



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞİN ANLAMININ ŞEFKAT YORGUNLUĞU ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN ERDEMLER KONUSU ÇERÇEVESİNDE
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice Maide SAKİN

Danışman: Prof. Dr. Sema POLATCI

TOKAT-2025

JÜRİ KABUL VE ONAY

Hatice Maide SAKİN tarafından hazırlanan “**İşin Anlamının Şefkat Yorgunluğu Üzerindeki Etkisinin Erdemler Konusu Çerçevesinde İncelenmesi**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 25.12.2024 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzası

Üye (Başkan): Prof. Dr. Sema POLATCI

.....

Üye : Doç. Dr. Nazmiye Ülkü PEKKAN

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Tugay ÜLKÜ

.....

ONAY

...../...../.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Sema POLATCI danışmanlığında hazırlamış olduğum “İşin Anlamının Şefkat Yorgunluğu Üzerindeki Etkisinin Erdemler Konusu Çerçevesinde İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

25/12/2024

Hatice Maide SAKİN

.....

TEŞEKKÜR

Yaşamımdaki öğrenme sürecimde ilk ve en büyük rolü olan, çalışmamın tüm aşamalarında yanımda olan değerli aileme çok teşekkür ederim.

Beni ileriye taşıyan ve hem yaşamımda hem eğitim öğretim faaliyetlerimde katkısı olan, yüksek lisans tez danışman hocam Prof. Dr. Sema Polatçı ve tüm hocalarıma, araştırmama gönüllülük ile katılıp yardımcı olan psikolog meslektaşlarım ve ruh sağlığı çalışanlarına, tüm arkadaşlarıma ve beni destekleyen herkese teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

İŞİN ANLAMININ ŞEFKAT YORGUNLUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ERDEMLER KONUSU ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Sakin, Hatice Maide

Yüksek Lisans, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sema Polatcı

Ocak 2025, ix + 71 sayfa

İşin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinin erdemler konusu çerçevesinde incelenmesine yönelik bu araştırma ile; çalışan bireylerin erdemli olma düzeyleri ve buna bağlı olarak işi anlamlı bulma düzeylerinin, şefkat yorgunluğu yaşama düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemi ruh sağlığı alanında çalışan meslek elemanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın evreni Tokat ili merkezindeki hastanelerde çalışan psikiyatristler, psikologlar ve psikiyatri servislerinde görev alan hemşirelerden oluşmaktadır. Çalışmada İşin Anlamı Ölçeği, Şefkat Yorgunluğu Kısa Ölçeği ve Kişisel Erdemler Ölçeği yoluyla veri toplanmıştır. Verilerin analizinde; SPSS ve Process Macro eklentisi kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistiksel analizler, korelasyon analizi, regresyon analizi, düzenleyici değişken analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre işin anlamı ve alt boyutlarının, şefkat yorgunluğu ve alt boyutlarını negatif yönde etkilediği, işin anlamı ve şefkat yorgunluğu ilişkisinde erdemlerin düzenleyici rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşin Anlamı, Şefkat Yorgunluğu, Erdemler

ABSTRACT

EXAMINING THE EFFECT OF JOB MEANING ON COMPASSION FATIGUE IN THE FRAMEWORK THE SUBJECT OF VIRTUES

Sakin, Hatice Maide

Master's Thesis, Management and Organization Scientific

Advisor: Prof. Dr. Sema Polatcı

January 2025, ix + 71 pages

This study, which aims to examine the effect of the meaning of work on compassion fatigue within the framework of the subject of virtues, aims to examine the effect of the levels of being virtuous and, accordingly, the levels of finding work meaningful of working individuals on the levels of experiencing compassion fatigue. The participants in the study consist of professionals working in the field of mental health. The universe of the study consists of psychiatrists, psychologists and nurses working in psychiatric services in hospitals in the city center of Tokat. Data were collected in the study using the Meaning of Work Scale, Compassion Fatigue Short Scale and Personal Virtues Scale. In the analysis of the data; reliability analysis, descriptive statistical analyses, correlation analysis, regression analysis and moderator variable analysis were performed using SPSS (Statistical Package Program for Social Sciences) and additionally the Process Macro add-on added to SPSS. According to the findings obtained, it was concluded that the meaning of work and its sub-dimensions negatively affect compassion fatigue and its sub-dimensions and that virtues have a moderator role in the relationship between the meaning of work and compassion fatigue.

Keywords: Meaning of Work, Compassion Fatigue, Virtues

İÇİNDEKİLER

Etik Sözleşme	i
Teşekkür	ii
Özet	iii
Abstract	iv
İçindekiler	v
Tablolar Listesi	viii
Şekiller Listesi	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞİN ANLAMI	2
1.1.ANLAM VE ANLAM ALGISI	2
1.2. YAŞAMIN ANLAMI	2
1.3. İŞİN ANLAMI, ANLAMLI İŞ, İŞİN ANLAMLIĞI KAVRAMLARI.....	3
1.4. İŞİN ANLAMININ ÖLÇÜMÜ.....	7
1.5. İŞİN ANLAMI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
BÖLÜM 2: ŞEFKAT YORGUNLUĞU	9
2.1. ŞEFKAT KAVRAMININ TANIMI	9
2.2. ŞEFKAT KAVRAMI İLE İLGİLİ FARKLI ADLANDIRMALAR.....	9
2.3. ŞEFKAT YORGUNLUĞU TANIMI	10
2.4. ŞEFKAT YORGUNLUĞUNUN NEDENLERİ	11
2.5. ŞEFKAT YORGUNLUĞUNUN SONUÇLARI	13
2.6. ŞEFKAT YORGUNLUĞU İLE BAŞ ETME YOLLARI	14
2.7. ŞEFKAT YORGUNLUĞUNUN ÖLÇÜLMESİ	18
2.8. İŞ YAŞAMINDA ŞEFKAT YORGUNLUĞU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR ...	18
BÖLÜM 3: ERDEMLER	20
3.1. ERDEMİN TANIMI	20
3.2. ERDEMLERİN TANIMI	21
3.3. ERDEM VE KARAKTER GÜÇLERİ SINIFLANDIRMALARI	22
3.4. ERDEMLİLİK / ERDEMLİ OLMAK	26
3.5. İŞ YAŞAMINDA ERDEMİN ÖNEMİ	26
3.6. ERDEMLİ OLMANIN ÖLÇÜMÜ	27
3.7. İŞ YAŞAMINDA ERDEMLER KONUSUNDAKİ ARAŞTIRMALAR	28

BÖLÜM 4: İŞİN ANLAMI, ŞEFKAT YORGUNLUĞU VE ERDEMLER KONULARI/DEĞİŞKENLERİ ARASI ETKİLEŞİMLER	31
4.1. İŞİN ANLAMI, ŞEFKAT YORGUNLUĞU VE ERDEMLER	31
4.2. İŞİN ANLAMI VE ŞEFKAT YORGUNLUĞU	31
4.3. ERDEMLER VE İŞİN ANLAMI	32
4.4. ŞEFKAT YORGUNLUĞU VE ERDEMLER	33
BÖLÜM 5: İŞİN ANLAMININ ŞEFKAT YORGUNLUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ERDEMLER KONUSU ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ.....	35
5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	35
5.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	35
5.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	36
5.3.1. Evren ve Örneklem	36
5.3.2. Veri Toplama Araçları	36
5.3.2.1. İşin Anlamı Ölçeği	37
5.3.2.2. Şefkat Yorgunluğu Kısa Ölçeği.....	37
5.3.2.3. Kişisel Erdemler Ölçeği	37
5.3.3. Verilerin Analizi	37
5.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	38
5.4.1. Araştırma Modeli	38
5.4.2. Araştırmanın Hipotezleri	38
5.5. BULGULAR	39
5.5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	39
5.5.2. Araştırmanın Bulguları	40
5.5.2.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular - Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	41
5.5.2.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	42

5.5.2.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arası İlişkilere Ait Bulgular - Korelasyon Analizi Bulguları	43
5.5.2.4. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular - Regresyon Analizi Bulguları ve Düzenleyici Değişken Analizi Bulguları	44
5.5.2.4.1. İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Şefkat Yorgunluğu ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Testi	44
5.5.2.4.2. İşin Anlamının Şefkat Yorgunluğu Üzerindeki Etkisinde Erdemlerin Düzenleyici Rolüne İlişkin Hipotezin Testi	46
5.5.2.5. Araştırmanın Nihai Modeli ve Hipotez Testi Sonucu	47
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	49
TARTIŞMA VE SONUÇ	49
ÖNERİLER	52
KAYNAKÇA	54
EKLER.....	64

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	40
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	41
Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	42
Tablo 4. Değişkenler Arası İlişkiler	43
Tablo 5. İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Şefkat Yorgunluğu ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	44
Tablo 6. İşin Anlamının Şefkat Yorgunluğu Üzerindeki Etkisinde Erdemlerin Düzenleyici Etkisinin Analiz Bulguları	46
Tablo 7. Hipotez Test Sonuçları	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	38
Şekil 2. Araştırmanın Nihai Modeli	47



GİRİŞ

İşin anlamı, şefkat yorgunluğu ve erdemler konularının ele alınmasına yönelik bu çalışmada, ruh sağlığı alanında çalışan bireylerin erdemli olma düzeylerinin düzenleyici rolüne bağlı olarak işi anlamlı bulma düzeylerinin şefkat yorgunluğu yaşamalarındaki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Zorlu yaşam olayları ile karşı karşıya kalmış bireyler ya da gruplarla çalışan meslek elemanlarının şefkat yorgunluğu yaşama ihtimalinin değişkenlik gösterebileceği varsayılarak şefkat yorgunluğu üzerinde işin anlamı değişkeninin etkisine ve bu etkileşimde erdemler değişkeninin düzenleyici rolüne bakılmıştır. İlk aşamada çalışanlarda işi anlamlı bulma düzeyi yani işin anlamlılığının şefkat yorgunluğu üzerinde anlamlı düzeyde etkisinin ne yönde olduğu araştırılırken; sonrasında söz konusu değişkenler arası etkileşimde erdemlerin yani bireylerin erdemlere ve karakter güçlerine sahip olmalarının rolünün ne düzeyde olduğu incelenmiştir.

İlk olarak alan yazında ilgili değişkenlere yönelik detaylı incelemeler yapılmıştır ve kavramlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde işin anlamı kavramı ile ilgili yazın taraması yapılmıştır. Anlam konusu, yaşamda ve iş yaşamında anlam kavramları ve bir değişken olarak işin anlamının ölçülmesine yönelik bilgiler bir araya getirilmiştir. İkinci bölümde şefkat yorgunluğu kavramına değinilmiştir. Temel olarak şefkat kavramından yola çıkılarak; şefkat yorgunluğunun tanımı, nedenleri, sonuçları, şefkat yorgunluğu ile baş etme yolları, şefkat yorgunluğunun ölçülmesi, iş yaşamında şefkat yorgunluğu ve ilgili çalışmalar üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde erdemler konusuna yer verilmiştir. Erdem ve erdemler kavramlarının farklı çalışma disiplinleri ve farklı görüşlere göre çeşitli sınıflandırmalarına, erdemlilik ile erdemli birey ve çalışan olmak ve dolayısıyla işyerinde erdemler konularına ilişkin çalışmalar üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde, işin anlamı, şefkat yorgunluğu ve erdemler konularını bir arada ele alan çalışmalara değinilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde işin anlamının şefkat yorgunluğu üzerinde etkisinin erdemler konusu çerçevesinde incelenmesi başlığı altında; araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları açıklanmıştır. Bölümde araştırmanın yöntemi, araştırma modeli ve hipotezlerine yer verilmiştir. Yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular bu bölümde sunulmuştur. Son olarak yazından elde edilen bilgiler ve araştırma sonucu elde edilen bulgular ışığında araştırmanın sonucuna, tartışmaya, araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik önerilere değinilmiştir.

BÖLÜM 1: İŞİN ANLAMI

1.1. ANLAM VE ANLAM ALGISI

Anlam ve anlam algısı konuları hakkında yazın taraması yapıldığında felsefe, psikoloji ve sosyoloji gibi çeşitli disiplinlerce incelenen önemli kavramlar olduğu görülmüştür. Bu konularda çeşitli kaynaklar tarafından farklı bakış açılarıyla birçok açıklama getirilmiştir.

Anlam, kişinin hayatında bir amaç ve değer bulma ihtiyacını karşılamaktadır. Anlamlılık kavramı ise hayatı organize etmekte bir araç olarak nitelendirilmesinin yanında bireyin hayatındaki amaçların, değerlerin ve ilişkilerin bir araya gelmesiyle oluşan uyum olarak açıklanmıştır (Martela ve Steger, 2016). Çünkü herhangi bir şeye anlam atfetmenin, insan ruhu için bir kendini ifade etme yolu olduğu (Baykal, 2018, s. 16) ve anlamlandırma sürecinin insan için önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Psikoloji alanı çerçevesinde çalışan Seligman ise anlamlı bir hayatı, kişinin inandığı; anlamı ve değeri olan şeyleri yapmasıyla; bunun da ötesinde bireyin kendisine özgü güçlü yönlerini ve erdemlerini, olduğundan çok daha büyük bir şeyin hizmetinde kullanması ile ilişkilendirmiştir (Seligman, 2002, s. 298). Anlamlılık ise kendini ifade etme ve geçmiş ile gelecek hakkında bütüncül bir bakış açısıyla bakmak gibi belirgin insan faaliyetlerine de işaret etmektedir (Baumeister, Vohs, Aaker ve Garbinsky, 2013, s. 516). Farklı disiplinlerin birleşmesi anlam konusu hakkında daha kapsamlı bilgiler sağlamaktadır.

1.2. YAŞAMIN ANLAMI

Yaşamın anlamı, hakkında insanların sorular sorduğu ve arayışta olduğu temel konulardan biridir. Eski çağlardan beri yaşama dair sorgulamaları varoluşlarının nedenini anlamak olan (Alparslan, Polatçı, Yastioğlu, 2021, s. 282) insanlar böylece; varoluşlarını sorguladıklarında, hayatın amacını ve anlamını keşfetme süreçlerini başlatmış olurlar. İnsanların varoluşundan bu yana içinde bulundukları bu anlam arayışı aynı zamanda bireye yaşamını nasıl devam ettirmesi gerektiği konusunda yol gösterici olabilmektedir (Öztürk, 2022, s. 730). Anlamlı bir yaşama sahip olup olmadığı bireylerin hayata karşı tutumları üzerinde oldukça önemli etkilere yol açmaktadır (Akçakanat ve Kılınç, 2021, s. 672).

Yaşamın anlamının tanımı araştırmacılar tarafından yapılmıştır (Akçakanat ve Kılınç, 2021, s. 672). Steger ve arkadaşlarının (2008) yaşamın anlamına dair

tanımlamasında; insanların anlam arayışının, hayatın anlamı, önemi ve amacına yönelik bir arayış süreci olduğuna dikkat çekilerek, bu sürecin sahip oldukları motivasyonu ve onu geliştirme potansiyelini ifade ettiğine değinilmiştir (s. 200).

Yaşamın anlamını anlamamıza yardımcı olan araştırmalara öncülük eden Victor Frankl (2012), “İnsanın Anlam Arayışı” adlı kitabında geleceğe olan inanç ve yaşama isteğinin yaşamın anlamını oluşturduğunu ve yaşamda bir anlam arayışını sürdürmeye yol açtığını öne sürmektedir (s. 91). Yaşamı anlamlı kılabilmek de insanların her zaman bir arayış içinde olması ile mümkün olmuştur (Akçakanat ve Kılınç, 2021, s. 672). Frankl (2012) kendisinin de içinde bulunduğu toplama kampındaki deneyimlerinden yola çıkarak kaleme aldığı kitabında “(kamptaki) bir insanın içsel gücünü yeniden kazanmasını sağlamaya yönelik bir çabanın, ilk önce ona gelecekte bir hedef göstermeyi başarması gerektiği” (s. 92) bilgisine yer vererek hayatta ulaşılması istenilen bir amaca sahip olmanın önemine vurgu yapmıştır. Nietzsche’nin yaşamda anlamın önemine değinen “Yaşamak için bir nedeni olan kişi, hemen her nasıl’a katlanabilir.” sözleriyle de ifadelerini desteklemiştir (Frankl, 2012, s. 92).

Bireylerin hem kişisel hedeflerine ulaşmayı hem de yaptıkları ile topluma fayda sağlamayı amaç edinmesinin, yaşamlarını anlamlandırma sürecinde önemli bir rolü vardır. Yaşamın her alanında bir bütünün parçası olduğu bilinci ve belirli amaçlar doğrultusunda çaba göstermesiyle beraber insan, yaşama hem bireysel hem de sosyal düzeyde değer katmış olacaktır. Amaçların peşinde koşmak ve kendini gerçekleştirmek anlamlılık ile ilgili olsa da ancak sürekli bir çaba sonucunda zamana yayılmış olarak yaşamın anlamlılık düzeyine katkı sağlamaktadır (Baumeister, Vohs, Aaker ve Garbinsky, 2013, s. 506-507).

Yaşamda anlamı bulabilen kişilerin psikolojik olarak daha güçlü olduğu ve zorlu süreçleri de daha kolay atlatabildikleri (Akçakanat ve Kılınç, 2021, s. 672) savunulmuş; sosyal bilimler alanındaki çok sayıda araştırma da yaşamın anlamı ile birçok değişken arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ancak bu araştırmaların sonucunda görülmüştür ki, yaşamın anlamı konusu bireyler arasında kişisel deneyimler ve inançlar gibi pek çok açıdan farklılık gösterebilmektedir. Araştırmalar doğrultusunda ortaya çıkan bilimsel bilgiler yaşamın anlamını anlamaya yönelik kavramsal bir çerçeve sunarken, her insanın kendi anlamını bulma yolculuğunda özgün bir sürece sahip olduğu da unutulmamalıdır.

1.3. İŞİN ANLAMI, ANLAMLI İŞ, İŞİN ANLAMLILIĞI KAVRAMLARI

Bu bölümde önceki bölümde incelenen çalışmalardan da yola çıkarak kişilerin özel yaşamına ek olarak iş yaşamının genellikle yaşamın bir parçası olarak kabul edildiği ve birçok insanın günlük hayatının büyük bir kısmını kapsadığı bilinmektedir. Araştırmalar sonucu özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki ilişkiyi açıklayan birçok bilimsel bilgiye ulaşılmıştır ve bu bölümde işin anlamı, anlamlı iş ve işin anlamlılığı kavramlarına değinilerek iş yaşamı bağlamında anlam kavramı incelenmiştir:

İş, insanların yaşamını anlamlandırma sürecinde büyük bir rol oynamaktadır (Wrzesniewski, Dutton, ve Debebe, 2003, s. 111). Çünkü çalışma faaliyeti, toplumda temel bir insan etkinliği olarak kabul edilmektedir (Aca ve Akdamar, 2022, s. 235). Hem bireysel hedeflerini gerçekleştirmek hem de içinde bulundukları örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlamak üzere günlük hayatlarında zamanlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiklerinden, bireylerin kendilerini işte mutlu hissetmeleri önemlidir (Çakı ve Erol, 2022, s. 153). İş ortamında çalışanların mutlu hissetmelerinin yanında daha pek çok olumlu düşünsel, duygusal ve davranışsal deneyime sahip olmalarının öneminin anlaşılması ile örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar da artmıştır.

Özellikle pozitif psikoloji alanı ile ilgili kavramların örgütsel yaşamdaki yansımalarının zamanla birçok araştırmaya konu edilmesiyle birlikte (Uzunbacak ve Akçakanat 2018, s. 1692), insanların özel yaşamlarından iş yaşamına da taşıdıkları içsel süreçleri hakkında pek çok bilimsel bilgi edinilmiştir. Bu bağlamda iş ortamında insanın ruhsal özelliklerini ve ihtiyaçlarını odak noktası olarak ele alan örnek bir kavram olarak işyeri ruhsallığı kavramı ise çalışanların iş ortamında hayatlarını anlamlandırabilmelerini sağlayan, işlerinde bir anlam bulma çabası ile açıklanmaktadır (Baykal, 2018, s. 17). Dolayısıyla insan hayatının önemli bir kesitini iş yaşamının oluşturduğu dikkate alındığında, insanın anlam arayışı iş yaşamı içinde de sürmektedir (Afacan Fındıklı, Keleş, Afacan 2017, s. 397).

Birey, bütünsel bir bakış açısı ile hayatını gözden geçirdiğinde hayattaki rollerini, amacını, ilerleme yönünün ve yaptığı işin kendisi için değerini diğer bir ifade ile anlamını belirli dönemlerde sorgulayabilmektedir (Afacan Fındıklı, Keleş, Afacan, 2017, s. 407). Anlam kavramı, çalışma hayatı çerçevesinde, çalışanların işlerinin onların hayatında oluşturduğu önem miktarını ifade etmek için de kullanılabilmektedir (Öztürk, 2022, s. 730). Çünkü bireylerin işlerine karşı olan tutumları farklılık göstermektedir (Uzunbacak,

Akçakanat, Erhan, 2019, s. 298). Dolayısıyla bu işlerine verdikleri önem derecesinin değişmesi ile işlerindeki anlamın da değişeceğini göstermektedir.

İnsanların zamanının büyük çoğunluğunu iş yaşamında geçirdiği düşünüldüğünde, anlamlı bir iş sonucunda elde edecekleri psikolojik iyi oluş halinin önemine (Öztürk, 2022, s.732) ve bireye birçok pozitif katkısının olacağına vurgu yapılabilir. İş yaşamında anlam kavramı çalışanın bulunduğu kurumun kimliği ve kurumun algılanan prestijiyile ilişkilendirilebilirken çalışanın bireysel olarak ne yaptığı ile de açıklanmaktadır (Cohen Meitar, Carmeli, Waldman, 2009, s. 363). Çünkü insan hayatı, karmaşık bir süreçtir. Yaşamaya devam ederken, bu süreçte yaşamın anlamını keşfetme arayışının insanın hayatının bir bölümünü oluşturan iş hayatında da süreceleceği düşünülmektedir. İnsanlar için hayatının önemli bir kısmının iş yaşamı olduğu dikkate alındığında, hayattaki anlam arayışı iş hayatının içinde de devam etmektedir (Afacan Fındıklı, Keleş, Afacan 2017, s. 397). Steger ve Dik (2010) araştırmaları yoluyla, iş ile ilişkili anlama ilişkin yazını gözden geçirmiş ve anlamlı işe katkı sağlayacak teorik bir model önermişlerdir (s. 131). İnsanların kendilerini, kurumlarını ve kendileriyle kurumları arasında nasıl etkileşimde bulunacaklarını anladıklarında anlamlı işin ortaya çıkacağını savunmuşlar ve bunun çalışanlara işleriyle ilgili bir amaç ve misyon duygusu geliştirmeleri için temel sağlayacağını, bu yolla hem kendilerine hem kuruluşlarına olumlu katkı sağlayacağını anlatmış ve uygulama örnekleri ve gelecekteki araştırmalar için öneriler sunmuşlardır. Bireyler için sahip oldukları ya da sahip olmayı planladıkları işleri, onların hayatlarının bütünü için önemli bir “anlam” kaynağı olarak nitelendirmişler ve iş yaşamındaki deneyimlerin özel yaşam içindeki payının büyüklüğüne işaret etmişlerdir. Tüm bu çalışmalardan yola çıkılarak; çalışanın bireysel olarak algıladığı anlamın, işini, işin kendi içerdiği anlamın da çalışanın anlam algısını etkilediği sonucuna varılmaktadır. Sonuç olarak, özel yaşam ve iş yaşamı birbirinden ayrı kavramlar olsa da, birbirleriyle etkileşim halindedirler. İş yaşamı, özel yaşamı etkilerken özel yaşamdaki faktörler de iş yaşamını etkileyebilir. Buna bağlı olarak; “İşin anlamı hayatın anlamına, hayatın anlamı işin anlamına sirayet etmektedir.” (Alparslan, Polatçı, Yastioğlu, 2021, s. 282) denilebilir.

İş ve anlam kavramları arasındaki ilişki hakkında çeşitli açıklamalar yapılmıştır (Akçakanat ve Kılınç, 2021, s. 674). Çünkü farklı bireyler tarafından işin anlamı farklı yorumlanabilirken; işlerini anlamlandırabilme süreçleri de farklılık gösterebilmektedir (Uzunbacak ve Karagöz, 2021, s. 81). Bu açıklamalar ve yorumlamalar işin anlamı kavramının tanımlarını ortaya çıkarmaktadır. İşte anlam arayışı ile ilgili olarak işin anlamı

konusunun çalışanların da giderek daha çok odak noktasında yer alması ile, akademik yazında kavrama yönelik araştırma sayısında artış olmuştur (Afacan Fındıklı, Keleş, Afacan 2017, s. 398). Yapılan bilimsel çalışmalarda işin anlamı kavramı ve ilişkili konular farklı adlandırmalar ile ele alınmıştır. Birçok çalışmada kavram “işin anlamı” olarak ele alınmışken, bağlantılı olarak işin anlamlı hissedilmesi sonucunda yapılan iş “anlamlı iş” şeklinde adlandırılmıştır (Polatçı ve Sobacı, 2021, s. 188). Anlamlı iş kavramı, hem “bireylerin işlerini anlamlı bulması” olarak hem de “o işlerin anlamlı ve olumlu değerlerini” ifade etmektedir (Uzunbacak, Akçakanat, Erhan, 2019, s. 298). Son yıllarda işin anlamı üzerine çalışmalar yapan pozitif örgüt teorisyenleri tarafından yapılan farklı tanımlamalardan birinde de, iş ortamında hissedilen anlam duygusu için “işin anlamlılığı” kavramı ele alınmıştır. İşin anlamlılığı kavramı, işin kendi özelliklerinin anlamlılığı anlamında “işin anlamlılığı” şeklinde ve bir gruba dahil olabilmenin sonucu olarak iş ortamına aidiyet hissetme anlamında ise “işte anlamlılık” şeklinde ayrı iki kategoride incelenmiştir (Baykal, 2018, s. 17).

İşin anlamı kavramı, Steger ve arkadaşları (2012) tarafından çalışanın işinde yaşadığı olumlu deneyimlerle ilişkilendirilmiş ve çalışanların olumlu deneyimler sonucunda işine atfettiği değer artacağına vurgu yaparak tanımlanmıştır (s. 322). Dimitrov’a göre (2012) işin anlamı kavramı; bireylerin kendileri ve bulundukları toplum için faydalı olacak faaliyetlerinin ne olduğu, çalışan için taşıdığı önem ve ne şekilde tanımlandığı ile açıklanmıştır (s. 351 ve 356). Baumeister ve arkadaşları (2013), işin anlamının bireyin kendini gerçekleştirme ve özgün bir kimlik geliştirme gibi ihtiyaçlarını karşıladığını öne sürmüşlerdir (s. 505). Buna karşın Martela ve Steger (2016), anlamlı işin, yapılan işin bireysel ilgi ve öznel çıkarlardan çok daha büyük bir amaca hizmet etmesi ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir (s. 532). Anlamlı iş kavramı, kişinin ve kurumun birbiriyle uyumlu değerlere sahip olduğu “insana yakışır bir iş” olarak nitelendirilebilecek işler için kullanılabilmektedir (Aca ve Akdamar, 2022, s. 236).

Hackman ve Oldham (1975) çalışanların yaptıkları işi, yalnızca bir para kazanma aracı olarak görmeyip işlerine bir önem atfettiklerine vurgu yaparak, algılanan işin anlamlılığı kavramını “çalışanların işlerini değerli, yararlı ve anlamlı olarak deneyimleme derecesi” olarak tanımlamışlardır (s. 162). Dolayısıyla çalışanların yaptığı işi önemli, değerli ve faydalı görmesiyle beraber kendisi ve çalıştığı işyeri için anlamlı bir çalışma ortamı oluşacaktır (Uzunbacak ve Akçakanat 2018, s. 1692). Çalışanlar işlerini manevi amaçlarının bir parçası olarak görmesi durumunda çalışanların işlerini anlamlı bulması daha kolay olacaktır (Oruç, 2019, s. 25). Çalışanların anlamlı bularak işlerini

yapmalarının psikolojik olarak iyi olmalarına katkı sağlamasının yanında bu çalışanlar işletmeler tarafından da arzu edilen bir çalışan profilini ortaya çıkarmaktadır (Uzunbacak ve Akçakanat 2018, s. 1693).

Steger ve arkadaşlarının (2012) Anlamlı İş Modelinde yaptığı sınıflandırmaya göre işin anlamı kavramı;

- a) iş yoluyla anlam kazanma (işin çalışana kişisel gelişiminde ve dünyaya bakış açısında katkı sağlamasına imkân tanıdığı düşüncesi),
- b) işin pozitif anlamı (çalışanın işini hem önemli hem de anlamlı bulması ve bu şekilde değerlendirme davranışı)
- c) daha iyi olma motivasyonu (çalışanın işini yaparak diğer kişilere yaptığı katkı yoluyla işini en anlamlı hale getireceği fikri) üç boyutta ele alınmıştır (s. 324-325).

İş, insanların maddi ihtiyaçlarını karşılamak ve geçimlerini sürdürmek için temel bir araç olarak görülse de işin amacı ve anlamı sadece para kazanmakla sınırlandırılmamaktadır. Para kazanmaktan ziyade çalışan kişinin işini değerli bulup benimseme davranışı ve sonucu olarak işinin de anlam ve önemini ortaya çıkarmasıdır (Akçakanat ve Kılınç, 2021, s. 674). Bu manada anlam kavramı, insanların işine ne kadar önem verdiği ve onların hayatında işin ne kadar yer tuttuğu, işlerine ne kadar bağlı oldukları, işte performanslarını ne kadar gösterebildikleri ve topluma nasıl bir katkı sağlayabildikleri gibi bireysel ve sosyal etkenler ile ilişkilendirilebilir. Çalışanın yaptığı işi anlamlı bulması için işin kendisinin de anlam gibi özellikler barındırması gerektiği düşünülmektedir (Oruç, 2019, s. 25).

1.4. İŞİN ANLAMININ ÖLÇÜMÜ

İşin anlamının ve işin anlamlılık düzeyinin ölçülmesinde çeşitli ölçme araçları kullanılmaktadır. Bu araçlardan biri olan, WAMI : “Work and Meaning Inventory” Steger ve arkadaşları tarafından (2012) geliştirilmiştir.

Fındıklı ve arkadaşları, yazında İşin Anlamlılığı ile ilgili kullanılabilecek Türkçe bir ölçeğin bulunamaması sebebiyle, çalışanların iş anlam algısını ölçmek amacıyla Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş olan “WAMI” nin Türkçe geçerlik ve güvenirlik analizi çalışmasını yaparak (Afacan Fındıklı, Keleş, Afacan 2017, s. 396 ve 408) “İşin Anlamı Ölçeği”ni Türkçe’ye uyarlamıştır.

Akın ve arkadaşları (2013) tarafından, Steger ve arkadaşlarının (2012) aynı ölçeğinden Türkçe diline uyarlanan “İşin Anlamı Envanteri” (WAMI : “Work and

Meaning Inventory”), toplam 10 tane maddeden ve pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon boyutlarından oluşmaktadır.

Göçen ve arkadaşı tarafından geliştirilen “Eğitim Örgütleri İçin Anamlı İş Ölçeği” ise, 21 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Eğitim Örgütleri için Anamlı İş Ölçeği’nin boyutları “İşte Anlam, İşte Anlam Arayışı, İş İlişkileri, İşte Aşknlık, İşte Tevazu ve İşte Anlam Liderliği” şeklinde sıralanmaktadır. Ölçeğin, öğretmen örnekleminde geliştirilmiş olduğu; ancak madde ve genel yapısı itibarıyla sadece eğitim kurumlarında değil tüm örgütlerdeki çalışanlar için uygulanabilir olduğu, farklı örneklemeler için çalışmaların devam ettiği belirtilmiştir (Göçen ve Terzi, 2019, s. 1487-1512).

1.5. İŞİN ANLAMI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İşin insanların yaşamlarındaki rolünü ve dolayısıyla onlar için anlamını ortaya koymayı amaçlayarak işin anlamı konusunu bilimsel bakış açısı ile ele alan birçok çalışma yapılmıştır. İnsanların işe verdikleri değer ve işin hayatlarında nasıl bir anlam taşıdığı, bu çalışmaların odak noktalarını oluşturmuştur. Hackman ve Oldham (1976) gibi alan araştırmacıları anlamlı bir işin verimli bir iş ortamı için de gerekli olduğu ve aynı zamanda çalışanların başarılı olmaları ve işte tatmin olmaları için işlerini anlamlı bulmaları gerektiğini belirtmişlerdir (s.250). Araştırmacılar işlerini anlamlı bulan kişilerin iş ortamında kendilerini daha iyi ve rahat hissetmesi ile örgütsel çıktılar bakımından da çok değerli sonuçlara ulaşılacağı (Akçakanat ve Kılınç, 2021, s. 675) düşüncelerini öne sürmüşlerdir.

İşin anlamının iş performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacıyla küresel salgın döneminde çalışan doktorlar üzerinde yapılan çalışmada ayrıca İşin Anlamı Ölçeğinin Türkçe geçerliliği sınanmıştır (Polatçı ve Sobacı, 2021).

Oruç’un araştırmasında da çalışma grubu olarak seçtiği akademisyenlere benzer olarak, mesleki faaliyetlerinin beraberinde topluma hizmet ve yararlı faaliyetler içinde bulunmaları gibi değerli, zor ve karmaşık görevleri bulunan tüm çalışanlar ve meslek elemanları üzerinde yapılan araştırmaların; işin anlamı gibi değişkenlerin incelenmesini amaç edinmesi büyük önem taşımaktadır (Oruç, 2019, s. 24). Hayattaki anlam arayışının iş yaşamındaki sonucu olarak nitelendirilen işin anlamı kavramının, çalışanların işleri neticesinde sahip olduğu çok sayıda kavramla da ilişkili (Öztürk, 2022, s. 730) olduğu ve bu çerçevede işin anlamının başka değişkenlerle arasındaki ilişkileri inceleyen daha fazla çalışma yapılmasının bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM 2: ŞEFKAT YORGUNLUĞU

2.1. ŞEFKAT KAVRAMININ TANIMI

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde (2011) “sevecenlik” olarak tanımlanan şefkat kavramının; felsefi düşünce anlayışlarından, dini geleneklerden, hakkaniyet teorilerinden ve bakım teorilerinin etik değerleri içinden çıkarılarak birçok tanımı yapılmış olup, bu gelenek ve anlayışlara göre acı çekmenin şefkati ortaya çıkarttığı düşünülmektedir (Uslu ve Korkmaz, 2016, s. 109). Bir diğer deyişle, şefkat duygusu çoğunlukla acı ile ilişkilendirilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler, 2023, s. 31). Bunun yanı sıra, şefkat ile ilgili araştırmalar sonucu yapılan tanımlamalardan ve belirlenmiş boyutlardan yola çıkılarak şefkatin; sevgi, merhamet ve yardım etme gibi olumlu duygu ve davranışlarla ilişkili olduğu da söylenebilir (Ümmet, Metin ve Okur, 2023, s. 287). Şefkat kavramı, bir duygu, bir erdem ve aynı zamanda bir karakter özelliği olarak adlandırılabilirken, ilgili çalışmalar şefkati duygusal bir tepki olarak da tanımlamaktadır (Üzen Cura ve Cura, 2022, s. 281).

Şefkatin; başkasının yaşadığı durumu tamamen anlayabilme ve şefkatin ifade edilmesi olan bilişsel algılama boyutu, başka bir kişinin ne hissettiğini hissetme olarak belirtilen duygusal boyutu ve kişiyi en yararlı haliyle yanıt vermek için harekete geçiren davranışsal boyut olarak bilinen üç önemli boyutu bulunmaktadır (Uslu ve Korkmaz, 2016, s. 110).

2.2. ŞEFKAT KAVRAMI İLE İLGİLİ FARKLI ADLANDIRMALAR

Şefkat kavramı yazında farklı kavramlarla da ifade edilebilmektedir. Bu kavramlardan birisi merhamettir. Merhametin Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğündeki (2011) tanımı ise “bir kimsenin veya bir başka canlıının karşılaştığı kötü durumdan dolayı duyulan üzüntü, acıma” olarak belirtilmiştir. İngilizce’de “compassion” sözcüğüyle ifade edilmekte olan merhamet kavramının farklı şekillerde tanımlandığı bilinmektedir (Nas ve Sak, 2020, s. 65). Bir duygu olarak merhamet; bireyde doğuştan var olan ve büyüdükçe de çevresine göre değişiklik gösterebilen, özünde sevgi bulunmasının yanında bencillikten uzak ve bir başkasını koruma davranışı ile ortaya çıkan acıma ve şefkat hissi olarak ifade edilebilir (Ertümer ve Kaya, 2022, s. 141-142). Sağlık çalışanlarının merhamet duygusu sayesinde insanı “insan” olarak göreceği öne sürülmektedir (Atilla Gök, 2015, s. 301).

Şefkat kavramı ile aynı anlamda kullanılan bir diğer kavram ise eşduyumdur. Eşduyum ifadesi kullanılarak acı çekmekte olan bir bireye empatik bir yaklaşım sergilenmesi durumunu açıklamak amaçlanmaktadır (Demirbilek ve Uzman, 2021, s. 57).

Ülkemizdeki çalışmalarda “şefkat” ve dolayısıyla “şefkat yorgunluğu” kavramlarının alanyazın içinde kullanımı için ortak bir ifade belirlenmemiş olup “compassion – compassion fatigue” kavramlarının Türkçe dilindeki diğer karşılıkları olarak “merhamet – merhamet yorgunluğu” ve “eşduyum – eşduyum yorgunluğu” ifadeleri de uygun görülmekte ve çeşitli yayınlarda kullanılmaktadır (Uslu ve Buldukoğlu, 2017, s. 421-422 ve 427 ; Demirbilek ve Uzman, 2021, s. 57 ; Hiçdurmaz ve İnci 2015, s. 296).

Bu çalışma için taranan yazında ve faydalanan kaynaklarda kavramın karşılığının bu üç şekilde adlandırıldığı görülmüş; kavram birliği açısından çalışma boyunca kavram “şefkat yorgunluğu” olarak ele alınmıştır.

2.3. ŞEFKAT YORGUNLUĞU TANIMI

Çelik ve Tabancalı (2012) şefkat yorgunluğunu, “kişinin işi nedeniyle stres verici bir olaya maruz kalması sonucunda yaşadığı duygu durumu” olarak tanımlamıştır (s. 32). Şefkat yorgunluğu kavramının ilk kez 1992 yılında Joinson’un hemşirelik alanındaki bir derginin profesyonel gelişim bölümündeki şefkat yorgunluğu ile mücadele etmek üzerine, *araştırma içerisinde yer verilen hemşirelerin yaşadığı vakalarla ilgili olarak kendi ve diğer araştırmacı arkadaşlarıyla gözlemleri ve görüşleri doğrultusunda, yazdığı makalesinde sözünün geçtiği görülmüştür* (Joinson, 1992, s. 116). Acil serviste çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada kavram "compassion fatigue" şeklinde adlandırılmıştır (Uslu ve Buldukoğlu, 2017, s. 421). Bu kavramın Joinson tarafından kriz danışmanı Chase’in yaptığı tanımdan yola çıkılarak oluşturulduğu bilinmektedir (Ertümer ve Kaya, 2022, s. 142). Şefkat yorgunluğu kavramı ilk olarak Joinson’un bu çalışmasında, hemşirelerin zorlayıcı hastalıklara ve travmalara sahip olan hastalara bakım vermeleri sonucunda onların da yaşadıkları stresin beraberinde eşlik eden olumsuz duyguların tanımlanmasında kullanılmıştır (Uslu ve Korkmaz, 2016, s. 114).

Şefkat yorgunluğu hastasının zarar gördüğü bir durum yaşamasına engel olamadığında bakım veren kişinin yaşadığı suçluluk, üzüntü ve kaygı gibi duygularla ilişkilendirilmektedir (Boz ve Kesbiç, 2020, s. 489). Şefkat yorgunluğu kavramı; “acı çeken bireyin bakış açısından dünyayı görme çabası nedeniyle acı çekmek” olarak tanımlanırken (Hiçdurmaz ve Arı İnci, 2015, s. 296) ciddi duygusal problemleri olan

kişilere destek vermek amacıyla psikiyatristler, hemşireler, psikologlar gibi ruh sağlığı hizmetlerinde çalışan profesyoneller için de mesleki bir tehlike oluşturmaktadır (Uslu ve Buldukoğlu, 2017).

Şefkat yorgunluğu kavramının tükenmişlik ve ikincil travmatik stres kavramlarının birleşmesiyle oluştuğu öne sürülürken (Başkale, Partlak Günüşen ve Serçekuş, 2016, s. 126); bir başka çalışmada da psikoterapistlerin şefkat yorgunluğunu bakımveren tükenmişliğinin bir biçimi olarak ele aldıkları ve bu kavramı tükenmişlik ve karşı aktarım durumlarıyla karşılaştırarak değerlendirdikleri görülmüştür (Figley, 2002, s. 1433). Yine tükenmişliğin bir çeşidi olarak tanımlanan (Joinson, 1992) şefkat yorgunluğunun bakım hizmeti sunan mesleklerdeki kişileri etkilediğine vurgu yapılmıştır (Ertümer ve Kaya, 2022, s. 142). Şefkat yorgunluğu; bakım veren kişilerin travma yaşamış ya da stresli bir olay deneyimlemiş olan başka kişilere bakım vermesinin ve onlarla empati kurmasının doğal bir sonucu olarak mesleki becerisi ve gücünde yaygın olarak azalmaya neden olan fiziksel, duygusal, sosyal ve ruhsal yönden tükenme durumu olarak tanımlanmasına (Dikmen ve Aydın, 2016, s. 13) karşın şefkat yorgunluğu durumunun, tükenmişlik ile birlikte yaşanabileceği ancak şefkat yorgunluğu ve tükenmişliğin birbirlerinden farklı kavramlar olduğu belirtilmiştir (Çolak Yılmaz ve Buldukoğlu, 2021, s. 145).

Şefkat yorgunluğunun çalışmayla ilgili bir durum olmaktan daha çok, acı çeken kişilere bakımverenleri tarafından verilen tepkilerle ilişkilendirildiği görüldürken (Ertümer ve Kaya, 2022, s. 142); Figley (2002) şefkat yorgunluğu ile ilgili çalışmasında; acı çekenlere yardım etmek için verilen bakımın, empatinin ve duygusal yatırımın, bakım veren için maliyetine vurgu yapmaktadır (s. 1433).

2.4. ŞEFKAT YORGUNLUĞUNUN NEDENLERİ

Şefkat kavramı genellikle yardımcı olma isteği ve bakım verme niyetinden yola çıkılarak ortaya çıkan olumlu davranışlarla ve özverili yaklaşımlarla ilişkilendirilebilen; insanları sıkıntılı durumlarda bir arada tutmayı sağlayan, değerli ve önemli bir duygu olarak nitelendirilmesine (Uslu ve Korkmaz, 2020, s. 193) karşın zaman zaman şefkat gösteren kişiler için olumsuz sonuçları da beraberinde getirebilmektedir. Bu sürecin sonucu olarak bakım veren kişilerde şefkat yorgunluğu ortaya çıkabildiği görülmektedir. Şefkat yorgunluğunun ortaya çıkmasının nedenleri incelendiğinde bazı çevresel ve genetik faktörlerin etkisinden de söz edilebilmektedir (Ümmet, Metin ve Okur, 2023, s. 288): Bakım verenin hizmet verdiği kişiye gösterdiği empatik tepki onun mizacına,

kişiliğine, duygu düzenleme becerilerine ve içinde bulundukları duruma göre değişebilmektedir (Coetzee ve Laschinger, 2017, s. 7). Empati yoluyla acı çekmeye odaklanma sonucunda verilen psikolojik tepkiler, stresi artırarak şefkat yorgunluğuna neden olmaktadır (Boz ve Kesbiç, 2020, s. 489). Coetzee ve Laschinger, (2017, s. 1) ise, hemşirelerde şefkat yorgunluğu geliştirme riskine yol açan şeyin empati olmadığını, bunun yerine kaynak eksikliği, yetersiz olumlu geri bildirim ve hemşirenin kişisel sıkıntıya tepkisi gibi nedenleri olduğunu öne sürmektedir.

Sağlık çalışanları için gün içerisinde hizmet verilen hasta sayısının fazla olması ve dolayısıyla hastaların acı ve ağrılarını sürekli olarak maruz kalmak şefkat yorgunluğuna sebep olmaktadır (Ertümer ve Kaya, 2022, s. 139). Şefkat yorgunluğunun oluşmasında çalışanların meslekte çalışma yılı da önemli bir risk faktörü olarak görülmektedir (Uslu ve Demir Korkmaz, 2020, s. 196). Hasta olan bireyler için tedavi sürelerinin uzaması, bakım vererek ve tedavi hizmeti sağlayarak onlara yardım eden kişilerin de hastaların acı çekme ve ölüm süreçlerine daha fazla katılmalarına ve bu süreçten daha çok etkilenmelerine yol açmaktadır (Hiçdurmaz ve İnci, 2015, s. 295). Hemşireler, hastaların travmaları, acı ve ağrılarından dolayı onlara karşı merhamet göstermeleri, hastalarıyla empati kurmaları ve onlara bakım verirken travmalarına uzun süre maruz kalmaları sonucunda şefkat yorgunluğu yaşayabilmektedirler (Şirin ve Yurttaş, 2015, s. 123).

Kronik hastalıklarla çalışan psikoterapistler, danışanlarının ihtiyaçlarına odaklanırken kendi kişisel ihtiyaçlarını ve bakımlarını göz ardı etme eğilimindedir (Figley, 2002, s. 1433). Şefkat yorgunluğundan muzdarip olan çalışanların birçoğu - fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak yorgunluk yaşamalarına rağmen hastalarına bakım vermeye devam etmeleri ve kişisel bakımlarını ihmal etmeleri sonucunda- yaşadıkları durumu kendilerini yavaşça aşağıya çeken bir boşluğa doğru çekilmek olarak tanımlamıştır (Showalter, 2010, s. 240).

Acı çeken bireylerle ilgilenirken onların her anına tanıklık etmenin, ciddi bir duygusal yükü de beraberinde getirdiği ve bu yüklerin zamanla şefkat yorgunluğu belirtilerini ortaya çıkardığı görülmektedir (Kışmır ve İrge, 2020, s. 14). Şefkat yorgunluğunun belirtileri;

- Fiziksel belirtiler (yorgunluk, enerji eksikliği, performans eksikliği, güç kaybı, kilo değişikliği, baş ağrısı, hipertansiyon/hipotansiyon, uyku bozuklukları, gastrointestinal problemler, bağışıklık sisteminde zayıflama),

- Duygusal belirtiler (tükenmişlik, ilgisizlik, duyarsızlaşma, anksiyete, muhakeme kaybı, coşku azalması, duygusal kırılmalar, inanç ve değerlerde değişim),
- Sosyal belirtiler (vurdumduymazlık, tepkisizlik, yardım etmede isteksizlik, acıyı paylaşamama),
- Zihinsel belirtiler (dikkatin zayıflaması, can sıkıntısı, konsantrasyon problemleri, hata yapmaya yatkınlık) olarak sınıflandırılmıştır (Bektaş ve ark., 2018, s. 193).

Şefkat yorgunluğunun belirtilerini ve ortaya çıkmasında etkili olan faktörleri ele alan birçok çalışmanın yanı sıra pek çok araştırmada da şefkat yorgunluğunu artıran ve azaltan faktörler incelenmiştir (Ümmet, Metin ve Okur, 2023, s. 288). Figley'e (2002) göre şefkat yorgunluğunun artmasında üç faktör rol oynamaktadır (s. 1438).

1) Uzun süreli maruz kalma; bakım verenlerin acı çeken kişilere yönelik süregelen sorumluluk duygusuyla birlikte dinlenmek amacıyla kısa sürelerle bile işe ara vermeden devam etmesi.

2) Travmatik anılar; danışanların yaşadığı travmatik olaylarla ilişkili olarak bakım verenlerin de duygusal olarak tetiklenmesi durumu.

3) Yaşamın bozulması; hastalık, kişisel ve sosyal yaşamdaki değişiklikler gibi sebeplerle yaşamın kesintiye uğraması.

Şefkat yorgunluğu, travmatik olaylar yaşamış veya ağrı ve acı çeken kişilere yardım etmenin sonucunda yaşanan olumsuz bir durum olarak görülmektedir (Şirin ve Yurttaş, 2015, s. 123). Ortak özelliği genellikle başvuran hastaların dikkatli ve yoğun bir bakım süreci gerektirmesi olan tıbbi bölümlerde hizmet veren sağlık çalışanlarının, kendilerini fiziksel ya da psikolojik travma geçirmiş hastaların yerine koymaları ve uzun süreler boyunca çalışmaları, ruh hallerinin olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (Cingi ve Eroğlu, 2018, s. 61). İnsanları şefkat yorgunluğuna sürükleyen etkenlerden birisi de, şefkat gösterilen kişilerin şefkat gösteren kişilere sergilediği olumsuz tavırlardır (Nas ve Sak, 2020, s. 68).

Ciddi rahatsızlıklar arasında olan kanser hastalığının hasta ve yakınlarında endişe ve strese yol açması sebebiyle hastalığın tedavisi ile ilgilenen sağlık çalışanlarının üzerinde oluşan baskı onların yıpranmalarına, iş motivasyonunda ve verimliliklerinde azalmaya neden olduğu gibi şefkat yorgunluğuna da neden olabilmektedir ve bu durum duygusal ya da fiziksel acı yaşayan hastalara gösterilen ve bir başka kişinin karşılaştığı kötü durumdan dolayı duyulan üzüntü, acıma olarak tanımlanan şefkatin sağlık çalışanlarında zamanla ve aşamalı olarak azalmasıyla ifade edilmektedir (Cingi ve Eroğlu, 2018, s. 58).

2.5. ŞEFKAT YORGUNLUĞUNUN SONUÇLARI

Şefkat yorgunluğu yaşamak; yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrısı gibi fiziksel belirtileri ve öfke, madde kullanımı ve işe devamsızlık gibi davranışsal belirtileri beraberinde getirirken bireyin kendisini ailesinden, hastalardan ve iş arkadaşlarından uzak tutmak istemesi ve artık onlara karşı şefkat duygusu hissetmemesi gibi sonuçlara da yol açabilir (Hiçdurmaz ve İnci 2015, s. 297). Şefkat yorgunluğunun sonucu olarak bireylerde fiziksel olarak yorgunluk, güç kaybı ve performansta azalma; duygusal olarak duyarsızlaşma, isteksizlik, tükenmişlik, sinirlilik ve duygusal bunalma; sosyal olarak ise vurdumduymazlık ve ilgisizlik gibi belirtiler görülmektedir (Polat ve Erdem, 2017, s. 295).

Şefkat yorgunluğu çalışanlarda tükenmişlik, stres, çaresizlik, umursamazlık gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Şeremet ve Ekinci, 2021, s. 334). Şefkat yorgunluğunun bu durumu yaşayanlar için öz değer kaybı, üretkenliğin azalması, moral bozukluğu gibi birçok bedeli olmaktadır (Showalter, 2010, s. 239). Afetzedelere yardım eden kişilerde de, afeti yaşamış olan kişilerde ortaya çıkan psikolojik belirtilere benzer belirtiler ortaya çıktığı görülmüştür (Atilla Gök, 2015, s. 302).

Çalışanların şefkat yorgunluğu yaşamaları durumunda, güçlerini, organizasyona bağlılıklarını ve motivasyonlarını yitirebildikleri ve bu durumların sonucu olarak da bu kişilerin üretkenliklerinin azaldığı, devamsızlıklarının arttığı ve bu kişilerin çalışma ortamında hayati hatalar yapabildikleri görülmektedir (Nas ve Sak, 2020, s. 68). Dolayısıyla şefkat yorgunluğunun yalnızca kişinin kendisi için değil aynı zamanda örgüt için de verimlilik kaybı, işe devamsızlık, işe geç gelme gibi başlıca olumsuz etkilerinin bulunduğu söylenebilmektedir (Şeremet ve Ekinci, 2021, s. 334).

Şefkat yorgunluğu sonucunda hemşirelerde fizyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan tükenme belirtileri ortaya çıkmaktadır (Şirin ve Yurttaş, 2015, s. 123). Bir başka deyişle şefkat yorgunluğu, önemli derecede duygusal acı ve fiziksel stres içindeki hastalara bakmanın sonucu olarak fiziksel, duygusal ve ruhsal açıdan tükenmişliğe işaret etmektedir (Atilla Gök, 2015, s. 302).

Şefkat yorgunluğu yaşayan hemşireler hastalarının bakımı esnasında sinirli ve bunalmış olabilmekte ve onlara karşı isteksiz ve duyarsız davranabilmektedir (Şirin ve Yurttaş, 2015, s. 126). Çalışanlar tarafından acı çeken bireylere harcanan yoğun bedensel ve duygusal güçten dolayı ortaya çıkan şefkat yorgunluğu bakım verenin hastadan duygusal olarak uzaklaşmasıyla sonuçlanmaktadır (Uslu ve Demir Korkmaz, 2020, s. 192). Şefkat yorgunluğunun ortaya çıkması işten ayrılma sayılarını da arttırmaktadır

(Kışmır ve İrge, 2020, s. 14). şekfat yorgunluğu yaşaması sebebiyle duyarsızlaşan sağlık çalışanlarının yeniden işe bağlılığının sağlanması da zor olabilmektedir (şeremet ve Ekinici, 2021, s. 334).

2.6. şEFKAT YORGUNLUğU İLE BAş ETME YOLLARI

şekfat yorgunluğu, tüm insanlığın yaşayabileceği duygusal bir durumdur (Kışmır ve İrge, 2020, s. 2). Bu bölümde şekfat yorgunluğu kavramını inceleyen araştırmalardan ve şekfat yorgunluğunu konu edinen çalışmalardan yararlanarak bu durum ile baş etme yollarından bahsedilmektedir.

Tuş Yiğit ve Maçkalı'nın (2022) araştırmasında şekfat yorgunluğunun yordayıcıları olarak depresyon, anksiyete ve stres bulunurken, meslekte çalışma süresi ve cinsiyet gibi demografik özelliklere göre de dezavantajlı gruplarla çalışan psikologların başa çıkma tarzlarının değişkenlik gösterdiği ve şekfat yorgunluğu düzeyinin etkilendiği görülmektedir (s. 302). olak ve Buldukoğlu (2021) tarafından ise şekfat yorgunluğunun daha az yaşanması durumu çalışanların deneyim düzeylerinin artmasına bağlı olarak bilişsel ve davranışsal açıdan baş etme becerilerini daha etkili bir şekilde kullanabilmeleri ile açıklanmaktadır (s. 148).

şekfat yorgunluğu, özverili bir şekilde kendini vermenin bir yansıması olarak nitelendirilirken; profesyonel çalışanların bir bakım veren olarak kaynaklarına iyi bakması, 'hayır' demeyi öğrenmesi ve kişisel sınırlarını koruması gibi yollarla iş-yaşam dengesini ve iş ortamında şekfat yorgunluğu ile baş edebilmesi beklenmektedir (Showalter, 2010, s. 240). şekfat yorgunluğunun ortaya çıkardığı belirtilerin bilinmesi ve dolayısıyla erken fark edilmesi kadar ortaya çıkmasını önleyen koruyucu faktörlerin ve kolaylaştıran risk faktörlerinin bilinmesi de yardım hizmeti veren çalışanların şekfat yorgunluğundan korunması açısından önemlidir (Hiçdurmaz ve İnci 2015, s. 297).

Figley (2002) tarafından psikoterapistler üzerinde yapılan şekfat yorgunluğu çalışmasında, stres yönetiminin ve travmatik olaylardan kaynaklı psikolojik olarak etkilenme düzeyini kontrol edebilmesinin şekfat yorgunluğunun önlenmesinde etkili yollar olduğu öne sürülmektedir (s. 1433). Kalp damar cerrahisi yoğun bakım hemşirelerinin şekfat yorgunluğu düzeylerini inceleyen bir çalışma kapsamında ise düzenli olarak hizmet içi eğitim almak gibi eğitim, danışmanlık ve destek programlarının şekfat yorgunluğu gelişimini önlemek için önemli olduğuna vurgu yapılmıştır (Uslu ve Demir Korkmaz, 2020, s. 192). Hemşirelerle yapılan bir başka çalışmaya göre de çalışanların beden ve ruh sağlığının korunması, çalışma yaşamının zorlu koşullarının ve

toplumsal kaynaklı olumsuzlukların etkisinin en aza indirilmesi yönündeki çabalar şefkat yorgunluğu ile baş edebilmelerine yardımcı olmak konusunda son derece önemli bir rol oynamaktadır (Çolak Yılmaz ve Buldukoğlu, 2021, s. 145).

Şefkat yorgunluğu yaşayanlar için bu durumu hızlı bir şekilde düzeltmenin yolunun olmadığı ve bunun için rehberlik, nezaket ve öz bakım gerektiren bir sürecin gerekli olduğu dolayısıyla bir uzmandan destek almanın faydalı olacağı düşünülmektedir (Showalter, 2010, s. 240). Şefkat yorgunluğunun ortaya çıkmasının işten ayrılmaları arttırması ve çalışanların geri dönülmez hatalar yapmasına neden olabilmesi gibi olumsuz durumlara yol açmaması için sağlık çalışanlarının şefkat yorgunluğu ile başa çıkabilmelerini sağlamak gerekmektedir (Kışmir ve İrge, 2020, s. 14). Şefkat yorgunluğunun yönetiminde ve tedavisinde bireysel ve kurumsal stratejilerin profesyonel olarak uygulanması önemlidir (Sökmen ve Taşpınar, 2021, s. 55).

Çalışanların bireysel olarak şefkat yorgunluğu ile baş etme mekanizmalarını güçlendirmek konusundaki çabaları büyük önem taşımaktadır (Sökmen ve Taşpınar, 2021, s. 61). Bunun sağlanabilmesi için çalışanların yenilenmiş hissetmek amacıyla işten bedensel ve duygusal olarak ayrılmayı öğrenmelerine yönelik yöntemler geliştirmeleri gerektiği savunulmaktadır (Figley, 2002, s. 1433). Şefkat yorgunluğu yaşayanların fiziksel, duygusal ve ruhsal olarak iyileşmiş hale gelene kadar yaşamlarıyla ilgili önemli kararlar vermemeleri önerilmektedir (Showalter, 2010, s. 241).

Şefkat yorgunluğu yaşayan ebelerle yapılan çalışmada bireysel olarak iyi gelebilecek etkinliklere ek olarak başka bir çalışma arkadaşı ile hasta değiştirmek ve diğer meslektaşlarından görüş almak gibi farklı etkinliklerden yararlandıkları görülmüştür (Sökmen ve Taşpınar, 2021, s. 60).

Showalter (2010) tarafından şefkat yorgunluğu ile baş etmek için önemli öneriler;

- “Yapılacaklar listesi”: Biraz sessiz ve sakin zaman geçirerek içine dönmek, dua etmek, meditasyon yapmak, düzenli bir şekilde egzersiz ve yürüyüş yapmak, sağlıklı ve yeterli beslenmeye dikkat etmek, yeterince dinlenmek ve uyumak, aile arkadaşlar ya da bir manevi danışman ile düzenli olarak görüşmeler yapmak, iş dışındaki alanlara da zaman ayırmak, yapılan iş dolayısı ile bu zorlukları yaşamının ve üzücü olaylara üzülmeyi normal olduğunu kabul etmek...
- “Yapılmaması gerekenler listesi”: Başkalarını suçlamak, sorunu görmezden gelmek, bu süreçte yeni bir iş aramak/değiştirmek - yeni bir araba almak - boşanmak gibi önemli kararlar vermek, iş arkadaşlarına durum hakkında şikayet

etmek, daha çok ve daha uzun sürelerle çalışmak, kendi ihtiyaçlarını ihmal etmek ve ilgi alanları doğrultusundaki boş zaman aktivitelerini azaltmak... olarak sınıflandırılmıştır (s. 241).

Hemşirelerin ve yardım eden rolündeki diğer meslek elemanlarının şefkat yorgunluğu konusundaki mevcut durumunu gösteren, farkındalığına katkı sağlamak amaçlı bilgi düzeylerini artırmak, mesleki doyumunu artırmak ve verdikleri bakımın kalitesini yükseltmek gibi amaçlarla birtakım yeni uygulamaların hayata geçirilmesi (Uslu ve Buldukoğlu, 2017, s. 429); konu hakkında daha kapsamlı yeni çalışmaların yapılması önerilmektedir (Sökmen ve Taşpınar, 2021, s. 61).

Hemşirelik hizmeti sağlayan çalışanlara öz-bakımlarını artırmaları konusunda imkanlar sağlanması önerilmektedir (Şirin ve Yurttaş, 2015, s. 129). Doğumhanede çalışan ebelerin şefkat yorgunluğu algısının incelendiği bir çalışmada şefkat yorgunluğu ile baş etmede kurumun çalışanlara sağlayabileceği destek önerileri olarak; çalışanların maddi açıdan desteklenmesi, personel sayısının artırılması, çalışma saatlerinin azaltılması ek olarak çalışanlara şefkat yorgunluğu ile ilgili eğitimlerin verilmesi ve denetlenmesi, psikolojik olarak destek sağlanması gibi uygulamaların faydalı olacağı bilgisine yer verilmiştir (Sökmen ve Taşpınar, 2021, s. 61). Türkiye’de henüz herhangi bir akademik çalışmaya konu olmamış olan hizmet verdikleri hayvanın yaşamını kaybetmesi gibi nedenlerden dolayı şefkat yorgunluğu ile karşı karşıya kalabilen veteriner hekimlerin yaşadığı şefkat yorgunluğu yalnızca veteriner hekimleri değil aynı ortamda hizmet veren diğer çalışanları da etkilemektedir; bu çerçevede sosyal çalışmacıların, hayvanlar ve insanlar arasındaki bağ temelli sosyal çalışma uygulamaları kapsamında, veterinerlik alanında şefkat yorgunluğunun önlenmesine yönelik müdahale programları geliştirmesi, birey ve grup düzeyinde mesleki uygulamalar gerçekleştirmesi ve bu durumla baş etmelerine yardımcı olan kuruluşların oluşturulması gibi çalışmalar yapması beklenmektedir (Yanardağ, 2020, s. 757-758).

Acıyla çalışan psikoterapistlerde de meydana gelebilen şefkat yorgunluğunu yönetmek ve tedavi etmek amacıyla Figley (2002, s. 1438-1439) tarafından oluşturulmuş, şefkat yorgunluğunun başlangıcını tahmin etmeye yardımcı olabileceği gibi aynı zamanda bu durumun önlenmesine ve hafifletilmesine de yardımcı olacak önerilerden yola çıkılarak bazı sonuçlar elde edilmiştir:

- Birincisi, eğer terapist açık bir şekilde şefkat yorgunluğu yaşıyorsa, ona bu makale çalışması da dahil olmak üzere kütüphane, internet ve profesyonel dergilerden

edinilen kaynaklar ve eğitimler yoluyla kapsamlı bir bakış açısı kazandırmak önem taşımaktadır.

- İkincisi, travmatik stres etkenlerine karşı onun travmatik stres tepkilerine neden olan ve sürdüren çeşitli sorunlarla yüzleşmesi ve bunların üstesinden gelmesi konusunda daha fazla beceriye sahip olmasını sağlamak amacıyla terapisti duyarsızlaştırmak ve böylece rahatsız edici tepkilere en çok neden olan uyaranlara maruz kalma oranını en üst düzeye çıkartarak rahatsızlık derecesini en aza indirme yöntemi kullanılmaktadır.
- Üçüncü konu olarak, terapistin olumsuz durumlara ne kadar maruz kaldığı ile ilgili olmakla beraber duyarsızlaştırma yöntemi uygulanırken yanına gevşeme tekniklerini de eklemek tedavi açısından daha uygun bulunmaktadır.
- Dördüncüsü ise, şefkat yorgunluğunun tedavisinde sosyal desteğin öneminin göz ardı edilmemesi, değerlendirildiğinde terapistin sosyal destek sistemini hem sayı hem de ilişki çeşitliliği (farklı mesleklerden kişilerle de arkadaşlık kurmak vb gibi) açısından artırması, gerginlik ve stres kaynağı olabilecek toksik ilişkilerin azaltılması gibi düzenlemelerle sosyal destekten faydalanılması olmaktadır.

Sağlık profesyonellerinin teşhis ve tedavi hizmetleri verdikleri esnada hastaların acıya maruz kalmaları sebebiyle onlara ve hastaların yakınlarına karşı duyarlı olması ve şefkatli bir yaklaşım sergilemesi önemlidir (Polat ve Erdem, 2017, s. 294). Bakımverenler için hastanın ne hissettiğini anlamak tam anlamıyla olmasa bile şefkat duygusuna sahip olma yoluyla hissedilebileceği düşünülmektedir (Uslu ve Korkmaz, 2016, s. 109). Hemşirelerin liderlerinin, şefkatli ve kendisini işine adanmış hemşirelerden oluşan işgücünün elde tutulmasını sağlamak ve şefkat yorgunluğu konusunu iyileştirmek amacıyla ilgili çalışmada sunulan önerileri dikkate alarak harekete geçmesi önerilmektedir (Coetzee ve Laschinger, 2017, s. 11). Şefkat yorgunluğu kavramı sağlık ve bakım sektöründe çalışanlar ve onlar tarafından verilen bakım hizmetinden yararlanan hastalar açısından büyük bir önem taşımaktadır (Yıldırım ve Cavcav, 2020, s. 1). Çünkü *“acıları dindiren tedaviden çok, şefkatli bakımdır.”* (Uslu ve Korkmaz, 2016, s. 108 ve 114).

2.7. ŞEFKAT YORGUNLUĞUNUN ÖLÇÜLMESİ

Adams, Figley ve Boscarino (2007) tarafından geliştirilen Şefkat Yorgunluğu Kısa Ölçeği 13 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları; ikincil travma ve mesleki tükenmişliktir. İkincil travma, başka birinin başına gelen travmatik olayla ilgili

bilgi edinme sonucunda ortaya çıkan duygu ve davranışları içermektedir. Özellikle yardım çalışanlarında acı çeken bir insana yardım etmekten veya yardım etmeyi istemekten kaynaklı bu kişiye karşı derin sempati, şefkat ve hüznün duygularının gelişimiyle ikincil travmatik stres olarak ortaya çıkabilmektedir (Birinci ve Erden, 2016). İkincil travmatik stresin örselenmiş bireylerle yoğun etkileşimde bulunmaları sebebiyle ruhsal yardım hizmeti sağlayan ruh sağlığı çalışanlarının meslek grupları açısından bir risk oluşturduğu için önemli bir problem olarak görülmektedir (Yücel ve Akoğlu, 2023). Yapılan araştırmalar incelendiğinde mesleki tükenmişliğin temelinde de stres olduğu görülmektedir (Gökbulut ve Dindaş, 2022). Çalışma hayatının getirdiği zorluklar sonucunda bireylerde zamanla yılma, yorulma ve bıkkınlık gibi durumlar yaşanmaktadır (Kazu ve Yıldırım, 2021). Çalışanlar mesleğinin stresli olması ve fazla iş yüküne sahip olmaları gibi nedenlerden dolayı tükenmişlik yaşarlarken, pandemi gibi daha zorlu süreçlerde bu duyguların daha yoğun olması ile beraber tükenmişlik düzeyi artabilmektedir (Akbaba ve Bulut, 2021).

Yıldırım ve Cavcav, ülkemizde şefkat yorgunluğunu değerlendirmeye yönelik ölçme aracı sayısının az olması ve şefkat yorgunluğunu ölçecek araçlara sahip olmanın ve bu araçları kültürümüze uyarlamanın hizmeti hem veren hem de alan kişiler için çok önemli bulması sebebiyle doktorlar, hemşireler, psikologlar ve sosyal çalışmacılar gibi mesleklerden katılımcılarla yaptıkları araştırmalarında Şefkat Yorgunluğu Kısa Ölçeğinin Türkçeye çevrilmesini ve geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesini amaçlamıştır (Yıldırım ve Cavcav, 2020, s. 2).

Pommier ve arkadaşları (2020) Şefkat Ölçeği Kısa Formunu geliştirmiştir. Üzen Cura ve Cura tarafından (2022) hemşirelik yazını çerçevesinde “şefkatli bakım vermenin hemşirelik mesleğinin özünü oluşturduğu” söylenerek önemine vurgu yapılsa da şefkatli bakım vermeyi doğrudan ölçen geçerli ölçüm araçlarının yeteri kadar olmadığı görülmüş ve Şefkat Ölçeğinin Kısa Formunun Türk toplumuna uyarlanması için bir çalışma yapılarak ölçeğin şefkat durumunu belirleyebilmek için geçerli ve güvenilir bir araç olduğu gösterilmiştir (s. 280).

Ümmet, Metin ve Okur tarafından (2023, s. 295) geliştirilen Psikolojik Danışmanlarda Şefkat Yorgunluğu Ölçeğinin de şefkat yorgunluğunu ölçmek için; uygulaması, değerlendirmesi ve psikometrik özellikleri açısından uygun olduğu, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ifade edilmektedir.

2.8. İŞ YAŞAMINDA ŞEFKAT YORGUNLUĞU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışma yaşamında şefkat kavramına yönelik bibliyometrik analizlere göre yazarların yayınlarında tercih ettiği anahtar kelimelere göre oluşturulmuş “En Sık Tekrar Eden Anahtar Kelimelere Yönelik Kelime Bulutu” sınıflandırmasında en sık kullanılan anahtar kelimenin şefkat yorgunluğu olduğu sonucuna ulaşılmıştır ve bağlantılı olarak şefkat yorgunluğunu sırasıyla; tükenmişlik, şefkat memnuniyeti, ikincil travmatik stres ve öz-şefkat kavramları takip etmiştir (Güler, 2023, s. 40 ve 43).

Profesyonel yardım hizmeti sağlamaya yönelik ve sundukları hizmetin içinde şefkat de barındırdığı meslek gruplarından biri olan psikolojik danışmanlık mesleğinin de şefkat kavramı ile ilişkili olduğuna değinen çalışmalar arasında ele alındığına rastlanmaktadır (Ümmet, Metin ve Okur, 2023, s. 288). Bir başka çalışmanın ise örneklem grubu olarak kalp damar cerrahisine bağlı yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin şefkat yorgunluğunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapıldığı görülmektedir (Uslu ve Demir Korkmaz, 2020, s. 192). Sosyal çalışmacılar üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, bu mesleğe sahip bireylerin şefkat yorgunlukları, tükenmişlikleri ve stres kaynakları arttıkça işten duydukları tatminin azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır (Hablemitoğlu ve Özmete, 2012, s. 171). Kılıç ve arkadaşları (2020) onkoloji birimleri ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde etik duyarlılık ve şefkat yorgunluğu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Şefkat yorgunluğu ile ilgili çalışmalardan bir diğerinde ise 112 acil sağlık çalışanlarında şefkat yorgunluğu, şefkat tatmini ve tükenmişliği incelemek amaçlanmıştır (Demirbilek ve Uzman, 2021).

Şefkat yorgunluğu özellikle yoğun bakım ve palyatif bakım kliniklerinde, adli tıp alanında, onkoloji kliniği gibi bölümlerde çalışan hemşireler ve bakım veren çoğu meslek elemanlarında görülmektedir (Coetzee ve Laschinger, 2017, s. 1). Şefkat yorgunluğu, yazına yeni eklenmiş olmasa bile “sağlık sektörünün iyileşmesi ve geleceğinin güçlenmesi” adına hızla araştırılmaya devam edilen bir kavram olup; ülkemizde şefkat yorgunluğu çalışmalarının çoğunlukla hemşireler üzerinde yapıldığı görülmüştür (Kişmir ve İrge, 2020, s. 12). Hemşirelik mesleği, insanların yaşamları için zorlukları da beraberinde getirdiği hastalık süreçlerini kapsayan dönemlerde onların yanında olarak sürekli ağrı, acı ve güçsüzlüklerin yaşandığı ortamlar içerisinde bakım sunmak amacıyla bulunan ve dolayısıyla manevi açıdan yüklü bir iş olmakla bilinmektedir (Çolak Yılmaz ve Buldukoğlu, 2021, s. 145). Şefkat yorgunluğu, ciddi problemleri olan hastalarla çalışan

profesyoneller için mesleki bir tehlike de oluşturmaktadır (Uslu ve Buldukoğlu, 2017, s. 422). Son yıllarda yapılan çalışmalar yoluyla hemşirelerin ve diğer sağlık personellerinin sağlıkları ve yaşam kaliteleri üzerinde etkisi olabilecek konulara daha fazla dikkat çekilmektedir (Başkale, Partlak Günüşen ve Serçekuş, 2016, s. 126).



BÖLÜM 3: ERDEMLER

3.1. ERDEMİN TANIMI

Erdem, “ahlakın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı” olarak tanımlanmakla birlikte felsefe terimi olarak “insanın ruhsal olgunluğu” ile açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2013). Günümüzde erdem kavramının karşılığının ne olduğu ya da ne olması gerektiği üzerine felsefe alanındaki tartışmalar devam etmekte; bu kavramın kavramsal olarak içeriğinin doldurulması için yapılan çalışmalar özellikle ahlak felsefesi konularına dahil edilmektedir (Arıkan, 2018, s. 596). İslâm kaynaklarında ise ahlâkî erdemleri açıklayan bir kavram olarak “fazîlet” kelimesi yer almaktadır (Akşit, 2018, s. 27).

Erdem kavramı genel olarak bir insanın mükemmelliğinin yalnızca bir unsuru ya da başka bir şeyin aracı olarak görülmemektedir; erdemin esasında kendisi bir değerdir ve ulaşılması hedeflenen bir amacın kendisi olduğu söylenebilir (Kılınç, 2018, s. 203). Erdem ahlakı ise, bireylerin davranış ve tutumlarını niceliksel olarak ölçerek ve kurallarla ilişkilendirerek en yetkin davranışları belirleme yöntemini kullanarak ilerleyen bir ahlak türü olarak, erdemi açıklamaktadır (Özgen, 2018, s. 82).

Genelde insanı ahlaki anlamda “iyi” olana ve “iyi” olmaya yönlendiren, belirli değerlerden oluşan bir temelin üzerine meydana getirilen “somut davranışsal tavırların” “soyut kavramsal karşılığı” olarak erdem kavramı kullanılmaktadır (Arıkan, 2018, s. 596). Erdem, insana aklı yoluyla nasıl davranması gerektiğini ne yapıp ne yapmaması gerektiğini belirten nitelikleri göstermektedir (Türer, 2018, s. 128). Eski tarihlerden günümüze uzanan bir sürecin, ahlak felsefecilerinin ve din âlimlerinin bu “nasıl yaşamalıyız” sorularına cevap aramalarının sonucu olarak ortaya çıkan erdem kavramı önemini korumakla birlikte psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından çalışılmaya devam edilmektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018, s. 630).

Antikçağda yaşayan filozoflar olan Sokrates, Platon ve Aristoteles tarafından, erdemlere ve erdemlerin bilgisine ulaşmayı öncelikli amaç edinen bir etik anlayışı benimsenmiştir (Selim, 2022, s. 168). Sokrates, etik alanındaki araştırmalarında belirli bir problem alanı içerisinde kendi durumunu değerlendirebilmek ve duruma uygun olarak tanımlar oluşturabilmek amacıyla sorulan sorulardan biri olan “erdem nedir?” sorusuna “hep daha iyi durumda olmaya” ve bunun için de bireyin “kendini bilmesi”nin gerekliliğine işaret ederek cevap bulmaktadır (Selim, 2022, s. 166). Sokrates’e göre

“iyi”nin ne olduğunun bilgisine sahip olmak erdemli olmak ile ilişkilendirilmiştir. Sokrates’in takipçilerinden olan Platon’a göre ise, “iyi”ye dair bilginin insanın ruhunda yer aldığı ve böylece insanın öğrenme ile değil hatırlamalar yolu ile “iyi”nin bilgisine ulaşabileceği görüşü öne sürülmüştür (Sala, 2012, s. 230-231). Platon, erdemleri bireyin içsel süreçleriyle ilişkilendirirken; insanı toplumsal bir varlık olarak ele alan Aristoteles, erdemli toplum, adil bir devlet, iyi bir anayasa gibi konulara değinerek erdemleri daha çok toplumsal bağlamda incelemektedir (Özgen, 2018, s. 48). Aristoteles aynı zamanda insanların erdemlere doğuştan sahip olmadığını ve erdemlerin talim ve terbiye yoluyla geliştirilmesi gerektiğini de ileri sürmektedir (Kılınç, 2018, s. 203). Aristoteles hayatta her varlığın amacı olduğu gibi, insanın da bir amacı olduğuna vurgu yaparak bu amacın ne olduğunu araştırmış ve insanın amacını eudaimonia yani mutluluk olarak belirlemiştir (Canfer Bayraktaroğlu ve Özcan, 2020). Bu amaca giden yolun erdemli insan olmaktan geçtiğine karar vermiştir. Mutluluk ruhun erdeme uygun etkinliği niteliğindeyse erdem ne olduğunun araştırılması ve tanımlanması gerekmektedir (Molacı, 2018). Aristoteles’e göre erdem, bir varlığın işlevini en iyi şekilde yerine getirme durumu olarak tanımlanmıştır ve Aristoteles bu görüşleri ile erdem etiği konusundaki çalışmalara büyük katkıda bulunmuştur (Canfer Bayraktaroğlu ve Özcan, 2020).

Klasik Türk-İslam düşüncesinin oluşmasında önemli bir yeri olan ve bu düşüncenin etrafında şekillendiği kavramlardan hikmet ve erdem kavramlarının, başta Farabi, Yusuf Has Hacib ve Hoca Ahmed Yesevi olmak üzere birçok düşünürün çalışmalarına dahil olduğu görülmüştür (Özgen, 2020, s. 836).

3.2. ERDEMLERİN TANIMI

Erdem ve erdemlerin birbirinden oldukça farklı kavramlar olduğunu açıklamak için yapılan bir benzetmede; tekil olarak “erdem”in bir yüzü temsil ettiği, “erdemler”in ise yüzü oluşturan gözler, kaşlar, kulaklar, ağız ve burun gibi olduğu ifade edilmektedir. Bu metafor; tümel/külli değerler ile onları meydana getiren bireysel/tekil değerlerin karşılaştırılmasında kullanılmaktadır (Özgen, 2018, s. 46).

Türk düşünce kültürü açısından önemli bilgiler içeren ve felsefi açıdan yorumlama ve değerlendirme yapmaya olanak sağlayan bir yapıda olduğu belirtilen Türk tarihinin en eski yazılı metinlerinden birisi olan Orhon yazıtlarında da erdemler konusuna yer verilmiştir. Yazıtlarda, Kağanın sahip olduğu özellikleri ya da sahip olması gerektiği düşünülen erdemlerle ilgili ifadelerden yola çıkarak; ideal bir yöneticinin bilgelik, alplik, özgecilik ve töreye bağlılık gibi erdemlere sahip olması beklendiğine dair bir benzerlik

ilişkisi kurulmaktadır (Manav, 2021, s. 17). Etik alanının kurucusu ve bu disiplinin ilk sorularını oluşturan kişi olarak görülen Sokrates'in "neyin iyi, doğru, hak ya da yükümlülük olduğu"na dair bir diyalogu ile de kişilerin hem bir birey hem de bir yurttaş olarak görev, ödev ya da sorumluluklarına vurgu yapan çeşitli erdemler belirlenmiştir. Bu erdemler doğrultusunda belirli ilke, kural ya da davranış biçimleri iyi veya doğru olmaları bakımından değerlendirilmiş ve sonucunda yapılması gerekli davranışlar, uyulması gerekli normatif yargılar oluşturulmuştur (Selim, 2022, s. 163). Erdemler Platon'un görüşündeki gibi tümel gerçeklikler olarak da kavransa, Aristoteles'in görüşündeki gibi toplumsal kökenleri bulunan değerler olarak da kavransa, ortak olarak; aklın kurallara bağlı olması türünden bir ilişkiyi temsil etmektedirler (Özgen, 2020, s. 835).

3.3. ERDEM VE KARAKTER GÜÇLERİ SINIFLANDIRMALARI

Erdem kavramını anlayabilmek amacıyla, "Erdem nedir?" sorusundan yola çıkarak yapılan bir çalışmada, etiğin uzun bir dönem *mutluluk* kavramını "bütün erdemlere denk düşen davranışlar örüntüsü" olarak kabul ettiği ifade edilmektedir. Çalışmanın başından itibaren değeri vurgulanan ve "mutluluğun temel dinamiği" olarak gösterilen *erdem* kavramının karşılığı ise "bir varlığın özü düşünüldüğünde yerine getirmesi gereken işlevi en iyi şekilde gerçekleştirmesi" olarak kabul edilmiş ve çalışma boyunca geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır (Selim, 2022, s. 168).

İnsan beyninin, çoklukları kolayca kavrayabilme ihtiyacını karşılamak için ve birden çok olanı benzer özelliklerine göre sınıflandırma eğiliminin sonucu olarak bilimlerin de sınıflandırılması söz konusu olmuştur. Sistematiik bir şekilde öğretilmesi ve araştırılabilmesi amacıyla, bilimlerin/ilimlerin tasnif edilmesinin; eğitimde metodolojik kolaylık sağlama, ilimler arasındaki ortak bağ kurma ve ilimlere toplu bakış sunma gibi faydaları olmuştur. Bunun yanı sıra, bilimlerin tasnifi eserlerine belli bir konunun nasıl ele alındığını inceleyen çalışmalar da dahildir (Yılmaz Erten, 2019, s. 27). Erdem konusunda yapılan tüm çalışma incelemelerinin sonucunda görülmüştür ki; çeşitli dini ve felsefi yaklaşımlara göre, hakkında savunulan düşüncenin ortaya çıktığı zamana ve döneme göre, öncelikli ve önemli bulunması bakımından, kabul görmesi değişmezliği diğerlerini kapsaması ya da benzerlikler ortaklıklar ve ayrımlar gibi faktörlere bağlı olarak temel erdem, erdemler ve alt erdemler, ana ve tali erdemler gibi farklı farklı birçok sınıflandırma yapılmıştır.

Felsefî bir terim olarak ele alınan temel erdem kavramı, belirli bir ahlâk felsefesi içerisinde yer alan erdemler arasında değişik nedenlerle ve farklı açılardan diğerlerine göre nispeten daha önemli ve öncelikli olarak görülen erdemi ifade etmektedir (Aksu ve Türker, 2018, s. 25).

Platon cesaret, ölçülülük, bilgelik ve adalet olan dört temel erdeme özellikle dikkat çekmiştir. Platon'dan çok etkilenmesine rağmen Farabi, erdemleri hikmet, cesaret ve iffet olarak üç temel erdem olarak saymaktadır. Platon ve Farabi ortak olarak, ancak diğer üç erdem gerçekleşirse dördüncü olarak adalet erdeminin gerçekleşebileceğinden bahsetmektedir. Farabi en üstün erdemin ahlaki bir erdem olan adalet olduğu ve onun da gerçekleşmesiyle erdemin ancak amacına ulaşacağı görüşünü vurgulamaktadır (Özgen, 2018, s. 48).

Temel erdemlerin belirlenmesinin onların kolayca kavranabilir ve karakter haline dönüştürülebilir olmasına katkı sağlayacağı öne sürülmektedir. Ek olarak İslâm ahlâkı çerçevesinde; temel erdemlerin belirlenmesinin ve sistematik bir şekilde ortaya konmasının bireyler ve toplum için eğitim-öğretim yoluyla ahlâki yaşamı kolaylaştırması, farklı anlayışlar ve yaşam şekilleri arasındaki ortak noktaları, birlik ve beraberliği artırması gibi çeşitli faydaları da olduğu düşünülmektedir. Böylelikle erdemsizliği azaltarak erdemliliğin artmasına yol açılacaktır. (Karaman, 2018, s. 185).

Felsefedeki temel erdem meselesini farklı düşünürler üzerinden açıklayan; temel olarak kavramsal arka planının, kavramın tarihsel gelişiminin ve temel erdem tartışmalarının incelenmiş olduğu bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın sunumunda 1) *erdem* bir veya birkaç erdeme indirgenebileceğini, diğer erdemlerin bu erdemler altında alt başlık olarak incelenebileceğini söyleyen ve 2) *bu indirgemeciliği kabul etmeyip her bir erdemi müstakil bir erdem olarak ele alan* iki farklı görüşe ulaşılmıştır. Ayrı olarak yine farklı görüşlere göre temel erdemlerin, *kaynaklık* etmesi ve *önceliklilik* taşıması bakımından “temel erdem” olarak ele alındığı ifade edilmiştir (Aksu, 2018).

Erdem sınıflandırması üzerine yapılmış bir çalışmanın sonucunda da; eski çağlar ile İslam dininde ve Osmanlı döneminde yapılan erdem sınıflandırmasında çok önemli benzerlikler ve devamlılık olduğu görülmüştür. Bu benzerlik ve devamlılığın modern psikolojideki erdem sınıflandırmasında da görüldüğü ve farklı dönemler ve görüşlerin erdem sınıflandırmalarında ortak erdemlerin var olduğu belirtilmiştir (Kamacı, 2021, s. 183). Düşünce tarihi boyunca birçok farklı şekilde tasnif edilmiş olan erdemleri sistematik olarak ele alan çalışmalar karşılaştırıldığında Doğu kültüründeki ve Batı

kültüründeki düşünürler tarafından da farklı sınıflandırmaların yapıldığı ve farklı bakış açılarına sahip olunduğu görülmüştür (Yastioğlu ve Alparslan, 2018, s. 631).

Erdemler kavramının temelini ve kavramsal ilişkilerini inceleyen çalışmalara yer verildikten sonra bu konuda çalışan araştırmacılara ve düşünürlere göre öne sürülen ve kabul gören birçok erdemler listesinin olduğu görülmüştür. Erdemler sınıflandırılırken *karakter güçleri* kavramı ortaya çıkmıştır. Karakter güçleri; bazı kriterlere göre değerlendirilerek erdemleri açıklayan ve belirleyen psikolojik süreçler olarak tanımlanmaktadır (Özdemir Bişkin ve Sop, 2021).

Peterson ve Seligman (2004) tarafından yazılmış ve temel olarak erdemler konusuna yer verilen “Character Strengths and Virtues” (Karakter Güçleri ve Erdemler) adlı kitapta; 6 tane erdem ve 24 tane karakter gücünün olduğu açıklanmıştır. Kapsamlı bir proje çerçevesinde kaleme alınan bu kitapta kuramsal dayanak olarak felsefi, dini, kültürel değerlerden yola çıkılarak ortak evrensel bir çerçevede erdemler ve karakter güçlerinin belirlendiği ifade edilmektedir (Kamacı, 2021). Peterson ve Seligman’ın (2004) yaptığı bu sınıflandırmaya göre 6 temel erdemi açıklayan 24 tane karakter gücü vardır. Bu 6 temel erdem *insanlık, adalet, ölçülülük, bilgelik, cesaret ve aşkınlık* olup karakter güçlerinden;

1. İnsanlık erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Nezaket
 - b. Aşk
 - c. Sosyal Zeka
2. Adalet erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Adalet
 - b. Liderlik
 - c. Takım çalışması
3. Ölçülülük erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Affetme
 - b. Tevazu
 - c. İhtiyat
 - ç. Özdenetim
4. Bilgelik erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Yaratıcılık
 - b. Merak

- c. Yargı
 - ç. Öğrenme aşkı
 - d. Perspektif
5. Cesaret erdemi ve karakter güçleri;
- a. Cesaret
 - b. Dürüstlük
 - c. Sabır
 - ç. Lezzet
6. Aşkılık erdemi ve karakter güçleri;
- a. Güzellik ve mükemmelliğin takdiri
 - b. Minnettarlık
 - c. Umut
 - ç. Mizah
 - d. maneviyat

olarak gruplandırılmıştır.

Vazquez ve arkadaşlarının (2002) yaptığı bir başka çalışmada Seligman ve Peterson ile uyumlu olarak erdemler ve karakter güçleri aşağıdaki şekilde listelenmiştir (s. 2):

1. Bilgelik erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Meraklılık, deneyime açıklık, dünyaya ilgililik,
 - b. Öğrenme sevgisine sahip olma,
 - c. Açık fikirlilik, yargılama, eleştirel düşünmeye sahip olma,
 - ç. Yaratıcılık, özgünlük, pratik zeka, içgörü sahibi olma,
 - d. Perspektif sahibi olma
2. Cesaret erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Cesur olma,
 - b. Azim, çalışkanlık, sebat sahibi olma,
 - c. Dürüstlük, özgünlük, doğruluk
 - ç. Canlılık, coşku, enerji, tutku, şevk
3. İnsanlık erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Cömertlik, fedakarlık, sevgi nezaket şefkat sahibi olma,
 - b. Aşk
 - c. Sosyal zeka, duygusal zeka, kişisel zeka
4. Adalet erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Vatandaşlık, sosyal sorumluluk, sadakat, ekip çalışması
 - b. Tarafsızlık ve eşitlik

- c. Liderlik
- 5. Ölçülülük erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Merhamet, bağışlama
 - b. Tedbirlilik, dikkatlilik
 - c. Alçakgönüllülük ve tevazu
 - ç. Otokontrol (özdenetleme)
- 6. Aşkınılık erdemi ve karakter güçleri;
 - a. Güzelliğın ve mükemmelliğın takdiri
 - b. Maneviyat, inançlılık
 - c. Minnettarlık
 - ç. Mizah ve şakacılık
 - d. Umut, iyimserlik, öngörü sahibi olma

3.4. ERDEMLİLİK / ERDEMLİ OLMAK

İnsanlar, erdemler yoluyla doğru yargılarda bulunabilmekte ve böylece iyiyi ve doğruyu seçerek, hangi durumda nasıl davranacağını bilerek erdemli bir birey olmaktadır (Türer, 2018, s. 128). Bireyin davranışının erdemli olması, daha önce edinmiş olduğu bilgiler, alışkanlıklar ve o bireyin karakteri ile ilişkilendirilmektedir (Alparslan ve Yastıoğlu, 2018, s. 630).

Bireylerin, içinde bulundukları durumları; geçmiş, gelecek ve olması gereken hallerini göz önünde tutarak yaptıkları değerlendirmeler sonucunda edindikleri bilgiler sayesinde erdemlere ulaşabilecekleri düşünülmektedir. Bu erdemler sayesinde de, mutlak bir özden ziyade belirli bir tekniğe göre pratikle kazanılabilecek bir beceriye sahip olacaklarına ve bu yolla daha ayrıcalıklı ve bilgece bir yaşama devam edebileceklerine vurgu yapılmıştır (Selim, 2022, s. 167). Bireylerin doğuşlarından itibaren eğitim yoluyla erdemli bireyler haline getirilmesi, toplumda barış ve dayanışmanın sağlanması için gerekli ve önemli kabul edilmektedir (Ersoy, 2018, s. 137). Ahlaki çerçevede düşünülerek her iki dünyadaki mutluluğa ulaşmayı en yüksek amaç edinmiş bir anlayışa göre, “fillerin orta yolu” olarak ifade edilen erdemlere uygun yaşamının da, bireyleri ve dolayısıyla toplumu iyiye ve mutluluğa ulaştıracağına inanılmaktadır (Akşit, 2018, s. 27). Bireylerin amaçları ile bireye hizmet etmek amacıyla var olan toplum ve kurumların amaçları arasında bir uyum vardır. Bu uyum sonuç olarak; toplumun eğitim yoluyla gelişme imkanı sağladığı bireylerin, yine topluma hizmet etmesiyle yarar sağlamasına ve bireylerin erdemli olmasıyla toplumların da erdemli olacağına işaret etmektedir (Ersoy, 2018, s. 137).

3.5. İŞ YAŞAMINDA ERDEMİN ÖNEMİ

Erdem ahlakî alanı çerçevesinde erdem kavramının temel olarak ahlâk felsefesinin konularından biri olarak ele alındığı görülmüştür. Ayrıca insanın olduğu tüm alanlarda ahlâk ve ahlakî değerlerin tartışma konusu olabileceğine değinilmiştir. Bu bilgilerden yola çıkarak bireylerin her alanda erdemli bir yaşam sürmesi gerektiği ve bu alanlardan biri ve en önemlisinin de organizasyonlar olduğu savunulmaktadır (Mengüloğlu ve Serinkan, 2021, s.28). Öte yandan erdemlilik, bir bütün olarak erdemlerin bir araya gelmesine işaret ederken; ortak bir amaç için bir araya gelmiş erdemli bireylerin oluşturduğu süreçler içerisinde bireylerin birden fazla erdeme sahip olduğu gibi, örgütlerin de birden fazla erdeme sahip olabileceği ve bu erdemlerin sonuçlarının organizasyonel düzeyde ortaya çıktığı görülmektedir (Cameron ve Winn, 2012, s. 234).

Erdemli bireylerin, çalışma ortamında sahip olduğu imkânları verimli bir şekilde kullanarak gerekli ve yararlı olan mal ve hizmetleri üretmeleri beklenmektedir (Ersoy, 2018, s. 158). Çünkü erdemli insan ile adil insan, üstün insan ve mutlu insan gibi kavramlar özdeş kabul edilmektedir (Özgen, 2018, s. 59). Eğitim yoluyla, erdemli hale gelen bireylerin -dolayısıyla erdemli çalışanların- düşünme yeteneğini kullanarak doğrulara ulaşması ve yanlışlarını azaltmaya çalışması hedeflenmektedir (Ersoy, 2018, s. 158).

“İyi bir yaşam”ın nasıl mümkün olabileceği sorusunun erdem konusuyla açıklanıyor olması erdemın insan yaşamındaki önemine işaret etmektedir (Çetin, 2019, s. 111). Genellikle ahlâk ve doğruluk kavramlarıyla birlikte ele alınan erdem kavramı; bir organizasyon için söz konusu olduğunda, hem çalışan bireyler hem de çalıştıkları organizasyonlar için doğru ve ahlâkî hedefler ile ilişkilendirilmektedir (Mengüloğlu ve Serinkan, 2021, s. 27). Bireylerin mutluluğu için gerekli olan erdemlerden biri olarak kabul edilen adalet erdemi, bireylerin kişisel olarak adil bir insan olma ihtiyacına ek olarak, erdemli bir yönetimin sağlandığı erdemli bir toplumda yaşamaya ihtiyaç duyması ile de açıklanmaktadır (Özgen, 2018, s. 50).

İş yaşamı bağlamında erdemler, çalışan bireylerin o işteki işlevselliği ve toplumsal rolleri bakımından yeterliliğini ölçme görevini yerine getirmektedir (Selim, 2022, s. 170). İş ortamındaki grup çalışmaları için de önemli kabul edilen erdemler; bireysel olarak ahlakî değerlerle motive edilen bireylerin, çalışma arkadaşlarıyla arasındaki etkileşimi de anlamlı kılmak amacıyla yaptığı davranışlar yoluyla iş ortamında ahlakî değerlerin yaygınlaşmasının sürdürülmesine katkı sağlamaktadır (Mengüloğlu ve Serinkan, 2021, s. 26). Farabi'nin anlayışına göre ise; erdemli bir toplum içindeki her bir bireyin, diğer

bireylerle ilgilenmekten ziyade kendi yeteneğine uygun bir alanda uzmanlaşmak için çaba göstermesi koşuluyla bilimin gelişmesine fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Özgen, 2018, s. 62). Meyer ve arkadaşları (2019), iş yaşamında erdemın önemini “İş yaşamında erdemlilik, pozitif organizasyonları geliştirmenin anahtarı gibidir” sözüyle belirtmiştir (s. 392).

3.6. ERDEMLİ OLMANIN ÖLÇÜMÜ

Bir erdem üzerine yapılacak değerlendirme süreci, bu erdeme dair sahip olunan bilginin ne olduğu ve nasıl kazanılacağı sorularına cevap aranması yoluyla başlamaktadır (Selim, 2022, s. 169). Erdemli olma düzeyini ve erdemliliği ölçmek ve değerlendirmek amacıyla çeşitli envanterler ve ölçekler kullanılmaktadır.

McGrath tarafından 2019’da geliştirilen VIA Karakter Güçleri Envanteri, erdemleri 24 karakter gücüne göre ayırmış ve her bir karakter gücü için bir örnek olay ve üç madde belirlemiştir. Ekşi ve arkadaşları (2021) tarafından VIA sınıflandırmasının Türkçe’ye uyarlaması yapılmış olup VIA-IS-P ve GASC-24 adlı ölçekte 24 karakter gücünü ifade eden 24 boyut ve bu her boyutu karşılayan 4’er maddeden oluşan toplamda 96 madde bulunmaktadır.

Kişisel Erdemler Ölçeği ise 2018 yılında Demirci ve Ekşi tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Sorumluluk, amaçlılık ve değerlilik boyutlarıyla kişisel erdemleri değerlendirmektedir.

Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ise Cameron, Bright ve Caza’nın 2004’teki çalışmasının referans alınıp geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Erkmen ve Esen tarafından 2012’de Türkçeye uyarlanması sonucu ortaya çıkmıştır. Hizmet sektöründe çalışanlara uygulanmak için hazırlanmıştır. Orijinal versiyonunda 15 soruluk bir ölçektir. Ölçekteki 3 madde iyimserlik (optimism), 3 madde güven (trust), 3 madde merhamet (compassion), 3 madde dürüstlük (integrity), 3 madde bağışlayıcılık (forgiveness) boyutları ile ilgilidir. Yapılan analiz çalışmaları sonucunda görülmüştür ki: “*Türk kültüründe erdemliliğin 5 boyut yerine, 3 boyutla ifade edildiğini bize göstermiştir. Bu durumun sebebi, bazı boyutların iç içe geçmesi ve bunların cevaplayıcılar tarafından benzer ya da yakın ifadeler şeklinde yorumlanmasından kaynaklanıyor olabilmektedir. Örneğin, 1. Boyut olan dürüstlük ve bağışlayıcılık boyutu, orijinal ölçekte ayrı ayrı boyutlar olarak ifade edilmişti. Türkçe’ye uyarlanan bu ölçekte ise, dürüstlük ve güven duyguları cevaplayıcılarca bir arada değerlendirilmiş ve aynı zamanda bu özellikler,*

hataları affetme, bağışlama ile benzer tutulmuştur.” (Erkmen ve Esen, 2012).

3.7. İŞ YAŞAMINDA ERDEMLER KONUSUNDAKİ ARAŞTIRMALAR

Temel olarak etiğin çalışma konularından olan erdem kavramı pozitif psikoloji çalışmalarının da araştırma konusu olması ve örgütsel davranış alanı çerçevesinde incelenmeye başlanmasıyla birlikte iş yaşamı için önemli bir kavram olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Alparslan ve Yastıoğlu, 2018, s. 630-631).

Erdemlilik, bireye ait bir özellik olarak düşünüldüğü için; örgüt araştırmalarında çok fazla ele alınmamış bir kavram olsa da; çalışanların ahlaki değerlerinin ve organizasyonel gelişimin sağlanmasında, neyin iyi neyin kötü olduğunun ortak bir şekilde anlaşılıp örgütün daha huzurlu ve yaşanılır bir ortam olmasında erdemliliğin büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Narcıkara, 2017, s. 23). Erdem, ona sahip olan ve erdemli bir birey olarak yaşayan insanlar için, sonradan edinilebilen ve insana yaşadığı içsel ve dışsal süreçlerde olumlu sonuçlar elde etmesine katkı sağlayan bir nitelik olarak kabul edilmektedir (Ebrahimpour, ve Heidari Sareban, 2018, s. 537).

Son yıllarda yapılan çalışmalarla iş yaşamında erdemler konusunun daha çok ele alınmaya başlanması sonucunda da *örgütsel erdemlilik, erdemli liderlik, erdemli raporlama* gibi kavramların ve çalışma konularının ortaya çıktığı görülmektedir.

Örgüt üyelerinin nitelikli davranışlarını ifade eden ve etiğin bir dalı olan *örgütsel erdemler*; yönetim uzmanları tarafından uygun etik ilkelerin organizasyonda kaliteli bir stratejik yönetimin önkoşulu olarak kabul edildiği işletmelerde stratejik bir role sahip olan meslek etiğinin sergilenmesinde ve geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Ebrahimpour, ve Heidari Sareban, 2018, s. 536). Örgütsel erdemlilik ise; "iyi" alışkanlıkların ve davranışların hem bireysel hem de toplumsal düzeyde uygulandığı, desteklendiği, beslendiği, yayıldığı ve sürdürüldüğü örgütsel bağlamları ifade etmektedir (Cameron ve ark., 2004). Kavramın tanımı, bireylerin erdemli davranışların yaygınlaştırılması ve sürdürülmesini sağlayan toplu eylemlerini, kültürel özellikleri veya süreçleri içermekte ve erdemlilik ile ilgili olan; neyin doğru olduğunu temsil eden *ahlaki iyilik*, farklı şekillerde ortaya çıkan *insan etkisi* ve kişinin kendi faydasına ilişkin ortaya koyduğu sosyal değeri ifade eden *sosyal gelişim* temel özelliklerini ön plana çıkarmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012, s. 109). Bireysel erdemlilik örgütsel erdemliliğe de katkı sağlayan bir kavram olarak kabul edilmektedir (Akbolat, Durmuş ve Ünal, 2017, s. 73). Örgütsel erdemliliğin ise örgütler için olumlu etkileri olacağı ve pozitif kazançlar

sağlayabileceği; örgütsel erdemliliğin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar arasında hoşgörü, iyi niyet, mütevazilik, diğerkâmlık gibi olumlu kişisel özelliklerin gelişmiş olmasının ve daha çok görülmesinin beklenebileceği öne sürülmektedir (Ak ve Erol, 2021, s. 334). Örgütsel erdemlilik kavramı örgütsel iyilik, dürüstlük ve ahlaki iyilik gibi olumlu niteliklerle de açıklanmaktadır (Akyol, 2022, s. 579).

İşlevsel olarak erdem, kişinin görevini en iyi şekilde yapmasını, refaha doğru ilerlemesini, olumlu ve faydalı eylemlerde bulunmasını sağlayan bir nitelik olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında erdem sahibi olmak, hem kişisel olarak hem de bir çalışan olarak bireyin birden çok niteliğe sahip olması anlamını taşımaktadır. Bir çalışma çerçevesinde meslek etiği hesap verebilirlik, erdemli rekabet, dürüstlük, saygı ve başkalarına saygı, sosyal değerlere ve normlara saygı, adalet, başkalarına şefkat ve sadakat gibi sekiz boyutta incelenmiştir (Ebrahimpour, ve Heidari Sareban, 2018, s. 536). Örgütün bir bütün olarak sunduğu ahlaki özellikleri ifade eden örgütsel erdem ise, örgütün temel motive edici unsurları olarak kabul edilen iyimserlik, güven, şefkat, dürüstlük ve bağışlama olarak beş ana boyutta incelenmiştir (Bright ve ark., 2006).

Sonuç olarak; insanın, ulaşabileceği en iyi haline doğru ilerleme eylemi olarak ifade edilebilecek olan erdemlilik; iş yaşamı bağlamında temel olarak etik, ahlak, iş ahlakı ve meslek etiği konularıyla ilişkilendirilmiş olup, erdemliliğin örgütlerde erdemli davranışları artırma konusunda bir kaldıraç görevi görerek pozitif bir etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir (Bright, Cameron ve Caza, 2006, s. 249). Araştırmalarının çerçevesini bu alandaki soruları yanıtlamayı hedefleyerek oluşturan Cameron ve Dutton; ilk olarak bireyin olumlu özelliklerinin sınıflandırılması konusunda bugüne kadar yaptıkları çalışmaları anlatmış, ikinci olarak toplumlar, iş yerleri ve okullar gibi farklı türdeki organizasyonlara ilişkin tartışmaları ve onlara atfedilen organizasyonel düzeydeki bazı erdemleri özetleyerek incelemiş, üçüncü olarak da olumlu anlamda "organizasyondaki bireyin" nasıl olacağı konusunda bir fikir birliği oluşturmak amacıyla ilk iki araştırma kısmını sentezlemiştir (Cameron ve Dutton, 2003). Böylece bu konu için temel niteliğinde şu sonuçlar ortaya sunulmuştur:

Temel olarak, pozitif psikoloji bakış açısıyla ve pozitif organizasyon çalışmaları kapsamında ele alınacak olursa; organizasyonların, çalışanların ve onların bireysel özelliklerinin uyumlu olması durumunda her zaman işlerin kolaylaşacağı düşünülmektedir. Çalışmaya göre; gerçekten de iyi yaşam bu üç alanın bir araya gelmesini temsil etmektedir. Burada birkaç önemli çıkarımda bulunduğu görülmektedir: İlk olarak, iyi bir yaşama giden yollar çoktur ve bu yüzden yine de bu

alandaki mükemmelliğe dair tek tip bir görüşten kaçınılmalıdır. İkinci olarak, iyi bir organizasyonun çalışanlarının iyi karakterini ve nihayetinde bireysel olumlu deneyimlerini ortaya çıkartmaktaki rolü incelikli ve kesinlikle karmaşık olabilir. Burada pozitif organizasyon bilimcilerinin görevlerinden biri de, örgütlerinin organizasyonel özelliklerinin, tanımlanan çeşitli karakter güçlerini ortaya çıkartan bağlamı nasıl sağladığını açıklamaktır. Bu sayede; iyi bir organizasyonun çalışanlarını olduklarından daha fazlası olmaya teşvik edebileceği, uykuda olan karakter güçlerini ortaya çıkarabileceği veya organizasyon tarafından önemli görülen durumlara yükselmelerini sağlayacak yeni karakter güçlerini de edinmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.



BÖLÜM 4: İŞİN ANLAMI, ŞEFKAT YORGUNLUĞU VE ERDEMLER KONULARI/DEĞİŞKENLERİ ARASI ETKİLEŞİMLER

4.1. İŞİN ANLAMI, ŞEFKAT YORGUNLUĞU VE ERDEMLER

Bu bölümde işin anlamı, şefkat yorgunluğu ve erdemler değişkenleri arasındaki etkileşimleri inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. İlgili değişkenler arasında, yaşam ya da iş yaşamı çerçevesinde, onlar ve onlara yakın değişkenler için kuramsal arka planda benzer bağlantılar kurulmuş olsa da; üç değişkenin arasındaki etkileşimi bir arada araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu bölümden sonraki bölümlerde çalışmada araştırılması amaçlanan üç değişken arasındaki ikili ilişkilerin yazın taramasındaki sonuçlarına yer verilmiştir:

4.2. İŞİN ANLAMI VE ŞEFKAT YORGUNLUĞU

Coetzee ve arkadaşları (2010) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada şefkat yorgunluğunu incelemiştir (s. 239). İş yaşamının içinde, özellikle sağlık ve bakım alanında yer alan çalışanların yaşayacağı (hastalarında olumlu bir değişime tanık olması gibi) durumların, işinde kişisel ve profesyonel olarak öz değerini canlandıran ve geliştiren bir amaç ve anlam duygusu bulmasına katkı sağlayarak, bir sonraki hastaya/hastalarına da yardım etme konusunda daha ilgili ve kendinden emin olmasını beraberinde getireceğine ve işinde yaşadığı bu tür olumlu olayların/durumların çalışana etkisinin, çalışanın karşılaşılabileceği olumsuz deneyimlerin etkisinden çok daha fazla olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmadan yola çıkarak çalışanların işinde yaşadığı olumlu deneyimlerin işini daha anlamlı bulmasına ve bu sayede şefkat yorgunluğu gibi olumsuz durumlara daha az yakalanacağı sonucuna varılabilmektedir.

Barclay ve arkadaşlarının (2012) yaptığı bir başka çalışmada ise özel bireylerin istihdamında empatinin ve işin anlamlılığının birlikte etkisi araştırılmıştır (s. 342). Araştırma sonucunda da her bireyin desteklenmesinin, diğer bireylerle olan ilişkisinin ve ortak yararın farkında olmasını sağlamanın iş ortamındaki genel pozitiflik düzeyine katkıda bulunabileceğine vurgu yapılmaktadır.

Aslan ve arkadaşları (2021) tarafından hemşirelerin şefkat yorgunluğu ile ilişkili olarak işe bağlı stresi ile yaşamın anlamı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve şefkat yorgunluğunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır (s.

1848-49). Çalışmanın sonucunda, hemşirelerin şefkat yorgunluğunun ve stresinin artması nedeniyle yaşamın anlamına bakış açısının olumsuz yönde etkilenebileceği öne sürülmüş; hayatın anlamının algısı kişiden kişiye değişeceğinden yola çıkılarak kişilerin bunları yaptığında hayatının anlam kazanmaya başlayacağı ve ruh sağlığını korumasında faydalı olacağı düşünülen çeşitli baş etme stratejileri sunulmuştur.

Garcia-Urbe ve arkadaşlarının (2024) şefkati bir erdem olarak ele alan çalışmaları yoluyla, son zamanlarda bakım verenlerin ve sağlık çalışanlarının en büyük sorunlarından biri olan şefkat yorgunluğu tükenmişlik sendromuyla ilişkili bulunmuştur (s.114). Tükenmişlik ve Şefkat yorgunluğu iki ayrı sorun olarak kabul edilseler de benzer deneyimler içerdiğinden birbiriyle ilişkili değişkenler olarak ele alındıkları görülmektedir (Abbaszadeh, Elmi, Borhani, Sefidkar, 2017, s. 869). Zhao ve arkadaşları (2023) hemşireler üzerinde psikolojik esneklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir (s. 2). Bu araştırmanın sonucu birçok örgütsel faktörün, tükenmişliğin karmaşık belirleyicileri arasında yer aldığını ve bunların işin anlamı gibi çalışma ortamındaki somut ve soyut kaynakları içerdiğini açıklamaktadır.

4.3. ERDEMLER VE İŞİN ANLAMI

Cameron ve arkadaşları (2004) örgütsel erdemlilik ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada katılımcılardan kendi durumlarını karakterize etmelerini isteyen bir dizi madde oluşturulduğunda örgütler temelinde çeşitli erdemlerden oluşan bu liste ortaya çıkmıştır; bağışlama, dürüstlük, güvenilirlik, takdir, alçakgönüllülük, umut, şefkat, iyimserlik, cesaret, cömertlik, dürüstlük, özür dileme, pozitif enerji, açıklık, derin amaç, teşvik, güven, sevgi, bağlılık, anlamlılık, çağrı duygusu, insan gücü, nezaket, yardımseverlik, nezaket, saygı, onurlandırma ve iyilik yapma gibi erdemler (Cameron, Bright ve Caza, 2004, s. 15).

Warna ve arkadaşları (2007) sağlık ve erdem arasındaki bağlantının tanınmasının önemli olduğu yaklaşımından yola çıkarak, çalışanın sağlığını etkileyen temel değerlere dikkat çeken bir araştırma yapmıştır (s. 191). Bu araştırmaya göre; bir erdeme işyerinde ne kadar önem verildiği, çalışma yaşamında çalışanın işin anlamını kavrayışında belirleyici olmaktadır. Barclay ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada ise; örgütsel erdemin özelliklerinden biri olarak kabul edilen olumlu insan etkisinin, çalışanların ilişkiler geliştirmelerine, öğrenmelerine, gelişmelerine ve anlamlı işlerde yer almalarına yardımcı olduğu ve örgütsel erdemin başka bir özelliği olan başkaları için faydalı olmayı ifade eden sosyal iyileşmeyle de ilgili olabileceği tartışılmaktadır (s. 336).

İşin anlamı ve erdemlerle ilgili olan bu makalede öncelikle erdem yazınına kısa bir genel bakış sunulmakta; ikinci olarak, engelli bireylerin iş deneyimlerine ilişkin araştırmalar gözden geçirilmekte; daha sonra, erdem teorisinin uygulanmasının engelliler için anlamlı iş deneyimlerini nasıl kolaylaştırabileceğini öne süren bir çerçeve sunulmakta; son olarak da gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler özetlenmektedir (Barclay, Markel, Yugo, 2012, s. 331).

Lutz (2018) tarafından çalışmanın erdemleri ve subjektif anlamına ilişkin bir çalışma yapılmıştır (s. 22-27). Bu çalışmaya göre, yetişkin insanların günlerinin önemli bir kısmını çalışarak geçirdiğinden yola çıkarak, çalışmak ve erdemler konuları arasında bağlantı kurulmuş ve çalışmanın yalnızca entelektüel erdemleri değil aynı zamanda ahlaki erdemleri de içerdiği ifade edilmiştir. Çünkü işin anlamına ulaşmak için temelde bütün insanların güzel ahlakı kazanmaya çabalayarak erişecekleri mutluluğun peşinde koşması gerektiği düşünülmektedir.

Beadle (2019) tarafından yapılan “İş, Anlam ve Erdem” başlıklı çalışmanın bir bölümünde temel olarak erdem perspektifinin anlamlı çalışmaya ilişkin araştırmalara sunduğu ayırt edici katkılar değerlendirilmiş ve farklı bakış açılarına sahip çalışmacılar tarafından ne şekilde ele alındığı incelenmiştir (s. 73). Anlamlı işin erdeme dayalı açıklamasının erdem etiğini temel edindiği şekline göre; erdemleri geliştiren çalışma türünün, zorluğu zamanla artan, dolayısıyla mücadeleyi beraberinde getiren görevleri içerdiğine ve anlamlı çalışmanın gerçekleştirilmesini karakterize eden özellikleri yansıttığına değinilmektedir (Beadle, 2019, s. 83). Aynı zamanda Beadle ve arkadaşı Knight, erdem ve anlamlı iş üzerine de bir çalışma yapmıştır (Beadle ve Knight, 2012). Farklı yaklaşımlar ve araştırma teknikleri açısından erdemlere bağlı olarak etiğin anlamlı iş ile ilişkisinin incelendiği makalede, anlamlı işin özellikleri ve deneyimlenmesi üzerine sosyal psikologlar tarafından yapılan araştırmalardan yararlanılarak, anlamlı işin özelliklerine ilişkin belirgin bir açıklama getirilmiştir: Anlamlı iş, iyi bir yaşam arayışında kritik öneme sahipse, o zaman etik araştırmanın da önemli bir parçası haline gelmektedir (Beadle ve Knight, 2012, s. 433).

Kandemir’in (2022) çalışmasında umudu yordayan bazı sosyodemografik değişkenler üzerine bir inceleme yaptığı görülmüştür. Çalışmaya göre; başlıca erdemlerden olan umudun bir hedefe yönelik gerçek bir beklenti olarak ortaya çıkması; kendini aşmaya, yani kendinin de ötesine geçmeye imkân tanıyan bir anlama bağlı olması gerektiği düşünülmektedir (Kandemir, 2022, s. 171). Bu yönüyle de erdemler ve anlamlılık kavramı arasında bir ilişki kurulabilmektedir.

4.4. ŞEFKAT YORGUNLUĞU VE ERDEMLER

Sinclair ve arkadaşları (2017) tarafından şefkat yorgunluğunu ele alan bir çalışma yapılmıştır. Yapılan bu deneysel çalışmanın sonucunda, ilişkisel anlayışla ve eylem yoluyla bir kişinin acısını ve ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlayan erdemli bir tepki olarak tanımlanan şefkat bir uygulama yeterliliği olarak kabul edilse ve sağlık alanındaki mesleklerdeki etik kuralların merkezinde yer alsa da acıya maruz kalmaları ve şefkatli tepkilerinin sıklığı nedeniyle, bakım verenler için şefkat yorgunluğuna karşı oldukça duyarlı olunmasının önemine vurgu yapılmaktadır (Sinclair ve ark., 2017, s. 13).

Lee ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmaya göre ise; adalet ve erdem teorilerine dayanan şefkat, başka birinin acı çekmesiyle tetiklenmektedir (Lee, Daugherty, Eskierka, Hamelin, 2019, s. 3). Empatinin pek çok özelliğini taşıyan şefkat, bakım verenin yalnızca duygusal durumu tarafından değil aynı zamanda erdemleri tarafından da motive edilir ve eyleme bağlı olarak gelişmektedir (Sinclair ve ark., 2017, s. 21).

Nas ve ark. (2020) merhamet ve merhamet odaklı terapi üzerine çalışma yapmışlardır. Bu çalışma; şefkat kavramının, bir bireyin sahip olduğu imkânlarla ve haklara başkalarının sahip olmaması durumunda, onlara karşı hissettiği acıma duygusu olarak tanımlanması bu duygunun; başkalarının daha iyi hayat şartlarına kavuşmasını istemeye yöneltmesine bağlı olarak adalet erdemi için bir temel oluşturduğuna ve bireyde adalet ve eşitlik duygusunu harekete geçirdiğine işaret etmektedir (Nas ve Sak, 2020, s. 67). Benzer olarak bir başka çalışmaya göre ise; yardımseverlik ve sevgi erdemi, acıma duygusuyla ilişkili olarak şefkatli bakımın temelini oluşturmaktadır (Warna ve ark., 2007, s. 191).

Gustafsson ve arkadaşı (2021) hemşirelerde şefkat yorgunluğunu ele aldıkları bir çalışma yapmıştır. Çalışmada; şefkat, acıyı hafifletme motivasyonu ile içten gelen ahlaki bir duygu olarak açıklanmaktadır (Gustafsson ve Hemberg, 2021, s. 2). Etik kurallarda ifade edilen değerler şefkatin özellikleriyle aynı ya da benzer olduğundan, biri gerçekleştirilemediğinde belki de bir başka değer de fiilen diğerinin gerçekleşmesine etki edebilmektedir; dolayısıyla ahlaki herhangi bir sıkıntı durumunda bakım verenin mesleki/yasal olarak zorunlu olarak kabul edilen şefkat erdemini de yerine getiremeyeceği düşünülmektedir (Ledoux, 2015, s. 2047). Özet olarak acı ve zor durumlar karşısında ortaya çıkan bir erdem olarak şefkat hem bir kişilik özelliğini/karakter gücünü hem de sergilenen bir davranışı ifade etmektedir (Gustafsson ve Hemberg, 2021, s. 4).

BÖLÜM 5: İŞİN ANLAMININ ŞEFKAT YORGUNLUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ERDEMLER KONUSU ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Tokat ili merkezinde ruh sağlığı alanında çalışan psikiyatrist, psikolog ve hemşirelerde işin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinin erdemler konusu çerçevesinde incelenmesi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde bu araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli ve hipotezlerine ve yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma ile; çalışan bireylerin erdemli olma düzeyleri ve işi anlamlı bulma düzeylerinin, şefkat yorgunluğu yaşama düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Zorlu yaşam olayları ile karşı karşıya kalmış bireyler ya da gruplarla çalışan meslek elemanlarının şefkat yorgunluğu yaşama ihtimalinin değişkenlik gösterebileceği varsayılarak şefkat yorgunluğu üzerinde bazı değişkenlerin etkisine bakılmıştır. Çalışanlarda işi anlamlı bulma düzeyine bağlı olarak, işin anlamlılığının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisi araştırılırken; erdemlerin de yani bireylerin erdemlere ve karakter güçlerine sahip olmalarının da bu değişkenler arası etkileşimdeki rolü incelenmiştir.

Yazına bakıldığında şefkat yorgunluğu kavramı temelinde çoğunlukla bakım veren sağlık çalışanları üzerinde yapılmış çalışmalara rastlanmıştır. Özellikle ülkemizde ilgili konuda yapılan birçok araştırmada hemşireler üzerinde çalışılmıştır. Bu çalışmada ruh sağlığı alanında çalışan bireylere ulaşmak hedeflenmiş olup, şefkat yorgunluğu kavramı bağımlı değişkeni ve üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olabileceği düşünülen işin anlamı bağımsız değişkeninin erdemler ve karakter güçleri çerçevesinde incelenmesinin yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Tokat ili Merkez ilçesi ile sınırlandırılmıştır. Ruh sağlığı çalışanlarından yalnızca psikiyatristler, psikologlar ve hemşireler örnekleme dahil

edilmiştir. Araştırma için veri toplanırken özellikle hastanelerde çalışan ruh sağlığı çalışanlarının nöbet ile çalışma saatleri vb. gibi sebeplerden katılımcılara ulaşılması ve çalışma saatleri içerisinde çalışanların zaman ayırıp araştırmaya katılımı zorlayıcı olabilmektedir.

5.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.3.1. Evren ve Örneklem

Çalışmada katılımcılar ruh sağlığı alanında çalışan meslek elemanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın evreni Tokat ili merkezindeki hastanelerde çalışan psikiyatristler, psikologlar ve psikiyatri servislerinde görev alan hemşirelerden oluşmaktadır. İl Sağlık Müdürlüğü ve diğer bağlı kurum ve kuruluşlardan alınan sayısal bilgilere göre Tokat ili merkezinde belirlenen meslek gruplarından Ruh Sağlığı Hastanesi'nde 80 kişi, Üniversite Hastanesi'nde 24 kişi, özel hastanede 3 kişi görev almaktadır. Toplam 107 çalışan bulunmaktadır. Araştırmada tam sayım hedeflenmiştir. Katılımcılara çalışmaya katılımlarının gönüllülük esasına dayalı olduğu belirtilerek araştırmaya katılımları sağlanmıştır. Örneklem grubu Tokat İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı olan Tokat Cevdet Aykan Ruh Sağlığı Hastanesi ve Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ne bağlı Sağlık Araştırma ve Uygulama Hastanesi başta olmak üzere özel hastane ve kliniklerde çalışmakta olan ilgili meslek elemanlarından oluşmaktadır. Tokat İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı olan Tokat Devlet Hastanesi'nde yeterli katılımcı sayısına ulaşamadığından izin başvurusu iptal edilmiştir. Çalışanların nöbetli çalışması, bir başka kuruma göreve gitmesi, izinli olması ve çalışmaya katılmak istememesi gibi sebeplerle tüm çalışanlardan veri toplanamamış olsa da çoğuyla iletişime geçilerek toplamda 99 katılımcıya ulaşılmıştır.

5.3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla yazında kabul görmüş ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılmadan önce bu araçlar ile veri toplanması tüm gerekli etik izinler ve onaylara sunulmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi edinebilmek amacıyla Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmadaki değişkenler arası anlamlı ilişkilerin olup olmadığını ve varsa anlamlılık

düzeylerini belirlemek amacıyla ise bilimsel olarak geçerliliği kanıtlanmış ölçekler olarak çalışmada İşin Anlamı Ölçeği, Şefkat Yorgunluğu Kısa Ölçeği ve Kişisel Erdemler Ölçeği yoluyla veri toplanmıştır. 8 soruluk Demografik bilgi formundan sonra üç ölçeğin birleşimi ile hepsi 5’li likert tipi olacak şekilde toplamda 38 ölçek maddesinden oluşan tüm veri toplama araçları tek bir form haline getirilerek katılımcılara sunulmuştur.

5.3.2.1. İşin Anlamı Ölçeği

Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “The Work and Meaning Inventory -WAMI” ölçeği; Akın ve arkadaşları (2013) tarafından ve Fındıklı, Keleş ve Afacan (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek, 10 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları; işin pozitif anlamı (1,4,5,8.maddeler), işten anlam yaratma (2,7,9.maddeler), çoğunluğun iyiliği (3,6,10.maddeler)’dir. Ölçekte 1 tane ters madde vardır (3.madde).

5.3.2.2. Şefkat Yorgunluğu Kısa Ölçeği

Adams, Figley ve Boscarino (2007) tarafından geliştirilen Şefkat Yorgunluğu Kısa Ölçeği’nin; Dinç ve Ekinci (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanması yapılmıştır. Ölçek 13 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları; ikincil travma (3,5,8,10,12.maddeler) ve mesleki tükenmişlik (1,2,4,6,7,9,11,13.maddeler)’tir.

5.3.2.3. Kişisel Erdemler Ölçeği

Demirci ve Ekşi (2018) tarafından geliştirilen “Kişisel Erdemler ölçeği” 15 madde, 3 boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları; sorumluluk (1,2,3,4,5.maddeler), amaçlılık (6,7,8,9,10.maddeler), değerlilik (11,12,13,14,15.maddeler)’tir.

Çalışmalarında barış ve mutluluk ile ilişkili değerleri ölçmeye çalışan Demirci ve Ekşi, kültürel erdemleri ve kişisel erdemleri ölçmek için ayrı iki çalışma yapmıştır (2018). Bu Türkçe ölçeği hazırlarken işlevselliği bakımından değerlendirerek erdemleri seçmiştir. Bu çalışmada ise, işin anlamına katkı sağlayacak erdemlerin kişinin içsel süreçleriyle ilişkili olarak çoğunlukla kişisel erdemlerle bağlantılı olabileceği düşünülerek yalnızca üç kişisel erdemi ölçen bu araç kullanılmıştır.

5.3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları yoluyla katılımcılardan alınan veriler analize hazırlanmıştır. Analizler SPSS (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) ve ek olarak yine SPSS'e eklenen Process Macro eklentisi ile yapılmıştır.

Veri analizinden önce ters madde, boş veri, uç değer, normallik için kontroller ve gerekli işlemler yapılmıştır. Veri toplama aracında yalnızca 1 tane ters madde bulunmaktadır ve bu madde analiz öncesi düzeltilmiştir. Boş veri analizi yapıldığında tespit edilen az sayıdaki boş verilere ortalama değer verilmiştir. Uç değer yoktur. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test edebilmek için *çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir ve ilgili değerlerin -2 ile +2 arasında olduğu görülmüştür* (Tabachnick ve Linda, 2001, s. 73), bu nedenle verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır ve buna bağlı olarak parametrik testler gerçekleştirilmiştir.

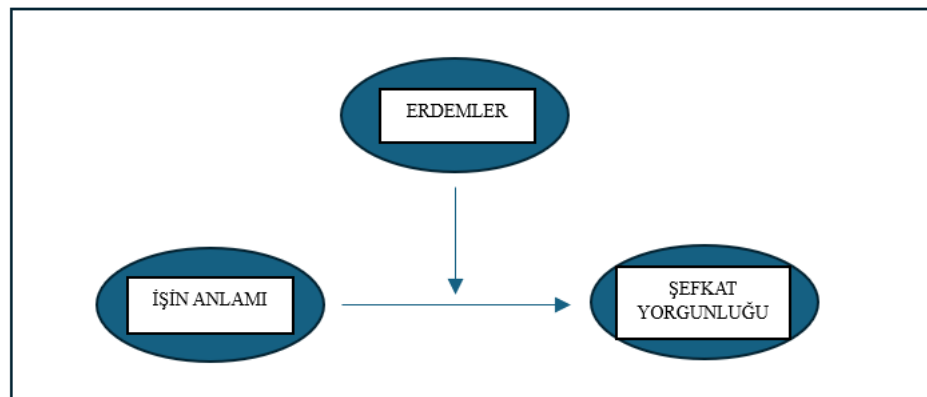
Verilerin analizi; ölçme araçlarının güvenilirliğini incelemek için *güvenilirlik analizi*; demografik değişkenlerin incelenmesi için tanımlayıcı istatistiksel analizler; değişkenler arası etkileşimlerin analizinde ise, *korelasyon analizi, regresyon analizi, düzenleyici değişken analizi* gibi yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

5.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Araştırmanın modeli ve hipotezlerine bu bölümde yer verilmiştir.

5.4.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

5.4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel ve alt hipotezleri aşağıda verilmiştir:

H₁: İşin anlamı şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{1a}: İşin anlamının *işin pozitif anlamı* boyutu, şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{1b}: İşin anlamının *işten anlam yaratma* boyutu, şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{1c}: İşin anlamının *çoğunluğun iyiliği* boyutu, şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{1d}: İşin anlamı, şefkat yorgunluğunun *ikincil travma* boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H_{1e}: İşin anlamı, şefkat yorgunluğunun *mesleki tükenmişlik* boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

H₂: İşin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde erdemlerin düzenleyici bir rolü vardır.

5.5. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmamızda yer alan işin anlamı, şefkat yorgunluğu ve kişisel erdemler ölçeklerinin güvenilirliği ölçülmüştür. Yazında güvenilirlik ölçümünde genel olarak Cronbach's Alfa yöntemi kullanılmaktadır. Cronbach's Alfa yöntemine göre, Alfa (α) katsayısının kabul edilebilir değerleri genel olarak aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır (Özdamar, 2002):

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise çok az güvenilir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ az güvenilir,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek çok güvenilirdir.

Araştırmamızda kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemeye yönelik olarak yapılan güvenilirlik analizi sonucunda işin anlamı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.925, şefkat yorgunluğu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.894 ve kişisel erdemler ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.925 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi, ölçekte yer alan üç işin anlamı boyutu, iki şefkat yorgunluğu boyutu ve üç kişisel erdemler boyutu için de yapılmıştır. İşin anlamının işin pozitif anlamı boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.860, işten anlam yaratma boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.837, çoğunluğun iyiliği boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.761 olarak tespit edilmiştir. Şefkat yorgunluğunun ikincil travma boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.822 ve mesleki tükenmişlik boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.861 olarak tespit edilmiştir. Kişisel erdemlerin sorumluluk boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.934, amaçlılık boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.896, değerlilik boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.862 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek ve boyutları	İfade sayısı	Güvenilirlik (Cronbach's Alfa) değeri
İşin Pozitif Anlamı boyutu	4	0,860
İşten anlam yaratma boyutu	3	0,837
Çoğunluğun iyiliği boyutu	3	0,761
İşin Anlamı Ölçeği	10	0,925
İkincil travma boyutu	5	0,822
Mesleki tükenmişlik boyutu	8	0,861
Şefkat Yorgunluğu Ölçeği	13	0,894
Sorumluluk Boyutu	5	0,934
Amaçlılık Boyutu	5	0,896
Değerlilik boyutu	5	0,862
Kişisel Erdemler Ölçeği	15	0,925
TOPLAM	38	

Sonuç olarak tablodaki değerlere göre çalışmada kullanılan üç ölçeğin de Cronbach's Alfa katsayılarının 0,60' dan büyük olması, bu çalışmada yapılan ölçümden tutarlı ve istikrarlı sonuçlar elde edildiğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir.

5.5.2. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma örnekleminde elde edilen veriler ile yapılmış analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.5.2.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan demografik özelliklerini tanımlayan sayısal ve oransal istatistiklere yer verilmiştir. Anket formunda, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeler katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, mesleği, çalıştıkları kurumu, kaç yıl çalıştıkları ve günlük çalışma süresi olmak üzere toplam 8 ifadedir. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Değişkenler	Düzy	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-32	32	32,3
	33-47	44	44,4
	48-60	23	23,2
Cinsiyet	Kadın	68	68,7
	Erkek	31	31,3
Medeni durum	Bekar	36	36,4
	Evli	63	63,6
Eğitim durumu	Lise	3	3,0
	Önlisans	4	4,0
	Lisans	48	48,5
	Yüksek lisans	33	33,3
	Doktora	11	11,1
	Psikiyatrist	24	24,2
Meslek	Psikolog	30	30,3
	Psikiyatri hemşiresi	45	45,5
Kurum	RSH (Ruh sağlığı hastanesi)	56	56,6
	GOP üni. hastanesi	22	22,2
	MedicalPark hastane	3	3,0
	Özel ve Diğer	18	18,2
Çalışma süresi	1’den az	13	13,1
	1-5 yıl	28	28,3
	5-10 yıl	35	35,4
	11 ve üzeri	23	23,2
Günlük çalışma süresi	1-4	1	1,0
	4-6	4	4,0
	6-8	42	42,4
	8-10	32	32,3
	10 ve üzeri	20	20,2

Çalışmaya katılanların yaş aralığına bakıldığında %32,3'ünün 18-32 yaş, %44,4'ünün 33-47 yaş ve %23,2'ünün 48-60 yaş aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan çalışanların yaklaşık %70'i kadın, %30'u erkektir. Örneklem ile ilgili bu sonuçtan ruh sağlığı alanında çalışanların çoğunun, bu örneklem grubu için, kadın olduğu fikrine varılabilmektedir. Çalışmaya katılan çalışanların yaklaşık %35'i bekar, %65'i evlidir. Bu örneklem için ilgili sonuca bakılarak ruh sağlığı alanında çalışanların çoğunlukla evli olduğu fikrine varılabilmektedir. Örneklemin toplam %7'lik kısmını lise ve ön lisans, yaklaşık %48'ini ise lisans, toplam yaklaşık %44'lük kısmını ise lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların %24,2 i psikiyatrist, %30,3 ü psikolog, %45,5'i ise psikiyatri hemşiresidir. Çalıştığı kurumlara göre katılımcıların %56,6'sı Ruh Sağlığı Hastanesinde, %22,2'si Üniversite Hastanesinde, %3'ü özel hastanede ve %18,2'si özel olarak diğer kurumlarda çalışmaktadır. Çalışanların %13,1'i 1 yıldan az süredir, %28,3'ü 1-5 yıldır, %35,4'ü 5-10 yıldır, %23,2'si 11 yıldan fazla zamandır mesleklerini yapmaktadır. Çalışanların %1,0'i günde 1-4 saat arası, %4,0'ü günde 4-6 saat arası, %42,4'ü günde 6-8 saat arası, %32,3'ü günde 8-10 saat arası, %20,2'i günde 10 saatten fazla çalışmaktadır. Çalışanların çoğunlukla günde 6-10 saat arasında çalıştıkları görülmektedir.

5.5.2.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalamaları ve standart sapmaları gösterilmiştir. Ortalama ve standart sapma değerleri; işin anlamı, şefkat yorgunluğu ve kişisel erdemler ölçeğinin her bir boyutu için ayrı olarak hesaplanmıştır. İlgili değerler Tablo 3'te gösterilmiştir:

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
İşin Pozitif Anlamı boyutu	4,14	0,70
İşten anlam yaratma boyutu	4,11	0,79
Çoğunluğun iyiliği boyutu	4,25	0,67
İşin Anlamı Ölçeği	4,16	0,66
İkincil travma boyutu	2,39	0,79
Mesleki tükenmişlik boyutu	2,34	0,78
Şefkat Yorgunluğu Ölçeği	2,37	0,72
Sorumluluk Boyutu	4,16	0,68
Amaçlılık Boyutu	3,94	0,63
Değerlilik boyutu	3,83	0,67
Kişisel Erdemler Ölçeği	3,97	0,55

Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, ortalama değeri en yüksek değişkenin işin anlamı ölçeğinin çoğunluğun iyiliği boyutu olduğu görülmektedir. Ortalama değeri en düşük değişkenin ise şefkat yorgunluğu ölçeğinin mesleki tükenmişlik boyutu olduğu görülmektedir. Ölçekler alt boyutlarıyla birlikte değerlendirildiğinde en yüksek ortalama değerlere sahip değişkenin işin anlamı olduğu ve en düşük ortalama değerlere sahip değişkenin şefkat yorgunluğu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Kişisel erdemler ölçeğinin sorumluluk boyutunun ortalama değerinin de yüksek bir değer olduğu görülmektedir.

5.5.2.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arası İlişkilere Ait Bulgular - Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırma modelinde yer alan değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arası İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.işin anlamı	1										
2.şefkat yorgunluğu	-,549**	1									
3.kişisel erdemler	,437**	-,541**	1								
4.işinpozitifanlamı	,956**	-,541**	,448**	1							
5.iştenanlamıyaratma	,901**	-,518**	,338**	,802**	1						
6.çoğunluğun iyiliği	,879**	-,432**	,407**	,792**	,655**	1					
7.ikincil travma	-,348**	,850**	-,336**	-,342**	-,342**	-,259**	1				
8.meslekitükenmişlik	-,593**	,917**	-,607**	-,581**	-,549**	-,484**	,592**	1			
9.sorumluluk	,203*	-,230*	,828**	,230*	,065	,265**	-,096	-,317**	1		
10.amaçlılık	,487**	-,549**	,869**	,489**	,415**	,423**	-,326**	-,608**	,632**	1	
11.değerlilik	,416**	-,584**	,795**	,411**	,379**	,341**	-,420**	-,606**	,425**	,554**	1

** $p < 0,01$ ve * $p < 0,05$

Yapılan analiz sonucunda görülmüştür ki; işin anlamı ve erdemler ($r = 0,437$, $p < 0,01$), işin anlamı ve sorumluluk ($r = 0,203$, $p < 0,05$), işin anlamı ve amaçlılık ($r = 0,487$, $p < 0,01$), işin anlamı ve değerlilik ($r = 0,416$, $p < 0,01$), işin pozitif anlamı ve erdemler ($r = 0,448$, $p < 0,01$), işten anlam yaratma ve erdemler ($r = 0,338$, $p < 0,01$), çoğunluğun iyiliği ve erdemler ($r = 0,407$, $p < 0,01$) pozitif yönde ilişkilidir.

Şefkat yorgunluğu ve alt boyutları ile işin anlamı ve alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,01$). Erdemler ve alt boyutları ile şefkat yorgunluğu ve alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; en yüksek düzeyde ilişkinin, şefkat yorgunluğunun mesleki tükenmişlik boyutu ile erdemler ($r=0,607$, $p<0,01$) arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmadaki değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde sorumluluk boyutunun bazı değişkenlerle arasındaki ilişki haricindeki tüm değişkenler arası ilişkiler $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır. Değişkenler arası ilişkilerin derecesi ve yönü belirlendikten sonra araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizleri uygulanmıştır.

5.5.2.4. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular - Regresyon Analizi Bulguları ve Düzenleyici Değişken Analizi Bulguları

Araştırma modeline ilişkin hipotezlerin test edilmesi amacıyla SPSS programı üzerinden regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmanın ileri aşaması olarak düzenleyicilik modeline ilişkin hipotezin test edilmesi amacıyla da düzenleyici değişken analizi yapılmıştır.

5.5.2.4.1. İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Şefkat Yorgunluğu ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezlerin Testi

Çalışmada regresyon analizi ile işin anlamı ve alt boyutlarının şefkat yorgunluğu ve alt boyutları üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu bağlamda H_1 ve alt hipotezleri test edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar aşağıdaki Tablo 5’te sunulmuştur.

İşin anlamı ve alt boyutlarının şefkat yorgunluğu ve alt boyutlarına negatif yönde bir etkisi vardır. Tabloda yer alan regresyon analizi sonuçlarında, işin anlamı ve tüm alt boyutlarının şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilediği görülmektedir. Tabloda yer alan R^2 değerlerine bakıldığında, işin anlamının şefkat yorgunluğunda meydana gelen değişimin %30’unu açıkladığı görülmektedir. Ayrıca regresyon modellerinin genel olarak anlamlı olduğu ANOVA testi sonuçlarından görülmektedir ($p < 0,001$).

Tablo 5. İşin Anlamı ve Alt Boyutlarının Şefkat Yorgunluğu ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezler	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	Std. Hata	Model İstatistikleri
H ₁	Şefkat Yorgunluğu	İşin Anlamı Genel	-0.596	0.092	R ² = 0.301 F = 41.789 p < 0.001
H _{1a}	Şefkat Yorgunluğu	İşin Pozitif Anlamı	-0.554	0.087	R ² = 0.293 F = 40.122 p < 0.001
H _{1b}	Şefkat Yorgunluğu	İşten anlam Yaratma	-0.469	0.079	R ² = 0.269 F = 35.606 p < 0.001
H _{1c}	Şefkat Yorgunluğu	Çoğunluğun İyiliği	-0.459	0.097	R ² = 0.187 F = 22.272 p < 0.001
H _{1d}	İkincil travma	İşin Anlamı Genel	-0.414	0.113	R ² = 0.121 F = 13.355 p < 0.001
H _{1e}	Mesleki Tükenmişlik	İşin Anlamı Genel	-0.698	0.096	R ² = 0.351 F = 52.536 p < 0.001

b: Standardize edilmemiş katsayı

Tablo incelendiğinde standardize edilmemiş regresyon katsayıları (b değerleri), işin anlamında meydana gelen bir birimlik değişimin şefkat yorgunluğu üzerinde -0.59 düzeyinde bir değişime neden olduğu görülmektedir. Alt boyutlar ile ilgili regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, işin anlamının mesleki tükenmişlik boyutu üzerinde diğer boyutlara göre istatistiksel açıdan daha yüksek açıklama ve etki düzeyine sahip olduğu (R² = 0.351, b = -0.698); işin anlamının ikincil travma boyutu üzerinde ise istatistiksel açıdan daha düşük (R² = 0.121, b = -0.414) açıklama ve etki değerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonuçları ışığında;

- *işin anlamının şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilediğine ilişkin H₁ temel hipotezi,*
- *işin anlamının işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği alt boyutlarının şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilediğine ilişkin H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} alt hipotezleri ve*
- *işin anlamının şefkat yorgunluğunun ikincil travma ve mesleki tükenmişlik alt boyutlarını negatif yönde etkilediğine ilişkin H_{1d} ve H_{1e} alt hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir.*

5.5.2.4.2. İşin Anlamının Şefkat Yorgunluğu Üzerindeki Etkisinde Erdemlerin Düzenleyici Rolü

İşin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde erdemlerin düzenleyici rolünü incelemek amacıyla moderatör değişkenin etkisini bulmak için yapılan analizin bulguları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6. İşin Anlamının Şefkat Yorgunluğu Üzerindeki Etkisinde Erdemlerin Düzenleyici Etkisinin Analiz Bulguları

%95						
Model	Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI **	ULCI**
Sabit	,8414	2,5264	,3331	,7398	-4,1740	5,8569
İşin Anlamı	,8063	,5936	1,3584	,1776	-,3721	1,9847
Erdemler	,8270	,6362	1,3000	,1967	-,4359	2,0900
Etkileşim Değişkeni	-,3059	,1463	-2,0910	,0392	-,5963	-,0155

Bağımlı Değişken= Şefkat Yorgunluğu

**LLCI (Güven Aralığı Alt Sınırı) **ULCI (Güven Aralığı Üst Sınırı)

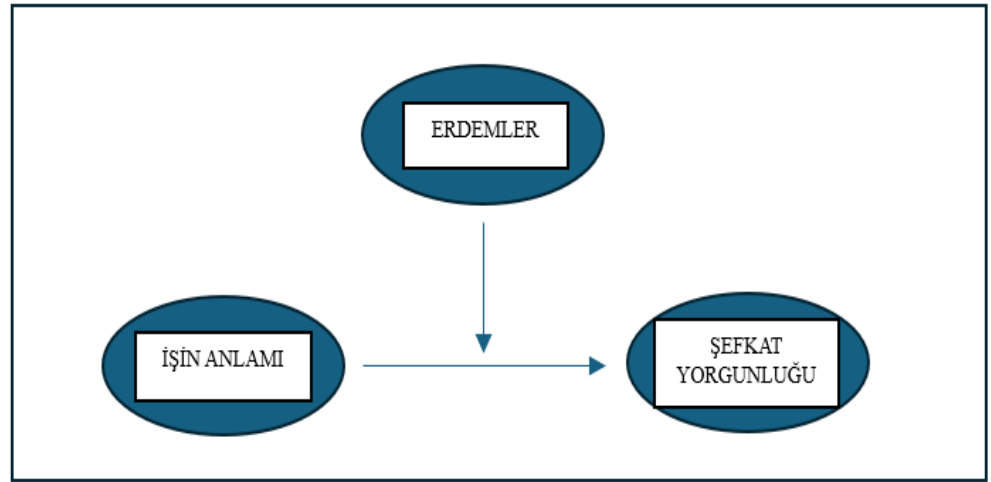
Tablo 6’da sunulduğu gibi işin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde erdemlerin anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Etkileşim değişkeninin p değeri $p = 0,0392$ olarak tespit edildiğinden modelin anlamlı olduğu, moderatör etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle “H₂: İşin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde erdemlerin düzenleyici bir rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. İşin anlamı ve şefkat yorgunluğu etkileşiminde erdemlerin düzenleyici etkisi vardır. Çalışanların işi anlamlı bulma düzeylerinin şefkat yorgunluğu yaşama düzeyleri üzerindeki etkisinde erdemlerin (kişisel erdemlere sahip olma düzeylerinin) düzenleyici rolü vardır.

5.5.2.5. Araştırmanın Nihai Modeli ve Hipotez Testi Sonucu

Araştırmada değişkenler arası etkileşimler üzerine beklentilerden yola çıkılarak belirlenen hipotezlere göre bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Tüm hipotezler ve araştırma modeli uygun yöntemlerle test edilmiştir. Analizler sonucu elde edilen bulgular bu bölümden önce sunulmuştur.

Çalışmada ilk olarak işin anlamının şefkat yorgunluğu ile ilişkili olup olmadığı araştırılırken; sonraki aşamada bu ilişkinin etkisi ve yönü, erdemlerin işin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde moderator etkisi test edilmiştir. Moderatör etki, düzenleyici değişkenin, bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki etkileşim üzerinde yaptığı etkidir (Erciş ve Türk, 2016, s. 15). Moderatör etkinin olduğundan bahsedebilmek için düzenleyici değişken ve bağımsız değişkenin çarpımı ile etkileşim değişkeni olarak yeni bir değişkenin elde edilir ve elde edilen bu etkileşim değişkenin anlamlı olması beklenir (Ünal, 2019, s. 73).

Yapılan çalışmalar sonrasında araştırmanın nihai modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın Nihai Modeli

Araştırmanın hipotezlerinin test sonuçları ise Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez		Hipotez Durumu
H ₁	İşin anlamlı bulma düzeyi şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H _{1a}	İşin anlamının <i>işin pozitif anlamı</i> boyutu, şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H _{1b}	İşin anlamının <i>işten anlam yaratma</i> boyutu, şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H _{1c}	İşin anlamının <i>çoğunluğun iyiliği</i> boyutu, şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H _{1d}	İşin anlamı, şefkat yorgunluğunun <i>ikincil travma</i> boyutunu negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H _{1e}	İşin anlamı, şefkat yorgunluğunun <i>mesleki tükenmişlik</i> boyutunu negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H ₂	İşin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde erdemlerin düzenleyici bir rolü vardır.	Desteklenmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

TARTIŞMA VE SONUÇ

İşin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinin erdemler konusu çerçevesinde incelenmesi başlıklı bu çalışmada ilk olarak yazında yer alan ilgili çalışmalar taranmıştır ve derlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra Tokat ili merkezinde, ruh sağlığı alanında çalışan psikiyatrist, psikolog ve hemşireler üzerinde işin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinin erdemler konusu çerçevesinde incelenmesi üzerine nicel bir araştırma yapılmıştır.

Bu araştırma ile; çalışan bireylerin erdemli olma düzeyleri ve işi anlamlı bulma düzeylerinin, şefkat yorgunluğu yaşama düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Zorlu yaşam olayları ile karşı karşıya kalmış bireyler ya da gruplarla çalışan meslek elemanlarının şefkat yorgunluğu yaşama ihtimalinin değişkenlik gösterebileceği varsayılarak şefkat yorgunluğu üzerinde bazı değişkenlerin etkisine bakılmıştır. Çalışanlarda işi anlamlı bulma düzeyine bağlı olarak, işin anlamlılığının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisi araştırılırken; erdemlerin de yani bireylerin erdemlere ve karakter güçlerine sahip olmalarının da bu değişkenler arası etkileşimdeki rolü incelenmiştir.

Çalışmanın bir önceki bölümünde bu araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli ve hipotezlerine ve yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırma bulguları yazında yer alan çalışmalarla desteklenerek detaylı olarak ele alınacaktır. Çalışmada değişkenler arası etkileşimler korelasyon, regresyon ve son olarak düzenleyici değişken analizleri yoluyla incelenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda görülmüştür ki, işin anlamı ve erdemler ($r=0,437$), işin anlamı ve sorumluluk ($r=0,203$), işin anlamı ve amaçlılık ($r=0,487$), işin anlamı ve değerlilik ($r=0,416$), işin pozitif anlamı ve erdemler ($r=0,448$), işten anlam yaratma ve erdemler ($r=0,338$), çoğunluğun iyiliği ve erdemler ($r=0,407$) değişkenleri pozitif yönde ilişkilidir ($p<0,01$ ve $p<0,05$). Bu değerler, erdemli olma düzeyi artarken işin anlamlı bulma düzeyinin de arttığını göstermektedir.

Şefkat yorgunluğu ve alt boyutları ile işin anlamı ve alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,01$). Buna göre işin anlamı artarken şefkat yorgunluğunun

azaldığı sonucuna ulaşılabilir. Erdemler ve alt boyutları ile şefkat yorgunluğu ve alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki vardır ($p<0,01$ ve $p<0,05$). Aynı şekilde erdemler artarken şefkat yorgunluğunun azaldığına dair çıkarımda bulunulabilir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; en yüksek düzeyde ilişkinin, şefkat yorgunluğunun mesleki tükenmişlik boyutu ile erdemler ($r=0,607$) arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmadaki değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde sorumluluk boyutunun bazı değişkenlerle arasındaki ilişki haricindeki tüm değişkenler arası ilişkiler $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır. Değişkenler arası ilişkilerin derecesi ve yönü belirlendikten sonra araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizleri uygulanmıştır.

Şefkat yorgunluğu ve alt boyutları ile işin anlamı ve alt boyutları arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular tabloda yer alan değerlere göre şu şekildedir. İşin anlamı ve tüm alt boyutlarının şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilediği görülmektedir. Analiz sonucu R^2 değerlerine bakıldığında, işin anlamının şefkat yorgunluğunda meydana gelen değişimin %30'unu açıkladığı görülmektedir. Ayrıca regresyon modellerinin genel olarak anlamlı olduğu ANOVA testi sonuçlarından görülmektedir ($p < 0,001$).

Sonuçlar incelendiğinde standardize edilmemiş regresyon katsayıları (b değerleri)'na göre, işin anlamında meydana gelen bir birim değişimin şefkat yorgunluğu üzerinde 0.59'luk bir değişime neden olduğu görülmektedir. Alt boyutlar ile ilgili regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, işin anlamının mesleki tükenmişlik boyutu üzerinde diğer boyutlara göre daha yüksek açıklama ve etki düzeyine sahip olduğu ($R^2 = 0.351$, $b = -0.698$); işin anlamının ikincil travma boyutu üzerinde ise daha düşük ($R^2 = 0.121$, $b = -0.414$) açıklama ve etki değerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Yapılan regresyon analiz sonuçları ışığında; işin anlamının şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilediğine ilişkin H_1 temel hipotezi, işin anlamının işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği alt boyutlarının şefkat yorgunluğunu negatif yönde etkilediğine ilişkin H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} alt hipotezleri ve işin anlamının şefkat yorgunluğunun ikincil travma ve mesleki tükenmişlik alt boyutlarını negatif yönde etkilediğine ilişkin H_{1d} ve H_{1e} alt hipotezlerinin tamamı desteklenmiştir.

Bireysel düzeyde de olsa işin anlamlılığının hem kişisel gelişime hem de iş yaşamına katkılar sağladığı gibi erdem de, olumlulukları artırıcı bir etkiye sahip olarak

görüldüğünden bireyin bulunduğu çevreye de katkı sağlayacağı bir başka deyişle olumlu deneyimlerin kendi üzerine inşa edileceği düşünülmektedir (Barclay, Markel, Yugo, 2012, s. 342). Çalışanlar sahip oldukları çeşitli erdemler sonucu olumlu deneyimlerle karşılaştıklarında müşterilerine de daha etkili hizmet verirler ve kurumlarına ve işlerine daha bağlı olacaklardır (Cameron, Bright ve Caza, 2004, s. 22). Örneğin eğer kişi izole edilirse ve örgütsel hayata katılmasına izin verilmezse, gelişmesi ve işini anlamlı bulması da zorlaşacaktır (Barclay, Markel, Yugo, 2012, s. 342). Bir örgüte erdemlilik niteliği atfetmenin sonucu olarak, örgütün üyelerinin de erdemli faaliyetlerini mümkün kılması ve desteklemesini sağlaması beklenmektedir. Örgüt/organizasyon düzeyinde erdemlilik örgütün aşkınlık gibi özelliklerini, erdemlerini ve davranışlarını ifade eder. O halde genel tanımıyla örgütsel erdemliliğin; bireylerin eylemlerini, kolektif faaliyetlerini, kültürel niteliklerini veya bir organizasyonda erdemliliğin yaygınlaştırılmasını ve sürdürülmesini sağlayan süreçler olduğu görülmektedir (Cameron, Bright ve Caza, 2004, s. 6). Genel olarak, bir kurum tarafından benimsenen çeşitli temel ilkelerin o kuruluşun çalışanlarını desteklemedeki etkinliği önem taşımaktadır (Barclay, Markel, Yugo, 2012, s. 342).

Pozitif psikoloji alanında, üzerine çalışmalar yapılan olumlu duygulardan biri olan şefkat duygusu, birçok çalışma alanı çerçevesinde insanın temel bir özelliği ve ahlaki bir erdemi olarak kabul edilmektedir; acıma, merhamet, empati gibi kavramlarla anlamsal olarak benzerlik gösteren şefkat, bu kavramların bireysel ve toplumsal olarak gelişmesi noktasında zemin oluştururken bu kavramlar aracılığıyla da şefkatin hayata geçtiği görülmektedir (Nas ve Sak, 2020, s. 77). Şefkat, karmaşık ve soyut bir kavramdır ve genellikle başka bir kişinin kırılganlığına ve acılarına karşı, acı çeken kişi için en iyisini istemeye motive eden duygusal bir tepki olarak algılanırken hemşirelik bakımının doğal olarak erdemli bir özelliği olarak nitelendirilmektedir (Lee, Daugherty, Eskierka, Hamelin, 2019, s. 1). Son zamanlarda bakım verenlerin yaşadığı zorluklardan olan şefkat yorgunluğunun temelindeki şefkat, bir erdem olarak ele alınmaktadır (Garcia-Urbe ve Pinto-Bustamante, 2024, s. 114). Şefkat kavramı erdemleri, anlamaya çalışmayı, ilişkisel iletişimi, yüzleşmeyi ve eylemleri içeren çok yönlü bir kavram olmakla birlikte; şefkat yorgunluğunun risk faktörleri, nedenleri, belirtileri ve baş etme yolları, sağlık alanındaki birden fazla meslek ile tutarlı olarak uyumlu olan, geçerli, çok yönlü bir şefkat modeline dayalı olarak tanımlanana kadar, şefkat yorgunluğunun yapısal geçerliliği ile ilgili yeterince çalışma olmadığı için daha fazla çalışma yapılması önerilmektedir (Sinclair ve ark., 2017, s. 20). Şefkatli bakım ile ilgili araştırmalar, hemşirelik uygulamalarında

hastalar arasındaki şefkat algısındaki değişkenliği aydınlatmaktadır (Lee, Daugherty, Eskierka, Hamelin, 2019, s. 6).

Yapılan düzenleyici değişken analizi sonucunda ise; işin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde erdemlerin düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür ($p=0,0392$, $p<0,05$). Etkileşim değişkeninin p değeri $p=0,0392$ olarak tespit edildiğinden modelin anlamlı olduğu, moderatör etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle “H₂: İşin anlamının şefkat yorgunluğu üzerindeki etkisinde erdemlerin düzenleyici bir rolü vardır.” hipotezi desteklenmiştir. İşin anlamı ve şefkat yorgunluğu etkileşiminde erdemlerin düzenleyici etkisi vardır.

ÖNERİLER

Çalışmanın sonuçları ve tartışma kısmında tartışılan konulardan yola çıkılarak, çalışma örneklemini dahilinde kalmak üzere, araştırmacılara ve uygulayıcılara sunulacak önerilerin dikkate alınmasının hem yazına hem de örgütsel olarak çalışanlarına ve kurumlarına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma sonucunda işin anlamı şefkat yorgunluğu ile beklenen yönde etkili olduğu bulunmuş ve erdemlerin de işin anlamı ve şefkat yorgunluğu üzerinde düzenleyici bir rolünün olduğu görülmüştür. Dolayısıyla işini daha anlamlı bulan çalışanlar bir zorluk olarak nitelendirilebilecek şefkat yorgunluğu durumunu daha az yaşayacaktır çıkarımında bulunulabilir.

Araştırma Tokat ili Merkez ilçesi ile sınırlandırılmıştır. Ruh sağlığı çalışanlarından yalnızca psikiyatristler, psikologlar ve hemşireler örnekleme dahil edilmiştir. Araştırma için veri toplanırken özellikle hastanelerde çalışan ruh sağlığı çalışanlarının nöbet ile çalışma saatleri vb. gibi sebeplerden katılımcılara ulaşılması ve çalışma saatleri içerisinde çalışanların zaman ayırıp araştırmaya katılımı zorlayıcı olabilmektedir. Yazına bakıldığında şefkat yorgunluğu kavramı temelinde çoğunlukla bakım veren sağlık çalışanları üzerinde yapılmış çalışmalara rastlanmıştır. Özellikle ülkemizde ilgili konuda yapılan birçok araştırmada hemşireler üzerinde çalışılmıştır. Bu çalışmada ruh sağlığı alanında çalışan bireylere ulaşmak hedeflenmiş olup şefkat yorgunluğu kavramının anlamlı düzeyde ilişkili olabileceği düşünülen işin anlamı bağımsız değişkeni ile erdemler ve karakter güçleri çerçevesinde incelenmesinin yazına önemli katkılar

sağlayacağı düşünülmektedir. Üç değişkenin bir arada ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu bağlamda araştırmacılara öneriler olarak işin anlamı, şefkat yorgunluğu ve erdemler kavramları üzerine çalışmalar yaparak, ilgili yazında bu önemli kavramların daha çok yer almasına katkı sağlamaları ve böylece önemine vurgu yapacakları söylenebilir. Özellikle ülkemizde bu çalışmada yer verilen her bir kavram ile ilgili çalışma sayısının az olduğu görülmüştür. İşin anlamı ve erdemler kavramları birden çok disiplin tarafından da ele alınmıştır, ancak özellikle şefkat yorgunluğu kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde konu üzerine az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Yapılan çalışmalar çoğunlukla sağlık çalışanları ve hemşireler üzerinde yapılmıştır. Şefkat yorgunluğu, yazına yeni eklenmiş olmasa bile “sağlık sektörünün iyileşmesi ve geleceğinin güçlenmesi” adına hızla araştırılmaya devam edilen bir kavram olup; ülkemizde şefkat yorgunluğu çalışmalarının çoğunlukla hemşireler üzerinde yapıldığı görülmüştür (Kışmır ve İrge, 2020). Farklı örneklemelerde de çalışmalar yapılması önerilebilir. Bir kavram üzerine farklı örneklemelerde ne kadar çok sayıda nitelikli çalışma yapılırsa yazındaki yeri artacaktır ve böylece yeni çalışmalara yol gösterici ve uygulamalar için bilgi kaynağı olacaktır.

Uygulayıcılara öncelikli olarak çalışanlar için hem bireysel hem de kurumsal düzeyde konu ile ilgili eğitimler verilerek bilinçlendirme ve önleme çalışmaları yapmaları önerilmektedir. Çalışanların işlerini anlamlı bulmalarına katkı sağlayacak uygulamalarla desteklenmesi gerekmektedir. Zorlu durumlarla karşı karşıya kalabilecek çalışanlar için, şefkat yorgunluğu gibi herhangi bir durum ortaya çıkmamış olsa dahi, düzenli olarak koruyucu ve destekleyici çalışmaların yapılması, sürekli devam etmesi gerekli ve önemli görülmektedir. İş ortamında daha erdemli bireylerin yer almasının hem diğer çalışanlar hem de kurum için de faydalarını göz önünde bulundurarak çalışan seçme süreçlerinde dahi bireylerin erdemli olma düzeyi dikkate alınmalıdır. Çalışanların kurumu ve kurumun da çalışanları etkileyeceği unutulmayıp, bu kavramların her biri hem birey özelinde hem kurum düzeyinde ayrı ayrı ve bütüncül olarak ele alınmalı; yazından da kavramsal olarak destek alınarak gerekli bilimsel çalışmalar planlanmalı ve uygulanmalıdır.

Kaynakça

Abbaszadeh A, Elmi A, Borhani F, Sefidkar R. (2017). The relationship between “compassion fatigue” and “burnout” among nurses. *Ann Trop Med Public Health*, 10:869-73.

Aca, Z., ve Akdamar, E. İnsana Yakışır İşin Yaşam Doyumu, Çalışma İradesi ve İşin Anlamı Üzerindeki Etkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 216-246.

Adams, R. E., Figley, C. R., Boscarino, J. A. (2008), The Compassion Fatigue Scale: Its Use With Social Workers Following Urban Disaster. *Research on Social Work Practice*, 18(3), 238-250.

Afacan Fındıklı, M., Keleş, H. N., ve Afacan, C. (2017). İşin Anlamı Kavramı ve Tercüme Bir Ölçeğin Türkçe’de Geçerlik ve Güvenirlik Analizi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 395-413.

Ak, M. ve Erol, M. (2021) Örgütsel Erdemlilik Üzerine Literatürel ve Kavramsal Bir Analiz.

Akbaba, A. N. B., ve Bulut, N. (2021). Pandemi Sürecinde Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(Özel Sayı 1), 35-48.

Akbolat, M., Durmuş, A., ve Ünal, Ö. (2017). Örgütsel erdemliliğin personel güçlendirmeye etkisi ve otantik liderliğin aracı rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2), 71-88.

Akçakanat, Ö., ve Kılınç, Z. (2021). Muhasebe Meslek Mensupları Mutlu Mu? İşin Anlamı ve Yaşamın Anlamının Mutluluk Üzerine Etkisi. *Journal Of Accounting And Taxation Studies*, 14(2), 665-693.

Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., ve Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education*, 2(3), 11-16.

Aksu, İ. (2018). Fârâbî felsefesinin temel erdemleri. *Edebali İslamiyat Dergisi*, 2(4), 25-51.

Akşit, M. (2018). Fârâbî Düşüncesinde Bir Erdem Olarak Adalet. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 23-40.

Akyol, A. (2022). Örgütsel Erdemliliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 578-589.

Alparslan, A. M., Polatçı, S., Ve Yastıoğlu, S. (2021). Akademisyenlik Mesleğinde İşin Anlam Kaynakları-Akademik Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, 11(2), 281-289.

Arıkan, S. (2018). Türkçede İkili Karşıtlık Kavramları Olarak “Erdem ve Kusur”. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 7(1), 592-606.

Aslan, H., Erci, B., ve Pekince, H. (2021). Relationship Between Compassion Fatigue in Nurses, and Work-Related Stress and the Meaning of Life. *Journal of Religion and Health*. doi:10.1007/s10943-020-01142-0

Atilla Gök, G. (2015). Merhamet Etmenin Dayanılmaz Ağırlığı: Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2), 299-313.

Barclay, L. A., Markel, K. S., Yugo, J. E., ve Chisa, E. L. (2010). The practice of virtue in organizations: Meaningful work and persons with disabilities. In *August 2010, Meeting of the Academy of Management, Montreal*.

Barclay, L. A., Markel, K. S., ve Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346.

Başkale, H., Partlak Günüşen, N. ve Serçekuş, P. (2016). Bir devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin çalışan yaşam kalitesi düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*. 9(2), 125-133.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., ve Garbinsky, E. N. (2013). Some Key Differences Between A Happy Life And A Meaningful Life. *The Journal Of Positive Psychology*, 8(6), 505-516.

Baykal Narcıkara, E. (2018). Spiritüelite (Ruhsallık) ve İş Ortamında Anlam Arayışı. *Alanya Akademik Bakış*, 2(1), 11-25.

Beadle, R. (2019). Work, meaning, and virtue. *The Oxford handbook of meaningful work*, 73-87.

Beadle, R., ve Knight, K. (2012). Virtue and meaningful work. *Business ethics quarterly*, 22(2), 433-450.

Bektaş, Gülfer., vd. “Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğu”. 2nd International Symposium on Humanities and Social Sciences At Comrat, 2018.

Birinci, G. G., ve Erden, G. (2016). Yardım Çalışanlarında Üstlenilmiş Travma, İkincil Travmatik Stres ve Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Turkish Journal of Psychology/Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77), 10-26.

Boz, İ. ve Kesbiç, Ş. (2020). Perinatal Alanda Çalışan Sağlık Bakım Profesyonellerinde Şefkat Yorgunluğu: Bakımın Bedeli. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*. 17(3), 487-491.

Bright, D. S., Cameron, K. S., ve Caza, A. (2006). *The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations*. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249–269.

Cameron, K.S., Bright, D. and Caza, A. (2004) Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790. <http://dx.doi.org/10.1177/0002764203260209>

Cameron, K., ve Dutton, J. (Eds.). (2003). (Chapter 3). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.

Cameron, K. S., ve Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations. In K. S. Cameron ve G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of POS* (pp. 231–243). NewYork, NY: Oxford University Press.

Cameron, K. S., Bright, D., ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790.

Canfer Bayraktaroğlu, H. ve Özcan, Z. (2020) “Nikomakhos’a Etik Bağlamında Aristoteles’in Erdem Etiği”. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 29(1), 77-296.

Cingi, C. C. ve Eroğlu, E. (2018). Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğu. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 41(1), 58-71.

Coetzee, S. K., ve Klopper, H. C. (2010). *Compassion fatigue within nursing practice: A concept analysis*. *Nursing ve Health Sciences*, 12(2), 235–243.

Coetzee, S. K. ve Laschinger, H. K.S. (2017). Toward a comprehensive, theoretical model of compassion fatigue: An integrative literature review. *Nursing and Health Sciences*, 20(2).

Cohen-Meitar, R., Carmeli, A. ve Waldman, D. A. (2009), “Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of

Organizational Identification and Positive Psychological Experiences”, *Creativity Research Journal*, S.21(4), ss.361–375.

Çakı, A. K., ve Erol, E. (2022). Examining The Relationship Between Academic Mobbing And Meaningful Work In Universities/Üniversitelerdeki Akademik Mobbing İle İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(6), 138-155.

Çelik, K. ve Tabancalı, E. (2012). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (11), 31-38.

Çetin, R. (2023). Yol Ayrımı mı, Yol Arkadaşlığı mı?: Kant Etiğinde Erdem Kavramı. *Felsefe Arkivi*, 0(59), 111-126.

Çolak Yılmaz, Y. ve Buldukoğlu, K. (2021). Hemşirelerin Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eşduyum Yorgunluğu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(2), 144-150.

Demirbilek, Ö. ve Uzman, E. (2021). 112 Acil Sağlık Çalışanları Arasında Eşduyum Yorgunluğu, Eşduyum Tatmini ve Tükenmişlik - Kayseri ili örneği . *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 56-69.

Demirci, İ. ve Ekşi. H. (2018). Keep calm and be happy: A mixed method study from character strengths to well-being. *Educational Sciences: Theory ve Practice* 18(29) 303–354.

Demirci, İ., Güldal, Ş. ve Ekşi, H. (2021, October). *Classification and Measurement of Character Strengths: VIA-IS-P and GASC-24 Forms*. Paper presented at 22nd International Congress on Psychological Counseling and Guidance, Muş, Turkey.

Dikmen, Y. ve Aydın, Y. (2016). Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu: Ne? Nasıl? Ne Yapmalı?. *Journal of Human Rhythm*. 2(1), 13-21.

Dimitrov, D. (2012). Sources of meaningfulness in the workplace: a study in the us hospitality sector. *European Journal Of Training And Development*, 36(2), 351 – 371.

Dinç S, Ekinci M. (2019) Merhamet Yorgunluğu Kısa Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması, Geçerlilik ve Güvenirliği. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 11, 192-202.

Ebrahimpour, H., ve Heidari Sareban, V. (2018). Examining the role of organizational virtue in professional ethics augmentation. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(2017) 536-544.

Erciş, B. ve Türk, A. (2016). (Etik Çerçevesinde Tüketim, Tüketici ve Çevre: Ekolojik Okuryazarlığın Moderatör Rolü). *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), 1-24.

Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. , *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(4) 107 - 121.

Ersoy, A. “Erdemli Olmanın Merhaleleri ve Sosyal Kurumsal Yapı: Modern Tekelci İktisadî Sistemden İnsan Merkezli İktisadî Nizama Geçiş”. *İslam Ekonomisi ve Finans Bölümü Kitap Bölümü Koleksiyonu 22 İnsan, Ahlak ve İktisat*, 128-134. IV. Ahlâk Şûrası İnsan, Ahlâk ve İktisat, 2018.

Ertümer, A. G. ve Kaya, E. (2022). Sağlık Profesyonellerinin Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Hasta Güvenliğine Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 25(1), 139-154.

Figley, C. R. (2002). Compassion Fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack of Self Care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433-1441.

Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. (S. Budak, Çeviri). İstanbul.

Garcia-Urbe, J. C., ve Pinto-Bustamante, B. J. (2024). Beyond compassion fatigue, compassion as a virtue. *Nursing ethics*, 31(1), 114-123.

Göçen, A. ve Terzi, R. (2019). Eğitim Örgütleri İçin Anlamlı İş Ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1487-1512.

Gökbulut, B. ve Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve teknostres düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(47), 4259. doi: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3096>

Gustafsson, T., ve Hemberg, J. (2021). *Compassion fatigue as bruises in the soul: A qualitative study on nurses. Nursing Ethics*, 096973302110032.

Güler, D. (2023). Çalışma Yaşamında Şefkat Kavramına İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz. *Journal Of Business In The Digital Age*. 6(SI), 30-45.

Güncel Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2011.

Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2012). Sosyal çalışmacıların iş yaşamı kalitesi: şefkat yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları, iş tatmini ve kariyer olanakları. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 171-213.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.

Hiçdurmaz, D. ve Arı İnci, F. (2015). Eşduyum yorgunluğu: Tanımı, nedenleri ve önlenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 7(3), 295-303.

Joinson, C. (1992). Coping With Compassion Fatigue. *Nursing*, 22(4), 116–121.

Kabakçılı, S. (2019, Nisan 19). Felsefe Tarihinde Temel Erdem Kavramı ve Farabi Felsefesinin Temel Erdemleri : <https://blog.ilem.org.tr/>

Kamacı, S. (2021). Taşköprizade Ahmet Efendi'nin Ahlak Düşüncesindeki Erdem ve Karakter Güçleri. *Bartın Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 6(2), 168-189.

Kandemir, F. (2022). Umudu Yordayan Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler ve Dindarlık-Umut İlişkisi. *Trabzon İlahiyat Dergisi*, 9(2), 158-182.

Karaman, H. “İslâm Ahlâkında Temel Erdemler”, İslâm Ahlâk Esasları ve Felsefesi: El Kitabı, (ed.) Müfit Selim Saruhan (Ankara: Grafiker Yayınları, 2013), s. 207-212.

Kazu, İ. Y. ve Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: Etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *JRES*, 8(2), 462-473. <https://doi.org/10.51725/etad.1003628>

Kılıç, D., Bakan, A. B., Aslan, G. ve Uçar, F. (2020). Onkoloji Birimleri ve Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Etik Duyarlılık ve Merhamet Yorgunluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 4(1), 20-29.

Kılınç, Z. A. (2018). Tercüme: Erdem. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 200-208.

Kişmir, Ş. ve İrge, N. T. (2020). Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışanların Motivasyonu Ve İş Doyumlarına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Research Studies Anatolia Journal*. 3(1), 1-18.

Ledoux, K. (2015). Understanding compassion fatigue: understanding compassion. *Journal of advanced nursing*, 71(9), 2041-2050.

Lee, E., Daugherty, J., Eskierka, K., ve Hamelin, K. (2019). *Compassion Fatigue and Burnout, One Institution's Interventions. Journal of PeriAnesthesia Nursing*.

Linking Character Strengths and Key Competencies in Education and the Arts: A Systematic Review - Scientific Figure on ResearchGate. Available from:

https://www.researchgate.net/figure/Virtues-and-strengths-of-character-according-to-Seligman-and-Peterson_tbl1_358990839 [accessed 29 Mar, 2024]

Lutz, D. The Virtues and the Subjective Meaning of Work.

Manav, F. (2021). Orhon Yazıtlarında Kağanın Erdemleri Üzerine Bir Değerlendirme: Platon'a Yoğun Göndermelerle. *Milli Folklor*, 17(130), 5-20.

Martela, F. ve Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

McGrath, R. E. (2019). *Technical report: The VIA Assessment Suite for Adults: Development and Initial Evaluation Revised Edition*. Cincinnati, OH: VIA Institute on Character.

Mengüloğlu M. A. ve Serinkan C. (2021). Ahlâki Liderlik ve Bir Yansıması Olan Erdemli Liderlik, *Yeni Fikir Dergisi*, 13 (27), 23-30.

Meyer, M., Sison, A. J. G. and Ferrero, I. (2018). How Positive and Neo-Aristotelian Leadership Can Contribute to Ethical Leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36 (3), 390-403.

Molacı, M. (2018). Aristoteles' in etik görüşü. *Medeniyet ve Toplum Dergisi*, 2(1), 37-57.

Narcıkara, E. (2017). Increasingly ascending positivity in organizations: Positive organizational scholarship perspective. *Methods*, 24(2017). - *Journal of Behavior at Work - JB@W – İş'te Davranış Dergisi - İDD* (2017), Vol.2(1)

Nas, E., ve Sak, R. (2020). Merhamet ve merhamet odaklı terapi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 64-84.

Oruç, E. (2019). İş Şekillendirmenin Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.

Özdamar, K. (2002). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Kaan Yayınları, 4. Baskı, Eskişehir.

Özdemir Bişkin, S., ve Sop, A. (2021). Karakter Güçleri Envanteri Erken Çocukluk Formu'nun Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 177-193. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2021.21.60703-654580>

Özgen, M. K. (2018). Farabi'nin adalet anlayışı (Hak, liyakat ve pay teorisi). *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (8), 43-63.

Özgen, M. K. "Hoca Ahmed Yesevî'de Hikmet-Erdem ve Ahlak İlişkisi". *Temaşa Felsefe Dergisi*, 9 (2018), 60-87.

Özgen, M. K. (2020). Klasik Türk Düşüncesinde Hikmet ve Erdem Anlayışı. *Bilimname*, 2020(41), 835-862.

Öztürk, F. (2022). İşin Anlamı, Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(3), 729-740.

Peterson, C., ve Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press; American Psychological Association.

Polat, F. N. ve Erdem, R. (2017). Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışma Yaşam Kalitesi ile İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(26), 291-312.

Pommier, E., Neff, K. D., ve Tóth-Király, I. (2020). The development and validation of the Compassion Scale. *Assessment*, 27(1), 21-39.

Polatçı, S., ve Sobacı, F. (2021). Covid-19 Küresel Salgınında İş Performansı İçin Aranan Kaynak Olarak İşin Anlamı: Doktorlar Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 185-207.

Sala, B. (2012). Mutlu İnsanların Mutlu Kenti: El Medinetül Fazıla. *İdealkent Dergisi*, (5), 226-232.

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Selim, F. (2022). Etik Bir Tartışma Konusu Olarak Erdem, Adalet İdesi ve Modern Toplum. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler*, 161-180.

Showalter, S. E. (2010). Compassion Fatigue: What Is It? Why Does It Matter? Recognizing the Symptoms, Acknowledging the Impact, Developing the Tools to Prevent Compassion Fatigue, and Strengthen the Professional Already Suffering From the Effects. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*. 27(4), 239-242.

Sinclair, S., Raffin-Bouchal, S., Venturato, L., Mijovic-Kondejewski, J., ve Smith-MacDonald, L. (2017). *Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature*. *International Journal of Nursing Studies*, 69, 9–24.

Sökmen, Y. ve Taşpınar, A. (2021). Doğumhanede Çalışan Ebelerde Merhamet Yorgunluğu Algısı: Nitel Bir Çalışma. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*. 6(1), 55-62.

Steger, M. F., Dik, B. J., ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.

Steger, M. F., ve Dik, B. J. (2010), Work as Meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, ve N. Page (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp.131–142). Oxford, England: Oxford University Press.

Steger, M. F., Kashdan, T. B. , Sullivan, B. A. ve Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: personality, Cognitive style and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality*, 76(2), 199-228.

Şeremet, G. G. ve Ekinci, N. (2021). Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğu, Merhamet Memnuniyeti ve Merhamet Korkusu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12 (29), 330-344.

Şirin, M. ve Yurttaş, A. (2015). Hemşirelik Bakımının Bedeli: Merhamet Yorgunluğu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 8(2),123-130.

Tabachnick B. G. ve Linda S. F. (2001) *Using Multivariate Statistic*. Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn ve Bacon.

TDK Güncel Türkçe Sözlük <https://sozluk.gov.tr/>

TDK Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü <https://sozluk.gov.tr/>

Tuş Yiğit, K. ve Maçkalı, Z. (2022). Dezavantajlı gruplarla çalışan psikologlarda eşduyum yorgunluğu ve stres ile başa çıkma. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 6 (3) , 302-316.

Türer, C. “Metafiziksel İyi’den Değer’e: Ahlâkın Yolculuğu”. *İslam Ekonomisi ve Finans Bölümü Kitap Bölümü Koleksiyonu 22 İnsan, Ahlak ve İktisat*, 128-134. IV. Ahlâk Şûrası İnsan, Ahlâk ve İktisat, 2018.

Uslu, E. ve Buldukoğlu, K. (2017). Psikiyatri hemşireliğinde şefkat yorgunluğu: Sistematik derleme. *Psikiyatri Güncel Yaklaşımlar*. 9(4), 421-430.

Uslu, Y. ve Demir Korkmaz, F. (2016). Yoğun bakımda hemşirenin hissi tarafı “şefkat” ve bakım. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*. 20(2), 108-115.

Uslu, Y. ve Demir Korkmaz, F. (2020). Kalp damar cerrahisi yoğun bakım hemşirelerinde şefkat yorgunluğu ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 7(2), 192-197.

Uzunbacak, H. H., ve Akçakanat, T. (2018). İşin Anlamı, Zindelik, Mutluluk Ve İş tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.

Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T., ve Erhan, T. (2019). Meslek Aşkı Ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317.

Uzunbacak, H. H., ve Karagöz, Ş. (2021). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) İşin Anlamı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives*, 9(2), 78-88.

Ümmet, D., Metin, S. ve Okur, S. (2023). Psikolojik Danışmanlarda Şefkat Yorgunluğu Ölçeğinin Geliştirilmesi. *E-International Journal of Educational Research*. 14(1).

Ünal, A. K. (2019). İşyerinde Psikolojik Taciz Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisinde Psikolojik Sermaye Ve Örgütsel Desteğin Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Üzen Cura, Ş. ve Cura, N. (2022). Turkish Validity and Reliability Study of the Compassion Scale-Short Form. *Balıkesir Health Sciences Journal*. 11(2), 280-287.

Vazquez-Marin P, Cuadrado F, Lopez-Cobo I. (2002). Linking Character Strengths and Key Competencies in Education and the Arts: A Systematic Review. *Education Sciences*, 12(3) 178. <https://doi.org/10.3390/educsci12030178>

Wärnå, C., Lindholm, L., ve Eriksson, K. (2007). Virtue and health-finding meaning and joy in working life. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 21(2), 191-198.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., ve Debebe, G. (2003). *Interpersonal Sensemaking And The Meaning Of Work*. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.

Yanardağ, U. (2020). Hayvan ve insan arasındaki bağ temelli sosyal çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(2), 743-763.

Yastioğlu, S., ve Alparslan, A. M. (2018). Mutlu çalışanlar için öncelikli yönetici erdemleri: Bir saha araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 629-650.

Yıldırım, S. ve Cavcav, F. (2020). The Compassion Fatigue-Short Scale for healthcare professionals: A Turkish study of validity and reliability. *Perspectives in Psychiatric Care*. 57(3), 1-7.

Yılmaz Erten, S. (2019). İslam Dünyasında İlimlerin Tasnifi Eserlerinde Matematiğin Konumu. *Erdem*, (77), 23-44. doi:10.32704/erdem.656900

Yue Zhao, Xinyi Zhang, Ziling Zheng, Xiujuan Guo, Dengfeng Mou, Mi Zhao, Li Song, Nuo Huang, Jingwen Meng, "Burnout among Junior Nurses: The Roles of Demographic and Workplace Relationship Factors, Psychological Flexibility, and Perceived Stress", *Journal of Nursing Management*, vol. 2023, Article ID 9475220, 11 pages, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/9475220>

Yücel, B., ve Akoğlu, B. (2023). Ruh Sağlığı Çalışanlarında İkincil Travmatizasyon. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 15(1) 383-393. doi: 10.18863/pgy.1327170

EKLER

Ek 1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Değerli katılımcı, bu anket bilimsel bir amaçla veri toplamak için hazırlanmıştır. Anket kapsamında, kişilik özellikleriniz, motivasyon durumunuz ve etik olmayan ancak örgüte faydalı eylemler hakkındaki görüşlerinizin alınması planlanmaktadır. Aşağıdaki ifadelere vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup kişisel bilgilerinize kesinlikle yer verilmeyecektir. Lütfen ifadeleri size en uygun olacak şekilde eksiksiz olarak doldurunuz. Zamanınızı ayırarak, araştırmaya yaptığınız katkılar için teşekkür ederim.

H.Maide Sakin

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Yaş: (lütfen belirtiniz)
2. Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
3. Medeni Durum: Bekar () Evli () Diğer ()
4. Eğitim Durumu: () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. Mesleğiniz nedir?..... (lütfen belirtiniz)
6. Çalıştığınız Kurum.....(lütfen belirtiniz)
7. Bu alanda kaç yıldır çalışıyorsunuz?
1 yıldan az () 1-5 yıl arası () 5-10 yıl arası () 11 yıl ve üzeri ()
8. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?
1-4 saat () 4-6 saat () 6-8 saat () 8-10 saat () 10 saat ve üzeri ()

Kendinize, yaşamınıza ve iş yaşamınıza ilişkin ifadeleri dikkatle okuyunuz. Her ifadenin karşısında bulunan 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş seçeneklerden *sizi en iyi anlatan* yalnızca birini "X" ile işaretleyiniz.

	1- Kesinlikle Katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	4- Katılıyorum	5- Kesinlikle Katılıyorum
1. Kariyerim benim için anlamlıdır.					
2. İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.					
3. İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.					
4. İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığını biliyorum.					
5. İşimin anlamlı olduğuna dair olumlu hislerim var.					
6. İşimin hizmet verdiğim insanlara olumlu katkı sağladığını biliyorum.					
7. İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı eder.					
8. İşimin tatmin edici bir amacı vardır.					
9. İşim hayatımı anlamlı kılar.					
10. Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.					
11. İşim yüzünden kapana sıkışmış gibi hissediyorum.					

	1- Kesinlikle Katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	4- Katılıyorum	5- Kesinlikle Katılıyorum
12. Hayattaki hedeflerime ulaşmada başarılı olamadığımı düşünüyorum.					
13. Danışanlarımla ilgili olarak geçmiş durumları anımsadığım oluyor.					
14. İşimde "başarısız" olduğumu hissediyorum.					
15. Danışanlarımla deneyimlediklerine benzer sıkıntılı rüyalar görüyorum.					
16. Özellikle zor danışanlarla çalışmaktan dolayı umutsuzluk duygusuna kapıldığım oluyor.					
17. Ruh sağlığı çalışanı olmanın bir sonucu olarak kendimi sıklıkla yorgun, güçsüz veya bitkin hissediyorum.					
18. Özellikle zor danışanlarla çalıştıktan sonra rahatsız edici düşüncelere kapıldığım oldu.					
19. İşim nedeniyle depresif hissettiğim oldu.					
20. Bir danışanla çalışırken yaşadığım korkunç bir deneyimi bir anda ve istemeden hatırladığım oldu.					
21. İşimi özel yaşamımdan ayırmada kendimi başarısız hissediyorum.					
22. Bir danışanım ile ilgili travmatik bir deneyim yaşadığımda uykularım kaçıyor.					
23. İşimle ilgili olarak değersizlik, hayal kırıklığı veya öfke hissediyorum.					
24. Günlük yaşamdaki sorumluluklarımı yerine getiririm.					
25. Başladığım işi bitiririm.					
26. Zorluklarla karşılaşsam bile başladığım işleri tamamlarım.					
27. İşlerimi zamanında tamamlamaya çalışırım.					
28. Çalışkan bir insanım.					
29. Kendime hedefler belirleyerek hayatımı hedeflerime göre planlarım.					
30. Sorunlar yaşasam da geleceğimden umutluyum.					
31. Hedeflerime doğru adım adım ilerlediğimi düşünürüm.					
32. Beni amaçlarıma ulaştırabilecek yollar bulabilirim.					
33. Beni hedeflerime ulaştırabilecek yaşam tarzını oluşturdum.					
34. Kendime karşı anlayışlıyım.					
35. Hata yaptığımda kendimi acımasızca eleştirmeden hatamı telafi etmeye çalışırım.					
36. Hayatta yaptığım yanlışlar sonrasında kendimi affedebilirim.					
37. Hayatımda yaptığım seçimlerden çoğunlukla memnunum.					
38. Kendimi değerli hissedirim.					

Ek 2. Etik Kurul İzni

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
26.03.2024	06	01-36

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 06.16- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 01.03.2024 tarih ve 406921 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	İşin Anlamının Şefkat Yorgunluğu Üzerindeki Etkisinin Erdemler Konusu Çerçevesinde İncelenmesi
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ ÇALIŞMANIN YAZARI	Prof. Dr. Sema POLATCI Hatice Maide SAKİN (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail YILDIRIM
Etik Kurul Başkanı
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Başkan Yardımcısı
(İmza)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet KARGÜN
Üye
(İmza)

Prof. Dr. Muhittin DEMİRAY
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye
(İmza)