



T.C.

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**MERHAMET VE İŞ YERİ RUHSALLIĞI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih AYDEMİR

ŞABLIURFA – 2020



T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

**MERHAMET VE İŞ YERİ RUHSALLIĞI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Fatih AYDEMİR

Danışman

Doç. Dr. Ahmet KAYA

ŞANLIURFA – 2020

TEZ ONAY SAYFASI



ORİJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ



ÖZET

MERHAMET VE İŞ YERİ RUHSALLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

AYDEMİR, Fatih

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet KAYA

Mayıs, 2020, 103 Sayfa

Bu araştırma okullardaki iş yeri ruhsallığı ve merhamet arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu kavramların bazı değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerinden olan Eyyübiye ilçesinde görev yapan 1734 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem 300 öğretmenden oluşmaktadır.

Tarama ve korelasyonel araştırma modelinde bir nicel araştırma olan bu çalışmada veri toplama aracı olarak “İş Yeri Ruhsallığı Ölçeği” ve “Merhamet Ölçeği” kullanılmıştır. Bu araçlarla toplanan verilerin betimlenmesi amacıyla yapılan incelemede frekans, standart sapma, aritmetik ortalama gibi analizler kullanılmıştır. Değişkenlerin analizi için gerekli normallik şartı sağlanmadığından Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri ile analiz gerçekleştirilmiştir. Kavramlar arası ilişki içinse Spearman’s Korelasyon katsayı kullanılmıştır. Her iki ölçeğin de Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) MPlus programı aracılığıyla yapılarak gerekli yapı geçerliliğine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenirlikleri için hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısının 0,70’ten büyük çıkmasıyla da ölçeklerin güvenilir olduğu saptanmıştır.

Araştırma verilerine göre öğretmenlerin algıladıkları iş yeri ruhsallık düzeyleri “yüksek” olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında algılanan iş yeri ruhsallık düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, okuldaki görev süresi, meslekteki görev süresi, okuldaki görevi ve okulun yeri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği de saptanmıştır. Ek olarak algılanan iş yeri ruhsallık düzeyinin iş hayatını anlamlı bulmaya göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Araştırmada incelenen bir diğer kavram olan merhamet ile ilgili öğretmenlerin algılanan merhamet düzeyleri “çok yüksek” olarak tespit edilmiştir. Buna ek olarak

algılanan merhamet düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, okuldaki görev süresi, meslekteki görev süresi, okuldaki görevi, okulun yeri ve iş hayatını anlamlı bulma değişkenlerine göre anlamlı fark göstermediği tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin algıladıkları iş yeri ruhsallık düzeyleri ile merhamet düzeyleri arasında orta düzeye yakın düşük düzeyde (0,299) pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede eğitim yöneticilerinin bu konuda farkındalık geliştirmeleri önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Ruhsallığı, Merhamet, Öğretmen



ABSTRACT
THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPASSION AND WORKPLACE
SPIRITUALITY

AYDEMİR, Fatih

Master's Thesis

Educational Sciences

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet Kaya

May, 2020, 103 pages

This research was conducted to determine the relationship between workplace spirituality and compassion in schools and to examine these concepts according to some variables. The universe of the research consists of 1734 secondary school teachers working in the district of Eyyübiye, one of the central districts of Şanlıurfa. The sample consists of 300 teachers.

In this study, which is a quantitative research in the scanning and correlational research model, “Workplace Spirituality Scale” and “Mercy Scale” were used as a data collection tool. In order to describe the data collected with these tools, analyses such as frequency, standard deviation, and arithmetic mean were used. Since the necessary normality condition was not met for the analysis of the variables, analyses were carried out with Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis H tests. Spearman's Correlation coefficient was used for the relationship between concepts. Confirmatory Factor Analysis (CFA) of both scales was done through MPlus program and it was determined that they had the necessary construct validity. Cronbach's Alpha coefficient calculated for the reliability of the scales was found to be higher than 0.70 and the scales were found to be reliable.

According to the research data, the levels of job spirituality perceived by teachers were determined as "high." Additionally, it was found that the perceived workplace level of discrepancy did not differ significantly in terms of gender, age, marital status, duration of work at school, duration of occupation, duty at school, and school location. Furthermore, the perceived workplace mentality level has been found to differ significantly in terms of finding business life meaningful.

Perceived compassion levels of teachers related to compassion, another concept examined in the research, were determined as "very high." Moreover, it was determined that the perceived compassion level did not differ significantly in terms of gender, age, marital status, duration of employment at school, occupation duration at school, job at school, school location, and work life.

According to the results of the correlation analysis, it was concluded that there was a low-level positive (0.299) correlation between the levels of compassion levels and mercy perceived by teachers. In this context, it is recommended that training managers should develop awareness on this issue.

Keywords: Spirituality in workplace, Compassion, Teacher

MERHAMET VE İŞ YERİ RUHSALLIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	II
ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVI
EKLER LİSTESİ	XVII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

1.1. PROBLEM DURUMU	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	5
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	5

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. RUHSALLIK	6
2.1.1. Ruhsal Sermaye	7
2.1.2. Ruhsal Zekâ	8
2.1.3. İş Yeri Ruhsallığı	9
2.1.4. Okullarda İş Yeri Ruhsallığı	10

2.1.5. İş Yeri Ruhsallığının Boyutları	11
2.2. MERHAMET	11
2.2.1. Merhamet ve Diğer Kavramlar	13
2.2.1.1. Acımak	14
2.2.1.2. Empati	14
2.2.1.3. Sempati	15
2.2.1.4. Affedicilik	15
2.2.1.5. Altruizm ve Prososyal Davranış	15
2.2.1.6. Adalet	16
2.2.1.7. Şefkat	17
2.3. MERHAMET VE PSİKOLOJİK KURAMLAR	17
2.3.1. Merhamet Odaklı Terapi	17
2.3.2. Biyolojik Bakış Açısı	18
2.3.3. Freudian Yaklaşım	18
2.3.4. Adlerian Yaklaşım	19
2.3.5. Hümanistik Yaklaşım	19
2.3.6. Psikodinamik Yaklaşım	19
2.3.7. Bağlanma Teorisi	20
2.4. MERHAMET İLE İLGİLİ KAYNAK TARAMASI SONUÇLARI	21
2.4.1. İslâm’da Merhamet	21
2.4.2. Mehmet Akif Ersoy’un Merhamet Anlayışı	24
2.4.3. Kemal Sayar’ın Merhamet Anlayışı	25
2.4.4. Alperen Manisalıgil’in Merhamet Anlayışı	25
2.4.5. Sırrı Akbaba’nın Merhamet Anlayışı	25
2.4.6. Schoppeneaur’un Merhamet Anlayışı	26

2.4.7. Sheakspeare'in Merhamet Anlayışı	27
2.4.8. Nietzsche'nin Merhamet Anlayışı	27
2.4.9. Aristoteles'in Merhamet Anlayışı	28
2.4.10. Martha Nussbaum'un Merhamet Anlayışı	29
2.5. İŞ YERİ RUHSALLIĞI İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	29
2.5.1. İş Yeri Ruhsallığı ile İlgili Türkiye'de Yapılan Çalışmalar	29
2.5.2. İş Yeri Ruhsallığı ile İlgili Uluslararası Alanyazında Yapılan Çalışmalar	31
2.6. MERHAMET İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	33
2.6.1. Merhamet ile İlgili Türkiye'de Yapılan Çalışmalar	33
2.6.2. Merhamet ile İlgili Uluslararası Alanyazında Yapılan Çalışmalar	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
YÖNTEM	
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	39
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	39
3.2.1. Evren ve Örneklem Ait Bilgiler	39
3.2.2. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	40
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI	42
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	42
3.3.2. İş Yeri Ruhsallık Ölçeği	43
3.3.3. Merhamet Ölçeği	43
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ	45
3.4.1. İş Yeri Ruhsallık Ölçeğinin Geçerlik Analizi	45
3.4.2. Merhamet Ölçeğinin Geçerlik Analizi	47
3.4.3. İş Yeri Ruhsallık Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	48

3.4.4. Merhamet Ölçeğnin Güvenirlik Analizi	48
3.5. VERİLERİN ANALİZİ	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. BİRİNCİ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR	52
4.2. İKİNCİ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR	54
4.3. ÜÇÜNCÜ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR	66
4.4. DÖRDÜNCÜ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR	69
4.5. BEŞİNCİ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR	84

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR	86
5.1.1. Birinci Alt Probleme Ait Sonuçlar	86
5.1.2. İkinci Alt Probleme Ait Sonuçlar	86
5.1.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Sonuçlar	87
5.1.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Sonuçlar	87
5.1.5. Beşinci Alt Probleme Ait Sonuçlar	89
5.2. ÖNERİLER	89
5.2.1. Eğitim Yöneticileri İçin Öneriler	89
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	90

KAYNAKÇA	91
----------	----

EKLER	
-------	--

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Ruhsal ve Fiziki Sermayenin Özelliklere Göre İncelenmesi	7
Tablo 2: Zeka-sermaye-işlev karşılaştırması	9
Tablo 3: İş Yeri Ruhsallığının Boyutları	11
Tablo 4: Merhamet ile İlgili Türkiye’deki Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı	33
Tablo 5: Merhamet ile İlgili Türkiyedeki Tezlerin Alanlara Göre Dağılımı	33
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Bilgileri	40
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Ait Bilgileri	41
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Bilgileri	41
Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Ait Bilgileri	41
Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Ait Bilgileri	41
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görevi Değişkenine Ait Bilgileri	42
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Ait Bilgileri	42
Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Ait Bilgileri	42
Tablo 14: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği’nin Alt Boyutları ve İlgili Maddeleri	43
Tablo 15: Merhamet Ölçeği’nin Alt Boyutları ve İlgili Maddeleri	44
Tablo 16: Merhamet Ölçeği’nde Yapılan Ters Kodlama Tablosu	44
Tablo 17: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği’nin Farklı Çalışmalardaki Güvenirlik Analizi	48
Tablo 18: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği’nin Güvenirlik Analizi	48
Tablo 19: Merhamet Ölçeği’nin Farklı Çalışmalardaki Güvenirlik Analizi	49

Tablo 20: Merhamet Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi	49
Tablo 21: Değişkenlerin Normallik Dağılımına İlişkin Verileri	50
Tablo 22: Ölçek Ortalamalarının Puan Aralığına Göre Yorumu	52
Tablo 23: Öğretmenlerin İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	52
Tablo 24: Öğretmenlerin Alt Boyutlara Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	53
Tablo 25: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	55
Tablo 26: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	55
Tablo 27: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	56
Tablo 28: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	57
Tablo 29: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	57
Tablo 30: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	58
Tablo 31: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	59
Tablo 32: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	60
Tablo 33: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	61
Tablo 34: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	62
Tablo 35: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	63
Tablo 36: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	63

Tablo 37: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	64
Tablo 38: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	65
Tablo 39: Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri	65
Tablo 40: Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	66
Tablo 41: Öğretmenlerin Merhamet Düzeyleri	67
Tablo 42: Öğretmenlerin Alt Boyutlara Göre Merhamet Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	68
Tablo 43: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	69
Tablo 44: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	70
Tablo 45: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	71
Tablo 46: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	72
Tablo 47: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	72
Tablo 48: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	73
Tablo 49: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	74
Tablo 50: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	75
Tablo 51: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	77
Tablo 52: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	78
Tablo 53: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	79

Tablo 54: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	80
Tablo 55: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	81
Tablo 56: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	82
Tablo 57: Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri	82
Tablo 58: Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları	83
Tablo 59: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri ile Merhamet Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: King’e göre ruhsal zekânın boyutları	8
Şekil 2: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği Yol Analizi Şeması	46
Şekil 3: Merhamet Ölçeği Yol Analizi Şeması	47



EKLER LİSTESİ

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	ek s. 1
Ek 2: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği	ek s. 2
Ek 3: Merhamet Ölçeği	ek s. 3
Ek 4: Ölçek Kullanımına İlişkin İzinler	ek s. 4
Ek 5: Etik Kurul İzni	ek s. 5
Ek 6: Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni	ek s. 6



GİRİŞ

Ruh ve merhamet kavramlarının, başta semavi dinler olmak üzere hemen hemen tüm inanç sistemlerinde farklı kavramsal ve pratik formlarda da olsa üzerinde durulduğu görülür. Toplum yönetilirken de din kadar sistemli olsun olmasın inançların etkisini gözlemek mümkündür. Buradan hareketle araştırmanın temel çıkış noktasının bu durum olduğunu söylemek mümkündür. Zira toplumların yönetimini bir şekilde etkileyen inançlara ait olguların eğitim yönetiminde de bir biçimde etkisinin olacağı düşüncesi bu araştırmanın üzerine kurulduğu temeldir.

Tüm insanlar için ortak payda olan ruh evrensel bir olgu olarak kabul edilmiştir. Bunun yanında merhamet ile ilgili ise algı ve uygulama farklılıkları mevcut olduğundan tam olarak evrensellikten söz edilememektedir. Esas itibariyle de çalışmada ayrıntılı biçimde açıklanacağı üzere merhamet, kavram ve uygulama olarak İslâm kültürünün bir ürünü olarak kabul edilmiştir. Bu kültürdeki anlamı farklı kültürlerde tam olarak karşılanamayabilmektedir. Nitekim Batı’da “duyarlı sevgi” şeklinde bir kavramsallaştırma söz konusudur. Tüm bu sebeplerle her iki kavrama dair erişim imkânı bulunan tüm kaynaklar araştırmacı tarafından değerlendirilmekle birlikte çalışmanın ana eksenini çalışmanın yapıldığı kültüre duyarlı ilerlemektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu bölümde araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve bazı tanımlar yer almaktadır.

1.1. PROBLEM DURUMU

İnsanın, davranışlarını belirlemesindeki etkenlerden birisi olan duygular, insan tarafından kontrol altında tutulmadıklarında olumsuz sonuçlara sebep olabilir. Şöyle ki düalist yapıya sahip duyguların bir ucunda öfke, kin, nefret ve haset gibi olumsuz kabul edilen duygular varken diğer ucunda sevgi, merhamet, hoşgörü gibi olumlu kabul edilen duygular yer almaktadır. Bu iki uç arasındaki tüm duygular içerisinde merhametin seçilerek bu çalışmaya konu edilmesinin sebebi; merhametin tüm duygular, düşünceler ve davranışlar üzerinde etki potansiyeline sahip olmasıdır. Merhamet, ışık gibidir. Tüm duygular, bu ışığın etrafında konumlanmaktadır. Işığa yakınlığına ve uzaklığına göre renklerini göstermektedir. Bu ışığa yakın olup aydınlık olanları olumlu duygular olarak nitelendirilirken uzak olup karanlıkta kalanları da olumsuz olarak nitelendirilmektedir.

İslâmî kaynaklara göre ilk insan Hz. Âdem'den (a.s.) bu yana tüm insanlar merhamet duygusunu taşımaktadır (Karagöz, 2014, s. 69). Kadim kaynaklarda Allah'ın (c.c.) rahmetinin yansıması olarak insanlarda görüldüğü açıklanan merhamet ile ilgili çeşitli filozoflar ve edebiyatçılar da fikir belirtmekten geri durmamaktadır. Bunu zaman içerisinde bilim insanları da takip etmektedir.

Yönetim ile ilgili Hawthorne fabrikasındaki verimliliği arttırmak üzerine yapılan çalışma pozitivist bilim felsefesine göre bilimsel nitelikli kabul edilen ilk çalışma olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmalar ile birlikte yönetim kuramlarının klasik dönemi başlamakta ve bunu neo-klasik, modern, post-modern çalışmalar takip etmektedir. Bu süreç, hâkim insan görüşleri açısından özetlenecek olursa klasik dönemde mekanik insan görüşü ağırlıktadır. Neo-klasik dönemde insan bir organizma olarak ele alınarak sosyal yönü de vurgulanmaktadır. Post-modern dönemde ise insanın metafizik yönü de işin içine katılarak çalışmaların alanı genişletilmektedir. İnsan doğasına ilişkin söz konusu düşünce kronolojisinin bu dönemlerdeki bilim felsefesi akımlarıyla da paralellik gösterdiğini söylemek mümkündür.

İnsanın metafizik yönü olan ruhsallık, uluslararası alanyazında din, akılcılık ve ahlak (Göçen & Özğan, 2018) bağlamında halen tartışılmaktadır. Örgütlerde ruhsallığın incelendiği yönetim kuramlarından birisi de İş Yeri Ruhsallığı yaklaşımıdır. İş Yeri Ruhsallığı yaklaşımına göre insanların ruhsallığını etkileyen dört boyut bulunmaktadır. Bunlar; anlamlılık, topluluk duygusu, aşkınlık, içsel hayattır.

Merhamet ile ilgili kadim eserlerden günümüze kadarki birikimin bir kısmının da ele alınacağı bu çalışmada merhamet ile iş yeri ruhsallığı arasında bir ilişkinin varlığı tartışılarak konunun bilimsel gelişimine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma ile öğretmenlerin merhamet ve iş yeri ruhsallığı düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda şu alt amaçlara ulaşılmaya çalışılmaktadır:

1.Öğretmenlerin merhamet algıları ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin merhamet düzeyleri;

a) Cinsiyetlerine,

b) Medeni durumlarına,

c) Yaşına,

d) Çalıştığı okuldaki görev süresine,

e) Meslekteki görev süresine,

f) Kurumdaki görevine,

g) İşine ilişkin anlam algısına göre anlamlı şekilde farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin iş yeri ruhsallık algıları ne düzeydedir?

4. Öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeyleri;

a) Cinsiyetlerine,

b) Medeni durumlarına,

c) Yaşına,

d) Çalıştığı okuldaki görev süresine,
e) Meslekteki görev süresine,
f) Kurumdaki görevine,
g) İşine ilişkin anlam algısına göre anlamlı şekilde farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin merhamet düzeyleri ile iş yeri ruhsallığı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın amaç ve alt amaçlarının belirlenmesinde yapılan alanyazın taraması şekillendirici olmuştur. Araştırmada, öğretmenlerin merhamet düzeyleri ile iş yeri ruhsallığı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Bu sebeple araştırmanın temel hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H₀: Öğretmenlerin merhamet ve iş yeri ruhsallık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Öğretmenlerin merhamet ve iş yeri ruhsallık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Öğretmenlerin merhamet ve iş yeri ruhsallık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif yönlü bir ilişki vardır.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Türkiye'deki literatürde, iş yeri ruhsallığı ile ilgili çalışmaların öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı görülürken merhamet ile ilgili çalışmaların daha çok sağlık çalışanları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Nitekim Türkiye'deki öğretmenler ile Göçen (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş yeri ruhsallıklarının adalet, eşitlik, vicdan, çalışkanlık gibi değerlere olumlu katkı sağladığı tespit edilmiştir. Birbiriyle teorik olarak ilişkisi görülen bu iki kavramın tek bir grup halinde öğretmenler ile birlikte araştırılarak teori test edilmiştir. Bu araştırma öğretmenlerin merhamet düzeyleri ve iş yeri ruhsallığı düzeylerini inceleyen ilk çalışmalardandır. Ayrıca insan davranışlarında temel sayılabilecek bu olguların, bilimsel süreçler takip edilerek incelenmesi de insanoğlunun gelişimini destekleyeceği öngörülmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

- Araştırmanın örnekleme araştırmanın evrenini temsil edebilecek nicelik ve niteliğe sahiptir.
- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçek formlarını içtenlikle yanıtlamıştır.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma;

- Şanlıurfa ili Eyyübiye ilçesi,
- 2019-2020 eğitim öğretim yılında eğitimci olarak çalışanlar,
- Merhamet ve Ruhsallık Ölçekleri ve kişisel bilgi formu ile toplanan veriler,
- Toplanan nicel verilerin geçerlik ve güvenirliği noktasında veri toplama yöntemlerinin özellikleri,
- Alanyazın taraması için araştırmacının ulaşabildiği kaynaklar ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde merhamet ve iş yeri ruhsallığı ile ilgili yapılan kuramsal ve uygulamalı çalışmalara yer verilmektedir.

2.1. RUHSALLIK

Ruh kelimesi Arapça kökenli bir kelime olup (r-h, ح ر) harflerinden meydana gelmektedir. Kur’ân-ı Kerim’de Hicr Suresi 29. Ayette Allah, insanı yaratırken kendi Ruh’undan üflediğini bildirmektedir. Ruh ile ilgili İslam Peygamberi Hz. Muhammed’e (s.a.v.) gelen sorular üzerine de “Sana ruhtan sorarlar. De ki: "Ruh, Rabbimin emrindendir, size ilimden yalnızca az bir şey verilmiştir.” anlamındaki İsra Suresi 85. ayet vahyolunmuştur (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2020). Bu durum Müslümanlar tarafından ruhun kendisinin bilinemeyeceği ancak diğer şeyler ile ilişkisi hakkında bilgi sahibi olunabileceği şeklinde anlaşılmıştır.

Ruhsallık kavramı, insanın kendisini bilme ve anlamlandırma üzerine sorduğu sorulara verilen cevapların bir bütünü olarak tanımlanabilir (Göçen, 2017, s. 28). Sorulan bu sorulardan bazıları şöyle sıralanabilir:

- Ben Kimim?
- Niçin buradayım?
- Hayatta fark oluşturan nedir?
- Hayatımın anlamı nedir?
- Başkalarının hayatında anlam bulmasına nasıl yardımcı olabilirim?
- Hayatımda aradığım şey nedir? (Klerk-Luttig, 2008, s. 513)

Ruhsallık kavramı ile ilgili eğitimcilerle yapılan bir çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre ruhsallık kavramı şu yedi öncül ile açıklanmaktadır:

1. “Ruhsallık” ve “din” farklıdır ve insanların çoğu için bu kavramlar ilişki içerisindedir. “Ruhsallık”, “Hayat gücü”, “Yaratıcı”, “Üstün Güç”, “Yüksek Benlik”, “KozmikEnerji”, “Buda Doğası” veya “Büyük Ruh” şekillerinde isimlendirilebilen olgunun sırlarıyla tüm şeylerin bağlantılı olmasının ve bütüncül olmasının fark edilmesi ile ilgilidir.
2. “Ruhsallık” kavramı aslen “anlam oluşturma” ile alakalıdır.
3. “Ruhsallık” öğrenme ortamlarında varlığını her zaman sürdürür.

4. “Ruhsal gelişim” özgün ve orijinal bir benliğe ilerleyişi düzenler.
5. “Ruhsallık” genellikle sanatsal sembollerle kültürel bir biçimde ortaya çıkarak somutlaşan ve insanları bilginin bilinçdışı ve sembolik süreçlerle nasıl yapılandırıldığını anlamasıyla ilgilidir.
6. Ruhsal tecrübeler genellikle aniden ortaya çıkar (Tisdell, 2003, s. 28-29)

Ruhsallık ile ilgili yürütülen çalışmaların sonucunda alanyazında varılan genel kanı ruhsallığı sadece herhangi bir dine mensup olanların değil olmayanların da deneyimleyebildiği yönündedir (Göçen, Eğitim Kurumlarında İş Yeri Ruhsallığının Geliştirilmesine Yönelik Deneysel Bir Uygulama, 2017, s. 50-52)

2.1.1. Ruhsal Sermaye

“Ruhsallık” gibi soyut ve anlama dayalı bir kavramın “sermaye” gibi somut ve anlamla çok da ilişkili olmayan bir kavram ile yanyana yeni bir kavram olarak ortaya çıkması alanda birçok tartışmalara yol açmaktadır. Araştırmacılardan bazıları ruhsallık kavramını sermayeyi etkileyen bir faktör olarak ele alırken bazıları başlıca bir sermaye türü olarak ele almaktadır. Konu ile ilgili geline son noktada ise sermayenin taşınması gereken özellikler ortaya konularak ruhsal sermaye kavramının fiziki sermaye kavramı gibi bir sermaye türü olup olmadığı tartışılmaktadır (Göçen, Eğitim Kurumlarında İş Yeri Ruhsallığının Geliştirilmesine Yönelik Deneysel Bir Uygulama, 2017, s. 17-19). Bununla ilgili örnek aşağıdaki tabloda belirtilmiştir:

Tablo 1: Ruhsal ve Fiziki Sermayenin Özelliklere Göre İncelenmesi

Özellikler	Fiziksel Sermaye	Ruhsal Sermaye
-Sermaye soyut ya da somut olabilir	Bilgisayar	Tövbe etmek/hatalardan sakınmak
-Sermayenin kullanımı yarar sağlar. Karşılığı fiziksel, manevi ve soyut olabilir.	Bilgisayar işlerinizi hızlandırır.	Hatalarınızdan sakınarak kendinize erdem, huzur ve dinginlik katabilirsiniz.
-Zamanla varlığı azalabilir.	Belli bir süre sonra kullanım süresi bitebilir veya kullanamayabilirsiniz.	Tövbe etme ve hatalardan sakınma durumunun azlaması muhtemeldir.
-Sermayenin talep edeni vardır ve genelde başka kişilere veya gruplara transfer edilebilir.	Bilgisayarı birine verebilir ya da miras bırakabilirsiniz	Tövbe etme erdemi diğer insanlar tarafından da örnek olarak alınabilir.

Kaynak: Göçen, A. (2017). *Eğitim Kurumlarında İş Yeri Ruhsallığının Geliştirilmesine Yönelik Deneysel Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep. s. 19.

Tablo 1 incelendiğinde sermayeye ilişkin özellikleri taşıdığı için ruhsal sermaye kavramının da bir sermaye türü olarak kabul edilebileceği sonucuna ulaşmak mümkündür.

2.1.2. Ruhsal Zekâ

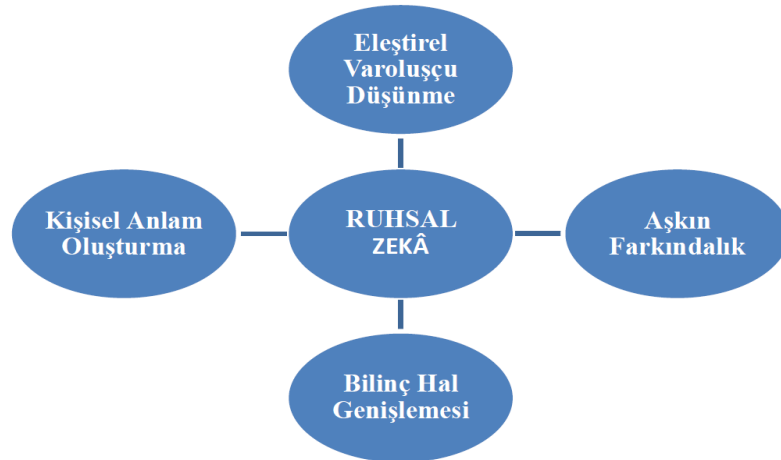
Ruhsallık ile ilgili yapılan çalışmaların gelişmesi ile birlikte zekâ üzerine çalışmalar da ortaya konmaya başlanmıştır. Önceleri tek zekâ türü (IQ) üzerinden yapılan çalışmalar Gardner'ın ortaya koyduğu Çoklu Zekâ Kuramı ile farklı bir boyut kazanmıştır. Gardner'a göre 8 farklı zekâ türü mevcuttur:

- 1) Sözel-dilsel Zekâ (Linguistic)
- 2) Mantıksal-matematiksel Zekâ (Logical-Mathematical)
- 3) Görsel-uzamsal Zekâ (Spatial)
- 4) Müzikal- ritmik Zekâ (Musical)
- 5) Bedensel- kinestetik Zekâ (Bodily-Kinesthetic)
- 6) Kişilerarası- sosyal Zekâ (Interpersonal)
- 7) Kişisel- öze dönük Zekâ (Intrapersonel)
- 8) Doğacı Zekâ (Naturalist) (Sternberg, 1999, s. 438; Aksu, Aktaş, Gökmen, Ekici, & Ogelman, 2012, s. 22-23)

Gardner, geliştirmekte olduğu modelinde “ruhsal (spiritual) zekâ” ve “varoluşsal (existential) zekâ” olarak isimlendirdiği iki yeni zekâ türünü de araştırmaktadır (Çakar & Arbak, 2004, s. 29).

Ruhsallık ile ilgili araştırmaları olan King (2008) ruhsal zekânın boyutlarının olduğunu belirtmektedir.

Şekil 1:King'e göre ruhsal zekânın boyutları



Kaynak: King, D. B. (2008). *Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model and Measure*. Master Thesis, Trent University, Faculty of Arts and Science, Ontario. s. 154.

Ruhsallık üzerine çalışmalarda bulunan bir diğer araştırmacı (Zohar, 2005, s. 47) ise ruhsal zekâyı diğer zekâ türleriyle Tablo 2’deki gibi karşılaştırmaktadır.

Tablo 2: Zeka-sermaye-işlev karşılaştırması

Sermaye	Zekâ	İşlev
Maddi Sermaye	IQ - Rasyonel Zekâ	Ne düşünüyorum?
Sosyal Sermaye	EQ - Duygusal Zekâ	Ne hissediyorum?
Ruhsal Sermaye	SQ - Ruhsal Zekâ	Neyim ben?

Kaynak: Zohar, D. (2005). Spiritually Intelligent Leadership. *Leader to Leader*, 38, s. 45-51. doi:10.1002/ltl.153. s. 47.

2.1.3. İş Yeri Ruhsallığı

Ruhsallık ile ilgili yapılan araştırmalar yönetim alanında da kendisini göstermektedir. Konuyla ilgili araştırmalarda bulunan Mitroff ve Denton’a (1999, s.90-91) göre iş yeri ruhsallığı kavramını çalışmasındaki katılımcıların ruhsallık ile ilgili tanımlarından hareketle “kişinin hayattaki nihai amacını bulma, çalışma arkadaşlarıyla, diğer kişilerle ve evrenle güçlü bir bağlantı kurma ve kendi inançları ile iş yeri değerleri arasında uyum sağlama ve anlam” olarak açıklamaktadır. Ashmos ve Duchon(2000, s. 135-136) iş yeri ruhsallığını toplumun anlamlı kabul ettiği işleri yaparken bu süreci destekleyen bir içsel yaşamı tanınması olarak tanımlar. Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz’a (2008, s. 465) göre iş yeri ruhsallığı kişinin bireysel manevi değerleri ile çalıştığı kurumdaki değerlerin örtüşmesidir. Giacalone ve Jurkiewicz (2003, s. 13) ise iş yeri ruhsallığı kavramını aşkınlık deneyimi ile bağlayarak bu süreci destekleyen ve bireyin mutluluk ve bütünlük hisleriyle örgütün bir parçası olması şeklinde tanımlamaktadır. Giacalone ve Jurkiewicz’e (2003, s. 6) göre ruhsallık tanımlarında ortak bir tanımın olmayışı aslında iş yeri ruhsallığı konusunda ortak bir tanımın önünde engeldir. Araştırmacı tarafından alanyazın incelenerek iş yeri ruhsallığına ilişkin kapsayıcı bir tanım oluşturmaya çalışılmıştır. Göçen’e (2017, s. 28) göre “iş yeri ruhsallığı çalışanların iç dünyalarının ve kişisel farklılıklarının iş yerinde kabul görmesiyle birlikte işlerinde anlam bulmalarını, üstün bir amaca aşkın şekilde hizmet etme hissini ve grupta bir olma duygusunu kapsar”. Ashmos ve Duchon (2000, s. 137) iş yeri ruhsallığı kavramında şu üç maddeyi vurgulamaktadır:

1. İçsel yaşam: Kim olduğumuz, ne yaptığımız ve içsel dünyamız önemlidir.
2. Anlamlı iş: Çalışanlar işlerinin bir anlam ifade etmesini; yaptıkları ve içsel yaşantıları arasında bir bağlantının kurulmasını ister.

3. Ait olma/ Topluluk Hissi: Çalışanlar, iş yerinde birlikte çalışma duygusunu yaşamayı ve bir topluluğun parçası veya kabul görmüş üyesi olma ihtiyacını hissederler.

Fawcett, Brau, Rhoads, Whitlark ve Fawcett (2008, s. 424) ise ruhsallık niteliklerini taşıyan iş yerinaait özellikleri şöyle belirlemiştir:

“değerli iş, çalışanların yeteneklerini geliştirmeye iten iş, yüksek kalitede kişiler arası ilişki, emeklerin tanınması desteklenmesi ve ödüllendirilmesi, rehber olarak görev yapan müdürler, ekonomik kaygıları aşan şekilde işte anlam bulma fırsatı, güçlü bir iş etiği, güçlendirme ve destekleme, işbirliği, çalışanlar için saygı, bağlılık, müşteriyle ilgilenebilme yeteneği, hatalardan öğrenme fırsatı, kendi başına yönetebilme sorumluluğu, açık ve tutarlı liderlik.”

2.1.4. Okullarda İş Yeri Ruhsallığı

Bilimsel gelişmelerin takibi açısından ruhsallık ve etkileri eğitim çevrelerinde de tartışılmaya başlamıştır (Terzi, Göçen, & Kaya, 2020). Eğitimde ruhsallık ile ilgili çalışmaların daha çok eğitim yönetiminde ruhsallık çalışmaları biçiminde iş yeri ruhsallığının eğitime yansımaları olarak ve iş yeri ruhsallığı tanımıyla ilerlediği söylenebilir.

İş yeri ruhsallığı kavramı eğitim kurumları için söz konusu olduğunda Göçen (2017, s. 33-34) şunları dile getirir:

“Okul bağlamında ruhsallıktan bahsedildiğinde, ruhsallığın öğretmenler ve yönetim açısından ne anlam ifade ettiği önemlidir. Çok farklı fikir ve inançların olduğu ortamda kişilerin ruhsallık bağlamında biraz ötekileşmesi mi gerekir yoksa herkesin kendi iç dünya görüşünü koruması için biraz daha bireyselleşmesi mi? Bu tip soruların tartışılıp herkesin ailede yeri olacak şekilde okul kültürüne dâhil edilmesi gerekmektedir. Dini pratikleri yapması sebebiyle dışlanan bir kişinin ötekileştirilmesi, grubun geneliyle aynı dini/görüşü paylaşmadığı için grup içinde bir kişinin gizli bireyselleştirilmesi, yöneticinin sahip olduğu ruhsal kimliği gruba yüklemeye çalışması ile oluşan durumun, okul bazında nihai amaç yönünden ne kazandırdığı ve insanlığa ne tür fırsatlar sunduğu yönleriyle tartışılmalıdır.”

Buradan hareketle okullarda iş yeri ruhsallığının tartışmalarla birlikte gelişmekte olduğu göz önünde bulundurularak diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da etkileri araştırılmaya değerdir.

2.1.5. İş Yeri Ruhsallığının Boyutları

İş yeri ruhsallığı ile ilgili yapılan çalışmaların bir alanı da boyutları üzerinedir. Bunun neticesinde de Tablo 3'teki farklı boyutlar ortaya çıkar:

Tablo 3: İş Yeri Ruhsallığının Boyutları

Dehler ve Welsh (2003)	Anlam Arama; Daha Derin Öz Bilgi, Aşknlık
Ashmos ve Duchon (2000)	Anlamlı İş, Topluluk Duygusu ve İçsel Hayat
Milliman vd. (2003)	Anlamlı İş, Topluluk Duygusu ve Örgütsel Değerlerle Uyum
Kinjerski ve Skrypnek (2004)	Sürükleyici (Anlamlı) İş, Ruhsal Bağlantı, Topluluk Duygusu ve Mistik Deneyim
Neck ve Milliman (1994)	Hayat Amacı ve Anlamı, Aşkın Kişilik Durumu ve Pozitif Tutumlar ve İlişkiler
Ashforth ve Pratt (2003)	Aşknlık, Holizm ve Harmoni, Büyüme
Sheep (2004)	Benlik-İşyeri Bütünleşmesi, Anlamlı İş, Aşknlık, Kişisel Büyüme ve Gelişim
Moore ve Casper (2006)	Benlik-İş bütünlüğü, Bağlantılılık ve Kendini Gerçekleştirme
Duchon, & Plowman (2005)	Anlamlı İş, Topluluk, İçsel Hayat, İş Birimi Topluluğu, İş Birimi ve Anlamlı İş
Rego & Cunha(2008)	Takımın topluluk duygusu, Örgütsel ve bireysel değer arasındaki uyum, Topluma katkı hissi, İşten zevk duygusu
Pawar (2009)	İşyerinde Anlam, İşyerinde Topluluk, Pozitif Örgütsel Amaç
Petchsawang & Duchon (2009)	Şefkat, Anlamlı İş, Öz-Farkındalık, Aşknlık

Kaynak: Pardasani, Sharma ve Bindlish (2014, s.849) &Ho-Tang & Mei-Ju (2015, s.37) Akt. Göçen, A. (2017). Eğitim Kurumlarında İş Yeri Ruhsallığının Geliştirilmesine Yönelik Deneyisel Bir Uygulama. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep. s. 58.

Tablo 3 incelendiğinde Petchsawang ve Duchon (2009, s. 465) tarafından, merhamet kavramı ile zaman zaman eş anlamlı kullanılan şefkat kavramı iş yeri ruhsallığının bir boyutu olarak tespit edildiği görülmektedir. Literatürdeki bu durum da yapılan bu tez çalışmasında motive edici olmuştur.

2.2. MERHAMET

“Merhamet” kelimesi Arapça kökenli olup (r-h-m, م-ح-م) harflerinden oluşmaktadır. Merhamet kavramının şefkatli, yumuşak kalpli, iyilik ve hayırsever olmayı, kaba, katı, sert ve kırıncı olmamayı içeren bir anlamının olduğu söylenmektedir (Karagöz, 2014, s. 13-15).

Merhamet, dinlerin tamamında ve düşünürlerin bir kısmının eserlerinde üzerinde önemle durulan bir kavramdır. Sahip olunan tarihsel bilgiden yola çıkılarak dini metinlerin binlerce yıldır üzerinde durduğu bu kavram, insan üzerine araştırmalar

yapan bilimsel alanlardan olan psikoloji alanında henüz son yıllarda araştırılmaya başlanmıştır (Davidson & Harrington, 2002, s. 5-8). Batı psikoloji ekolünde merhamet kavramı yerine sevginin bir hali, empati-sempati ve bağlanma türleri ile desteklenen prososyal davranış gibi kavramlar kullanmaktadır (Gilbert, 2005, s. 3). İnsanın iyi oluş haline olumlu etkisi pozitif psikolojinin öncülerinden Seligman tarafından bilimsel kanıtlarla ortaya konulunca sosyal bir duygu olarak alanyazında yerini almaya başlamıştır. Merhametin ölçülmesi ile ilgili çeşitli araçların geliştirilmesi bu süreci hızlandırır. Sonrasında merhamet kavramı, Budizm’deki yeri ve batılı psikoterapi yöntemleriyle iyi oluşa etkisi çerçevesinde 2009 yılında, psikoterapi ile merhamet ve bilgeliğin bütünleştirilmesi için yapılan kongrede incelenir (Germer & Siegel, 2012, s. 321-322)

Gilbert’e (2009b, s. 108) göre merhamet “kendinin ve başkalarının sıkıntılı durumlarına karşı derin bir farkındalık, aynı zamanda da sıkıntıyı giderme isteğini ve çabasını içeren temel bir yardımseverlik ve sevecenlik halidir”. Yine Gilbert yaptığı bir başka çalışmada merhametin bileşenlerini şöyle belirtmektedir: sıkıntıya karşı duyarlılık, sempati, sıkıntıya karşı tolerans, empati, samimi gelişim fırsatları oluşturma, yargılayıcı olmamak, başkalarının iyi oluşunu önemsemek (Gilbert, 2005, s. 52)

Sprecher ve Fehr’e (2005, s. 630) göre merhamet, duyarlı sevgidir. Duyarlı sevgi, diğer insanları sıkıntılı ve ihtiyaç duydukları zamanlarında desteklemeye yönelik, davranışsal, bilişsel ve duygusal bir tutum olarak tanımlanır.

Wang (2005, s. 104) ile ilgili şunları söylemiştir:

“Merhamet, hepimizin aslında tek olduğumuz ve birbirimizle bağlantılı olduğumuz gerçekliğine dayanan bir duygudur. Pek çoğumuz için merhamet, sevdiğimiz kişilere karşı deneyimlediğimiz bir duygu olsa da daha geniş anlamda hepimizin tek olduğu bilincinden doğar. Bu noktadan itibaren; ‘senden farklı olarak ben’ düşüncesi daha anlamsız hale gelir. Bir an için verme ve almanın yönünü kaybettiği bir gerçekliği paylaşıyoruz”

Sayar (2011, s. 70) merhamet ile görüşlerinin bir kısmı da şöyledir:

“Merhamet sahibiysem benim değil senin yaşadığın şeydir beni etkileyen, beni duygulandıran senin yaşantılarındır. Acın bana kendi acımı hatırlattığı için ağlıyor değilim. Evet, başkaları kendi acılarını anlatırken sıklıkla kendi acılarımızı hatırlarız, benzeri bir acıyı bizimde yaşadığımızı anlatarak onları teselli etmeyi deneriz. Bizim

hikâyemiz belki diğer insanla bağ kurmamıza yardım eder, ama merhametin hüneri onun derdine odaklanabilmektir. Merhamet sahipleri diğerinin yaşadığı ıstırabın ne kadar acı verici olduğunu tahayyül edebilen insanlardır. Merhamet sahipleri, ötekinin acısı ile acı duyan ve onun ıstırabını dindirmeye soyunan soylulardır”.

Merhameti bir duygudan ziyade bir motivasyon olarak temellendiren Budist yaklaşıma göre bireylerarası sıkıntıyı giderme niyeti olarak da tanımlanabilmektedir (Goleman, 2003, s. 142). Cassel (2002, s. 434-443) yaptığı alanyazını taraması sonucunda merhametin özelliklerini şöyle tanımlar:

1. Bir başkasının sıkıntı ve acı veren durumuna şahit olmak,
2. Acı ve sıkıntı veren durumu kişinin kendine kasıtlı yapmamış olması,
3. Acı ve sıkıntı veren durum kişiye empati kurmasına imkan verecek biçimde tanıdık gelmesi.

Underwood (2002, s. 72-87) kişilerdeki merhamet davranışını ortaya çıkaran faktörleri şöyle sıralamaktadır:

- Bireyin bir başkasına yardım etme konusunda kendisini özgür olarak algılaması,
- Bir başkasının içinde bulunduğu durumu zihinsel olarak anlamlandırabilmesi,
- Kendisine ilişkin duygusal farkındalığa sahip olması,
- İnsan olmaya ilişkin değer anlayışı
- Dünyada kendinden daha büyük bir şeyi temsil ettiğine dair inancı

Merhametin insan doğasında mı olduğu yoksa öğrenilen bir davranış mı olduğu merak edilen konular arasındadır. “Merhamet, öğrenilmiş bir davranış mıdır yoksa doğuştan mıdır?” sorusu ile ilgili Morsch ve Nelson (2006, s. 24) merhametin doğuştan gelen bir özellik taşıdığının bilim insanları tarafından açıklandığını belirtmektedir. Nitekim Karagöz de (2014, s. 69) bu görüştedir. Bunun yanında insanın kararlarını şekillendirme özelliği bulunan kültürün de merhametin dışa vurumu noktasında etkisinin olduğu söylenebilir.

2.2.1. Merhamet ve Diğer Kavramlar

Bu bölümde merhamet kavramı ile ilişkili olarak akla gelen kavramlardan olan acımak, empati, sempati, affedicilik, altruizm, adalet ve şefkat kavamları üzerinde durulmaktadır.

2.2.1.1. Acımak

Merhamet kavramı ile ilişki kurulan kavramlardan biri de “acımak” kavramıdır. Günlük kullanımda zaman zaman yakın anlamda da kullanılabilen bu iki kavram arasında zor durumdaki bir kişi için hissedilmesi gibi ortak noktalar bulunmakla birlikte farklılıklar da bulunur. Merhamet duygu olarak olumlu duygular içerisinde sayılır. Acımak ise kibirlenme, aşağılama, tenezzül etme anlamları barındırır. Bu noktada acımak, merhametin olumlu ve saygı uyandıran anlamının yanında negatif bir yere sahiptir. (Ekstrom, 2012, s. 163)

Acımak üstten bakma ve büyüklenme içerirken merhamet eşitlik içerir. Her insanın acısının olması bir gerçeklik iken bu sürecin merhamet içererek yaşanması kişinin negatif yalnızlık hissini azaltır (Germer & Siegel, 2012, s. 82)

2.2.1.2. Empati

Rogers (1957, s. 99) empatiyi şöyle tanımlar: “Danışanınızın dünyasını, kendinizinkiymiş gibi hissedebiliyorsanız ancak sizin olmadığının da farkındaysanız, işte bu empatidir ve terapi için hayati öneme sahiptir”. Empati alan yazında alturistik ve prososyal davranışlar (Eisenberg & Miller, 1987), affedicilik (Fincham, Paleari, & Regalia, 2002, s. 29) gibi pozitif kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Empati ile benzerliğinden sıklıkla bahsedilen kavramlardan birisi de merhamettir.

Neff ve Pommier’a (2013, s. 162) göre merhamet ve empati kavramları birbirini içeren yönler çok fazla olan ve bazen birbiri yerine kullanılan kavramlardır. Empati kavramının merhamet kavramından en önemli farkı bir başka kişinin içinde bulunduğu acıyı anlamayı içermesi fakat bu acı verici durumu ortadan kaldırmaya yönelik bir motivasyon içermemesidir (Boellinghaus, Jones, & Hutton, 2013, s. 267).

Miller’e göre (2006, s. 60) merhamet ve empati kavramları arasında yakın ilgi bulunmaktadır. Merhamet duygusu empatiye göre karşındaki ile daha fazla özdeşim içermektedir. Germer ve Siegel (2012, s. 61) empati duyulacak duygular sadece acı verici değil sevinç, mutluluk gibi duygular ile de empati kurulabileceğini belirtir. Merhamet kavramı ise sadece acıya karşı duyulan empatinin özel bir şeklidir.

Sprecher ve Fehr (2005, s. 641) ise merhametli (duyarlı) sevgi ile empatinin yüksek düzeyde ilişkili olduğunu fakat merhametli (duyarlı) sevginin daha kuşatıcı ve sürdürülebilir olması nedeniyle empatiden farklı olduğunu vurgular.

Araştırmacıların birçoğu merhamet için gerekli bir yeterlilik olarak empati kavramını dile getirmektedir (Akdeniz, 2014, s. 49). Farklı bir ifade ile empati, merhametin bileşenlerinden bir tanesidir.

2.2.1.3. Sempatı

Eisenberg (1991, s. 129) sempatiyi, “başka bir kişinin sıkıntılı duygusal durumuna karşı verilen, başkası için üzülmeyi ve endişelenmeyi içeren duygusal bir tepki” olarak tanımlamaktadır. Her iki kavramda sıkıntılı bir durumda ortaya çıkan duyguyu ifade etmektedir. Fark olarak merhametin daha önemli ve hayati durumlarda ortaya çıktığı söylenebilir. Çalışma süresi uzun olan birisine karşı hissedilen duygu merhamet yerine sempati olarak tanımlanabilir (Gladkova, 2010, s. 271). Gilbert (2005, s. 42) ise sempatiyi, “merhamet için kilit bir yeterlik” olarak tanımlamaktadır.

2.2.1.4. Affedicilik

Enright, Freedman ve Rique (1998, s. 20) affediciliği, “karşıdaki kişiye karşı hınç duygusunun azaltılarak ona merhamet, iyilik ve sevgi sunmak” şeklinde tanımlamaktadır. Gilbert (2005, s. 168) affedicilik kavramı ile merhamet kavramı arasında yakından ilişki bulunduğunu belirtmektedir. İki kavram da diğerinin iyi oluşu ile ilgili prososyal faktörlerdir. Merhamet ve affedicilik, uzak ilişki durumlarında en azından makul bir çözüm bulmaya yardımcı olurken yakın ilişkilerde çatışma ile anlaşmazlığın devamında uzlaşmayı ortaya çıkarmaya yardım eden ikili bir sistemdir. Bu mekanizmada bir bireyin hisleri diğerine de yansır ve iki tarafı da olumlu etkileyerek uzlaşmayı daha mümkün hale getirebilen dolaylı bir duygusal süreç ortaya çıkarmaktadır.

Affediciliğin içerisinde olumsuz duygular eriyerek merhametin oluşması sağlanmaktadır. Worthington’a (2006, s. 178) göre diğerinin hatasını kabul edip özür dilemesi affetme sürecini hızlandırıp merhametin ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır.

2.2.1.5. Altruizm ve Prososyal Davranış

Chou’ya (1996, s. 297) göre altruizm; “dışarıdan herhangi bir ödül veya ceza beklentisi olmaksızın başkalarının refahı için yapılan gönüllü ve istendik davranışlar” olarak tanımlanmaktadır. Altruizmde öncelikle vurgulanan bencil olmayan motivasyondur. Pommier (2010, s. 45) merhameti, altruristik davranış için sıkıntıyı

giderme isteği ile motivasyonu sağlayan bir adım olarak değerlendirir. Gibert (2005, s. 121) merhametin her zaman alturizmi içerdiğini belirtmektedir. Sprecher ve Fehr ise (2005, s. 643) merhametli sevgi ile prososyal davranışın farklı boyutları arasında ilişki olduğunu dile getirmektedir. Birbirinden farklı olan bu kavramların genellikle birbiri ile uyumlu halde ortaya çıktığı söylenebilir.

2.2.1.6. Adalet

Adalet, Türkçe sözlükte;“yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları, Herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk” gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Adalet, 2019).

Cevizci, Felsefe Sözlüğü’nde adaleti bir değer olarak şöyle tanımlamaktadır;“İnsan davranışlarını ahlaki açıdan inceleyen ve eleştiren düşünce, hakka ve doğruluğa saygıyı temele alan ahlak ilkesi ve doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık, uygun ve doğru muamele biçimi” (Cevizci, 1999, s. 11).

Diyanet İslam Ansiklopedisi’nde ise adalet yine çok yönlü bir tanımlamaya tabi tutulur;“Ferdî ve içtimai yapıda, dirlik ve düzenliği, hakkaniyet ve eşitlik ilkelerine uygun yaşamayı sağlayan ahlaki ilke, davranış ve hükümde doğru olmak, hakka göre hüküm vermek, eşit olmak, eşit kılmak, verilen ile hak edilen arasındaki denge.” (Çağrı, 1988, s. 341-343).

Topçu, merhameti “başkasının iyiliğini istemek ve onun yardımına koşmak” şeklinde tanımlamaktadır. Merhamet adaletin kaynağı olmakla birlikte onun sınırlarının ötesinde bulunmaktadır. Merhamet, insanın ruhunda doğan içsel bir faaliyetken adalet ise insanın dışında kurulan sistemdir. Bu bakımdan adalet öğrenilebilirken merhamet doğuştandır. Merhametten gücünü alan adalet ne kadar genişlese de hiçbir zaman merhameti geçemez. Ancak ikisi birlikte çalışarak birbirini tamamlamaktadır (Topçu, 2005, s. 95). Bu iki kavram birbirinden ayrılmadığında değer ve anlam taşımaktadır. Eğer biri eksik olursa diğeri de bu eksiklikten etkilenmektedir.

Merhamet duygusu, adalet kavramının kaynağı konumunda olmakla birlikte, adaleti de içine alacak kadar geniştir. Bir bireyin yaptığı kötülüğe karşılık hak ettiği cezayı vermekle adalet tesis edilmiş olur. O bireyin affedilmesi ona merhamet etmektir

ve bu adaletin yerine getirilmesinden daha zor, daha saygın bir davranıştır. Bu durumun sonucunda merhamet, barış ve huzur ortamının oluşarak gelişmesine yardımcı olmaktadır (Hökelekli, 2008, s. 80). Çünkü kötülük yapan kişiye karşılık vererek intikam almak düşmanlığı doğururken bundan vazgeçip affederek merhametli davranmak o bireyin dostluğunu kazandırabilir.

2.2.1.7. Şefkat

Şefkat, sözlükte “Sevecenlik” anlamında Arapça kökenli bir isimdir (Türk Dil Kurumu, 2020). Tarhan’a (2010, s. 97) göre şefkat, “duygusal farkındalıkla kendini gösteren, hislerimizin aktarılmasında biz istemesek de beden dilimize yansıyan bir hal olarak, beden dilinde sözel olmayan aktarımlar şeklinde yansır”. Burada şefkatin davranış olarak gözlenebileceği ve bunun saklanması da olası olmadığı dile getirilmektedir.

Tarhan (2010, s. 96), şefkatin iyi niyetli, saf sevgi olmakla birlikte aşkın, yüce ve insana özgü bir özelliği olduğunu belirtmektedir. Bu noktada şefkat kavramının koşulsuzluk içerdiği belirtilebilir. Tarhan’a (2010, s. 97) göre şefkat, merhametin olgunlaştırılmış hali ve bir adım ilerisidir. Bu noktadan hareketle merhamet olmadan şefkatin olamayacağı ve ikisinin birbirini içeren kavramlar olduğu söylenebilir.

Son yıllarda yapılan araştırmalara göre merhamet ve şefkat gibi duyguların hissedilmesiyle beyinde bazı mutluluk hormonları salgılanmaktadır. Buradan hareketle hayatında mutluluk isteyen kişinin merhamet ve şefkati daha çok tecrübelemesi gerektiği yönünde tez ortaya çıkmıştır. Yukarıdaki araştırmalara ek olarak şefkat duygusu, ruh sağlığına ek olarak beden sağlığına da ciddi faydalar sağlamaktadır (Tarhan, 2010, s. 98).

2.3. MERHAMET VE PSİKOLOJİK KURAMLAR

Bu bölümde merhamet kavramı ile ilgili Merhamet Odaklı Terapi, Biyolojik Bakış Açısı, Freudian Yaklaşım, Adlerian Yaklaşım, Hümanistik Yaklaşım, Psikodinamik Yaklaşım ve Bağlanma Teorisi’nin görüşleri açıklanmaktadır.

2.3.1. Merhamet Odaklı Terapi

Gilbert ve arkadaşları tarafından geliştirilerek kuramsallaştırılan Merhamet Odaklı Terapi bir davranışın merhamet sayılması için bazı özellikler taşıması

gerektiğini ortaya koyar. Bunlar merhametin öz nitelikleri olarak şöyle ifade edilmektedir:

- İyi hissetmek için ilgi göstermek
- Duyarlılık
- Sempati
- Sıkıntıyı tolare etmek
- Empati
- Yargılamama (Gilbert, 2009a, s. 202-203)

2.3.2. Biyolojik Bakış Açısı

Biyolojik bakış açısı merhametin beynin bazı bölümlerindeki hormonal hareketle ilişkisini ortaya koymaktadır. Bunlardan birisi de oksitosin hormonu salgılanmasının yakınlık davranışını etkilediğini gösteren çalışmalardır (Meyer-Linderberg, 2008, s. 463). Oksitosinin, özellikle güvenlik ve başkalarından merhamet görmede sıkıntı yaşayan bireyler için terapotik ilişkide de yardımcı olabileceği söylenir (Gilbert, 2005, s. 24-27). Lutz, Brefczynski-Lewis, Johnstone ve Davidson (2008, s. 2) beynin duygu paylaşımı, empati ile ilgili kısımlarının özellikle ön insula ve ön singulat korteks olduğunu; merhamet meditasyonları sırasında bu bölgelerin aktive olduğunu belirtmektedir. Iacoboni ve Mazziotta'a (2007, s. 215) göre empati, merhamet gibi duyguların insan beynindeki nöral temeli, ayna nöron sistemidir.

2.3.3. Freudian Yaklaşım

Merhametin psikanalitik alandaki ilk tanımları kuramın kurucusu Freud tarafından şekillendirilmiştir. Freud'a göre merhamet insan doğasında yoktur. Tam tersine bireyin temel içgüdülerinin, saldırganlık, cinsellik gibi dürtüleri ile ortaya çıktığını ve bunların bir şekilde düzenlemeye ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir. Bu mekanizmalardan bazıları bastırma, yansıtma, yüceltmedir (Gilbert, 2010, s. 19-20). Freud'a göre sevgi ve merhamet gibi pozitif tutumlar narsistik ve bencil güdülerin bir bastırma ve yüceltme mekanizması sonucunda meydana gelmektedirler. Freud bu duyguların yok edilemeyeceğini ancak yönetmenin öğrenilebileceğini belirtmektedir (Glaser, 2005).

2.3.4. Adlerian Yaklaşım

Adler'in eserlerinde merhametin sosyal ilgi kavramının altında gizlendiği görülmektedir. Ansbacher'e (1978, Akt. Akdeniz, 2014, s. 52). göre aslında ilk yazılarında insanlar hakkındaki genel açıklaması "benmerkezli ve dünyaya karşı bile düşmanca duygular besleyen kişiler" oldukları yönünde olan Adler, sonraları bireyin benmerkezciliğini ve saldırganlık yönelimini sınırlandıran bir güç olarak sosyal ilgi kavramını öne sürmektedir. Adler'in bu dengeleyici güç olarak belirttiği sosyal ilgi kavramı, bir bakıma Freud'un öne sürdüğü süperegoya benzetilmektedir. Ancak ikisinin arasındaki fark sosyal ilgi iç kaynaklı, süperegoya ise dış kaynaklıdır. Adler'e (Adler, 2000, s. 162) göre sosyal ilgi sadece bir his değil hayata karşı değerlendirmeci bir tutumdur. Bu tutum "başkasının gözleriyle görme, kulaklarıyla işitme ve başkasının kalbi ile hissetmeye yatkın olmayı" sağlar. Adler (2000, s. 162), sosyal ilginin içsel bir kapasite olduğunu belirterek aynı zamanda geliştirilebilir olduğundan bahseder. Ancak bunun için çocuğun başkalarıyla ilişki içerisinde olması, kendini toplumun bir parçası olarak hissetmesi ve hayatta rahatlığın yanında sıkıntılı durumların da olduğunu bilmesi gerekmektedir.

2.3.5. Hümanistik Yaklaşım

İnsan doğasının cinsel ve saldırgan eğilimlerden oluştuğunu belirten Freudian görüşün tersine Abraham Maslow insanda iyi ve asil güdülerin de bulunduğunu savunur. Temel insanlık ihtiyaçlarımız biraz tatmin içerse de insanın iyiliğe, sevgiye, adalete ve merhamete uzanan bir tarafı da vardır. Maslow insanları sosyal hayvanlar olarak düşünerek sosyal ihtiyaçları bağlılık ve sevgi olarak açıklar (Franklin, 2010, s. 28).

2.3.6. Psikodinamik Yaklaşım

Gordon Allport, Harry Stack Sullivan ve Erik Erikson, hiyerarşilerin birleştirilmesinin, kendilik duygusunun genişletilmesinin, temel ihtiyaçların, iş birliği ve üretkenlikle insanlığın kalitesinin belirlenebileceği ile ilgili aynı doğrultuda açıklamalarda bulunmuştur. Yazılarında başkalarının ihtiyaçlarının da insanın psikolojik ve fiziksel sağlığına etkilerinden bahsetmektedirler (Singleton, 1987, Akt. Akdeniz, 2014, s. 52). Beş Faktörlü kişilik kuramına göre araştırmacılar nevrotiklik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve öz disiplin olmak üzere beş temel

kişilik boyutu belirlemiştir. Nevrotizm boyutu dünyanın tehdit edici bir yer olduğu inancını ve depresyon anksiyete eğilimini içerirken, uyumluluk boyutu merhamet duygusuyla ilişkili görülmüştür (Gilbert, 2009b, s. 56).

2.3.7. Bağlanma Teorisi

Bağlanma teorisinde merhamet ebeveyn veya bakıcının bebeklerin ihtiyaçlarına cevap vermesini yönlendiren bakım verme davranış sistemi ile ilişkilendirilmiştir (Gillath, Shaver, & Mikulincer, 2005, s. 121). Bowlby'e (1982) göre yeni doğan bebekler yardıma muhtaç ve tehlikelere karşı korunaksız olduğu için kendilerine bakım ve rehberlik sağlayacak güçlü olan diğerlerine bağlanma davranışları ile donatılmıştır. Bağlanma davranışları yaşamın erken dönemlerinde önemli olduğu kadar tüm yaşam süresince düşünceleri ve davranışları şekillendirmede hayati bir role sahiptir. Bebek için bağlanma arayışı güvenlik ve yakınlık ile sonuçlandığında rahatlama ve güvenlik duygusu oluşturmaktadır. Bowlby (1982) bu davranışsal sistemin duygusal düzeni sürdürmede, olumlu bir kendilik imajı oluşturmada ve yakın ilişkiler kurmada çok önemli olduğunu belirtmektedir.

Güvenli bağlanan kişilerde pozitif kendilik ve başkaları algısı, empati ve merhamet gibi duyguları geliştirerek kişisel sıkıntıyı azaltmaktadır. Bu bireylerin başkalarıyla bağlantıda ve yakınlık kurmadaki rahatlıkları ihtiyaç içerisinde olan kişileri anlamalarını ve kabullenmelerini kolaylaştırarak sempati ve merhametle davranmalarını sağlamaktadır. Çünkü güvenli bağlanan kişilerdeki zihinsel temsil, ihtiyaç içerisinde olanlara yardım etme ve ardından gelecek rahatlık ve güvenlik duygusu ile kurulmuştur (Gillath, Shaver, & Mikulincer, 2005, s. 126) .

Kaygılı bağlanan kişiler ise başkalarının sıkıntılarına karşı kendilerinde tükenmişlik hissedebilirler. Bu bağlanma stratejisi bireyde kendi odaklı düşünmeyi aktive edip bireyi başkalarının acılarından kaynaklı kendinde oluşan sıkıntıya odaklamaktadır. Bu bireylerin kendi ve başkası arasındaki ayrımı tam yapamayışı diğerlerine karşı merhametli davranmasını engelleyebilir (Gillath, Shaver, & Mikulincer, 2005, s. 127)

Kaçıngan bağlanan kişilerin etkisiz stratejileri başka bir bireyin sıkıntılarına karşı duygusal kopuşu sağlayarak merhametli ve altruistik davranışlarını engelleyebilir. Bu bireyler için başkalarının acısı kendi zayıflığını ve hayatın zorluklarına karşı

incinmişliğini hatırlatan bir ayna vazifesi görmektedir. Duygusal kopuş, bu incinmişliği ve zayıflığı bastırma davranışı haline dönüşebilir hatta kaçınan bağlanan kişiler başkalarının sıkıntılarını gördükçe kendilerini daha üstün hissedebilirler (Gillath, Shaver, & Mikulincer, 2005, s. 128).

2.4. MERHAMET İLE İLGİLİ KAYNAK TARAMASI SONUÇLARI

Bu bölümde merhamet kavramı ekseninde yapılan kaynak taraması sonucunda ilgili görülen noktalar paylaşılmıştır.

2.4.1. İslâm'da Merhamet

Barış, sevgi, güven ve Allah'a teslimiyet temellerinde yükselen İslâm dininin ilahi kitabı olan Kur'an-ı Kerîm'de merhamet üzerinde sıkça durulur. Merhamet ile ilgili kavramlardan 'rahman' ve 'rahim' kavramların her surenin başındaki besmelede birlikte geçmesi İslâm'ın merhamete verdiği öneme işaret etmektedir.

Türkiye Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yayınlanan Karagöz'ün (2014) müellifi olduğu "Allah, İnsan ve Merhamet" isimli kitapta merhamet kavramının İslam dinindeki yeri ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. Merhamet kavramı, kendisini oluşturan (r-h-m, ر-ح-م) harflerinden türeyen çeşitli şekillerde Kur'ân-ı Kerîm'de 327 yerde geçmektedir. Bunun yanında Kur'ân-ı Kerîm'de merhamet kavramı şu anlamlarda kullanılmıştır (Karagöz, 2014, s. 18-25):

1. Allah'ın lütfü, ihsanı, maddî ve manevî nimetleri

مَا يَفْتَحِ اللَّهُ لِلنَّاسِ مِنْ رَحْمَةٍ فَلَا مُمْسِكَ لَهَا وَمَا يُمْسِكُ فَلَا مُرْسِلَ لَهُ مِنْ بَعْدِهِ

"Allah insanlar için ne rahmet açarsa, artık onu tutacak (engelleyecek) yoktur.

Neyi de tutarsa, bundan sonra onu gönderecek yoktur." (Fatır, 35/2)

2. Sevap, mükâfat, cennet ve nimetleri

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَٰئِكَ يَرْجُونَ رَحْمَةَ اللَّهِ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

"İman edenler, hicret edenler, Allah yolunda cihad edenler, şüphesiz bunlar Allah'ın rahmetini umarlar. Allah, çok bağışlayandır, çok merhamet edendir."

(Bakara, 2/218)

3. İslâm

يُدْخِلُ مَنْ يَشَاءُ فِي رَحْمَتِهِ

“O, dilediği kimseyi rahmetine sokar”(İnsan, 76/31)

4. İman

قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنتُ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّي وَآتَيْتَنِي رَحْمَةً مِّنْ عِنْدِي فَعُمِّيَتْ عَلَيْكُمْ أَنُلْزِمُكُمْوهَا وَأَنْتُمْ لَهَا كَارِهُونَ

“Nuh dedi ki: “Ey Kavmim! Söyleyin bakalım; şayet ben Rabbinimden gelen apaçık bir delil üzerinde isem ve o kendi katından bana bir rahmet vermiş de, size onu görecektir göz verilmemiş ise, siz onu istemediğiniz halde, biz sizi ona zorlayacak mıyız”(Hûd, 11/28).

5. Peygamberlik

أَمْ عِنْدَهُمْ خَزَائِنُ رَحْمَةِ رَبِّكَ الْعَزِيزِ الْوَهَّابِ

“Yoksa mutlak güç sahibi ve çok bağışlayan Rabbinin rahmet hazineleri onların yanında mıdır” (Sad, 38/9)

6. Kitap, Vahiy, Kuran-ı Kerim

فَقَدْ جَاءَكُمْ بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ

“Rabbinizden açıkça bir delil, bir hidayet ve bir rahmet geldi” (En’âm, 6/157)

7. Yağmur

وَهُوَ الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ بُشْرًا بَيْنَ يَدَيْ رَحْمَتِهِ

“O, rüzgârları rahmetinin önünde müjde olarak gönderendir. ” (A’raf, 7/57)

8. Rızık

قُلْ لَوْ أَنْتُمْ تَمْلِكُونَ خَزَائِنَ رَحْمَةِ رَبِّي إِذَا لَا مَسْكَتُمْ خَشْيَةَ الْإِنْفَاقِ

“De ki: Rabbinin rahmet hazinelerine siz sahip olsaydınız, harcamakla tükenir korkusuyla cimrilik ederdiniz” (İsrâ, 17/100)

9. Allah’ın Peygambere geçmişle ilgili bilgiler vermesi

وَمَا كُنْتَ بِجَانِبِ الطُّورِ إِذْ نَادَيْنَا وَلَكِنْ رَحْمَةً مِّن رَّبِّكَ لِتُنْذِرَ قَوْمًا مَّا أَتَتْهُمْ مِّنْ نَّذِيرٍ مِّن قَبْلِكَ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ

“Yine biz (Musa’ya) seslendiğimiz zaman Tûr’un yan tarafında da değildin. Fakat Rabbinden bir rahmet olarak, senden önce kendi- lerine hiçbir uyarıcı gelmeyen bir kavmi, düşünüp öğüt alsınlar diye uyarman için (o haberleri) sana bildiriyoruz”(Kasas, 28/46)

10. Yumuşak kalpli olma

وَقَفَّيْنَا بِعِيسَى ابْنِ مَرْيَمَ وَآتَيْنَاهُ الْإِنْجِيلَ وَجَعَلْنَا فِي قُلُوبِ الَّذِينَ اتَّبَعُوهُ رَأْفَةً وَرَحْمَةً

“Onların arkasından da Meryem oğlu İsa’yı gönderdik, ona İncil’i verdik ve kendisine uyanların kalplerine şefkat ve merhamet duygusu koyduk”(Hadîd, 57/27)

11. Af ve mağfiret

قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ

“De ki, “Ey kendilerinin aleyhine aşırı giden kullarım! Allah’ın rahmetinden ümidinizi kesmeyin. Şüphesiz Allah bütün günahları affeder. Çünkü o, çok bağışlayandır, çok merhamet edendir” (Zümer, 39/53)

12. Suçları bağışlama

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ الْحُرُّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ
وَالْأُنثَىٰ بِالْأُنثَىٰ فَمَن عَنِيَ لَهُ مِنْ آخِيهِ شَيْءٌ فَاتَّبِعْهُ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءُ إِلَيْهِ بِإِحْسَانٍ ذَلِكَ
تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ فَمَنِ اعْتَدَىٰ بَعْدَ ذَلِكَ فَلَهُ عَذَابٌ أَلِيمٌ

“Ey iman edenler! Öldürülenler hakkında size kısas farz kılındı. Hüre karşı hür, köleye karşı köle, kadına karşı kadın kısas edilir. Ancak öldüren kimse, kardeşi (öldürülenin vârisi, velisi) tarafından affedilirse, aklın ve dinin gereklerine uygun yol izlemek ve güzellikle diyet ödemek gerekir. Bu, Rabbinizden bir hafifletme ve rahmettir. Bundan sonra tecavüzde bulunana elem dolu bir azap vardır”(Bakara, 2/178)

13. Sevgi ve şefkat

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ

“Muhammed, Allah’ın Resûlüdür. Onunla beraber olanlar, inkârcılara karşı çetin, birbirlerine karşı da merhametlidirler”(Feth, 48/29)

14. Günahtan, kötülüklerden ve afetlerden koruma ve kurtarma

وَقِهِمُ السَّيِّئَاتِ وَمَن تَقِ السَّيِّئَاتِ يَوْمَئِذٍ فَقَدْ رَحِمْتَهُ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Onları kötülüklerden koru. Sen o gün kimi kötülüklerden korursan, ona rahmet etmiş olursun. İşte bu büyük kurtuluştur”(Mümin, 40/9)

15. İmanda sebat ettirme

رَبَّنَا لَا تُزِغْ قُلُوبَنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْتَنَا وَهَبْ لَنَا مِن لَّدُنكَ رَحْمَةً إِنَّكَ أَنْتَ الْوَهَّابُ

“(Akıllı insanlar şöyle dua ederler): “Rabbimiz! Bizi hidayete erdirdikten sonra kalplerimizi eğriltme. Bize katından bir rahmet bahşet. Şüphesiz sen çok bahşedensin” (Âl-i İmrân, 3/8)

16. Duanın kabul edilmesi

وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

“Allah’a (azabından) korkarak ve (rahmetini) umarak dua edin. Şüphesiz, Allah’ın rahmeti iyilik edenlere çok yakındır” (A’raf, 7/56)

17. Allah'ın, müminleri kafirlerin şerrinden kurtarması

فَأَنجَيْنَاهُ وَالَّذِينَ مَعَهُ بِرَحْمَةٍ مِنَّا

“Biz onu (Hûd'u) ve beraberindekileri tarafımızdan bir rahmetle kurtardık”

(A'raf, 7/72)

18. Ferahlık, rahatlık, sıkıntıdan kurtarma

وَإِذَا أَذَقْنَا النَّاسَ رَحْمَةً مِن بَعْدِ ضَرَاءَ مَا كَانُوا يَكْفُرُونَ

“Kendilerine dokunan bir sıkıntıdan sonra, insanlara bir rahmet tattırdığımız zaman, bir de bakarsın ki ayetlerimiz hakkında onların bir tuzakları (birtakım tertipleri ve asılsız iddiaları) vardır.” (Yunus, 10/21)

19. Cehennem azabından kurtuluş

وَلَوْ لَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ وَأَنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ حَكِيمٌ

“Allah'ın sizin hakkınızda lütuf ve merhameti olmasaydı ve Allah tövbeleri kabul eden, hüküm ve hikmet sahibi olmasaydı haliniz nice olurdu?” (Nûr, 24/10)

Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere İslam dininin kutsal kitabı Kur'an-ı Kerîm'de merhamet kavramı, İslam için en temel (İslâm, iman gibi) kavramların yerine kullanılmaktadır. Bunun yanında İslâm Peygamberi Hz. Muhammed'in hayatından örnek vermek gerekirse ilk akla gelen örneklerden birisi torunu Hasan'ı öperken kendisini gören Akra ibn-i Habis'in “Benim on tane çocuğum var ama onlardan hiçbirini öpmedim” şeklindeki sözüne karşılık “Merhamet etmeyene merhamet edilmez” buyurmasıdır (Buhari, 1987).

Hiz. Muhammed'in yalnızca maddi olarak güçsüz olduğu zamanlarda değil güçlü olduğu zamanlarda da merhameti yaşattığı görülmüştür. Şöyle ki peygamberliğinin ilk yıllarında çeşitli eziyetlerle Mekke'den hicretine sebep olan Mekkelilere Mekke'nin fethi sırasında merhamet göstererek canlarına dokunmamıştır. Yukarıdaki ayetlerde de açıkça belirtildiği üzere kendisine yüklenen merhamet görevini Hiz. Muhammed'in hayatında en güzel şekilde yerine getirdiği görülmektedir.

2.4.2. Mehmet Akif Ersoy'un Merhamet Anlayışı

Merhamet şairi olarak da nitelendirilen (Baş, 2012) Türkiye İstiklal Marşı şairi Mehmet Akif de şiirlerinde merhameti vurgulamıştır. Merhamete ilişkin görüşleri İslâmi dünya görüşü içerisinde olduğu anlaşılan şair yaşadığı dönem itibarıyla şahit

olduğu zulümlere karşı bir haykırış olarak merhameti dile getirmiştir. Nitekim sadece Müslümanlara değil Müslüman olmayanlara da merhamet istemiştir (Ersoy, 2012).

“Mü‘minlereimdâda yetiş merhâmetinle,
Mülhidlere lâkin daha çok merhamet eyle:
(...)
Sensin bu şebistâna süren onları elbet,
Senden doğacak doğsa da bir fecr-i hidâyet.”

Şair, yapılan kötülüklerin, zulümlerin ancak Allah’ın merhamet etmesi ve O’nun dilemesi ile son bulacağını bilincindedir (Ersoy, 2012).

“Ne kadınlar; ne sefâlet doğuranlar, görürüz;
İşte binlerce çocuk, hem baba sağ, hem öksüz!
Üç sınıf halka içim parçalanır, hem ne kadar!
İhtiyarlar, karılar, bir de küçükler; bunlar
Merhamet görmeli, yüz görmeli insanlardan;
Yoksa, insanlığı bilmem nasıl anlar insan?”

Mehmet Akif tarafından bir imamın ağzından söylenen bu dizeler şairin aileye önemini göstermektedir. Şairin bu dizelerinden merhametin ailede kazanılması gerektiğini düşündüğü söylenebilir (Baş, 2012, s. 211).

2.4.3. Kemal Sayar’ın Merhamet Anlayışı

Sayar, Türkiye’deki psikoloji alanyazınında merhamete en çok vurgu yapan isimlerdendir. Merhamete ilişkin müstakil eserleri olmakla birlikte diğer kitaplarında da merhametin altını çizmektedir. Merhameti, günümüz bunalımlarının zirve yaptığı bir dönemde tünelden önceki son çıkış olarak ele almaktadır (Sayar, 2011)

2.4.4. Alperen Manisalıgil’in Merhamet Anlayışı

Kemal Sayar ile birlikte kaleme aldıkları Merhamet Devrimi eserinde görüşlerini okuma fırsatı yakalanan araştırmacı, merhameti sadece bir duygu olarak görmenin hatalı-eksik olduğunu belirterek insanın merhamet için bir şey yapmadığı sürece merhametten bahsedilemeyeceğini belirtmektedir (Sayar & Manisalıgil, 2014).

2.4.5. Sırrı Akbaba’nın Merhamet Anlayışı

Akbaba, özellikle Türkiye’deki psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanındaki çalışmalarda kültürel öğelerin koruyucu nitelik taşıdığını belirterek merhameti

toplumsal ve bireysel birçok sorunun önleyicisi olarak görmektedir (Akbaba, 2012, s. 239-241).

2.4.6. Schoppeneaur'un Merhamet Anlayışı

Düşünce sistemi Kant'ın idealizm düşüncesi, Budizm ve Hristiyanlık'tan beslenen 19. yüzyıl Alman filozofu Arthur Schopenhauer merhamet ile ilgili fikirlerini "Merhamet" adlı eserinde dile getirmiştir. Düşünce sisteminde merhametin temel bir noktada bulunduğu Schopenhauer insanın üç ana güdüsünden bahsetmektedir. Ona göre bu üç güdü; kötülük, bencillik ve merhamettir (Schopenhauer, 2014).

Merhametin ahlak felsefesinin temeline oturtulduğu Schopenhauer felsefesine göre bencillik bütün problem ve sıkıntıların başlangıcıdır (Singh, 2007, s. 37). Bu dayanaktan hareket eden Schopenhauer, bencilliğin yok edilmesi ile gerçek ahlakın ortaya çıkarılabileceğini belirtmektedir. Bu noktada Hristiyan ve Budizm düşüncelerinin etkileri gözlenen Schopenhauer'a göre ahlaklı olmak için "dâhi" değil "aziz" olunmalıdır. Aziz olma yolunun hiçbir zaman tamamlanamayacağını ancak bu yolda mesafe alanların daha mutlu ve özgür olduğunu belirtir.

İstirap ve istenci birbirinden ayrılmaz olarak değerlediren Schopenhauer'a (Schopenhauer, 2014) göre hayatını hayalleri peşinde koşmaya adanarak mutluluğu arayan kişiler gerçek anlamda mutlu olamazlar. Ona göre yaşamın amacı mutluluk değildir. İstirap kavramını öncelikli gerçeklik olarak kabul edip hayatı bu çerçevede düzenlemediğimiz sürece varoluşumuz değersizleşmekte ve gayesinden uzaklaşmaktadır (Schopenhauer, 2010, s. 13). Bu nedenle istenç ya bilgi ya da inkâr ile dizginlenebilir.

Schopenhauer, ölüm korkusunu yaşam sevgisinin temeline yerleştirdiği gibi yalnızlık korkusunu da toplumsallığın temeline koymaktadır. Böylece toplumsallığın insan sevgisine dayandığı düşüncesine karşı çıkmaktadır. Schopenhauer'a göre insan, beyinde değil kalpte gizlidir. Onun için iyi insan olmanın parametrelerinden birisi başkalarına acı vermemektir (Akçetin, 2016, s. 85).

Schopenhauer, merhameti bir davranışın ahlakiliğini ölçen bir kavram olarak değerlendirmektedir. Bir davranış merhamet içerdiği kadar ahlakidir. İstenci ortaya

çıkardığı kötülük ve bencillik güdülerini yok edecek tek şey olarak merhamet kavramını öne sürmektedir. Ona göre merhamet “ben olmayana acımak değil, beni ben olmayanın yerine koyabilmektir”. Merhametin bir önemi de insanı gerçek adalet ve hakiki insan sevgisine götürmesidir (Akçetin, 2016, s. 73).

2.4.7. Sheakspeare’in Merhamet Anlayışı

Shakespeare’in oyunlarının önemli özelliklerinden birisi adalete yapılan vurgudur. Tragedyalarının sonlarında bu adalet tecelli ederek kötüler cezalandırılmaktadır ve iyiler ödüllendirilmektedir. Nitekim Profesör Yoshino da Shakespeare’i hukuk alanında kariyerini sürdürmek isteyen öğrencilerine önermektedir (Öztürk, 2012, s. 101).

Hâkimler, hüküm verirken öfke, olayla alaka, menfaat, zafiyet, öngörüsüzlük gibi negatif faktörlerden etkilenmektedir. Bütün bunlara ek olarak merhamet ve zulüm kavramlarının aşırı bulunması da hâkimi yanlış kararlara sürüklemektedir. Shakespeare’in oyunlarında öncelikle bu aşırı uçlarda bulunan hâkimlerin aldığı kararlar ve sonuçları yer almakta ve sonunda dengeli niteliklere sahip hâkimin verdiği kararlar ile problemler çözülmektedir (Öztürk, 2012, s. 104).

Kısasa Kısas oyunu merhamet ve zalimlik konusunda aşırı davranışları bulunan iki hâkimi anlatılmaktadır. J.M. Noseworthy bu oyunu Shakespeare’in oyunları içerisinde zıtlıkları en fazla içinde barındıran oyun olarak nitelendirmektedir. Hristiyanlığa ait dini öğelerin ve ironinin de yer aldığı oyunda Viyana valiliği yapan iki kişinin yönetimlerini ve sonuçlarını gözler önüne sermektedir. Bu valilerden Dük Vincentio aşırı merhametli bir karakterken Angelo aşırı zalim karakterdedir (Öztürk, 2012, s. 102).

2.4.8. Nietzsche’nin Merhamet Anlayışı

Nietzsche’yi diğer filozoflardan ayıran en önemli şey insanların yaşadığı değerler sistemini tekrar oluşturma gayretidir. Bu değerlerin yenilenmesi sürecinde merhamet de payını alan değerlerden olmaktadır. Ona göre Batı’nın ahlak görüşü insan yaşamına uzak ve aykırıdır. Ona göre iyi-kötü bağlamına oturtulan Sokratik-Hristiyan değerler sistemi insanları fakirliğe rıza göstermeye itmektedir (Kuçuradi, 1967). Hristiyanlığı zayıflığa meyilli olarak gören Nietzsche’ye göre Hristiyanlık

İsa'nın değil Pavlus'un Yahudilikten ayrılan küçük bir hareketi olduğunu düşünmektedir (Türkyılmaz, 2004).

Nietzsche'nin düşünce dünyasında değerlerin yeniden ele alınmasında en önemli parametrelerden birisi değerlerin yaşam karşıtı olup olmamasıdır. Ona göre merhamet egoist olmayan bazı güdülerden beslenebilir. Ancak yine de acının yaygınlaşması sebebi ile insandaki istenci azaltması merhameti onun gözünde değeri düşük bir yere getirmektedir. Merhamet kavramını acıma, küçümseme ve yadsıma kavramları ile de kesiştiren Nietzsche merhametin bencilce güdülerden beslendiğini de düşünmektedir.

Nietzsche, merhamet ile ilgili yeniden değerlendirme noktasında komşuluk ilişkileri yerine dostluk ilişkisini önerir. Dostluk kavramını “Acıyı değil sevinci paylaşmaktır dost kılan” sözleriyle açıklamaktadır (Nietzsche, 2015, s. 290). Böylece insanların acılarının yaygınlaşarak yaşamı zorlaştırdığını ve insanların kendini oluşturmalarını engellediğini düşünmektedir. Merhamet ile ilgili yenilenen değerini ise ‘merhametsiz olma’ şeklinde dile getiren Nietzsche, merhametin evrensel eşitlik ilkesine uymadığını da savunmaktadır. Nietzsche'nin bu görüşü çağında ortaya çıkan aşırı nihilizme bir tepki olarak düşünülebilir.

2.4.9. Aristoteles'in Merhamet Anlayışı

Retorik isimli kitabında merhamet kavramı ile ilgili düşüncelerine de yer veren Aristoteles merhameti acımak olarak düşünerek “yıkıcı veya acı verici bir kötülüğün, bunu hak etmemiş bir kişinin başına geldiğini gördüğümüzde, bizim ya da bir arkadaşımızın da başına gelebileceğini, dahası bunun çok yakında olabileceğini beklediğimizde duyduğumuz acı hissi” şeklinde tanımlamaktadır (Aristoteles, 1995, s. 116-117).

Aristoteles, merhametten söz edebilmek için davranışın şu üç koşulu taşıması gerektiğini vurgulamaktadır:

1. Birey bir diğerrinin naşına acı verici yıkıcı olayın geldiğini görmelidir.
2. Kişi, diğerrinin başına gelen yıkıcı olayı hak etmediğini görmelidir.

3. Söz konusu yıkıcı ve acı verici olayın kendisi ve sevdiklerinin başına gelebileceğini düşündüğünde acı çekmesi gerekmektedir (Aristoteles, 1995, s. 117).

Sağduyuları ya da deneyimleri yüzünden yaşlı kimseler, zayıf kimseler, özellikle de korkaklığa eğilimli olanlar, uzağı düşünebilecekleri için eğitilmiş kimseler ve ana babaları, çocukları ya da karıları yaşayan kimselerin merhameti hissedebileceğini dile getiren Aristoteles yalnız ve çok fazla yıkılmış/acı çekmiş kişilerin ise merhamet hissedemeyeceğini belirtmektedir (Danacı, 2016, s. 21).

2.4.10. Martha Nussbaum'un Merhamet Anlayışı

Günümüz önemli Aristotelyenlerinden Nussbaum, Aristoteles'in merhamet ile ilgili görüşlerini günümüze uyarlamaya çalışmaktadır. Nussbaum, Aristoteles'in merhamet için öne sürdüğü ilk iki gerekçeyi (Birey bir diğerinin naşına acı verici yıkıcı olayın geldiğini görmelidir, kişi, diğerinin başına gelen yıkıcı olayı hak etmediğini görmelidir) kabul etmektedir. Onu Aristoteles'in merhamet anlayışından ayıran şey ise üçüncü maddeye getirmiş olduğu eleştiri ve yorum farkıdır (Danacı, 2016, s. 3).

Nussbaum, Aristoteles'in üçüncü gerekliliğini "eudaimonistik (mutlulukçu) yargı" koşulu ile değiştirmektedir. Şöyle ki; bireyin acısının/sıkıntısının kendi hayatından bir parça olduğu ve o bireyin başına gelen acı/sıkıntı verici şeyi kendi eudaimoniasını etkileyen bir acı/sıkıntı olduğu sonucuna ulaşmalıdır (Nussbaum, 1996, s. 31). Böylece Nussbaum'un bir duygunun merhamet sayılabilmesi için şu üç gerekliliği taşıması gerektiğini önerdiği söylenebilir:

1. Birey bir diğerinin naşına acı verici yıkıcı olayın geldiğini görmelidir,
2. Kişi, diğerinin başına gelen yıkıcı olayı hak etmediğini görmelidir,
3. Eudaimonistik yargının oluşmuş olması gerekir (Danacı, 2016, s. 41).

2.5. İŞ YERİ RUHSALLIĞI İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde iş yeri ruhsallığı ile ilgili Türkiye'deki ve uluslararası alanyazındaki bazı araştırmalar paylaşılmıştır.

2.5.1. İş Yeri Ruhsallığı ile İlgili Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

İş yeri ruhsallığı ile ilgili Türkiye’de tez niteliğindeki akademik çalışmalar için YÖK Tez Merkezi’nde başlığında “iş yeri ruhsallığı” kavramı bulunan üç tez tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan ikisinin 2017 birisinin 2019 yılında ortaya konulduğu ve hepsinin eğitim öğretim alanında olduğu görülmüştür. Ruhsallık ile ilgili çalışmaların daha çok ruhsal lidelik üzerine yapılmasından hareketle ruhsal liderlikten ayrı bir olarak iş yeri ruhsallığının Türkiye için yeni bir araştırma konusu olduğu söylenebilir.

Moçoşoğlu (2019), “Okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki” isimli çalışmasında okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik kavramlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumunu ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Şanlıurfa ilinde yürütülen bu çalışmaya okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde 527 öğretmen katılmıştır. Tarama ve korelasyonel araştırma modelindeki bu çalışmada veri toplama aracı olarak İş Yeri Ruhsallık Ölçeği (Özgan, 2017) ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizlere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin “yüksek”, örgütsel sessizlik düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin iş yeri ruhsallık ve örgütsel sessizlik algıları çeşitli demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve seslilik davranışlarının iş yeri ruhsallığının %13’ünü açıkladığının tespit edildiği araştırmaya göre örgütsel sessizliğin 1 puan artması iş yeri ruhsallık puanını 0,32 puan düşürürken sesliliğin 1 puan artması 0,50 puan artış sağlamıştır.

Barut (2017), “Öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi” ismiyle ortaya koyduğu çalışmasında öğretmenlerin iş yer ruhsallığı düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkiyi ve her iki kavram ile ilgili algıların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Gaziantep ilindeki resmi devlet okullarında yürütülen çalışmaya 165’i kadın 146’sı erkek olmak üzere 311 öğretmen katılmıştır. İlişkisel tarama modelinde olan çalışmada veri toplama aracı olarak “İş Yeri Ruhsallık Ölçeği” (Özgan, 2017) ve “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan istatistiki değerlendirmeler sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yeri ruhsallık algılarının “yüksek” düzeyde, pozitif psikolojik sermaye algılarının ise “çok yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Demografik farklılıklar ile ilgili yapılan değerlendirmeler neticesinde sadece iş yeri ruhsallık algısında cinsiyete göre kadınlar

lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Araştırma neticesinde iş yeri ruhsallık algısı ile pozitif psikolojik sermaye algısı arasında orta düzey pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Göçen (2017), “Eğitim kurumlarında iş yeri ruhsallığının geliştirilmesine yönelik deneysel bir uygulama” ismiyle ortaya koyduğu çalışmada geliştirdiği öğretmenlere yönelik 6 haftalık Okul Ruhsallık Programı’nın öğretmenler üzerindeki etkisini incelemiştir. Şanlıurfa ilinde yürütülen çalışmaya 19’u kontrol, 19’u deney grubunda olmak üzere 38 öğretmen katılmıştır. Açımlayıcı sıralı desenle yürütülen bu karma araştırmada nicel ölçme aracı olarak İş Yeri Ruhsallığı Ölçeği (Özgan, 2017), nitel veriler için de yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Uygulanan Okul Ruhsallık Programı’nın öğretmenlerin iş yeri ruhsallık algılarının aşkınlık ve anlamlı iş boyutlarında olumlu değişime neden olurken öz algı ve örgütsel değerler boyutlarında herhangi bir değişim sağlamadığı tespit edilmiştir. Öğretmenler ile yapılan görüşmelerde de “Hayat, Okul içi İlişkiler, Özbenlik, Amaçlar, Anlam” temalarında artış olduğunun belirtildiği görülmüştür. Bu çalışma aynı zamanda Türkiye’de akademik tez niteliğinde İş Yeri Ruhsallığı konulu ilk deneysel çalışmadır.

2.5.2. İş Yeri Ruhsallığı ile İlgili Uluslararası Alanyazında Yapılan Çalışmalar

Gupta, Kumar ve Singh (2013), “İş Yeri Ruhsallığıyla Memnun Çalışanlar: Pencap'ta (Hindistan) Özel Sigorta Sektörünün İncelenmesi” isimli araştırmalarında iş yerindeki ruhsallığın dört boyutunu (anlamlı çalışma, topluluk duygusu, örgütsel değerler ve şefkat) ölçerek iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemektedir. Her boyutun iş tatmini üzerindeki etkisi varsayılmaktadır. Pencap'ta (Hindistan) özel sigorta şirketlerindeki 100 çalışandan eşde edilen verilerin analizi sonucunda iş yeri ruhsallığının tüm boyutları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Zsolnai’nin (2011) editörlüğünü üstlendiği “Yönetimde Ruhsallık ve Ahlak” isimli kitap 11 ülkeden 16 araştırmacının katılımıyla kaleme alınmıştır. Doğu-Batı kültürlerinin dikkate alındığı kitapta ruhsallık; liderlik, demokrasi, ekonomi, insan ekosistemi, iş dünyası, paylaşım ve insani değerlerle örgütsel dönüşüm başlıkları incelenmektedir. Uluslararası çalışmacı sayısı bakımından ruhsallık alanında evrenselliği en iyi sunan çalışmalardan birisi olarak alanyazında yer almaktadır.

Marques, Dhiman ve King (2005) tarafından iş yeri ruhsallığın dendiğinde hangi temaların akla geldiği ile ilgili bir çalışma yapılmıştır. Buna göre iş yeri ruhsallığı ile ilgili şu temalar aktarılmıştır: etik, güven, hakikat, nezaket, Tanrı'ya inanç ya da yüce bir güce inanç, takım odaklılık, saygı, örgütsel engeller, barış ve uyum duygusu, açıklık, estetik açıdan hoş bir iş yeri, dürüstlük, birbirine bağlılık, kendini motive olmak, çeşitliliği teşvik etmek, yaratıcılığı teşvik etmek, kabul etmek, başkalarına vermek.

Mohamed ve diğerleri (2004) “Bir İş Yeri Ruhsallığı Teorisine Doğru” isimli çalışmasıyla yönetim ve psikoloji alanyazını taraması yaparak gelinen noktayı betimlemektedir. Bu noktadan hareketle de bazı sorunlara çözüm önerileri getirmektedir. Bu başlıklar arasında ruhsallık ve iş ilişkisi, ruhsallık ve performan ilişkisi, ruhsallık ve iş davranışı yer almaktadır.

Hicks (2003) tarafından kaleme alınan “Din ve İş Yeri: Çoğulculuk, Ruhsallık, Liderlik” isimli kitapta alanda yerini alan çalışmalardandır. Bu çalışmada Hicks, çeşitli ruhsallık yaklaşımlarını örgütsel etkisi noktasında tartışmakta, dinlerdeki/ruhsallıktaki değişimi ele almakta, dinlerdeki değişimi Hindistan ve Singapur örneklemine kıyaslamaktadır. Bu kıyaslamalar neticesinde de iş yerlerinde saygılı çoğulculuk ile ilgili önerilerde bulunmaktadır. Saygılı çoğulculuğun bulunduğu iş yerlerindeki liderliğin nasıl olması gerektiği ile ilgili önerilerde bulunmayı da ihmal etmemektedir.

Giacalone ve Jurkiewicz (2003) tarafından “İş Yeri Ruhsallığı ve Örgütsel Performansın El Kitabı” ismiyle çıkan kitap iş yeri ruhsallığının bilimsel zeminini tartışmaktadır. Nitekim kitabın ilk bölümü de “İş Yeri Ruhsallığı Bilimine Doğru” başlığını taşımaktadır. Kitapta iş yeri ruhsallığı; sürdürülebilir değerler, ruhsallığın insani tarafı, iş yeri ruhsallığının genel yapısı, kurumsallaşan ruhsallığın zıtlığı, ruhsal iyi oluş, ruhsal zekâ, etik ikilemler, ruhsallık ve hayatın sonu başlıklarıyla incelenmektedir.

Cash ve Gray (2000) “Din ve Ruhsallığı İş Yerinde Barındırmak İçin Bir Çerçeve” isimli çalışmasında Amerika Birleşik Devletleri’nde iş dünyasında dini ve manevi uygulamaların mevcut durumunu araştırmakta ve iş hukukunun bu tür faaliyetler üzerindeki etkisini tartışmaktadır. İş yeri ile ilgili dini ve manevi inancın bir

yorumunu sunarken çalışanların varolan endişelerini ele almak için bir analiz çerçevesi sunmaktadır.

2.6. MERHAMET İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde merhamet ile ilgili Türkiye’deki ve uluslararası alanyazındaki bazı araştırmalar paylaşılmıştır.

2.6.1. Merhamet ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Türkiye’deki Tezlerin bir arada bulunduğu Yök Tez sisteminde başlığında “merhamet” kelimesi geçen 43 adet tez vardır. Bunlardan 4 tanesi doktora 39 tanesi yüksek lisans tezidir.

Tablo 4:Merhamet ile İlgili Türkiye’deki Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Sayı
2019	20
2018	10
2017	2
2016	2
2015	3
2014	1
2013	1
2011	1
2010	1
2007	1
2002	1

Tablo 4 incelendiğinde merhamet kavramı ile ilgili yapılan tez niteliğindeki akademik çalışmaların sayısında özellikle son iki yılda artış olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Merhamet ile İlgili Türkiyedeki Tezlerin Alanlara Göre Dağılımı

Alan	Sayı
Hemşirelik	15
Eğitim Öğretim	8
Psikoloji	7
Din	4
Sağlık Hizmetleri Yönetimi	3
İngiliz Dili ve Edebiyatı	1
Felsefe	1
El Sanatları	1
Türk Dili ve Tarihi	1
Tarih	1
Sosyal Hizmetler	1

Tablo 5 incelendiğinde merhamet kavramı ile ilgili tez düzeyinde akademik çalışmanın en çok hemşirelik alanında olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların özellikle yoğun bakım hemşirelerindeki merhamet yorgunluğu çerçevesinde yoğunlaştığı söylenebilir. Eğitim öğretim alanında yapılan sekiz çalışmanın bir tanesi doktora yedi tanesi yüksek lisans tezidir.

Kapıcıoğlu (2019), “Üniversite öğrencilerinde merhametin yordayıcıları olarak mutluluk ve kişilik özellikleri” isimli araştırmasında üniversite öğrencilerinin mutluluk ve beş faktör kişilik özelliklerinin merhamet puan ortalamalarını yordamasını ve değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık durumunu araştırmayı amaçlar. İstanbul ilinde yürütülen çalışmaya 345’i kadın, 323’ü erkek toplam 668 öğrenci katılır. Korelasyonel araştırma örneği olan bu çalışmada veri toplama aracı olarak Merhamet Ölçeği, Oxford Mutluluk Ölçeği, Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi kullanılır. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin merhamet düzeylerinin, evcil hayvan sahibi olup olmama durumu, kardeş sayısı, sınıf düzeyi, yaşanan yere göre anlamlı farklılık göstermezken, cinsiyet ve aylık gelire göre anlamlı farklılık gösterdiği belirtilir. Araştırma neticesinde mutluluk ve Beş Faktörlü Kişilik Kuramındaki faktörlerin toplamda merhamet puanlarının %29’unu açıkladığı tespit edilir.

Candemir (2019), “Engelli çocuğa sahip olan ve olmayan ebeveynlerin öz anlayış kişilik ve merhamet özelliklerinin incelenmesi” isimli araştırmasında özel gereksinimli çocuğu olan ve olmayan ebeveynlerin kişilik özellikleri, öz anlayış ve merhamet düzeylerinin incelenmesini amaçlar. Muş ilinde yürütülen çalışmaya 83 özel gereksinimli çocuğu olan ebeveyn, 94 özel gereksinimli çocuğu olmayan ebeveyn olmak üzere toplam 187 kişi katılır. Korelasyonel araştırma örneği olan bu çalışmada veri toplama aracı olarak Öz Anlayış Ölçeği, Merhamet Ölçeği ve Sıfatlara Dayalı Kişilik Ölçeği kullanılır. Yapılan analizler sonucunda ölçeklerin alt boyutları arasında bir takım farklar/ilişkiler bulunmakla birlikte özel eğitim gereksinimli çocuğa sahip olan ve olmayan ebeveynler arasında öz anlayış, kişilik ve merhamet özellikleri açısından anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilir.

Coşkun (2019), “İlköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi dersinin 2010 yılı ve 2018 yılı öğretim programlarının din eğitimi açısından karşılaştırılması -Merhamet değeri örneği-” isimli çalışmasında ortaokul Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersi öğretim programına ek hazırlanan etkinliklerin öğrencilerin merhamet düzeylerine etkisini araştırır. Kocaeli ilinde yürütülen çalışmaya 90’ı deney, 84’ü kontrol grubu olmak üzere toplam 174 öğrenci katılır. Ön-son test kontrol gruplu yarı deneysel yöntemle yürütülen çalışmada veri toplama aracı olarak Merhamet Ölçeği kullanılır. 5

hafta süreyle uygulanan etkinliklerin deney grubu öğrencilerinin merhamet düzeylerini olumlu yönde etkilediği görülür.

Aydemir (2018), “Öğretmenlerdeki merhamet düzeylerinin cinsiyet, kıdem, branş ve algılanan anne-baba tutumlarına göre incelenmesi” isimli araştırmasında öğretmenlerin merhamet düzeylerini cinsiyet, kıdem, branş ve algılanan anne-baba tutumlarına göre incelenmeyi amaçlar. Ankara’da yürütülen çalışmaya ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinden 394’ü kadın, 206’sı erkek toplam 600 öğretmen katılır. Betimsel araştırma modelindeki bu çalışmada veri toplama aracı olarak Merhamet Ölçeği kullanılır. Elde edilen verilerin istatistiki analizi neticesinde kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha merhametli olduğu, merhamet düzeyinin mesleğin ilk yıllarında düşükken ileriki yıllarda yükseldiği ve son yıllarda tekrar düşüşe geçtiği, edebiyat, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenlerinin erkek meslek lisesi alan dersleri öğretmenlerinden daha merhametli olduğu tespit edilir. Öğretmenlerin annelerini algılamalarına göre merhamet düzeyinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülür. Babasını hoşgörüsüz algılayan öğretmenlerin merhamet düzeyleri anlamlı fark göstermemekle birlikte otoriter ve cezalandırıcı algılayan öğretmenlerin merhamet düzeyinin otoriter ve cezalandırıcı algılamayanlara göre daha düşük olduğu belirtilir. Babasını destekleyici, duyarlı, merhametli algılayan öğretmenlerin, babasını destekleyici, duyarlı, merhametli olarak algılamayan öğretmenlerden daha merhametli olduğu tespit edilir.

Güleş (2017), “Özel gereksinimli çocuğa sahip anne babaların yaşam doyumlarının öz-anlayış ve merhamet düzeyleri açısından incelenmesi” isimli araştırmasında özel gereksinimli çocuğa sahip anne babaların öz anlayış ve merhamet düzeylerini yaşam doyumu çerçevesinde incelemeyi amaçlar. Konya ilinde yürütülen çalışmaya 188 anne, 113 baba olmak üzere toplam 301 kişi katılır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Öz-Anlayış Ölçeği, Merhamet Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği kullanılır. Yapılan istatistiki analizler sonucunda özel gereksinimli çocuğa sahip anne babababaların öz anlayış ve merhamet düzeylerinin yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı ve yaklaşık %11,8’ini açıkladığı tespit edilir.

Küçükaydın (2015), “Fen bilimleri derslerinde merhamet eğitimi üzerine bir çalışma” isimli araştırmasında 7. sınıf Fen Bilimleri “İnsan ve Çevre” ünitesi öğretim

programına ek olarak hazırladığı etkinliklerin öğrencilerin merhamet duygusuna etkisini araştırır. Giresun ilinde yürütülen çalışmaya 17'si deney, 17'si kontrol grubu olmak üzere toplam 34 öğrenci katılır. Ön-son test kontrol gruplu yarı deneysel desendeki bu çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen merhamet anketi kullanılır. 5 hafta boyunca süren çalışma neticesinde deney grubundaki öğrencilerin merhamet düzeylerinin olumlu yönde geliştiğinin tespit edildiği araştırmayla değerlerin "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi", "Sosyal Bilgiler" dersleri dışında da geliştirilebileceği belirtilir.

Akdeniz (2014), “Farklı merhamet düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinde depresyon, anksiyete, stres ve duygusal zekânın incelenmesi” isimli çalışmasında üniversite öğrencilerinin merhamet düzeyleri ile depresyon, anksiyete, stres ve duygusal zekânın ilişkisini ve bu değişkenlerin cinsiyete göre farklılık durumunu incelemeyi amaçlar. Selçuk ve Necmettin Erbakan üniversitelerinde yürütülen araştırmaya 322'si kız, 254'ü erkek olmak üzere toplam 576 öğrenci katılır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Depresyon, Anksiyete, Stres Ölçeği (Akın ve Çetin,2007), Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu (Deniz, Özer ve Işık, 2013), ve "Merhamet Ölçeği" kullanılır. Araştırmaya katılan öğrencilerin depresyon, anksiyete stres ve duygusal zekâ puan ortalamalarının erkek öğrencilerinkinden daha yüksek olduğu görülür. Merhamet düzeyi ile anksiyete ve stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin gözlenmediği araştırmada düşük ve orta düzeyde merhamete sahip öğrencilerin toplam depresyon puanlarının merhamet düzeyi yüksek olanlara göre yüksek olduğu ve merhamet düzeyi düşük ve orta düzey olan öğrencilerin duygusal zekâ puanlarının merhamet düzeyi yüksek olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilir.

2.6.2. Merhamet ile İlgili Uluslararası Alanyazında Yapılan Çalışmalar

Peterson (2017) tarafından “Merhamet ve Eğitim: Merhametli Çocuklar, Okullar, Topluluklar Yetiştirmek” isimli kitabında merhameti toplumda bulunması gereken bir erdem olarak ele almaktadır. Merhametin duygusal yönü, sempati-empati gibi kavramlarla ilişkisi ve merhametli davranışları inceleyen Peterson merhamet eğitim hakkında pedagojik temelden de söz etmektedir. Bu temelden hareketle merhametli okul kültürünün ve toplumun oluşum süreci ile ilgili de ipuçları aktarmaktadır.

Merriman (2015) tarafından psikoloji alanında yapılan çalışmada danışmanların merhamet yorgunlarına dikkat çekilmiştir. Merhamet yorgunluğunun danışmanlar için mesleki bir tehlike olarak nitelendirildiği çalışmada süpervizyonun önemi vurgulanmaktadır. Çalışmada merhamet yorgunluğu ile ilişkili durumlar ve süpervizör gelişimi ele alındıktan sonra danışmanlara yönelik süpervizyon ile ilgili semptomlar, stretejiler ve faktörler aktarılmaktadır.

Jalongo (2014) tarafından “Merhameti Öğretmek: Erken Çocuklukta İnsancıl Eğitim” ismiyle yayınlanan kitapta ilk olarak insancıl eğitim kavramı tanımlanmaktadır. İnsancıl eğitimin okullardaki çıktıları aktarıldıktan sonra aile ve toplumdan örnekler verilmektedir. Kitap devamında okullardaki müfredatın üzerinde durularak merhamet dilinin nasıl geliştirilebileceği tartışılıp bazı örnek uygulamalar aktarılmaktadır.

MacBeth ve Gumley (2012) merhametin psikopatolojisi ile ilgili ilk meta-analiz çalışmasını ortaya koymuştur. Çalışmada düşük merhamet düzeyi ile yüksek düzeydeki psikopatolojiler ile ilişkili bulunmuştur. Araştırmada terapötik sürecin kilit unsurlarından biri olarak kabul edilen merhametin, klinik örneklerde, boylamsal çalışmalarda, gömülü mekanizma değerlendirmelerinde önemli olduğu vurgulanmaktadır. Kendine merhametin de değerlendirildiği çalışmaya göre merhamet kavramının terapi süreçlerini dahil edilmesinde fayda görüleceği söylenebilir.

Goetz, Keltner ve Simon-Thomas (2010) tarafından yapılan çalışmada merhametin ne olduğu, nasıl geliştiği araştırılmıştır. Merhamet, işlevi zayıf olanların ve acı çekenlerin korunması amacıyla belirgin bir duygusal deneyim olarak evrimleşmesi ile ilgili evrimsel argümanlar sunularak açıklanmaya çalışılmıştır. Olumsuz olayların karşısında insanda merhametin nasıl oluştuğu ile ilgili bir modelin de sunulduğu çalışmada merhametin vücut dilindeki sözsüz ifadeleri de aktarılmıştır. Merhamet ile beynin bazı bölümlerinin çalışması arasındaki korelasyon da araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur.

Armstrong (2010), “Merhametli Yaşam İçin 12 Adım” isimli kitabında merhamet ilkesinin tüm dini, etik ve ruhsal geleneklerin kalbinde yer aldığını ve bizi her zaman diğerlerine kendimize davranılmasını istediğimiz gibi davranmaya çağırdığını belirtmektedir. Merhametli yaşam için 12 adım ise şöyledir; merhameti

öğrenmek, kendi dünyana bakmak, kendin için merhamet, empati, anlam, eylem, ne kadar az biliyoruz, birbirimizle nasıl konuşmalıyız, herkes için dertlenmek, bilinç, bilişsel yenilenme, düşmanlarını sevmek.

Conklin (2008) “Eleştirel, Adalet Odaklı Öğretmen Eğitiminde Merhametin Modellenmesi” ismiyle kaleme aldığı makalesinde öğretmen eğitimi çalışmaları giderek daha çok beyaz, tek dilli, orta sınıf öğretmen adaylarına yardım etme zorluklarına odaklandıkça, bazı öğretmen eğitimcileri ırksal, kültürel, dilsel, ekonomik ve akademik olarak çeşitli öğrencilere merhamet duymakta olduğunu belirtmektedir. Bu endişe ve feminist ve Budist teorilere dayanarak hareket eden Conklin, bu makalede eleştirel, adalet odaklı öğretmen eğitiminde pedagoji modellemek oluşturmak için Budist merhamet kavramını analiz eder ve bir araya getirmektedir. Conklin, böyle bir pedagojinin bizi dönüştürücü öğretmen eğitimine yaklaştırma potansiyeline sahip olduğunu öne sürmektedir.

Kanov vd. (2004) “Compassion in Organizational Life” isimli çalışmalarında merhametin örgüt yaşamındaki durumunu incelemektedir. Araştırmada çalışanların yaşadıkları acıların örgütü olumsuz etkilediği belirtildikten sonra merhamet bireysel anlamda Bilişsel Davranışçı Terapi ABC’si (düşünce-duygu-davranış) açıklanmaktadır. Örgüt kültüründe çalışanların yaşadıkları acıların panzehiri olarak konumlandırılan merhametin örgüt kültüründe bir dinamik haline gelmesi tartışılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma, Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerinden olan Eyyübiye ilçesinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin merhamet ve iş yeri ruhsallığı ile ilgili görüşleri toplanarak elde edilen verilerin bir takım değişkenlere göre analiz edilmesini içermektedir. Bu yönüyle çalışma bir tarama araştırmasıdır. Zira “bir bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara tarama araştırmaları denir.” (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2018, s. 15). Araştırmada ölçme bir defa yapılmıştır. Bu yönüyle de araştırmanın tarama araştırmalarından kesitsel tarama araştırması olduğu söylenebilir. Şöyle ki “grupların tek bir zamanda seçilip verilerin toplanması kesitsel araştırmayı tanımlar.” (Büyüköztürk vd., 2018, s. 14).

Araştırma, sadece verilerin betimlenmesini değil aynı zamanda merhamet ile iş yeri ruhsallığı arasındaki ilişkiyi de araştırmaktadır. Bu yönüyle de korelasyonel araştırma modelinde olduğu söylenebilir. Büyüköztürk vd.’e göre, (2018, s. 191) “Korelasyonel araştırma, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır.”

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme ile katılımcıların demografik bilgileri hakkındaki bilgiler paylaşılmıştır.

3.2.1. Evren ve Örneklem Ait Bilgiler

Araştırma evrenini Şanlıurfa ilinin merkez ilçelerinden olan Eyyübiye ilçesinde 2019-2020 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ortaokul öğretmenleri oluşturur. Evrenin tamamına ulaşılması verimlilik noktasında uygun görülmediğinden örneklem seçilmesi tercih edildi. Zaman, para ve işgücü kaybının önlenmeye çalışılması (Büyüköztürk vd., 2018, s. 95) sebebiyle de “Uygun Örneklem Yöntemi” ile örneklem belirlenmiştir. Bu yöntemin gereği olarak Şanlıurfa’nın

Eyyübiye ilçesindeki ortaokullar ulaşılabilirliğe göre belirlenerek buradaki öğretmenlere araştırma formları dağıtılmıştır. Dağıtılan 318 anket formunun 300'ü araştırma için uygun şekilde doldurularak araştırmacıya iletilmiştir. Buna göre anketlerin cevaplanma oranı $(300 \times 100 / 318) \%94,33$ olarak bulunmuştur.

$$n = n_o / [1 + (n_o - 1) / N]$$

$$n_o = (t^2 \times pq) / d^2$$

n = Örneklem büyüklüğü

N = Evren büyüklüğü (1.734)

t = Güven düzeyine karşılık gelen tablodaki değer (1,96)

p = Örneklem belli bir özelliğe sahip olma oranı (0,05)

d = Örneklem belli bir özelliğe sahip olmama oranı ($1 - p = 0,05$)

$$n_o = (1,96^2 \times 0,25) / 0,05^2 = 0,9604 / 0,0025 = 384,16'' \text{ (Büyüköztürk vd., 2018, s. 99)}$$

$n = n_o / [1 + (n_o - 1) / N]$ formülünde N ve n_o değerini yerleştirince;

$n = 384,16 / [1 + (384,16 - 1) / 1.734] = 384,16 / 1,2209 = 314,65$ sonucundan dolayı örneklem büyüklüğünün en az 315 olması gerekir. Ancak veri toplama sürecinde toplam 300 ortaokul öğretmeninden sağlıklı veri toplanabilmiştir. Elde edilen bu veri miktarının evrendeki hata payı hesaplanarak 5,15 olarak bulunmuştur. Buna göre sonuçların evrenin %95'inde $\pm 0,52$ hata payıyla gerçek sonuçları tahmin edeceği söylenebilir.

3.2.2. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğretmenlerden araştırma formundaki demografik bilgiler kısmında toplanan bilgilere (cinsiyet, yaş, medeni durum, okuldaki görev süresi, meslekteki görev süresi, görevi, görev yeri ve anlamlılık) yer verilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Ait Bilgileri

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	131	43,7
Erkek	169	56,3
Toplam	300	100,0

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan 300 öğretmenin 131'i (%43,7) kadın, 169'u (%56,3) erkektir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Ait Bilgileri

Yaş Aralığı	<i>f</i>	%
20-29	203	67,7
30-39	85	28,3
40+	12	4,0
Toplam	300	100,0

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 203'ü (%67,7) 20-29, 85'i (%28,3) 30-39 yaş aralığında yer alırken 12'si (%4) 40 yaş ve üzeridir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Ait Bilgileri

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	128	42,7
Bekar	172	57,3
Toplam	300	100,0

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 128'i (%42,7) evli, 172'si (57,3) bektardır.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Ait Bilgileri

Okuldaki Görev Süresi	<i>f</i>	%
1-4	226	75,3
5-9	68	22,7
10-14	3	1,0
15+	3	1,0
Toplam	300	100,0

Tablo 9'a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulları görev süresi 226'sının (%75,3) 1-4, 68'inin (%22,7) 5-9, 3'ünün (%1) 10-14 yılları arasındayken 3'ünün (%1) 15 yıl ve üzeridir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Ait Bilgileri

Meslekteki Görev Süresi	<i>f</i>	%
1-4	184	61,3
5-9	88	29,3
10-14	19	6,3
15+	9	3,0
Toplam	300	100,0

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki görev süresi 184'ünün (%61,3) 1-4, 88'inin (%29,3) 5-9, 19'unun (%6,3) 10-14 yılları arasındayken 9'unun (%3) 15 yıl ve üzeridir.

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görevi Değişkenine Ait Bilgileri

Görevi	<i>f</i>	%
Yönetici	16	5,3
Öğretmen	284	94,7
Total	300	100,0

Tablo 11'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 16'sının (%5,3) okuldaki görevi yöneticilikken 284'ünün (%94,7) görevi öğretmenliktir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Ait Bilgileri

Görev Yeri	<i>f</i>	%
Şanlıurfa Merkez	238	79,3
Köy Okulu	62	20,7
Total	300	100,0

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 238'i (%79,3) Şanlıurfa il merkezindeki okullarda çalışırken 62'si (%20,7) köy okullarında çalışmaktadır.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Ait Bilgileri

Anlamlılık	<i>f</i>	%
Anlamlı	279	93,0
Anlamsız	21	7,0
Toplam	300	100,0

Tablo 13'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 279'u (%93) iş hayatlarını anlamlı bulduğunu belirtirken 21'i (%7) anlamlı bulmadığını belirtmektedir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Okullardaki iş yeri ruhsallığı ve merhamet arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için ortaokulda görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan araştırmada üç bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Formun birinci bölümü öğretmenlerin kişisel bilgilerine aittir. İkinci bölüm Özgan (2017) tarafından geliştirilen 18 maddelik İş Yeri Ruhsallık Ölçeğini içerirken üçüncü bölüm Deniz ve Akdeniz (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 24 maddelik Merhamet Ölçeği'ni içermektedir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcı öğretmenlerin kişisel bilgilerinin alınması için oluşturulan bu bölüm 8 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular;

- cinsiyeti,
- yaşı,

- medeni durumu,
- bulundukları okuldaki görev süresi,
- meslekteki görev süresi,
- kurumdaki görevi,
- görev yapılan okulun yeri,
- iş hayatına ilişkin anlam ile ilgilidir.

Kişisel bilgi formu Ek 1’de belirtilmiştir.

3.3.2. İş Yeri Ruhsallık Ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yeri Ruhsallık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Özgan (2017) tarafından geliştirilen “İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 4 boyut ve 18 maddeden oluşmakla birlikte 5’li Likert tipindedir. Ölçekteki soruların seçenekleri, “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3-Kararsızım”, “4-Katılıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ölçeğin boyutları ve ilgili maddeler Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği’nin Alt Boyutları ve İlgili Maddeleri

Boyut	Maddeler
Örgütsel Değerler	1,2,3,4,5,6,7. maddeler
Aşkınlık	8,9,10,11. maddeler
Özalgi	12,13,14,15. maddeler
Anlamli İş	16,17,18. maddeler

Özgan (2017) tarafından İş Yeri Ruhsallığı Ölçeği’nin ölçek geliştirme sürecinde hesaplanan değerler $\chi^2 = 237$; $df = 125$; $GFI = .93$; $CFI = .96$; $AGFI = .90$ ve $RMSEA = .051$ ve $\chi^2 / df = 1.894$ olup modelin güçlü bir uyum gösterdiğini kanıtlar niteliktedir. KMO değeri 0.888; Bartlett’s Test of Sphericity değerleri ise $\chi^2 = 3025,842$; $Sd = 171$; $P = 0,000$ ve ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach alfa) .87 olarak tespit edilmiştir. İlk Türkçe İş Yeri Ruhsallık Ölçeği olma özelliğine sahip bu ölçeğin uzman görüşleri çerçevesinde kapsam geçerliliğinin de sağlandığı belirtilmiştir.

3.3.3. Merhamet Ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin merhamet düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Akdeniz ve Deniz’in (2016), Pommier (2010) tarafından geliştirilen Merhamet Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlanan formu kullanılmıştır. Ölçek 6 boyut ve 24 maddeden oluşmakla birlikte 5’li Likert tipindedir. Ölçekteki soruların seçenekleri, “1-Kesinlikle

Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3-Kararsızım”, “4-Katılıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. 12 madde olumsuz anlam taşıdığından ters kodlanarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin boyutları ilgili maddeler Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15: Merhamet Ölçeği’nin Alt Boyutları ve İlgili Maddeleri

Boyut	Maddeler
Sevecenlik	6,8,16,24. maddeler
Umursamazlık	2,12,14,18. maddeler
Paylaşımların Bilincinde Olma	11,15,17,20. maddeler
Bağılantısızlık	3,5,10,22. maddeler
Bilinçli Farkındalık	4,9,13,21. maddeler
İlişki Kesme	1,7,19,23. maddeler

Merhamet Ölçeği ile toplanan verilerden öğretmenlerin merhamet düzeyi hesaplanırken anlamca olumsuz maddeleri içeren umursamazlık, bağlantısızlık ve ilişki kesme boyutlarından elde edilen veriler Tablo 16’da belirtilen şekilde ters kodlanmıştır.

Tablo 16: Merhamet Ölçeği’nde Yapılan Ters Kodlama Tablosu

Ham Veri	Ters Kodlanmış Hali
1-Kesinlikle Katılmıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum
2-Katılmıyorum	4-Katılıyorum
3-Kararsızım	3-Kararsızım
4-Katılıyorum	2-Katılmıyorum
5-Kesinlikle Katılıyorum	1-Kesinlikle Katılmıyorum

Akdeniz ve Deniz (2016), Merhamet Ölçeği’nin uyarlanmasında SPSS 15 ve Lisrel 8.7 programlarını kullanılmıştır. Akdeniz ve Deniz (2016) tarafından ölçeğin uyarlama sürecinde hesaplanan değerler $\chi^2 = 681,10$; Sd = 237; GFI = ,90; CFI = ,94; NFI = ,91; IFI = ,94 ve RMSEA = ,061 ve $\chi^2 / Sd = 2,873$ olup modelin iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Merhamet Ölçeği’nin iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach alfa) 0,85 olarak hesaplanırken Pearson Momentler Korelasyon Analizi sonucunda $r = 0,75$ olarak bulunmuştur. Merhamet Ölçeği’nin geliştirme sürecinde kapsam geçerliliği ile ilgili görüşülen beş uzman, ölçeğin uygulanabilir olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin dil eş değeri için Türkçe ve İngilizce dillerine hâkim 41 kişi önce ölçeğin İngilizce formunu doldurmuştur. 25 gün sonrasında da Türkçe formunu dolduran 41 kişiden elde edilen puanlar Pearson Momentler Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Buna göre iki formdan elde edilen puanlar arası korelasyon katsayısı $r = ,78$ ($p < ,01$) olarak hesaplanmıştır.

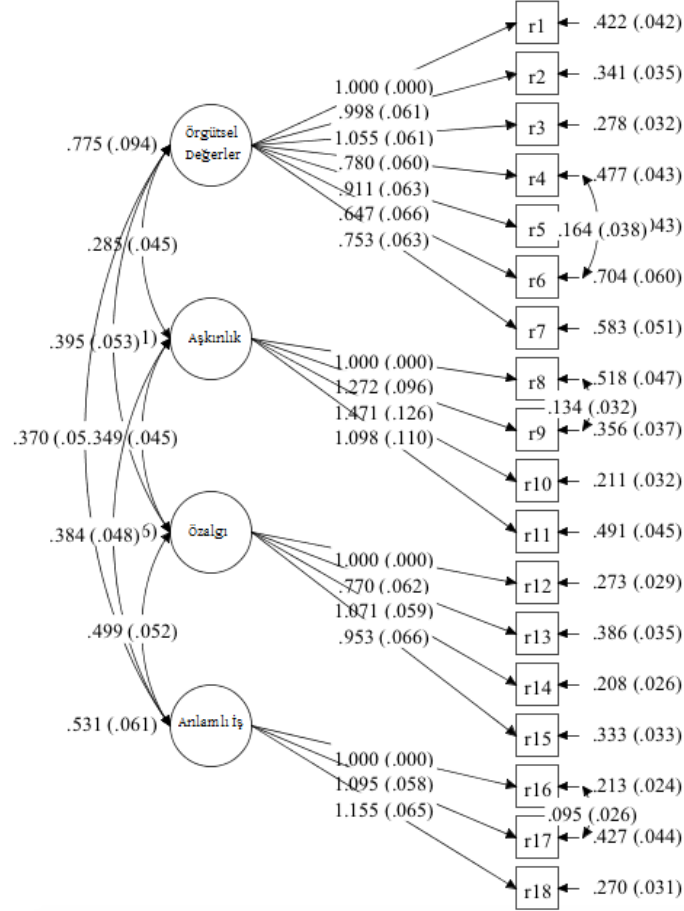
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Bu bölümde araştırma için kullanılan veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik analizleri sunulmuştur.

3.4.1. İş Yeri Ruhsallık Ölçeğinin Geçerlik Analizi

Özğan (2017) tarafından geliştirilen İş Yeri Ruhsallığı Ölçeği'nin dört faktörlü yapısını doğrulayabilmek amacıyla MPlus 6.2 programı aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ölçeğin modeli kullanılarak yapılmıştır. MPlus 6.2 programıyla yapılan DFA sonucunda İş Yeri Ruhsallığı Ölçeği için oluşturulan başlangıç modelin analiz sonucunda, modelin yeterli uyuma sahip olmadığı görülmüştür. Uyum indekslerinin yeterli seviyeye ulaşabilmesi için maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak model üzerinde bazı modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon işlemleri sırasında maddelerin teorik uyumuna ve buna bağlı olarak başlangıç modelinde aynı alt boyutta olmaları göz önünde bulundurulmuştur. Bu işlem neticesinde madde 4 ile madde 6, madde 8 ile madde9, madde 16 ile madde 17 arasında ilişki kurulmuştur. Uygulanan analizler sonucunda DFA uyum indeksleri $\chi^2/sd=2,845$; RMSEA=0,078; SRMR=0,047; CFI=0,936; TLI=0,922 olarak bulunmuştur.

Şekil 2: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği Yol Analizi Şeması

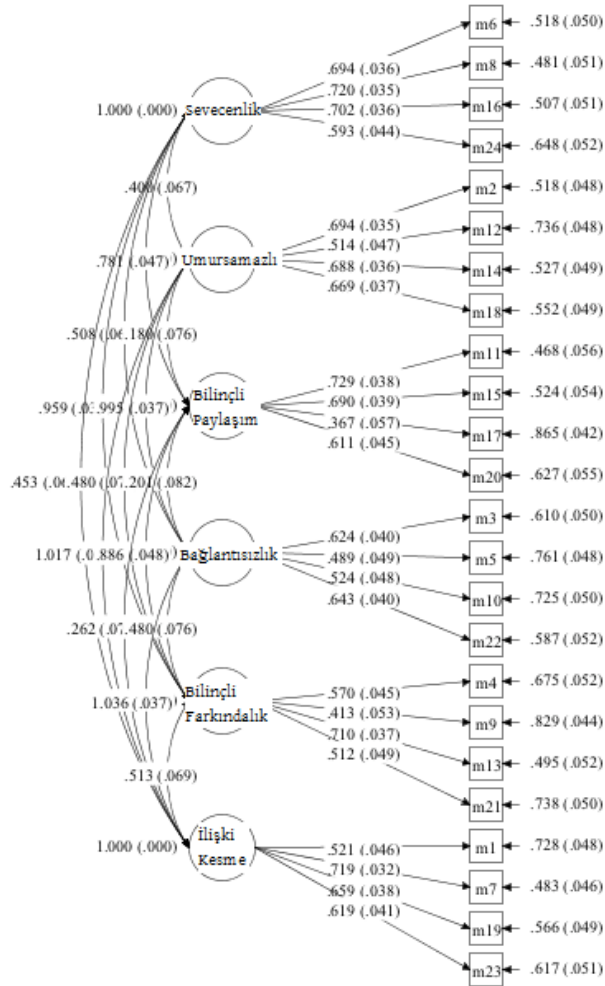


RMSEA ve SRMR değerinin 0,08'den küçük olması (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008, s. 55) uygun görülmektedir. CFI ve TLI değerleri için 0,90 ve üzerinde olmasının iyi uyuma işaret ettiği kabul edilmektedir (Byrne, 2011; Akt. Yaşlıoğlu, 2017, s. 77). Buna göre yapılan DFA analizi sonucunda İş Yeri Ruhsallık Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin yeterli olduğu söylenebilir.

3.4.2. Merhamet Ölçeğinin Geçerlik Analizi

Merhamet Ölçeğinin altı faktörlü yapısının doğrulanması amacıyla MPlus 6.2 programı aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Başlangıç modeli ile DFA uyum indeksleri $\chi^2/sd=2,459$; RMSEA=0,070; SRMR=0,066; CFI=0,863; TLI=0,841 olarak hesaplanmıştır. RMSEA ve SRMR değerinin 0,08'den küçük olması (Hooper vd., 2008, s. 55) uygun görülür. CFI ve TLI değerleri için 0,90 ve üzerinde olmasının iyi uyuma işaret ettiği kabul edilir (Byrne, 2011; akt. Yaşlıoğlu, 2017, s.77). Buna göre yapılan DFA analizi sonucunun Merhamet Ölçeği'nin yapı geçerliliği için yeterli olduğu söylenebilir.

Şekil 3: Merhamet Ölçeği Yol Analizi Şeması



Başlangıç modeli ile hesaplanan indeks değerlerinin çoğunluğu kabul edilebilir aralıkta olduğundan herhangi bir modifikasyona ihtiyaç duyulmadan Merhamet Ölçeğinin yeterli yapı geçerliliğine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

3.4.3. İş Yeri Ruhsallık Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

İş Yeri Ruhsallık Ölçeği'nin güvenirlik analizi, ölçeği geliştiren Özğan (2017) tarafından yapılarak Cronbach Alpha katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır. İş Yeri Ruhsallık Ölçeği'nin kullanıldığı bazı çalışmalar ve elde edilen Cronbach Alpha katsayıları Tablo 17'de belirtilmiştir.

Tablo 17: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği'nin Farklı Çalışmalardaki Güvenirlik Analizi

Araştırmacı	α
Göçen (2017)	0,81
Barut (2017)	0,87
Moçoşoğlu (2019)	0,92

Bu araştırma için de güvenirlik analizi için öncelikle 18 maddenin tamamı incelendikten sonra 4 alt boyut için de inceleme yapılarak sonuçlar Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi

Boyutlar	α	Madde sayısı
Örgütsel Değerler	0,899	7
Aşkınlık	0,849	4
Özalgı	0,862	4
Anlamli İş	0,879	3
Toplam	0,936	18

İş Yeri Ruhsallık Ölçeği'nin güvenirlik düzeyinin ölçülmesi amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha değerlerinin yer aldığı Tablo 18'e göre örgütsel değerler alt boyutu için 0,899; aşkınlık alt boyutu için 0,849; özalgı alt boyutu için 0,862; anlamli iş alt boyutu için 0,879 değerleri bulunup ölçeğin tüm maddeleri için Cronbach Alfa katsayısı 0,936 olarak hesaplanmıştır. Kılıç (2016, s. 48) tarafından Cronbach Alfa katsayısının 0,70 üzerinde olmasının iyi güvenirlik şeklinde yorumlanabileceği belirtilmiştir. Bu değerler sınır olarak kabul edilen 0,70 değerinin üzerinde olduğundan araştırma kapsamında yapılan ölçümde İş Yeri Ruhsallık Ölçeği'nin güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4.4. Merhamet Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Merhamet Ölçeği'nin güvenirlik analizi ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması esnasında Akdeniz ve Deniz (2016) tarafından yapılarak ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında Merhamet Ölçeği'nin

kullanıldığı bazı çalışmalarda hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19: Merhamet Ölçeği’nin Farklı Çalışmalardaki Güvenirlik Analizi

Araştırmacı	α
Hacıkeleşoğlu ve Kartopu (2017)	0,87
Çingöl, Çelebi, Zengin, Karakaş (2018)	0,87
Gündüzoğlu, Korhan, Yıldırım, Aykar, Üstün (2019)	0,86
Tozoğlu, Dursun, Güler (2019)	0,85

Bu araştırma çerçevesinde de ölçeğin güvenirlik analizi için öncelikle 24 maddenin tamamıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanıp sonrasında 6 alt boyut için ayrıca hesaplama yapılmıştır. Bu hesaplama sonucunda elde edilen veriler Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20: Merhamet Ölçeği’nin Güvenirlik Analizi

Boyutlar	α	Madde sayısı
Sevecenlik	0,770	4
Umursamazlık	0,735	4
Paylaşımların Bilincinde Olma	0,668	4
Bağılantısızlık	0,665	4
Bilinçli Farkındalık	0,636	4
İlişki Kesme	0,724	4
Toplam	0,881	24

Merhamet Ölçeği’nin güvenirlik düzeyi için hesaplanan Cronbach Alpha katsayılarının yer aldığı Tablo 20’ye göre sevecenlik alt boyutu için 0,770; umursamazlık alt boyutu için 0,735; paylaşımların bilincinde olma alt boyutu için 0,668; bağlantısızlık alt boyutu için 0,665; bilinçli farkındalık alt boyutu için 0,636; ilişki kesme alt boyutu için 0,724 değerleri bulunurken ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı 0,881 olarak bulunmuştur.

Kılıç (2016, s. 48) tarafından Cronbach Alpha katsayısının 0,70 ve üzerinin iyi güvenilir olarak yorumlanabileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede Merhamet Ölçeğinin genel ortalaması ve alt boyutları ile yeterli güvenirlige sahip olduğu söylenebilir.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeyleri ile merhamet düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada anlam çıkarıcı istatistiksel hesaplamaların yapılabilmesi için değişkenlerin normalliğine karar verilerek gerekli testlerin seçilmesi ön koşuldur. Bu sebeple değişkenlerin İş Yeri Ruhsallık Ölçeği ve Merhamet

Ölçeği'nin hem toplam hem de alt boyutlardaki puanlara göre dağılımlarına ait Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, çarpıklık ve basıklıkdeğerleri Tablo 21'de belirtilmiştir. Buna ek olarak araştırmacı tarafından dağılımların histogram ve P-Plot grafikleri de incelenmiştir.

Tablo 21: Değişkenlerin Normallik Dağılımına İlişkin Verileri

Değişken	Ölçüt	İçerik	Ruhsallık Genel	Merhamet Genel	Örgütsel Değerler	Aşkınlık	Özalgi	Anlamlı İş	Sevecenlik	Umursamazlık	Paylaşımların Bilincinde Olma	Bağılantısızlık	Bilinçli Farkındalık	İlişki Kesme
Cinsiyet	K-S*	Erkek	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Kadın	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	S-W**	Erkek	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Kadın	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Çarpıklık	Erkek	-1,66	-0,54	-0,87	-1,00	-2,11	-1,38	-1,24	-1,02	-1,64	-0,62	-1,27	-1,07
		Kadın	-1,22	-0,89	-0,59	-1,34	-2,03	-1,49	-1,34	-1,21	-1,19	-1,11	-1,35	-1,11
Yaş	Basıklık	Erkek	3,69	-0,49	0,63	0,86	5,52	2,44	2,46	0,83	4,18	-0,31	3,67	0,73
		Kadın	2,14	0,48	-0,03	2,49	5,54	2,60	2,87	1,37	1,98	0,94	2,80	0,68
	S-W**	20-29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		30-39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		40+	0,08	0,20	0,01	0,20	0,03	0,20	0,07	0,15	0,01	0,02	0,20	0,18
	S-W	20-29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		30-39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		40+	0,01	0,57	0,04	0,08	0,01	0,04	0,33	0,05	0,19	0,14	0,46	0,07
	Çarpıklık	20-29	-1,34	-0,81	-0,58	-1,16	-2,07	-1,38	-1,16	-1,11	-1,43	-0,91	-1,29	-1,17
		30-39	-1,54	-0,65	-1,04	-1,31	-2,18	-1,55	-1,61	-1,40	-1,43	-0,81	-1,50	-1,23
		40+	-1,79	-0,15	-1,16	-1,20	-1,65	-1,35	0,10	-0,31	-0,55	-0,77	-0,19	-0,44
	Basıklık	20-29	2,66	0,04	-0,13	1,65	6,05	2,36	1,99	1,03	3,28	0,44	3,39	1,08
		30-39	3,16	-0,08	1,27	2,32	5,70	2,97	4,06	2,48	2,97	-0,07	3,25	1,34
		40+	3,62	-1,34	0,54	1,13	2,49	2,24	-0,55	-1,70	-0,51	-0,31	-0,76	-1,58
Medeni Durum	K-S*	Evli	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Bekar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	S-W**	Evli	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Bekar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Çarpıklık	Evli	-1,54	-0,77	-0,80	-1,19	-2,21	-1,19	-1,72	-1,01	-1,35	-0,77	-1,21	-1,00
		Bekar	-1,32	-0,72	-0,63	-1,21	-1,96	-1,66	-0,96	-1,16	-1,31	-0,96	-1,39	-1,23
Kurumdaki Görev Süresi	Basıklık	Evli	3,44	0,15	0,43	1,86	6,28	1,99	4,12	0,97	2,25	0,19	2,15	0,42
		Bekar	2,32	-0,16	0,00	1,70	5,01	3,15	1,59	1,06	3,23	0,28	4,11	1,24
	K-S*	1-4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		5-9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		10-14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		15+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	S-W**	1-4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		5-9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		10-14	1,00	0,70	0,46	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,84	0,46	0,64	0,00
		15+	0,69	0,80	0,64	0,64	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,64	0,36	0,88
	Çarpıklık	1-4	-1,46	-0,71	-0,79	-1,19	-1,97	-1,50	-1,31	-1,09	-1,39	-0,87	-1,36	-1,15
		5-9	-1,28	-0,83	-0,33	-1,26	-2,27	-1,31	-1,29	-0,79	-1,28	-1,02	-1,18	-1,02
		10-14	0,00	-0,78	1,29	0,00	0,00	1,73	-1,73	-1,73	-0,42	-1,29	-0,94	-1,73
		15+	-0,82	0,53	0,94	0,94	1,73	0,00	1,73	0,00	1,73	0,94	-1,46	0,33
Meslekteki Görev	Basıklık	1-4	2,93	-0,10	0,25	1,71	5,18	2,73	2,84	0,91	3,04	0,18	3,43	1,02
		5-9	2,13	0,12	-0,34	1,80	5,94	2,13	1,97	-0,32	1,58	0,75	1,95	0,31
		10-14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		15+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	K-S*	1-4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		5-9	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		10-14	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11	0,02	0,00	0,00	0,08
		15+	0,20	0,20	0,20	0,20	0,05	0,20	0,20	0,20	0,02	0,20	0,20	0,20

	S-W**	1-4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		5-9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		10-14	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,04
		15+	0,89	0,78	0,73	0,88	0,01	0,03	0,18	0,16	0,10	0,40	0,29	0,24
	Çarpıklık	1-4	-1,44	-0,73	-0,65	-1,29	-1,88	-1,59	-1,17	-1,05	-1,44	-0,78	-1,28	-1,19
		5-9	-1,01	-0,72	-0,68	-0,84	-2,50	-1,39	-1,15	-1,10	-1,18	-0,99	-1,14	-0,96
		10-14	-1,82	-1,66	-1,46	-1,59	-1,34	-1,51	-2,56	-0,36	-1,66	-1,22	-2,34	-1,07
		15+	-0,54	-0,28	-0,38	-0,28	-0,27	-1,32	0,22	0,05	-0,85	-0,86	-0,84	-0,88
	Basıklık	1-4	2,80	0,03	-0,07	2,25	4,84	3,26	2,31	0,74	3,55	-0,05	3,61	1,17
		5-9	1,93	-0,27	0,56	0,39	9,36	2,42	1,42	1,42	1,03	0,64	1,27	-0,12
		10-14	2,07	3,38	2,15	2,00	0,73	1,05	7,87	-1,20	4,28	0,87	7,41	0,87
		15+	0,51	-0,96	0,31	-0,36	-2,16	1,32	0,17	-1,99	-0,10	0,08	-0,30	-0,31
Kurumdaki Görev	K-S*	Yönetici	0,20	0,20	0,03	0,14	0,00	0,14	0,00	0,15	0,17	0,10	0,13	0,01
		Öğretmen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	S-W**	Yönetici	0,24	0,06	0,14	0,19	0,00	0,07	0,01	0,02	0,03	0,09	0,14	0,06
		Öğretmen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Çarpıklık	Yönetici	-0,91	-0,17	-0,51	-1,03	-1,71	-0,96	-1,40	-1,53	-1,21	-0,86	-0,74	-1,19
		Öğretmen	-1,44	-0,76	-0,72	-1,19	-2,09	-1,46	-1,27	-1,09	-1,39	-0,86	-1,35	-1,15
	Basıklık	Yönetici	0,42	-1,60	-0,83	2,28	3,35	0,46	1,53	3,08	0,86	-0,17	-0,16	1,16
		Öğretmen	2,91	0,10	0,26	1,69	5,64	2,71	2,73	0,87	3,06	0,18	3,50	0,98
Görev Yeri	K-S*	Merkez	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Köy	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
	S-W**	Merkez	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Köy	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00
	Çarpıklık	Merkez	-1,44	-0,73	-0,59	-1,15	-2,14	-1,36	-1,36	-0,88	-1,31	-0,95	-1,41	-1,16
		Köy	-1,19	-0,81	-0,53	-1,37	-1,76	-1,52	-1,07	-1,27	-1,74	-0,74	-0,64	-1,14
	Basıklık	Merkez	3,08	-0,02	0,18	1,56	6,29	2,29	3,09	0,07	2,36	0,35	3,39	1,04
		Köy	1,57	-0,13	-0,73	2,53	3,43	2,46	1,20	1,10	6,19	0,12	0,00	0,87
İş Hayatına İlişkin Anlam	K-S*	Anlamlı	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Anlamsız	0,20	0,20	0,20	0,11	0,03	0,17	0,20	0,07	0,03	0,18	0,02	0,04
	S-W**	Anlamlı	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Anlamsız	0,06	0,25	0,14	0,27	0,00	0,36	0,01	0,03	0,00	0,32	0,00	0,02
	Çarpıklık	Anlamlı	-1,46	-0,76	-0,74	-1,16	-2,09	-1,55	-1,21	-1,21	-1,29	-0,92	-1,19	-1,17
		Anlamsız	-0,94	-0,38	-0,11	-0,51	-1,53	-0,34	-1,68	-0,24	-2,03	-0,42	-1,84	-0,99
	Basıklık	Anlamlı	3,15	0,06	0,42	1,89	5,90	3,29	2,19	1,37	2,51	0,36	2,59	1,06
		Anlamsız	0,95	-0,99	-1,16	-0,71	2,20	-0,25	4,68	-1,51	5,71	-0,72	4,67	0,47

*Kolmogorov-Smirnov

**Shapiro-Wilk

Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk katsayıları incelenirken bu değerlerin 0,05 değerinden büyük olmasının ($p>,05$) normalliğe işaret ettiği, küçük olması ($p<,05$) durumunda ise normal dağılıma göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu anlaşılr. Çarpıklık ve basıklık değeri ile ilgili değerlerin ± 1 aralığında olması normallik için uygun kabul edilebilir (Büyüköztürk, Çokluk, & Köklü, 2018, s. 45). Bu çerçevede Tablo 21, histogram ve P-Plot grafikleri incelendiğinde alt değişkenleri oluşturan içeriklerden bazılarının normal bazılarının normal olmayan dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Normallik ile ilgili varsayımların sağlanabilmesi için boyutları oluşturan içeriklerin tamamının normal dağılım göstermesi gerekir (Can, 2017, s. 149, Akt. Moçoşoğlu, 2019). Bu sebeple dağılımların tamamının normal olmayan dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda araştırmanın alt problemlerine ilişkin hesaplamalar non-parametrik testler kullanılarak yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine ait bulgular tablolar halinde belirtilerek yorumlara yer verilecektir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin her ikisi de 5’li Likert tipindedir. Bu sebeple yorumlanmasında (5-1=4; 4/5=0,80) şeklinde yapılan hesap temel alınmıştır (Dal & Baskan, 2018, s. 52). Buna göre puan aralıkları ve yorumlanması Tablo 22’de belirtilmiştir.

Tablo 22: Ölçek Ortalamalarının Puan Aralığına Göre Yorumu

Puan Aralığı	Yorumu
1,00-1,80	Çok düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,20-5,00	Çok yüksek

4.1. BİRİNCİ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR

Araştırmanın alt problemlerinden ilki ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin belirlenmesini içermektedir. Bunun için ölçekte yer alan maddeler analiz edilerek maddelerin ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdelik dağılım bilgileri Tablo 23’te sunulmuştur.

Tablo 23: Öğretmenlerin İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

İş Yeri Ruhsallık Ölçeği Maddeleri	Ortalama	Standart Sapma	Frekans ve Yüzde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam
1 Çalışanlar birbirlerine karşılık beklemeden yardım eder.	3,580	1,096	f %	17 5,7	40 13,3	47 15,7	144 48,0	52 17,3	300 100
2 Çalışanlar arasında takım ruhu vardır.	3,437	1,057	f %	15 5,0	48 16,0	65 21,7	135 45,0	37 12,3	300 100
3 Çalışanlar birbirlerine karşı samimi davranırlar.	3,447	1,070	f %	20 6,7	40 13,3	60 20,0	146 48,7	34 11,3	300 100
4 İşyerimde çalışanlar birbirlerine güvenir.	3,537	0,976	f %	7 2,3	44 14,7	70 23,3	139 46,3	40 13,3	300 100
5 İşyerimde mesleki etik kurallara göre davranılır.	3,637	1,050	f %	15 5,0	37 12,3	38 12,7	162 54,0	48 16,0	300 100
6 İşyerimde ayrımı yapılmaksızın (ırk, cins, dil, din vb.) herkes aynı hak ve imkânlarla sahiptir.	3,933	1,016	f %	9 3,0	27 9,0	30 10,0	143 47,7	91 30,3	300 100
7 Sorunlarımı iş arkadaşlarımla rahatça paylaşabilirim.	3,480	1,013	f %	14 4,7	39 13,0	71 23,7	141 47,0	35 11,7	300 100
8 İşimi yaparken yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.	3,943	0,936	f %	6 2,0	24 8,0	32 10,7	157 52,3	81 27,0	300 100

9 İşimin ruhsal yolculuğumun bir parçası olduğuna inanırım.	3,923	0,966	f	8	25	29	158	80	300
			%	2,7	8,3	9,7	52,7	26,7	100
10 İşimi yaparken manevi bir güç hissedirim.	3,973	0,991	f	9	23	28	147	93	300
			%	3,0	7,7	9,3	49,0	31,0	100
11 İşimde tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.	3,880	0,960	f	7	23	47	145	78	300
			%	2,3	7,7	15,7	48,3	26,0	100
12 Kendimi (sosyal-ruhsal-psikolojik vb. açıdan) tanırım.	4,193	0,909	f	10	10	10	152	118	300
			%	3,3	3,3	3,3	50,7	39,3	100
13 İşyerimde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrederim.	4,070	0,845	f	7	11	22	174	86	300
			%	2,3	3,7	7,3	58,0	28,7	100
14 İşim için elimden gelen fedakârlığı yaparım.	4,157	0,917	f	11	9	13	156	111	300
			%	3,7	3,0	4,3	52,0	37,0	100
15 İşimin topluma katkısı yüksektir.	4,393	0,914	f	10	5	14	99	172	300
			%	3,3	1,7	4,7	33,0	57,3	100
16 İşim, hayatıma anlam katar.	4,270	0,864	f	6	11	13	136	134	300
			%	2,0	3,7	4,3	45,3	44,7	100
17 İşim beni manevi olarak tatmin eder.	4,003	1,033	f	11	20	33	129	107	300
			%	3,7	6,7	11,0	43,0	35,7	100
18 Önem verdiğim değerlerim ile işim arasında güçlü bir bağ vardır.	4,110	0,991	f	14	9	21	142	114	300
			%	4,7	3,0	7,0	47,3	38,0	100
İş Yeri Ruhsallığı Genel	3,887	0,677							

Tablo23 incelendiğinde İRÖ genel ortalaması ($\bar{x}$) 3,887 ve standart sapması (SS) 0,677 olarak hesaplandığı görülmektedir. En yüksek ortalamanın 5, en düşük ortalamanın 1 olduğu bu ölçekte 3,887 ortalama değeri “yüksek” düzey olarak kabul edilebilir. Madde düzeyinde ortalamalar incelendiğinde $\bar{x}=4,393$ ile 15. madde (İşimin topluma katkısı yüksektir) en yüksek ortalama sahiptir. Madde 2 (Çalışanlar arasında takım ruhu vardır) ise $\bar{x}=3,437$ ile en düşük ortalama sahip madde olarak tespit edilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeylerinin İRÖ alt boyutlarına göre incelenebilmesi için ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 24’te belirtilmiştir.

Tablo 24: Öğretmenlerin Alt Boyutlara Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Değerler	300	3,578	,821
Aşkınlık	300	3,930	,799
Özalgı	300	4,203	,754
Anlamli İş	300	4,127	,866
İş Yeri Ruhsallığı Genel	300	3,887	,677

Tablo 24 incelendiğinde öz algı alt boyutunun $\bar{x}=4,203$ ile “çok yüksek” düzeyde olduğu görülürken örgütsel değerler ($\bar{x}=3,578$), aşkınlık ($\bar{x}=3,930$), anlamli iş ($\bar{x}=4,127$) alt boyutlarının “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir.

Sadykova ve Tutar (2014), Barut (2017), Göçen (2017), Pelenk (2018), Avcı (2019) ve Moçoşoğlu (2019) da yaptıkları çalışmalarda iş yeri ruhsallık düzeylerini yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada da İRÖ genel ortalamasının yüksek düzeyde olması elde edilen bu sonucun alanyazın ile uyumlu olduğunu göstermektedir.

4.2. İKİNCİ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın ikinci alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Her değişken için iki tablo raporlanmıştır. Bu tablolardan ilkinde İRÖ'nün alt boyutları ve genel ortalamasının ilgili değişkene ait betimleyici veriler (ortalama, standart sapma, standart hata ve güven aralığı) yer almaktadır. İkinci tabloda ise ilgili değişken için yapılan t-testi sonuçları raporlanmıştır. Tablo 21'deki verilere göre dağılımların normallik özelliği göstermemesi sebebiyle parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Değişken iki faktörlü ise Mann-Whitney U, ikiden fazla faktörlü ise Kruskal-Wallis H testleri kullanılarak raporlanmıştır. Kruskal-Wallis H testlerinde anlamlı fark tespit edildiğinde değişkenler arasında ikili Mann-Whitney U testleri uygulanarak inceleme yapılmıştır.

İnsana anlam kattığı varsayılan ruhun iş yerindeki deneyimlenmesi olarak düşünülüp evrensel sayılabilecek bir fenomen ile ilgili demografik özellikler arası farklılık görülmemesinin konunun evrenselliği ile daha uygun düşeceği söylenebilir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar bu doğrultuda olmakla birlikte alanyazında bazı farklı sonuçların da elde edildiği görülmüştür. İnsanın özü ile ilgili olan iş yeri ruhsallık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık göstermesinin konunun evrenselliği ile çelişmediği ve bu farklılığın algılar sebebiyle olduğu düşünülerek alanyazındaki farklı sonuçlar ilgili yerlerde belirtilmiştir.

Tablo 25: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	Erkek	131	3,66	,763	,066	3,52	3,79
	Kadın	169	3,51	,860	,066	3,38	3,64
Aşkınlık	Erkek	131	3,89	,806	,070	3,75	4,03
	Kadın	169	3,95	,795	,061	3,83	4,07
Özalgı	Erkek	131	4,23	,737	,064	4,10	4,36
	Kadın	169	4,18	,768	,059	4,06	4,29
Anlamlı İş	Erkek	131	4,09	,836	,073	3,94	4,23
	Kadın	169	4,15	,890	,068	4,02	4,29
Ruhsallık Toplam	Erkek	131	3,91	,664	,058	3,79	4,02
	Kadın	169	3,86	,687	,052	3,76	3,97

Tablo 25 incelendiğinde %95 güven aralığında kadınlara ait İRÖ genel ortalaması $\bar{x}=3,86$ ve $SS=0,687$ olarak hesaplanırken erkeklere ait $\bar{x}=3,91$ ve $SS=0,664$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Alt boyutların cinsiyete göre ortalamaları incelendiğinde özalgı alt boyutu hariç tüm alt boyutların her iki cinsiyet için de yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Özalgı alt boyutunda ise kadınların algı düzeyi yüksek düzeyde olduğu görülürken erkeklerin çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre her iki cinsiyete ait İRÖ genel ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 26: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Değer	Erkek	131	159,73	20924,00	9861,00	,104
	Kadın	169	143,35	24226,00		
Aşkınlık	Erkek	131	146,93	19248,00	10602,00	,526
	Kadın	169	153,27	25902,00		
Özalgı	Erkek	131	154,72	20268,50	10516,50	,452
	Kadın	169	147,23	24881,50		
Anlamlı İş	Erkek	131	144,52	18932,50	10286,50	,281
	Kadın	169	155,13	26217,50		
Ruhsallık Toplam	Erkek	131	155,35	20351,00	10434,00	,393
	Kadın	169	146,74	24799,00		

Tablo 26 incelendiğinde İRÖ genel ortalaması ve alt boyutlarda manidarlık ($p<0,05$) durumu ile karşılaşılmamıştır. Buna göre araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir ($U=10434,00$; $p>0,05$).

Barut (2017) ve Moçoşoğlu (2019) tarafından ortaya konulan araştırmalarda kadın öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin erkek öğretmenlerden yüksek

olduğu belirtilmiştir. Avcı (2019) tarafından ortaya konulan çalışmada da manidarlık şartı sağlanmamakla birlikte erkek öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin kadın öğretmenlerinkinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre iş yeri ruhsallığı düzeylerinin öğretmenler arasında cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini söylemek daha geniş araştırmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Tablo 27: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	20-29	203	3,55	,83	,06	3,44	3,67
	30-39	85	3,65	,82	,09	3,47	3,83
	40+	12	3,49	,68	,20	3,06	3,92
Aşkınlık	20-29	203	3,90	,81	,06	3,79	4,01
	30-39	85	4,04	,75	,08	3,88	4,20
	40+	12	3,67	,85	,24	3,13	4,21
Özalgı	20-29	203	4,18	,73	,05	4,08	4,28
	30-39	85	4,30	,75	,08	4,13	4,46
	40+	12	3,98	1,11	,32	3,27	4,68
Anlamlı İş	20-29	203	4,12	,87	,06	4,00	4,24
	30-39	85	4,17	,82	,09	4,00	4,35
	40+	12	3,89	1,18	,34	3,14	4,64
Ruhsallık Toplam	20-29	203	3,86	,67	,05	3,77	3,96
	30-39	85	3,97	,68	,07	3,82	4,11
	40+	12	3,70	,80	,23	3,19	4,21

Tablo 27 incelendiğinde 20-29 yaş aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeyleri için $\bar{x}=3,86$ ve $SS=0,67$; 30-39 yaş arası için $\bar{x}=3,97$ ve $SS=0,68$; 40+ için $\bar{x}=3,70$ ve $SS=0,80$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde özalgı alt boyutu hariç tüm alt boyutlarda tüm yaş aralıklarında iş yeri ruhsallık düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Özalgı alt boyutu incelendiğinde ise 20-29 ve 40+ yaş aralığındaki iş yeri ruhsallık düzeyi yüksek düzeydeyken 30-39 yaş aralığında çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 28: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p
Örgütsel Değer	20-29	203	148,19	2	1,154	,562
	30-39	85	158,10			
	40+	12	135,67			
Aşkınlık	20-29	203	147,11	2	3,321	,190
	30-39	85	162,61			
	40+	12	122,17			
Özalgı	20-29	203	144,30	2	4,218	,121
	30-39	85	166,62			
	40+	12	141,21			
Anlamli İş	20-29	203	149,59	2	,669	,716
	30-39	85	154,89			
	40+	12	134,75			
Ruhsallık Toplam	20-29	203	145,71	2	3,198	,202
	30-39	85	164,27			
	40+	12	134,04			

Ortaokul öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş yeri ruhsallık düzeyleri arasındaki farkın manidarlığının ortaya konduğu Tablo 28 incelendiğinde iş yeri ruhsallık düzeyinin genel ortalama ($\chi^2_{(3)}=3,198$; $p=0,202$) ve tüm alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Moçoşoğlu (2019) ve Avcı (2019) tarafından yürütülen çalışmada da iş yeri ruhsallığı düzeyinin yaşa göre farklılık göstermediği belirtilmiştir. Bu bulgu, her yaşta homojen olarak gözlenebilen ruhsallığın insanın özü olması itibariyle evrenselliğini desteklediğini söylemek mümkündür.

Tablo 29: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	Evli	128	3,63	,74	,07	3,50	3,76
	Bekar	172	3,54	,88	,07	3,41	3,67
Aşkınlık	Evli	128	3,87	,79	,07	3,74	4,01
	Bekar	172	3,97	,81	,06	3,85	4,09
Özalgı	Evli	128	4,21	,76	,07	4,07	4,34
	Bekar	172	4,20	,76	,06	4,09	4,31
Anlamli İş	Evli	128	4,02	,84	,07	3,87	4,17
	Bekar	172	4,21	,88	,07	4,07	4,34
Ruhsallık Toplam	Evli	128	3,88	,64	,06	3,77	3,99
	Bekar	172	3,89	,70	,05	3,79	4,00

Tablo 29 incelendiğinde %95 güven aralığında evlilere ait İRÖ genel ortalaması $\bar{x}=3,88$ ve $SS=0,64$ olarak hesaplanırken bekarlara ait $\bar{x}=3,89$ ve $SS=0,70$ olarak hesaplanmıştır. Genel iş yeri ruhsallığı ve alt boyutlarına ait algı düzeyi medeni

durum değişkeni açısından incelendiğinde özalgı ve anlamlı iş alt boyutları haricindekilerin her iki medeni durum için de yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Özalgı alt boyutunda her iki medeni durumdaki ortaokul öğretmenlerinin de çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Anlamlı iş alt boyutunda ise evli ortaokul öğretmenlerinin ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülürken bekâr öğretmenlerin ortalamalarının çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 30: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	MedeniDurum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Değer	Evli	128	154,02	19714,00	10558,000	,544
	Bekar	172	147,88	25436,00		
Aşkınlık	Evli	128	142,16	18196,50	9940,500	,146
	Bekar	172	156,71	26953,50		
Özalgı	Evli	128	150,88	19313,00	10959,000	,947
	Bekar	172	150,22	25837,00		
Anlamlı İş	Evli	128	135,95	17401,00	9145,000	,010
	Bekar	172	161,33	27749,00		
Ruhsallık Toplam	Evli	128	147,95	18937,00	10681,000	,660
	Bekar	172	152,40	26213,00		

Tablo 30 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin ruhsallık düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir ($U=10681,00$; $p=0,660$). Alt boyutlar incelendiğinde ise yalnızca anlamlı iş alt boyutu için bekâr öğretmenlerin lehine anlamlı fark olduğu görülmektedir ($U=9145,00$; $p=0,010$). Bu durum bekâr ortaokul öğretmenlerinin evli ortaokul öğretmenlerine göre işlerine daha fazla anlam yükledikleri şeklinde anlaşılabılır.

Barut (2017), Moçoşoğlu (2019) ve Avcı (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeyleri ile medeni durum arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı belirtilmektedir.

Tablo 31: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyut	Yıl	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	1-4	226	3,56	,84	,05	3,45	3,67
	5-9	68	3,63	,76	,09	3,45	3,82
	10-14	3	3,66	,29	,17	2,92	4,40
	15+	3	3,14	,65	,37	1,51	4,76
Aşkınlık	1-4	226	3,94	,78	,05	3,83	4,04
	5-9	68	3,92	,86	,10	3,71	4,13
	10-14	3	3,75	,25	,14	3,12	4,37
	15+	3	3,33	,38	,22	2,38	4,28
Özalgı	1-4	226	4,19	,74	,04	4,10	4,29
	5-9	68	4,22	,81	,09	4,02	4,41
	10-14	3	4,25	,25	,14	3,62	4,87
	15+	3	4,08	,14	,08	3,72	4,44
Anlamlı İş	1-4	226	4,16	,87	,05	4,04	4,27
	5-9	68	4,02	,85	,10	3,82	4,23
	10-14	3	4,11	,19	,11	3,63	4,58
	15+	3	3,66	1,00	,57	1,18	6,15
Ruhsallık Toplam	1-4	226	3,88	,67	,04	3,80	3,97
	5-9	68	3,89	,70	,08	3,72	4,06
	10-14	3	3,88	,22	,12	3,33	4,44
	15+	3	3,48	,39	,22	2,50	4,46

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin görev yapmakta oldukları okuldaki görev süresine göre iş yeri ruhsallık düzeylerinin incelendiği Tablo 31'e göre genel iş yeri ruhsallık düzeyleri %95 güven aralığında 1-4 yaş aralığı için $\bar{x}=3,88$ ve $SS=0,67$ olarak hesaplanırken 5-9 yaş aralığı için $\bar{x}=3,89$ ve $SS=0,70$; 10-14 yaş aralığı için $\bar{x}=3,88$ ve $SS=0,22$; 15+ için $\bar{x}=3,48$ ve $SS=0,39$ olarak hesaplandığı görülmektedir. İş yeri ruhsallık düzeyleri genelde ve anlamlı iş alt boyutunda okuldaki görev süresinin bütün gruplarında yüksek düzeydedir. Örgütsel değerler ve aşkınlık alt boyutlarında 15+ yıl olan ortaokul öğretmenleri orta düzey iş yeri ruhsallık düzeyine sahipken diğer yıl aralıkları yüksek düzeydedir. Özalgı alt boyutunda ise okuldaki görev süresi 1-4 ve 15+ olan öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin yüksek olduğu görülürken 5-9 ve 10-14 yıl aralığındaki ortaokul öğretmenleri için çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 31'e göre okuldaki görev süresi 14 yılı geçtikten sonra manidarlık şartını sağlamamakla birlikte iş yeri ruhsallık düzeyinde düşüş görülmektedir. Moçoşoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuca ulaşılmıştır.

Tablo 32: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p
Örgütsel Değer	1-4	226	151,01	3	1,46	,69
	5-9	68	151,78			
	10-14	3	142,50			
	15+	3	91,00			
Aşkınlık	1-4	226	151,94	3	4,81	,18
	5-9	68	152,18			
	10-14	3	98,00			
	15+	3	56,50			
Özalgı	1-4	226	149,22	3	1,54	,67
	5-9	68	157,49			
	10-14	3	137,33			
	15+	3	101,83			
Anlamli İş	1-4	226	155,17	3	3,61	,30
	5-9	68	138,35			
	10-14	3	131,50			
	15+	3	93,33			
Ruhsallık Toplam	1-4	226	151,12	3	3,05	,38
	5-9	68	153,13			
	10-14	3	127,33			
	15+	3	67,33			

Tablo 32 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeylerinin bulundukları okuldaki görev süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ($\chi^2_{(3)}=3,05$; $p=0,38$). Manidarlık koşulu sağlanmamakla birlikte bir okulda geçirilecek uzun yılların iş yeri ruhsallık düzeyini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Tablo 33: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyut	Yıl	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	1-4	184	3,57	,84	,06	3,44	3,69
	5-9	88	3,59	,79	,08	3,43	3,76
	10-14	19	3,55	,85	,19	3,14	3,96
	15+	9	3,76	,68	,23	3,24	4,28
Aşkınlık	1-4	184	4,00	,77	,06	3,89	4,11
	5-9	88	3,87	,82	,09	3,69	4,04
	10-14	19	3,53	,98	,23	3,05	4,00
	15+	9	4,03	,63	,21	3,54	4,51
Özalgı	1-4	184	4,20	,74	,05	4,09	4,31
	5-9	88	4,29	,67	,07	4,15	4,43
	10-14	19	3,74	1,15	,26	3,18	4,29
	15+	9	4,42	,35	,12	4,14	4,69
Anlamli İş	1-4	184	4,22	,84	,06	4,10	4,35
	5-9	88	4,03	,89	,09	3,84	4,21
	10-14	19	3,54	,85	,20	3,13	3,96
	15+	9	4,37	,81	,27	3,75	4,99
Ruhsallık Toplam	1-4	184	3,91	,67	,05	3,81	4,01
	5-9	88	3,88	,64	,07	3,75	4,02
	10-14	19	3,58	,88	,20	3,16	4,01
	15+	9	4,07	,54	,18	3,65	4,48

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin meslekteki görev süresine göre iş yeri ruhsallık düzeylerinin incelendiği Tablo 33'e göre genel iş yeri ruhsallık düzeyleri %95 güven aralığında 1-4 yıl aralığı için $\bar{x}$ =3,91 ve SS=0,67 olarak hesaplanırken 5-9 yıl aralığı için $\bar{x}$ =3,88 ve SS=0,64; 10-14 yıl aralığı için $\bar{x}$ =3,58 ve SS=0,88; 15+ için $\bar{x}$ =4,07 ve SS=0,54 olarak hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel değerler ve aşkınlık alt boyutları ile iş yeri ruhsallığı genel ortalaması meslekteki tüm yıl aralıklarında yüksek düzeydedir. Özalgı alt boyutunda meslekteki görev süresi 10-14 olanların yüksek düzeyde olduğu görülürken diğer yıl aralıklarının çok yüksek aralıkta olduğu görülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin anlamlı iş düzeyi ise meslekteki görev süresi 5-9 ve 10-14 yıl aralığındakiler için yüksek düzeydeyken 1-4 ve 15+ yıl aralığındakiler için çok yüksek düzeydedir.

Tablo 34: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	Yıl	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Değer	1-4	184	150,55	3	,34	,95	
	5-9	88	149,59				
	10-14	19	146,74				
	15+	9	166,22				
Aşkınlık	1-4	184	158,14	3	6,74	,081	
	5-9	88	143,15				
	10-14	19	108,26				
	15+	9	155,28				
Özalgı	1-4	184	149,42	3	4,16	,24	
	5-9	88	158,39				
	10-14	19	116,32				
	15+	9	167,67				
Anlamlı İş	1-4	184	160,91	3	15,74	,001	1-4/5-9
	5-9	88	139,49				1-4/10-14
	10-14	19	87,63				5-9/10-14
	15+	9	178,06				10-14/15+
Ruhsallık Toplam	1-4	184	154,96	3	3,69	,29	
	5-9	88	145,52				
	10-14	19	120,03				
	15+	9	172,33				

$p < .05$

Tablo 34 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeylerinin meslekteki görev süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülür ($\chi^2_{(3)}=3,69$; $p=0,29$). Alt boyutlar incelendiğinde ise anlamlı iş alt boyutunda ortaokul öğretmenlerinin meslekteki görev sürelerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır ($\chi^2_{(3)}=15,74$; $p=0,001$). Söz konusu farkın hangi yıl aralıklarında olduğunu bulmak için yıl aralıklarına ikili gruplar halinde Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda 1-4 yıl aralığı ile 5-9 ve 10-14 yaş aralığı arasında 1-4 yıl aralığı lehine, 5-9 yıl aralığı ile 10-14 yıl aralığı arasında 5-9 yıl aralığı lehine, 10-14 yıl aralığı ile 15+ yıl aralığında 15+ lehine anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edildi. Etki büyüklüğü (eta-kare: $15,74 / 300 = 0,052$) olarak hesaplanmıştır (Şen, 2018). Buna göre anlamlı iş alt boyutuna ilişkin varyansın yaklaşık olarak %5,2'sinin meslekteki görev süresi değişkeni ile açıklanabileceğini söylemek mümkündür.

Anlamlı iş alt boyutundaki anlamlı farklılığa göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin anlamlı iş düzeylerinin çok yüksekken zaman içerisinde düşüş gösterdiği ve meslekteki görev süresi 15 yıl ve üzerine çıktığında tekrar çok yüksek düzeye ilk yıllardakinden daha yüksek bir ortalamayla çıktığı yorumu yapılabilir.

Barut (2017), Moçoşoğlu (2019) ve Avcı (2019) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin meslekteki görev süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür.

Tablo 35: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyut	Görevi	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	Yönetici	16	3,51	,83	,21	3,07	3,95
	Öğretmen	284	3,58	,82	,05	3,49	3,68
Aşkınlık	Yönetici	16	3,89	,71	,18	3,51	4,27
	Öğretmen	284	3,93	,81	,05	3,84	4,03
Özalgı	Yönetici	16	4,22	,79	,20	3,80	4,64
	Öğretmen	284	4,20	,75	,04	4,11	4,29
Anlamlı İş	Yönetici	16	3,83	1,10	,27	3,25	4,42
	Öğretmen	284	4,14	,85	,05	4,04	4,24
Ruhsallık Toplam	Yönetici	16	3,81	,77	,19	3,39	4,22
	Öğretmen	284	3,89	,67	,04	3,81	3,97

Tablo 35 incelendiğinde %95 güven aralığında yöneticilere ait İRÖ genel ortalaması $\bar{x}=3,81$ ve $SS=0,77$ olarak hesaplanırken öğretmenlere ait $\bar{x}=3,89$ ve $SS=0,67$ olarak hesaplanmıştır. Genel iş yeri ruhsallık düzeyi ve alt boyutların okuldaki göreve göre durumu incelendiğinde özalgı alt boyutu haricindekilerin her iki görev için de yüksek düzeyde olduğu görülür. Özalgı alt boyutunda ise hem yönetici hem de öğretmenler için çok yüksek düzeydedir.

Tablo 36: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Görevi	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Değer	Yönetici	16	144,19	2307,00	2171,000	,764
	Öğretmen	284	150,86	42843,00		
Aşkınlık	Yönetici	16	139,28	2228,50	2092,500	,591
	Öğretmen	284	151,13	42921,50		
Özalgı	Yönetici	16	155,78	2492,50	2187,500	,800
	Öğretmen	284	150,20	42657,50		
Anlamlı İş	Yönetici	16	127,69	2043,00	1907,000	,267
	Öğretmen	284	151,79	43107,00		
Ruhsallık Toplam	Yönetici	16	145,41	2326,50	2190,500	,809
	Öğretmen	284	150,79	42823,50		

Tablo 36 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin ruhsallık düzeylerinin okuldaki göreve göre anlamlı fark göstermediği görülür ($U=2190,500$; $p=0,809$). Alt boyutlar incelendiğinde de manidarlığa ilişkin $p<0,05$ şartı sağlanmadığından okuldaki göreve göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. Buna göre iş yeri ruhsallığı ile ilgili algının statüye göre değişim göstermediği ve okuldaki görev ne olursa olsun homojen biçimde algılandığı söylenebilir.

Tablo 37: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyut	Görev Yeri	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	Şanlıurfa Merkez	238	3,65	,75	,05	3,55	3,74
	Köy Okulu	62	3,32	1,03	,13	3,06	3,58
Aşkınlık	Şanlıurfa Merkez	238	3,91	,80	,05	3,81	4,01
	Köy Okulu	62	4,00	,82	,10	3,79	4,21
Özalgı	Şanlıurfa Merkez	238	4,23	,72	,05	4,14	4,32
	Köy Okulu	62	4,10	,88	,11	3,88	4,33
Anlamlı İş	Şanlıurfa Merkez	238	4,15	,83	,05	4,05	4,26
	Köy Okulu	62	4,03	,99	,13	3,78	4,28
Ruhsallık Toplam	Şanlıurfa Merkez	238	3,92	,64	,04	3,84	4,00
	Köy Okulu	62	3,76	,78	,10	3,56	3,96

Tablo 37 incelendiğinde %95 güven aralığında Şanlıurfa merkezindeki okullarda görev yapan ortaokul öğretmenlerine ait İRÖ genel ortalaması $\bar{x}=3,92$ ve $SS=0,64$ olarak hesaplanırken köy okulunda çalışan ortaokul öğretmenlerine ait $\bar{x}=3,76$ ve $SS=0,78$ olarak hesaplanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde örgütsel değerler ve özalgı boyutları hariç tüm boyutlarda ve genel ortalamada görev yapılan tüm yerler için ortalamaların yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel değerler alt boyutu incelendiğinde Şanlıurfa merkezdeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değerler ortalaması yüksek düzeydeyken köy okulunda görev yapan ortaokul öğretmenlerinki orta düzeyde olduğu görülür. Bu durum köy okullarında öğretmen sirkülasyonunun merkezdeki okullara göre daha fazla olmasından kaynaklı, örgütsel değerlerin yeterince oluşamaması olarak yorumlanabilir. Özalgı alt boyutu incelendiğinde Şanlıurfa merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin özalgılarının çok yüksek düzeyde olduğu görülürken köy okullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 38: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Görev Yeri	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Değer	Şanlıurfa Merkez	238	155,28	36955,50	6241,500	,061
	Köy Okulu	62	132,17	8194,50		
Aşkınlık	Şanlıurfa Merkez	238	148,13	35256,00	6815,000	,349
	Köy Okulu	62	159,58	9894,00		
Özalgı	Şanlıurfa Merkez	238	152,12	36204,50	6992,500	,521
	Köy Okulu	62	144,28	8945,50		
Anlamli İş	Şanlıurfa Merkez	238	152,34	36256,00	6941,000	,461
	Köy Okulu	62	143,45	8894,00		
Ruhsallık Toplam	Şanlıurfa Merkez	238	153,31	36488,50	6708,500	,271
	Köy Okulu	62	139,70	8661,50		

Tablo 38 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin ruhsallık düzeylerinin görev yaptıkları yere göre anlamlı fark göstermediği görülmüştür ($U=6708,500$; $p=0,271$). Alt boyutlar incelendiğinde de manidarlığa ilişkin $p<0,05$ şartı sağlanmadığından görev yapılan yere göre anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 39: Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri

Boyut	Anlamlılık	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Değer	Anlamlı	279	3,63	,79	,05	3,54	3,72
	Anlamsız	21	2,90	,90	,20	2,49	3,31
Aşkınlık	Anlamlı	279	3,98	,75	,04	3,89	4,07
	Anlamsız	21	3,24	1,10	,24	2,74	3,74
Özalgı	Anlamlı	279	4,23	,72	,04	4,15	4,32
	Anlamsız	21	3,80	1,03	,23	3,33	4,27
Anlamli İş	Anlamlı	279	4,20	,81	,05	4,10	4,29
	Anlamsız	21	3,22	1,08	,23	2,73	3,71
Ruhsallık Toplam	Anlamlı	279	3,94	,64	,04	3,86	4,01
	Anlamsız	21	3,23	,79	,17	2,87	3,59

Tablo 39 incelendiğinde %95 güven aralığında iş hayatını anlamlı bulanlara ait İRÖ genel ortalaması $\bar{x}=3,94$ ve $SS=0,64$ olarak hesaplanırken anlamsız bulanlara ait $\bar{x}=3,23$ ve $SS=0,79$ olarak hesaplandığı görülmektedir. İş hayatını anlamlı bulan ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeyi yüksekken anlamsız bulanların orta düzeydedir. Örgütsel değerler ve aşkınlık alt boyutları incelendiğinde iş hayatını anlamlı bulan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel değerler ve aşkınlık düzeyleri yüksekken anlamlı bulmayan öğretmenlerinki orta düzeydedir. Özalgı alt boyutu incelendiğinde iş hayatını anlamlı bulan ortaokul öğretmenlerinin özalgı düzeyinin çok yüksek, anlamlı bulmayan öğretmenlerin ise yüksek olduğu görülmektedir. Anlamli iş alt boyutu incelendiğinde ise iş hayatını anlamlı bulan ortaokul öğretmenlerinin

anlamli iş düzeyleri çok yüksek olarak görülürken anlamli bulmayanların anlamli iş düzeylerinin orta düzey olduğu görölmektedir.

Tablo 40: Öğretmenlerin Anamlılık Değişkenine Göre İş Yeri Ruhsallık Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Anamlılık	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Değer	Anlamli	279	155,17	43292,50	1626,500	,001
	Anlamsız	21	88,45	1857,50		
Aşkınlık	Anlamli	279	154,87	43210,00	1709,000	,001
	Anlamsız	21	92,38	1940,00		
Özalgı	Anlamli	279	153,42	42804,50	2114,500	,031
	Anlamsız	21	111,69	2345,50		
Anlamli İş	Anlamli	279	156,31	43609,50	1309,500	,000
	Anlamsız	21	73,36	1540,50		
Ruhsallık Toplam	Anlamli	279	156,54	43675,50	1243,500	,000
	Anlamsız	21	70,21	1474,50		

Tablo 40 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallık düzeylerinin anamlılık değişkenine göre anlamli fark gösterdiği görölmektedir ($U=1243,500$; $p=0,000$). Alt boyutların tamamının da $p<0,05$ koşulunu sağlayarak anamlılık değişkenine göre anlamli fark gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre iş hayatını anlamli bulan ortaokul öğretmenlerinin iş hayatını anlamli bulmayan ortaokul öğretmenlerine göre örgütsel değerler, aşkınlık, özalgı ve anlamli iş alt boyutlarıyla birlikte iş yeri ruhsallığında daha yüksek düzeye sahip olduğu söylenebilir. Ortaokul öğretmenlerine sorulan iki seçenekli bir sorudan oluşan bu değişken ile İRÖ arasındaki uyumdan öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı ile ilgili farkındalıklarının iyi olduğu sonucuna ulaşılabilir. Anlamli iş, kurumların motivasyonunu olumlu yönde etkilemesi yönüyle bir fırsat olduğundan (Göçen & Terzi, 2019) iş yeri ruhsallığı üzerindeki etkisinin önemli olduğu söylenebilir.

4.3. ÜÇÜNCÜ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR

Araştırmanın alt problemlerinden üçüncüsü ortaokulda görev yapan öğretmenlerin merhamet düzeylerinin belirlenmesini içerir. Bunun için ölçekte yer alan maddeler analiz edilerek maddelerin ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdelik dağılım bilgileri Tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41: Öğretmenlerin Merhamet Düzeyleri

Merhamet Ölçeği Maddeleri	Ortalama	Standart Sapma	Frekans ve Yüzde	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam
1. İnsanlar benim karşımda ağladıklarında genellikle hiçbir şey hissetmem.	4,31	0,97	f %	7 2,3	13 4,3	28 9,3	83 27,7	169 56,3	300 100
2. Bazen insanlar kendi problemlerinden bahsettiklerinde, umurumda değilmiş gibi hissederim.	4,25	0,99	f %	10 3,3	5 1,7	42 14,0	85 28,3	158 52,7	300 100
3. Kendimi acı çeken insanlara karşı duygusal olarak yakın hissetmem.	4,28	1,07	f %	9 3,0	22 7,3	22 7,3	70 23,3	177 59,0	300 100
4. İnsanlar benimle konuşurken, onlara tüm dikkatimi veririm.	4,06	1,12	f %	17 5,7	18 6,0	22 7,3	115 38,3	128 42,7	300 100
5. İnsanlar bana üzüntülerini anlattıkları zaman kendimi onlardan uzaklaşmış hissederim.	4,41	1,02	f %	9 3,0	15 5,0	19 6,3	58 19,3	199 66,3	300 100
6. Birisi zor bir duruma düştüğünde ona yardım etmeye çalışırım.	4,26	0,97	f %	10 3,3	12 4,0	16 5,3	113 37,7	149 49,7	300 100
7. İnsanlar bana dertlerini anlattıklarında çoğunlukla duymazdan gelirim.	4,57	0,84	f %	4 1,3	12 4,0	10 3,3	56 18,7	218 72,7	300 100
8. Zor zamanlarında insanların yanında bulunmayı severim.	4,18	0,99	f %	10 3,3	14 4,7	24 8,0	117 39,0	135 45,0	300 100
9. Bana hiçbir şey söylemeseler bile insanların üzgün olduklarını fark ederim.	3,90	0,94	f %	8 2,7	19 6,3	44 14,7	154 51,3	75 25,0	300 100
10. İnsanlar üzgün olduklarında, onlarla yakınlık kuramam gibi gelir.	3,89	1,06	f %	11 3,7	23 7,7	51 17,0	118 39,3	97 32,3	300 100
11. Herkes bazen kendini kötü hisseder, bu insan olmanın bir parçasıdır.	4,31	1,05	f %	9 3,0	17 5,7	28 9,3	63 21,0	183 61,0	300 100
12. İnsanlar çökkün olduklarında, bazen onlardan soğuduğumu hissederim.	4,20	1,02	f %	6 2,0	19 6,3	40 13,3	79 26,3	156 52,0	300 100
13. İnsanlar bana sorunlarını anlattıklarında, onları sabırla dinlerim.	4,23	0,94	f %	8 2,7	11 3,7	24 8,0	119 39,7	138 46,0	300 100
14. Diğer insanların sorunlarının beni ilgilendirmediğini düşünürüm.	4,31	0,98	f %	8 2,7	13 4,3	24 8,0	88 29,3	167 55,7	300 100
15. Tüm insanların zayıf yönleri olduğunu ve kimsenin mükemmel olmadığını kabullenmek önemlidir.	4,60	0,83	f %	6 2,0	6 2,0	12 4,0	55 18,3	221 73,7	300 100
16. İnsanlar mutsuz olduğunda onların yardımına koşarım.	4,07	0,88	f %	8 2,7	10 3,3	27 9,0	162 54,0	93 31,0	300 100
17. Başkalarıyla farklılıklarına rağmen herkesin acıyı tıpkı benim gibi hissettiğini bilirim.	3,45	1,15	f %	18 6,0	49 16,3	70 23,3	106 35,3	57 19,0	300 100
18. İnsanlar sıkıntılı olduklarında, onlarla genellikle başkalarının ilgilenmesini isterim.	3,96	1,12	f %	14 4,7	23 7,7	41 13,7	106 35,3	116 38,7	300 100
19. Başkalarının sorunlarıyla ilgili pek fazla düşünmem.	4,17	0,96	f %	5 1,7	16 5,3	38 12,7	105 35,0	136 45,3	300 100

20. Acı çekmek tüm insanlar için ortak bir yaşantıdır.	4,07	1,17	f	17	17	42	75	149	300
			%	5,7	5,7	14,0	25,0	49,7	100
21. İnsanlar bana sıkıntıları anlattıklarında, objektif bir tutum takınmaya çalışırım.	4,20	0,98	f	11	12	19	123	135	300
			%	3,7	4,0	6,3	41,0	45,0	100
22. İnsanlar ıstırap çekerken, onlarla iletişim kuramam.	3,97	0,98	f	8	15	56	121	100	300
			%	2,7	5,0	18,7	40,3	33,3	100
23. Çok acı çeken insanlardan uzak durmaya çalışırım.	4,12	1,08	f	11	16	43	85	145	300
			%	3,7	5,3	14,3	28,3	48,3	100
24. İnsanlar üzgün olduklarında, onları rahatlatmaya çalışırım.	4,20	0,92	f	7	12	24	129	128	300
			%	2,3	4,0	8,0	43,0	42,7	100
Merhamet Genel	4,17	0,52							

Tablo 41 incelendiğinde Merhamet Ölçeği genel ortalaması ($\bar{x}$) 4,17 ve standart sapması (SS) 0,52 olarak hesaplandığı görülmektedir. En yüksek ortalamanın 5, en düşük ortalamanın 1 olduğu bu ölçekte 4,17 ortalama değeri “yüksek” düzey olarak kabul edilebilir. Madde düzeyinde ortalamalar incelendiğinde $\bar{x}$ =4,60 ile 15. madde (Tüm insanların zayıf yönleri olduğunu ve kimsenin mükemmel olmadığını kabullenmek önemlidir) en yüksek ortalama sahiptir. Madde 17 (Başkalarıyla farklılıklarına rağmen herkesin acıyı tıpkı benim gibi hissettiğini bilirim.) ise $\bar{x}$ =3,45 ile en düşük ortalama sahip madde olarak tespit edilmiştir.

Ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin Merhamet Ölçeği alt boyutlarına göre incelenebilmesi için ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 42’de belirtilmiştir.

Tablo 42: Öğretmenlerin Alt Boyutlara Göre Merhamet Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma
Sevecenlik	300	4,18	,72
Umursamazlık	300	4,18	,77
Paylaşımların Bilincinde Olma	300	4,11	,75
Bağılantısızlık	300	4,14	,73
Bilinçli Farkındalık	300	4,10	,69
İlişki Kesme	300	4,30	,71
Merhamet Genel	300	4,16	,51

Tablo 42 incelendiğinde ilişik kesme alt boyutunun $\bar{x}$ =4,30 ile “çok yüksek” düzeyde olduğu görülürken sevecenlik ($\bar{x}$ =4,18), umursamazlık ($\bar{x}$ =4,18), paylaşımların bilincinde olma ($\bar{x}$ =4,11), bağlantısızlık ($\bar{x}$ =4,14), bilinçli farkındalık ($\bar{x}$ =4,10) alt boyutlarının “yüksek” düzeyde olduğu görülür.

4.4. DÖRDÜNCÜ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın dördüncü alt problemi olan ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelendi. Her değişken için iki tablo raporlanmıştır. Bu tablolardan ilkinde Merhamet Ölçeği'nin alt boyutları ve genel ortalamasının ilgili değişkene ait betimleyici veriler (ortalama, standart sapma, standart hata ve güven aralığı) yer almaktadır. İkinci tabloda ise ilgili değişken için yapılan test sonuçları raporlanmıştır. Tablo 21'deki verilere göre dağılımların normallik özelliği göstermemesi sebebiyle parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Değişken iki faktörlü ise Mann-Whitney U, ikiden fazla faktörlü ise Kruskal-Wallis H testleri kullanılarak raporlanmıştır. Kruskal-Wallis H testlerinde anlamlı fark tespit edildiğinde değişkenler arasında ikili Mann-Whitney U testleri uygulanarak inceleme yapılmıştır.

Tablo 43: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	Erkek	131	4,13	,755	,066	4,0031	4,2640
	Kadın	169	4,21	,700	,054	4,1053	4,3178
Umursamazlık	Erkek	131	4,06	,821	,072	3,9135	4,1972
	Kadın	169	4,28	,712	,055	4,1685	4,3847
Paylaşımların Bilincinde Olma	Erkek	131	4,10	,745	,065	3,9724	4,2299
	Kadın	169	4,11	,755	,058	3,9993	4,2285
Bağlantısızlık	Erkek	131	4,03	,760	,066	3,9010	4,1639
	Kadın	169	4,22	,696	,054	4,1117	4,3232
Bilinçli Farkındalık	Erkek	131	4,08	,649	,057	3,9679	4,1924
	Kadın	169	4,11	,721	,055	3,9986	4,2174
İlişki Kesme	Erkek	131	4,21	,795	,069	4,0745	4,3492
	Kadın	169	4,36	,641	,049	4,2622	4,4568
Merhamet Genel	Erkek	131	4,10	,545	,048	4,0082	4,1967
	Kadın	169	4,21	,495	,038	4,1393	4,2897

Tablo 43 incelendiğinde %95 güven aralığında kadınlara ait Merhamet Ölçeği genel ortalaması $\bar{x}=4,21$ ve $SS=0,495$ olarak hesaplanırken erkeklere ait $\bar{x}=4,10$ ve $SS=0,545$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre erkek ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeyinin yüksek, kadın ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin çok yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Paylaşımların bilincinde olma ve bilinçli farkındalık alt boyutlarının düzeyleri her iki cinsiyet için de yüksek düzeydedir. Sevecenlik, umursamazlık ve bağlantısızlık alt boyutlarının düzeyleri ise kadın ortaokul öğretmenleri için çok yüksek düzeydeyken erkek ortaokul öğretmenleri için yüksek

düzeydedir. İlişki kesme alt boyutunun düzeyi ise her iki cinsiyetteki ortaokul öğretmenleri için çok yüksek düzeydedir. Umursamazlık, bağlantısızlık ve ilişki kesme alt boyutlarındaki maddeler olumsuz anlam içerdiğinden ters kodlanmıştır. Bu sebeple Tablo 43'teki ortalamaların yüksek olması aslında bu alt boyutun gerçek düzeyinin düşük olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 44:Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sevecenlik	Erkek	131	145,10	19007,50	10361,500	,336
	Kadın	169	154,69	26142,50		
Umursamazlık	Erkek	131	136,90	17934,50	9288,500	,016*
	Kadın	169	161,04	27215,50		
Paylaşımların Bilincinde Olma	Erkek	131	149,13	19536,50	10890,500	,809
	Kadın	169	151,56	25613,50		
Bağlantısızlık	Erkek	131	138,33	18121,50	9475,500	,031*
	Kadın	169	159,93	27028,50		
Bilinçli Farkındalık	Erkek	131	145,54	19065,50	10419,500	,379
	Kadın	169	154,35	26084,50		
İlişki Kesme	Erkek	131	143,88	18848,00	10202,000	,238
	Kadın	169	155,63	26302,00		
Merhamet Genel	Erkek	131	140,59	18417,50	9771,500	,081
	Kadın	169	158,18	26732,50		

* $p<0,05$

Tablo 44 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir ($U=9771,500$; $p=0,081$). Ancak umursamazlık ($U=9288,500$; $p=0,016$) ve bağlantısızlık ($U=9475,500$; $p=0,031$) alt boyutları $p<0,05$ manidarlık koşulunu sağlamaktadır. Her iki alt boyutta kadın ortaokul öğretmenleri lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre kadın ortaokul öğretmenlerinin erkek ortaokul öğretmenlerine göre çevrelerinde olup biteni daha fazla umursadığı ve çevresindekiler ile daha fazla bağlantılı olduğu söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde merhamet düzeyinin cinsiyete göre anlamlı fark gösterip göstermediği ile ilgili araştırmaların farklı sonuçlarla neticelendiği görülmüştür. Kapıcıoğlu (2018) ve Aydemir (2018) tarafından yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek merhamet düzeyine sahip olduğu bulunurken Candemir (2019) ve Coşkun (2019) tarafından yapılan araştırmalarda her iki cinsiyet için merhamet düzeylerinde anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi olarak ölçeklerin uygulandığı grupların

özelliklerinin farklı olması ileri sürülebilir. Farklılığın varlığı ve sebebi ile ilgili daha fazla veriye ihtiyaç bulunduğu düşünülmektedir.

Tablo 45: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	20-29	203	4,15	,73	,05	4,05	4,25
	30-39	85	4,23	,76	,08	4,07	4,40
	40+	12	4,27	,43	,12	4,00	4,55
Umursamazlık	20-29	203	4,15	,78	,05	4,04	4,26
	30-39	85	4,27	,72	,08	4,12	4,42
	40+	12	4,02	,88	,25	3,46	4,58
Paylaşımların Bilincinde Olma	20-29	203	4,13	,74	,05	4,03	4,23
	30-39	85	4,10	,76	,08	3,94	4,26
	40+	12	3,83	,81	,23	3,32	4,35
Bağlantısızlık	20-29	203	4,16	,70	,05	4,07	4,26
	30-39	85	4,11	,79	,09	3,94	4,28
	40+	12	3,92	,83	,24	3,39	4,44
Bilinçli Farkındalık	20-29	203	4,09	,66	,05	4,00	4,18
	30-39	85	4,13	,76	,08	3,96	4,29
	40+	12	3,94	,74	,21	3,47	4,41
İlişki Kesme	20-29	203	4,27	,73	,05	4,17	4,37
	30-39	85	4,38	,66	,07	4,24	4,52
	40+	12	4,08	,83	,24	3,55	4,61
Merhamet Genel	20-29	203	4,16	,53	,04	4,09	4,23
	30-39	85	4,20	,51	,06	4,09	4,31
	40+	12	4,01	,47	,14	3,71	4,31

Tablo 45 incelendiğinde 20-29 yaş aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeyleri için $\bar{x}$ =4,16 ve SS=0,53; 30-39 yaş arası için $\bar{x}$ =4,20 ve SS=0,51; 40+ için $\bar{x}$ =4,01 ve SS=0,47 olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre 30-39 yaş aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeyleri çok yüksekken 20-29 ve 40+ üzeri olanları için yüksek düzeydedir. Alt boyutlardan sevecenlik incelendiğinde 20-29 yaş aralığının sevecenlik düzeyi yüksekken 30-39 ve 40+ üzeri olanların çok yüksek olduğu ve doğrusal bir artış olduğu görülmektedir. Umursamazlık alt boyutu incelendiğinde 30-39 yaş aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin umursamazlık düzeyinin çok yüksek, 20-29 ve 40+ üzeri yaşlardaki ortaokul öğretmenlerinin umursamazlık düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Paylaşımların bilincinde olma, bağlantısızlık ve bilinçli farkındalık alt boyutlarının düzeyleri ise her yaş grubunda yüksek düzeydedir. İlişki kesme alt boyutu incelendiğinde ise 20-29 ve 30-39 yaş aralığı için ilişki kesme düzeyi çok yüksekken 40+ üzeri için yüksektir.

Tablo 46: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p
Sevecenlik	20-29	203	146,49	2	1,472	,479
	30-39	85	159,91			
	40+	12	151,71			
Umursamazlık	20-29	203	147,33	2	1,561	,458
	30-39	85	159,89			
	40+	12	137,58			
Paylaşımların Bilincinde Olma	20-29	203	152,60	2	1,744	,418
	30-39	85	149,95			
	40+	12	118,88			
Bağlantısızlık	20-29	203	152,28	2	,971	,616
	30-39	85	149,54			
	40+	12	127,29			
Bilinçli Farkındalık	20-29	203	148,51	2	1,642	,440
	30-39	85	158,41			
	40+	12	128,13			
İlişki Kesme	20-29	203	147,59	2	2,201	,333
	30-39	85	160,55			
	40+	12	128,54			
Merhamet Genel	20-29	203	150,01	2	1,720	,423
	30-39	85	155,83			
	40+	12	120,96			

Ortaokul öğretmenlerinin yaş değişkenine göre merhamet düzeyleri arasındaki farkın manidarlığının ortaya konduğu Tablo 46 incelendiğinde merhamet düzeyinin genel ortalama ($\chi^2_{(3)}=1,720$; $p=0,423$) ve tüm alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgudan hareketle öğretmenler arasında merhametin her yaşta homojen bir biçimde algılandığını söylemek mümkündür.

Tablo 47: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	Evli	128	4,21	,74	,07	4,08	4,33
	Bekar	172	4,16	,71	,05	4,05	4,26
Umursamazlık	Evli	128	4,23	,70	,06	4,11	4,36
	Bekar	172	4,14	,81	,06	4,02	4,26
Paylaşımların Bilincinde Olma	Evli	128	4,03	,82	,07	3,89	4,18
	Bekar	172	4,16	,69	,05	4,06	4,27
Bağlantısızlık	Evli	128	4,10	,69	,06	3,98	4,22
	Bekar	172	4,17	,76	,06	4,05	4,28
Bilinçli Farkındalık	Evli	128	4,06	,74	,07	3,93	4,19
	Bekar	172	4,13	,65	,05	4,03	4,22
İlişki Kesme	Evli	128	4,32	,68	,06	4,20	4,44
	Bekar	172	4,28	,74	,06	4,17	4,39
Merhamet Genel	Evli	128	4,16	,50	,04	4,07	4,24
	Bekar	172	4,17	,54	,04	4,09	4,25

Tablo 47 incelendiğinde %95 güven aralığında evli ortaokul öğretmenlerine ait Merhamet Ölçeği genel ortalaması $\bar{x}=4,16$ ve $SS=0,50$ olarak hesaplanırken bekarlara ait $\bar{x}=4,17$ ve $SS=0,54$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre her iki medeni durumdaki ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Sevecenlik alt boyutu incelendiğinde evli ortaokul öğretmenlerin sevecenlik düzeyi çok yüksekken bekar ortaokul öğretmenlerin sevecenlik düzeyi yüksektir. Umursamazlık düzeyine göre evli öğretmenlerin umursamazlık düzeyi çok yüksek olduğu görülürken bekar olanların yüksek olduğu görülmektedir. Paylaşımların bilincinde olma, bağlantısızlık ve bilinçli farkındalık alt boyutlarının düzeyleri ise her iki medeni durum için de yüksek düzeydedir. İlişki kesme alt boyutu incelendiğinde ise her iki medeni durum için de çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 48: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sevecenlik	Evli	128	155,59	19915,00	10357,00	,375
	Bekar	172	146,72	25235,00		
Umursamazlık	Evli	128	154,57	19785,00	10487,00	,479
	Bekar	172	147,47	25365,00		
Paylaşımların Bilincinde Olma	Evli	128	144,30	18471,00	10215,00	,282
	Bekar	172	155,11	26679,00		
Baglantısızlık	Evli	128	142,64	18257,50	10001,50	,172
	Bekar	172	156,35	26892,50		
Bilinçli Farkındalık	Evli	128	147,66	18900,50	10644,50	,621
	Bekar	172	152,61	26249,50		
İlişki Kesme	Evli	128	152,74	19551,00	10721,00	,695
	Bekar	172	148,83	25599,00		
Merhamet Genel	Evli	128	147,71	18906,50	10650,50	,630
	Bekar	172	152,58	26243,50		

Tablo 48 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($U=10650,50$; $p=0,630$). Alt boyutlar incelendiğinde de hiçbirinin manidarlık koşulunu ($p<0,05$) sağlamadığından anlamlı farklılık göstermedikleri söylenebilir. Buna göre hem evli hem bekar öğretmenlerin merhameti benzer düzeyde algıladığı çıkarımı yapılabilir.

Tablo 49: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyutlar	Okuldaki Görev Süresi	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	1-4	226	4,13	,73	,05	4,04	4,23
	5-9	68	4,30	,71	,09	4,13	4,47
	10-14	3	4,67	,58	,33	3,23	6,10
	15+	3	4,25	,43	,25	3,17	5,33
Umursamazlık	1-4	226	4,12	,81	,05	4,02	4,23
	5-9	68	4,42	,55	,07	4,28	4,55
	10-14	3	4,42	,14	,08	4,06	4,78
	15+	3	3,00	,25	,14	2,38	3,62
Paylaşımların Bilincinde Olma	1-4	226	4,07	,77	,05	3,97	4,17
	5-9	68	4,22	,70	,08	4,05	4,39
	10-14	3	4,17	,88	,51	1,99	6,35
	15+	3	4,33	,14	,08	3,97	4,69
Bağlantısızlık	1-4	226	4,14	,72	,05	4,04	4,23
	5-9	68	4,16	,75	,09	3,98	4,34
	10-14	3	4,17	1,04	,60	1,58	6,75
	15+	3	3,67	,76	,44	1,77	5,56
Bilinçli Farkındalık	1-4	226	4,09	,70	,05	4,00	4,18
	5-9	68	4,11	,68	,08	3,94	4,27
	10-14	3	4,42	,38	,22	3,47	5,37
	15+	3	3,75	,66	,38	2,11	5,39
İlişki Kesme	1-4	226	4,27	,73	,05	4,17	4,36
	5-9	68	4,40	,63	,08	4,24	4,55
	10-14	3	4,67	,14	,08	4,31	5,03
	15+	3	3,83	1,13	,65	1,03	6,63
Merhamet Genel	1-4	226	4,14	,53	,04	4,07	4,21
	5-9	68	4,27	,48	,06	4,15	4,38
	10-14	3	4,42	,23	,13	3,84	4,99
	15+	3	3,81	,46	,27	2,66	4,95

Tablo 49 incelendiğinde görev yaptıkları okuldaki süresi 1-4 yıl aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeyleri için $\bar{x}=4,14$ ve $SS=0,53$; 5-9 yıl arası için $\bar{x}=4,27$ ve $SS=0,48$; 10-14 yıl aralığı için $\bar{x}=4,42$ ve $SS=0,23$ ve 15+ için $\bar{x}=3,81$ ve $SS=0,46$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin bulundukları okuldaki görev süresi 1-4 yıl ve 15+ olanların merhamet düzeyi yüksekken 5-9 ve 10-14 olanları için çok yüksektir. Sevecenlik alt boyutu incelendiğinde 1-4 yıl aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin sevecenlik düzeyinin yüksek, diğer yıl aralıklarının düzeyinin ise çok yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Umursamazlık alt boyutu incelendiğinde ise 1-4 yıl arasındaki öğretmenler için yüksek, 5-9 ve 10-14 arasındakiler için çok yüksek, 15+ üzeri içinse orta düzeydedir. Paylaşımların bilincinde olma alt boyutu incelendiğinde bulunduğu okuldaki görev süresi 1-4 ve 10-14 yıl aralığındaki öğretmenlerin paylaşımların

bilincinde olma düzeyinin yüksek olduğu, 5-9 ve 15+ yıl aralığındakilerin çok yüksek olduğu görülmektedir. Bağlantısızlık alt boyutuna göre ortaokul öğretmenlerinin bağlantısızlık düzeyleri bulunukları okuldaki her görev süresi aralığında yüksek düzeydedir. Bilinçli farkındalık alt boyutu incelendiğinde 10-14 yıl aralığındaki öğretmenlerin bilinçli farkındalık düzeyinin çok yüksek olduğu görülürken diğerlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İlişki kesme alt boyutu incelendiğinde ise 1-4 ve 15+ yaş aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin ilişki kesme düzeyinin yüksek, 5-9 ve 10-14 yaş aralığındakilerinse çok yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 50: Öğretmenlerin Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	Okuldaki Görev Süresi	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Sevecenlik	1-4	226	144,73	3	5,321	,150	
	5-9	68	167,07				
	10-14	3	215,83				
	15+	3	144,67				
Umursamazlık	1-4	226	144,94	3	12,031	,007*	1-4/5-9
	5-9	68	173,85				1-4/15+
	10-14	3	162,17				5-9/15+
	15+	3	28,83				10-14/15+
Paylaşımların Bilincinde Olma	1-4	226	145,91	3	2,634	,451	
	5-9	68	164,65				
	10-14	3	156,67				
	15+	3	169,00				
Bağlantısızlık	1-4	226	150,12	3	1,620	,655	
	5-9	68	153,80				
	10-14	3	163,83				
	15+	3	90,83				
Bilinçli Farkındalık	1-4	226	150,27	3	1,713	,634	
	5-9	68	151,61				
	10-14	3	192,33				
	15+	3	101,17				
İlişki Kesme	1-4	226	147,21	3	2,598	,458	
	5-9	68	161,72				
	10-14	3	183,67				
	15+	3	111,00				
Merhamet Genel	1-4	226	145,27	3	6,455	,091	
	5-9	68	168,95				
	10-14	3	193,50				
	15+	3	83,00				

*p<0,05

Tablo 50 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin okuldaki görev süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir

($\chi^2_{(3)}=6,45$; $p=0,091$). Alt boyutlar incelendiğinde ise umursamazlık alt boyutunda ortaokul öğretmenlerinin okuldaki görev sürelerine göre anlamlı fark tespit edilmektedir ($\chi^2_{(3)}=12,03$; $p=0,007$). Farkın hangi yıl aralıklarında olduğunu bulmak için ikili gruplar halinde Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda 1-4 yıl aralığı ile 5-9 yıl aralığı arasında 5-9 yıl aralığı lehine, 1-4 yıl aralığı ile 15+ yaş aralığı arasında 1-4 yıl aralığı lehine, 5-9 yıl aralığı ile 15+ yıl aralığı arasında 5-9 yıl aralığı lehine, 10-14 yıl aralığı ile 15+ yıl aralığında 10-14 yıl aralığı lehine anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bir öğretmenin okulundaki umursamazlık düzeyi zaman içerisinde azalma gösterirken aynı okulda 15 yıldan fazla kaldığında umursamazlığının en üst düzeye çıktığı söylenebilir. Etki büyüklüğü (eta-kare: $12,031/300=0,040$) olarak hesaplanmıştır (Şen, 2018). Buna göre umursamazlık alt boyutuna ait varyansın %4'ünün okuldaki görev süresi ile açıklanabileceğini söylemek mümkündür.

Tablo 51: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyutlar	Meslekteki Görev Süresi	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	1-4	184	4,14	,71	,05	4,03	4,24
	5-9	88	4,23	,73	,08	4,08	4,39
	10-14	19	4,32	,96	,22	3,85	4,78
	15+	9	4,17	,40	,13	3,86	4,47
Umursamazlık	1-4	184	4,09	,83	,06	3,96	4,21
	5-9	88	4,34	,63	,07	4,21	4,47
	10-14	19	4,54	,42	,10	4,34	4,74
	15+	9	3,78	,80	,27	3,16	4,40
Paylaşımların Bilincinde Olma	1-4	184	4,08	,73	,05	3,97	4,19
	5-9	88	4,20	,76	,08	4,04	4,36
	10-14	19	3,92	,94	,22	3,47	4,37
	15+	9	4,22	,61	,20	3,76	4,69
Bağlantısızlık	1-4	184	4,14	,72	,05	4,03	4,24
	5-9	88	4,09	,76	,08	3,93	4,26
	10-14	19	4,45	,60	,14	4,16	4,74
	15+	9	3,92	,88	,29	3,24	4,59
Bilinçli Farkındalık	1-4	184	4,07	,64	,05	3,97	4,16
	5-9	88	4,17	,74	,08	4,01	4,33
	10-14	19	4,09	,91	,21	3,66	4,53
	15+	9	3,94	,68	,23	3,42	4,47
İlişki Kesme	1-4	184	4,25	,75	,06	4,14	4,36
	5-9	88	4,38	,68	,07	4,23	4,52
	10-14	19	4,43	,48	,11	4,20	4,67
	15+	9	4,19	,79	,26	3,59	4,80
Merhamet Genel	1-4	184	4,13	,52	,04	4,05	4,20
	5-9	88	4,24	,53	,06	4,12	4,35
	10-14	19	4,29	,45	,10	4,08	4,51
	15+	9	4,04	,50	,17	3,65	4,42

Tablo 51 incelendiğinde meslekteki görev süresi 1-4 yıl aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeyleri için $\bar{x}=4,13$ ve $SS=0,52$; 5-9 yıl arası için $\bar{x}=4,24$ ve $SS=0,53$; 10-14 yıl aralığı için $\bar{x}=4,29$ ve $SS=0,45$ ve 15+ için $\bar{x}=4,04$ ve $SS=0,50$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre mesleğinde 1-4 ve 15+ yıl aralığındaki görev süresinde olan ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin yüksek, 5-9 ve 10-14 yıl aralığındakilerin çok yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Sevecenlik alt boyutu incelendiğinde 1-4 ve 15+ yaş aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin sevecenlik düzeyleri yüksekken 5-9 ve 10-14 yıl aralığındakilerinin çok yüksek olduğu görülmektedir. Umursamazlık alt boyutu incelendiğinde 1-4 ve 15+ yıl aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin umursamazlık düzeylerinin yüksek olduğu, 5-9 ve 10-14 yıl aralığındakilerinin ise çok yüksek olduğu görülmektedir. Paylaşımların bilincinde olma alt boyutunda ise meslekteki görev süresi 1-4 ve 10-14 yıl aralığında bulunan ortaokul öğretmenlerinin paylaşımlarının bilincinde olma düzeyi yüksek, 5-9 ve 15+

yıl aralığındakilerin çok yüksektir. Bağlantısızlık alt boyutu incelendiğinde ise mesleğindeki görev süresi 10-14 yıl aralığındaki ortaokul öğretmenlerinin bağlantısızlık düzeyinin çok yüksek çıkarken diğer yıl aralıklarında yüksek çıktığı görülmektedir. Bilinçli farkındalık alt boyutunda incelendiğinde ise ortaokul öğretmenlerinin meslekteki görev sürelerinin tamamında yüksek düzeyde bilinçli farkındalığa sahip oldukları söylenebilir. İlişki kesme alt boyutu incelendiğinde ise mesleklerinde 15+ yıl aralığında bulunan ortaokul öğretmenlerinin ilişki kesme düzeylerinin yüksek olduğu ve diğer yıl aralığındakilerinse çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna ek olarak ilişki kesme alt boyutunda ortalamaların 15+ yıl aralığına kadar doğrusal olarak artarken 15+ yıl aralığında düşüş gösterdiği görülmektedir.

Tablo 52: Öğretmenlerin Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	Meslekteki Görev Süresi	n	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Sevecenlik	1-4	184	144,24	3	4,751	,191	
	5-9	88	157,94				
	10-14	19	183,66				
	15+	9	135,83				
Umursamazlık	1-4	184	141,48	3	11,233	,011*	1-4/5-9
	5-9	88	165,96				1-4/10-14
	10-14	19	188,39				5-9/15+
	15+	9	103,72				10-14/15+
Paylaşımların Bilincinde Olma	1-4	184	145,05	3	3,948	,267	
	5-9	88	164,53				
	10-14	19	133,45				
	15+	9	160,67				
Bağlantısızlık	1-4	184	149,64	3	4,897	,179	
	5-9	88	146,00				
	10-14	19	190,18				
	15+	9	128,39				
Bilinçli Farkındalık	1-4	184	144,17	3	3,848	,278	
	5-9	88	164,03				
	10-14	19	158,71				
	15+	9	130,39				
İlişki Kesme	1-4	184	145,13	3	2,432	,488	
	5-9	88	161,39				
	10-14	19	157,42				
	15+	9	139,33				
Merhamet Genel	1-4	184	142,41	3	6,155	,104	
	5-9	88	164,91				
	10-14	19	173,87				
	15+	9	125,61				

* $p < 0,05$

Tablo 52 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin meslekteki görev süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir ($\chi^2_{(3)}=6,15$; $p=0,104$). Alt boyutlar incelendiğinde ise umursamazlık alt boyutunda ortaokul öğretmenlerinin okuldaki görev sürelerine göre anlamlı fark tespit edilmiştir ($\chi^2_{(3)}=11,23$; $p=0,011$). Söz konusu farkın hangi yıl aralıklarında olduğunu bulmak için yıl aralıklarına ikili gruplar halinde Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda 1-4 yıl aralığı ile 5-9 yaş aralığı arasında 5-9 yıl aralığı lehine, 1-4 yıl aralığı ile 10-14 yaş aralığı arasında 10-14 yıl aralığı lehine, 5-9 yıl aralığı ile 15+ yıl aralığı arasında 5-9 yıl aralığı lehine, 10-14 yıl aralığı ile 15+ yıl aralığında 10-14 yıl aralığı lehine anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Etki büyüklüğü (eta-kare: $11,233/300=0,037$) olarak hesaplanmıştır (Şen, 2018). Buna göre umursamazlık alt boyutuna ait varyansın yaklaşık %3,7'sinin meslekteki görev süresi ile açıklanabileceği söylenebilir.

Aydemir (2018) tarafından yapılan araştırmada da bu araştırma ile aynı doğrultuda sonuçlar elde edilmiştir. Şöyle ki her iki araştırmada da meslekteki 15. yıla kadar öğretmenlerin merhamet düzeyleri artış gösterirken 15. yıldan sonra manidarlık şartını sağlamamakla birlikte düşüş görülmektedir.

Tablo 53: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyutlar	Görevi	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	Yönetici	16	4,00	,93	,23	3,51	4,49
	Öğretmen	284	4,19	,71	,04	4,10	4,27
Umursamazlık	Yönetici	16	3,95	,96	,24	3,44	4,47
	Öğretmen	284	4,19	,76	,04	4,10	4,28
Paylaşımların Bilincinde Olma	Yönetici	16	3,98	,88	,22	3,52	4,45
	Öğretmen	284	4,12	,74	,04	4,03	4,20
Baglantısızlık	Yönetici	16	3,88	,92	,23	3,38	4,37
	Öğretmen	284	4,15	,72	,04	4,07	4,24
Bilinçli Farkındalık	Yönetici	16	3,89	,93	,23	3,40	4,38
	Öğretmen	284	4,11	,67	,04	4,03	4,19
İlişki Kesme	Yönetici	16	3,98	,80	,20	3,56	4,41
	Öğretmen	284	4,31	,71	,04	4,23	4,40
Merhamet Genel	Yönetici	16	3,95	,68	,17	3,59	4,31
	Öğretmen	284	4,18	,51	,03	4,12	4,24

Tablo 53 incelendiğinde %95 güven aralığında yönetici görevindeki ortaokul öğretmenlerine ait Merhamet Ölçeği genel ortalaması $\bar{x}=3,95$ ve $SS=0,68$ olarak hesaplanırken öğretmen görevindekilere ait $\bar{x}=4,18$ ve $SS=0,51$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre her iki görevdeki ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin yüksek

olduğu söylenebilir. Sevecenlik, umursamazlık, paylaşımların bilincinde olma, bağlantısızlık ve bilinçli farkındalık alt boyutları incelendiğinde alt boyutların düzeylerinin her iki görevde bulunan ortaokul öğretmenleri için de yüksek olduğu görülmektedir. İlişki kesme alt boyutu incelendiğinde yönetici görevindeki ortaokul öğretmenlerinin ilişki kesme düzeyleri yüksekken öğretmen görevindekilerin çok yüksektir.

Tablo 54: Öğretmenlerin Okuldaki Görevi Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Görevi	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sevecenlik	Yönetici	16	139,69	2235,00	2099,000	,604
	Öğretmen	284	151,11	42915,00		
Umursamazlık	Yönetici	16	129,47	2071,50	1935,500	,314
	Öğretmen	284	151,68	43078,50		
Paylaşımların Bilincinde Olma	Yönetici	16	141,84	2269,50	2133,500	,679
	Öğretmen	284	150,99	42880,50		
Bağlantısızlık	Yönetici	16	126,75	2028,00	1892,000	,256
	Öğretmen	284	151,84	43122,00		
Bilinçli Farkındalık	Yönetici	16	134,13	2146,00	2010,000	,433
	Öğretmen	284	151,42	43004,00		
İlişki Kesme	Yönetici	16	110,63	1770,00	1634,000	,055
	Öğretmen	284	152,75	43380,00		
Merhamet Genel	Yönetici	16	128,41	2054,50	1918,500	,295
	Öğretmen	284	151,74	43095,50		

Tablo 54 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin okuldaki görevine göre anlamlı farklılık göstermediği görülür ($U=1918,50$; $p=0,295$). Alt boyutlar incelendiğinde de hiçbirinin manidarlık koşulunu ($p<0,05$) sağlamadığından anlamlı farklılık göstermedikleri söylenebilir. Buna göre öğretmenlerin merhamet düzeylerinin de iş yeri ruhsallık düzeyleri gibi statüye bağlı farklılık göstermediğinden ve okulda hangi görevde olursa olsun homojen bir algının varlığından söz edilebilir.

Tablo 55: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyutlar	Görev Yeri	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	Şanlıurfa Merkez	238	4,19	,72	,05	4,09	4,28
	Köy Okulu	62	4,14	,73	,09	3,95	4,33
Umursamazlık	Şanlıurfa Merkez	238	4,23	,70	,05	4,14	4,32
	Köy Okulu	62	4,00	,96	,12	3,75	4,24
Paylaşımların Bilincinde Olma	Şanlıurfa Merkez	238	4,11	,77	,05	4,01	4,21
	Köy Okulu	62	4,11	,67	,09	3,94	4,28
Bağlantısızlık	Şanlıurfa Merkez	238	4,19	,72	,05	4,10	4,28
	Köy Okulu	62	3,93	,73	,09	3,75	4,12
Bilinçli Farkındalık	Şanlıurfa Merkez	238	4,10	,71	,05	4,01	4,19
	Köy Okulu	62	4,07	,59	,08	3,92	4,22
İlişki Kesme	Şanlıurfa Merkez	238	4,33	,70	,05	4,24	4,42
	Köy Okulu	62	4,15	,74	,09	3,96	4,34
Merhamet Genel	Şanlıurfa Merkez	238	4,19	,52	,03	4,12	4,26
	Köy Okulu	62	4,07	,51	,07	3,94	4,20

Tablo 55 incelendiğinde %95 güven aralığında Şanlıurfa merkezindeki ortaokul öğretmenlerine ait Merhamet Ölçeği genel ortalaması $\bar{x}=4,19$ ve $SS=0,52$ olarak hesaplanırken köy okullarındakilere ait $\bar{x}=4,07$ ve $SS=0,51$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre her iki görev yerindeki ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma, bağlantısızlık ve bilinçli farkındalık alt boyutları incelendiğinde alt boyutların düzeylerinin her iki görev yerinde görev yapan öğretmenler için yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Umursamazlık ve ilişki kesme boyutları incelendiğinde şehir merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin umursamazlık ve ilişki kesme düzeylerinin çok yüksek, köy okullarında görev yapanların ise yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 56: Öğretmenlerin Görev Yeri Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Görev Yeri	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sevecenlik	Şanlıurfa Merkez	238	151,44	36043,00	7154,000	,709
	Köy Okulu	62	146,89	9107,00		
Umursamazlık	Şanlıurfa Merkez	238	154,08	36672,00	6525,000	,157
	Köy Okulu	62	136,74	8478,00		
Paylaşımların Bilincinde Olma	Şanlıurfa Merkez	238	151,67	36096,50	7100,500	,646
	Köy Okulu	62	146,02	9053,50		
Bağlantısızlık	Şanlıurfa Merkez	238	157,54	37495,50	5701,500	,005*
	Köy Okulu	62	123,46	7654,50		
Bilinçli Farkındalık	Şanlıurfa Merkez	238	152,34	36257,50	6939,500	,467
	Köy Okulu	62	143,43	8892,50		
İlişki Kesme	Şanlıurfa Merkez	238	155,62	37036,50	6160,500	,042*
	Köy Okulu	62	130,86	8113,50		
Merhamet Genel	Şanlıurfa Merkez	238	155,07	36907,00	6290,000	,074
	Köy Okulu	62	132,95	8243,00		

* $p < 0,05$

Tablo 56 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin görev yaptıkları yere göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir ($U=6290,00$; $p=0,074$). Alt boyutlar incelendiğindeyse bağlantısızlık alt boyutu ($p=0,005$) ile ilişki kesme alt boyutunun ($p=0,042$) şehir merkezindeki okullarda görev yapan ortaokul öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bağlantısızlık ve ilişki kesme boyutları ters kodlandıklarından şehir merkezindeki öğretmenlerin köy okullarındakilerine göre daha az bağlantısızlık ve ilişki kesme algıladıkları görülmektedir. Bu durum şehir merkezindeki okulların öğretmen mevcutlarının kalabalık olmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Tablo 57: Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Göre Merhamet Düzeyleri

Boyutlar	Anlamlılık	n	$\bar{x}$	SS	Sh	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sevecenlik	Anlamlı	279	4,19	,71	,04	4,11	4,28
	Anlamsız	21	3,95	,91	,20	3,54	4,37
Umursamazlık	Anlamlı	279	4,19	,77	,05	4,10	4,28
	Anlamsız	21	4,00	,73	,16	3,67	4,33
Paylaşımların Bilincinde Olma	Anlamlı	279	4,11	,74	,04	4,02	4,20
	Anlamsız	21	4,07	,91	,20	3,66	4,49
Bağlantısızlık	Anlamlı	279	4,16	,72	,04	4,07	4,24
	Anlamsız	21	3,88	,78	,17	3,53	4,23
Bilinçli Farkındalık	Anlamlı	279	4,10	,67	,04	4,02	4,18
	Anlamsız	21	4,01	,92	,20	3,59	4,43
İlişki Kesme	Anlamlı	279	4,30	,71	,04	4,22	4,39
	Anlamsız	21	4,19	,77	,17	3,84	4,54
Merhamet Genel	Anlamlı	279	4,18	,52	,03	4,12	4,24
	Anlamsız	21	4,02	,56	,12	3,76	4,27

Tablo 57 incelendiğinde %95 güven aralığında iş hayatını anlamlı bulan ortaokul öğretmenlerine ait Merhamet Ölçeği genel ortalaması $\bar{x}=4,18$ ve $SS=0,52$ olarak hesaplanırken anlamlı bulmayanlara ait $\bar{x}=4,02$ ve $SS=0,56$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin merhamet düzeylerinin iş hayatlarının anlamına ilişkin verdikleri her iki cevapta da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Sevecenlik, umursamazlık, paylaşımların bilincinde olma, bağlantısızlık ve bilinçli farkındalık alt boyutları incelendiğinde bu alt boyutların düzeylerinin iş hayatının anlamlılığı ile ilgili verilen her iki cevap için de yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İlişki kesme alt boyutuna ait ilişki kesme düzeyi ise iş hayatını anlamlı bulan ortaokul öğretmenleri için çok yüksekken anlamlı bulmayanlar için yüksek düzeydedir.

Tablo 58: Öğretmenlerin Anlamlılık Değişkenine Göre Merhamet Düzeylerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyutlar	Anlamlılık	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Sevecenlik	Anlamlı	279	152,29	42489,00	2430,000	,187
	Anlamsız	21	126,71	2661,00		
Umursamazlık	Anlamlı	279	152,39	42516,00	2403,000	,166
	Anlamsız	21	125,43	2634,00		
Paylaşımların Bilincinde Olma	Anlamlı	279	150,38	41956,00	2896,000	,930
	Anlamsız	21	152,10	3194,00		
Bağlantısızlık	Anlamlı	279	152,78	42625,00	2294,000	,095
	Anlamsız	21	120,24	2525,00		
Bilinçli Farkındalık	Anlamlı	279	150,44	41973,00	2913,000	,965
	Anlamsız	21	151,29	3177,00		
İlişki Kesme	Anlamlı	279	151,51	42271,50	2647,500	,455
	Anlamsız	21	137,07	2878,50		
Merhamet Genel	Anlamlı	279	152,16	42454,00	2465,000	,225
	Anlamsız	21	128,38	2696,00		

Tablo 58 incelendiğinde ortaokul öğretmenlerinin merhamet düzeylerinin iş hayatına ilişkin anlam algılarına göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir ($U=2465,00$; $p=0,225$). Alt boyutlar incelendiğinde de hiçbirinin manidarlık koşulunu ($p<0,05$) sağlamadığından anlamlı fark göstermedikleri söylenebilir. Buna göre ortaokul öğretmenleri iş hayatlarını anlamlı bulsalar da bulmasalar da yüksek merhamet düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Teorik olarak öğretmenlerin merhamet düzeylerinin iş hayatını anlamlı bulmaya göre farklılaştığı düşünülse de yapılan analiz sonucu tersi durumu ortaya koymuştur. Her ne kadar manidarlık koşulu sağlanmasa da iş hayatını anlamlı bulan öğretmenlerin merhamet düzeyleri de yüksek çıkmıştır. Bu

durumun kaynağı olarak iki grubun (anlamli ve anlamsız seçen öğretmenler) sayılarının aşırı farklı olması irdelenebilir.

4.5. BEŞİNCİ ARAŞTIRMA PROBLEMİNE AİT BULGU VE YORUMLAR

Araştırmanın beşinci alt problemi araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yeri ruhsallığı, merhamet düzeyleri arasındaki ilişkinin tespiti ile ilgilidir. Bu kapsamda sorulan soru “Öğretmenlerin merhamet algı düzeyleri ile iş yeri ruhsallığı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Dolayısıyla korelasyon analizi yapılması gerekir.

Verilerin basıklık, arpıklık, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilks değerleri ile histogram ve P-Plot grafikleri incelendi. Dağılımların normal dağılım göstermediği görölerek Spearman Sıra Farkları Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 59’da raporlanmıştır.

Tablo 59: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İş Yeri Ruhsallık Düzeyleri ile Merhamet Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

	Merhamet	Sevecenlik	Umursamazlık	Paylaşımların Bilincinde Olma	Bağlantısızlık	Bilinçli Farkındalık	İlişki Kesme
İş Yeri Ruhsallığı	,299**	,279**	,244**	,133*	,231**	,252**	,209**
Örgütsel Değerler	,216**	,421**	,419**	,403	,217**	,168**	,105*
Aşkınlık	,244**	,217**	,224**	,134*	,159**	,179**	,198**
Özalğı	,376**	,349**	,261**	,183**	,270**	,368**	,223**
Anlamlı İş	,280**	,226**	,215**	,117*	,269**	,223**	,203**

*0,05 düzeyinde anlamlı

**0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo incelendiğinde manidarlık koşulunun ($p < 0,05$) sağlandığı görölür. Bu da ortaokul ğretmenlerinin İş Yeri Ruhsallığı ile Merhamet düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Bunun yanında İş Yeri Ruhsallık Ölçeği’ne ait örgütsel değerler alt boyutu ile Merhamet Ölçeği’ne ait paylaşımların bilincinde olma alt boyutu arasındaki hariç tüm alt boyutların arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Büyüköztürk vd. (2018, s.113) korelasyon katsayısı ile ilgili 0,30-0,70 aralığını orta düzey ilişki olarak tanımlamıştır. Aradaki bu ilişkinin yönü ve düzeyi için Spearman Korelasyon Katsayısı incelendiğinde öğretmenleri iş yeri ruhsallığı ve merhamet algıları arasında orta yakın düşük düzeyde pozitif yönlü

bir ilişki görülmüştür. Buna göre H_1 hipotezi kabul edilir. Alt boyutlar incelendiğinde ise örgütsel değerler ve paylaşımların bilincinde olma alt boyutları hariç tüm alt boyutların arasında düşük ve orta düzeylerde pozitif yönlü ilişki görülmektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma çerçevesinde yapılan istatistiksel araştırmalar ve alanyazın incelemesi neticesinde elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

5.1. SONUÇLAR

Bu bölümde her bir alt probleme ilişkin elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

5.1.1. Birinci Alt Probleme Ait Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin araştırıldığı birinci alt problem için elde edilen verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öz algı alt boyutunun ise en yüksek ortalamaya sahip alt boyut olduğu saptanmıştır. Öz algı alt boyutunu sırasıyla anlamlı iş, aşkınlık ve örgütsel değerler alt boyutları takip etti. Buna göre öğretmenlerin mesleklerinde kendi ruhsallıklarına hitap eden bir taraf bulduklarını ve yaptıkları işin anlamının farkında olduklarını söylemek mümkündür.

5.1.2. İkinci Alt Probleme Ait Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre araştırıldığı ikinci alt problem ile ilgili elde edilen verilere göre cinsiyet, yaş, medeni durum (anlamlı iş), okuldaki görev süresi, meslekteki görev süresi (anlamlı iş), okuldaki görevi, görev yeri, değişkenlerine göre öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlenmezken anlamlılık değişkenlerinde anlamlı fark tespit edilmiştir.

İnsanın özüne ilişkin bir anlamı kendisinde barındıran ruhsallık kavramının mekânsal olarak özelde iş yerlerindeki durumunu ifade eden iş yeri ruhsallığının insanın demografik özelliklerine göre bir farklılık göstermemesi ruhun yapısı çerçevesinde tutarlı kabul edilebilir. Buna ek olarak farklı ruhsallık düzeyleri ise kişilerin algılarının farklılığı ile açıklanabilir. Araştırma çerçevesinde elde edilen veriler de bunu destekler niteliktedir. Şöyle ki sadece insanın işini anlamlı bulması ile ilgili farklılık iş yeri ruhsallığı üzerinde farklılığa sebep olabilir. Bu farklılık anlamlı düzeyde işini anlamlı bulanların lehinedir. Buna göre de iş yeri ruhsallığını hiçbir

demografik niteliğin değil sadece kişinin işindeki anlam algısını değiştirdiğini söylemek mümkündür.

İş yeri ruhsallığı ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde ise anlamlı iş boyutunun medeni durum ve meslekteki görev süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Evli öğretmenlerin anlamlı iş düzeyi yüksekken bekâr öğretmenlerinki çok yüksektir. Bu durum evlilik sonrası hayattaki anlamlılığın işten eşe doğru kayması şeklinde yorumlanabilir. Anlamlı iş düzeyi meslekteki görev süresine göre değerlendirildiğinde mesleğe ilk başlanan yıllarda çok yüksek, 5-9 yıl aralığında yüksek, 10-14 yıl aralığında ise orta düzeye doğru sürekli düşüş gösterirken 15 yıl ve üzerinde mesleğin ilk yıllarından da fazla ortalamayla çok yüksek düzeye yükselir. Bu durum öğretmenlik mesleğinde verilen emeği karşılığının hemen alınamamasına bağlı olarak işteki anlamlılığın düşmesi fakat sonrasında yetiştirilen öğrencilerin başarılarının görülebilmesi ile tekrar artışa geçerek işin anlamının tekrar ve daha güçlü geri kazanıldığı şeklinde yorumlanabilir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Sonuçlar

Öğretmenlerin merhamet düzeylerinin araştırıldığı üçüncü alt problemle ilgili elde edilen veriler değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin merhamet düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçli farkındalık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülürken bağlantısızlık, umursamazlık ve ilişki kesme alt boyutlarının ise çok düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin sevecen, yaptığı paylaşımların farkında, çevresine karşı sorumluluklarının farkında, diğer insanlarla iletişimini sürdüren bir karakterde olduklarını söylemek mümkündür.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Sonuçlar

Öğretmenlerin merhamet düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılığının araştırıldığı dördüncü alt boyut ile ilgili elde edilen verilere göre cinsiyet, yaş, medeni durum, okuldaki görev süresi, meslekteki görev süresi, okuldaki görevi, görev yeri, anlamlılık değişkenlerinin öğretmenlerin merhamet düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte cinsiyet, okuldaki görev süresi, meslekteki görev süresi, görev yeri değişkenlerinde merhamet ölçeğinin çeşitli alt boyutlarında farklılık görülmüştür.

Umursamazlık ve bağlantısızlık alt boyutları kadın öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık gösterir. Ancak bu maddeler anlamca olumsuz olduğundan ters kodlanmıştır. Bu sebeple erkek öğretmenlerin umursamazlık ve bağlantısızlık düzeylerinin kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan inceleme ile kadın öğretmenlerin umursamazlık ve bağlantısızlık düzeyleri çok düşükken erkek öğretmenlerinki düşüktür. Bu durum erkek öğretmenlerin çevrelerinde olup bitene karşı duyarlılık sahibiyken kadın öğretmenlerin bu konuda daha duyarlı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Umursamazlık alt boyutu okuldaki görev süresine göre anlamlı fark göstermektedir. 1-4 yıl arasındaki öğretmenlerin umursamazlık düzeyi düşükken, 5-9 ve 10-14 yıl arasındaki öğretmenlerinki çok düşüktür. Ancak bunu takip eden yıllarda umursamazlık düzeyi yükselerek orta düzey olarak görülmektedir. Bu durum kısaca okulda göreve yeni başlayan öğretmenler ilk 4 yılda çevrelerinde olup biteni umursarlar ancak 5-14 yıl aralığında bu umursama daha da artarken aynı okulda 14 yıldan sonra olan bitene karşı duyarlılık önemli ölçüde azalır şeklinde özetlenebilir.

Umursamazlık alt boyutu meslekteki görev süresine göre de anlamlı fark göstermektedir. Bu farklılık okuldaki görev süresi ile aynı doğrultudadır. Şöyle ki mesleğe yeni başlayan öğretmenler çevrelerinde olan bitene karşı düşük düzeyde umursamazlık göstermektedir. 5. yıldan itibaren bu umursamazlık daha da azalarak çevreye karşı duyarlılık en üst düzeye çıkmaktadır. Okuldaki görev süresinden farklı olarak meslekteki görev süresi 15 yılın üzerine çıktığında umursamazlık düzeyi artarak düşük düzeye çıkmaktadır. Bu durum aynı okulda 15 yıldan fazla görev umursamazlık düzeyini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Bağlantısızlık ve ilişki kesme alt boyutları görev yeri değişkenine göre Şanlıurfa merkezdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin lehine farklılık göstermektedir. Bu iki değişken de olumsuz maddeler içermesi sebebiyle ters kodlandığından yorumlama bu doğrultuda yapılmıştır. Buna göre bağlantısızlık alt boyutunda her iki yerde de görev yapan öğretmenlerin bağlantısızlık düzeyi düşük olmakla beraber köy okulunda görev yapan öğretmenlerin düzeyinin şehir merkezindekilerden daha yüksek olduğu görülmüştür. İlişki kesme alt boyutunda ise şehir merkezinde görev yapan öğretmenlerin ilişki kesme düzeyinin çok düşük, köy

okullarında görev yapanların düşük olduğu görülmüştür. Her iki alt boyutta görev yapılan yere göre düşük ve çok düşük düzeylerde olmakla birlikte şehir merkezinde görev yapan öğretmenlerin çevresiyle bağının daha güçlü, ikili ilişkilerinin daha iyi olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Bu duruma sebep olarak şehir merkezindeki okullarda daha fazla öğretmen bulunması sebebiyle ortamın kişiyi iletişime yönlendirmesi olarak değerlendirilebilir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme Ait Sonuçlar

Öğretmenlerin iş yeri ruhsallık düzeyleri ile merhamet düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği beşinci alt probleme ait veriler incelendiğinde merhamet ile iş yeri ruhsallığı arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin varlığı görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde merhamet ruhsallığı etkileyen bir etken olarak görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarından da yola çıkarak kişinin merhamet düzeyi arttıkça iş yeri ruhsallık düzeyinin de artacağı öngörülmektedir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde yapılan tüm incelemeler neticesinde elde edilen sonuçlar ışığında eğitim yöneticileri ve araştırmacılara önerilerde bulunmaktadır.

5.2.1. Eğitim Yöneticileri İçin Öneriler

- Eğitim yöneticilerinin iş yeri ruhsallığı ve merhamet kavramları ile ilgili farkındalık geliştirmeleri devamındaki süreçteki rehberliklerinin kolaylaşması açısından önerilebilir.

- Ruhsallığın demografik hiçbir özelliğe göre farklılık göstermediği bilinciyle tüm öğretmenlere yönelik iş yeri ruhsallığını arttırıcı etkinlikler düzenlenebilir. Okul olarak bir iş yeri ruhsallık geliştirme programına katılım sağlanabilir. Bunun için Göçen (2017) tarafından geliştirilen Okul Ruhsallık Programı incelenebilir.

- Umursamazlığın meslekteki görev süresi ile birlikte artmasının önüne geçmek için kurumsal aidiyeti, iş anlamı algısını arttırıcı tedbirler alınabilir.

- Öğretmenlerin merhamet düzeylerini canlı tutacak çalışmalar organize edilebilir. Düzenli ya da düzensiz etkinlikler planlanabilir. Buna örnek olarak hastahane ziyaretleri, çeşitli yardımlaşma kampanyaları verilebilir. Konuyla ilgili daha

kapsamlı fikir edinilmesi adına Sayar ve Manisalıgil (2014) tarafından kaleme alınan Merhamet Devrimi isimli kitap incelenebilir.

- Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda anlamı hissedebilmeleri için çevresel ilişkileri önemlidir. Öğretmenlerin iletişim becerilerini destekleyici tedbirlerin alınması da bağlantısızlık ve ilişki kesme düzeyini azaltılarak iş yeri ruhsallık düzeyini arttırabilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Merhamet ve iş yeri ruhsallığı arasındaki ilişki farklı okul kademelerinde araştırılabilir.

- Merhamet ve iş yeri ruhsallığı arasındaki ilişki farklı illerde araştırılabilir.

- Oldukça soyut iki kavram olan merhamet ve iş yeri ruhsallığı ile ilgili nitel ve karma araştırmalar yapılabilir.

- Türkiye’de öğretmenler için iş yeri ruhsallığının geliştirilmesi üzerine bir program bulunmakla birlikte merhamet düzeyleri üzerine bir program bulunmamaktadır. Öğretmenlerin merhamet düzeyinin arttırılması üzerine bir program geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

Adalet. (2019, Kasım 24). *Güncel Türkçe sözlük: Türk dil kurumu* . Türk Dil Kurumu Resmi Web Sitesi:

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cd873704906b6.40399278 adresinden alındı

Adler, A. (2000). *Yaşama sanatı*. (K. Şipal, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.

Akbaba, S. (2012). *Psikolojik sağlığı koruyucu rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Akçetin, N. Ç. (2016). Merhamet ve devlet: Schopenhauer. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, s. 71-86.

Akdeniz, S. (2014). *Farklı merhamet düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinde depresyon, anksiyete, stres ve duygusal zekânın incelenmesi*. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Akdeniz, S., & Deniz, M. E. (2016). Merhamet ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), s. 50-61.

Aksu, Ö., Aktaş, M., Gökmen, A., Ekici, G., & Ogelman, H. G. (2012). Okulöncesi öğretmen adaylarının çoklu zekâ alanlarının farklı değişkenlere göre değerlendirmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 20-38.

Ansbacher, H. L. (1978). The development of Adler's concept of social interest: a critical study. *Journal of Individual Psychology*, 34, s. 118-152.

Aristoteles. (1995). *Retorik*. (M. H. Doğan, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Armstrong, K. (2010). *Twelve steps to a compassionate life*. Canada: Alfred A. Knopf.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
doi:10.1177/105649260092008

Avcı, N. (2019, Eylül). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 3(3), s. 213-225.

Aydemir, B. (2018). *Öğretmenlerdeki merhamet düzeylerinin cinsiyet, kıdem, branş ve algılanan anne-baba tutumlarına göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Baş, S. (2012). Bir merhamet şairi olarak Mehmet Akif. *Turkish Studies*, 7(2), s. 193-217.

Boellinghaus, I., Jones, F. W., & Hutton, J. (2013). Cultivating self-care and compassion in psychological therapists in training: the experience of practicing loving-kindness meditation. *Training and Education in Professional Psychology*, 7(4), s. 267-277. doi:10.1037/a0033092

Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss* (Cilt 1). New York, Amerika Birleşik Devletleri: Basic Books.

Buhari, M. (1987). *Sahih-i Buhari ve tercümesi*. (M. Sofuoğlu, Çev.) İstanbul: Ötüken Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2018). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları. doi:10.14527/9789756802335

Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Candemir, M. L. (2019). *Engelli çocuğa sahip olan ve olmayan ebeveynlerin öz anlayış kişilik ve merhamet özelliklerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Cash, K. C., & Gray, G. R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of Management Executive*, 14(3), s. 124-133.

Cassel, E. J. (2002). Compassion. C. R. Snyder, & S. J. Lopez içinde, *Handbook of psitive psychology* (s. 434-445). New York: Oxford University Press.

Cevizci, A. (1999). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.

Chou, K. L. (1996, Ağustos). The Rushton, Chrisjohn and Fekken self-report altruism scale: a Chinese translation. *Personality and Individual Differences*, 21(2), s. 297-298.

Conklin, H. G. (2008). Modeling compassion in critical, justice-oriented teacher education. *Harvard Educational Review*, 78(4), s. 652-674.

Coşkun, İ. (2019). *İlköğretim din kültürü ve ahlak bilgisi dersinin 2010 yılı ve 2018 yılı öğretim programlarının din eğitimi açısından karşılaştırılması -merhamet değeri örneği-*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çağrııcı, M. (1988). Adalet. Türkiye Diyanet Vakfı içinde, *İslam ansiklopedisi* (Cilt 1, s. 341-343). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zeka. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), s. 23-48.

Çingöl, N., Çelebi, E., Zengin, S., & Karakaş, M. (2018). Bir sağlık yüksekokulu hemşirelik bölümü öğrencilerinin merhamet düzeylerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 21(1), s. 61-67.

Dal, H., & Baskan, G. A. (2018). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(1), s. 45-91. doi:10.14527/kuey.2018.002

Danacı, G. (2016). *Martha c. Nussbaum'un merhamet anlayışı ve eleştirisi*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Davidson, R. J., & Harrington, A. (2002). *Visions of compassion: western scientists and Tibetan Buddhists examine human nature*. New York: Oxford University Press.

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2020). Kur'an-ı Kerim Meali. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://kuran.diyanet.gov.tr/mushaf> adresinden alındı

Doğan, M. D. (2011). *Doğan büyük türkçe sözlük*. Ankara: Yazar Yayınları.

Eisenberg, N. (1991). Values, sympathy, and individual differences: toward a pluralism of factors influencing altruism and empathy. *Psychological Inquiry*, 2(2), s. 128-131. doi:10.1207/s15327965pli0202_5

Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological Bulletin*, 101(1), s. 91-119. doi:10.1037/0033-2909.101.1.91

Ekstrom, L. W. (2012). Liars, medicine and compassion. *Journal of Medicine and Philosophy*, 37(2), s. 159-180. doi:10.1093/jmp/jhs007

Enright, R. D., & North, J. (1998). *Exploring forgiveness*. United States of Amerika: The University of Wisconsin Press. Mayıs 13, 2020 tarihinde https://books.google.com.tr/books?id=TwmxRMunnqEC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false adresinden alındı

Ersoy, M. A. (2012). *Safahat*. (M. E. Düzdağ, Dü.) Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Fawcett, S. E., Brau, J. C., Rhoad, G. K., Whitlark, D., & Fawcett, A. M. (2008). Spirituality and organizational culture: cultivating the ABC's of an inspiring workplace. *International Journal of Public Administration*, 31(4), s. 420-438. doi:10.1080/01900690701590819

Fincham, F. D., Paleari, F. G., & Regalia, C. (2002). Forgiveness in marriage: the role of relationship quality, attributions and empathy. *Personal Relationships*, 9(1), s. 27-37.

Franklin, S. S. (2010). *The psychology of happiness: a good human life*. New York: Cambridge University Press.

Germer, C. K., & Siegel, R. D. (2012). *Wisdom and compassion in psychotherapy: deepening mindfulness in clinical practice*. New York, London: The Guilford Press. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://books.google.com.tr> adresinden alındı

Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M. E. Sharpe.

Gilbert, P. (2005). *Compassion: conceptualisations, research and use in psychotherapy*. London, New York: Routledge.

Gilbert, P. (2009a). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 15(3), s. 199-208. doi: 10.1192/apt.bp.107.005264

Gilbert, P. (2009b). *The compassionate mind: a new approach to life's challenges*. Amerika Birleşik Devletleri: New Harbinger Publications.

Gilbert, P. (2010). *Compassion focused therapy: distinctive features*. London, New York: Routledge.

Gillath, O., Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2005). An attachment-theoretical approach to compassion and altruism. P. Gilbert içinde, *Compassion: conceptualisations, research and use in psychotherapy* (s. 121-147). London, New York: Routledge.

Gladkova, A. (2010). Sympathy, compassion, and empathy in English and Russian: a linguistic and cultural analysis. *Culture & psychology*, 16(2), s. 267-285. doi:10.1177/1354067X10361396

Glaser, A. (2005). *A call to compassion: bringing buddhist practices of the heart into the soul of psychology*. Berwick: Nicolas-Hays Inc. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://books.google.vu/books?id=wEdo1W-i3scC&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false> adresinden alındı

Goetz, J. L., Keltner, D., & Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: an evolutionary analysis and empirical review. *Psychological Bulletin*, 136(3), s. 351-374. doi:10.1037/a0018807

Goleman, D. (2003). *Destructive emotions: a dialogue with the Dalai Lama*. New York: Bantam Dell. Mayıs 13, 2020 tarihinde https://books.google.com.tr/books?id=D1Gm-lqYM2AC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false adresinden alındı

Göçen, A. (2017). *Eğitim kurumlarında iş yeri ruhsallığının geliştirilmesine yönelik deneysel bir uygulama*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin anlam, meslek sürdürme, stres ve tükenmişlik durumlarının ruhsal yaşamları yönünden değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4). doi:10.24106/kefdergi.2479

Göçen, A., & Özğan, H. (2018). Spirituality and ethics: a literature review. *Gaziantep University Journal of Social Science*, 17(Etik Özel Sayısı).

Göçen, A., & Terzi, A. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487-1512.

Gupta, M., Kumar , V., & Singh, M. (2013). Creating satisfied employees through workplace spirituality: a study of the private insurance sector in Punjab (India). *J Bus Ethics*, 122. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>

Güleş, E. (2017). *Özel gereksinimli çocuğa sahip anne babaların yaşam deneyimlerinin öz-anlayış ve merhamet düzeyleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Gündüzoğlu, N. Ç., Korhan, E. A., Yıldırım, Y. K., Aykar, F. Ş., & Üstün, Ç. (2019). Hemşirelik öğrencilerinde merhamet düzeyi. *Journal of Human Rhythm*, 5(2), s. 104-116.

Hacıkeleşoğlu, H., & Kartopu , S. (2017). Merhamet ve dindarlık: üniversite öğrencileri üzerine ampirik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, s. 203-227. doi:10.9761/JASSS7234

Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: pluralism, spirituality, leadership*. United Kingdom: Cambridge University Press. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://books.google.com.tr/> adresinden alındı

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modeling: guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, s. 53-60. Mayıs 13, 2020 tarihinde <http://www.ejbrm.com/> adresinden alındı

Ho-Tang, W., & Mei-Ju, C. (2015). Scale development of teachers' sense meaning at work in Taiwan - from the perspective of workplace spirituality. *Universal Journal of Applied Science*, s. 35-44. doi:10.13189/ujas.2015.030304

Hökelekli, H. (2008, Eylül). Bir değer: merhamet. *DEM Dergi*, 1(4), s. 78-84.

Iacoboni, M., & Mazziotta, J. C. (2007). Mirror neuron system: basic findings and clinical applications. *Annals of Neurology*, 62(3), s. 213-218. doi:10.1002/ana.21198

Jalongo, M. R. (2014). *Teaching compassion: humane education in early childhood*. New York, London: Springer Science+Business Media. doi:10.1007/978-94-007-6922-9

Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. *American Behavioral Scientist*, 47(6), s. 808-827. doi:10.1177/0002764203260211

Kapıcıoğlu, S. (2019). *Üniversite öğrencilerinde merhametin yordayıcıları olarak mutluluk ve kişilik özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karagöz, İ. (2014). *Allah, insan ve merhamet*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Kaya, A. (2015). The relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: a research on school principals' behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(3), s. 597-606. doi:10.12738/estp.2015.3.1988

Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), s. 47-48. doi:10.5455/jmood.20160307122823

King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model and measure*. Master Thesis, Trent University, Faculty of Arts and Science, Ontario.

Klerk-Luttig, J. (2008). Spirituality in the workplace: a reality for South African teachers? *South African Journal of Education*, 28(4), s. 505-517.

Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008, August). Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational and interactive interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), s. 465-480.

Kuçuradi, İ. (1967). *Nietzsche ve insan*. İstanbul: Yankı Yayınları.

Küçükaydın , Z. (2015). *Fen bilimleri derslerinde merhamet eğitimi üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Giresun.

Lutz, A., Brefczynski-Lewis, J., Johnstone, T., & Davidson, R. J. (2008). Regulation of the neural circuitry of emotion by compassion meditation: effects of meditative expertise. *PLoS ONE*, 3(3), s. e1897. doi:10.1371/journal.pone.0001897

MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: a meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 32, s. 545-552. doi:10.1016/j.cpr.2012.06.003

Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), s. 81-91.

Merriman, J. (2015). Enhancing counselor supervision through compassion fatigue education. *Journal of Counseling & Development*, s. 370-378. doi:10.1002/jcad.12035

Meyer-Linderberg, A. (2008). Impact of prosocial neuropeptides on human brain function. *Progress in Brain Research*, 170, s. 463-470. doi:10.1016/S0079-6123(08)00436-6

Miller, J. P. (2006). *Educating for wisdom and compassion: creating conditions for timeless learning*. California: Corwin Press. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://books.google.com.tr> adresinden alındı

Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), s. 83-92.

Moçoşoğlu, B. (2019). *Okullardaki iş yeri ruhsallığı, örgütsel sessizlik ve seslilik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Mohamed, A. A., Wisnieski, J., Askar, M, Syed, & I. (2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 14(1,2), s. 102-107. doi:10.1108/eb046473

Morsch, G., & Nelson, D. (2006). *The power of serving others: you can start where you are*. California: Berrett-Koehler Publishers.

Neff, K. D., & Pommier, E. (2013). The relationship between self-compassion and other-focused concern among college undergraduates, community adults, and practicing meditators. *Self and Identity*, 12(2), s. 160-176.
doi:10.1080/15298868.2011.649546

Nietzsche, F. (2015). *İnsanca, pek insanca* (Cilt 1). (M. Tüzel, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Nussbaum, M. (1996). Compassion: the basic social emotion. *Social Philosophy and Policy Foundation*, 13(1), s. 27-58. doi:10.1017/S0265052500001515

Özgan, H. (2017). Workplace spirituality scale: validity and reliability study. *Transylvanian Review*, 25(22).

Öztürk, S. A. (2012). Shakespeare'in oyunlarında adaletin tecellisini etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(1), s. 100-115.

Pardasani, R., Sharma, R. R., & Bindlish, P. (2014). facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*, 33(8/9), s. 847-859.

Pelenk, S. E. (2018). İş yeri maneviyatı, çalışmaya tutkunluk ve iş stresi arasındaki ilişki: sağlık sektörü çalışanları ile bir araştırma. *ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences*, (s. 751-760). Kuşadası.

Petchsawanga, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), s. 459-468.
doi:10.1080/13678860903135912

Peterson, A. (2017). *Compassion and education: cultivating compassionate children, schools and communities*. Canterbury: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/978-1-137-54838-2

Pommier, E. A. (2010). *Devolopment of a scale to measure compassion*. Doctorial Thesis, The University of Texas, Faculty of the Graduate School, Austin.

Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), s. 95-103. doi:10.1037/h0045357

Sadykova, G., & Tutar, H. (2014). İş yeri maneviyatı ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sayıştay Dergisi*(43), s. 43-65.

Sayar, K. (2011). *Merhamet: kalbe dönüş için son çağrı*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Sayar, K., & Manisalıgil, A. (2014). *Merhamet devrimi: merhamet dünyamızı nasıl aydınlatabilir?* İstanbul: Timaş Yayınları.

Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment*, 8(4), s. 350-353. doi:10.1037/1040-3590.8.4.350

Schopenhauer, A. (2010). *Hayatın anlamı*. (A. Aydoğan, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.

Schopenhauer, A. (2014). *Merhamet*. (Z. Kocatürk, Çev.) İstanbul: Dergâh Yayınları.

Singh, R. R. (2007). *Death, contemplation and schopenhauer*. England: Ashgate Publishing. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://books.google.com.tr> adresinden alındı

Sprecher, S., & Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), s. 629-651. doi:10.1177/0265407505056439

Sternberg, R. J. (1999). Successful intelligence: finding a balance. *Trends in Cognitive Science*, 3(11), s. 436-442. doi:10.1016/S1364-6613(99)01391-1

Şen, S. (2018, Aralık 25). *Eğitimde istatistiksel yöntemler - yüksek lisans dersi*. Haziran 30, 2020 tarihinde Bir Akademisyenin Web Sitesi: https://sedatsen.files.wordpress.com/2018/12/7.SUNUM_.pdf adresinden alındı

Tarhan, N. (2010). *Duyguların dili: duygusal zekâya yeni bir yorum*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Tarhan, N. (2011). *Duyguların psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Terzi, R., Göçen, A., & Kaya, A. (2020). Spiritual leaders for building trust in the school context. *Eurasian Journal of Educational Research*, 86, s. 135-156
doi:10.14689/ejer.2020.86.7

Tisdell, E. J. (2003). *Exploring spirituality and culture in adult and higher education*. San Francisco: Jossey-Bass.

Topçu, N. (2005). *Ahlak*. İstanbul: Dergâh Yayınları.

Tozoğlu, E., Dursun, M., & Güler, B. (2019). Eğitim fakültesi öğrencilerinin merhamet düzeylerinin spor ve farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), s. 156-164.

Türk Dil Kurumu. (2020). Şefkat. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden alındı

Türkyılmaz, Ç. (2004). *19.yy'da geleneğe başkaldırma: Kierkegaard, Marx, Nietzsche*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden alındı

Underwood, L. G. (2002). The human experience of compassionate love. S. G. Post, L. G. Underwood, J. P. Schloss, & W. B. Hurlbut içinde, *Altruism and altruistic love: science, philosophy & religion in dialogue* (s. 72-88). New York: Oxford University Press.

Wang, S. (2005). A conceptual framework for integrating research related to the physiology of compassion and the wisdom of Buddhist teachings. P. Gilbert içinde, *Compassion: conceptualisations, research and use in psychotherapy* (s. 75-120). London, New York: Routledge.

Worthington, E. L. (2006). *Forgiveness and reconciliation: theory and application*. New York: Routledge.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, s. 74-85.

Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership. *Leader to Leader*, 38, s. 45-51. doi:10.1002/ltl.153

Zsolnai, L. (2011). *Spirituality and ethics in management*. London, New York: Springer Science+Business Media. Mayıs 13, 2020 tarihinde <https://books.google.com.tr> adresinden alındı



EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Eğitim Kurumlarında Merhamet ve İş Yeri Ruhsallığı

Merhaba Değerli Eğitimci Arkadaşım;

Sizi merhamet kavramı ve iş yeri ruhsallığı kavramları arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla yürütülen bu araştırmaya davet ediyorum.

Araştırma kapsamında sizin kimliğinizi belirtecek herhangi bir soru mevcut değildir. Süreç üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgileriniz, ikinci bölümde 18 sorudan oluşan İş Yeri Ruhsallık Ölçeği, üçüncü bölümde ise 24 sorudan oluşan Merhamet Ölçeği yer almaktadır.

Üç bölümün doldurulması 5-7 dakika sürmektedir.

Araştırmanın amacına doğru bir şekilde ulaşması için vereceğiniz samimi cevaplar dolayısıyla teşekkür ederim.

Araştırmacı: Fatih Aydemir

Kurum: Eyyübiye Kırkmağara Ortaokulu

E-Posta: f.fatih.aydemir@gmail.com

Telefon:

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Yaşınız: () 20-29 () 30-39 () 40+

Medeni Durum: () Evli () Bekar

Bulunduğunuz Kurumdaki Görev Süreniz: () 1-4 () 5-9 () 10-14 () 15+

Meslekteki Görev Süreniz: () 1-4 () 5-9 () 10-14 () 15+

Kurum Türünüz: () Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise () Diğer (Rehberlik Araştırma Merkezi vb.)

Kurumunuzdaki Göreviniz: () Yönetici () Öğretmen

Görev Yaptığınız Yer: () Şanlıurfa Merkez (ilçe merkezleri) () Taşıma Merkezi ya da Köy Okulu

İş Hayatına İlişkin Anlam: () İş hayatımı anlamlı buluyorum () İş hayatımı anlamlı bulmuyorum

Ek 2: İş Yeri Ruhsallık Ölçeği

İŞ YERİ RUHSALLIK ÖLÇEĞİ					
	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1 Çalışanlar birbirlerine karşılık beklemeden yardım eder.					
2 Çalışanlar arasında takım ruhu vardır.					
3 Çalışanlar birbirlerine karşı samimi davranırlar.					
4 İş yerimde çalışanlar birbirlerine güvenir.					
5 İş yerimde mesleki etik kurallara göre davranılır.					
6 İş yerimde ayrımı yapılmaksızın (ırk, cins, dil, din vb.) herkes aynı hak ve imkânlara sahiptir.					
7 Sorunlarımı iş arkadaşlarımla rahatça paylaşabilirim.					
8 İşimi yaparken yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.					
9 İşimin ruhsal yolculuğumun bir parçası olduğuna inanırım.					
10 İşimi yaparken manevi bir güç hissederim.					
11 İşimde tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.					
12 Kendimi (sosyal-ruhsal-psikolojik vb. açıdan) tanırım.					
13 İş yerimde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrederim.					
14 İşim için elimden gelen fedakârlığı yaparım.					
15 İşimin topluma katkısı yüksektir.					
16 İşim, hayatıma anlam katar.					
17 İşim beni manevi olarak tatmin eder.					
18 Önem verdiğim değerlerim ile işim arasında güçlü bir bağ vardır.					

Ek 3: Merhamet Ölçeği

MERHAMET ÖLÇEĞİ					
	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık Sık	Her Zaman
1. İnsanlar benim karşımda ağladıklarında genellikle hiçbir şey hissetmem.					
2. Bazen insanlar kendi problemlerinden bahsettiklerinde, umurumda değilmiş gibi hissedirim.					
3. Kendimi acı çeken insanlara karşı duygusal olarak yakın hissetmem.					
4. İnsanlar benimle konuşurken, onlara tüm dikkatimi veririm.					
5. İnsanlar bana üzüntülerini anlattıkları zaman kendimi onlardan uzaklaşmış hissedirim.					
6. Birisi zor bir duruma düştüğünde ona yardım etmeye çalışırım.					
7. İnsanlar bana dertlerini anlattıklarında çoğunlukla duymazdan gelirim.					
8. Zor zamanlarında insanların yanında bulunmayı severim.					
9. Bana hiçbir şey söylemeseler bile insanların üzgün olduklarını fark ederim.					
10. İnsanlar üzgün olduklarında, onlarla yakınlık kuramam gibi gelir.					
11. Herkes bazen kendini kötü hisseder, bu insan olmanın bir parçasıdır.					
12. İnsanlar çökkün olduklarında, bazen onlardan soğuduğumu hissedirim.					
13. İnsanlar bana sorunlarını anlattıklarında, onları sabırla dinlerim.					
14. Diğer insanların sorunlarının beni ilgilendirmediklerini düşünürüm.					
15. Tüm insanların zayıf yönleri olduğunu ve kimsenin mükemmel olmadığını kabullenmek önemlidir.					
16. İnsanlar mutsuz olduğunda onların yardımına koşarım.					
17. Başkalarıyla farklılıklarına rağmen herkesin acıyı tıpkı benim gibi hissettiğini bilirim.					
18. İnsanlar sıkıntılı olduklarında, onlarla genellikle başkalarının ilgilenmesini isterim.					
19. Başkalarının sorunlarıyla ilgili pek fazla düşünmem.					
20. Acı çekmek tüm insanlar için ortak bir yaşantıdır.					
21. İnsanlar bana sıkıntılarını anlattıklarında, objektif bir tutum takınmaya çalışırım.					
22. İnsanlar ıstırap çekerken, onlarla iletişim kuramam.					
23. Çok acı çeken insanlardan uzak durmaya çalışırım.					
24. İnsanlar üzgün olduklarında, onları rahatlatmaya çalışırım.					

Ek 4: Ölçek Kullanımına İlişkin İzinler

Merhaba Mehmet Engin Hocam;

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ortaokulda rehberlik öğretmeni ve psikolojik danışman olarak görev yapmaktayım. Harran Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Bu sebeple Merhamet Ölçeğini kullanmak için sizden izninizi talep ediyorum.

Şimdiden teşekkür ederim.
İyi çalışmalar.

--
Fatih AYDEMİR
Okul Psikolojik Danışmanı
Rehberlik Öğretmeni
School Psychological Counselor

edeniz@yildiz.edu.tr

17:02 (4 saat önce) ☆ ↶

Alıcı: ben

Değerli araştırmacı ölçek ekli dosyadadır, iyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. M. Engin Deniz

Yildiz Technical University
Faculty of Education
Department of Guidance and Psychological Counseling
Davutpaşa/Istanbul

Fatih Aydemir <f.fatih.aydemir@gmail.com>

Alıcı: habibozyan

Merhaba Habib Hocam;

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir ortaokulda rehberlik öğretmeni ve psikolojik danışman olarak görev yapmaktayım. Harran Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Bu sebeple İş Yeri Ruhsallığı Ölçeğini kullanmak için sizden izninizi talep ediyorum.

Şimdiden teşekkür ederim.
İyi çalışmalar.

--
Fatih AYDEMİR
Okul Psikolojik Danışmanı
Rehberlik Öğretmeni
School Psychological Counselor

Habib ÖZKAN

Alıcı: ben

Sayın Fatih Aydemir
İş ruhsallığı ölçeğini araştırmanızda kullanmanızdan memnuniyet duyar çalışmalarınızda başarılar dilerim
Prof.Dr Habib Özkan

Ek 5: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/12/2019-E.10588



Tarih: 11.12.2019
Saat: 11:00
Sayı: 2019/88
Konu: Fatih AYDEMİR

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun yaptığı toplantı sonucunda Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Fatih AYDEMİR'in araştırmacı, danışmanı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Efetim Fakültesi Öğretim Elemanı **Doç. Dr. Ahmet KAYA**'nın yürütücü olduğu **"Merhamet ve İşyeri Ruhsallığı Arasındaki İlişkinin Araştırılması"** konulu yüksek lisans tez çalışması oy birliğiyle uygun bulunmuş ve 11 Aralık 2019 tarihinden geçerli olmak üzere onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mahmut KAYA
Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAKMAK
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Mithat Arman KARASU

Doç. Dr. Mustafa ÖZMUSUL

Doç. Dr. Özlem DEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Şenay KOÇAKOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet CANÇELİK

Ek 6: Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 13/06/2019-13098



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 26292541-44-E.9745139
Konu : Anket Çalışması
(Fatih AYDEMİR)

17.05.2019

HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 25.04.2019 tarihli ve 3603 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Fatih AYDEMİR'in "Merhamet ve İş Yeri Ruhsallığı" konulu tez çalışması kapsamında hazırlanan anketin Müdürlüğümüze bağlı Eyyübiye, Haliliye ve Karaköprü İlçesinde bulunan tüm okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanmasına ilişkin ilgi yazı ve ekleri değerlendirilmiş olup;

Söz konusu uygulamanın sonuçlarının Müdürlüğümüzce paylaşılması ve uygulamanın eğitim öğretim faaliyetini aksatmadan, gönüllü katılımcı belgesi alınıp gönüllülük esasına dayalı olarak 14.06.2019 tarihine kadar yapılmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Erdal ŞEKEROĞLU
İl Milli Eğitim Müdür V.

Görevli Elektronik İmza ile
Açılı ile Aynadır
20.1.2019
Mustafa KIRIK
İl Milli Eğitim Müdür V.

Adres: Hamidiye Mahallesi, Necmettin Cevheri Biv No:20, 63300
Şanlıurfa Merkez/Haliliye/Şanlıurfa
Elektronik Ağ:
e-posta:

Bilgi için: Mehmet TOSUN

Tel: 0 (414) 280 63 57
Faks: 0 (414) 280 63 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakosgu.meb.gov.tr> adresinden da12-ae08-3827-b2eb-2ae0 kodu ile teyit edilebilir.