227-256.

Malti, Tina - Dys, Sebastian. “From Being Nice to Being Kind: Development of Prosocial Behaviors”. *Current Opinion in Psychology* 20 (Ağustos 2017). https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.07.036

McKee, Annie. “Empati Başarılı Toplantının Anahtarıdır”. çev. Levent Göktem. *Duygusal Zeka-Empati*. İstanbul: Harvard Business Review Press, 2019.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. “Manevi Danışman (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı”. Resmî Gazete, 25 Ekim 2019.

Nuroviç, Aliya Sultan. *Doğru Empati Kurmak*. İstanbul: Peon Kitap, 1. Basım, 2024.

Ok, Üzeyir. “İnanç Bakım ve Danışmanlığı: Bir Model Geliştirme Denemesi”. *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)* C. II (2008).

Omdahl, Becky Lynn. *Cognitive Appraisal, Emotion, and Empathy*. New York: Psychology Press, 1995.

Omoto, Allen M. - Snyder, Mark. "Sustained Helping without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers". *Journal of Personality and Social Psychology* 68/4 (1995), 671-686. https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.671

Ögcem, Aysun. *Diyanet Gençlik Merkezlerindeki Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin Değerlendirilmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma*. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Özcan, Zeynep. "Empati ve Dindarlık Arasındaki İlişki". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 5/8 (25 Aralık 2016), 2758-2781. https://doi.org/10.15869/itobiad.258550

Özen, Yener. *Manevi Danışmanlık Tanrı-Sen ve Ben Üçümüzün Yolu Manevi Danışmanlığın Gerekliliği*. İstanbul: Post Yayınevi, 2024.

Özen, Yener. "Tanrı - Sen ve Ben Üçümüzün Yolu -Pastoral Psikoloji ve Danışmanlığın Gerekliliği Üzerine-". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 10/2 (01 Nisan 2010), 41-57.

Özer, Gizem. *Empati Eğitim Programının Anaokulu Çocuklarının Empatik ve Prososyal Becerilerine Etkisinin İncelenmesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi, 2016.

Özgüven, İbrahim Ethem. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Eğitim Merkezi Yayınları, 2007.

Pargament, Kenneth I. "Tatger Artıcle: The Bitter and the Sweet: An Evaluation of the Costs and Benefits of Religiousness". *Research Gate*. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1303_02

Penner, Louis A. - Orom, Heather. "Enduring Goodness: A Person-by-Situation Perspective on Prosocial Behavior". *Prosocial Motives, Emotions, and Behavior: The Better Angels of Our Nature*. 55-72. Washington, DC, US: American Psychological Association, 2010. https://doi.org/10.1037/12061-003

Polat, Muhammet. *Erzurum İlinde Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Empatik Eğilim Düzeylerinin Spor ve Farklı Değişkenler Açısında İncelenmesi*. Ağrı: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016.

Rosenhan, D.L. *Altruism, Sympathy, and Helping: Psychological and Sociological Principles*. New York: Academic Press, 1978.

Rosmarin, David H. - Harold G. Koenig (ed.). *Handbook of Spirituality, Religion, and Mental Health*. London: Academic Press is an imprint of Elsevier, Second edition., 2020.

Sarı, Sümeyye. *Belçika'da Manevi Danışmanlık Uygulamaları*, 2024.

Selman, Robert L. "Taking Another's Perspective: Role-Taking Development in Early Childhood". *Child Development* 42/6 (1971), 1721-1734. https://doi.org/10.2307/1127580

Selman, Robert L. *The Growth of Interpersonal Understanding: Developmental and Clinical Analyses*. New York: Academic Pr, 1980.

Sevinç, İrfan. "KYK Yurtlarında Manevi Danışmanlık Hizmetleri Konusunda Manevi Danışmanların Görüşleri". *Yakın Doğu Üniversitesi İslam Tetkikleri Merkezi Dergisi* 10/2 (31 Aralık 2024), 625-656. https://doi.org/10.32955/neu.istem.2024.10.2.10

Seyyar, Ali (ed.). *Manevi Sosyal Hizmetler*. Rağbet Yayınları, 2015.

Sezen Balçıkanlı, Gülfem - Yıldıran, İbrahim. "Elit Salon Hokeyi Oyuncularında Empatik Beceri ile Prososyal Davranışlar Arasındaki İlişki". *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 1/23 (2018), 1-8.

Söylev, Ömer Faruk. "Özgeciliğin Yordayıcısı Olarak Empati ve Maneviyat: İlahiyat Öğrencileri Üzerine Nicel Bir Araştırma". *Eskiyeni* 47 (25 Eylül 2022), 463-488. https://doi.org/10.37697/eskiyeni.1126504

Söylev, Ömer Faruk. "Psikolojik Yardım Hizmetleri Bağlamında Türkiye'de Dini Danışma ve Rehberlik". *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi* 1/2 (26 Haziran 2015), 287-308.

Söylev, Sena. *Aileye Yönelik Manevi Destek Hizmetlerinin Aile ve Dini Rehberlik Bürosu Personeli Tarafından Değerlendirilmesi*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2023.

Sperry, Len. "Spiritually Competent Practice With Individuals and Families Dealing With Medical Conditions". *The Family Journal* 19/4 (01 Ekim 2011), 412-416. https://doi.org/10.1177/1066480711417236

Strunk Jr., Orlo. "A Prolegomenon to a History of Pastoral Counseling". *Clinical Handbook of Pastoral Sounseling, Vol. 1, Exp. ed*. 14-25. Studies in Pastoral Psychology, Theology and Spirituality. Mahwah, NJ, US: Paulist Press, 1993.

Svetlova, Margarita vd. "Toddlers Prosocial Behavior: From İnstrumental to Empathic to Altruistic Helping". *Child Development* 81/6 (2010), 1814-1827. https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01512.x

Şahin, İsmail Hakkı. *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum (Kırşehir İli Örneği)*. Çorum: Hitit Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Şahin, Zuhal Ağılkaya. *Manevi Bakım ve Danışmanlık*. Marmara Akademi Yayınları, 2017.

Şener, Tülin. *4-5 Yaş Anaokulu Çocuklarda Dramatik Oyun ve Geliştirme Oyununun Bakış Açısı Alma Becerisine Etkisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1996.

Şirin, Turgay. *Manevi Danışmanlıkta İhsan Modeli*. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2018.

Tan, Hasan. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Alkım Yayınları, 6., 1992.

Tarhan, Nevzat. *Toplum Psikolojisi ve Empati*. Timaş Yayınları, 2019.

Taşdemir, Meriç. *Boşanma Sürecindeki Bireylerin Empatik Eğilim Düzeyleri ve Çatışma Çözme Stillerinin İncelenmesi*. Ordu: Ordu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Taşdemir, Oğuzhan. *Öğretmenlerde Prososyal Davranışların İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik ile İlişkisinin İncelenmesi*. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020.

Tekin, Fatma Nur. *Üniversite Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ile Prososyal Davranış Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Terzi, Şerife vd. *Eğitimde Pozitif Psikoloji Uygulamalari (Positive Psychology Applications in Education)*. ed. Bengü Erguner-Tekinalp. Ankara: PegemA Yayıncılık, 2015.

Tisak, Marie S. - Ford, Martin E. "Children's Conceptions of İnterpersonal Events". *Merrill-Palmer Quarterly* 32/3 (1986), 291-306.

Toprak, Elif Gülsen. *Ortaokul Öğrencilerinde Prososyallik Düzeyi ile Çevreye Yönelik Bilgi, Tutum ve Davranışların İlişkisi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2024.

Topuz, İlhan. "Manevi Danışmanlık ve Rehberlikte Standartlar ve Etik İlkeler". *Manevi Danışmanlık ve Rehberlik*. 1/237-257. İstanbul: Dem Yayınları, 2. Basım, 2018.

Uslu, Hilal. *Sosyal Hizmet Alanında Çalışan Kişilerin Mesleki Yaşam Kalitesi ve Psikolojik Sıkıntı Düzeyleri ile Empati, Öz Şefkat ve Psikolojik Katılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, 2024.

Uyar, Mehmet. "Îsarın Tasavvufi Derinliği: Bilimsel Yaklaşım ile Bir Kıyaslama". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 19/2 (30 Eylül 2019), 453-478. https://doi.org/10.33415/daad.554316

Uzunkavak, Mustafa. *Psikolojik Danışman Adaylarının Psikolojik Danışma Yardım Becerileri Öz-Yeterliği Düzeylerinin Özgecilik ve Temel Empati Düzeyleri Tarafından Yordanması*, 2023.

Ünsal, Tuğçe. *Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.

Waldron, Robert. *Acquainted with the Night: An Exploration of Spirituality and Depression*. Place of publication not identified: Darton, Longman & Todd Ltd, 2012.

Wispé, Lauren. "The Definition of Sympathy". *The Psychology of Sympathy*. ed. Lauren Wispé. 67-81. Boston, MA: Springer US, 1991. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-6779-7_4

Wolf, Susan R. *Meaning in Life and Why It Matters*. Malmö: MTM, 2023.

Wong, Paul T. P. - Fry, Prem S. *The Human Quest for Meaning: A Handbook of Psychological Research and Clinical Applications*. London: Routledge, 2010.

Yıldırım, Ali - Şimşek, Hasan. *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin, 12. Basım, 2021.

Yıldırım, Mehmet. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Prososyal Davranışları ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Yıldız, Cansu - Karaman, Neslihan Güney. “Creativity and Perspective Taking in Early Childhood Period”. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* 50/2 (01 Ekim 2017), 0-25. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001396

Yıldız, Ercan. *Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Personelinin Prososyal Hizmet Davranışlarının İncelenmesi*. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Yılmaz, Emre. “Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”. *OPUS International Journal of Society Researches* 10/17 (31 Mart 2019), 104-122. https://doi.org/10.26466/opus.520597

Ziemer, Jürgen. *Seelsorgelehre*. Göttingen, 2000.

TDV İslâm Ansiklopedisi. Türkiye Diyanet Vakfı. Erişim 05 Kasım 2025. https://islamansiklopedisi.org.tr/digerkamlik

Güncel Türkçe Sözlük. TDK. Erişim 28 Haziran 2025. https://sozluk.gov.tr/?kelime=dinî

Güncel Türkçe Sözlük. TDK. Erişim 28 Haziran 2025. https://sozluk.gov.tr/?kelime=doyum

Hadislerle İslam. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı, 5. Basım, 2020.

Kur’an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı. “Haşr Suresi”. Erişim 05 Kasım 2025. https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Ha%C5%9Fr-suresi/5132/6-10-ayet-tefsiri

Kur’an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı. “Lokmân Suresi”. Erişim 05 Kasım 2025. https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/sure/31-lokman-suresi

Güncel Türkçe Sözlük. TDK. Erişim 28 Haziran 2025. https://sozluk.gov.tr/?kelime=maneviyat

Güncel Türkçe Sözlük. TDK. Erişim 28 Haziran 2025. https://sozluk.gov.tr/?kelime=meslek

Kur’an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı. “Nisâ Suresi”. Erişim 05 Kasım 2025. https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/sure/4-nisa-suresi

Kur’an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı. “Şûrâ Suresi”. Erişim 05 Kasım 2025. https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/sure/42-sura-suresi

Kur’an Yolu Meal ve Tefsiri Diyanet İşleri Başkanlığı. “Tegâbün Suresi”. Erişim 05 Kasım 2025. https://kuran.diyanet.gov.tr/tefsir/Teg%C3%A2b%C3%BCn-suresi/5205/6-10-ayet-tefsiri

EKLER

Ek-1. Etik Kurul Onayı

Ek-2. Diyanet İşleri Başkanlığı Araştırma İzni Onay Belgesi

T.C.
CUMHURBAŞKANLIĞI
Diyanet İşleri Başkanlığı
Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü

2025 AİLE YILI

Sayı : E-51551452-219.99-6265470
Konu : Araştırma İzni (Dilara POLAT)

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü'nün 27.02.2025 tarihli ve 3292538 sayılı yazısı.
b) Strateji Geliştirme Başkanlığı'nın 24.04.2025 tarihli ve E-30339839-219.99-6260626 sayılı yazısı.

İlgi (a) ile Bursa Uludağ Üniversitesi Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Dilara POLAT'a ait "Manevi Danışmanlarda Prososyal Davranış, Empati ve Mesleki Doyum İlişkisi" başlıklı çalışmanın araştırma soruları İlgi (b) Strateji Geliştirme Başkanlığımızca incelenmiştir.

Bu kapsamda;

a) Araştırmaya başlamadan önce katılımcıların paylaştıkları şahsi bilgilerin gizliliğinin her türlü akademik yayın ve sunumda korunacağının yazılı olarak ifade edilmesi; ayrıca araştırmaya katılımın zorunlu olmadığının belirtilmesi,

b) Bursa, Balıkesir (Bandırma), Bilecik, İstanbul, Kütahya, Kocaeli ve Yalova il/ilçe müftülüklerine bağlı olarak görev yapan manevi danışmanlarla görüşerek veri toplayabilmesi ve Araştırma tamamlandıktan sonra bir nüshasının Strateji Geliştirme Başkanlığı ile paylaşılması şartıyla söz konusu araştırmanın yapılması İlgi (b)'de kayıtlı yazı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

İdris YAVUZYİĞİT
Başkan a.
Din Hizmetleri Genel Müdürü V.

Dağıtım:
Gereği:
BURSA VALİLİĞİNE
(İl Müftülüğü)
BALIKESİR VALİLİĞİNE
(İl Müftülüğü)
BİLECİK VALİLİĞİNE
(İl Müftülüğü)
İSTANBUL VALİLİĞİNE
(İl Müftülüğü)
KÜTAHYA VALİLİĞİNE (İl Müftülüğü)
KOCAELİ VALİLİĞİNE
(İl Müftülüğü)
YALOVA VALİLİĞİNE (İl Müftülüğü)

Bilgi:
Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 7A202CBE-43D9-49C8-95B1-3D04759B57A3 Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/
Üniversiteler Mah. Dumlupınar Bulv. No : 147/A 06800 Çankaya/Ankara
Tel: 0 (312) 295 73 53 Fax: 0 (312) 284 55 25
e-Posta: dinhizmetleri@diyanet.gov.tr Web: https://dinhizmetleri.diyanet.gov.tr
KEP Adresi : diyanet.dinhizmetleri@hs03.kep.tr
Bilgi için:Murat Osman KALE
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

Ek-3. Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soruları

Konu:
Manevi Danışmanlarda Prososyal Davranış, Empati ve Mesleki Doyum İlişkisi

Araştırmacı:
Dilara POLAT
Bursa Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi
Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü YL Öğrencisi

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet: ……
2. Kaç yaşındasınız?…….
3. Medeni durumunuz?
4. Eğitim durumunuz (Lisans, Yüksek Lisans, Doktora)?
5. Şu an çalıştığınız şehir/ kurum/ hizmet alanı?
6. Mesleğinizdeki toplam deneyim süreniz (kaç yıl)?
7. Manevi danışman olarak çalıştığınız süre?
8. Ortalama kaç danışanla çalışıyorsunuz?

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

1. Danışanlara yönelik destekleyici ya da yardımsever davranışlarınızın onların hayatında nasıl bir etki yarattığını gözlemlediniz mi? Sizi en çok etkileyen bir deneyiminizi paylaşabilir misiniz?
2. Danışanlarınızla empati kurduğunuzda bu, sizin profesyonel işinizi ve kişisel ruh halinizi nasıl etkiliyor? Empati becerisinin MDR sürecindeki ehemmiyeti ile ilgili ne düşünüyorsunuz?
3. Empati kurarken zorlandığınız, danışanı anlamakta güçlük çektiğiniz veya kendi duygularınızla çatıştığınız durumlar oluyor mu? Bu tür durumları nasıl yönetiyorsunuz? Bu durumlar karşısında çözüm arayışlarınız oluyor mu?
4. Danışanlarınıza empati gösterdiğinizde hissettiğiniz veya düşündüğünüz bir deneyimi paylaşabilir misiniz? Bu deneyim sizin içi ne ifade etti, nasıl hissettirdi?

5. Empati kurmanın sizi mesleki olarak en çok tatmin ettiği ya da zorladığı bir örnek olaydan bahsedebilir misiniz?
6. Manevi danışman olarak görev yapıyor olmaktan memnun musunuz? Sizi bu işte motive eden unsurlar neler? Manevi danışman olarak çalıştığınız zamanla önceki hizmet alanınız arasındaki mesleki memnuniyetinizi nasıl değerlendirirsiniz?
7. Manevi danışman olarak sizi etkileyen zorluklar veya sınırlamalar nelerdir? Bu durumlarla başa çıkma yollarınız neler?
8. Sizce, manevi danışmanlık ve rehberlik mesleğinin daha saygın bir meslek haline gelmesi, manevi danışmanların mesleklerinden memnuniyet düzeylerinin artması ve yaptıkları işi daha çok sevmeleri için neler yapılmalıdır?

Ek-4. Ölçekler

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyet: …….....……
2. Kaç yaşındasınız?…….
3. Medeni durumunuz?
4. Eğitim durumunuz(Lisans, Yüksek Lisans, Doktora)?
5. Şu an çalıştığınız şehir?
6. Manevi Danışman olarak çalıştığınız hizmet alanı neresidir?
   - KYK
   - Gençlik Merkezi
   - Hastane
   - Cezaevi
   - Diğer…
7. Mesleğinizdeki toplam deneyim süreniz (kaç yıl)?
   - 1 yıldan az
   - 1-5 yıl
   - 6-10 yıl
   - 11 yıl veya daha fazla
8. Manevi danışman olarak çalıştığınız toplam süre?
   - 1 yıldan az
   - 1-5 yıl
   - 6-10 yıl
   - 11 yıl veya daha fazla
9. Ortalama kaç danışanla çalışıyorsunuz?

Ek-4.1. Prososyallik Ölçeği

	Prososyallik Ölçeği	Bana hiç uygun değil						Bana çok uygun
1	Gerektiğinde komşularımıza yardım ederim.	1	2	3	4	5	6	7
2	Arkadaşlarım bana ihtiyaç duyduklarında yardım ederim.							
3	İnsanlara yardım ettiğimde huzurlu olurum.							
4	İnsanlara karşı yardımsever olmak her zaman benim için önemlidir.							
5	Eşyasını taşımakta zorlanan birisini görürsem ona yardım ederim.							
6	Yorgun olsam da toplu taşıma araçlarında yerimi başkalarına (hasta, hamile, yaşlı) veririm.							
7	Güvenilir hayır kuruluşlarına yardım ederim.							
8	Düzenli olarak hayır kurumlarına bağışta bulunurum.							
9	Hastane, cami ve okul derneklerine yardım ederim.							
10	Kazancımın önemli bir kısmını düzenli olarak hayır kurumlarına veririm.							
11	İnternet üzerinden yapılan güvenilir yardım kampanyalarına katkı sağlarım.							
12	Muhtaçlara sık sık maddi yardımda bulunurum.							
13	Arkadaşlarla yemek yediğimizde hesabı genel olarak ben öderim.							
14	İhtiyacım olsa da cebimdeki son parayı muhtaç birisine verebilirim.							
15	Ödemelerim olsa da arkadaşım borç istediğinde borç veririm.							
16	İstendiğinde tanımadıklarıma da kan bağışı yaparım.							
17	Sağlığım elverirse yakınlarım dışındakilere de böbreğimin birini bağışlayabilirim.							
18	Birlikte yemek yerken payımın bir kısmından arkadaşlarım için vazgeçebilirim.							
19	Başkalarına yemek ısmarlamak hoşuma gider.							
20	Tanıdıklarımın bana karşı işlediği pek çok kabahati affedebilirim.							
21	Birisi beni üzerse veya incitirse ona karşı hakkımı helal ederim.							
22	Arkadaşlarımla bozuştuğumda ilk arayan ben olurum.							

Ek-4.2. Toronto Empati Ölçeği

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
1.	Diğer insanların başına gelen talihsizlikler beni çok etkilemez.	1	2	3	4	5
2.	Birisine saygısızca davranıldığını görmek, beni üzer.	1	2	3	4	5
3.	Yakınımdaki bir insan mutlu olduğunda bundan etkilenmem.	1	2	3	4	5
4.	İnsanların daha iyi hissetmesini sağlamaktan mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
5.	Bir arkadaşım sorunları hakkında konuşmaya başladığında konuyu değiştirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
6.	İnsanlar üzgün olduklarında hiçbir şey söylemeseler bile onların üzgün olduklarını anlayabilirim.	1	2	3	4	5
7.	Sağlıklarına özen göstermeyip ciddi hastalıklara yakalanan insanlara acımam.	1	2	3	4	5
8.	Birisi ağladığında sinir olurum.	1	2	3	4	5
9.	Başka insanların nasıl hissettikleri beni gerçekten alakadar etmez.	1	2	3	4	5
10.	Üzgün bir insan gördüğümde ona yardım etmek için güçlü bir istek duyarım.	1	2	3	4	5
11.	Birisine haksızca davranıldığını gördüğümde, ona acımam.	1	2	3	4	5
12.	İnsanların mutluluktan dolayı ağlamasını saçma bulurum.	1	2	3	4	5
13.	Birisinin kullanıldığını gördüğümde, onu koruma isteği hissederim.	1	2	3	4	5

Ek-4.3. Mesleki Doyum Ölçeği

		Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1.	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
2.	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
3.	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
4.	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	( )	( )	( )	( )	( )
5.	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
6.	İşyerinize hevesle gelir misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
7.	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
8.	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
9.	İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
10.	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	( )	( )	( )	( )	( )
11.	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	( )	( )	( )	( )	( )
12.	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
13.	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
14.	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	( )	( )	( )	( )	( )
15.	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
16.	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
17.	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellere mücadele ediyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
18.	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
19.	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?	( )	( )	( )	( )	( )
20.	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )