



T.C.

**KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EĞİTİMDE MERHAMET ODAKLI YÖNETİM YAKLAŞIMI

Özlem SARIAYDIN

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN

KIRIKKALE-2022



T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİMDE MERHAMET ODAKLI YÖNETİM YAKLAŞIMI

Özlem SARIAYDIN
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN

KIRIKKALE-2022

KABUL-ONAY

Özlem SARIAYDIN tarafından hazırlanan “EĞİTİMDE MERHAMET ODAKLI YÖNETİM YAKLAŞIMI” adlı tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN

Eğitim Yönetim Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi

İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan : Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Eğitim Yönetim ve Denetimi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye : Prof. Dr. Ali TAŞ

Eğitim Yönetim Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi

İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 08/06/2022

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

Doç. Dr. Abdussamed YEŞİLDAĞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

(İmza)

ÖZLEM SARIYDIN

08/06/2022

ÖZET

EĞİTİMDE MERHAMET ODAKLI YÖNETİM YAKLAŞIMI

Kırıkkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN

Haziran 2022, 102 sayfa

Bu çalışmanın amacı, eğitim yönetimine merhamet odaklı yaklaşımı geliştirerek, okul ve eğitim yönetiminde önemini belirlemek ve uygulanmasının gerekliliğini ortaya çıkarmaktır. Günümüzde önemi giderek artan fakat bir o kadar da unutulmaya yüz tutmuş bir duygu olan merhamet, gerek kültürel anlamda, gerekse tüm din ve öğretilerde önemli bir yere sahip ve ikili ilişkilerde varlığını ya da yokluğunu kısa sürede belli eden güçlü bir değerdir. Bu çalışmada hemen her kurumda, ortamda, meslek statüsünde, toplumsal, özel ve genel ilişkilerde kullanılabilen ve kullanıldığında da olumlu sonuçlara ve sağlam ilişkilere yol açan merhamet kavramının birkaç farklı tanımına değinilmiş, ahlak çerçevesinde yorumlanarak eğitim yönetiminde kullanılabilirliği incelenmiştir.

Devlet yönetiminde bulunan liderlere akıl hocaları tarafından daima adaletli ve merhametli olmaları gerektiği öğütlenmiştir. Toplumun iç ve dış her türlü olaydan sakınabilmesi ve refah içinde yaşayabilmesi için adaletin de merhametin de olması ve hakkıyla yerine getirilmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak devlet yönetiminden grup yönetimine ve eğitim yönetimine dönüldüğünde de benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Örgüt içinde merhamet ve adalet dağılımının eşit sağlanması, yönetimde dış güçler olarak metafor yapılabilecek olan ego, kibir, üstünlük sağlama gibi durumlardan arındırılarak hakkıyla yönetimin yerine getirilmesi örgüt huzuru dolayısıyla da toplum huzuru açısından önem arz etmektedir.

Çalışma, merhamet'in farklı tanımları, merhamet ile ilgili kavramlar, merhamet'in türleri, değerler eğitiminde merhamet'in yeri ve önemi, merhametli insanın özellikleri, eğitim yönetiminde merhamet ve öz merhamet becerilerinin geliştirilmesi alt başlıklarıyla analiz edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Merhamet, Ahlak, Eğitim, Yönetim



ABSTRACT

COMPASSION ORIENTED MANAGEMENT APPROACH IN EDUCATION

Kırıkkale University

Institute of Social Sciences

Department of Educational Administration and Supervision, Master's Thesis

Supervisor: Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN

June 2022, 102 pages

The aim of this study is to develop a compassion-oriented approach to education management, to determine its importance in school and education management and to reveal the necessity of its implementation. Compassion, which is a feeling whose importance is increasing day by day but is also on the verge of being forgotten, is a powerful value that has an important place both in the cultural sense and in all religions and teachings, and that reveals its presence or absence in bilateral relations in a short time. In this study, several different definitions of the concept of compassion, which can be used in almost every institution, environment, occupational status, social, private and general relations, and which lead to positive results and strong relationships when used, were mentioned, and its usability in educational administration was examined within the framework of morality.

Leaders in the government have been advised by their mentors to always be just and compassionate. In order for the society to avoid all kinds of internal and external events and to live in prosperity, both justice must be compassionate and it must be done properly. Accordingly, a similar situation emerges when the state management turns to group management and education management. Ensuring the equal distribution of compassion and justice within the organization, clearing the ego, arrogance and superiority that can be used as metaphors as external powers in the administration and fulfilling the administration properly are important for the peace of the organization and therefore the peace of the society.

The study is analyzed under the subheadings of different definitions of compassion, concepts related to compassion, types of mercy, the place and importance of mercy in values education, characteristics of compassionate people, development of compassion and self-compassion skills in education management.

Keywords: Compassion, Ethics, Education, Management



TEŞEKKÜR

İnsan yaratılış itibariyle yeryüzünün en kıymetli varlığıdır. Bu kıymetinin farkındalığıyla diğer canlılara karşı belli bir merhamet donanımıyla beraber dünyaya gelir. Ancak yaşanan çevre, hayat şartları, yaşam mücadelesi, bu hayatta varolma ve bir yer edinme çabalarından ötürü zamanla merhamet duygusunu unutmakta veya yitirebilmektedir. İnsan unutan bir varlıktır. Aslında unutabilir olması onu bu hayatta zorluklarla mücadele konusunda daha yapıcı hale getirir. Fakat burada unutmaktan kastedilen, onu var eden ve yaşamını daha anlamlı kılan erdemler değildir. İnsan, yaşadığı kültürde, erdemlere ve duygulara sıkı sıkı bağlandığında çevresine bir değer katmaya başlar. Ve bir insanın çevresine değer katmasını sağlayacak en yüce duygu merhamettir. Bu kıymetli duyguyu yitirmemek için, unutan insana, anne karnına düştüğü andan itibaren merhamet duygusu ile mayalandığı hatırlatılmalıdır.

Merhameti yaşatmak, yüceltmek ve gelecek kuşaklara aktarabilmek için çabalayan ve elini taşın altına koyabilen tüm nahif yüreklere minnettarlığımı sunuyorum.

Çalışmama emeği, tecrübeleri ve yol göstericiliği ile anlam katan değerli hocam Sayın Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN'a daima müteşekkir olduğumu belirtmek isterim. Yüksek öğrenim hayatına girmeme vesile olan, merhametleri ve manevi destekleriyle bizlere rehberlik eden Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan tüm değerli hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim Emre Sarıaydın'a, dualarıyla ve sevgileriyle yanımda olduklarını hiç unutturmayan değerli ailesine ve tabi ki anneme.. Küçük kalbinde kocaman bir merhameti barındıran ve yaşından büyük bir olgunlukla çalışma zamanlarımda bana anlayış gösteren en kıymetlim, oğlum Musab Eren'ime en kalbi hislerimle, gönül dolusu teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VIII
TEŞEKKÜR	X
İÇİNDEKİLER	XI
BİRİNCİ BÖLÜM.....	14
GİRİŞ	14
1.1.Problem Durumu.....	14
1.2.Problem Cümlesi.....	15
1.3.Araştırmanın Amacı.....	17
1.4.Araştırmanın Önemi.....	17
1.5.Yöntem.....	18
1.6.Sınırlılıklar	19
1.7.Tanımlar	19
İKİNCİ BÖLÜM.....	20
MERHAMET KAVRAMI VE KAPSAMI.....	20
2.1.Merhamet Kavramı	20
2.2.Merhamet Kavramının Ortaya Çıkışı.....	25
2.3.Merhamet ile İlgili Kavramlar	26
2.4.Merhamet ve Din.....	32
2.5.Merhametin Türleri	35
2.5.1.Öz Merhamet.....	36
2.5.2.İnsanlara Merhamet.....	37
2.5.3.Hayvanlara Merhamet.....	39
2.5.4.Doğaya Merhamet.....	40

2.5.5.Eşyaya Merhamet.....	40
2.6.Merhametli İnsanın Özellikleri	42
2.7.Merhamet Yorgunluğu	44
2.8.Merhamet Korkusu.....	48
2.9.Merhamet Doyumu ve Memnuniyeti	50
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	53
EĞİTİMDE MERHAMETİN ÖNEMİ	53
3.1.Eğitim	53
3.2.Eğitim ve Kültür İlişkisi.....	54
3.3.Eğitim ve Merhamet İlişkisi.....	57
3.4.Bireyin Öz Merhamet Becerilerini Geliştirmesi	59
3.5.Değerler Eğitimi Kapsamında Merhamet	63
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	68
EĞİTİM YÖNETİMİNDE MERHAMET	68
4.1.Yönetim ve Yönetici	68
4.2.Yönetim Kuramları	71
4.3.Eğitim Yönetimi	80
4.4.Eğitim Yönetimi ve merhamet	81
BEŞİNCİ BÖLÜM	85
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
Kaynakça	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın amacı, problem durumu, önemi, yöntemi ve sınırlılıkları ile birlikte ilgili kavramlara yer verilmektedir.

1.1.Problem Durumu

Bu araştırmada, ahlakın temel unsurlarından olan merhamet kavramının farklı şekillerde ele alınan anlamlarına değinmek, analiz etmek ve eğitim yönetiminde merhamet duygusunun uygulanabilirliğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Devlet yönetiminde bulunan liderlere akıl hocaları tarafından daima adaletli ve merhametli olmaları gerektiği öğütlenmiştir. Toplumun iç ve dış her türlü olaydan sakınabilmesi ve refah içinde yaşayabilmesi için adaletin ve merhametin olması ve hakkıyla yerine getirilmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak devlet yönetiminden grup yönetimine ve eğitim yönetimine döndüğünde de benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Örgüt içinde merhamet ve adalet dağılımının eşit sağlanması açısından, yönetimde insanın olumsuz özellikleri olarak ego, kibir, üstünlük sağlama gibi durumlardan arındırılarak hakkıyla yönetimin yerine getirilmesi örgüt huzuru dolayısıyla da toplum huzuru açısından önem arz etmektedir.

Yusuf Has Hacib, devleti ve halkı Allah tarafından kendisine verilen bir emanet olarak gören hükümdarın görevini yerine getirirken adalet, liyakat, şefkat, merhamet, sadakat, cömertlik, istişare gibi konulara dikkat etmesini tavsiye etmiştir (Açık, 2016). Burada devlet kavramı makro düzeyde belirtilmiş olup bu mikro düzeye uyarlandığında örgüt kavramından söz edilebilir. Örgüt veya okul yönetimi olarak ele alındığında ise bir yöneticinin örgüt çalışanlarına ve yönettiği tüm çevreye başta merhamet olmak üzere ahlaki değerlerle yaklaştığı düşünüldüğünde, örgüt içi

bağlılığın artacağı, örgütsel faaliyetlerin bir zorunluluk olmaktan çıkıp gönüllüğün esas olacağı öngörülmektedir. “*Merhamet acımak değil, acıtmamaktır*” (Herman Hesse) sözü ile merhamet kavramı tekrar düşünüldüğünde, mevcut olan bir çaresizliğe acımak yerine, o çaresizliği oluşturmamanın, o acıyı karşı tarafa yaşatmamanın merhamet kavramına en yakışan anlam olduğunu söylemek mümkündür. Yine hadiste de belirtildiği gibi “*Yeryüzündekilere merhamet edin ki, göktekiler de size merhamet etsin*” şeklindeki yaklaşım aslında ne bir gruba ne bir zümreye özel bir yaklaşım değil yeryüzündeki tüm canlılara merhametle yaklaşılması gerektiğini vurgulamaktadır. Buna bağlı olarak, yönetimi altında olan insanlara merhametle muamele etmek, yöneticinin her eylemini aynı zamanda akıl süzgecinden geçirmesine dolayısıyla da olaylara erdemli bir şekilde yaklaşmasına yol açabilmektedir. Kriz yönetiminde, stres yönetiminde, fevri çıkışlar yapılması, olumsuz kararlar alınması ve olumsuz sonuçların doğması böylece önlenilecektir. Kararların önce akıl sonra merhamet süzgecinden geçirerek verilmesi, örgütün refahı için en güzel ve değerli bir yöntem haline gelmektedir.

Çalışma, merhamet’in farklı tanımları, merhamet ile ilgili kavramlar, merhamet kavramının ortaya çıkışı, merhamet’in türleri, merhametli insanın özellikleri, eğitim yönetimi ve eğitim yönetiminde merhamet alt başlıklarıyla analiz edilmektedir.

1.2.Problem Cümlesi

Eğitimi “merhametli insanlar yetiştirmek” olarak da tanımlamak mümkündür. Çünkü insanlığın ve insanın olduğu yerde merhamet vardır. İnsan, merhamet eden demektir. Merhamet, acımayı, yardım etmeyi, vicdan sahibi olmayı, ilgilenmeyi ve tüm bunları içerisinde barındıran daha kapsamlı bir insan ruhudur. Merhamet tüm canlı ve cansız varlıkların kendi yaratılışlarına uygun davranmak demektir (Aydoğan, 2018). Eğitim olgusunu değerlerden arındırılmış veya değerleri kapsamayan şekilde düşünmek mümkün değildir. Doğruyu yanlış ve öğretilmesi gereken öncelikleri belirlemede, eğitimcilere rehber niteliğinde prensiplerin olması gerekmektedir. Eğitimin ve yönetimin hemen her aşamasında değerlerle beraber hareket etmek önem arz etmekle birlikte özellikle karar verme süreçlerinde yöneticilere yol göstermesi gerekmektedir. Bu bağlamda alınan her kararın birçok insanın hayatını etkileyebileceği göz önünde

bulundurularak, yöneticilerin aldıkları kararların belli ilkelere bağlı kalınması ve bu ilkelerinde bilincinde olarak hareket edilmesi gerekmektedir (Altun, 2003). Şişman (2002), çalışmasında inançlar ile değerleri kıyaslamaktadır. Ona göre; inançlar “neyin ne olduğunu”, değerler ise “neyin ne olması gerektiğini” açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle değerler, doğruyu yanlış, iyiyi kötüyü belirlemeye yarayan kıstaslardır. Dolayısıyla değerleri inançlar oluşturmaktadır. Kültürün en derin yönünü inançlar oluşturmaktadır. Değerler esasında soyut öğelerdir fakat dışarıdan gözlenemese de davranışlarla sezilebilecek durumdadırlar. Kısacası değerler, bir kültürde önemli olanı ve tercih edileni ifade etmektedirler.

Tüm canlılar için en büyük erdem olan merhamet, insani ve aynı zamanda evrensel bir değerdir (Hökelekli, 2008). Yerli ve yabancı kaynaklarda merhametin sadece aile bağları çerçevesinde değil, aynı zamanda tanınmayan kişiler için de hissedildiği vurgusu yapılmaktadır. Buna bağlı olarak merhamet aileden sonra, iş hayatında, öğrenim hayatında, sosyal ve özel hayatta, yönetişimde ve etkileşimde olunan her yerde hissedilen bir duygudur. Merhamet duygusundan uzaklaşması insanın, ahlak, edep, vicdan, akıl ve duygulardan uzaklaşması demektir. “Sadece zekânın geliştirilmesi insanı ve insanlığı felakete sürükler”. Merhametten doğmayan bir ahlak, menfaate; edep karşılığa, akli dengesizliğe ve duygu şarlatanlığına yol açar (Aydoğan, 2018). Bu bağlamda girdisi ve çıktısı insan olan eğitim sisteminin yönetim basamağında merhamet erdemiyle hareket edilmesi üzerine, merhamet odaklı bir yönetim yaklaşımının uygulanabilirliğinin irdelenmesi gerekmektedir. “Eğitimde Merhamet Odaklı Yönetim Yaklaşımı” adlı bu çalışma belirtilen ihtiyacı karşılamaya, karar mekanizmalarını, uygulayıcıları ve eğitim sisteminin önemli parçası olan eğitim yöneticilerini bu konu hakkında bilgilendirmeye yönelik bir çalışmadır.

1.3.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, eğitim yönetimine merhamet odaklı yaklaşımı geliştirerek, okul ve eğitim yönetiminde önemini belirlemek ve uygulanmasının gerekliliğini ortaya çıkarmaktır. Günümüzde önemi giderek artan fakat bir o kadar da unutulmaya yüz tutmuş bir duygu olan merhamet, başta İslam dini olmak üzere tüm dinler ve öğretilerde, önemli bir unsur olan ikili ilişkiler konusunda varlığını ya da yokluğunu kısa sürede belli eden güçlü bir değerdir. Bu çalışmada hemen her kurumda, ortamda, meslek statüsünde, özel ve genel ilişkilerde kullanılabilen ve kullanıldığında da olumlu sonuçlara ve sağlam ilişkilere yol açan merhamet kavramının farklı tanımlarına değinilmiş, ahlak çerçevesinde yorumlanarak eğitim yönetiminde kullanılabilirliği incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmıştır:

- Eğitim yönetiminde merhamet odaklı yaklaşım mümkün müdür?
- Eğitim yönetiminde merhamet odaklı yaklaşımın eğitim yönetimine katkısı nedir?
- Eğitim yönetiminde merhamet odaklı yaklaşım nasıl uygulanabilir?

1.4.Araştırmanın Önemi

Merhamet, insanı gerçek ahlaka ulaştırırken onu hem gerçek adalet hem de insan sevgisine de götürmektedir (Akçetin, 2016). Merhametin eğitim yönetiminde kullanılmasıyla ilgili olan bu çalışmanın ilgili alanda ülkemizde irdelenmediği görülmektedir. Daha önce merhamet kavramıyla ilgili çalışmaların çoğunlukla sağlık çalışanları üzerinde ve sağlık alanlarında yapılmış olduğu görülmektedir, eğitim yönetimi alanında bu tür bir çalışmanın yapılmamış olması dolayısıyla bu alanda eksikliğin giderilmesi ve literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Ulaşılan bilgiler doğrultusunda ilgili alana faydalı olması ve daha sonra yapılacak alan çalışmalarıda örnek teşkil etmesi öngörülmektedir.

1.5.Yöntem

Araştırmada veri toplama tekniği olarak literatür tarama modeli kullanılmış olup, teorik çalışılarak “Merhamet Kavramı ve Kapsamı”, “Eğitimde Merhametin Önemi”, “Eğitim Yönetiminde Merhamet” “Merhamet ve Din”, “Merhametli İnsanın Özellikleri”, “Değerler Eğitiminde Merhamet’in Önemi” ve “Ahlak” konu başlıkları çerçevesinde ilgili kitap, makale, yüksek lisans ve doktora tezleri, yabancı kaynaklı tez ve makaleler, süreli yayınlar, internet erişimli kaynaklar incelenerek çalışma zenginleştirilmiştir. Bu kaynakların incelenmesiyle kavrama ilişkin olumlu ve olumsuz görüşler araştırılarak tartışılmıştır. İnsan ve merhamet ilişkisi irdelenerek merhametli yöneticinin merhamet erdemini önce kendi dünyasına görev bilinci ile kazandırmasının ve bunu eğitim yönetiminde kullanmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir.

Araştırmada toplanan içerikler kavramsal ve bütünsel olarak analiz edilmiştir. İçerik analizinde temel olarak yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya toplamak ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir şekilde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 1999). Konu ve kavramlar detaylı bir şekilde incelenmiş olup, içerikleri irdelenerek sonuç bölümünde tartışılmıştır.

1.6.Sınırlılıklar

Çalışmada literatür taraması yapılmış olup teorik çalışıldığından “Eğitim ve Merhamet”, “Yönetim ve Merhamet”, “Merhametin Türleri”, “Merhamet ile ilgili Kavramlar”, “Merhametli İnsanın Özellikleri” konu başlıklarında alan ile ilgili kitaplar, akademik yayınlar, yüksek lisans ve doktora tezleri, yabancı kaynaklı tez ve makaleler, elektronik kaynaklar, video ve elektronik ses kayıtları, internet (web) kaynaklı verilerden yararlanılarak çalışma zenginleştirilmiştir. Ahlaki değerler birçok kavramı içerdiğinden burada sadece merhamet kavramı üzerinde durulmuş, merhamet ile ilgili ana ve alt başlıklar oluşturulmuş ve “Eğitim Yönetiminde Merhamet Olgusunun Uygulanabilirliği” üzerine araştırma yapılmıştır. Araştırmada toplanan veriler literatür taramasıyla elde edilen yerli ve yabancı kaynaklar ile sınırlı kalmıştır.

1.7.Tanımlar

Ahlak: Bir toplumda kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimi ve kuralları.

Değerler: Bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel ilkelerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü.

Yönetim: Yönetme işi, çekip çevirme, idare. Eğitimde insan ve madde kaynağının, en yüksek verimi elde edecek şekilde değerlendirilmesi, okul yönetimi.

Merhamet: Zor durumda olan birisine, acıma hissi ile birlikte gelen yardım etme iç güdüsü.

İKİNCİ BÖLÜM

MERHAMET KAVRAMI VE KAPSAMI

Bu bölümde merhamet kavramı incelenmekte, kelime anlamına değinilmiş olmakla birlikte, ortaya çıkışı, teolojik açıdan anlamı, özellikleri ve farklı kavramlarla ilişkisine yer verilmektedir.

2.1. Merhamet Kavramı

Merhamet kelimesinin Türkçede tam karşılığı bulunmamakla beraber, genel olarak sözlüklerde acıma, şefkat gösterme esirgeme olarak yer almaktadır. Merhamet, insana değer veren bütün yaklaşımların ve dinlerin önem verdiği, tüm insanlığı ilgilendiren bir erdem olarak görülmektedir (Dalgacı ve Gürses, 2018). Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre merhamet, kötü bir durumla karşılaşan kimseye veya bir canlıya üzülmeye ve acıma hissidir (Türk Dil Kurumu, 2020). Merhamet insan hayatına sevgi ve anlayışı dâhil ederek kendisinden başkasını da düşünmeyi, kendisinden başka canlıların da bu hayatta yeri ve yaşama hakkı olduğunu kabullenmeyi insana kazandırır. Bu kabullenişin ardından bulunduğu ortamın önemi olmaksızın iletişime girdiği her canlıyı gurur (övünme) ve enaniyetten arınmış bir şekilde değerlendirmek gelir. Merhamet erdemine sahip olan biri ayırım yapmamalıdır. Merhamet, bireyin kimliğine ve kişiliğine bakılmaksızın herkese eşit dağıtılması gereken bir acıma duygusudur (Tarhan vd., 2019). Merhamet değeri, toplumumuzun önemli değerlerinden biri olarak, okul, iş, aile ortamında, sosyal yaşamın her alanında

gerekliliğini hissettirmektedir. Bütün canlılar için dünyayı güvenli bir yaşam alanına dönüştürme duyarlılığı içermektedir (Hökelekli, 2011). Mevlana yedi öğüdünden birinde insanlara merhamet'i tavsiye etmektedir. “Şefkat ve merhamette güneş gibi ol.” Diyerek insanlar arasında ayırım yapmamayı, kimseye zulmetmemeyi, ihtiyaç sahibine yardım etmeyi, mümkün oldukça tüm canlı varlıklara şefkat ve merhamet konusunda cömert davranılması gerektiğini vurgulamaktadır. İnsani duygular arasında bütünleyici bir duygu olan, sevgi, şefkat, empati, sempati gibi birçok duyguyu kapsayan ve bir çember gibi içine alan bu erdem, insani tüm duygular, düşünceler ve davranışlar üzerinde yüksek bir etki düzeyine sahiptir. Merhamet kavramının, empati gibi tanımlarla birlikte çalışılmasından ve karmaşık bir tanım içermesinden ötürü psikolojide geç yer aldığı düşünülmektedir (Braun, 1992). Merhamet ile karıştırılan bir kavram da sempatidir. Sempati merhametinde kapsamına aldığı bir duygu tanımıdır. Sempati yine başkalarının sıkıntılı durumlarında gösterilen tepki olsa da, merhametin daha önemli durumlarda olduğu gözlenmektedir. Örnek vermek gerekirse; saatlerdir çalışan birisine sempati duyulur merhamet değil ve önemli bir ayrıntı olarak da merhamet, sıkıntı içinde olan kişiye aktif bir tepkiyi gerektirmektedir (Gladkova, 2010). Dini kaynaklarda merhamet kavramı rahmet kavramıyla eşdeğer tutulmaktadır (Polat, 2016). Dilimizde merhamet kavramı, Allah'a ve kullara ithaf edilmekte, rahmet ise genelde Allah'a atfen kullanılmaktadır. İslam kitabı Kur'an-ı Kerim'de merhamet kavramı rahmet anlamında yüzondört defa geçmektedir (Biberci, 2010). Gazali birinin merhametli olarak temsil edilebilmesi için merhamet ettiği kişinin özgür iradesiyle ve gücü ölçüsünde ihtiyacını karşılaması gerektiğini vurgulamaktadır (Çağrı, 2004). Son zamanlarda şiddetin daha çok baş gösterdiği ve dünyanın her yerinde şiddetin aynı unsurları içerdiği göz önüne alındığından Mevlana yedi öğüdünden birinde “şefkat ve merhamette güneş gibi ol” diyerek giderek yayılmakta olan merhametsizlik ve zulüm karşısında insanlara tavsiyede bulunmuştur (Yaran, 2007). Merhamet kavramı kültürümüzde de önemli bir erdemdir. Örneğin; Cumhurbaşkanlığı forsununda bulunan ve aynı zamanda da Selçuklu Devleti'nin bir simgesi olan “Sekiz Köşeli Yıldız” sembolünde sekiz temel ilkeden birisi merhameti ve şefkati göstermektedir (Dalgacı ve Gürses, 2018).

Merhamet, çoğu zaman acıma hissiyle karıştırılmaktadır. Oysaki acıma, yukarıdan aşağıya doğru bir bakış, bir lütfkârlık içermektedir. Merhamet ise aynı Yaradan'dan

gelmiş olduğunu bilmek, onun Rahman ve Rahim sıfatının insanda tecellisini görmektir. Merhameti sadece pasif bir duygu olarak anlamak da bu duygunun kuşattığı diğer tüm hislere haksızlık etmek demektir. Merhameti başka birinin salt acısını hissedip üzülmek olarak anlamak da yine merhamete dar bir tanım yapmak demektir. Merhamet o acıyla harekete geçebilmektir. Aktiflik içerir. İnsanlara iyiliği aktarmanın ve taşımanın en soylu biçimlerinden biridir. Dünyayı değiştirmek ve güzelleştirmek adına yapılan tüm eylemlere merhamet denilmektedir (Sayar, 2014). Merhamet, bireyin, başkasının acısını anlama ve azaltmaya yönelik faaliyetlerde bulunmasını, empatik bilişsel süreci de içeren davranış durumları olarak tanımlamaktadır (Gilbert, 2005; Erdoğan, 2017). Merhamet, Aydın (2014) tarafından insan, bitki, hayvan sonuçta tüm yaratılmışları korumak ve mutlu etmek olarak tanımlanmaktadır. Hacıkeleşoğlu ve Kartopu (2017) merhametin, din olduğu kadar felsefe, sosyoloji gibi alanlarda da öne çıkan, önemli bir psikolojik ifade olarak literatürde yerini alan ve modern hayatın içerisinde de ihtiyaç duyulan bir kavram olduğunu vurgulamışlardır. Yine aynı çalışmada merhametin kapsadığı diğer kavramlar sebebiyle, yardımseverlik, alçakgönüllülük, farkındalık, affedicilik, son dönemde pozitif psikoloji bağlamında sık kullanılması hem psikolojinin din, inanç alanına yönelmesine hem de söz konusu kavramların bilimsel araştırmalarda konu edilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda yükselen bir kavram olarak merhametin ele alınması kültür içerisindeki yeri ve etkinliği düşünüldüğünde önem kazanmaktadır.

Yusuf Has Hacib, devleti ve halkı Allah tarafından kendisine verilen bir emanet olarak gören hükümdarın görevini yerine getirirken adalet, liyakat, şefkat, merhamet, sadakat, cömertlik, istişare gibi konulara dikkat etmesini tavsiye etmiştir (Açık, 2016). Bu tavsiyeyi eğitim yönetimine uyarladığımızda eğitimin girdisi ve çıktısı olan insanın, hem yönetirken hem de yönetilirken yine insani kavramlar olan ahlak ve merhamet ilkelerine bağlı kalarak erdem süzgecinden geçerek değerlendirilmesi hayata geçirmesi beklenir. *“Sanma ki her kalıbın içindeki insandır, İnsanı farklı kılan, merhamettir, vicdandır”*(Anonim) deyişinden anlaşılacağı üzere, insanı diğer canlılardan ayıran en önemli vasıfların başında merhamet ve vicdan gelmektedir. Ruhu olgunlaştıran, aklı erdemli düşünmeye yönlendiren değerlerdir. Schopenhauer merhameti, ahlaklı olmakla bağdaştırmaktadır ve ahlak değerinin kökeni olarak gördüğü merhamet’i, büyük kötülük ve acımasızlıkların başı olan bencilliğin karşıt bir kavramı olarak tanımlamaktadır (Schopenhauer, 2017). Schopenhauer insanlık ile

merhamet erdeminin anlamını birlikte ele almaktadır. Ona göre, merhamet erdeminden yoksun kalmak, insanlık dışıdır. Dolayısıyla merhamet, ahlaklı olmanın bir kökeni, insanlığın ise eşdeğeridir (Gör, 2013). Topçu'ya (2005) göre merhamet, insanların iyilik ve huzurunu istemek, yardımlarına koşmaktır. Yüce bir varlık olarak yaratılmış insanın, başka bir canlının acı çekmesine müsaade etmemesi, kendisinin sahip olduğu haklara diğerlerinin de sahip olduğu düşüncesini benimsemesidir. Adalet başta olmak üzere birçok erdemın kaynağı merhamettir. Ona göre merhamet insan doğasının bir gereğidir. Bireyin ahlaki tavırlarının gerçekleşmesinde merhamet duygusu yatmaktadır, bu nedenle diğer duygulara da kaynaklık eden bir erdemdir. Aristoteles merhamet kavramını ahlak temelli bir erdem şeklinde belirtmekte, Kant bunun tam tersini savunarak duygularla hareket etmemeyi ahlaklı olmakla ilişkilendirmektedir (Akın, 2018). Merhamet, insan yaşamına duyarlı olmayı, acılarının farkında olup acılarını hafifletmeyi belirtmektedir ve hata yapanlara karşı yargısız bir anlayışla yaklaşmaktır (Deniz, Kesici, & Sümer, 2008). Merhamette amaç karşısındaki acıdan kurtarıp rahata erdirmektir (Çağrı, 2004). Denilebilir ki, dünya merhamet yasası ile ayakta durmaktadır. Çünkü yaratılmışlık, tüm mümkün varlıklar için bir eksiklik, zayıflık, fânilik, muhtaçlık, kırılabilirlik, ölümlülük demek olduğuna göre merhamet olmadan hayat olmaz. Bu dünya hayatında zorluk, acı ve keder, korku, yoksulluk ve yoksunluk, haksızlık, tüm insanları birleştiren ortak paydadır. Herkesin kendi ölçüsünde bunlardan bir nasibi vardır. Yaratılan hiçbir varlık kendi varoluşunun ve bütünlenmesinin temelini kendinde bulamaz. Kendi hayat ve kemal garantisini kendi kendisine sağlayamaz. Yardıma, korunmaya, ilgi ve desteğe başvurmadan varlığını koruyup geliştiremez. Onun için herkes ve her şey merhamete muhtaçtır. Nasıl ki kurumuş bir çeşmeye, meyve vermeyen ağaca kimse dönüp bakmazsa, yüreğinde merhamet taşımayan kişiye de kimse sevgi ve saygıyla bakmaz. Merhamet duygusu ve merhametsizlik, ruhlarda olumlu olumsuz izler bırakır. Merhamet erdemine sahip insanla merhametsiz insan aynı olmamaktadır. Merhameti yaşama aksettirmek gerekir çünkü insanlığın öldüğü yer merhametin olmadığı yerdir. Merhamet erdeminden nasibini alamamış insan yoksul insandır. Merhametin karşıt anlamları; sertlik, acımasızlık, alaycılık, zalimlik, kıskançlık, soğukluk, ilgisizlik, yürek katılığı, bencillik ve duyarsızlıktır (Hökelekli, 2011). Kırıl ve Başdağ (2017) yaptıkları çalışmada, merhamet kavramını içsel duygular ve dışsal davranışlar olarak iki kısma ayırmaktadırlar; içsel duygular, merhametli bir kişide etrafındaki olaylara karşı duyarlılık, üzücü bir olay yaşayan insanlarla empati

kurarak onları anlamaya çalışmak, bireylerde varolan doğuştan acıma duygusu ile zor durumda ve sıkıntıda olan canlılarla, duygu birliği içinde davranarak acılarına ortak olma ve paylaşma iken; dışsal davranışlar kısmında ise, daha çok harekete geçmek zor durumda kalanların yardımına koşarak yanında olmak, karşılık beklemeksizin gösterilen fedakarlık, paylaşım ve koruma olarak bahsetmektedirler.

Merhamet kavramına kültürel temelde bakıldığında, geçmişten bugüne içinde yaşamakta olduğumuz toplumun kültür ortamı da bizi merhametli olma konusunda teşvik etmektedir. Osmanlı Devleti'nin kurucusu olan Osman Gazi oğluna bırakmış olduğu vasiyetnamede “Allah'ın yarattığı her şeye karşı merhametli ol” öğüdüyle merhamet duygusunun üzerinde durmuştur. Bu kültür, Yaratılanı yaratandan ötürü sevmek gerektiğini Yunus Emre'den, “şefkat ve merhamette güneş gibi olmak” gerektiğini Mevlana'dan öğüt olarak almaktadır. Atalarımızın yaşadıkları dönemlerde, kuşlara özel yuvalar yaptıklarını, kışın aç kalmamaları için dağdaki yabani hayvanlara yiyecek götürdüklerini, halk arasındaki ihtiyaç sahipleri ve öğrenciler için vakıflar kurup sadaka taşları oluşturduklarını, daha nice sessiz iyiliklerle merhamet konusunda bizlere somut örnekler bıraktıklarını yine kültürümüz sayesinde öğrenmekteyiz (Turan, 2020). İşçi (2000) çalışmasında, savaşlar sırasında dahi Türk'lerin merhametten vazgeçemediklerini ve esir ve yaralılara hangi dinden ve milliyetten olursa olsun merhametle muamele ettiklerini belirtmektedir. Aynı çalışmada, kültürümüzde merhametin zayıflara, acizlere ve hayvanlara hoşgörüyü davranmak olduğunu, Türkler'in tarihin her döneminde zarar görmelerine ve binlerce şehit vermelerine rağmen merhameti hiçbir zaman elden bırakmadıklarını bu uğurda canlarını vermekten korkmadıklarını belirtmektedir.

Bu tanımlardan hareketle, merhamet kavramının, insan doğasına en uygun hatta insan doğasının ve davranışlarının gerekliliği olan bir erdem, bir duygu olduğu belirtilmektedir. Kişinin diğer tüm canlılara olan yumuşak kalpliliğini, iyilikseverliğini, affedici oluşunu ve incitmemesini betimlemektedir. Buna bağlı olarak bir eğitim yöneticisinde yönetme ve liderlik kabiliyeti yanında bu değerlere de sahip olması gerektiği elzemdir. Her ne kadar halk arasında “Merhametten maraz doğar” şeklinde bir görüş yaygın olsa da tüm din ve öğretilerin doğuşundan bugüne kadar merhametin değeri, önemi ve gerekliliği öğretilenmiştir. Merhametsiz, acımasız ve empatiden yoksun toplumların cahiliye döneminden beri düştükleri yanlışların, işledikleri katliamların, uyguladıkları haksızlıkların tıpkı o dönemde

olduğu gibi günümüzde de yaşanmasının nedenlerinden birisi merhametsizlik, merhamet yorgunluğu veya merhamet korkusudur.

2.2.Merhamet Kavramının Ortaya Çıkışı

Literatürde genellikle rahmet kavramıyla ifade edilmekte olan merhamet değeri hem Allah'a hem insanlara atfedilirken, rahmet kavramı hususen yüce Allah'a yakıştırılan bir kavramdır. Kaynaklarda yaratıcının Rahman ve Rahim isimlerinin anlamı olarak ifade edilen merhamet, yaradanın insanlara bir lütfu olarak açıklanmaktadır. Merhamet, insanları diğer insanlara iyilikte bulunmak üzere yönlendiren bir duygudur. Tüm yaratılmışlara sevgi ve şefkatle yaklaşma, iyilik etme, koruma kurtarma, bağışlama gibi güzel davranışların merhamet anlayışından ileri geldiği vurgulanmaktadır (Emiroğlu, 2019). Büyük dinler, merhameti estetikleştirmişlerdir. Hz. İsa merhamet ikonu olarak bilinmektedir. Öteki insanların da sorumluluğunu alabilme iradesidir merhamet (Bora, 2016). Merhameti bir duygudan ziyade bir motivasyon olarak temellendiren Budist yaklaşıma göre bireyler arası sıkıntıyı giderme niyeti olarak da tanımlanabilmektedir (Goleman, 2003; Aydemir, 2020). Ancak merhamet kavramının ortaya çıkışı sadece acıyı gidermek değil, acı, sıkıntı oluşturacak etmenlere de sebebiyet vermeme amacı gütmektedir. Nitekim İslam dininin temelinde de merhamet duygusu yatmaktadır. Hz. Peygamber (S.A.V) insanlara merhametli olmalarını daima öğütlemiş ve öğütleri hadislerle de günümüze kadar aktarılmıştır. Her ne kadar İslam diniyle bütünleşmiş olsa da İslam kitabı Kur'an-ı Kerimden önceki semavi dinlerde ve kitaplarda da merhamet ile ilgili öğretilerde bulunulmuş ve insanlara merhametli olmaları, ancak bu takdirde yaratıcının merhametini kazanabilecekleri aktarılmıştır. “*Dert verse de, büyük sevgisinden ötürü yine merhamet eder*” (Ağıtlar, 2019) sözleriyle Yahudilikte ; “*Ne mutlu merhametli olanlara! Çünkü onlar merhamet bulacaklar*”(Matta.5:7), “*Birbirinize nazik ve merhametli davranın, birbirinizi bağışlayın, tıpkı Mesih Tanrı'nın sizi bağışladığı gibi*” (Efesliler, 2018) sözlerle de Hristiyanlık dininde merhamet yer alır. Bu anlamda Hristiyanlıkta Tanrı'nın merhamet sahibi olduğu ve

inananların da merhametli olmaları dini kaynaklarında sıklıkla tavsiye edilmektedir. Tevrat ve Zeburda Tanrı'nın sonsuz merhamet sahibi olduğu (Mezmun, 51; Ağıtlar3) belirtilmekte ancak insanlarda bu niteliğin pek atfedilmediği gözlenmektedir. Budizm ile ilgili tanımlama yapılırken ise “sonsuz merhamet dini” gibi ifadeler yer verildiği görülmektedir (Hamilton, 1952). İslamiyet'te, “*Ayrıca ona tarafımızdan büyük şefkat ve merhametle birlikte tertemiz bir gönül ve yüce bir ahlâk nasip ettik. O, günahlardan çok çok sakınan bir kimseydi*” (Meryem,13) gibi ayetlerle insanlara merhametli olmalarının kendileri için hem bu dünya ve ahiret hayatında fayda sağlayacağı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda merhamet kavramının asıl kaynağının yüce yaratıcı olduğu, dolayısıyla da semavi dinlerin yeryüzüne inmesiyle birlikte kutsal kitaplar aracılığıyla ortaya çıkmış olduğu tahmin edilmektedir. Merdin (2006), insanların yaratılırken fitratlarında merhamet duygusuyla yaratıldığının altını çizerken, Topçu (2005)'da merhametin kaynağının diğer değerler gibi din olduğunu ve aynı zamanda evrensel olduğunu belirtmektedir.

2.3.Merhamet ile İlgili Kavramlar

Merhametle ilişkili kavramlardan biri *hoşgörü* kavramıdır. Türk Dil Kurumu verilerinde hoşgörü, “Her şeyi anlayışla karşılayarak olabildiği kadar hoş görme durumu, müsamaha, tolerans” anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2020). Çağımızın giderek önem kazanan bir değeri olan hoşgörü anlayışının toplumda yaygınlaşmasını sağlamak için, eğitimde ana unsur olarak benimsemek ve yetişen nesli bu unsur çevresinde eğitmek gerekmektedir. Hz. Peygamber bu önemli değeri başta örnek hayatı, sözleri, hal ve hareketleriyle insanlığa miras bırakmıştır. Bireyin kendisine uygun gelmeyen durumlarla karşılaştığında hoşgörünün devreye girmesi önemlidir. Hoşgörüde tek taraflı bir yaklaşım tarzının aksine herhangi bir haksızlığa yol açılmaması, birinin sürekli hoşgörü bekleyen, diğerinin de devamlı hoşgörü göstermek zorunda kalmaması durumudur (Yılmaz, 2004). Bu bağlamda ele alındığında hoşgörü, merhamet ile birleştirildiğinde ortaya naif bir insan çıkarmaktadır. Merhamet duygusu insanın karşısındaki ile hemhal olmasını sağlar.

Hoşgörü de burada anlam yüklenip, onun hal ve hareketlerine, olumsuz tavırlarına, hoşla gitmeyen davranışlarına merhamet ile yaklaşarak sabır gösterme, tepki vermeme eylemidir. Hoşgörü anlayıştır. Etki tepki sürecine girmeden önce durup karşıdaki kişiyi değerlendirme sonucunda, onu yargılamadan, kırmadan, incitmeden, bir karara varma, merhamet gösterme, irdelememe biçimidir. Mütebessim insanlar hoşgörü konusunda yüksek bilince ulaşmış, hoşla gitmeyen durumlarda sadece tebessüm ederek konuyu doğrusu ile aydınlığa kavuşturmayı tercih etmekte ya da tamamen örtmektedir. Nitekim İslam dini kusurları hoşgörmeyi ve insanların birbirlerine olan kusurlarını da örtme konusunda sık sık vurgu yapmaktadır. Mevlana'nın "*Kusurları örtmede gece gibi ol*" sözü hoşgörüyü özetleyerek en güzel haliyle ifade etmektedir.

Merhametle ilgili olan bir diğer kavram *saygıdır*. Saygı, insanların birbirleriyle olan duygudaşlığıdır. Birbirini anlamak, sevmek ve ilgili olduğunu ona göstermesidir. Başkasına saygı göstermeyen biri, kendisine de saygı gösterecek kimse bulamaz etrafında ve bunun yoksunluğunu yaşar (Cüceloğlu, 2008). Sağlıklı bir birey olmanın ön koşulu öz saygıdır. "Öz saygı; yetişkinlikte olgunluğa erişen insanların sahip olduğu bir özelliktir" (Baltaş, 2018). Öz saygı bireyi, çevresiyle ilişkilerinde daha etkili, güvenli ve hareketli olmasını sağlar. Kişinin öz saygısının yetersiz olması durumunda ise sıkılgan özellikler, bağımlı bir durum ortaya çıkmakta ve sosyal kaygı düzeyi artmaktadır. Öz saygısı yüksek olan bireyin, hedeflerine ulaşma noktasında performansı ve motivasyonu artan düzeyde, kendini yeterli ve yetenekli insan olarak görerek kendini kabullenmeye yönelik bütünsel duygularını ifade etmektedir (Çakır, 2019). İnsani ilişkilerde saygıyı öncelikle insanın kendisine duyması gerekmektedir (Emiroğlu, 2019). Öz saygısı düşük kişilere örnek olarak, kolayca sinirlenmeleri, fikirlerinin önemsiz olduğunu düşünmeleri, kendilerini sevmemeleri, yaptıkları işleri yetersiz bulmaları, başkalarının düşüncelerine fazla önem vermeleri, verdikleri kararlardan şüphe duymaları ve "hayır" diyememeleri gelmektedir. Öz saygısı yüksek kişiler ise; kendilerini ve başka insanları takdir ederler, kendilerini keşfederek yeteneklerini ortaya çıkarırlar, problemleri kolayca çözerler, sevgi dolu ve saygılı ilişkiler içinde olurlar, değerlerini bilir ve değerlerine göre yaşarlar, başkalarıyla iletişimlerinde rahattırlar ve suçluluk hissetmezler, herkesi oldukları gibi kabul ederler (Keskin, 2019). Saygı, halk arasında bilinenin aksine sadece büyüklere gösterilmemektedir. Büyükten küçüğe, yaşlıdan gence, din, dil, ırk gözetmeksizin

herkese gösterilmesi gereken bir erdemdir. Örneğin eşler arasındaki saygı sevgiyi, muhabbeti artırırken, öğrenci-öğretmen, yönetici-yönetilen arasında ise hak ve hukukun korunmasına katkı sağlar bu da merhamet duygusunu beraberinde getirir. Empati kurmayı halden anlamayı geliştirir. Velhasıl insanlara insan oldukları için, yaratılışı neyse, yaratılan tarafından ona verilen neyse eksik veya fazla, her şekilde her türde, her haliyle onu kabullenip onaylamak demektir. Bu yüksek bilinç insana kendisine de saygı duyacak insanları getirecektir. Saygının oluşmasında sevgi faktörü de önemlidir. Gerekli sevgiyi görerek büyüyen çocuklarda özsaygının daha fazla gelişmiş olduğu gözlemlenmektedir. Çocukla gün içinde birkaç dakika yapılan sevgi bağlantıları, takdir içeren bakışlar, dokunsal güven aşılama ve empati kurmak küçük davranışlar gibi gözükse de özsaygıyı geliştirmekte yüksek önem taşımaktadır (Emiroğlu, 2019).

Merhamet kavramının ilgili olduğu diğer bir kavram da *sevgidir*. “Merhamet ile sevgi arasında güçlü bir bağ vardır” Hayatın en temel duygularından olan sevgi yaşam için elzemdir (Özmen, 1999). Sevgi koşulsuzluk içerir. Vermek, almak paylaşmak, karşılıklılık ve fedakârlık barındırır (Ercan, 2014). Sevgi de tıpkı merhamet gibi en yüce duygulardan biridir. İlgi göstermeye yönelten duygu anlamına gelir. Kardeş sevgisi, yemek sevgisi, evlat sevgisi gibi birçok manayı içerisinde barındırmaktadır (Yücel, 2014). Sevginin ikiz kardeşi merhamettir. Sevgi çoğalınca o da çoğalır, azalınca o da azalır (Bayraklı, 2011). Merhamet sevgiyi getirir sevgi de merhameti. Diğerlerini sevebilmesi için insanın önce öz-sevgiyi yaşaması gerekmektedir. Öz-sevgiye sahip olmayan birisinin diğerlerini sevmesi pek mümkün değildir (Aydın ve Gürler, 2013). Temel ihtiyacı karşılanan fakat sevgiden mahrum kalan bireylerin başta kendileri olmak üzere yakın çevrelerinden ve yaşamaktan nefret ettikleri görülmekte, bunun sonucunun hayatlarına son vermeye kadar gittiği yahut toplumsal refahı bozacak tavırlar içerisinde buldukları ortaya konulmaktadır (Avşaroğlu ve Koyuncu, 2018). Eğitimin temelini de sevgi oluşturmaktadır. Huzurun kaynağı mayası sevgi ile yoğurulmuş eğitimlerde gizlidir. Mayasında sevgi olmayan eğitimler ise düşmanca tavırlar geliştirmeye ve huzursuzluğa sebep olmaktadır (Çelikkaya, 1996) Sevginin mahiyeti psikolojik olmasıdır. Görülmesi, gösterilmesi ve deneye tabi tutulması bu anlamda mümkün değildir. Ancak kendini belli etme şekli değişik tezahürle mümkün olabilmektedir. Bu tezahür veya davranışlar saygı, merhamet, şefkat ve yardım gibi isimler almaktadır. Sevginin azlığı, çokluğu

zayıflığı veya kuvvetli olması bu gibi davranışlarla ölçülüp değerlendirilmektedir. İnsanın sevgisiz yaşaması, ruhi (psikolojik) ve içtimai(sosyolojik) bir ihtiyaç olduğu düşünüldüğünde mümkün değildir. İnsan sevmeye ve başkası tarafından sevmeye muhtaç olarak yaratılmıştır. Çocuğun annesi tarafından sevmeye ihtiyacı olduğu kadar annenin de çocuğunu sevmeye ihtiyacı vardır. Tarhan merhametin, beyinde mutluluk hormonu salgıladığını ve mutluluğu düzenleyen beyin kısımlarının aktif halde çalışmasını sağlayan bir duygu olduğunu belirtmektedir (Tarhan, 2011). Çocuk anneye kucaklaşma ve sarılma sırasında ruhi bir doyuma ulaşmaktadır. Ve bu haz, öğrenmekle değil ancak yaşamakla ulaşılabilecek bir hazdır (Çelikkaya, 1996). Bu anlamda sevgi hassas bir ilgi düzeyini de göstermekte ve sevgi beslenen kişinin her türlü kötülükten emin olması içgüdüsünü geliştirmektedir. Kişi sevdiği insanın kötülüklerden uzak olmasını, kendisine herhangi bir zarar ziyanın uğramamasını içgüdüsel olarak istemek ve dilemektedir. Söz konusu kişinin evladı olduğunda ise tıpkı kendi gözlerini tozdan kirden sakındığı gibi evladını da aynı şekilde kötülüklerden, canının acımasından sakındırmak manası ve ruhi inceliği taşımaktadır. Bu nedenle sevgi doğası gereği içerisinde şefkati ve merhameti barındırmaktadır. “Sevgi duygusu olmadan şefkat ve merhametten bahsetmek mümkün değildir” (Aydın, 2014).

Empati, merhametle ilgili kavramlardan biridir. Empati, başkalarının duygularını anlamaya çalışma ve tavırlarını onların ruhsal durumlarına göre ayarlayabilme becerisidir. Empatinin varlığı, yardımlaşmayı artırır; sosyal davranışlara olumlu katkı sağlar; yokluğu ise antisosyal davranışlara neden olur. Empati bir manada bencillikten uzak durmaktır. Bireylerin bencil yönleri davranışlarına ne kadar az yansır olumlu davranışlar buna bağlı olarak artar. Empatinin temeli sevgi, şefkat ve merhamettir (Köse, 2019). Schopenhauer insanları anlamamayı ve insanların içinde buldukları duygu durumunu hissedememeyi ahlaka ters bir durum olarak ifade etmektedir (Avşaroğlu ve Koyuncu, 2018). Psikolojide kuramsal bir görüş olarak empati kavramı, insan ilişkilerinde önemli bir yere sahiptir. Empati kavramı tanımlanırken “duygudaşlığın karşıya yansıtılabilmesi” olarak bakıldığında merhamet ile yakın ilişkili olduğu görülmektedir. Nitekim empati kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını doğru yorumlama biçimidir (Dökmen, 2013).

Merhametle ilgili kavramlardan biri de *vicdandır*. Türk Dil Kurumu sözlüğünde vicdan “Kişiyi kendi davranışları hakkında bir yargıda bulunmaya iten, kişinin kendi ahlak değerleri üzerine dolaysız ve kendiliğinden yargılama yapmasını sağlayan güç” şeklinde bir anlam tanımlaması yapılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020). Vicdan, doğru ve yanlış, iyi ve kötüyü ayıran içsel bir denge ve bilinçtir (Doğan, 2009). Tarhan (2016) vicdan kavramını, insanın kötülük yapmasına engel bir durum olarak tanımlamaktadır. İyi davranış aynı zamanda vicdanlı davranış anlamına gelmektedir. Vicdanlı olunarak yoğun çıkarıcı davranışların önüne geçilmesi mümkündür. Ahlaki kuralların koruyucusu her zaman kanunlar olmayabilir. “Vicdan” adı verilen manevi duygu da ahlaki davranışımıza yön veren bir otokontrol mekanizması vazifesini görebilir. Kısaca, ahlak her zaman bir kanun ya da hukuksal norm ile çözülebilecek bir konu değildir. Din ve vicdan da ahlaki değer yargılarının koruyucusu olabilir (Aktan, 2009). Bu anlamda birey olma sürecine giren bir çocuğa vicdan ve merhamet kavramlarını kaydetmek, özelde kendisine, genelde ise toplum yararına yapılacak en güzel yatırımlardan biri olacaktır. Boş, temiz ve beyaz bir sayfa gibi tahayyül edilmesi gereken çocukların, ilerde kaliteli ve karakterli bir yetişkin olabilmesi adına milli değerleri hazmederek yetiştirilmesi bilinciyle hareket etmek gerekmektedir.

Merhametle ilgili kavramlardan biri *adalettir*. Merhamet diğer canlılara iyilik yapmayı kapsadığından adalet duygusunu içselleştirir. Birine hak ettiği verildiğinde adalet, hak ettiğinden daha fazlası verildiğinde ise merhamet devreye girmiş olur. Bu özet aslında merhametin ne kadar geniş bir erdem olduğunu ve adaleti de kapsadığının altını çizmektedir (Hökelekli, 2008). Toplumsal düzende adaleti sağlamak, bireyin davranışlarının herkesi tatmin edecek biçimde düzenlenmesi demektir. Böyle bir düzende herkes mutluluğu bulabilmektedir. Adalet, insanın mutlu olmak için duyduğu ebedi arzudur. Yani adalet toplumsal mutluluğu getirmektedir. Adaleti mutluluk olarak tanımlayan eflatun, adil insanın daima mutlu, adaletsiz insanın ise mutsuz olacağını ileri sürmektedir (Aydoğan, 2017). Eflatun Ahlakına göre ahlaki davranışların temel gayesi “en yüksek iyi”dir. İyilik erdem demektir. İnsanlar erdeme; bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adalet ile ulaşırlar (Aktan, 2009). Bununla birlikte merhamet ve anlayışın koşulsuz ve sınırsız olması mümkün değildir. Örneğin hukuk sisteminde hırsıza, katile, zalime, suçluya merhamet beklenmez ama adil olma istenir. Suçluya karşı merhametli olunabilir; ama yaptığı

davranışlar cezasız kalmamalıdır. Bunlar gibi birçok örnekle merhametin ölçülü olduğu zaman daha güzel olduğu anlaşılmaktadır (Aydın, 2014).

İyilik ve yumuşak huyluluk da merhamet ile ilgili temel kavramlardandır. Yumuşak huyluluk insanların gönüllerine girmenin ve onlara tesir etmenin de bir yoludur (Sürücüoğlu, 2018). Bundan yola çıkıldığında insanlara hitap etmenin ve onlarla etkili, iyi iletişim kurmanın temel unsurunun da yumuşak huyluluktan geçmekte olduğu görülmektedir. Hiç kimse sinirlendiğinde dosyaları fırlatan, masasındakileri dağıtan, öfkesini kamu malına zarar vererek daha da kötüsü karşısındaki insana onur kırıcı çıkışlar yaparak, üslubunu ve saygısını bozarak çıkarmaya çalışan bir yöneticiyle çalışmak istemez. Yönettiği kişiler böyle bir yöneticinin odasının kapısının önünden geçmek dahi istemeyecektir. Özellikle de bu kişinin bir eğitim yöneticisi olduğu düşünüldüğünde, girdisi ve çıktısı insan olan bir eğitim kurumunda her haliyle rol model olması gereken yöneticinin fevri ve sert davranışlarla, örgüt personelinin üzerinde hâkimiyet kurmaya çalışması, hem etik açıdan hem de profesyonel anlamda uygun düşmeyecektir. İnsana bütün güzellikleri unutturan zayıflıklar arasında bulunan öfke ve kin insanın zihnindeki kelimeleri acıya dönüştürür, incitici bir şekilde karşısındaki kişiye ok gibi fırlatır. Eğitimli bir insan, dilinden dökülen sözlerin bir ok gibi nereye gideceğini ve ne gibi tesirleri olacağını aklı ile düşünmelidir. Kabalık sertlik ve öfke hislerini şefkat, merhamet ve yumuşak huy ile eriterek, insanların kalbinde çiçekler açtırmalı, hoş olmayan şeyleri dönüştürmelidir. Yumuşak huylu olmak, sabırlı şefkatli ve merhametli davranmak, öfke, hırs, bencilliğe hâkim olmak; kendini bilmezlere küstahlıkları karşısında akıllı ve soğukkanlı olmak ve ağırbaşlı kalmak İslam ahlakının öngörülerindedir. Bu duygular akıl ve bilgelik ile oluşmalıdır. Cahillik onursuzluk ve güçsüzlük ile yapıldığında bu alçalma ve aldanma olmaktadır (Eryılmaz, 2018).

Merhameti besleyen bir diğer kavram *şefkattir*. Zaman zaman birbiri yerine kullanılsa da şefkat ile merhamet kavramları arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Şefkat, sözlükte sakinme ve acıyıp esirgeme olarak yer almaktadır (Doğan, 2009). Bu iki kavram birbirini tamamlar niteliktedir. Bu durumu Hökelekli (2008), merhametin büyük oranda şefkat içermesiyle açıklamaktadır. Acıma ve koruma duygusu ile sevmek şefkat demektir (Uslu ve Korkmaz, 2016).

Yine *affedicilik* de merhamet kavramı ile ilişkili olan bir kavramdır (Kozan, Kesici, ve Baloğlu, 2017). “Affetme, olumlu bir kişilik özelliğidir” (Sarıçam ve Biçer,

2015). Kişilik özelliği dendiğinde psikoloji ile pedagoji de devreye girmektedir, nitelik özütü itibarıyla merhamet, psikolojik bir kavramdır (Hacıkeleşoğlu ve Kartopu, 2017). İnsanın karmaşık bir ruha sahip olduğu ve öğrenmelere açık olması sebebiyle pedagojik yaklaşımların da etkili olduğunu bilmek gerekmektedir (Avşaroğlu, 2019). Affetme, oldukça etkili ve kaynaştıran bir davranıştır. Affetmeyi sağlayabilen kişi, psikolojik anlamda doyum elde etmektedir (Hallowal, 2004; Tarhan, 2016). Hökelekli'ye (2013) göre affetmek, öfkeyi empatiye dönüştürme sürecidir.

2.4.Merhamet ve Din

Merhamet kavramı en temel ahlaki kavramlardan biridir. İnsanın da önemli niteliklerinden biri olarak başka din ve kültürde de bulunmaktadır. İnsanların yaratıcısı yüksek merhamet sahibidir ve yarattıklarının da merhametli olmasını istemektedir (Harman, 2014). Merhamet kavramının anlamını ve önemini belirten, merhametli insanların yapması gereken şeylerden en güzel şekilde tarif eden kaynak Kur'an'dır. İslam dininin üzerinde özellikle durduğu merhamet erdeminden, merhamet kavramının bir insanda ne gibi farklılıklar oluşturduğu ve çevresine nasıl yansıttığı, merhametli insanın özellikleri Kur'an'da örneklerle bahsedilmektedir. Beled suresi; “Sonra da iman edenlerden olup birbirine sabrı tavsiye edenlerden, birbirine merhameti tavsiye edenlerden olanlar var ya, işte onlar ahiret mutluluğuna erenlerdir.” Ayetinde (17 ve 18) insanların birbirlerine merhameti tavsiye etmeleri sonucunda ahirette mutlu olacakları müjdelenmektedir. Kur'an'ı Kerimde İslam dininin tüm yaratılmışlara merhameti tavsiye ederek, canlılar arasında rahmet ve merhamet anlayışı geliştirmeyi amaçladığı anlaşılmaktadır. Ayetlerle olduğu gibi hadislerle de merhametin ehemmiyeti anlatılmaktadır. İslam peygamberi Hz. Muhammed (SAV) merhamet kavramını, yaratıcının rahmetinin genişliğinden bahsederek anlatmaktadır. Merhameti bir kalp yumuşaklığı, şefkat, acıma ve esirgeme, rızık ve nimet bolluğu ile ilişkilendirmektedir. Hadislerde, tüm canlılara merhametli davranmanın fazileti, yaratıcının katındaki önemi, dünya ve ahiretteki etkileri ve ödülleri hatırlatılmaktadır. Hadislerde merhamet anlatılırken yaratıcının engin merhamet sahibi olduğu önemle vurgulanmaktadır. Peygamberin eğitim metotlarından birisi, yüce yaratıcının kullarına merhametle muamele ettiğinin altını

çizmek, sonsuz merhamet sahibi olduğunu sıklıkla vurgulamaktır. Nitekim hadislerde Allah'ın rahmet sıfatı açıklanarak, yarattıklarına olan merhametine yer verilmektedir. Hz. Peygamber “Şüphesiz acıma, merhamet duygusu Rahman'dan bir cüzdür” hadisiyle insanlarda ve canlılarda mevcut olan merhamet duygusunun yaratıcının merhametinden bir parça olduğundan bahsetmektedir (Gül, 2019). Eğitim tarihine bakıldığında, Doğu ve Batı toplumlarının kadim öğretilerinde merhamet erdeminin insanlara kazandırılmasına yüksek önem verildiği görülmektedir. Türk-İslam geleneklerinde, Göktürk ve Uygurlarda merhamet kavramı bireylerin yetiştirilme süreçlerinde, bilgelik, cesaret ve kahramanlık gibi temel değerlerle birlikte öğretilmektedir. Merhamet değerinin öğretimine Selçuklu ve Osmanlı eğitim kurumlarında yaygın ve örgün öğretim kapsamında da ayrıca önem verildiği görülmektedir. Merhamet kavramının tefsir ve hadis kaynaklarında ayrı başlıklar olarak ele alınması, dini temeller ölçütünde büyük önem arzettiğini göstermektedir.

Merhamet konusu gelmiş geçmiş tüm inanç sistemlerinde kendine yer bulmuştur. Merhametin bir eksikliği veya acizliği ifade etmesinin aksine inanç ve erdemli olma durumu olduğuna hususen vurgu yapılmaktadır. Merhametli kalbi olanın, yaşamında da, ölümünden sonra da mükâfatlandırılacağı açık bir şekilde müjdelenmektedir. İlahi dinlerde, yaratıcının insanlara öncelikle kendi merhametinden bahsettiği, hissettirdiği, sonrasında bu konuya rehberlik ve önderlik etmeleri amacıyla peygamberlerini vesile kılmıştır. Peygamberlerin insanlara merhamet konusunda öğüt verdikleri birçok örnekle karşımıza çıkmaktadır (İpek, 2021). Din ve inanç sistemlerinin, inananlardan birçok şey istedikleri bilinmektedir. İtikat ve ameli anlamda bazı farklılıklar oluştursa da bu isteklerin ahlaki konularda daha çok benzerlikler taşıdığı görülmektedir. Bunların başında merhamet kavramı gelmektedir. Hemen her inanç sistemi, mensubu olan kişilerden, kendinden başka varlıklara da “sevgi, hoşgörü, şefkat, yardımseverlik ve acıma” hislerle merhamet sahibi kişiler olmalarını istemektedir (Hacıkeleşoğlu ve Kartopu, 2017). “Hinduizm, Budizm, Yahudilik, Hıristiyanlık ve İslamiyet” gibi başlıca dinlerin kutsal metinlerinde merhamet kavramından bahsedilmekte, yaratıcının ve insanın en özel nitelikleri olarak sayılmaktadır (Kızılabdullah, 2018). Bu nedenle inançlı bir dindarın, yaratıcısının yarattıklarına olan merhametini düşünerek kalbindeki merhamet duygusunu güçlendirebileceği anlatılmaktadır.

Hristiyanların dini anlamda temel kaynak olarak bildikleri, Yahudilerin ise kutsal metinlerinin de içinde yer aldığı kutsal kitap olan Kitab-ı Mukaddes'te merhamet kavramı genel anlamda, "sevgi, adalet ve lütuf" şeklinde tanımlanmaktadır (Harman, 2013). Kitab-ı Mukaddes'te merhamet, bireyin hak etmesine rağmen istediği şeye ulaşamamasını, adalet ise, hak ettiği şeye ulaşması olarak da geçmektedir. Yine kutsal kitabın birçok yerinde merhamet duygusu sevgi duygusuyla beraber bahsedilmektedir. Kitab-ı Mukaddes merhamet hususunda yaratıcının, sefil haldeki insana şefkat göstermesinden ötürü, insanın da diğer canlılara karşı yaratıcının düşünüp merhametle muamele etmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Yaratıcı, yarattıklarının her birine karşı merhametle muamele ederken, iyi ve inaçlı olanlara daha fazla merhametli olduğundan, onların zorda kalıp dara düşmelerini istemediği belirtilmektedir. Hristiyan din bilimciler, yaratılışın temel amacı olan merhametin sonsuz ve sınırsız olarak yalnızca yaratıcıya ait olduğunu ve yaratıcının da insanlık için bir rol model olduğunu savunmaktadırlar. Bütün mahlûkatın yaratılması bu merhametin bir neticesidir. Merhamet, yaratıcıyı ve aynı zamanda insanın içindeki Tanrı'yı temsil eden, Tanrı faaliyetlerinin başlangıç ve yüce oluşumu, tüm nimetlerin temeli, lütfunun da neticesidir. Hz. İsa insanlara merhameti öğretirken sadece teorik yaklaşmamış, sıkıntılı ve hastalıklı durumlarında yanlarında olarak pratik şekilde merhametli olmayı göstermiştir. Bu nedenle merhamet yalnızca kavramsal değil, davranışsal olarak da benimsenmelidir (Kahveci, 2017). Merhametin en güzel örneğini ve kaynağını Hristiyanlıkta da Tanrı temsil etmektedir (İbraniler 4:16). Kul çevresine bakarak onun ne derece merhametli olduğunu görebilir. O, karşılıksız bir şekilde bütün nimetleri yarattıklarının emrine sunmuştur. Çünkü merhameti sınırsız ve sonsuzdur (Luka 1:78). İnsanın doğduğundan itibaren sahip olduğu doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik gibi güzel niteliklerin tümü Tanrı'nın merhametinin neticesidir (Korintliler 7:25).

Hristiyanlar yaratıcılarının kullarını merhametiyle kuşattığına inanmaktadırlar ancak bu merhamete erişebilmek için yaratılmış tüm canlılara karşı merhametli olmaları ve kendilerine yapılan iyilik ve merhameti de unutmamaları gerekmektedir. Bunu başarabilenin ahiret ve dünyasının kurtulduğuna inanılmaktadır (Matta 5:7). Ancak bunun bir kuralı vardır ve merhameti gösterdiği kişiye sıcak ve samimi davranmalıdır. Sadece Tanrı'nın isteği olduğu için isteksiz ve zoraki bir tavır içine girmemelidir (Romalılar 12:8). Bir diğer kural da Tanrı'nın kendisine olan sonsuz ve

koşulsuz merhameti karşısında bu merhameti herkese anlatmak ve bu merhamete layık olmaya çalışmaktır (Luka 1:58). İnsanın zorluk yaşadığında dayanıklı olabilmesi için kendisine zarar veren kişilere kin beslemeyip merhametini devam ettirmesi istenen diğer kuraldır (Efesliler 4:32), yaşadığı olumsuzluklar karşısında dahi kişi empati kurabilmeli ve kendisine davranılmasını istediği şekilde başkalarına davranabilmelidir. Canının yanacağını bilse bile merhametli tutumundan vazgeçmemesi gerekmektedir. Gerçek iyiliğin kendisine iyilik yapıldığında değil kötülük yapılırsa dahi iyi kalabilmek olduğu fikrine inanmaları istenmektedir. Düşmanına karşı merhametli olabilen insanın Tanrı merhametine erişeceğine inanılmaktadır. Tanrı kullarına karşılıksız bir merhamet gösterirken, kulun ayırım yapmaksızın herkese karşı koşulsuz şekilde merhametli davranması beklenmektedir (Koloseliler 3:13).

Eski Ahit'te tüm yaratılmışlara merhamet çerçevesinde yaklaşmasını ve merhamet konusunda yaratılan örnek alması sıklıkla vurgulanmıştır. Bunu yapan kişinin aynı zamanda adaletli davranmasının gerekliliğinin de altı çizilmektedir. Bu nedenle insanların sahip olduklarına veya mensup olduklarına bakılmaksızın işlediklerine göre değerlendirilmeleri emredilmektedir. Hak edeni ödüllendirmek merhametin, hak edeni cezalandırmak ise adaletin gerekliliği olduğu hususen belirtilmektedir (Matta 12:7; 23:23; Yahuda 1: 23).

Merhamet, yaratılmışların tümüne duyulan, “sevgi, hoşgörü, acıma, üzülmeye” gibi hislerin tamamını içine almaktadır. Birçok inanç ve öğretiler tarafından takdir ve tavsiye edilmektedir. Merhamet yalnızca insana mahsus değil yaratıcının da yüce varlığının en özel sıfatlarından biri olarak vurgulanmaktadır. Merhamet duygusu Yahudilikte Tanrı ile sınırlandırılırken, Hristiyanlıkta daha geniş kapsamla ele alınmış, merhamet odaklı bir din sistemi gelişmiştir (İpek, 2021).

2.5.Merhametin Türleri

Bu bölümde merhamet kavramının türlerine değinilmekte olup, kişinin kendisine merhameti (öz merhameti), diğer insanlara merhameti, hayvana, doğaya ve eşyaya olan merhameti başlıklar altında irdelenmektedir.

2.5.1.Öz Merhamet

İngilizce'deki "self-compassion" kavramı Türkçe'ye öz-anlayış, öz-duyarlık, öz-merhamet gibi farklı şekillerde çevrilmiş ve çeşitli araştırmacılar tarafından bu farklı sözcüklerle anlatılmıştır. Ancak özünde benzer şeyleri ifade etmektedir. Genel olarak kişinin zor zamanlarda, hata yaptığı durumlarda, sıkıntı yaşadığında ya da zayıf anlarında kendisine karşı duygusal anlamda destekleyici ve anlayışlı olmasını içermektedir. Kendine karşı duyarlı olmak, kişinin sevdiği zor zamanlardan geçerken onlara gösterdiği ilgi, destek ve nezaketin benzerini gerektiğinde kendine de gösterebilmesidir. Öz-duyarlık ve öz-anlayış kendini tamamen değiştirmek değil, kendini kabul edebilmek, fark edebilmektir özünde. Bu kabul ve farkındalık ise kişinin kendi duygularını daha iyi düzenlemesine yardımcı olacak, herhangi bir değişim hedefinde ona yol gösterebilecektir (Korto, 2013). Kişinin kendi derdine karşı duyarlılık göstermesi, kendisine de anlayış ve şefkatle muamele etmesi, güçsüz ve başarısız olduğu durumlarda dahi yargılamadan uzak olması ve ılımlı tutum sergilemesi öz merhameti özetleyen bir diğer tanımlama olmaktadır (Sayar ve Manisalıgil, 2015).

Neff (2003; Avşaroğlu ve Koyuncu, 2018) çalışmasında başkalarına gösterildiği gibi kişinin kendisine de merhametli olması gerektiğini belirtmiş ve bunu merhametin klasik tanımından ayırmamıştır. Merhamet, başkasının acısını içselleştirip öyle hareket etmeyi gerektirir. Yine başkasına sabırla beraber koşulsuz bir şefkat ve kabulü de içermektedir. Kişinin kendisi için de aynı duyarlılığı göstermesi, acılarını kabullenmesi, kendisine karşı sevecen olması, başarısız ve yetersizliklerini hoş görmesi ve kendisine de nezaketli davranması durumudur. Korkmaz (2017) yaptığı çalışmada, öz güvenin psikolojik sağlığa katkısı olduğu kadar öz merhametin de psikolojik sağlıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmekte hatta merhametin öz güvene göre daha yüksek düzeyde insan psikolojisine olumlu etkileri olduğunu altını çizmektedir. Öz güvende sürekli daha iyi olmaya yönelik, başkalarıyla kıyaslanma ve mükemmeliyetçi bir tutum hâkimdir. Oysa öz merhamet kişinin eksik ve hatalarını insan olmanın sonucuna bağlayarak, gelişime açık olmayı kabullenmeyi ifade etmektedir. Buna bağlı olarak öz merhametin, bireyin başta kendisine olmak üzere, yaşadığı olaylara ve diğer insanlara karşı daha olumlu bir bakış açısına sahip

olmayı sağlaması, öz güvenin bunu gerçekleştirmekten daha güçlü bir konumda olduğunu ifade etmektedir. Öz-merhamet(self-compassion), öz duyarlılık olarak tercüme edilmekte ve merhamet kavramının daha genel kapsamında yer almaktadır (Korkmaz, 2018). Öz-merhamet problemlerle başa çıkma sürecinde kendisine farkındalık kazandırıp dayanıklı olmasını sağlamaktadır. Bu duyguyu deneyimleyen birey, kendisine acıyarak akıl ruh sağlığını korurken, bu duyguyu her insanın yaşayabileceğini de düşünerek eyleme geçmektedir (Nas ve Sak, 2020). Öz merhamet duygusu bir “kendine acıma” şekli değildir. Kişinin bu kavramı kendisine acılamakla karıştırmaması gerekir. “Kendine acıma, bir insanın durumunu kabullenememesi ve etrafındaki olaylara uyum gösterememesi halinde ortaya çıkan bir duygudur. Bu kişilerde mağduriyet duygusu ve diğer kişilerden sempati beklentisi hâkimdir.” Kendine acıma duygusu bir olumsuzluk içermektedir ve kişiye fayda sağlamak yerine zarar vermektedir. Kişi kendine acıdikça sorunların üstesinden gelmek yerine duyarsızlaşır ve pasifleşir. Bu durumun kolayca kalıcı hale gelebilme gibi bir riski vardır ve kalıcı hale geldiğinde ise depresyona yol açması kaçınılmazdır (Vikipedi, 2020). Bu tanımlamadan yola çıkıldığında merhamet duygusu, tamamen bireyin kendisine olan şefkatli yaklaşımını ve sorunların çözümüne odaklanarak hataların hayatın bir parçası olabileceğini söylerken, kendine acıma duygusu kişiyi olaylardan soyutlayarak kayıtsız kalmasına sebep olmakta ve bu noktada vurgulanmak istenen öz merhamet kavramından tamamıyla ayrılmaktadır.

2.5.2.İnsanlara Merhamet

Aristoteles merhameti acılamakla eş değer tutmaktadır. Bir nevi empati ile de bağdaştırarak acı verici bir kötülüğün, bunu hak etmeyen birinin başına geldiği görüldüğünde, kişinin kendisinin veya bir yakının da başına gelebilme ihtimalini düşünerek o acıyı hissetmesi olarak belirtmektedir (Aristoteles, 1995).

İnsanı doğa afetleri, kıtlık ve savaşlar gibi küresel sorunlar karşısında, zor durumda olanlara yardıma koşmasını hayata geçiren etmen de yine merhamet duygusudur (Aydın, 2014). İnsanlar bir başkasına merhamet ederken kötülüğü yaşamış kişinin bu duyguyu hak edip etmemesiyle ilgilenmemektedir. Çünkü bunu tahayyül etmeye, idrak etmeye ve değerlendirmeye zaman kalmayacak bir olay sırasında bulunabilmektedir. Örnek vermek gerekirse acil bir durumda olan birine hızlı bir

refleksle yardım etmek gerektiğinde genellikle merhamet duygusu devreye girer ve kişi karşısındakinin durumuna, konumuna bakmadan, hak edip etmemesini düşünmeden onun yardımına koşar. Çünkü bu durumdaki biri o an hayat mücadelesi veriyor olabilir (Danacı, 2016). Onu yaşama bağlamak o an her şeyden önce insanlık vazifesidir ve bunu da tetikleyen merhamet erdemidir. Merhamet duygusunda sorgulama yoktur, eyleme geçme vardır. Merhamet, zihnin hikmetini farkındalığını, iyiliğini ve doğruluğunu göstermektedir (Özgen, 2020). Merhamet duygusundan uzaklaşması insanın, ahlak, edep, vicdan, akıl ve duygulardan uzaklaşması demektir. “Sadece zekânın geliştirilmesi insanı ve insanlığı felakete sürükler”. Merhametten doğmayan bir ahlak, menfaate; edep karşılığa, akli dengesizliğe ve duygu şarlatanlığına yol açar (Aydoğan, 2018).

Amerika üniversitelerinin birinde yapılan bir çalışmanın sonuç bildirisinde "Mutlu ve başarılı olmak mı istiyorsunuz? Merhametli olmayı deneyin" paylaşımı yapılmıştır. Bu araştırmada uzmanlar sporcu bir öğrenci grubunu incelemiş, hayatında hiç tanımadığı kişilere yardım eden insanların diğer insanlara oranla yaşamlarında daha mutlu ve başarılı hissettiklerini saptamıştır. Araştırma kapsamına girenlerin arasında şefkatli olanların, çevresine duyarsız olan kişilere göre stresle başetme konusunda daha iyi olduklarını, bağışlayıcı ve güçlü bir hayat amacına sahip olduklarını belirtmektedir. Ayrıca merhamet sahibi kişilerin daha sağlıklı, özgüven sahibi ve eleştiriye açık kişiler olduğunu tespit etmiştir. Buna bağlı olarak, merhamet sahibi insanların hayatlarında başarıya ve mutluluk doyumuna ulaşmış oldukları ortaya çıkmaktadır. Merhamet kazanılabilen bir davranış şekli olduğundan, araştırma sonucunda “Yardıma muhtaç biriyle karşılaştığınızda kafanızı boşaltın ve hemen kalbinize yönelin. Karşınızdaki kişinin anneniz, kardeşiniz ya da çocuğunuz olduğunu düşünün” şeklinde tavsiyelerde de bulunmaktadır (Eren, 2020). Yüzyıllardır bilinmektedir ki insanların kendilerine ve diğer insanlara merhamet göstermesi, olumlu duyguları güçlendiren ve iyileştiren özellikler içermektedir. Bilimsel araştırmaların sonuçlarında, merhamet, şefkat ve acıma hislerinin uyanması beyinde mutluluk hormonlarının salgılanmasına ve “iç morfin” oluşturmasına katkıda bulunduğu belirtilmektedir. Biyolojik etkileriyle beraber bu hislerin bireylerin ruh yapısında da iyileştirici roller üstlendiği ve toplum dinamikleri açısından da önemli olduğu belirtilmektedir (Turan, 2020). “Merhamet, birinden diğerine, duygusal düzeyden etik düzeye, hissedilen şeyden istenen şeye, olunan

şeyden olunması gereken şeye geçmeyi sağlayandır.” diyen Sponville, merhameti sevgiye benzetmekte fakat merhameti sevgiden de üstün görmektedir. Batılı düşünürler, merhametin acımak ve yardımseverlikten çok farklı olduğunu ve hayatın bizzat içerisinde yol gösterici niteliğe sahip olduğunu ve üstün niteliklere dayalı, somut ve açık bir erdem olduğu şeklinde yorumlamaktadır. Bunun yanında merhamet kavramı insanın ahlaki gelişiminde temel oluşturmakta ve öncesinde ortaya çıkmaktadır (Göka, 2018). Merhamet, ikram edildiği kişiyi onurlandırmaz. Merhamet sahibini yüceltir, bahsedilen bir ahlaki yüceliştir, kudret ve kibir olmamasını sağlamak zordur (Bora, 2016). İnsanlar diğerlerine karşı merhametli olduğunda sıkıntısını anlayabilir ve bunu gidermeye yönelik girişimde bulunmayı arzular. Bireyler bu anlamda başkalarına merhamet etmeye korkmamalı, aynı şekilde kendilerine de merhametli davranılması hususunda esnek olmalıdırlar (Çevik ve Tanhan 2020). Merhamet, önyargısız ve karşılıksız olarak hissedilen bir duygudur. İnsanda olması gereken en önemli erdemlerden biri merhamettir. Merhametini içinde bulundurmuyan bir kalp, kin, bencillik, hırs, düşmanlık gibi kişisel menfaatlerle doludur. Gitgide katılaştıkça bu kalp taşlaşır (Yıldız, 2018). Bu forma sahip bir kalbin zaten çevresinde dostları başta olmak üzere, hiç kimseyle sağlıklı ilişki kurması mümkün olamamaktadır.

2.5.3.Hayvanlara Merhamet

Kur’an ı Kerimde hayvanları ve tüm canlıları Allah’ın yarattığı, vücuda getirdiği, her canlı türünün de bir yaratılış hikmeti olduğu, Yaradan’ın kusursuz sanatı ve ayeti özelliğini gösterdiği, yine tüm canlıların ihtiyaçlarının Allah tarafından karşılandığı bildirilmiştir. Hayvanlar kendilerine merhamet edilmesi gereken varlıklardır ve insanların yararlanmaları için hizmetlerine sunulmuştur. Bu nedenle Yüce Allah hayvanlara şefkatli ve merhametli olunması gerektiğini emretmiştir. İslam Peygamberi hayvanlara gücü üzerinde yük yüklemeyi, onları aç çalıştırmayı tasvip etmemekte ve bu durumun hesabının sorulacağından bahsetmektedir. Ayrıca hiçbir canlıya vurmadığı, özellikle de hayvanlara vurulmasına karşı çıktığı, kölesine bile merhametle muamele ettiği kaynaklarda belirtilmektedir (Sarıcı, 2014). Bu nedendir ki dünyayı insan olan canlıyla paylaşan diğer canlılar da en az insanlar kadar korunmayı ve merhamet görmeyi hak etmektedir. İnsan olarak bizim bu bakış açısıyla canlılara yaklaşmamız, merhamet erdeminin karaktere sinmiş olduğunun göstergesi olmaktadır. Merhamet sadece insanlara gösterilen bir duygu olmamakla

beraber tüm yaratılmışlara sevgi ile yaklaşma ve onları kötülüklerden kurtarma, yardım etme ve bağışlamadır (Gör, 2013).

2.5.4.Doğaya Merhamet

İslam dinine göre, insanın dünya ile olan ilişkisi ibadet ameli çevresinde bütünsel açıdan ele alınmaktadır. Bu anlamda Kur'an ı Kerimde ve Peygamber sünneti olarak insanın çevresine olan muamelesi ve erdemli davranışları ibadet sayılmaktadır (Bozyiğit, 2018). Yüce yaratıcının en büyük işaret ve delilleri olarak doğa, İslam'da da hassas konudur. Allah'ın esmasının ve sıfatlarının ispatıdır. Dolayısıyla bu yaklaşım doğayı ilahi hakikatin belgeleri ve şahidi olma değeri taşımaktadır. Zerreyi de kürreyi de yaratanının bir olduğuna inanan insan, doğadaki işleyişe uyum sağlayarak, estetik duygu ve kendisine iyimser bir bakış açısı kazandırarak insan dışı varlıklara da sorumlu olduğunun bilincinde kalmaktadır. Çevre hukukunun temelinde şu madde vardır; “Bu dünya atalarımızdan miras olarak aldığımız ve bizden sonraki nesillere de miras bırakacağımız bir değerdir. Bu mirası kültürel ve doğal değerleri koruyarak, hatta daha da iyileştirerek devretmemiz gerekir” (Ardoğan, 2018). İnsanın kendisinden başka hiçbir şeyi hiç kimseyi düşünmeden hareket etmesi, bencilce tavırları sadece kendisine zarar vermekle kalmayıp canlı cansız tüm mahlûkatın zarar görmesine sebep olmaktadır. Yeryüzü insana hediye edilmiştir fakat insan burada baki değildir, bunu idrak ederek yaşamalı ve merhamet nazarıyla çevresine bakmalıdır. Yoldan taş, diken gibi insan ve doğaya zarar verecek şeylerin ortadan kaldırılması, kişi için sadaka yerine geçtiği hadislerde belirtilmektedir.

2.5.5.Eşyaya Merhamet

Eşya, insan ile mana kazanan ve ihtiyaca cevap veren, yaşamın hemen her alanında yeri olan cansız varlıklar bütünüdür. Gündelik hayatta anlam yüklenilen nesnelere olarak görmek yerine, yalnızca hayatı kolaylaştıran sıradan şeyler olarak görülmektedir. Bu yüzden de pek farklarına varılmamaktadır. Ancak, insanın duygu, düşünce, inanç, sır, velhasıl yaşanmışlıkları eşyaya nüfuz eder. Bütüncül bir perspektiften bakıldığında, kişinin maddi, manevi halleri eşya ile yansılanmaktadır. Maziden âtiye, anılar, hayaller ve hedeflere uzanan bir yolculuğu çemberine alır ve insan ile kurduğu bu etkileşim sonucunda varlığının anlam dünyasına ulaşır.

Örneğin, Ahmet Hamdi Tanpınar birçok eserinde insanı ve hayatı eşya etrafında betimler. Ona göre eşya insan gibidir, şahsiyet giymektedir. Tanpınar'a göre insanda

şuur denilen davranış mekanizmaları vardır ve onunla sahip olduğu eşyada kendini bulur. Hayatını bu şekilde anlamlandırır. Eşya bir hafıza mekânıdır ve yaşanmışlıkları, bireyin tarihini eşyanın üzerinden okumak mümkün olabilmektedir (Gürer, 2019). Abdullah bin Mesud daima “merhametli ol” söylemiyle insanlara merhamet aşılamaı amaçlamıştır. Kişinin başta kendisi olmak üzere tüm eşyaya ve dünyaya merhametle bakmasını ve ancak bununla güzelliklere ulaşmasını öğütlemiştir (Belemir, 2021). İnsanın aile bireylerine, yakınlarına ve akrabalarına, çevresine olan merhameti doğal olan bir durumdur. Bunun yanında kendisiyle hiçbir bağı ve ilgisi olmayan kişilere ve varlıklara da merhametli olmak, kazanılması gereken önemli bir erdem olarak görülmektedir. Hz. Peygamber kişiyi cennete götürecek olan merhametin yeryüzünde bulunan her varlığa gösterilmesi gerektiğini hadislerinde vurgulamaktadır. Bunu kişi sonradan da kazanabilir. Gerçek anlamda merhamet kendisi ve yakınları dışında, bağı ve ilgisi olmayan her şeye gösterilen merhamet olduğu belirtilmektedir. Eşyaya merhamet göstermenin gerekliliği yeryüzündeki her şeyin insan için bir imtihan aracı olmasındandır. Bu dünyaya gelen insan hiçbir şeye sahip olmadan gelmiştir. Eşya da kendinden önceki neslin kendisine bıraktığı ve kendisinden sonraki nesile de miras olarak bırakacağından, emanet olarak görülmeli ve merhametle muamele edilmelidir. Eşyaya merhamet nazarıyla bakan kişiler onu hor görmemeli, emanete ihanet etmemeli, israf etmemeli, kullanım amacına uygun olarak temiz kullanılmalıdır. Bireyin yaşadığı ve bırakacağı dünyayı kirletmesi, telafisi mümkün olmayan tahribatlar yapması emanete ihanetlik olacağı için, evladına gösterdiği hassasiyeti, eşya ile olan ilişkisinde de göstermeli ve bu çerçevede örnek olmalıdır. Yeryüzünde insanın emrine sunulan cansız varlıkların hukukuna, merhametli bir şekilde riayet etmeli ve bunu da yaratılış gayesine bir hizmet olarak görmelidir (Özsoy, 2019).

Bu bağlamda merhamet tüm canlılara gösterildiği gibi cansız varlıklara da gösterilmesi gereken bir erdemdir. İnsan, kullanımına sunulan bir araç gereci ihtiyacını gidermek üzere kullandığı gibi onu korumak ve zarar vermeden muhafaza etmekle de yükümlüdür.

2.6. Merhametli İnsanın Özellikleri

Merhametin öz niteliklerine bakılacak olursa, ilgi göstermek, duyarlı olmak, sempati, empati, sıkıntıya tolerans göstermek ve yargılamadan bir yaklaşım benimsemektir (Gilbert, 2009). Kullarına karşı sonsuz bir şefkat ve merhamet sahibi olan yüce Allah kullarının da birbirlerine karşı merhametli olmaları, kabalıktan kaçınıp hoşgörülü ve yumuşak davranmalarının sevdiği erdemlerden olduğu bilinmektedir (Arslan, 2017). Hz. Peygamber tüm varlıklara yumuşak davranır, insanların da diğer canlılara yumuşak davranması gerektiğini öğütlerdi. Ve bunu yapanlar için “Allah’ım canlılara merhametle davranana sen de rahmetinle muamele et!” diye dua ederdi (Eryılmaz, 2018). “Kişinin merhameti bütün insanlığı kapsamalıdır” (Emiroğlu, 2019). Başkalarından apayrı bir benliğe ve kişiliğe sahip olan merhametli insan, diğer insanların hallerini ve duyularını sezinleyerek onlara empati göstermektedir. Bu yönüyle merhamet, hem adalet hem de eşitlik olgusunun kaynağıdır (Hökelekli, 2011). Topçu (2017), merhameti, adaletin kaynağı olarak belirtmektedir. Ona göre “Merhamet, içsel ve doğustandır. Adalet, dışsal ve düşünülmüştür. Adalet öğrenilir fakat merhametli doğulur.” Maslow, merhametli kimselerin kendini gerçekleştirmiş kimseler olduğunu ve bu kişilerin toplumda geliştirici, devrimci olduklarını, adaletsizlik, eşitsizlik ve kölelik karşısında durarak sömürü ve zulme en etkili şekilde tepki gösterenler olduğunu vurgulamış, merhametli insanların toplumdaki konumlarına dikkat çekmiştir (Maslow, 1996). Bu insanların özellikleri şöyle sıralanabilir; karşı tarafın kimliğine ve kişiliğine bakılmaksızın herkese eşit anlayışla ve adaletle muamele etmek, başkalarına yardım etmek, insanlara saygı göstermek, vatandaşlık sorumluluğuna sahip olma, duyarlılık. Sayar ve Manisalıgil (2015) çalışmalarında “merhamet eğitiminin asıl hedefinin insanların, dünyayı bulduğundan daha güzel bırakması için çabalamasıdır” şeklinde belirtmektedirler. Dilaçar’a göre (2003) insanda bulunması gereken erdemler şunlardır: İyilik, anlayış, merhamet, sabır, doğruluk, soyluluk, bilgili olmak, iyi bir yönetici olmak, yardımseverlik, büyüklere, kadınlara karşı saygı, küçüklere sevgi göstermek, hizmetçiye insafli davranmak, dilin erdemli olmasını sağlamak, iyi bir ad bırakmak. Toplum huzuru açısından önce bir arada olan insanların birbirlerine karşı saygı göstermeleri, kişinin bir diğerine sadece insan olduğu bilinciyle saygılı davranması toplum olarak mutlu olabilmenin anahtarıdır (Emiroğlu, 2019). Başkalarının zor durumda olmasına üzülməsi, bitki ve hayvanları koruması ve bu

canlılara gelen bir zarar karşısında üzüntü duyması, yaşlılara iyilik edip, çocukları sevip koruması, tüm yaratılanlara iyi davranması, yardımsever, cömert ve hoşgörülü olması, yemeğini bölüşmesi, soranlara yol tarif etmesi, sözünü yumuşaklıkla söylemesi, sevgi ve şefkatli olması, ihtiyaç sahiplerine parasından ikram etmesi, insanlara faydalı olarak iyilik yapmak istemesi, sevilen ve seven birisi olması merhametli olanların yaptıkları erdemler arasında yer almaktadır. Yakın çevremize de bu duyarlılıkla yaklaşp açlık ve yoksulluk içinde olan kimsesiz ve çaresiz kalmış, engelli, yaşlı kimselerin olduğunu bilmek, hayvanları gözlemek, küçük çocukların merhamet ve şefkat tohumlarının yeşermesi için onları hizmette bulunmaya alıştırmak (Hökelekli, 2011). Kusurları ile insanları küçük düşürmemeleri, kimseye kötülük, haksızlık, kabalık etmemeleri, bildiği konularda soruları cevapsız bırakmamaları, borç istendiğinde varsa reddetmemeleri, kim tutmamaları, aç kimselere ekmeğini paylaşmaları, cimrilik ve bencillikten kaçınmaları, çocuklara kötü davranmaktan, yaşlılara saygısızlık etmekten kaçınmaları, hayvanlara ve ağaçlara zulmetmemeleri, çiçek ve bitkileri susuz bırakmaktan kaçınmaları yine merhametli olanların hassasiyet gösterdiği eylemler arasında yer almaktadır (Nas, 2021).

Yapılan çalışmalarda ve toplumların refah geleneklerine göre merhametli bir insanda bulunması gereken özellikler arasında genel manasıyla; herkese karşı yardımsever ve iyi niyetli olması, alçakgönüllülükle yaklaşması, sabit fikirli olmaması, fedakarlık, hoşgörü, ileri görüşlülük, koşulsuz saygı ve sevgi, koşulsuz destek, sadaka vermek, koruyup gözetmek, sabredebilen, güçlü bir empati yeteneğine sahip, güler yüzlü, mütebessim, bencillik ve kibirden arınmış, başkasının faydasını kendi menfaatlerinin önünde tutabilen, cömert, vurdum duymaz olmayan, iyi huylu, mülayim, kabalığa kabalıkla karşılık vermeyen, yumuşak huylu, iyi geçinmeye gönüllü olan, kalp kırmaktan kaçınan ve kimsenin hakkını yemeyen bireyler olarak literatürde geçmektedir. İslam peygamberi sadece kendisine karşı merhametli olan kişilerin aslında merhamet sahibi olmadıklarını buyurmuşlardır. “Merhametli kişi hem kendisine hem de başkalarına merhamet edebilen kişidir ve sadece insanlara merhamet etmekle kalmaz, hayvanlara da merhamet eder, onlara güçlerinin üstünde yük yüklemez” hadisiyle devam etmiştir. İnsana bütün güzellikleri unutturan zayıflıklar arasında bulunan öfke ve kin insanın zihnindeki kelimeleri acıya dönüştürür, incitici bir şekilde karşısındaki kişiye ok gibi fırlatır. Eğitimli bir insan,

dilinden dökülen sözlerin bir ok gibi nereye gideceğini ve ne gibi tesirleri olacağını aklı ile düşünmelidir. Kabalık sertlik ve öfke hislerini şefkat, merhamet ve yumuşak huy ile eriterek, insanların kalbinde çiçekler açtırmalı, hoş olmayan şeyleri dönüştürmelidir (Eryılmaz, 2018). “Zira kalbi hastalanmış bir insan, kişilik bakımından da maraziliği ölçüsünde hasis, nankör ve bencil toplum düşmanı haline gelir. Paylaşma ve dayanışma için değil bozgunculuk ve nifak için yaşar” (Göka, 2018) Schopenhauer'ın ahlâk felsefesinin temeli de merhamet duygusuna dayanmaktadır. Ona göre insanı insan yapan, insanı kötülükten alıkoyan, hakiki adalet ve insan sevgisine götüren yegâne duygudur merhamet. Ancak bu duygu sayesinde biz ve öteki insanlar arasındaki duvarlar ortadan kalkar. Bu duygu sayesinde ahlaklı ve iyi bir insan olunur. Ahlâk ve merhamet birbirini tamamlayan bir bütünün parçalarıdır (Schopenhauer, 2017). Sezai Karakoç merhametin katı yüreklerde bulunamayacağından bahsetmiş, kalbin yumuşaması ve kalbin üzerinden kara mührün kalkması olduğunu belirtmiştir. Yine merhamet'in halis bir niyetin verimi olduğunu, ikiyüzlülük ve art niyet taşımadığının ve birilerinin bizim merhametimize değil aksine hepimizin merhamete ve merhamet ruhuna muhtaç olduğumuzun da altını çizmektedir. Ona göre merhamet, nefislere değil ruhların açılımına yardım eli uzatmaktır. (Göka, 2018). Dalai Lama bir konuşmasında şöyle belirtmektedir; “Merhamet ve sevgi gerekliliktir, lüks değildir, onlar olmadan insanlık ayakta kalamaz” (Mücevher, 2019).

2.7.Merhamet Yorgunluğu

Merhamet erdeminin bireysel ve toplumsal açıdan gerekliliği, önemi ve faydaları birçok araştırmada vurgulanmaktadır. Bireylerin yaşam faktörleri, kültür yapıları ve karakteristik özellikleri merhameti deneyimleme biçimlerini değiştirebilmektedir. Bazı insanlar merhametin faziletli olduğunu farkında iken, bazıları ise merhametli davranmaktan korkup kaçınabilmektedir (Gilbert, 2010) Çalışmalarda bireylerin kimi zaman merhametli davranmalarının ardından ikincil stres veya tükenmişlik hissi yaşadıkları görülmektedir. Bu durum merhametin olumsuz yönüne dair bir kavramı, merhamet yorgunluğu (Compassion Fatigue) kavramını ortaya çıkarmaktadır (Figley, 2002). Merhamet yorgunluğunu ilk kez Joinson hemşirelerle ilgili yaptığı çalışmalarda kullanmıştır. Acil servis hemşirelerinin konu alındığı çalışmada, stresli bir çalışma düzeninin kişilerde işlevlerini yitirmelerine ve bu nedenle de işlerine

karşı ilgisiz olmalarına hatta depresyona girmelerine kadar varabildiğini vurgulamaktadır. Merhamet yorgunluğunun bakım hizmetlerinde bulunan çalışanlarda oluşan bir tür tükenmişlik olduğunu belirtmektedir (Joinson, 1992). Bakım gören kişilerin çekmiş oldukları ağrı ve acıdan kurtulamaması halinde suçluluk ve sıkıntı yaşama ile bir tükenmişlik, kontrolü kaybetme ve hayal kırıklığı yaşanması merhamet yorgunluğunun diğer bir tanımıdır (Back, 2014). Merhamet yorgunluğu destekte bulunan kişinin, yoğun stres yaşayan kişiyle kurduğu empati sonucunda doğal bir durum olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Başka bir görüşe göre hastalar henüz iyileşmeden onlara gösterilen yüksek bir merhamet ve enerjinin sonucunda oluşmasıdır. Travmatik durumlar yaşamış kişilerin yardımında bulunurken meydana gelen olumsuz bir durum niteliği taşımaktadır (Alan, 2018). Bu anlamda merhamet yorgunluğu sağlık çalışanlarında fiziken ve duygusal anlamda acı çeken hastalara duydukları merhametin zaman içerisinde azalması sonucu baş göstermektedir (Cingi ve Eroğlu, 2018). Merhamet yorgunluğu, “ikincil travmatik stres” olarak anlamlandırılmakta bunun nedeninin ise acı çeken hastaların acılarına şahit olunması şeklinde yorumlanmaktadır (Uslu ve Korkmaz, 2017). Merhamet yorgunluğunu yaşayan mesleklerin ortak yönlerinin yaşanan travmalara tanık olmalarından ötürü olduğu görülmektedir. Bu meslekler; sağlık çalışanları ve sosyal hizmet görevlileri, itfaiye ve acil yardım ekipleri, polisler, öğretmenler, avukat ve hâkimler olduğu belirtilmektedir (Cingi ve Eroğlu, 2018). Bireyin varoluşsal anlamda merhametli olma ve merhametli davranmak yönünde yatkınlığı bulunmaktadır (Houston, 2019). Ancak bazı kişilerin önce kendilerine olmak üzere başkalarına da merhametli yaklaşmak konusunda zorluk yaşadığı belirtilmektedir. Merhamet yorgunluğu olarak açıklanan bu kavram, travmatik olaylar sonrasında aşırı stresli olanlara destek olmanın verdiği olumsuz bir yön olarak betimlenmektedir (Stamm, 2002).

Hususen vurgulanması gereken nokta onkoloji ve yoğun bakım servislerinde görev yapan hemşirelerin savunmasız ve yardıma muhtaç kişilere merhametli bakım konusunda hassasiyet göstermeleri gerekmektedir (Bakan vd., 2020). İş ve sosyal yaşamları arasında yaşadıkları stresli koşullar sebebiyle merhamet yorgunluğunu yaşadığını farkedemeyen çalışanlar için merhamet yorgunluğu alanında profesyoneller tarafından eğitilmeleri bu durumun önlenmesi bakımından uygun görülmektedir (Denk, 2018). Afet olaylarından sonra, travma yaşayan bireylerin

durumlarına şahit olarak yardım eden kişilerin kendilerini psikolojik ve duygusal anlamda kötü hissettikleri ve travmaya bağlı stres bozuklukları yaşadığı görülmektedir (Gök, 2015).

Mesleki yaşam kalitesi merhamet yorgunluğunun daha iyi bilinmesine yardımcı olmaktadır. Bireyin diğer insanlara yardım ederken hissettiği duygu durumu mesleki yaşam kalitesinin durumunu belirlemektedir. Merhamet yorgunluğu negatif yönlü olarak belirlenirken, merhamet doyumu kavramı ise pozitif yönlü bir durumu belirtmektedir. Negatif yönde seyreden merhamet yorgunluğu, tükenmişlik ve ikincil stres olarak iki kısımdır. Birinci kısımda depresyon durumları, öfke ve hayal kırıklığı yer alırken, ikinci kısım ise iş kaynaklı travmatik olumsuz duyguları ve korku durumlarını anlatmaktadır. Bireyin işini keyifle yapması ve merhamet doyumu yaşaması ise pozitif yönlü bir durumu ifade etmektedir (Stamm, 2002). Merhamet yorgunluğunun nedenlerinden biri de hastasına merhametli yaklaşan, emeğini ve zamanını ona harcayan sağlık görevlisinin hastasının iyi haline kavuşmasının olumlu sonuçlarını hissedememesidir (Alan, 2018). Figley (2002) çalışmalarında merhamet yorgunluğuna farklı değişkenlerin sebebiyet verdiğini incelemiştir. Yaşanılanlar hatırlandığında ortaya çıkan travmatik tepkiler ve bireyin yaşamsal sorumluluklarını yerine getirirken yaşadığı zorluk ve problemler merhamet yorgunluğunun diğer değişkenleri olarak ele alınmaktadır. Yine “merhamet rahatsızlığı”, “merhamet stresi” ve “merhamet yorgunluğu” da merhamet’e bağlı oluşan yorgunluğun aşamalarındandır (Coetzee ve Klopper, 2010). Kişinin ihtiyaç sahibi kişilere destek olma sürecinde yaşamış olduğu bir duygusal tükeniş durumudur (Sayar ve Manisalıgil, 2015). Merhamet yorgunluğuna, genellikle sosyal hizmet ve sağlık alanlarında çalışan bireylerin yardım ve destek sürecinde maruz kaldıkları düşünülmektedir (Polat ve Erdem, 2017). Merhametle yorgunluğu, zamanla ortaya çıkan, acı çeken insanlara bakım verme sürecinde edinilen tecrübelerle beraber ilerlemektedir (Berzoff ve Kita, 2010). Yapılan çalışmalarda görülmektedir ki merhamet yorgunluğu tek bir faktöre bağlı değildir. Birden çok faktörü beraberinde getiren bu durumun en önemli etmenlerinden biri merhamet edilen insanların buna olumsuz tutumlarla karşılık vermesidir. Merhamet görenin nankörlük olarak tabir edilebilecek kaba ve tepkisel tutumu, merhametli davranan bireyin merhamet yorgunluğu hissetmesine sebebiyet vermektedir. Yine merhametli davranan kişinin karşı taraf ile fazlasıyla empati kurması ve buna istinaden merhamet gösterdiği

kişiden veya yetkililerinden beklediği karşılığı bulamaması da merhamet yorgunluğunun sebebidir. Bunun sonucunda merhameti gösteren bireylerin iş performanslarında ve yaşam kalitelerinde düşüş görülmektedir (Polat ve Erdem, 2017).

Merhamet yorgunluğunu önlemek için yapılan çalışmalarda beş yöntemden bahsedilmektedir. İlk olarak merhamet yorgunluğu ile ilgili uzman kişilerce eğitimler düzenlenmesidir. Eğitimlerle desteklenen kişi merhamet yorgunluğu yaşamamakta, yaşasa bile bilinçli ve farkındalık sahibi olduğu için en az tepkiyle bu durumun etkisinden kurtulabilmektedir. İkinci olarak duyarsızlaşmadır. Kişi yaşadığı olumsuz duruma duyarsız kalmayı öğrenmelidir. Üçüncü yöntem maruz kalma dozudur, duyarsızlaşabilme amacıyla uygun düzeyde maruziyet yaşamalıdır. Dördüncü olarak maruziyeti gevşeme ile gidermedir. Son olarak ise uygun şekilde sosyal bir destek sağlamak ve uygulamak adına merhamet yorgunluğunu önlemektir (Figley, 2002). Merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik sorunlarını gidermeye yönelik olarak hazırlanan özel travma eğitimlerinin merhamet memnuniyetini arttırdığı çalışmalarla kanıtlanmaktadır (Yılmaz ve Üstün, 2018). Merhamet yorgunluğuna neden olan etmenlerin araştırılıp ortaya konması konusunda yapılan çalışmalar, merhamet yorgunluğunun giderilerek, memnuniyet düzeyinin artırılması, alınması gereken tedbirler arasındadır (Hiçdurmaz ve İnci, 2015). Merhamet yorgunluğunun aşılabilmesinde öncelikli olarak yardım edenlerin bu konuda bilgi sahibi olmaları, manevi dünyalarının güçlü olması, gerçekçi ve güvenli hissedecek sağlam bir beklenti ile yaklaşmaları, pozitif duygular hissedebileceği bir çevre içinde ve rol modellerinin iyi olması gibi tavsiyeler getirilmektedir (Sayar ve Manisalıgil, 2016). Manevi anlamda ritüeller uygulamak, sağlıklı beslenme ve doğa ile bağlantılı bir yaşam tarzı, egzersiz ve sosyal yardım desteği sunmaya devam edebilmek de merhamet yorgunluğuna iyi gelebilecek çözümler arasında yer almaktadır. Yine iyimser olma ve olumlu bir ruh hali, kendini ifade edebilme ve merhamet yorgunluğuna sebebiyet veren etmenlerin farkındalığını oluşturma da bu yorgunluğunu giderilmesinde faydalı olabileceği belirtilmektedir (Rajeswari, 2013).

Merhamet yorgunluğuna sebebiyet veren durumlar bazen hayatın ilk yarısında hoş olmayan deneyimler (ihmal, güvensiz ilişkiler, kötüye kullanım) neticesinde gerçekleşebilmekte bazen de merhamet yorgunluğunun arkasından ortaya çıkabilmektedir (Nas, 2021). Merhamet yorgunluğu kavramı genellikle sağlık

çalışanları üzerinde araştırılmış ve bu alanda çalışan kişilerde oluşturduğu tükenmişlik ile beraber nedenleri, belirtileri ve önlenmesi konuları üzerine çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Genellikle zor durumda olan, çaresiz, acı çeken ve yaşam kalitesi düşmüş kişilere yardım edenler bakım veren meslekler arasında bu durumun görülmesi tesadüfi değildir. Çünkü insani bir durum olarak bu tür zorluklara uğrayan bireylerle empati kurulmaktadır. Bu empati durumu sürekli bir hal aldığından belli bir müddet sonra kayıtsız kalmaya dönüşebilmektedir. Literatürde merhamet yorgunluğu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde ilk çalışmaların Joinson (1992) tarafından gerçekleştirildiği sonucuna varılmaktadır. Daha sonra yapılan çalışmalar da bu konudaki artışı göstermektedir. Gerçekleştirilen çalışmaların genel düzeyde sağlık ve sosyal hizmet alanlarında çalışan bireylerin merhamet yorgunluğuyla ilgili tecrübelerinin incelendiği gözlenmektedir (Perregrini, 2019).

2.8.Merhamet Korkusu

Merhamet korkusu, merhametin eksikliğini hissederken aynı zamanda merhametli olmaktan da korkmak olarak nitelendirilen bir korku türüdür (Çevik ve Tanhan, 2020). Merhamet korkusu, depresyon, kaygı bozukluğu gibi bazı psikolojik sağlık sorunlarıyla ortaya çıkabilmektedir. Merhamet korkusunu kendisinde barındıran kişiler, başkalarının kendilerine olan nazik ve merhametli davranışları karşısında korku hissederler ve kendilerine gösterilen merhametli tutumu bir zayıflık olarak düşünürler. Bu da iletişim sorunlarına yok açabilmektedir (Asano, 2017). Bireylerin kaygı, öfke gibi negatif hislerden korkabilmesinin yanında son zamanlardaki çalışmalarda bireylerin mutlu ve merhametli olmaya karşı da bir korku türü geliştirdiği belirtilmektedir. Kişilerin merhamet yorgunluğu yaşamaları durumunda merhametli olmaktan kaçındıkları gözlenmektedir. Yine merhamet tutumuyla ilgili negatif düşünceler içerisinde olan kişiler merhamet eylemini sergilemekte de güçlük yaşamaktadır. Merhametli davranma biçimi ve merhameti yaşamaya karşı direnç gösterme olarak anlamlandırılan bu kavram literatürde merhamet korkusu (Fear of Compassion) olarak geçmektedir. Merhamet korkusu insanların diğer insanlara ve kendilerine merhametli davrandıklarında tecrübe edecekleri olumsuz duygulardan korkmasıdır (Gilbert vd., 2011). Bireyler, merhametli davranmayı bazen bir zayıflık

olarak algılayabilmekte ve kendisine gösterilen merhamet karşısında kendisini aciz hissedebilmektedir. Yine bazı kişiler merhametli tutumla karşılaşmayı hak etmediklerini düşünmekte ve merhametli tutum sergilemeyi bu nedenle gerekli görmemektedirler. Bu bireyler aynı zamanda suçluluk duygusuna kapılmakla beraber, kendilerine eleştirel yaklaşım da geliştirebilmektedirler. Kendilerine karşı merhametli olmayı reddetmek veya başkalarına merhametli davranmaktan korkmak durumunun altında, farklı metabilşsel faktörlerin varlığından söz edilmektedir (Çevik ve Tanhan, 2020). Merhamet korkusunun altında birkaç faktör yer alabilmektedir. Bunlardan biri nazik ve affedici davranan kişinin bunu bir zayıflık olarak algılamasıdır. Ruhsal rahatsızlıklara sahip olan kişiler kendilerine de merhameti hissetmekten korkabilmektedir. Bunun yanı sıra küçük yaşlarda yaşanmış olan bir istismar durumunda veya bağlanma noktasında deneyimlenmiş olan bir güvensizlik durumu merhamet korkusunun oluşumunda rol alabilmektedir (Mikulincer ve Shaver, 2007).

Merhamet korkusu kişide davranışsal anlamda; kendisine karşı aşırı bir eleştirme yaklaşımıyla, aşırı yemek yemeyle, öfkeli olma ve diğerlerinden alabileceği eleştirilerden kaçınmalar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Düşünsel anlamda; bu kişiler merhametli olmayı başkalarına bir itaat biçimi olarak algılamakta, negatif sonuçlarla kendisine geri döneceğini düşünmekte ve bir zayıflık olarak görmektedirler. Duygusal belirtilere bakıldığında ise; dış görünümünden utanç duymak, aşırı yalnızlık hissetmek, depresyon, kaygı bozukluğu, aleksitimi, mutlu olmak, eğlenmek ve merhamet gibi olumlu duygulardan kaçınma ve korkmak şeklinde belirtilmektedir. Psikolojik anlamda bireyler toplumdan kaçınmakta ve diğer insanlardan uzak kalma isteği içindedirler (Dias, 2020) Merhamet korkusu ile bireyin öz iyiliği arasında olumlu yönde ilişki bulunmaktadır. “Olumlu duyguların varlığı ve olumsuz duyguların yokluğu ya da azlığı olarak tanımlanan öznel iyi oluş” (Diener, 2006), merhamet korkusuyla baş etmede etkilidir. Yine anne baba ile güvenli ilişki içinde büyüyen ve samimi aile bağlarına sahip olan bireyler kendilerine ve diğer insanlara karşı daha şefkatli ve merhametli bir tutum sergilemektedir. Başka bir deyişle, erken çocuklukta anne ve babasıyla bağlanmada güven problemi yaşamamış bireyler daha fazla bağışlayıcı ve merhamet edici şekilde yaklaşabilmektedirler. Güvenli bağlanma sürecini sağlıklı geliştirmiş kişilerde merhamet korkusunun gerçekleşme ihtimali düşüktür (Harris 2017).

Merhamet korkusu yaşıyan kişilerde öz eleştiri duygusu çok fazladır. Başkalarından merhamet görmeyi ya da kendilerine merhamet etmeyi eleştirilere karşı bir savunmasızlık olarak görmektedirler. Merhameti hak ettiklerini düşünmeyen bu kişiler merhamet görmekten korkarak, yalnızlık ve bir izole durumuna da geçebilmektedirler. Bu durum onların zorluklara karşı mücadele edecek kaynağının bulunmadığına inanmalarına ve kendilerine karşı daha da eleştirel davranmalarına sebep olmaktadır. Öz eleştiri durumunu abartan bu kişiler sosyal destek almayı da reddetmektedirler (Rockliff, 2008). İnsanların zor zamanlarında duygularını yönetebilmeleri için birilerinden merhamet görmeleri iyi gelmektedir. Zor ve üzücü durum içerisinde olan bireyin başkasından merhamet görmesi veya kendisine karşı merhametli hissetmekten korkması, zorluklarla mücadele etmesinde kolaylık sağlamadığı gibi bu durum sorunlarıyla alakalı olarak kendisini daha fazla öfkeli hissetmesine neden olabilmektedir (Whetsel, 2017).

2.9.Merhamet Doyumu ve Memnuniyeti

“İnsan ruhunun dayanıklılığı” olarak açıklanabilen merhamet memnuniyeti, merhametten kaynaklanan yorgunluğu dengeleyen muhtemel bir etki olarak değerlendirilmektedir (Denk, 2018). Merhamet yorgunluğunun artmasıyla beraber merhamet memnuniyeti azalmaktadır (Yılmaz ve Üstün, 2018). Başkalarına yardım etmek üzere çalışılan mesleklerde, merhamet memnuniyetini arttırıcı pozitif duygular desteklenmeli, çalışanların zihinsel, fiziksel ve ruhsal anlamda iyi olması konusunda yardım edilmelidir (Harr vd., 2014). Merhametli olmanın pozitif sonuçlarından biri olarak merhamet doyumunu duygusu gerçekleşmektedir. Merhamet doyumunu, kişilerin sıkıntılarına karşı ilgili ve duyarlı olmanın neticesinde oluşan bir memnuniyet halidir. Bu memnuniyet hissi, merhametli davranmanın getirdiği faydalı sonuçtur. Yapılan işin en iyi şekilde yapıldığında duyulan haz merhamet doyumunu anlatmaktadır. İş sırasında diğerlerine yardımcı olmayla gelen keyifli histir. İş ortamında mesai arkadaşlarına ve topluma faydalı olma yeteneğini farkındalığıyla kendini mutlu hissetmektir. Merhamet doyumunu, bireylerin diğer insanlara yardımcı olmalarından ve yaptıkları çalışmalardan ötürü kendilerini memnun hissetmeleriyle karakterize edilmektedir. Merhamet doyumuna yüksek oranda sahip kişilerin yaptıkları iş ile birlikte değişen kural ve teknolojilere de rahatlıkla uyum sağladıkları görülmektedir. Bu da kendilerini başarılı hissetmelerine ve daha mutlu olmalarına neden olmaktadır.

Memnuniyetle yaptıkları işlerinde istikrarlı çalışma sağlamakla beraber bir farklılık oluşturacağına inanmaktadırlar (Stamm, 2010). Örneğin merhamet doyumuna sahip hemşireler şartların önemi olmaksızın hastalarla bağ kurabilmekte ve hastalarla arasında anlamlı bir iletişim şekli oluşturabilmektedirler. Merhamet doyumunun bulunmadığı bir iletişim şeklinde ise hemşireler bazı nedenlerden ötürü hastalara mesafeli davranarak kendilerince izole olmaktadır (Coetzee ve Klopper, 2010). Çalışma hayatı ve şartları birçok kişide farklı seyretmekte olduğundan çalışanların merhamet doyumları da bir diğerinden farklılık göstermektedir. Kimi insanın aldığı maaş, yaptığı terfi motivasyon kaynağı olurken; kimi insan için motivasyon kaynağı işyerinde destek görmesi, esnek yönetilmesi ve diğerlerinin yaşamına anlamlı bir şekilde fayda sağlaması olmaktadır. Başka deyişle, farklı çevre koşulları ve farklı oluşumlar merhamet doyumunu da değiştirebilmektedir (Milliard, 2020). Merhamet doyumunun desteklenmesi için, kendine zaman ayırmak, gevşeme tekniklerini öğrenmek, iletişim yeteneği kazanmak şeklinde farkındalık oluşturan eğitimler düzenlenmesi önerilmektedir (Yılmaz ve Üstün, 2018). Kişilerin psiko-eğitimler ile desteklenmesi (Yılmaz, 2016) sağlığını geliştirmesine yardım edilmesi (Neville ve Cole, 2013) ve diğer insanların da duygusal ihtiyaçlarını anlayabilmeleri adına farkındalıklarını geliştirecek programların uygulanması da önem arz etmektedir (Gilbert, 2005). Merhametli olmanın olumlu bir yönü olan merhamet doyumunu, kişileri desteklemek ve yardım etmekten ötürü duyulan memnuniyettir. Merhamet yorgunluğu ile merhamet doyumunu ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Merhamet doyumunu yükseldikçe merhamet yorgunluğu düzeyi düşmektedir. Bu nedenle insanlarla muhatap olan meslek gruplarında, merhamet doyumunun yükseltilmesi bir ihtiyaç olarak görülmekte ve önem arz etmektedir (Nas, 2021). Merhamet doyumunun özelliklerine bakılacak olursa; bireyin ruhsal ve duygusal anlamda iyi olduğunu hissetmesi, görevlerini yerine getirerek diğer insanlara faydalı olduğunu düşünmesi ve bunun karşılığında maddi manevi anlamda ödüllendirildiğini bilmesi, başarı hissini yaşayabilmesi, işini severek yapması ve insanlara katkı sağladığını bilerek keyif alması, hayatını anlamlandırması ve dolu dolu yaşadığına inanması, dinamik olması, bakımını üstlendiği kişilerden olumlu dönütler alması, çevresine de yüksek enerji yayması, merhametli davranışları sebebiyle memnuniyet içerisinde olması ve umut dolu, iyimser bir ruh hali içinde olmasıdır. Merhamet doyumunu ve memnuniyeti barındırmanın sonucunda ise; İstekli bir şekilde ve anlamlandırarak bakım verme yetisi, performansında ve iş verimliliğinde artış, sorumluluk içgüdü ile hareket

etme, bilgi ve yeteneğini geliştirme amacıyla daha fazla çabalama isteği, ekip ruhu ile beraber pozitif bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik motivasyon sahibi olur. Merhamet doyumunu yaşayan kişi, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğuna karşı daha dirençli olabilmektedir. Merhamet doyumunu ve memnuniyeti, kişinin diğer insanları anlayarak empati geliştirme ve sorunlara çözüm üretme yetisini arttırmaktadır. Mesleğine ve çalıştığı ortama fayda sağlamak adına önemli bir faktördür.

Bu bilgilerden hareketle, merhamet doyumunun merhametli olmanın getirdiği bir hoşnutluk durumu ve memnuniyeti olduğu görülmektedir. Merhamet doyumuna sahip olan bireylerde yaşama umutla bakmak, mesleğini huzur içinde, keyifle ve tatmin duygusuyla icra etmek, yaptığı işe, görevine, ihtiyacı olanlara bakım vermeye önemli anlamlar yükleyerek bunun karşılığında manevi bir bedel alacağına inanarak pozitif bir ruh halinde olmaktadır. Dolayısıyla merhametli tutum merhamet doyumunu getirmekte, merhamet doyumunu da sağlıklı bir ruh hali ile bireyde pozitif döngü şeklinde seyretmektedir.

Merhamet doyumunu alanyazında genellikle insanlara bakım veren işlerde çalışan meslek elemanları üzerinde araştırılmış olsa da, eğitim alanında görev yapan öğretmen ve eğitim yöneticilerinin de birebir insanlarla iletişim halinde olmaları sebebiyle, merhamet doyumuna sahip olmasının, merhamet memnuniyetini kendi ruhunda geliştirmesinin önem arzettiği de görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİMDE MERHAMETİN ÖNEMİ

3.1.Eğitim

Toplumsal yapının en temel kurumlarından biri olan eğitim sosyal yapının da en önemli parçasını oluşturmaktadır (Özdemir, 2011). Eğitim genel anlamı itibariyle bireyleri belli amaçlar doğrultusunda yetiştirme sürecidir. Bu aşamalardan geçen bireyin kişiliği farklılaşır. Bu farklılık kişinin edindiği bilgilerle beraber beceri ve tutumlarının değerler ile bütünleşmesidir. Bu bütünleşme süreci bireyin tüm yaşamını kapsamakta ve yaşadığı topluma göre de değişiklik göstermektedir. Eğitim kavramı eski Türkçe’de “terbiye” kelimesi ile karşılık bulmuştur. Toplum içinde ahlaken beğenilen, güzel konuşan, tavır ve davranışları benimsenen kişiye terbiyeli, aksi haldeki kişilere ise terbiyesiz denilmekteydi. Bu anlayıştan hareketle eğitimin kişinin davranışlarını kabul edilen niteliklere dönüştürmesi şeklinde bilinmektedir. Durkheim’e göre eğitim; toplumların kendilerine has eğitim kurumlarının bulunduğu bir toplumsal süreci işaret etmektedir. Ahlak kavramı üzerinde fazlasıyla duran Durkheim, toplumların kendilerine özgü bir ahlak sistemlerinin olduğu gibi, yine kendilerine özgü de bir eğitim sisteminin var olduğunu belirtir. Bu da toplumların eğitim sistemlerinin değer ve normlarından oluştuğunu ve eğitim sisteminin kültür ile iç içe bir ilişki halinde olduğunu belirtmektedir (Doğan, 2011). Aşağıda eğitim kavramının birçok farklı tanımları yer almaktadır (Özkan, 2006). Eğitim, kişilere yaşamı boyunca gerekli olan bilgi ve niteliklerin eğitim kurumlarının aracılığıyla sistematik bir şekilde verilmesini tanımlar (Vikipedi, 2022). Oxford sözlüğünde; “Belli bir bilim dalında, belli bir konuda bilgi ve beceri kazandırma, yetiştirme ve geliştirme işi” olarak tanımlanmakta iken bazı kaynaklarda, kişinin yaşadığı toplumda kabiliyetini, davranışlarını ve olumlu nitelikteki hal ve hareketlerini şekillendirdiği süreçler toplamı (Tezcan, 1985) olarak geçmektedir. Eğitim, insanın ileriki yaşamında toplum içerisinde alacağı statüyü belirleyen önemli bir etmendir. Weber eğitimin asıl amacının bireyin ileride toplumsal yaşamda istediği yere ulaşabilmesi için hazırlanması yani sosyal tabaka içerisinde alacağı konuma ve yere

hazırlanması için gereken çalışmaları içermektedir (Şahin, 2019). Yine başka bir kaynağa göre eğitimin amacının, içinde bulunulan kültürün gelecek nesillere aktarılması ile kültürün geliştirilmesine katkıda bulunmak ve bir kültürleme süreci anlamına geldiği vurgulanmaktadır (Güvenç, 1996). Sosyoloji biliminin Türkiye’de değer kazanmasında ve eğitim müfredatında kabul edilmesine öncülük etmiş bir sosyolog olan Ziya Gökalp’e (1981) göre; eğitim kavramı Türkçede iki şekilde karşılık almaktadır. Birisi geniş anlamıyla, bir toplumun tüm eğitim faaliyetlerini kapsarken diğeri dar anlamıyla, bir toplumun tüm öğretim faaliyetlerinin dışında kalan kültürel aktarım sürecidir. Gökalp ise bu tanımların genellikle ikinci anlamıyla kullandığını ve bununla beraber bir kültür ve medeniyet aktarımının gerçekleşmesinin kastedildiğini belirtmektedir. Bununla beraber eğitim kavramı içerisinde milli unsurlar öne çıkarken, öğretimin ise evrensel medeniyet seviyesinin bir ürünü olduğunun altını çizmektedir. Gökalp, eğitim kavramı terbiye olarak ele alırken toplumun bireye kazandırmak istediği davranışları belirtir. Eğitim ile birey, toplumun bir üyesi olarak nitelik kazanmaktadır. Gökalp, eğitimde milli unsurların öne çıkarılması gerektiğini, öğretimde ise evrensel anlamda ulaşılabilen bir medeniyet seviyesi ürünü olması gerektiğini belirtmektedir. Ona göre, toplumun eğitim ortamlarında işlenen öğretim faaliyetleri diğer medeniyetleri de içermektedir. Yeni metot ve teknolojilerle öğretimin geliştirilmesi mümkündür. Bu teknoloji ve metotlara farklı ülkelerden de ulaşılabilir (Şahin, 2011).

Tüm bu tanımlamalara bakıldığında eğitimin kişiliğin gelişmesini amaç edinen ve bu konuda yardım eden, bireyin yaşama hazırlanırken ihtiyaç duyduğu bilgiyi beceriyi ve tutumları kazanmasına yarayan bir çalışmalar süreci olduğu anlaşılmaktadır.

3.2.Eğitim ve Kültür İlişkisi

Eğitimin ve okulun görev tanımında ve pedagojik disiplinde kültür kavramının daima öne çıktığı görülmektedir. Eğitim müfredatının düzenlenmesinde felsefi açı, sosyal ve psikolojik etmenler dikkate alınarak kültür kavramını ortaya çıkarmaktadır. Toplumun amaçları, yaraları, ekonomik ve teknolojik durumları kültürel öğeleri belirlemektedir (Ültanır, 2003). Toplumun kültürünü yakından ilgilendiren her unsur toplumsal hayatı da ilgilendirmektedir. Kültür, değerlerden beslenmektedir. Topluma ait olan bu değerlerin alışkanlıklar veya gelenekler çerçevesinde bir sürekliliğinin olması toplum tarafından anlam kazanmasına neden olmaktadır. Toplum

alışkanlıklarının ve geleneklerinin bir öğrenme ve öğretme süreci olduğunu belirtmektedir. Eğitimin rolü, bu öğrenme ve öğretme sürecinin formal ve istendik duruma gelmesinde devreye girmektedir (Şahin, 2019). Eğitimin bir diğer önemli görevi bir toplumun kültürel mirasını nesiller boyunca aktarmaktır. Bu da eğitimin toplumun kültür yapısına göre şekillenmesine, toplumun değişim ve gelişimine kaynak oluşturmaktadır. Sosyal ve kültürel değişimlerde önemli etmen olan eğitim toplumun eylemlerinin tamamını oluşturduğundan kişilik gelişiminin de önemli bir aracıdır (Özkan, 2006).

Kültür kavramı zamana ve mekana göre değişkenlik gösteren bir unsurdur. Değişime açık ve dinamik olduğu bu anlatımdan da anlaşılmaktadır. Kültür kavramı bugüne değin sosyolojik ve antropolojik literatürde çok geniş yer almıştır. Edles (2005), kültürü üç gruba ayırmıştır; estetik, etnografik ve sembolik. Estetik anlamda bakıldığında kültür, üst ve alt kültür bağlamında incelenmektedir, burada altı çizilen konu sosyoekonomik ve sosyokültürel ayrımlardır. Bireyin yemek için hangi restoranı tercih edeceği, hangi alışveriş merkezinden alışveriş yapacağı ve hangi tür müzik dinlediğine bakıldığında içinde bulunduğu toplumsal sınıfa göre şekillendiği görülmektedir. Tylor'a göre bireyin yeteneklerini kapsayan bir bütün olarak ele alınması kültürü yaşam tarzını yansıtan etnografik bir yapı olduğu görülmektedir. Tarihsel süreçte biyolojik ve evrimsel olmaksızın her şeyi içeren ve toplum tarafından üretildiği vurgulanmaktadır. Sembolik anlamda ise kültür kavramı, 1960'lardan günümüze üzerinde çalışmalar yapılan bir alandır. Buna göre kültürün ekonomik, politik ve kültürel âlemler olarak üç ayrı analitik parçadan meydana geldiğini varsayar ve bu ayrı parçaların birbirinden bağımsız olmadan destekleyici bir uyum halinde olduğunu belirtmektedir. Bu tanımlamaların yanı sıra kültür kavramının genel tanımlarının bazı ortak noktalara sahip olduğu aktarılmaktadır. Bunlar; kültürün bireysel olmadığı, kolektif olduğu ve paylaşıldığı, kültürün tarihsel bir süreç içerisinde geliştiği ve yapısal olarak da birçok farklılıkların altını çizdiği şeklindedir (Edles, 2005).

Kültürün öğrenilen ve öğretilen sürecine kültürlenme denilmektedir. Bir sarmala benzetilecek olursa, kültür değişimlerinin eğitimi, eğitimin de kültür değişimlerini etkilediği bir ilişki vardır. Birbirinden bağımsız düşünülemez bu yapı, toplumun makro kültürel yapısını oluşturmaktadır (Şahin, 2019). Toplumsal sistemlerde gerçekleşen önemli ve ani durumlar yine ani gereksinimlere ihtiyaç duymaktadır. Bu

gereksinimleri karşılama sürecinde de belli başlı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Tüm kurumları etkileyen bu sistemsal sorunlar eğitim sistemlerini de etkileyerek onları değişime zorlamaktadır. Toplumsal sistem ile yakından ilişkili olan eğitim kurumları belli işlevleri gerçekleştirmekle yükümlü alt sistemler olarak da düşünülebilir (Erol, 2011). Tüm bu birbirini etkileyen sistemler zinciri eğitimin işlevlerini yerine getirmekle yükümlü olan eğitim programlarına da doğrudan yansımaktadır. Eğitimi sosyal yapının önemli bir parçası olarak diğer yapıların parçalarında oluşan değişimlerden ayırmak mümkün değildir. Eğitimde bir değişim süreci başladığı zaman bu, diğer sosyal yapıların da değişimine yön vermesine neden olduğu gibi, diğer yapılarda olası değişimlerden de ilk etkilenecek olan yine eğitim sistemleridir. Bu da eğitim ile toplumsal değişim arasında doğrudan ilişki olduğu anlamına gelmektedir (Özdemir, 2011). Toplumsal değişim ve eğitim arasında eski dönemlerden günümüze değin süren bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Tarım toplumlarında eğitimin kırsal kesim insanların ihtiyaçlarına göre düzenlendiği, sanayileşme ile beraber ortaya çıkan kentleşme sonucunda eğitimin amacının, yetiştirdiği insan tipinin ve okulların işleyiş yapısının da ona göre şekillendiği görülmektedir. Eğitim programları da bu değişim sürecine göre yeniden şekillenmektedir. Sosyal değişimlerin planlanması durumunda bu değişimlerin bir sosyal gelişme niteliği kazanması olarak düşünülebilir (Bilgiseven, 1987). Eğitim burada devreye girerek toplumsal değişimlerin kontrollü ilerlemesini sağlayan temel bir unsur durumuna gelmektedir. Erol (2011), çalışmasında toplumsal değişimin eğitim ile karmaşık bir ilişki ağına sahip olduğunu belirtmektedir. Bu karmaşa, toplumsal ilişkiler sonucunda oluşmaktadır ve hızla gelişen olaylar sebebiyle giderek artmaktadır. Kültürel değerleri korumanın ve devam ettirmenin yanısıra, bu önemli iki ayırım, değişim sürecine katkı sağlamakla çelişirken oluşan karmaşıklığa olumsuz etki oluşturmaktadır. Kültürel birikimlerin yeni kuşaklara aktarılırken aynı zamanda eğitimsel süreçlerin ve programların bu değişimlere uyum sağlamaya çalışması, bu durumu eğitimin karşı karşıya kaldığı önemli sorunlardan biri haline getirmekte olduğunu da belirtmektedir. Kültürün içerisinde bulunan kavramların tümü; değişen değer ve gelenek yapısı, sosyo-politik ilişkiler, kolektif tarih, din, dil, sosyal konum ile beraber benimsenen dünya görüşü ve yapılan paylaşımlar toplum tarafından üretilmektedir. Bu da kültür unsurlarının birbirleriyle uyumlu olmalarını zorunlu hale getirirken, tam bir kültür tanımını güçleştirmektedir (Nieto, 1999). Kültürün varoluşunu, topluca üreten ve sembolik anlamda düzenleyenler insanlardır. Kültür

kavramının insanlardan önce varolması mümkün değildir. Bu anlamda kültür, birçok aşamanın, tarihsel değişimlerin ve başkalaşımın bir sonucu olarak doğmuştur (Cuche, 2009). Kolektif, bir grup ya da topluluğun birlikte izlediği alışkanlık ve gelenekler zinciridir. Buradaki anlamıyla, belli dönemlerde belli bir sırayla öğretilen kültürel düşünce yapısı, davranış ve duyuş şeklindeki yaşam biçimleridir. Dolayısıyla toplumdaki yapısını gelenek ve alışkanlıklar oluşturmaktadır. Bir kültür varlığından söz edebilmek için orada mevcut düşünce, duyuş ve alışkanlıkların içselleştirilmesi gerekmektedir (Zijderveld, 2009).

Bu başlıkta bahsedilmesi gereken bir diğer kavram; kültüre uyum sağlama süreci anlamına gelen kültürlenme kavramı; mevcut kültüre sonradan katılım sağlayan bir grubun değişimlerle süregelen ilişkisini ve başka kültürlerden gelen kişilerin aynı grup içerisindeki ilişkilerinin sonucunu tanımlamaktadır. Prensipite yansız olan kültürlenme kavramı, pratikte topluluğun birinden diğerine göre daha çok değişime neden olmasını göstermektedir. Bir toplumun kültüründe oluşan değişimler kültürlenmeyi içermektedir ve bu durum bireyin psikolojisinde de değişime yol açmaktadır (Şeker, 2006).

Kültür toplumun, duyuş, düşünüş ve davranışlarının tamamını anlatan kavramdır, kültürlenme yoluyla toplumlar ve kuşaklararası aktarılmaktadır. Bu aktarım süreci doğrudan bir aktarım olmamakta eskinin ve yeninin sentezlenmesiyle yeni bir oluşumu içermektedir. Dinamik bir yapıyı anlatmakta olan kültür, kendisini oluşturan kurum ve unsurların etkileşimi sonucunda bütünlük oluşturmaktadır. Toplumların anlam bütünlüğünü oluşturması adına eğitim kurumunun önemli olduğu görülmektedir. Kültürel tutum ve unsurların istendik bir biçimde ve hangi yöntemle topluma kazandırılacağını eğitim belirlemektedir (Şahin, 2019). Bu bağlamda, kültürün eğitimle sürekli bir etkileşim halinde olduğu görülmektedir. Eğitim ve kültürün temelinde merhamet erdeminin oluşturulması, toplum dinamikleri açısından tutarlı ve yol gösterici niteliğe dönüşebilmektedir.

3.3.Eğitim ve Merhamet İlişkisi

Sağlıklı duygu gelişimi eylemlerle hayata geçmektedir. Küçük yaşlarda diğer insanların sevinçlerine ve hüzünlerine kayıtsız kalarak büyüyen bir çocukta şefkat ve merhamet tutumlarının gelişmesi güçleşmektedir (Meydan, 2012). Bireylere küçük yaşlardan itibaren merhamet tutumunun işlenmesi, öncelikle aile ortamında daha

sonra da okulda yapılan etkinliklerle desteklenmesi bu nedenle önemlidir. Eğitimin dayandırılması gereken temel hususlar, bilgi, sevgi, şefkat ve merhamet olmalıdır. Öğretmen iyi bir disiplin anlayışını bilgisi, nezaketi, sabrı, sevgisi, saygısı ve merhameti ile desteklemelidir (İpek, 2012). Merhamet ve sorumluluk tutumu geliştirilmek istenen çocuga sınıf içinde birlik hissini yaşatabilmek gerekmektedir (Kohn, 1997).

Kıral ve Başdağ (2017) yaptıkları araştırmada sınıf öğretmenlerinin, genel itibariyle çocuk ve gençlerin merhametli tutumlarının giderek azaldığını, merhamet eğitiminin temel eğitim sürecinde bir gereklilik olarak ifade ettiklerini belirtmektedir. Merhamet kazanmada çocukluk yaşlarda ailenin en etkili örnek olduğu, bu nedenle ailenin çocuklarına merhamet konusunda bilinçli örnek olmalarının gerekliliğinden bahsetmektedirler. Okulda ise sınıf içi etkinlikler, drama, kitap okuma, film izleme ve canlandırmalar ile gerçek yaşamla ilişkilendirilerek merhamet tutumunun öğrencilere kazandırılmasının önemi ifade edilmektedir. Kurnaz (2012) tarafından yapılan çalışmada, merhamet kavramıyla ilgili öğrencilerin metafor üretmesi istendiğinde ancak yarıya yakını bunu yapabilmıştır. “Merhamet bir ağaç gibidir; her koşulda meyve verir.”, “Merhamet güneş gibidir; her şeyi ısıtır.”, “Merhamet kuşa benzer; yaralı arkadaşının yanından ayrılmadan bekler.” Şeklinde metafor yapmışlardır. Gör (2013) çalışmasında, 4. ve 5. sınıflarda merhamet kavramına kısaca yer verildiğini, bazı ünite kazanımlarında merhamet değerinin bulunduğunu fakat verilmesi beklenen değerler arasında merhamet kavramının bulunmadığını tespit etmiştir.

Çocukların yaşamının büyük bir bölümünü kaplayan kitle iletişim araçları, sanal oyunlar, medyada dönen şiddet içerikli dizi filmler, cep telefonları çocuk ve gençleri gerçek olmayan bir dünyaya çekmekte ve birçok şeyi zamanından önce öğrenmelerine sebep olmaktadır. Bu durum çocuk ve gençleri olumsuz etkileyerek, zamanlarını çalmakta ve karakterlerini etkilemektedir. Ailede öğrenilen “sevgi, saygı, hoşgörü, merhamet” gibi erdemlerin eğitim kurumlarında eğitimciler aracılığıyla pekiştirilerek, gündelik hayatta kullanılabilmesi için derslerde işlenmesi ve yerleştirilmesi gerekmektedir. Bununla beraber toplumda kültürel yozlaşmanın önüne geçilerek ülkemizin de ihtiyacı olan sağlam kişilik sahibi, merhametli, vicdanlı ve vatanını, milletini seven bireyler yetiştirilmelidir (Kıral ve Başdağ, 2017).

Eğitimin merhametle ilişkisi incelendiğinde, merhamet erdeminin çocukluktan yetişkinliğe kadar kişinin eğitiminde büyük öneme sahip olduğu yapılan araştırmalar neticesinde görülmektedir. Bireyin yaşamı boyunca önce kendisine sonra diğer tüm canlılara merhametli davranabilmesi için, çocukluk çağından itibaren eğitiminin temel başlangıç noktası olarak merhamet tutumuyla tanışması gerekmektedir. Günümüzde başarı odaklı yetiştirilen bireylerin, normal eğitim hayatlarında kendileriyle barışık ve özdeğer geliştirebilmesi ve sağlıklı bir eğitim hayatı sürdürebilmesi için öncelikle kendilerine merhametli davranmayı öğrenmeleri, sonra bunu çevresine de göstermeyi bilmelidirler. Nitekim başarısız olunan durumlarda kişinin kendisine olan merhameti ve şefkati baskın gelebilirse, bu durumla baş edebilme yetisi de kendiliğinden gelişecektir. Merhamet duygusunun gittikçe azaldığını gösteren çalışmalar yerine, giderek arttığını ve çocukluk dönemlerinden itibaren gençlere başta ailelerinde ve okullarda bu erdemi kazandırmak hususunda yapılan çalışmalardan bahsetmek amaçlanmalıdır. Okullarda yaşanan akran zorbalığının altında ne yazık ki merhametsizlik yatmaktadır. Ortaokul ve lise çağlarındaki genç neslin, akranları dışında öğretmenlerine karşı da birtakım hoş olmayan davranışa yeltendikleri, saygı ve merhametsizliğin sınırlarını aştıkları üzülmeye görülmektedir. Ülke değerlerinin korunması adına, gelecek kuşakların daha kötüye değil daha iyiye gitmesi hedeflenmeli, bununla ilgili çalışmalar artırılmalıdır. Toplumun gençlerinin, anneyi babayı, dedeyi, atayı, öğretmeni tanıyabilmeleri ve saygı, sevgi duyabilmeleri ancak merhamet kavramıyla tanıştıklarında mümkün olabilmektedir. Daha fazla geç kalmadan aileler bu konuda bilinçlenmeli ve eğitim kurumlarında verilmesi gereken ilk kazanımlar arasında yerini almalıdır.

3.4. Bireyin Öz Merhamet Becerilerini Geliştirmesi

Görünürde sırf bedenden ibaret maddi bir şahsiyeti olan insan, yaptığı hamlelerle kendi iç dünyasını yoğurarak ruhi şahsiyetini elde etmektedir. Duygu, tasavvur, idealler, istekler, insana şahsiyetini kazandırmaktadır. “Ruhi şahsiyet geliştikçe maddi şahsiyet zayıflar ve erir. Vücut var olduğu halde, şahsiyet unsuru olmaktan çıkar. Bu olgunlaşma, insanın insanlaşmasıdır. Bu hal insanın yükselişidir” (Topçu, 2018). Buna bağlı olarak insanın maddi varlığından daha üstün olan ruhi varlığını geliştirmesi, duygusal anlamda, değerler ve erdem anlamında ruhunu eğitmesi gerekmektedir. Zira içerisinde merhameti barındıran bir ruh, yükselişe geçmektedir.

Yükselirken aynı zamanda mütevazı bir hale girmektedir. Buğday başağının içi boş iken dimdik durduğu görülür fakat içi dolmaya başladığında görülür ki buğday başağı yavaş yavaş başını eğmektedir. İnsanın da bir buğday başağına benzetildiği bu metafor ile yola çıkıldığında, iç dünyasını doldurarak belli bir ruh olgunluğuna erişen insan, kendini gerçekleştirdiği için, yüksek bilince ve yüksek benliğe ulaştığı için tevazu yüklenerek tekamül sürecini tamamlama yolunda ilerlemektedir. Bu durum diğer insanların üzerinde bir ego savaşı vermesini engellemektedir. Kendini gerçekleştirmiş, duygusal doygunluğa ulaşmış ve kendisine saygı duyan bireyin artık başkaları üzerinden kendini ispatlama gayesi kalmamaktadır. Bireylerde özellikle çocukluk çağında üzerinde durulması gereken karakter eğitiminin, merhamet erdeminin temellerinin atılmasıyla olumlu sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Karakter eğitimi denilen bu kavram, çocuğun iyiyi yapmak, iyiyi tercih etmek ve iyiyi arzulamak adına kasıtlı uygulamalar yoluyla yönlendirilmesidir (Gör, 2013). Kişiliklerin oluşumunda katılımın etkili olduğu bilinmekle beraber, bireyler doğuştan getirmediikleri karakterlerini ve kişiliklerini etkileşim aracılığıyla kazanırlar. Bu süreçte öğrencilerin veya çocukların değerleri öğrenmesinde yardımcı olunmalıdır. “Karakter eğitimi, öğrencilerin sorumluluklarını taşıyabilecekleri makul seçimler yapabilmelerine imkan tanıyan bilgi, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi demektir” (Ekşi, 2003).

Topçu terbiyede ilk işin, çocuğa hürmet denemesi yaptırmak olduğunun altını çizmektedir. Ona göre öncelikle tarihi ve ecdadın ruhlarından olaylara aktarılan büyüklükler anlatılmalı ve ibadet böylece onlara öğretilmelidir. Zira hürmetin, ibadetin temel unsuru olduğundan bahsetmektedir. Hürmetsiz ve ibadetsiz insanların birbirlerine saldıracaklarını, hürmetsiz yetişen gençliğin vatanına da devletine de saygısız olacağını belirtmektedir. Sokak köşelerinde birbirleriyle dalaşan, birbirini tekmeleyen çocukların ihmal edilmiş çocuklar olduğundan ve bu çocuklardan ileride zalimlerin, katillerin çıkacağından bahsetmektedir. “Sokak, yarınki hayat bahçemizin fidanlığıdır” (Topçu, 2018). İnsanlara, fikirlere, hayata ve dahi eşyaya ve tüm kainata hürmet etmeyi öğrenen bir çocuğun kalbi ister istemez ve kendiliğinden merhamet duygusu ile kaplanacaktır. Başkalarına yardım etme arzusu ancak ruhunda biriken merhametin ilahi eseri olarak harekete geçecektir. Küçüğün büyüğe olduğu gibi, büyüğün de küçüğe hürmet vazifesi olduğunu çocuk öğrenmelidir. Çocuğa merhameti öğretmek için yaşına uygun ölçüde, arkadaşlarına ve başkalarına yardım

vazifesi verilmelidir. Bu ödev, çocukta sevgi oluşuncaya kadar usanmadan yaptırılmalı ve telkin edilmelidir. Nitekim psikoloji ilmi, telkin etmenin tesirini her daim vurgulamaktadır. Tüm bunları ilköğretimden beklemek durumundayız. Bir bakıma ilköğretim bugün hayatla mücadele yeri olmak zorundadır. Çoğu zaman etrafında iyi örnek bulamayan çocuğun örnek olarak ilk gördüğü insan öğretmeni olmaktadır. Öğretmen, bu yüksek gücü ile çocuğun ahlaki yapısına hitap etmeli, telkinin bütün vasıtalarını bu yapıyı güçlendirmek için kullanmalıdır. Din dersinin de burada büyük önemi vardır (Topçu, 2018). Öğrenmenin farklı yöntem ve metodları olduğu bilinmektedir. Merhamet kavramını öğretilmede kullanılacak diğer yöntemler de şu şekilde ön plana çıkmaktadır; Uygulayarak öğrenme, öğrenilen bilginin hayatta tatbik edilmesi ve davranış haline getirilme sürecidir. En etkili öğrenme yöntemlerinden biri duyu organlarının etkisiyle kalıcı hale gelen, uygulayarak öğrenme yöntemidir (Yıldırım, 2001). İnsanın doğumundan yetişkinlik sürecine kadar örnek karşısında etkilenmesi olağan bir durumdur. “Özellikle eğitim çağındaki bir çocuk hayran olduğu kişiyi taklit ederek kendini göstermeye çalışır. Ayrıca kendisine öğretilen bilgileri anlama ve teoriden pratiğe aktarma konusunda bir örneğe ihtiyaç duyar” (Özbek, 1991). Örnek alınan birisinin uygulaması, hedef kitlenin öğrenmesinde, öğrendiğini davranışa dönüştürmesinde ve insan hayatında çok daha etkili olmaktadır (Şen, 2011). Öğretilmek istenen konu tatbik edildiğinde ve tekrarlandığında yeti haline dönüşmektedir (Çamdibi, 2011). Bir diğer yöntem olan soru cevap yöntemi eğitim sürecinde en çok kullanılan uygulamalardandır. Bu yöntemde “buldurucu” ya da “buluş yoluyla öğrenme” (Bilgin ve Selçuk, 1991) denir. Hatırlama, yaratıcı düşünme, karar verme ve değerlendirme etkinliklerinin ortaya çıkmasında soru cevap yöntemi yardımcı olmaktadır (Küçükahmet, 2011). Olağan düşünmenin dışında kritik, eleştirel düşünme ile konunun kavranmasına, bireyin anladığının özümsemesinde katkısı olup, bu, eğitimin hedeflerinden biri olan doğru düşünme biçimini gerçekleştirir (Bayraktar, 2010).

Pozitif bir psikoloji olarak ele alındığında merhamet, bireyin sosyal ilişkilerini geliştirme ile mutluluk ve diğer olumlu durumlarla ilişkili olabileceği söylenebilir. Merhametin, olumsuz duygular olarak sıralanabilecek olan, korku, öfke, kaygı gibi durumlara karşı koruyucu bir görev üstlenebileceği de belirtilmektedir. Başka deyişle, merhamet kavramı başkaları için de fayda sağlayarak kişilerarası ilişkilerde önemli ve etkili bir yarar sağlamaktadır (Nas ve Sak, 2020). Bireylerin, özellikle de

yoğun olarak insan ilişkileriyle çalışmakta olan yöneticilerin, kendilerini öz merhamet konusunda eğitmeleri ve bu konuda yüksek bilince ve ruh olgunluğuna erişmeleri hem kendilerinin hem de iletişimde oldukları kişilerin yararlarına olmaktadır. Turan (2020), bireylerin eğitim ve öğrenme yoluyla merhamet ve özgeci davranışlarının geliştirilmesi konusunda yaptığı bir araştırmada, bireylerin eğitim yoluyla merhametli ve özgeci davranışlarının geliştirilebilen beceriler olduğunu ve bunun yanında merhamet odaklı eğitimin bireylerin zihinsel işlevlerinde değişiklikler sağladığını belirtmektedir. Eğitim hayatı boyunca öğrencilere, yalnızca bilişsel ve psikomotor becerilerinin verilmesi, toplumun geleceği olan fertlerin, değer, tutum ve duyuşsal kazanımlardan mahrum olmalarına sebep olmaktadır. Toplumsal bir bütünlük sağlayabilmek ve ortak amaç çerçevesinin çizilmesi konusunda zorlanmalar olmaktadır. Bu durumda eğitim kurumlarında değerler eğitiminin sistemli ve etkili olarak verilmesi zorunluluk arz etmektedir. Bunu da ancak değerler eğitimi konu ve kavramsal olarak özümsemiş öğretmenlerin gerçekleştirebileceği öngörülmektedir. Ülkemizde, toplumsal huzuru bozan olayların son zamanlarda sürekli bir artışta olduğu bilinmektedir ve bu tür olaylara sebep olan kişilerin de değerler konusunda yeterince eğitilmemiş oldukları gözlemlenmektedir (Yazıcı, 2006). Buna bağlı olarak değerler eğitiminin verildiği bireylerde ya da toplumsal değerler konusunda kendisini geliştirebilmiş bireylerde bu tür olaylara sebebiyet verme gibi durumlar ortaya çıkmamaktadır. Aksine değerler eğitimi tamamlanmış ve yeterli yüksek bilince ulaşmış bireyler, toplum refahını artırma noktasında elini taşın altına koymaktan çekinmeyecek ve topluma faydalı olmak adına gereken olgunluğu göstereceklerdir. Değerler eğitimi bağlamında hususen merhamet eğitimi ve merhametli olma eğilimi konusunda gelişen birey başta kendisine olmak üzere, çevresindekilere, toplum içindeki diğer insanlara merhametli bir bakış açısıyla yaklaşmakta ve zarar vermekten son raddeye kadar kaçınıyor olmaktadır. Birçok yönden devamlı bir değişiklik halinde olan duygular, kızgın olma, endişeli düşünme gibi doğal süreçler olduğu gibi, merhametli olma durumu da bireyi kontrollü bir düşünce tarzına yönlendirmektedir. Bu da bireyde önyargılı olmamayı öne çıkarırken duygusal olarak da kendisini kontrol edebilmesini sağlamaktadır. Birey merhametli düşünce ve imgelemeleri kendi dünyasına dönük geliştirmeye çalıştığında, memnun, rahat ve güvenli hissedebilmektedir (Gilbert, 2005). Bu anlamda kişinin merhamet duygusunu geliştirmesi amacıyla uygulanan bazı programlar bulunmaktadır. Grup ve bireysel terapi yöntemleriyle uygulanan bu tür programlarla kişiye bir farkındalık kazandırma

amaçlanmaktadır. Merhamet becerileri için, merhametli benlik geliştirme uygulamaları yapılarak, merhametli düşünmek, merhametli davranmak, merhametli duygular içerisinde bulunmak adına bireye katkı sağlanmaktadır. Zihin temizliği, bedene odaklanma ve nefes egzersizleriyle imajinasyon teknikleri kullanılarak bu beceriler gerçekleştirilmektedir (Özgen, 2014). İnsanlar samimiyeti ve güveni buldukları kişilere merhamet kardeşliğini teklif edebilmeli ve ortaklaşa merhamet etkinlikleriyle birbirlerini teşvik edebilmelidirler. Toplumdaki isimli veya isimsiz kahramanların yaptığı merhamet örneklerini hikâyeleştirerek bu hikâyeleri toplumlar arasında aktarmalı, rol modeller aracılığıyla günümüzde merhametin mümkün olduğunu her gruba yayabilmelidir. Bir diğerini gerçek manada anlamayan kimse merhametin ilk adımını atamamaktadır (Manisalıgil, 2015). Örneğin, “neden merhametli olmalıyız?” sorusunun yanıtını verebilen ve bunu davranışlarıyla aktarabilen birey bu konudaki duyuşsal davranışlara sahip demektir. Devinimsel davranışlar öğrenilenlerin bizzat yaşama aktarılması ile mümkündür (Şen, 2011).

3.5.Değerler Eğitimi Kapsamında Merhamet

Değer, Bir kimsenin farklı durumlarda gösterdiği süregelen davranışlara yön veren köklü tutum ve inançlardır (Oğuzkan, 1981). Hayatın amacını belirleyen bakış açısı, verilen kararlarda etkili olan, inanç ve prensiplerin oluşturulmasını ve yansıtılmasını sağlayan bir tercih biçimidir (Baloğlu ve Balgamış, 2005). Bir şeyin tercih edilebilir ya da edilemez olduğuna dair inançlardır (Güngör, 2000).Toplumu veya grubu oluşturan bireylerin devamını ve işleyişini sürdürmek ve sağlamak için üyelerin çoğu tarafından gerekliliğine inanılan ve doğru olduğunu kabul ettikleri, onların düşüncelerini, amaçlarını ve duygularını yansıtan genelleştirilmiş ahlaki ilkelerdir (Kızılcelik ve Erjem, 1996). Ayrıca değerler, insanın sosyal bilinç ile davranmasına ve bulunduğu ortama uyumunu sağlamakta yardımcı olan davranışlardır (Chatman, 1989). Bireyin toplum içindeki tavır ve davranışlarını değerler belirlemektedir. Bu anlamda değerler toplum dinamikleri olarak belirtilebilir. Toplumun özgün değerlerini veya değerler sistemini kaybetmeye başlaması, onu güçlü kılan sosyal kontrol aracını yitirdiğinin göstergesidir. Çünkü bireyin ve toplumun yönlenmesine ışık tutan önemli unsur değerlerdir (Şimşek, 2015). Başta eğitim alanında olmak üzere birçok disiplin tarafından ilgi alanı oluşturan değerler konusunda yapılan çalışmaların pratiğe ne kadar yansıtıldığı da tartışma konusudur. Çünkü genel olarak

toplumların yaşamış olduğu ahlaki bunalımların çözüm sürecinde yer alan çalışmaların, sorunların çözümlenmesinde yetersiz kaldığı görülmektedir (Emiroğlu, 2019). Değerler eğitiminin nitelikli bir şekilde hazırlanıp sunulması, öğretilmesi de bu anlamda önem kazanmaktadır. Aydoğan çalışmasında değerlerin din, tarih ve çağın oluşturduğu paradigma tarafından belirlendiğini ifade etmektedir. Ülke ve toplumların paradigmaya sahip olmaları toplum ve birey değerini oluştururken, paradigmanın kimliksizleşmesi ve değişmesi değerlerin belirsizleşmesi, değişmesi veya ortadan kalkması ile sonuçlanmaktadır. Kültür, eğitimin amacını ve anlamını belirleyen temel faktör olarak, kültür temelli eğitim yapılamadığı müddetçe, gerçek bir ‘değer’ eğitiminin yapılamayacağını belirtmektedir (Aydoğan, 2017). Giderek önem kazanmakta olan temel insani değerler, insanların birbirleriyle olan ilişkilerinin merkezinde yer almaktadır. İnsan, değerleri hayatına yansıtarak yaşadığında bunu hem gelecek nesillere aktarabilecek hem de evrensel değerleri ve topluma özgü değerleri canlı tutma hususunda topluma hizmet etmiş olacaktır. Bu anlamda değerleri öğrenmenin başlangıç noktası erken çocukluk dönemi olmaktadır. Eğitim hayatının ilk basamağı olan okul öncesi eğitim, insanın sağlıklı bir kişilik oluşturması ve temel değerlerin öğrenilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Uzun ve Köse,2017). Öğrencilerin, değerleri öğrenmelerine yönelik bilinçli yapılan etkinlikler kapsamında mantıksal düşünme, sosyal ve duygusal becerilerin gelişmesi, potansiyellerinin açığa çıkması, saygı ve güven dolu bir dünya oluşturmaları açısından önemli kazanımlardan olmaktadır (Tillman, 2014). “Sevgi, işbirliği, barış, cesaret, adalet, bilimsel tutum, merhamet, insanların kardeşliği, emeğin onuru gibi temel değerler konusunda çocukları desteklemek değerler eğitiminin önemli bir parçasıdır. Değerlerin gelişimi sosyalleşme sürecinin bir parçasıdır ve değerler gözlenerek öğrenilmektedir”(Joshi, 2007). Merhamet değerinin öğrenilmesi küçüklük yaşlardan itibaren atılması gereken tohum gibi önem arz etmektedir. Gül, (2019) çalışmasında bu konunun önemine dikkat çekerek, bireyin yetiştiiği aile, ortam ve kültür çevresinin bu noktada belirleyici rol oynadığını belirtmektedir. Bireyin ilk yıllarının ailede geçtiği göz önüne alınarak, gerek formel gerekse informal yönüyle çocuk dünyasında ilk eğitim kurumu özelliği taşımaktadır. Hayatı soru sorarak öğrenen 4-6 yaş grubu çocuklarında dini duygular da bu dönemde kendiliğinden oluşmaya başlamaktadır. Çocuklarda yaratılıştan var olan bu duygular, aile ortamında ve uygun ortam ve şartlar doğrultusunda geliştirilebilmektedir. Çocuğun toplumsal ilişkileri kavramaya başladığı ilk yer olan aile ortamında kazanılan

değerler kuşaktan kuşağa aktarılacağı için ilk eğitim kurumu olan aileye çok görev düşmektedir. Bir annenin en doğal davranışı çocuğuna şefkat ve merhamet ile yaklaşmasıdır. Bu davranışın da ölçülü olması çocuğun benliğini kazanmasında önemlidir (Aydın, 2014). Annenin özgecil bir tutum sergilemesi kişilik gelişimi sırasında çocuğun olumsuzluklar yaşamasına sebep olabilmektedir (Yavuzer, 2016). Çocuğun eğitiminde gerektiği kadar verilen sevgi, şefkat, bakım ve güven onun ilerleyen zamanlarda toplumsal yönünü paylaşımına açabilmesini ve insani değerleri daha rahat sergileyebilmesini sağlar (Avşaroğlu, 2019). Çocukluk çağında iyi bir karakterin oluşumu, bir anda veya kendiliğinden olabilecek bir durum değildir. Karakter oluşumu, eğitim, öğretim, model alma ve uygulama aşamalarından geçmek suretiyle belli bir süreci kapsamaktadır (Yılmaz, 2014). Özellikle ilkokulda her çocukla ayrıca ilgilenmek, onun iç dünyasına ulaşabilmek, ona mukaddesatı (kutsal olan inanç ve değerleri) örneklerle öğretmek, genci sanat kültürüyle tanıştırmak, ilkokuldan yükseköğrenime kadar eğitimcinin tutacağı yol olmalıdır (Topçu, 2018). Değerlerin benimsenebilmesi için sevilen ve model gösterilebilen niteliklerde olmaları gerekmektedir. Değerlerle iç içe olduğunda planlı bir değerler eğitiminden bahsetmek mümkün olabilmektedir. Öğrenilmesi gereken değerler sosyal sistemin üzerinde kurulu olan, yüceltilen, istenilen ve ideal olan özelliklere sahiptir. Tüm çevre tarafından desteklenen faaliyet alanı geniş olan ve teoride kalmayıp pratiğe dökülebilen bir program, değerler eğitiminde etkili olabilmektedir (Tozlu ve Topsakal, 2007).

Örgüt üyelerinin ihtiyaçları ve bunun neden olduğu inançlar, örgütsel değerlerin de belirlenmesinde önemli bir faktördür. Örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarının belirgin olması, örgütsel değerlerin benimsenmesini kolaylaştırmaktadır (Erkol, 2021). Değerler eğitimi, okulun önemli sorumluluk alanlarından biri olmaktadır. Fakat kullanılan teknik ve yöntem ne olursa olsun bütün öğrencileri kusursuz bir karaktere sahip hale getirmek, işin ahlaki ve ideal boyutunu oluşturmaktadır. Karakterin en iyi hali bile ancak bu ideale yakınlaşmayı göstermektedir (Kerschenstainer, 1977; Meydan, 2014). Değerler kavramı soyut anlamda kabul edilse de insanın inanç ve davranışları arasında bağlantı kurmakta ve kişinin tavırlarını belirlemede etkin rol oynayarak kişiyi somut sonuçlara ulaştırmaktadır (Doğruel, 2013). Toplumsal yapının geleneksellikten çağdaşlığa doğru hızla değişen yapısı, geçmişte önemli olduğu düşünülen davranış ve değerleri bugün önemsiz hale getirebilmektedir. Bu

hızlı değişim karşısında birey topluma uyum açısından zorlanmakta ve değer çatışmaları hatta değer bunalımları yaşamaktadır. Dolayısıyla bu değişim karşısında bireyin toplumsallaşması için değerler eğitiminin önemi katlanmaktadır (Emiroğlu, 2019). İnsanların tutumlarının ve davranışlarının şekillenmesinde değerler, önemli rol oynamaktadır (Dilmaç, Ertekin, ve Yazıcı, 2009). Bireylerin davranışları dolaylı ve dolaysız olarak değerler çerçevesinde yönlenmektedir. Özetle değerler, bireyin iyiyi kötüyü, doğruyu yanlış, olumluyu olumsuzu tercih etme noktasında verdiği kararları oluşturmaktadır. Birey bu yargıları bulunduğu toplum kültüründen, çevresinden, inanmakta olduğu dinden ve karakter gibi şahsi özelliklerinden etkilenerek oluşturmaktadır (Aydoğan, 2017). Değerler, bireyin öz kontrolünü sağlarken, toplumun da bireyi kontrol etmesini sağlamaktadır. Kişinin sahip olduğu değerler ışığında toplumdaki statüsü de belirlenmektedir. Ve yine değerler sayesinde kişi diğerleri ile etkili iletişime geçebilirken, sosyal konumunu oluşturma noktasında da bir altyapı oluşturmaktadır. Toplumsal huzuru bozan olaylara bakıldığında bu olayları gerçekleştiren kişilerin değerler eğitiminden yeterince faydalanmadıkları anlaşılmaktadır (Yazıcı, 2006). Toplumsal bütünlüğün ayrılmaz unsurları arasında bulunan değerler, önemli sosyal denetim mekanizmalarını oluşturur (Güven, 1999). Belirlenen amaçlar doğrultusunda bireyi yetiştirme süreci olarak tanımlanan eğitim süreçlerinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler bireyin karakterini oluşturmaktadır. Karakteri gelişen birey toplumsal yapıda olumlu değişimler meydana getirmektedir (Akbaş, 2004). Değerler, topluma anlam ve önem veren bütün ölçütleri içermektedir (Tezcan, 1974). İyi yetişmiş ve iyi karaktere sahip insanların varlığı bir toplumun geleceğini ve kalitesini belirleyen önemli etmenlerdendir. İnsanların iyi bir ahlaki karaktere sahip olmaları kendiliğinden mümkün olmamaktadır. Çocuklara ve gençlere değerler eğitimi evde anne baba, okullarda ise öğretmenler aracılığıyla aktarılmakta ve yaşatılmaktadır (Dilmaç, 1999). Değerlerin öğretilme sürecinde öncelikle bizzat örnek olarak, öğretilecek olan değeri yaşayarak rol model olunmalıdır. Çocuk doğasında sevdiği insanı taklit etmek ve gördüklerini hayata geçirmek gibi bir özellik bulunmaktadır. Bunun yanında aile bireyleri ve eğitimcilerin tutarlı davranmaları yerinde olacaktır. Çocuklar aile üyelerinin ve öğretmenlerinin iyi ve güzel insanlar olduklarını düşünerek güven sağlamalıdır. Bu güven ve sevgi sonucunda sevdiği kişileri üzmemek için çocuklar, kendilerinden beklenen davranışı sergileyebilmektedir. Yine çocuğa bir model sunarak da öğretilbilir. Çocukların iyi ve güzel davranışları benimseyip yaşamına

dâhil etmesi için toplumda örnek olayların, resimlerin veya kişilerin çocuklara gösterilmesi de etkili olabilmektedir. Anne babanın ve eğitim konusundaki destekçilerin, değerler eğitimindeki tüm aktivitelere katılarak bütünlük oluşturmaları bu konuda önemlidir (Aydın, 2010).

“Merhamet değerinin, kişinin en yakınlarından başlayarak topluma yayılması gerekir.” (Emiroğlu, 2019). Sağlıklı bir toplum geliştirmek için değerlerin çocuklara öğretilmesi, Türkçe ve Matematik öğretmek kadar önem arz etmektedir. Değerler eğitimi, sadece bilişsel öğrenmelerle sınırlı kalmayıp, duyuşsal davranışların geliştirilmesi ile öğrencilere tutum, inanç, değer kazandırılarak eğitimin bütünselliğini tamamlamaktadır (Aydın, 2017). Merhamet değeri, öğrenci ve öğretmenin zaman geçirdiği okul ortamında ve şuurlu bir eğitim anlayışıyla geliştirilebilir (Aydın, 2014:5). “Okul sisteminin en temel görevlerinden biri değerler eğitimidir” (Ulusoy, 2007). “Eğitim yönetimi ve değerlerle ilgili çalışmalarda kişilerin karakter ve değerlerinin iş içi ve iş dışı karar ve davranışlarını etkiledikleri vurgulanır” (Altun, 2003).

Bundan hareketle, bir toplumun kültür yapısının ve inanç sistemlerinin temel yapı taşı olan değerler, eğitim sürecinde, kuşaklar arası aktarılması gereken ve toplumun devamının sağlanması adına korunması gereken özelliklere sahiptir. Toplumun beklentilerini karşılamak üzere yetişmekte olan nesil, içinde yaşadığı toplum kurallarını, inançlarını, davranış biçimlerini ve karakteristik özelliklerini yine değerler aracılığıyla öğrenebilmektedir. Bu nedenle değerler eğitiminin başta ailede verilmeye başlanması, sonrasında okul ve eğitim kurumlarıyla desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda kişiye aile ortamında, aile bireyleri ve ebeveynleri rol model olurken, okul ve eğitim kurumlarında ise öğretmenler, eğitim çalışanları ve eğitim yöneticileri örnek teşkil etmektedirler. Değerler eğitimi kapsamında atılan her adımın gelecek nesil tarafından takip edildiğini bilerek atmalı, yetişkinlerin ve öğretmenlerin ayak izlerini takip eden çocukların ve gençlerin olduğu unutulmamalıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİM YÖNETİMİNDE MERHAMET

4.1.Yönetim ve Yönetici

Yönetim, beklentiler, ihtiyaç ve amaçlar açısından birbirinden farklı yapılarda olan insanlara iş yaptırma sanatı olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin amaçları ile örgütün amaçlarının verimli bir şekilde uyumunu sağlama konusu yönetimin temel görevleri arasında yer almaktadır (Şahin, 2004). Yönetim olgusuna sosyolojik açıdan bakıldığında görülmektedir ki tarihte yeryüzünde, yönetimi ve idarecisi olmayan hiçbir toplum ve topluluk bulunmamaktadır. Milleti idare eden mutlaka bir devlet başkanı vardır, bu devlet başkanları farklı unvanlarla anılmış olsalar da neticede hepsinin ortak özelliği yönetici olmalarıdır. Kurum ve kuruluşların yöneticisinin olmaması düşünülemez. Bir fabrika kurulduğunda öncelikle bir müdür tayin edilir. Bir okul kurulduğunda oraya da mutlaka bir müdür gönderilir. Müdürsüz bir okulu ve fabrikayı düşünmek ve hayat etmek bile mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla yönetim, sosyal bir olgudur ve kurumlaşmıştır. Sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçların bir sonucu olarak yönetim kavramının iptali ve inkarı mümkün olamamaktadır (Çelikkaya, 1999). Sosyal anlamda bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen en az iki kişinin olduğu her durumda yönetimden bahsetmek mümkündür. Başaran (1989), yönetimi, önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelen bireyleri örgütleyerek ve eşgüdümleyerek harekete geçirme süreci şeklinde ifade etmektedir. Ve bu tanıma ek olarak yönetimin kapsadığı üç önemli ortak maddeden bahsetmektedir bunlar; “Gerçekleştirilecek amaç ya da amaçların olması”, “Bu amacı gerçekleştirecek insanların örgütlenmesi” ve “İş bölümü ile

dağılan insan gücünün bütünleştirilmesi”dir. Yönetimin, örgütü hedeflediği amaçlara ulaştırmak ve bu amaçlar doğrultusunda yaşatmak, insan ve madde kaynağını temin ederek işlerin yapılmasını sağlamak, belirli politika ve kararların uygulanması ve çalışmasını izlemek, denetlemek ve geliştirmek konusunda bilim dalı olarak görülmesi, işleme sürecinde ilke, kural ve bazı teknik birimlere ihtiyaç duymasından kaynaklanmaktadır. Yöneticinin bu süreçte isteklilik, beceri, ilgi ve algı özelliklerine sahip olmasından ötürü de yönetim bir sanat olarak da görülmektedir (Taymaz, 2003).

Yönetici, TDK verilerine göre “yönetme gücünü elinde bulunduran, yöneten kişi, idareci” anlamlarına gelmektedir. Yine aynı kurum yöneticilik kavramını, yönetici olma durumu, idarecilik, yöneticinin görevlerini yerine getirmesi şeklinde açıklamaktadır.

Yöneticilerin, örgütün başarılı olması hususunda önemli rol oynamaları sebebiyle temsilcisi olduğu örgütün çalışanlarına, değer ve davranışlar konusunda da örnek teşkil etmeleri gerekmektedir. Bir yönetici örnek alındığının bilincinde olarak ahlaka uygun hareket etmelidir. Sadece ahlaki kurallara uymasıyla değil, çalışanlar içinde bir ahlaki değer temsilcisi olarak iletişimi sağlamak durumunda olması da yönetimin getirdiği sorumluluklardandır (Yüce, 2007).

Eğitim yöneticileri, okul ortamında, öncelikle sergilediği etik davranışlar yoluyla toplumsal bir model olmak durumundadır. Eğitim yöneticiliği mesleği bu yönüyle önemli bir ahlaki role sahip olup ahlaki sosyalleşmeye de katkısı son derece önemlidir. Eğitimde yöneticiler günlük rutinlerinde sıklıkla ahlaki seçimler yapmakla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda genellikle belirlenmiş etik ilkeler olmamasından kaynaklı, kendi ahlak değerleri çerçevesinde inisiyatif kullanmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda da eğitim yöneticilerinin aldıkları kararlar ve eylemlerinde kişisel değerlerinden ve etik anlayışlarından etkilendikleri belirtilmektedir (Altun, 2003). Bu bağlamda etik ilkeleri ve prensipleri bir yaşam tarzı olarak görebilen ve yüksek ahlaki standartları taşıyan yöneticiler, birlikte çalıştıkları insanların davranışlarını daha derinden etkileyebilmekteler ve onların da aynı standartlarda davranmalarına yardımcı olmaktadır (Baloğlu vd., 2008). Yöneticinin personelle olan iletişim biçimi, personelin toplumsal iletişimini etkilediği, nitelik, tutum ve davranışlarının, yöneticisinin iletişim sırasında gösterdiği tavırlara göre gelişme gösterdiği çalışmalarda yer almaktadır (Polatoğlu, 1988). Okul

yönetiminin başarılı olmasındaki önemli husus yöneticinin mesleki yeterliliğinin yanında ahlaki inançlarla beraber ölçüt ve eğilimleri de kendisinde bulundurmasıdır. Ahlaki inancın eksikliği bireyin yetkinliklerini yanlış kullanmasına sebep olabilmektedir. Bununla beraber okul yöneticisi yönetim sorumluluğunu gerçekleştirmesini ve geliştirmesini ahlaki temellere dayandırması gerekmektedir (Çelik, 2013). Mutluer (2019) çalışmasında eğitim yöneticilerinin; mesleki gelişimlerinin yanı sıra yüksek ahlaki ölçütlere de bağlı kalmaları, sorumluluklarını yerine getirirken dürüstlük ve bütünlük açısından dikkat göstermeleri, devamlı araştırmalar yaparak mesleki etkinliklerini geliştirmeye çalışmaları, karar alma süreçlerinde temel ahlaki ilkelere bağlı kalmaları, şahsi kazanç sağlayıcı durumlardan kaçınmaları, mesleki anlamda gelişebilmeleri için gereken eğitime katılmaları ve akademik derecelere ulaşmalarının önemli olduğunu altını çizmektedir. Böyle güçlü bir kişilik yapısı sergilemek durumunda olan yöneticiler, birlikte çalıştıkları insanların da tavırlarını derinden etkilemekte ve onlara da davranış sergileme noktasında örnek olmaktadır (Baloğlu vd., 2008). Başka deyişle, yöneticilerin sergiledikleri tavırlar ve sahip oldukları nitelikler, birlikte çalıştığı personelin davranış ve verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir (Mutluer, 2019). Günümüz uygulamalarında okul yöneticileri çoğunlukla öğretmenlerden seçilmektedir. Okul yöneticilerinin aslında mesleği yöneticilikten önce öğretmenliktir. Yönetim veya yönetici unvanı, ilmi bir unvan olan öğretmenlikten farklıdır. Öğretmenlik tahsil ile kazanılan bir unvan iken, yöneticilik makama dayalı idari bir unvandır. Sonradan verilen bir unvan olması dolayısıyla da herhangi bir nedenden ötürü geri alınma ihtimali vardır (Çelikkaya, 1999). Bu bağlamda yöneticilik görevinin çeşitli sınavlar ve hizmetiçi eğitimler ile bir öğretmene verilebildiği gibi, yönetici olan bir eğitimcinin yine hizmetiçi eğitim ve uygulamalarla merhamet odaklı bir yönetim yaklaşımı kazanması konusunda desteklenmelidir. Bilgi, beceri ve uyumlu olma durumları bir yöneticide bulunması gereken niteliklerdir. Yöneticinin yaptığı iş yöneticiliktir. Yönetici, yönetme işini yapan kişi olarak tanımlanırken, yönetme veya yöneticilik kavramları ise örgütün tüm çalışma, uygulama ve başarısını arttırmaya yönelik amaca ulaşma konusunda personeli yönlendirebilmek demektir (Tortop, 1985). Bu durumda yöneticilik anlayışının belirlenmesindeki esas kriteri yöneticinin nitelikleri oluşturmaktadır. Buradan hareketle yönetim kavramının, bir yönetme işi olması, astların örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi, değerlendirilmesi ve tüm bunların yerine

getirildiği kademe olarak tanımlanırken; yönetici ise bu görevleri yerine getiren, yöneten ve idare eden kişi anlamlarına gelmektedir. Aydın (2007) çalışmasında, iyi yöneticilerde bulunması gereken özellikleri şu şekilde sıralamaktadır; işinde bilgili, çevresinde ölçülü, ast ve üstlerine bağlı, memurlarını eğitebilen, tarafsız olan, adil davranan, gayretli, iyi niyetli ve yapılan çalışmaları takdir etmeyi bilen, mantıklı ve anlayışlı, sağduyulu, yeniliğe açık ve vaatlerini yerine getiren. Ayrıca yapılan çalışmalarda bir yöneticide bulunması gereken en önemli erdem merhamet olduğu vurgulanmaktadır. Yöneticinin ancak merhamet duygusuyla empati kurabileceği, sağlıklı bir iletişimin temelini oluşturabileceği ve personelinin daha iyi anlayabileceği belirtilmektedir. Yönetici, personelinin davranışlarını güven duygusuna dayandırmalı ve onlara güven duymalıdır. İnsan psikolojisi, kendisine güven duyulmasından hoşnut olur. Toplumda güvenilmez insan sayısı azınlıkta, güvenilir insanlar her zaman çoğunlukta (Çelikkaya, 1999).

4.2.Yönetim Kuramları

Eğitim yönetimine değinmeden önce kısaca yönetim kuramlarından bahsetmek yerinde olacaktır. “Kuram, eğitim örgütlerinde davranışları açıklayan ve birbirleriyle ilişkili kavram varsayım ve sistematik genellemeler setidir.” Kuramlar genel olarak, kavramları varsayım ve genellemeleri mantıksal temellere dayandırmalarıyla, betimleme ve açıklamalarıyla, geleceğe dair bilgiyi geliştirme ve rehberlik ederek güdüleme işlevlerine sahiptirler (Hoy, 1996). İnsanların topluca yaşamaları ve verimli örgütler oluşturabilmeleri için farklı yönetim kuramları geliştirilmiştir. Bu kuramlarda amaç insanlara en iyi şekilde motivasyon sağlamak olmuştur. Bu nedenle her yeni kuram kendinden öncekini yeterli görmeyip yönetim ve motivasyon açısından farklı yaklaşımlar geliştirmiştir. Tarihi gelişimi olarak bakıldığında “klasik, neo – klasik ve modern yönetim kuramları” olarak üç yönetim kuramından bahsedilmektedir (Şahin, 2004). Klasik yönetim kuramları olarak birçok düşünce yapısı olmasına karşın, Taylor’un öncülüğünü yaptığı “Bilimsel Yönetim Yaklaşımı”, Fayol’un “Yönetim Süreci Yaklaşımı” ve Weber’in “Bürokrasi Yaklaşımı” yönetim yapılarının evrensel ilkeleri olarak literatürde sık karşılaşılmaktadır (Topaloğlu, 2011). En eski ve en geniş yönetim biçimi olarak bilinen klasik yönetim yaklaşımları, endüstri devrimi ile başlamaktadır. Yönetime

bilimsel ve rasyonel bir bakış açısı geliştiren klasik kuram etkin planlama, örgütlenme ve iş etkinliklerinin kontrolünü sağlamaya yönelik çalışmaktadır (Pindur vd, 1995). Bu kuramın temel ilkeleri insan unsuru dışındaki örgüt çıkarları, rasyonellik, bilimsellik, çevreden etkilenmeyen kapalı sistem örgütlenme olmasıdır. Kuramcılar, örgüt çalışanlarının beklenti ve çatışmalarını, örgütün çevresini, kültürel değişimleri ilgilerine almadıkları için “insansız örgüt kuramcıları” olarak anılmaktadırlar (Kaya, 1996). Klasik kuramın barındırdığı “Bilimsel Yönetim,” “Yönetim Süreci Yaklaşımı” ve “Bürokrasi Yaklaşımı” olan bu üç yaklaşım anlayışı da örgütte insana ayrı bir önem vermemekte, insanı örgütün parçası olarak görmemektedir. İnsanın bir makine olarak sadece örgüt çıkarları adına çalışması ve herhangi bir özel sorununun çalıştığı kuruma yansıtılmaması inancına dayanan, yetki ve kurallar açık ve net olarak belirlenip örgüt çalışanlarının buna uyması, iş ve özel yaşamı tamamen birbirinden ayrı tutulmasını bekleyen bir yaklaşımdır. Bu şekilde örgüt verimliliğinin artması ve sürdürülmesi hedeflenmektedir (Koçel, 2005).

Bilimsel yönetim yaklaşımı Frederick Winslow Taylor öncülüğünde ortaya atılmış, sistemli, kurallı ve bilimsel bir örgüt anlayışı geliştirmiştir. Yüksek üretkenlikle örgüt gelirini ve dolayısıyla da işgören gelirini artırmaya yönelik çalışmalar, kişilerin eğitimi ve denetimi, işin eşit bölünmesi ve bilimsel yönetim ilkelerinin iş planına uygulanması ilkelerini benimsemektedir. Örgütün yararına olan unsurların personelin yararına da olacağını savunmaktadır. Taylor bu şekilde bir yönetim anlayışının çok daha fazla verim sağlayacağını düşünmektedir (Can, 2018). “Bilimsel Yönetimin Temel İlkeleri” adlı kitabında, yönetimle ilgili ilkeler ortaya koymakta, bu şekilde örgütün ve bireyin motivasyonunu sağlamayı hedeflemektedir. Bu ilkeler; gelişi güzel bir çalışma yerine bilime önem vermek, düzensizlik yerine bir ahenk ve koordinasyon, bireysellik yerine yardımlaşma, minimum fayda yerine maksimum fayda sağlama ve işgörenin en yüksek verimliliği sağlayabilmesi için eğitim şeklinde sıralanmaktadır.

Yönetim süreci yaklaşımı Henri Fayol öncülüğünde ortaya çıkmaktadır. Bilimsel yönetim yaklaşımının üretim odaklı olması ve örgüt sorunlarına eğilmemesi konusundaki eksiklikleri gidermeyi hedefleyen Fayol’un altını çizdiği en önemli konu tüm öğretim kademelerinde bir yönetim dersinin konulması gerekliliğidir. Sadece yönetim uygulamalarının yeterli olmadığını düşünerek bir yönetim doktrini oluşturmayı amaçlamaktadır. Yönetim süreçlerindeki tüm kademelerin ve

fonksiyonların birbirlerinden kopuk olmadığını aksine tüm bu yapılanmanın birbiriyle iç içe olduğunu belirtmektedir (Şengül, 2007). Bu yaklaşım da ekonomik etkinliğe ve rasyonelliğe ağırlık vermesi bakımından bilimsel yönetime benzerlik veya devamı niteliği taşımakla dikkat çekmektedir. Yönetim süreci yaklaşımı örgütlenme konusunu tamamıyla ele alarak bu konuda ve yönetim konusunda temel ilkeler ortaya koyarak, işin düzeni ve yapılma biçimi ile ilgilenen “Bilimsel Yönetim Yaklaşımı”ndan bu konuda ayrılmaktadır (Koçel, 1998). Etkin ve verimli organizasyon üzerinde duran Fayol’a göre işgörenler tembel, sorumluluk almak istemeyen ve iş yapmaktan kaçan bir tavır sergilerler. Bu nedenle yöneticilerin astlarını sürekli kontrol etmeleri disiplin ve cezayı araç olarak kullanmaları gerekmektedir (Eren, 1996).

Bürokrasi yaklaşımı Alman sosyolog Weber tarafından geliştirilmiştir. Weber, “bürokratik yapılar” adını verdiği bürokrasi konusunda rasyonel örgütlenme, “uzmanlaşmaya dayalı iş bölümü” biçimsellik, dakiklik, disiplin gibi kavramların altını çizmektedir (Eryılmaz, 2001). Bu model makine odaklı bir model olmasıyla sanayi dönemi anlayışına uygun bir yapı çizmektedir. Örgütler makine gibi görülmekte, onların dakik ve hatasız olması istenmektedir. İşgören bir makine gibi ruhsuz ve duygusuzdur, fazla çalışan makinenin dinlenmesi gerektiği gibi çalışan da bazen dinlenebilir. Özel ve kamusal alan birbirinden ayrıdır (Can, 2018). Klasik yönetim yaklaşımları günümüzde birçok konuda eleştiriye maruz kalmıştır. Yetki ve yazışmaların sadece en üst makamlarda olmasından ötürü işleyişte yaşanan gecikmeler ve yönetimin sorumluluğundan kaçınılmak istenmesi, yeniliğe kapalı, bilgi akışına ve bireysel katılıma engel olan katı hiyerarşik yönetim tarzı, iş bölümü ve uzmanlaşmanın farklı olduğu birimlerdeki anlaşmazlıklar, formalitelere bağlı kalma zorunluluğu, makineyi önceleme ve her şeyin bürokrasinin tekelinde bulunması dolayısıyla eleştirilmektedir.

Neo klasik ya da başka deyişle davranışsal yönetim kuramı, örgüt içinde insan davranışlarını temele alan bir anlayıştır. İnsana ve davranışlarını etkileyen etmenlere, insanların sosyal ilişkilerine ve bu ilişkilerini geliştirmek üzere uygulanan bir yaklaşımdır. Buna göre örgütün ilk önce bir sosyal yapı veya sistem olduğunu vurgulamaktadır (Doğan, 1998). Örgütün içerisinde çalışmakta olan “insan”ı tanımak ve onun becerilerinden en yüksek düzeyde faydalanabilmek, örgüt yapısı ile işgörenin ilişkisini anlayabilmek ve kurum içinde bulunan grupları ve özelliklerini

incelemektir. Buna bağlı olarak bu anlayışın ilgilendiği konular; insan ilişkileri, grup davranışları ve oluşumları, resmi ve gayri resmi örgütlenme, dikkat ve tavırlar, güdüleme, önderlik, gelişim ve değişimleri destekleme ve bütünleşme şeklinde sıralanmaktadır (Ertürk, 1995). Neoklasik kuram yapısal bir örgüt anlayışından ziyade birçok ihtiyaçlara sahip bireylerin aynı örgüt içerisinde birleşmesiyle oluşan bir sosyal yapı şeklinde görülmektedir (Şimşek, 1995). Yine de, örgüt sorunlarını birey ve grup düzeyinde ele almasından ve grup analizlerini örgüt geneline yaymasından ötürü eleştirilmektedir. Neoklasik kuram içerisinde birkaç başlık altında kuramsal çerçeve genişletilmiştir.

Hawthorne Araştırmaları, Elton Mayo'nun önderliğindeki bir bilim ekibi yönetim ve örgütlenme alanında araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar kapsamında örgütteki fiziki atmosferin örgüt çalışanına verimliliği üzerine etkisi analiz edilmiş ve bu faktörlerin işgören üzerinde belli bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşıncaya, araştırmada sosyal etkenlerin işgören verimliliğine katkısı üzerinde yoğunlaşmışlardır (Can, 2018). Bu çalışmaların sonucunda; iş miktarını arttıran etmenin ortamın fiziki atmosferinin değil sosyal atmosferinin (motivasyon, yönetim şekli, iletişim) olduğunu, işgörenleri manevi ödüllerin maddi ödüllerden daha fazla mutlu ettiğini, ileri uzmanlaşmanın yeterli iş bölümünü göstermediğini, işgörenleri sosyal ve psikolojik etkilerin daha çok motive ettiğini belirtmişlerdir (Özkalp, 1988).

Douglas McGregor'un geliştirdiği X ve Y kuramları iki ayrı anlayışı nitelemektedir. Yönetim ve birey doğasına bağlı olarak bu teoriyi geliştirmiştir. Yöneticilerin davranışlarını diğer kişileri algılama ve görüş biçimine dayandırdığını belirtmektedir. Bu teorinin ele aldığı nokta yöneticiler ve onların güdülenmesi konusudur (Öktem, 1991). X kuramında klasik anlayışı temel alır ve insanların işi sevmediğini iş yapmaktan kaçtıklarını, yönetilmeyi sorumluluk almaya tercih ettiklerini, hırslı olmadıklarını, kendi isteklerini örgüt beklentilerinin önünde tuttıklarını, cezaya dayalı bir yönetim şekli ile devamlı korkutulmaları ve disipline edilmeleri gerektiğini, örgütün yararına çaba göstermeye zorlanmaları gerektiğini, ekonomik anlamda güdülendiklerini ve örgüt sorunlarını çözmeye yönelik davranmadıklarını savunur. Burada personelin örgütün katı yönetimine boyun eğmesi, sadece örgüt çıkarları için çaba sarfetmesi ve verilecek cezaları kabullenmesi beklentisi mevcuttur. Y kuramında ise; çalışanlar işini sever, çalışmak onlara dinlenmek kadar doğal gelir, uygun şartlar sağlandığında sorumluluk alabilecek durumdadırlar,

insanın doğal varlığında tembellik yoktur, çalışmayı zevkli bir hale dönüştürebilir. Motivasyonlarının kaynağı kendini gerçekleştirmek, saygı ve sevgi görmektir, yeterince güdülenen işgören öz denetim sağlayarak kendini yönetebilir (Hatiboğlu; 1976). Motivasyon sağlamada X teorisi çalışan davranışlarını dıştan bir kontrole tabi tutmayı, bireyi uysal ve karşı gelmeyen bir duruma getirmeyi amaçlarken, Y teorisi motivasyonun temelini kişinin kendini kontrol etmesine ve kendine yön vermesine bağlamaktadır (Dilber, 1981).

Rensis Likert'in sistem 4 modelinde ise Likert, yöneticiler üzerinde yaptığı anket çalışmaları ve farklı özellikteki örgütlerin performans faktörleri üzerinde yaptığı ampirik çalışma sonucunda, örgütlerin yönetim şekillerinin dört grupta toplanabildiğini belirtmektedir (Bakan ve Bulut, 2004). Sistem 1; Sömürücü yönetim: tüm kararların yöneticiler tarafından verildiği, katı bir yönetim tarzı olan, astların katılım sağlayamadığı ve ceza yönteminin kullanıldığı sistemdir. Sistem 2; Babacan yönetim: otoriter fakat astlarına nispeten belli düzeyde özgürlük hakkı tanıyan babacan tavırlı bir yönetim sistemidir. Sistem 3; Danışmalı yönetim: ceza yerine ödül yöntemini uygulayan yönetici astlarının fikirlerini almaktadır. Sistem 4; Katılmalı yönetim: yöneticinin astlarına tam olarak güvendiği, fikir alışverişi yapıldığı ve çalışanların kararlara katılmasını destekleyen sistemdir (Can, 2018).

Modern Yönetim Kuramı; diğer kuramlardan net bir şekilde ayrılmamakta, onların ilke ve esaslarını farklı yönleriyle ele alarak yorumlamakta ve bir sentez oluşturmaya çalışmaktadır. Modern yönetim kuramı işgörenin karmaşık bir yapı olarak çeşitli etkilerle motive edildiğini belirtmektedir. Açık ve dinamik sistemler olarak ele aldığı örgütleri değişim ve karmaşık bir yapı niteliğiyle incelemektedir. Bu nedenle “sistem yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımı” olarak iki ayrı başlık altında incelenmektedir (Şahin, 2004). Sistem yaklaşımı; yönetim uygulamalarını ve bu uygulamaların etki ettiği birimleri ve bu birimlerin bir diğeri ile olan ilişkisini ele alan bir yaklaşım tarzıdır (Koçel, 1993). Sistemi, “parça – bütün, sibernetik ve diyalektik” gibi üç farklı şekilde tanımlayan bu yaklaşıma göre, ilk kavram, karşılıklı ilişki kuran parçaların karmaşıklığını anlatır. İkinci kavram, etkiye tepki veren süreç, üçüncü kavram ise, içerisinde çelişki barındıran her şey sistemi oluşturur (Sağlam vd.,1979). Sistem yaklaşımı, örgütü ve yönetimi, farklı parçaları, süreçleri ve amaçları bir araya getiren bir bütün olarak tanımlamaktadır. Bir örgütsel sistemi, insan, makine, görev ve maddi kaynak, yetkiler ve resmi olmayan gruplar, yani bu parçalar

oluşturmaktadır (Şimşek, 2001). Bu yaklaşımla beraber, örgütlerin denge halinde kalabilen esnek, kapsamlı ve açık sistemler olarak kabul edilmektedir. Denge olarak kastedilen, “girdi, dönüştürme, çıktı ve geri bildirim” süreçleridir. Sistem yaklaşımı tek bir neden sonuç ilişkisini savunmak yerine, birey davranışlarının tek sebebe göre motive edilmesine karşıdır. İnsanları motivasyon kaynağına ulaştırmak için öncelikle davranışlarının birçok yönden nedenlerini anlamlandırmak gerekmektedir. İşbirliği ve dinamik bir denge sağlayabilmek bu bakımdan önemlidir. Dengeyi sağlayan ihtiyaç unsurlarını, arzulanma derecesini, farklılıklarını ve nihayetinde üst amaca hizmet etmesini sağlamak, insana sosyal ve psikolojik yaşam kalitesini sunabilmek açısından önem taşımaktadır. Örgüt bir ana sistem olarak düşünüldüğünde, örgüt yöneticisi ana sistem içerisindeki alt birimlerin birbirleriyle olan bağlantılarını koordine etmek, denetlemek ve planlamaktan sorumludur. Durumsallık yaklaşımı; örgütün içerisindeki durum ve koşullara göre hangi ilke ve yöntemlerin uygulanması gerektiğini araştıran anlayıştır. Durum değerlendirmesi yapılarak olasılıklar belirlenmekte ve buna uygun bir yönetim tarzını hayata geçirmektedir. Durumun değişkenlik gösterdiği sırada yönetim tarzı da değişmektedir. Bu yaklaşımın temel prensibini “durum” kavramı oluşturmaktadır. Duruma göre de örgüt kaynaklarını ve çevre koşullarını ele alarak yöneticinin nasıl davranması gerektiği belirlenmektedir (Yüksel, 1997). Durumsallık yaklaşımı, tek bir çözüm yolunun olmadığını savunur. Yöneticinin örgüt içindeki mevcut durumun iyi bir değerlendirmesini yaparak, detaylı şekilde analiz ve araştırmalar doğrultusunda o an için en doğru çözüm yolunu uygulaması sürecidir (Eren, 1996). Her değişen durum, değişik teknikler ve davranışlar gerektirir. Tekniklerin de nasıl uygulanması gerektiği çeşitli ölçütlere bağlıdır. Bu nedenle tek bir yol yoktur. Etkili örgüt, sabit ilkelerle değil, ilke ve kuralların iç ve dış koşullara uyumlu olmasını sağlayabilmekle gerçekleşmektedir (Dinçer vd., 1996). Modern yönetimin kuramının genel bir değerlendirilmesi yapılacak olursa, insanın sosyal, ekonomik ve rasyonel tanımlarının yanına karmaşık bir yapı olduğu anlayışını da eklemektedir. Karmaşık insan değişebilen insandır. Örgütün koşul ve çevresel faktörleri de değişebilen yapılar olduğundan, insanın ve örgütün motivasyonu ve işleyişi açısından bu değişebilen faktörleri göz önünde bulundurarak, çok yönlü bir yönetim sürecine dâhil edilmeleri her iki tarafın yararına olmaktadır. Örgütlerin böyle değişken ve açık sistemli yapı olmaları, zaman içerisinde farklı unsurlar ve büyüyen bir çevre etkileşimine girmelerini de

sağlamaktadır. İnsanlar da tıpkı örgütler gibi değişen istek ve ihtiyaçları içsel ve dışsal faktörler doğrultusunda giderildiğinde motive olmaktadır.

Küreselleşmeyle beraber değişen toplumsal, ekonomik, teknolojik ve kültürel gelişmeler yönetim alanında yeni bakış açılarının da gelişmesine sebep olmuştur. Postmodern örgüt ve yönetim yaklaşımlarını içeren bu anlayış, öğrenen örgütleri, toplam kalite yönetimini ve stratejik yönetim şekillerini benimsemektedir. Öğrenen örgütler, işine, takım arkadaşlarına bağlı, potansiyelleri doğrultusunda kendilerini geliştirebilen, devamlı bir ekip halinde öğrenmenin nasıl olabileceğinin öğretildiği, bireylerin hedef ve vizyonlarını paylaştığı bir organizasyondur. Senge (2004), çalışmalarında öğrenen örgütlerin beş temel disipline sahip olduklarını belirtmektedir; Neden sonuç ilişkisine dayanan ve bağımsız görünen durumların bir bütün halinde incelendiği “sistem düşüncesi”, sabrı geliştirerek kişisel görüş biçimini derinleştirme ve tarafsız bir gerçeklik edinebilme anlamında “kişisel hakimiyet”, kökleşmiş ve kalıplaşmış genellemeler içeren düşünce yapısını, olumlu yönde değiştirmeye yönelik bir gelişim modeli olan “zihinsel modeller disiplini”, insanları kendi istekleriyle hedefe yönlendirmeye ve ortak bir bilince ulaştırmaya yönelik olarak “paylaşılan vizyon” sistemini, birlikte öğrenme ve takım halinde hareket etme kabiliyetini kazandırmaya yönelik “takım halinde öğrenme” sistemi olarak beş disiplinden bahsetmektedir. Öğrenen örgütlerde, çalışanlar, örgütlerine faydalı olduğu kadar kendilerine de fayda sağlanmaktadır, nitekim yeni fikirler üretebilmek için öğrenmeye ve bunu sunmaya ihtiyaç duyarlar. Öğrenmek ve üretken düşünmek çalışanları mutlu etmektedir. Değerlendirmeye alınan çalışan görüşleri sistem düşüncesini desteklemektedir (Töremen 2001).

Karmaşık bir yapıya sahip olan toplumsal büyüme, insan yaşamını her anlamda etkilemektedir. Örgütler hızla değişen bu düzene aynı hızda uyum sağlamak durumundadır. Bu da “Toplam Kalite Yönetimi” ni gerektirmektedir (Ahn ve Ook, 2001). Örgütün işleyiş ve sonucu yerine, süreçlerle ilgilenen bu modelde nitelikli çalışan profili oluşturulan ve yönetimin karar sürecini sağlıklı veri ve analizlere dayandırılan, örgütün tüm kaynaklarını bütün olarak kabul eden bir yönetimdir (Ersen, 1997). Toplam kalite yönetimi, öncelikle kalite anlayışı ve takım ruhunu geliştirerek örgütte kaliteli üretim kültürünü oluşturmayı hedefler, bunun için de üst yönetimin model olarak işleyişte kaliteli ürün sunmayı amaçlaması gerekmektedir. Çalışanların yenilenme, gelişme ve kaliteli üretim sağlanması için belli bazı

eğitimlerden geçmeleri, daimi bir gelişimi hedefleyerek yenileşmeyi sistematik hale getirmeleri ve insan odaklı bir yönetim tarzını benimsemeleri gerekmektedir (Kaufman vd., 1993). Toplam kalite yönetimi yaklaşımı eğitim yönetimi kapsamında ele alındığında, eğitim sisteminde üretilen ürünün bir malzeme olmadığı düşünüldüğünde buradaki üretimin kalitesinin de soyut edinimlere bağlı olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Özdemir, (2002) çalışmasında eğitimde kaliteyi, tasarım ve sürecin kalitesi olarak ele almaktadır. Burada tasarım kalitesi çıktıyı yani öğrenci ihtiyacına yönelik akademik unsurları belirtirken, süreçte kalite ise plan, program, araçlar ve diğer faktörleri içermektedir. Hedeflenen sonuçlara ulaşmak çıktının kalitesini belirlerken, örgütün işleyişinde yer alan tüm basamakları ve bunun sağlayacağı katkıyı amaçlar doğrultusunda çalıştırmak ise süreçte kaliteyi belirlemektedir. Burada esas olan, kaliteyi amaç edinmektir. Toplam kalite yönetiminin temel adımı stratejik planlama ve stratejik yönetimdir. Strateji, kelime anlamı olarak gönderme, gütme ve sürme anlamlarına gelmektedir (Tosun, 1974). Stratejik yönetim veya planlama, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilme yolunda ilgili kararların hayata geçirilmesi ve değerlendirilmesi sürecidir. Stratejik yönetimin tarihi yakın geçmişe dayanmaktadır. Örgütler, kısa süreli planların yeterli gelmediğini düşünerek artık uzun vadeli ve belli dönemlere yönelik planlamalar yapmaya başlamışlardır (Durgun, 2017). Başarı için toplam kalite yönetiminin yanında stratejik planlama da gerekli bir yaklaşımdır (Küçüksüleymanoğlu, 1999). Eğitim alanında stratejik yönetim, hazırlık süreci başta olmak üzere uygulama aşamalarında örgüte çalışma kültürünü yerleştirmektedir. Bu çalışma kültürü, örgüte hedeflerini gerçekleştirme sürecinde diğer kurumlardan daha avantajlı bir durum sağlamaktadır (MEB, 2002). Strateji, misyonunu gerçekleştirmek isteyen örgütün, belirlediği eksiklikleri tamamlamak amacıyla uyguladığı temel hareket biçimidir. Hedef belirleme ve geliştirme, stratejik planlamanın ilk adımını oluşturmaktadır. Beş veya on yıllık bir periyotta belirlenen stratejiler şu anki durum ile hedeflenen nokta arasındaki farkın giderilmesinde izlenecek yöntemlerdir. En önemli özelliği iş amacına dönüşebilmeli, işin sonucunda atılımı sağlamalı, misyon ve vizyon ile örtüşebilmelidir (Arabacı, 2018). Ekip çalışmasını temel alan stratejik yönetim, yönetimin kademelerinde stratejilerin tespit edilmesi, kararların verilmesi ve uygulanması şeklinde sürdürülmektedir. Örgüt sorunlarının en verimli şekilde tespit edilmesi, çözüme ulaşılması açısından etkili olmaktadır (Aktan, 2008).

Buna bağılı olarak eğitim yönetimi, yönetim kuramlarının temel kavram ve yaklaşımlarından yararlanmışır. Tarihsel süreçlerde klasik kuram, yönetimde insan ilişkileri ve çağdaş kuramlar eğitim ve eğitim yönetim alanındaki kuramsal çalışmaları yakından etkilemiştir. Bunların dışında örgütsel, eleştirel ve kültürel kuramlar da bulunmaktadır. Örgütsel kuram kendi içerisinde örgütsel tasarımını ya da yöneticisini yetiştirebilmeyi amaçlarken, eleştirel kuram insanın özgürlüğü sonucunda daha verimli olabileceğini savunur. Kültürel kuram ise her örgütün kendine özgü kültürlere sahip olduğu görüşünü benimsemektedir. Kuramsal yaklaşımların eğitim yönetimi alanlarında açık ve akıcı olmaları gerekmektedir. Bilgi kuramları ve rasyonel kuramlar, eğitim yönetimi açısından etkileyici kuramlar olmuştur. Bu süreç yalnızca kuramın doğası ve uygulanabilirliğiyle ya da örgüt iklimiyle sınırlı kalmamış lider, örgütsel tasarımcı ve yönetici yetiştirme gibi özel konuları da kapsamına almıştır. Eğitim yönetimi alanında uygulanan kuramlara bakıldığında, bunların daha çok işletme yönetimi alanında uygulanan kuram temelli olduğu görülmektedir. Eğitim yönetimi başlangıçta “klasik kuram” “neoklasik kuram” ve daha sonraları “sistem kuramı” olmak üzere değişik yapıda kuramların etkisi altında kalmıştır. 1950 ve 1970 yılları arasında genel yönetim kuramları uygulanmakla birlikte eğitim yönetimine uygulanabilecek kuramlar da geliştirilmiştir. Böylelikle “eğitim yönetimine” özgü kuramsal ve kavramsal bir çerçeve çizilmiştir (Çelik, 1997).

Şahin'in (2004) çalışmasında en iyi yönetim ve en iyi örgüt diye bir durum olmadığı belirtilmektedir. Çünkü örgütlerin ve yönetimlerin kaynağı olan bireyler, his, tutku, amaç, ihtiyaç, konum, çevresel faktörler ve kültürel değerler bağlamında birbirinden oldukça farklılaşmaktadır. Özellikle küreselleşen ve teknolojik anlamda büyük gelişmelerin yaşandığı bu yüzyılda “sosyal ve psikolojik” ihtiyaçları artık temel ihtiyaçlar olarak görüldüğünü ve önemsendiğini de kabullenmek gerekmektedir. İnsan davranışlarına doğrudan yansıyan bu faktörleri yöneticilerin veya yönetimin, gözardı etmeden iyi analizler sonucunda değerlendirmesi gerekmektedir. Örgüt personellerini kazanmaya ve anlamaya çalışmak verimli ve başarılı bir yönetim ve örgüt yapısını getirecektir.

4.3.Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, eğitimde insan ve madde kaynağının en yüksek verimi elde edecek şekilde değerlendirilmesidir. Can'ın (2018) tanımıyla eğitim yönetimi, eğitim öğretim amaçlı örgütlerin, amaçlarına uygun planlamaların yapılması, plana uygun uygulamaların gerçekleştirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi sürecidir. Yönetimin esas konusu insana hizmettir. Bireyin kendisi dışındaki varlıklarla ve nesnelere kurduğu ilişkiler yönetim kapsamına girmektedir. “Eğitim yönetimi alanına ilişkin teoriler, 21. yüzyıla gelinceye kadar okul yönetimi kapsamında geliştirilmiş veya okulların gereksinimlerini karşılamak amacıyla sanayi örgütlerinin yönetim modellerinden uyarlanmıştır” (Bush, 2006). Yönetim paradigması, adalet, sevgi, birey-toplum dengesi, denetim, bürokrasi, yöneticinin özellikleri, yönetim meslek etiği algıları üzerine kurulu ve birbirini etkileyen bir sistemdir. “Yönetimin tarafı, öncelikle ülkesi, toplumu, örgütü ve çalışanlarıdır” (Aydoğan, 2017). Eğitim örgütlerinin temel unsurları, eğitim programları, öğretmenler, yöneticiler, finansal ve fiziksel kaynaklar ve teknolojidir ancak en temel öğe ise insandır. Eğitimde kapasitenin geliştirilmesi demek önce insan kaynağının geliştirilmesidir, yönetsel ve örgütsel kapasitenin geliştirilmesi de buna bağlı olmaktadır (Altan, 2018). Eğitim yönetiminin değerlerden ayrı tutulmaması gerekmektedir. Yöneticilerin, yaptıkları işi, aldıkları kararı hangi içgüdüyle aldıklarını bilmeleri gerekmektedir. Hangi olaya nasıl bir yaklaşım sergiliyor, “Benim davranış ve kararlarımı etkileyen şey nedir? Otorite dürtüsü mü, baskı uygulama mı yoksa insani değerler doğrultusunda mı davranıyorum?” Şeklinde kendilerini sorgulamaları yerinde bir uygulama olacaktır. Verilen karar, birey ve örgüt yararına olmalıdır. Eğitim yöneticileri karar verirken yetkiyi otoriteye dönüştürmemeli, bunu kişisel mesele haline getirmemeli, muhatabına zarar verme şeklinde kullanmamalıdır (Altun, 2003). “Okul yöneticisi esas mesleğinin öğretmenlik olduğunu unutmamalıdır. Yani yönetici de olsa pedagojik sevgisini kaybetmemelidir. Yöneticinin; öğrenci, öğretmen ve personeline ve hatta çevresine karşı, resmiyetinden ziyade bu insani yönü ağır basmalıdır. Başka bir ifade ile kuralcılığı insani yönünü boğmamalıdır”. Eğitim bir bütündür. Ülkelerde uygulanan eğitim kademelerindeki programların son amacı vatan ve milletine gönülden bağlı, onu maddi ve manevi olarak yüceltecek nesilleri yetiştirmektir. Esas olan bilgili, başarılı ve ahlaklı nesiller yetiştirmektir. Eğitim kademelerinin yöneticileri kendi alanlarına ait okul programını bu şuur ve sorumluluk ile

yönetmelidir. Uyumlu ve birbirini destekler nitelikte programlar oluşturmalıdırlar (Çelikkaya, 1999). Farabi'ye göre yönetici gerçek anlamda ilmi elde etmiş olup yaptığı işlerin her birini iyice anlayabilecek güçtedir. Öğrettiği her şeyi başkalarına rehberlik etmesi, tanımlaması ve değerlendirmesi hususunda erdemli davranmalıdır (Özgen, 2020).

Bir öğretmenin motivasyonunu sağlama, verimliliğini artırma ve iş doyumunu sağlayabilme noktasında en önemli görev eğitim örgütünün önemli basamağı olan okul yöneticisine düşmektedir. Ancak okul yöneticilerinin, yönetiminde bulunan işgörenleri farklı nedenlerden ötürü yeterince destekleyip cesaretlendirmedikleri, okul çalışma ortamlarının, sunulan olanakların ve örgütsel iklimin öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmada yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu durum eğitimin kalitesini de olumsuz etkilemektedir. Okulun çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, en önemli iş gören olarak öğretmenlerin mesleki beklentilerini karşılama hususunda gerekli özeni ve ilgiyi göstermek, eğitimde kalite ve verimin sağlanabilmesi adına okul yöneticisinin temel ödevleri arasındadır (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Okul yöneticilerinin görevleri mevzuatta belirtilmiş olmakla birlikte, yöneticilerin teorik bilgilerle kalmayıp insanlarla etkili iletişim kurmanın da yöntemlerini bilmek durumundadır. Nitekim okul içi görevleri belli bir planda hazırlanabilir. Önemli olan hesapta olmayan bir sorunla karşılandığı durumlarda okul amaç ve yöntemleri ile mevzuat dâhilinde bir çözüm yolu bulunması hususunda okul yöneticisine büyük görevler düşmektedir. Bu anlamda okul yöneticileri görev ve sorumlulukların bilincinde olarak davranış geliştirmelidir (Taymaz, 1986).

4.4.Eğitim Yönetimi ve merhamet

Eğitim yöneticilerinin değerler ve ahlaki bir boyut çerçevesinde işgören kişiler olduğu düşünüldüğünde sosyal yaşamda ve eğitim ortamında davranışlarıyla örnek olma gibi bir sorumlulukları bulunmaktadır. Bu durum son yıllarda yapılan çalışmalara göre etik ve ahlaki boyutun önemini tekrar tekrar vurgulamaktadır. Düşünüldüğünde eğitim yöneticiliği mesleği konumu itibariyle bu noktada daha da önemli olup ahlaki sosyalleşmeye katkıları sebebiyle de ayrı bir yere sahip olmaktadır (Baloğlu, vd., 2008). İnsani değerlerin başında gelen merhamet duygusu bir insanın varlığına anlam katan en önemli değerdir. Toplum içinde kişiyi tehlikeli biri olmaktan alıkoymaktadır. Bugüne kadar insanlığın yaşadığı tüm acıların, çektiği

zulümlerin temelinde merhamet değerinin körleşmesi yatmaktadır (Emiroğlu, 2019). Merhamet duygusunun özellikle de yetki sahibi olan kimselerin karakter yapısında bulunması büyük önem taşımaktadır. Bu durum yetkili kişilerin yanında çalışan bireylerin de doğrudan maruz kaldığı bir durumdur. Yöneticilerin sergiledikleri tavırlar ve sahip oldukları nitelikler, birlikte çalıştığı personelin davranış ve verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir (Mutluer, 2019). Eğitim yöneticisinin, eğitimciliğin ve öğretmenliğin en temel mesleği olduğunu bilmesi, örnek vermek gerekirse; bir ağacın kök ve gövdesini öğretmenliği oluştururken, diğer branşların ise bu ağacın dalları olduğunu iyi kavraması gerekmektedir. Bir uzmanın yetişmesi okul ve öğretmen olmadan mümkün değildir. Bir doktor veya bir mühendis gökten bu şekilde inmemiştir. Hepsi bir okulun, bir öğretmenin eseri, meyvesi ve ürünleridirler. Kavranması gereken önemli bir diğer konu da budur (Çelikkaya, 1999). Dolayısıyla eğitim yöneticisi her şeyden önce bir eğitimcidir. Merhamet değeriyle bütünleşmiş bir karakterin yetiştirdiği nesiller, birlikte çalıştığı öğretmenler de bu karakterden feyzini alacaktır. Eğitim örgütlerinde elde edilen verim makine ile değil insan ile gerçekleşmektedir. Bu verimin oluşmasında insan duygusu, coşkusu ve heyecanı önemli ölçüdedir. Yorgun, küskün ve kırgın bir insan verimli olamayacaktır (Alıç, 1996). “Örgüt yapısına yeterli ilgiyi göstermeyen personelle amaçlara ulaşmak olası değildir” (Aydoğan, 2002).

Öğretmenlik, insan kazanma mesleğidir. İnsanı kazanmanın yolu ise önce onun kalbine girmekten geçmektedir. Kalbe girmenin de yolu sevgi ile mümkündür. Dolayısıyla her öğretmende insan sevgisinin bulunması gerekliliği doğmaktadır. Bu sevgi mesleki terim olarak “meslek sevgisi” ya da “pedagojik sevgi” olarak geçmektedir ve öğrencinin aile, düşünce yapısı, inançlar gözetmeksizin sadece öğrenci olduğu için sevilmesi gerekliliği olayıdır. Şu da bir gerçektir ki, işgöreni tarafından sevilen bir idarecinin başarı oranı yüksek olmaktadır. Yine işgören tarafından sevilmeyen idareciye bakıldığında ise başarıda zorlandığı görülmektedir. İşgören sevdiği idareciyi her zaman başında olmasını ister ve hizmetini gönüllülük esasına dayandırır. Yöneticisinin başarısı için zaman kavramından bağımsız bir şekilde fedakârca çalışmaktadır. Aksi hal düşünüldüğünde ise personel sevmediği bir idareci ile çalışmayı istememekte, kısa zamanda başlarından gitmesi arzusu taşımaktadır. Sevilmeyen yöneticiye karşı resmi çalışma yapmakta hatta pasif direniş ile onu başarısız duruma düşürmek konusunda geri durmamaktadırlar (Çelikkaya,

1996). Burada başarıya ulaşma konusunda herhangi bir çalışma, motivasyon söz konusu değildir ve işgörenin ekip çalışmasına da uyum sağlaması zorlaşmaktadır.

Öğrencilerine istenilen ahlaki davranışları kazandırma konusu eğitimcilerin, sevgiyle, şefkat ve merhametle, yumuşak huylulukla yaklaşımını zorunlu kılmaktadır. Yumuşak huylu olma durumu pasif bir özelliği değil bilakis ruhun olumlu ve son derece aktif bir gücüdür. Birey bu yönü sayesinde kendisini şaşırtır derecedeki ihtiras ve öfkeli hallerine hâkim olmayı ve kızgınlığını dindirmeyi bilmektedir. Eğitimi iyi almış bir birey, hata yapanları affetmeyi sever ve onlara mühlet verir. Kötülüğe kötülükle mukabele etmeyerek, kendisine gelmeyene gider, vermeyene verir. Güzel görür ve güzel düşünür. Muhatap seçmeksizin herkese yumuşak bir üslup, gönül alan şekilde söz söyler. Söylediği hayırdır, hayır söylemeyecekse susma yoluna gider. Eğitimcinin aşırı davranışlarda bulunmaması, sözlerinde, öfkesiyle vurdumduymazlık arasında bir denge kurması gerekmektedir. Allah'ın Halim sıfatı ile kullarına yumuşak davrandığı gibi, eğitimciler öğrencilerine öyle davranmalıdır. Peygamberimizin davranışları örnek alınarak, eğitim öğretim faaliyetlerinde dengeli olmalı, aşırıya kaçılmamalıdır. İnsana her türlü kilidi açacak olan anahtar yumuşak davranma ve tatlı söz ile öğüt vermektir. İnsan karakter yapısına uygun olan davranış budur (Eryılmaz, 2018). Merhamet eden kişi merhametini olumsuz yönde kullanmamalı, merhameti gören kişi de şımarıp merhamet göstereni anlayışsız ve vefasız davranışlarla bıktırmamalı. Güzelliğe güzellikle karşılık verilmelidir (Manisalılı, 2015). Yönetici ile yönetilen arasındaki merhametli tutum, örgütü hedeflerine ulaşma konusunda da ileriye taşıyacaktır.

Sevilen bir idareci olmak elbette sanıldığı gibi kolay olmamaktır. Bunun için; baskıcı olmak yerine himayeci, zalim davranmak yerine adil, personelin hakkını veren ve her türlü haklarını koruyan olmaktır. Asık suratlı olmak yerine güler yüzlü ve tatlı dilli olmaktır. Personeline kardeş gibi bakıp, onlara kardeş gibi muamele edebilmektir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki benimsediği anlayışlı davranış biçimi, herhangi bir gevşekliğe yol açmamalı, yönetici kendisiyle yönetiminde olan kişiler arasında gereken mesafeyi de korumayı bilmelidir. Unutulmaması gereken bir konu da yönetimin bir bilim olduğu kadar, bir sanat ve bir kabiliyet işi olduğudur. Yönetimde mesafe koyabilmek, başarının bir diğer şartıdır. Bu gerçekleri bilmek yeterli olmamakta aynı zamanda uygulama gerekmektedir. Bu niteliklere sahip olmak ve uygulayabilmek psikolojik doyum ve başarı için önemlidir (Çelikkaya, 1996).

Eğitim yönetimi hem ğretmeni hem de öğrenciyi idare etme sürecidir. Burada yönetilen, doğrudan insan kaynağıdır. Buna bağlı olarak yöneticinin, yönettiği kişilerle ilişkilerinde, insani vasıfları unutmaması, yeri geldiğinde koruyucu, sahiplenici ve merhametli tutum sergilemesi, personeliyle arasında bir saygı erevesi içerisinde, haddi ve sınırları aşmadan ve aşılmasına müsaade etmeden gereken disiplinli duruşu göstererek bu çerçevedeki dengeyi sağlayabilmesi gerekmektedir. Profesyonel bir yönetici olmanın yolu bu dengeden geçmektedir. İnsan ilişkilerinde temel etken nezaket, hoşgörü, saygı ve tabii ki sevgidir. Merhamet kavramı ise tüm bu iyi hasletleri kapsamında barındıran bir kavramdır. “Merhametli insan” denildiğinde orada bir naiflik durumu söz konusudur. zdeğeri, özsaygısı ve zmerhameti yüksek olan birinin, diğer insanlara olan nazik ve halden anlayan tutumu kastedilmektedir. Bir yöneticide bulunması gereken en güzel ve faydalı tutum merhametli bir tutum olacaktır. Merhametli davranış sergilemede her iki taraf fayda sağlamaktadır çünkü karşılıklı anlayış ve empati söz konusudur. Bu durumdan yola çıkarak eğitimde merhamet odaklı yönetim yaklaşımını uygulayabilen bir yönetici profili çizmek mümkün olabilmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Merhamet kavramının yurtiçi ve yurtdışı olmak üzere birçok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Merhamet insanı insan yapan erdemlerin başlangıç noktasıdır. Merhamet duygusundan uzaklaşması insanın, sevgi, empati ve hoşgörü gibi duygulardan uzaklaşması demektir. Toplumumuzda önemli bir değer olarak nesilden nesile aktarılan merhamet ve merhametli davranış, okulda, iş ortamında, aile içinde, kısacası sosyal yaşamın her alanında gerekli olduğunu hissettirmektedir. Başarıya ulaşmak için sadece zekânın geliştirilmesi değil aynı zamanda insanlarla sağlıklı iletişimin de geliştirilmesi gerekmektedir. Maddi manevi başarının yanında başarılı bir iletişimin kıstası da ancak kişinin diğer insanlara olan muamelesi ve davranışları ile belirlenmektedir. Merhamet, diğer insanları düşünmek, onları anlamak ve onlarla empati kurmayı gerektirir. Bu yönüyle merhamet bireyleri iyilik yapmaya ve adaletli davranmaya yöneltmektedir. Merhametli kişiler, diğer insanların durumlarını sezinleyerek onlarla empati kurar. Merhametle yaklaşan kişi diğer insanların daha iyi şartlara sahip olmasını hatta kendisi gibi olmasını ister. Bu da merhametin adalet ve eşitlik duygularının kaynağı olduğunu göstermektedir. Merhamet kavramı adaleti de içine alacak kadar sınırsız ve geniştir. Kişiyi hak ettiğini vermek adalet iken daha fazlasını vermek ise merhamettir (Emiroğlu, 2019).

Merhamet erdemi sadece bir kavram olarak değil bir davranış biçimi olarak ele alınmaktadır. Nitekim merhametli tutum, içerisinde bir hareketliliği, eyleme geçmeyi barındırmaktadır. Merhametli insan, merhamet duyduğu her şeye karşı harekete geçmeyi seçecektir. Yardıma ihtiyacı olan birine veya anlayış beklentisi olan bir kişiye yardımcı olmak, beklentisini karşılamak, bir harekete geçme durumudur. Kişinin, öncelikle kendisine karşı duyduğu merhamet, öz merhameti göstermektedir. Sonrasında insanlara, hayvanlara, doğaya ve hatta eşyaya dahi merhamet gösterebilmek gelir. Canlılara duyulan merhametin yanında, hizmetimizde ve ihtiyaçlarımız için kullandığımız eşyalarımıza merhametli davranmak da söz konusu

olabilmektedir. Nihayetinde hor kullanılan eşyanın kullanım süresi çabuk bitecek ve kişi merhametsizliğin bedelini bu eşyasından mahrum kalarak ödeyecektir. İnsanların kullandıkları eşyaların da bir enerjisi olduğu düşünüldüğünde ve günümüz hayat pahalılığında, alınan eşyayı uzun süre tutumlu bir şekilde kullanabilmek adına eşyaya da merhametli davranmak gerekliliği aşikârdır.

Merhamet yorgunluğu alanında yapılan çalışmaların, genellikle sağlık çalışanları, acil müdahale ekipleri, polislik, itfaiye ekibi gibi insana bakım veren ve zorda kalan insanların imdadına koşan meslek gruplarında yapıldığı gözlenmektedir. Yapılan çalışmalarda acı çeken ve zor durumda kalan kişilere bakım veren ve yardım eden bireylerde, yaptıkları hizmetin karşılığında iyileşme hali görmemeleri, ödül, tebrik, takdir gibi beklentilerinin karşılanmaması neticesinde merhamet yorgunluğu yaşadıkları saptanmıştır. Bununla beraber bakım verenlerde tükenmişlik hissine kapılmamaları için gerekli iç motivasyon ve sağlıklı bir psikolojinin oluşturulması konusunda desteklenmeleri ve pozitif psikolojilerine katkı sağlamak gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Merhamet korkusu, başta kendilerine olmak üzere kişilerin merhametli hissetmeyi ve merhamet göstermeyi bir zayıflık olarak algılamaları durumudur. Merhamet korkusunun sebepleri arasında çoğunlukla yaşamın erken yaşlarında yaşanmış olan istismar, ihmal ve dışlanma gibi travmaların yattığı görülmektedir. Merhamet korkusunu yaşayan bireylerde kendilerine karşı acımasızlık ve aşırı eleştirel bir yaklaşım söz konusudur. Yaşanılan travmaların giderilmesi konusunda olumsuz hisleri olumlu hislerle değiştirme terapilerinin, merhamet korkusu yaşayan kişilere iyi geldiği yapılan çalışmalarla gözlenmektedir.

Merhamet doyumu, insanın ruhen dayanıklı ve tatminkâr hissetmesi olarak açıklanmaktadır. Merhametli tutum içinde davranan bireylerde, diğer insanların sıkıntı ve sorunlarına kayıtsız kalmamaları, ilgili davranmaları sonucunda yaşadıkları memnuniyet hissidir. Merhamet doyumunu yaşayan kişilerde, ani değişikliklere, olumsuz koşullara kolay adapte oldukları ve iş ortamında, sosyal çevresinde daha pozitif, çözüm odaklı bir enerji yaydıkları yapılan çalışmalarda gözlenmiştir. Ayrıca merhamet doyumunu yaşayan bireylerde merhametli tutum sergileme konusunda istikrarlı davrandıkları ve kendilerini geliştirerek ihtiyacı olanlarla daha kolay bağ kurdukları görülmektedir.

Eğitim, toplumun yeni yetişen bireyelerine, toplumun amaçları doğrultusunda gerekenleri öğretme sürecidir. Sosyal yapının en önemli parçasını oluşturan eğitim kavramı kişinin özel ve sosyal yaşamının tamamını etkileyen bir rehber görevi görmektedir. Bir toplumun eğitim müfredatı oluşturulurken o toplumun kültür yapısı, inanç öğeleri ve değerleri göz önünde bulundurulurken oluşturulmaktadır. Bu durum eğitim ve kültür ilişkisinin önemini göstermektedir. Kültür, değerlerden beslenirken, toplum da kültür ile anlam kazanmaktadır. Dolayısıyla bir toplumda nesilden nesile kültür ve değerlerin aktarılabilmesi için eğitim faktörü bir köprü vazifesi görmektedir. Kültürün öğretilme ve öğrenilme süreci, karşımıza kültürlenme kavramını çıkarmaktadır. Kültür olgusunun bir toplumda tamamıyla ve aniden değişikliği pek mümkün olmamakla beraber, birden fazla kültür farklılıklarının etkileşimiyle oluşan veya kültürlenme ile beraber sentezlenerek yeni bir kültürel değişim söz konusu olabilmektedir.

Eğitimin merhametle ilişkisine bakılacak olursa, bir insanın yaşamının başlangıcından sonuna kadar tüm öğrenim süreçlerinde, karakter ve kişilik gelişiminde hem ruhsal hem de fiziksel anlamda tam bir iyilik halinde olabilmemesinin merhamet eğitimiyle mümkün olabileceği yapılan çalışmalarda görülmektedir. Merhametli karakter yapısına sahip bireyeler, manevi anlamda kendilerini huzurlu hissederek, yaşamın getirdiği karmaşıklığa daha güçlü bir duruş sergileyebilmektedirler. Başarısızlığın da insani bir durum olduğu düşünüldüğünde kişilerin başarısızlıklar karşısında, öz merhametleri sayesinde yeniden denemeyi ve baştan başlama gücünü kendilerinde görebilmektedirler. Bundan hareketle yaşamın başlangıcından itibaren bireyelere merhamet eğitiminin verilmesi, hayata bir adım nde başlayabilmenin ilk koşulu olacaktır. Kendisine merhametle yaklaşan bir insanın başkalarına merhametsiz davranması pek olası değildir. Dolayısıyla merhametle tanışan ve merhameti karakter yapısı haline getiren bireyeler aileleri, vatani, yaşadığı toplum ve toplumun unsurları tarafından bir değer haline gelecektir. Onun eğitim verdiği kişiler, ebeveyni olduğu çocuklar, yetiştirdiği öğrenciler de merhamet erdemi sayesinde bu topluma yıkıcı değil yapıcı özellikleriyle katkı sağlayacaklardır.

Çocukluk ağında bireyelere verilecek olan karakter eğitiminde merhamet temellerinin atılması ile bireyi, hayatı boyunca iyiye yönlendirecek ve tercihini iyi olmaktan yana kullanacağı öngörülmektedir. Okul ve eğitim kurumlarında da

karakter gelişiminde merhamet erdeminin öğretilmesi bu nedenle elzemdir. Eğitim müfredatında değerler eğitimi kapsamında merhamet değerinin üzerinde faydalı ve öğretici etkinliklerle durulması gerekmektedir.

Yönetim, kurumun hedef ve amaçları doğrultusunda iş gücünü idare etme süreci olarak belirtilmektedir. Yönetici ise bu işi yapmakla mükellef olan kişilerdir. Eğitim yöneticisinin ve yönetimin merhamet ile ilişkisinin çeşitli yönleriyle ele alındığı çalışmalarda, eğitim yönetiminin merhamet değerinden ayrı tutulmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Eğitim yönetiminden beklenen hedeflerin gerçekleşmesi, yönetimin kültürel değerlerden sapmamasına ve eğitimde merhamet odaklı bir yönetim yaklaşımını geliştirmesine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Eğitimcilik, insan yetiştirme mesleğidir. İnsanı, hayvanı ve bitkiyi yetiştirecek olanları yetiştirme işidir. Bireyi hem bilgi hem de ahlaki değerlerle yüceltme mesleğidir. Değeri para ile ölçülememektedir. Merhamet odaklı bir eğitim yönetimi bireyler arasında güveni de beraberinde getirecektir. Her bir değer, pozitif yönlü bir iletişim tarzının yolu daima “merhamet” erdemine çıkmaktadır. Eğitim yöneticisinin, menfaatini düşünmeden işini profesyonellekle yapması, örgüt içinde yönetiminde bulunan insanlara adil davranması, görev ve sorumlulukları paylaşırken kişisel çıkarlarını, istek ve arzularını ve hatta egosunu ortaya koymadan dağıtması, merhamet erdeminin olumlu yansımalarını oluşturmaktadır. Nitekim kişinin çıkarları söz konusu olduğunda, yaptığı işten gayriresmi maddi ve manevi karşılıklar beklemesi, onun sağlıklı bir düşünce yapısından ve merhamet duygusundan uzaklaşmış olduğunu göstermektedir. Bu tür olumsuz beklentiler etik olmamakla birlikte, profesyonelliğin çok dışında bir durum olup, kişiye manevi anlamda da vicdan yükü olarak geri dönmektedir. Okul yöneticisinin bazı psikolojik özelliklerinin, kurum başarısında belirleyici otoriteye sahip olduğu bilinmektedir. Hayata olumlu bakan mutlu bir yönetici, örgütün iklimini de olumlu yönde etkilemektedir. Sorumluluğu ağır olan okul yöneticiliği meslek alanı, çocukluk, ergenlik ve gençlik yıllarının önemli olduğu çocuklarımızın eğitim kalitesinde yöneticinin sorumluluğunu ağırlaştırmaktadır (Çelikten, 2018). Öğrencilerine istenilen ahlaki davranışları kazandırma konusu eğitimcilerin, sevgiyle, şefkat ve merhametle, yumuşak huylulukla yaklaşımını zorunlu kılmaktadır. Eğitimcinin aşırı davranışlarda bulunmaması, sözlerinde dengeli, öfkesine hâkim olması gerekmektedir. İnsana her türlü kilidi açacak olan anahtar yumuşak davranma ve tatlı

söz ile iletişim kurmaktan geçmektedir. İnsan doğasına ve karakter yapısına uygun olan davranış budur. Eğitim sisteminin daha iyiye gidebilmesi adına eğitimcilerin günümüz koşullarına göre kendilerini geliştirmeleri büyük önem arz etmektedir.

Merhametli olma ve merhametli davranma halini bireylere kazandırmanın önemi her geçen gün artmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalar merhametin olumlu etkileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Psikoterapide de yerini alan bir erdem olarak merhamet duygusunu geliştirme, öz anlayış ve içsel anlamda terapotik bir çalışma halini almıştır. Gilbert (2010), bu anlamda “merhamet odaklı terapi yaklaşımını” geliştirmiş, birçok teknikle zenginleştirdiği terapide, dikkat sağlamayı, akıl yürütmeyi, duygu ve güdülerini, hayallere yönelik uygulamalarla kişinin kendisine ve diğer insanlara merhamet geliştirmesini ve “kendi iyi oluşunu” sağlamayı amaçlamaktadır. Buna bağlı olarak bireyler, öncelikle kendi iyi oluşlarını geliştirmek suretiyle ancak kendilerinden sonraki kuşaklara bu değerleri bırakabileceklerdir. Erdemli bir toplum için önemli olan ahlaki değerler, sevgi, cömertlik, şefkat ve merhamet, toplumsal dayanışmanın sağlanabilmesi ve gelecek nesillerin mutluluğu için gerekli olan insanlık unsurlarıdır. İnsanları maneviyattan uzaklaştıran maddecilikten kurtularak, eğitimcilerin tüm varlıklara karşı merhametle yaklaşmaları ve hoşgörü sahibi olmaları toplumsal sorunlara çözüm olacaktır. İnsanlık her alanda gelişmekte olduğundan eğitim öğretim konusundaki yöntemleriyle de gelişmektedir.

Merhamet ve şefkat duygularının geliştirilebilmesi için, toplum içinde yardıma muhtaç olarak bilinen zorluk içinde olan kimselerin varlıklarının farkına varabilmek, onların içlerinde olabilmek ve hayatlarına kolaylık sağlayacak işler yapabilmekle mümkündür. İnsanın çevresine karşı kayıtsız kalmaması ve yetişen nesillere de örnek olması bu anlamda önem taşımaktadır. Merhametli bireyler yetiştirerek geleceğin merhametli yöneticilerini ortaya çıkarmalı yine onların da öğrenci ve birlikte çalıştığı öğretmenlere merhametli tutum sergileyerek bu erdemi nesilden nesile aktarıp döngüyü sürdürmeleri sağlanmalıdır. Merhametli olmak birçok kişinin kalbine dokunmak demektir. Kişiyi ayrıcalıklı kılan, yücelten bir değerdir. Bazı görüşler merhameti zayıflık olarak görmektedir fakat aslında bu değerlerden uzaklaşmak toplumu daha çok şiddete meyilli hale getirmektedir. Gittikçe artan şiddet içerikli olumsuz haberlerin önlenmesinde ilk adım insanlara merhamet kavramını öğretmek, çocuklarımızı merhamet temelli eğitim yöntemiyle yetiştirmek olacaktır. Yapılan araştırmalarda merhamet kavramının hayatın başından sonuna kadar her alanda, her

meslek grubundaki insanın karakter yapısında bulunması, başta kişinin kendi refahı, iç motivasyonu, psikolojik ve ruhsal doyumu olmak üzere, çalıştığı ortamın, yaşadığı toplumun da huzuru adına kişinin kendisinde bulunması gereken en temel erdem olduğu, ortak bir görüş olarak kayıtlara geçmektedir. Bununla beraber geleceğin güçlü bireylerini yetiştirmek gibi önemli bir görev üstlenmiş ve insanı inşa etmek gibi kutsal görevi kendisine meslek edinmiş öğretmen meslektaşlarıyla işbirliği içerisinde olan bir eğitim yöneticisinin, merhamet erdemi hususunda kendisini geliştirmiş ve eğitmiş olması gerekmektedir. Eğitim, kültür ve değerler içerikli çalışmalarda, bireylerin karakterlerinin ve değer yargılarının çalışma ortamlarında ve sosyal yaşamlarında aldıkları kararları etkilediği saptanmıştır. Eğitilmiş insan denilince olumlu bilgi ve davranışların kendisinde bulunduğu kişi akla gelmektedir. Bir diğer anlamıyla iyi düşüncelere sahip, iyi konuşan, iyi davranan ve bilgi ve becerilerini bu anlamda kullanabilen ya da bunun için çabalayan insan anlaşılır. Aksi bir durum normal eğitim sınırlarının aşılması demektir. İletişim bağlamında ele alındığında ise eğitilmiş birey, kendisinden uzaklaşılan biri olmak yerine kendisine yaklaşılabilen, anne-baba gibi sığınılabilen, doktor gibi derdini dinleyen biri demektir. Öğretmenliğin ana mayasını oluşturan pedagojik sevgi bunu içermektedir. Eğitimcilerimizin ve eğitim yöneticilerimizin tamamı bu niteliklerini iyi muhafaza etmelidirler. Ancak bu niteliklere sahip olmak, bu meslekte başarıyı getirebilmektedir. Bu bağlamda merhamet erdemini kendisinde bulduran bir eğitimcinin ve eğitim yöneticisinin bahsedilen özelliklere sahip olmaması mümkün değildir. Eğitimde merhamet odaklı bir yönetim yaklaşımı geliştirilerek hem mevcut sistem içerisinde hem de yetiştirilecek olan eğitim yöneticileri ve eğitimci adaylarında bu özelliklerin kalıcı ve uygulanabilir olması hedeflenmelidir. Merhamet erdemi, sağlıklı bir kalp ve ruh işleyişinin insanın ilişkilerine yansıma biçimidir. Merhamet, şefkati, acımayı ve yardımseverliği kapsıyor olsa da onlardan daha fazlasıdır. İnsana, bizim gibi insan olduğu için, canlıya ve tabiata tıpkı bizim gibi “yaratılmış” olduğu için ve sırf bu nedenle değer vermek, ona kötülük yapmaya kıyamamaktır. Diğer insan ve canlıların insandan emin olmasıdır. Merhamet erdemi olmadan diğer erdemlerden olan adalet, cömertlik gibi kavramlar eksik kalmaktadır. Hukuk, adalet ve ceza gibi kavramlar dahi merhametin gerekliliğini ve önemini gösteren ve merhametle birlikte çalışan kavramlardır.

Öğretmenlik görevini yapan birinin idari bölüme geçmek için belli sınav ve eğitimlerden geçmeleri gerektiği gibi, yönetici olduktan sonra yine hizmetiçi eğitim ve uygulamalar ile merhamet odaklı yönetim yaklaşımını benimsemesi desteklenmelidir. Merhamet erdeminin yayılması konusunda yapılan çalışmalar geliştirilmeli, günümüz dünyasında geri planda bırakılan ve bazı konularda yaşanan korkular sebebiyle uzak kalınmaya çalışılan merhamet duygusu “Sosyal merhamet çalışmaları” şeklinde projeler dâhilinde yaygınlaştırılmalı ve öğretilmelidir. Merhamet, duygu olarak insanın doğuştan sahip olduğu bir yetidir. Bununla birlikte eğitim desteğiyle de geliştirilmesi gerekmektedir. Ailede başlayan eğitim hayatı, okulla beraber sosyal ortamda devam etmektedir. Bireylerin çocukluk çağlarında rol model aldıkları aile üyelerinin merhametli yaklaşımları bu anlamda büyük önem taşımaktadır. Toplumda korkulması ve kaçınılması gereken durum merhametsizlik’tir. Merhamet yansıma şeklinde yayılan bir duygudur ki, gösterilen kişiden aynı şekilde muamele görülür. Yetişmekte olan neslin, öğrencilerin, merhamet duygusunu yaşam felsefesi haline getirebilmeleri için öncelikle eğitimde merhamet odaklı yönetim yaklaşımı geliştirilmelidir. Başarılı bir yöneticide bulunması gereken özelliklere literatürde birçok kere yer verilmiştir ancak bunlara ek olarak merhametli olması noktası da gözden kaçırılmaması gereken bir niteliktir. Çünkü maneviyatı ve duygu dünyası kapalı olan bir yönetici maddi görevleri yerine getirirse de, örgüt çalışanlarının dünyalarına hitap edemeyeceği için verimli olmayacaktır. Zira sağlıklı insan ilişkileri kurabilmek de görevleri ‘kusursuz’ yerine getirmek kadar önemlidir. Buna bağlı olarak başta eğitim alanı içerisinde bulunan öğretmenler ve eğitim yöneticilerinde merhamet erdemi karakter yapısı haline gelmelidir.

Tüm bunların ışığında “Eğitimde Merhamet Odaklı Yönetim Yaklaşımı” konusu irdelenmiş ve nihayetinde literatürde yapılmış olan çalışmalar taranmıştır. Araştırma sırasında merhamet kavramının sadece sağlık alanlarında yoğunlukla çalışılmış olduğu gözlenmiştir. Günümüz dünyasına bakıldığında giderek artan şiddet olaylarının sebebinin, çoğunlukla insanların duygu dünyalarının yozlaşması sonucunda olduğunu göstermektedir. Yaşamın devamı için beslenmek ne kadar önemliyse, toplumun huzuru için, katliamların bitmesi, insanların birbirlerini anlaması, yardımsever olması, saygılı ve sevgili olması için de merhametli olmanın önemi insanlara anlatılmalıdır. Merhamet erdeminin eksikliği günümüz iletişimde

ciddi anlamda hissedilmektedir. Toplumun huzuru ve güvenliği için merhamet eğitiminin örgün ve yaygın eğitimlerle desteklenmesi ve bu konuda seferber olunması gerekmektedir. Eğitim alanında merhamet kavramının daha kapsamlı ele alınabilmesi ve alanyazına katkı sağlaması açısından sonraki çalışmalar spesifik olarak, “Sınıfta”, “Okulda” “Özel Eğitim Kurumlarında Merhamet Odaklı Yönetim Yaklaşımı” şeklinde ayrı başlıklar halinde incelenebilir. Ayrıca eğitim fakültelerinde merhamet erdeminin bireysel olarak geliştirilmesi üzerine çalışmalar yapılarak, ders müfredatında irdelenmesinin eğitimci ve yönetici adaylarına katkı sağlayacağı da öngörülmektedir.



KAYNAKLAR

- Açık, T. (2016). Kutadgu Biligde Devlet Yönetimi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 419-438.
- Ağıtlar, 3. (2019, Nisan 27). *Kutsal Kitaplarda Sevgi Sözleri*. Aralık 6, 2020 tarihinde Kesin Bilgi: <https://kesinbilgi.net/kutsal-kitaplarda-sevgi-sozleri/> adresinden alındı
- Akbaş, O. (2004). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının (değerlerinin) İlköğretim II. Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbaş, O. (2008). Değer Eğitimi Akımlarına Genel Bir Bakış. *Değerler Eğitimi Dergisi* 6 (16), 22-33.
- Akçetin, N. Ç. (2016). Merhamet ve Devlet : Schopenhauer. *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, Bahar, sayı: 21, s. 71-86.
- Akdeniz, S., & Deniz, M. E. (2016). Merhamet Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), 50-61.
- Akın, H. Ş. (2018). Merhamet Kavramı ve Schopenhauer'in Merhamet Yaklaşımının Değerlendirilerek Farklı Düşünürlerin Görüşleriyle Karşılaştırılması. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 126-131.
- Akkoyun, F. (1982). Empatik Anlayış Üzerine. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 15(2), 63-69. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000891.
- Aktan, C. C. (2009). Ahlak ve Ahlak Felsefesine Giriş. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 1(1).
- Alan, H. (2018). Merhamet Yorgunluğu ve Yönetici Hemşirenin Rolü. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(2), 141-146.
- Albayrak, A. (2011, 4 15). *merhamet*. 2 14, 2021 tarihinde Haberler: <https://www.haberler.com/doc-dr-albayrak-merhametini-kaybeden-2656936-haberi/> adresinden alındı
- Alıç, M. (1996). Eğitim Sisteminin Amaçlarının Gerçekleştirilmesinde Eğitim Yöneticisinin İşlevleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*(217), 12-16.

- Altan, S. (2018). Eğitim Örgütlerinde Midye Sendromu. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5(3), 35-45.
- Altun, S. A. (2003). Eğitim Yönetimi ve Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 7-18.
- Arabacı, İ. B. (2018). *Eğitim Örgütlerinde Stratejik Planlama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ardoğan, R. (2018, 2 1). *İslamda Varlığın Değeri ve Ekoloji Ahlakı*. 2 10, 2021 tarihinde Diyanet Aylık Dergi: <https://dergi.diyanet.gov.tr/makaledetay.php?ID=30772&SRC=do%C4%9Fa%20ve%20merhamet> adresinden alındı
- Aristoteles. (1995). *Retorik*. (M.H. Doğan, Çev.). İstanbul: Yapı Kredi Yay.
- Arslan, E. İ. (2018). *Dini Felsefi Psikolojik ve Sosyolojik Boyutuyla Vicdan ve Vicdanın Değerler Eğitimindeki Yeri*. Yüksek Lisans Tezi: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Arslan, Z. Ş., & Yaşar, F. T. (2007). Yükselen Değer Kavramı Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım. *Değerler Eğitimi Merkezi Dergisi 1 (1)*, 8-11.
- Aşkun, O. B., Doğan, B., & Yozgat, U. (2007). *Türkiye'de Yönelimsel Değerler ve Yönetici Profili Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Beta Yay.
- Avcı, N. (2007). *Toplumsal Değerler ve Gençlik*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Avşaroğlu, S. (2019). Merhamet Eğitimi Programının Üniversite Öğrencilerinin Merhametli Olma Düzeylerine Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2484-2500.
- Avşaroğlu, S., & Koyuncu, E. (2018, Ocak). İnsanda Merhamet Duygusu ve Değer Olarak Merhametli Tutum. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 16-38 doi:10.26899/inciss.114.
- Ay, V. (2013). Nietzsche'de 'Merhamet' Kavramının Yeniden Değerlendirilmesi. *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 3(1), 200-215.
- Aydemir, F. (2020). *Merhamet ve İş Yeri Ruhsallığı Arasındaki İlişki*. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, M. (2003). Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi 1 (3)*, 121-144.

- Aydın, M. (2014). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. Z. (2008). *Okulda Ahlak Eğitimi ve Ahlak Öğretiminde Örnek Olay İncelemesi*. Ankara.
- Aydın, M. Z. (2014). *Merhamet*. Ankara: Nobel Akademik Yay.
- Aydın, M. Z. (2017). *Eğitim Sistemimizde Değerler Eğitiminin Önemi*. Mayıs 24, 2021 tarihinde yenedünya dergisi: <http://yenidunyadergisi.com/egitim-sistemimizde-degerler-egitiminin-onemi/> adresinden alındı
- Aydın, M. Z., & Gürler, Ş. A. (2013). *Okulda Değerler Eğitimi (4 b.)*. Ankara: Nobel Akademik Yayın.
- Aydoğan, İ. (2002). Etkili Yönetim. *Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(13), 61-75.
- Aydoğan, İ. (2017). *Eğitim ve Paradigma*. Ankara: Harf Yay.
- Aydoğan, İ. (2017). *Kültür Temelli Eğitim*. Ankara: Harf Yay.
- Aydoğan, İ. (2018). *Eğitimin Türkçesi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydoğan, İ. (2019). *Hayatı ve Fikirleriyle Nurettin Topçu*. Ankara: Edebiyat Ortamı Yay.
- Ayhan, H. (1986). *Eğitime Giriş*. İstanbul: Damla Yayınları.
- Bakan, A. B., Kılıç, D., Aslan, G., & Filiz, U. (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.
- Bakan, İ., & Bulut, Y. (2004, Ekim). Yöneticilerin Uyguladıkları Liderlik Yaklaşımlarına Yönelik Algılamaları : Likert'in Yönetim Sistemleri Yaklaşımına Dayalı Bir Alan Çalışması. *İ.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi*, 151-176.
- Balcı, A. (2008). Türkiye'de Eğitim Yönetiminin Bilimleşme Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Bahar(54), 181-209.
- Balcı, A. (2020). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Pegem Akademi.

- Baloğlu, M., & Balgamiş, E. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Yöneticilerinin Öz-Değerlerinin Betimlenmesi: Tokat İli Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3(10), 21-33.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., & Doğan, A. E. (2008, Kasım). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mesleki Etik Davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(2), 7-26.
- Baltaş, A. (2018, Ekim 17). *Özđüven mi? Özsayđı mı?* 12 18, 2020 tarihinde acarbaltaş.com: <https://www.acarbaltaş.com/ozguven-mi-ozsaygi-mi/> adresinden alındı
- Bayraklı, B. (2011, Nisan 15). *Sevgi ve Merhamet İviz Kardeştir*. Aralık 11, 2020 tarihinde HaberTürk: <https://www.haberturk.com/yazarlar/prof-dr-bayraktar-bayrakli/621024-sevgi-ile-merhamet-ikiz-kardestir> adresinden alındı
- Bayraktar, M. F. (2010). *İslâm Eğitiminde Öğretmen Öğrenci Münasebetleri*. İstanbul: M.Ü.İ.F.V Yayınları.
- Bayramoğlu, A. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılım Durumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Belemir, Ö. (2021, şubat). *Lütfen Biraz Merhamet*. Mayıs 4, 2022 tarihinde İlkadım Dergisi: <https://ilkadimdergisi.net/gencadam/yazi/lutfen-biraz-merhamet-3781> adresinden alındı
- Berzoff, J., & Kita, E. (2010). Compassion fatigue and countertransference: Two different concepts. *Clinical Social Work Journal*, 38(3), 341-349.
- Bilgin, B., & Selçuk, M. (1991). *Din Öğretimi Özel Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Akid Yayıncılık.
- Bozdoğan, S. (2018). Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulamada Alternatif Paradigmalar ve Liderlik Algısına İlişkin Bir Değerlendirme. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi:Kuram ve Uygulama*, 1(1), 52-66.
- Bozyiğit, A. (2018, 2 1). *İslam Ahlak Öğretisinde Çevre*. 2 10, 2021 tarihinde Diyanet Aylık Dergi: <https://dergi.diyamet.gov.tr/makaledetay.php?ID=30775&SRC=do%C4%9Fa%20ve%20merhamet> adresinden alındı
- Buhari. (19). *Edep Tevbe 17*. Müslim.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (. (2018). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cavanagha, C. S. (2016). What is compassion and how can we measure it? A review of definitions and measures. *Clinical Psychology Review*, 15-27.
- Cingi, C. C., & Eroğlu, E. (2018). Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğu. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 1-14.
- Coetzee, S. K., & Klopper, H. C. (2010). Compassion Fatigue Within Nursing Practice: A Concept Analysis. *Nursing & health sciences*, 12(2), 235-243.
- Cuche, D. (2009). *Kültüre yeni bakış tarzları: Antropolojide bir kavramın evrimi*, Ed: Nicolas Journet, (Çev. Y. Sezen) *Evrenselden özele kültür içinde*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. (2002). *İletişim Donanımları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2008, Mart 13). *Saygı*. Şubat 6, 2021 tarihinde dogancuceloglu: <http://www.dogancuceloglu.net/yazilar/398/saygi-nedir/> adresinden alındı
- Çağrııcı, M. (2004). *Merhamet*. 2 10, 2021 tarihinde TDV İslam Ansiklopedisi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/merhamet> adresinden alındı
- Çakır, T. (2019). *Benliğe Değer Kazandırma Sanatı: Öz Saygı*. 4 12, 2021 tarihinde kreatifBiri: <https://www.kreatifbiri.com/benlige-deger-kazandirma-sanati-oz-saygi/> adresinden alındı
- Çelik, V. (1997). Eğitim Yönetiminde Kuramsal Gelişmeler. *Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 31-43.
- Çelikkaya, H. (1996). Eğitim ve Yönetimde Sevgi Faktörü. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(8), 67-72.
- Çelikkaya, H. (1996). EĞİTİM VE YÖNETİMDE SEVGİ FAKTÖRÜ. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(8), 67-72.
- Çelikkaya, H. (1999). Okul Yöneticisinin Eğitici ve Yönetici Özellikleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* (11), 107-134.
- Çelikten, M. (2018). Okul Yöneticilerinin Mizah ve Disiplin Anlayışı. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi OPUS*, 8(8), 453-467.

- Çevik, Ö., & Tanhan, F. (2020). Merhamet Korkusu: Tanımı, Nedenleri ve Önlenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3), 342-351.
- Çınar, A. (2013). *Değerler Felsefesi ve Psikolojisi*. Bursa: Emin Yayınları.
- Çömlekçi, M. G. (2020). Yönetim Teorileri ve Yaklaşımları Çerçevesinde “Beşinci Disiplin”. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 92-99.
- Danacı, G. (2016). *Martha C. Nussbaum'un Merhamet Anlayışı ve Eleştirisi*. Yüksek Lisans Tezi: Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi. İzmir.
- Demirci, K. (1998). Hayvan. *DİA*, 81-85.
- Demirtaş, H., & Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Deniz, M. E., Kesici, Ş., & Sümer, A. S. (2008). The Validity and Reliability Of The Turkish Version Of The Self-Compassion Scale. *Social Behavior And Personality*, 36(9), 1151-1160.
- Denk, T. (2018). *Hemşirelerde Mesleki Yaşam Kalitesi Merhamet Memnuniyeti Merhamet Yorgunluğu*. Yüksek Lisans Tezi: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Gaziantep.
- Dias, B. S. (2020). Influence of fears of compassion on body image shame and disordered eating. 25(1), 99-106.
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*.
- Dilaçar, A. (2003). *Kutadgu Bilig İncelemesi*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Dilmaç, B. (1999). *İlköğretim Öğrencilerine İnsani Değerler Eğitimi Verilmesi ve Ahlaki Olgunluk Ölçeği İle Eğitimin Sınanması*. Yüksek Lisans Tezi: İstanbul Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dilmaç, B., Ertekin, E., & Yazıcı, E. (2009). Değer Tercihleri ve Öğrenme Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 27-47.
- Doğan, M. (1998). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*. İzmir: Anadolu Matbaası.
- Doğan, M. (2009). *Doğan Büyük Türkçe Sözlük*. Pınr Yayınları.
- DOĞAN, S., Uğurlu, C. T., & Çetinkaya, M. (2013). Öğretmenlerin Değerler Eğitimi Üzerine Görüşleri. *VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu Bildiriler*

Kitapçığı (s. 91-97). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları No: 6 .

- Dökmen, Ü. (2013). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Durgun, M. (2017, Mart 31). *Stratejik Yönetim Nedir? Neden Önemlidir?* Aralık 27, 2021 tarihinde Yönetmel Zihin: <http://www.yonetselzihin.com/stratejik-yonetim/stratejik-yonetim-nedir-neden-onemlidir/.html> adresinden alındı
- Efesliler, 4. (2018). *Şefkatli Büyük İncil Ayetleri 2020*. Aralık 5, 2020 tarihinde life hack: <https://tr.lifehackk.com/23-bible-verses-on-compassion-712100-3766> adresinden alındı
- Ekşi, H. (2003). Temel İnsani Değerlerin Kazandırılmasında Bir Yaklaşım: Karakter Eğitimi Programları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 79-96.
- Elmalı, O. (2011). Sadi'nin Ahlak Teorisinin Analizi ve Yönetim Ahlakı. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 15 (1), 141-154.
- Emiroğlu, S. (2019). *Asr-ı Saadet'te Değerler Eğitimi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ercan, R. (2014). Öğretmenlerde Çocuk Sevgisi. *Electronic Turkish Studies*, 9(8), 435-444.
- Erdoğan, B. (2017). *Yetişkinlerde Mutluluğun Merhamet ve Saldırganlıkla İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi: Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergün, M. (2015). *Eğitim Felsefesi*. Ankara: Pegem Akademi Yay.
- Erkol, H. (2021). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Duygu Yönetimi Düzeyleri ve Kültürel Değerlerin Duygu Yönetimine Etkisi*. Doktora Tezi: Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Ersen, H. (1997). *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi, Verimli Olmanın Yolu*. 2. Baskı İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Ertürk, M. (1995). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eryılmaz, R. (2018). Hilmin İnsan Hayatındaki Yeri ve Önemi. *HİKMET Uluslararası Hakemli İlmi Araştırma Dergisi*, 86-107.

- Fidan, N. K. (2009). Öğretmen Adaylarının Değer Öğretimine İlişkin Görüşleri. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi* 2(20), , 1-18.
- Figley, C. R. (2002). Compassion Fatigue: Psychotherapists 'chronic lack of self care'. *Psychotherapy İn Practice. Journal of clinical psychology*, 58(11), 1433-1441.
- Fikriyat. (2019, 09 13). *Fikriyat gazetesi*. Mart 17, 2020 tarihinde Fikriyat: <https://www.fikriyat.com/galeri/yasam/merhamet-nedir-gereginden-fazla-merhametten-maraz-mi-dogar/2> adresinden alındı
- Fussilet. (41). Kuran ı Kerim.
- Gazali, E. H. (1992). *İhyau Ulumiddin* (Cilt 4). Beyrut: Tuğra Neşriyat.
- Genç, M. F. (2018, Aralık). Merhamet Eğitiminin Saldırganlık Davranışını Azaltmadaki Rolü. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 61-82 <https://doi.org/10.17120/omuifd.450254>.
- Gilbert, P. (2005, Mayıs). *Compassion and cruelty: A biopsychosocial approach* (Cilt 15). Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy.
- Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in psychiatric treatment*(15), 199-208 doi: 10.1192/apt.bp.107.005264.
- Gilbert, P. (2010). *Compassion Focused Therapy*. London: The CBT Distinctive Features.
- Gök, G. A. (2015). Merhamet Etmenin Dayanılmaz Ağırlığı: Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 299-313.
- Göka, E. (2018). Merhamet Medeniyeti. *Yeni Şafak Gazetesi*. Erişim Tarihi: 01.10.2021.
- Gör, F. (2013). *İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretim Programında Merhamet Değeri*. Yüksek Lisans Tezi: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Erzurum.
- Gül, T. (2019). *4-6 Yaş Dönemi Çocuklarda Merhamet Eğitimi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Güneş, F. (1996). *Yetişkin Eğitimi (Halk Eğitimi)*. Ankara: Ocak Yayınları.

- Güngör, E. (2000). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*. İstanbul: Ötügen Yayınları.
- Gürer, H. K. (2019). *Ahmet Hamdi Tanpınar'ın Romanlarında Eşya*. Yüksek Lisans Tezi: Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı ABD.
- Güven, S. (1999). *Toplum Bilim*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Haberturk. (2015, 8 5). *8 Köşeli Selçuklu Yıldızı Ne Anlama Geliyor?* 3 21, 2021 tarihinde Haberturk: 2015 8 köşeli Selçuklu yıldızı ne anlama geliyor? - 1 - Gündem (haberturk.com) adresinden alındı
- Hacıkeleşoğlu, H., & Kartopu, S. (2017). Merhamet ve Dindarlık: Üniversite Öğrencileri Üzerine Ampirik Bir Arştırma. *The Journal Of Academic Social Science Studies*(59), 203-227 <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7234>.
- Hanbel, A. B. (2014). *El - Müsned*. (H. Yıldız, & Z. Yıldız, Çev.) İstanbul.
- Harman, Ö. F. (2014). Diğer Din ve Kültürlerde Ortak Ahlâkî Bir Kavram Olarak Merhamet. *Kutlu Doğum Haftası* (s. 241). Ankara: DİB yay.
- Hocutt, M., & Yayla, A. (2013). Hayırseverliksiz Merhamet, Hürriyetsiz Özgürlük: Jean Jacques Rousseau'nun Siyasal Fantezileri. *Liberal Düşünce Dergisi*(70), 157-189.
- Hökelekli, H. (2008). Merhamet. *Dem Dergisi*, 1(14), 78-84.
- Hökelekli, H. (2011, Nisan). Gökyüzünden Yeryüzüne Yayılan Bir değer: Merhamet ve Eğitimi. *Diyanet Aylık Dergisi*(244).
- İlgaroğlu, M. C. (2018). Ahlakın Duygusal Temeli: Kur'ani Kavramlar Bağlamında Felsefî Bir Analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2(41), 75-91.
- İmran, A.-i. (159). *Kuran-ı Kerim*. (D. Cündioğlu, Dü.) İstanbul: Merve Yayınları.
- İpek, M. (2012). Okulda Öğretmen-Öğrenci İlişkileri Üzerine Bazı Değerlendirmeler. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 6(12), 217-233.
- İpek, Y. (2021). Kitab-ı Mukaddes'te Merhamet Algısı. *Erciyes Akademi*, 628-640.
- İşgör, İ. Y. (2017). Merhametin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Etkisinin İncelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*(16), 425-436.

- İşgör, İ. Y. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Bağlanma Stilleri ve Akademik Başarının Merhamet Üzerindeki Yordayıcı Etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(19), 82-99.
- Joinson, C. (1992). Coping with compassion fatigue. *Nursing*, 22, 116-122.
- Kahveci, K. (2017). Tanrı'nın fısıltısı: Bir mistiğin dilinde merhamet. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 115-129.
- Kar, H. (2019, 3 3). *Anadolu'ya Nakşedilen Selçuklu Yıldızı*. Mart 20, 2021 tarihinde Dilhane.net: <https://dilhane.net/anadoluya-naksedilen-selcuklu-yildizi/> adresinden alındı
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Keskin, A. (2019, 12 13). *Sağlıklı bir benlik için önce kendinize saygı duyun: Özsaygı nedir?* 4 12, 2021 tarihinde uplifers: <https://www.uplifers.com/saglikli-bir-benlik-icin-once-kendinize-saygi-duyun-ozsaygi-nedir/> adresinden alındı
- Kıral, B., & Başdağ, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin merhamet eğitimine ilişkin görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 80-96.
- Kırım, A. (1998). *Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim*. Sistem Yayınları.
- Kızılabdullah, Ş. (2018). Dinlerde barışın teolojik temelleri: Yahudilik, Hıristiyanlık ve İslam. *Dini Araştırmalar*, 21(53), 169-196.
- Kızılçelik, S., & Erdem, Y. (1992). *Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü* (2. Baskı b.). Konya: Günay Yay.
- Kızılçelik, S., & Erjem, Y. (1996). *Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü*. İstanbul: Saray Kitabevleri.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: 9. Baskı, Beta Basım Dağ. Yayınevi.
- Kohn, A. (1997). How Not To Teach Values A Critical Look At Character Education. *Phi Delta Kappan*, 3-25.
- Konyalı, M. V. (1996). *Hülasatü'l Beyan, Fi Tefsir'il Kur'an*,.
- Korkmaz, B. (2018). Öz-Duyarlılık: Psikolojik Belirtiler ile İlişkisi ve Psikoterapide Kullanımı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 19(1), 40-58.

- Korkmaz, N. E. (2017, Ağustos). Öz-Güven Bir Yanılsama Olabilir mi? *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 529-538.
- Korto. (2013, Temmuz 2). *Kendinize Karşı Biraz Anlayış ve Şefkate Ne Dersiniz*. Aralık 11, 2020 tarihinde Korto Psikoloji: <https://kortopsikoloji.com/dergi/kendinize-karsi-biraz-anlayis-ve-sefkate-ne-dersiniz> adresinden alındı
- Kozan, H. İ., Kesici, Ş., & Baloğlu, M. (2017). Affedicilik ve Duyguları Yönetme Becerisi Arasındaki Çoklu İlişkinin İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(34), 193-215.
- Köse, A. (2019, Mayıs 23). *Empatinin Temeli Sevgi Şefkat Merhamettir*. Aralık 11, 2020 tarihinde Takvim: <https://www.takvim.com.tr/yasam/2019/05/23/empatinin-temeli-sevgi-sefkate-ve-merhamettir> adresinden alındı
- Kurandan. (2018). *Sevgi*. Aralık 11, 2020 tarihinde Kurandan: <https://www.kurandan.com/db/sevgi.htm> adresinden alındı
- Küçükahmet, L. (2011). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Küçükçene, M. (2017). *Eğitim Yönetiminde Adalet Olgusu*. Yüksek Lisans Tezi: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Manisalıgil, A. (2015, 11 1). *Bir İnsanlık Sorunu Merhametsizlik*. 2 10, 2021 tarihinde Diyanet Aylık Dergi: <https://dergi.diyaret.gov.tr/makaledetay.php?ID=9631&SRC=do%C4%9Fa%20ve%20merhamet> adresinden alındı
- Maslow, A. (1996). *Dinler ve Değerler*. (H. K. Sönmez, Çev.) İstanbul: Kuraldışı Yay.
- Merdin, K. (2006). Kur'an-ı Kerim'de Rahmet Unsurları. *Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Meriç, C. (2018). *Bu Ülke*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Meryem, 1. (tarih yok). *Merhamet İle İlgili Ayetler*. Aralık 6, 2020 tarihinde Kuran ve Meali: <https://www.kuranvemeali.com/merhamet-ile-ilgili-ayetler> adresinden alındı

- Mevlana. (tarih yok). *Mevlana'nın Yedi Öğüdü*. (K. İ. Kütüphanesi, Düzenleyen) 215, 2021 tarihinde <http://konya.kutuphane.gov.tr/TR-144016/mevlana39nin-yedi-ogudu.html#:~:text=C%C3%B6mertlik%20ve%20yard%C4%B1m%20etmede%20akarsu,kusurunu%20%C3%B6rtmede%20gece%20gibi%20ol> adresinden alındı
- Meydan, H. (2014). Okulda Değerler Eğitiminin Yeri ve Değerler Eğitimi Yaklaşımları Üzerine Bir Değerlendirme. *Bülent Ecevit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 93-108.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Milliard, D. B. (2020). The Role of Compassion Satisfaction. *POWER Academic Press*, 205-218.
- Mutluer, S. (2019). *Bir Sorun Olarak Okul Yönetiminde Ahlak Olgusu*. Yüksek Lisans Tezi: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Mücevher, M. H. (2019). *Başarılı Yöneticilerin Hayat Hikayeleri ve Yöneticilik Gelişimlerine Yansımaları: Nitel Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Isparta.
- Müslim. (139). Müsafirin.
- Müslim. (77). *Birr ve Sıla*.
- Müslim, B. (66). *Buhari, Edeb* 27. 4 18, 2021 tarihinde alındı
- Nartgün, Ş. S. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği. *Journal Of Values Education-Turkey* 4 (12), 129-148.
- Nas, E. (2021). *Merhamet Temelli Eğitim Programının Ortaokul Öğrencilerinin Merhamet Düzeylerine ve Yaşam Doyumlarına Etkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi: Van Yüzüncüyıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van.
- Nas, E., & Sak, R. (2020). Merhamet ve Merhamet Odaklı Terapi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 64-84.
- Neville, K., & Cole, D. A. (2013). The relationships among health promotion behaviors, compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction in

- nurses practicing in a community medical center. *The Journal of nursing administration*, 348-354.
- Nieto, S. (1999). *The light in their eyes: Creating multicultural learning communities*. New York: Teachers College Press, Columbia University.
- Nietzsche, F. (2015). *Kişi Nasıl Kendisi Olur*. (C. Alkor, Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yay.
- Nietzsche, F. (2001). *Böyle Buyurdu Zerdüşt*. (T. Oflazoğlu, Çev.) İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Niğdeli, B. (2019). *Öz-merhametin sosyal medya üzerindeki kompensasyon davranışı üzerindeki etkisi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nizamülmülk. (2017). *Siyasetname*. İstanbul: Milenyum Yay.
- Nucaro, A. (2018, April 16). *Character Education*. Aralık 9, 2020 tarihinde Edutopia: <https://www.edutopia.org/article/value-compassion-teaching> adresinden alındı
- Oğuzkan, F. (1981). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Okay, B. (2009). *Lun Yü ve Kutadgu Bilig'de Devlet Yönetimi*. AYK: www.ayk.gov.tr adresinden alınmıştır
- Osmay, N. (2018). *İnsan Mühendisliği* (30. b.). İstanbul: Alfa Basım.
- Öktem, M. K. (1991). Güdüleme Kurumları ve Yetişen Kamu Yöneticilerimiz: X ve Y Kuramları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(3), 47-62.
- Özbek, A. (1991). *Bir Eğitimci Olarak Hz. Muhammed*. Konya: Esra Yayınları.
- Özcan, A. (2017). Kur'an-ı Kerimde Allah'ın Sevdiği İnsan Tipleri. *Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(2), 175-210.
- Özdemir, S. (2002). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 253-270.
- Özgen, G. (2014). *Merhamet Odaklı Terapi*. 2 19, 2021 tarihinde researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/Guelsen-Oezgen/publication/311572216_Merhamet_Odakli_Terapi/links/584dce9808ae4bc8993310c6/Merhamet-Odakli-Terapi.pdf adresinden alındı

- Özgen, M. K. (2020). Klasik Türk Düşüncesinde Hikmet ve Erdem Anlayışı. *Bilimname*, 1(41), 835-862.
- Özkan, H. H. (2006, Mart). Popüler Kültür ve Eğitim. *Kastamonu Education Journal*, 14(1), 29-38.
- Özkan, N. K. (2020). İyilikseverlik ve Alçak Gönüllülük Bağlamında Kutadgu Bilig ile Kültür Aktarımı. *Milli Folklor*, 16(127), 209-222.
- Özkan, N. K. (2020). İyilikseverlik ve Alçakgönüllülük Bağlamında Kutadgu Bilig ile Kültür Aktarımı. *Milli Folklor*, 16(127), 209-222.
- Özmen, E. (2019). *Eşduyum ve Merhamet, Şefkat, Acımak, Anlayış Göstermek*. Aralık 11, 2020 tarihinde Psikoloji ve Psikiyatri: <https://psikoloji-psikiyatri.com/erol-ozmen/esduyum-ve-merhamet-sefkat-acimak-anlayis-gostermek/> adresinden alındı
- Özmen, F. (1999). Etkili Eğitimin Gerçekleştirilmesinde Duyuşsal Alanın Önemi - Sevgi Eğitimi-. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 193-198.
- Özsoy, A. (2019, Mart 10). *Varlığı Merhametle Kuşatmak*. Mayıs 4, 2022 tarihinde Diyanet Haber: <https://www.diyanehaber.com.tr/aylik-dergi/varligi-merhametle-kusatmak-h3827.html> adresinden alındı
- Peker, H. (2011, Nisan). Merhamet Eğitiminde Model Almanın Önemi. *Diyanet Aylık Dergisi*(244), s. 20-22.
- Perregrini, M. (2019). Combating Compassion Fatigue. *Nursing2021*, 49(2), 50-54.
- Polat, F. N., & Erdem, R. (2017). Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışma Yaşam Kalitesi ile İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 291-312.
- Rajeswari, H. (2013). Compassion Fatigue. *Nightingale Nursing Times*, 12-14.
- Sarı, E., & Sarı, B. (2020). Kriz Zamanlarında Eğitim Yönetimi: Covid-19 Örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 49-63.
- Sarıcık, M. (2014). Hayvanlara Şefkat ve Merhamet Açısından Bazı Cahiliye Adetlerine Son Verilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*(33), 61-86.
- Sarıçam, H., & Biçer, B. (2015). Affedicilik Üzerinde Ahlaki Değer ve Öz-Anlayışın Açıklayıcı Rolü. *GEFAD*, 35(1), 109-122.

- Sayar, K. (2014, Aralık 18). Kutlu Doğum Haftası. “Hz. Peygamber ve Merhamet Eğitimi” Sempozyumu (15-17 Nisan 2011) (s. 30). Ankara: DİB Yay. Ekim 30, 2020 tarihinde Merhamet Nedir: https://www.youtube.com/watch?v=sxTKV_5LEj4 adresinden alındı
- Sayar, K. (2018). *Merhamet*. İstanbul: Kapı Yayınları.
- Sayar, K., & Manisalıgil, A. (2015). *Merhamet Devrimi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Schopenhauer, A. (2008). *Yaşam Bilgeligi Üzerine Aforizmalar*. (M. Tüzel, Çev.) İstanbul: Türkiye İ Bankası Kültür Yay.
- Schopenhauer, A. (2009). *Hukuk, Ahlak ve Siyaset Üzerine*. (A. Aydoğan, Çev.) İstanbul: Say Yay.
- Schopenhauer, A. (2017). *Merhamet*. (Z. Kocatürk, Çev.) İstanbul: Dergah Yay.
- Senge, P. (2018). *Beşinci Disiplin* (Cilt 18.Baskı). Yapı Kredi Yayınları.
- Sözer, A. N., Özkan, T., Doğan, Ö. İ., Gencel, U., Gül, H., & Devebakan, N. (2002). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Lisansüstü Eğitim Kalitesinin Arttırılmasına Yönelik Bir Alan Araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 41-65.
- Stamm, B. (2010). *The Concise Manual for the Professional Quality of Life Scale*. The Concise ProQOL Manual.
- Stamm, H. B. (2002). Measuring Compassion Satisfaction as well as Fatigue: Developmental History of the Compassion Satisfaction and Fatigue Test. *Treating Compassion Fatigue*, 107-119.
- Sürücüoğlu, A. (2018, Temmuz 3). *Müslüman Yumuşak Huyludur*. Mart 18, 2021 tarihinde Denizli Gazetesi: <https://www.denizligazetesi.com/musluman-yumusak-huyludur-makale,69918.html> adresinden alındı
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(11), 523-547.
- Şahin, C. (2011). Ziya Gökalp'in Düşünce Sisteminde Din, Eğitim ve Kültür. *Ekev Akademi Dergisi*, 385-400.
- Şahin, M. (2019). Kültür Değişimleri ve Eğitim. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 458-466.

- Şahin, N. (2017, Temmuz 2). *Diyanet TV*. Kasım 24, 2020 tarihinde Merhamet: <https://www.youtube.com/watch?v=PdbAXpqOcGo> adresinden alındı
- Şeker, B. D. (2006). Kente göç etmiş bir örnekte kültüre uyum (kültürlenme) süreçleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Şen, Y. (2011). Hz. Peygamberin Merhamet Eğitim Metodu. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(6), 21-30.
- Şengül, R. (2007). Henri Fayol'un Yönetim Düşüncesi Üzerine Notlar. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 257-273.
- Şimşek, M. Ş. (2001). *Yönetim ve Organizasyon* (Cilt 6).
- Şimşek, Ş. (2015, Nisan 1). Kemalettin Tuğcu'nun Romanlarında Değerler Eğitimi. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 1(1), 79-104.
- Şirazi, S. (1988). *Bostan*. (H. İlaydın, Çev.) Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Şişman, M. (2013). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (7 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Tanpınar, A. H. (2013). *Huzur*. İstanbul: Dergah Yay.
- Tarhan, N. (2011). *Duyguların Psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tarhan, N., Kızıltuğ, R., & Akbıyık (Ed.), S. (2019). *Duyguların Psikolojisi ve Duyusal Zeka*. İstanbul: TimaşYayınları.
- Taşdemirci, E. (1984). *Cumhuriyet Dönemi Türk Milli Eğitim Politikasının Ana Devrelerinin Üzerine ve Mukayeseli Bir Araştırma*. Doktora Tezi: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taymaz, H. (1986). Okul Yönetimi ve Yönetici Yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 123-135.
- TDK. (tarih yok). *Disiplin*. Kasım 12, 2020 tarihinde Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- TDV. (2008). *İslam Ansiklopedisi* (Cilt 35). İstanbul.
- TED. (tarih yok). *Hoşgörü*. Şubat 6, 2021 tarihinde Ted Ankara Koleji: <https://tedankara.k12.tr/index.php/3-sinif/hayatbilgisi3/item/2058-hosgoru> adresinden alındı

- Tenekeci, İ. (2014, Kasım 23). *Merhamet*. Aralık 7, 2020 tarihinde Derin Sayfa: <http://www.derinsayfa.com/2014/11/merhamet-insan-olmann-ve-kalman.html> adresinden alındı
- Tevbe. (9/128).
- Tezcan, M. (1974). *Türklerle İlgili Stereotipler (Kalıp Yargılar) ve Türk Değerleri Üzerine Bir Deneme*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Tezcan, M. (1985). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları.
- Tillman, D. (2014). *8-14 Yaş Grubu Öğrencileri İçin Yaşayan Değerler Eğitimi Etkinlikleri*. (V. Aktepe, Çev.) Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tınmaz, A. K. (2020). *Eğitim Yönetiminde Kuram, Araştırma ve Uygulama Bütünlüğünün İncelenmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Topçu, N. (2005). *Ahlak*. İstanbul: Dergah Yay.
- Topçu, N. (2017). *İsyan Ahlakı*. İstanbul: Dergah Yay.
- Topçu, N. (2018). *Türkiye'nin Maarif Davası*. İstanbul: Dergah Yayınları.
- Tozlu, N., & Topsakal, C. (2007). *Avrupa Birliği'ne Uyum Çerçevesinde Değerler Eğitimi*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Turan, F. (2020). *Merhamet*. <https://uskudar.edu.tr/pozitif-psikoloji/merhamet> erişim tarihi 26.08.2021.
- Turan, M. (2015). *Değerler Eğitimi*. İstanbul: Kutupyıldızı Yay.
- Türk Dil Kurumu*. (2020). Türkçe Sözlük: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alınmıştır
- Ulusoy, A. (Dü.). (2007). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Anı Yay.
- Uslu, Y., & Korkmaz, F. D. (2016). Yoğun Bakımda Hemşirenin Hissi Tarafı “Şefkat” ve Bakım. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 20(2), 108-115.
- Uslu, Y., & Korkmaz, F. D. (2017). Hemşirenin Hissi Tarafı: Şefkat Yorgunluğu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33(1), 103-113.
- Uzun, M., & Köse, A. (2017). Okul Öncesi Eğitimde Değerler Eğitiminin Uygulanmasına Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 305-338.

- Wikipedi. (2020, 11 1). *Saygı*. Şubat 6, 2021 tarihinde Wikipedi: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Sayg%C4%B1> adresinden alındı
- Whetsel, T. (2017). *Examining fears of compassion as a potenrial mediator between shame an danger*. Masters thesis: Eastern Washington University.
- Yaran, C. (2005). İslamda "Ahlakın Şartı Kaç?:İslam "Erdem Etiği"nin (Yeniden) Yapılandırılması Önerisi. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 0(11), 35-55.
- Yaran, C. S. (2005). İslamda "Ahlakın şartı kaç?" İslam "Erdem Etiği"nin (yeniden) Yapılandırılması Önerisi. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*(11), 35-55.
- Yazar, T. (2012). Yetişkin Eğitiminde Hedef Kitle. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7).
- Yazıcı, K. (2006). Değerler Eğitimi'ne Genel Bir Bakış. *Türklük Bilimi Araştırmaları*(19), 499-522.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (1999). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2018). Merhamet Duygusu. *Somuncu Baba Dergisi*(45).
- Yılmaz, G. (2016). *Onkoloji hemşirelerinin eşduyum yorgunluğu, iş doyumunu, tükenmişlik ve travma sonrası gelişim düzeylerine psikoeğitimin etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi: Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Yılmaz, G., & Üstün, B. (2018). Hemşirelerde profesyonel yaşam kalitesi:Merhamet memnuniyeti ve merhamet yorgunluğu. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 205-211.
- Yılmaz, H. (2004, 6). Hz.Peygamber'in Eğitiminde Bir İlke Olarak Hoşgörü. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(1), 109-132.
- Yılmaz, M. (2014). *Değerler Eğitimi ve Okul Etkinlikleri*. İstanbul: Dem Yayınları.
- Yücel, D. M. (2014, Ağustos 28). *Sevgi nedir*. Aralık 11, 2020 tarihinde DMY Felsefe: <https://www.dmy.info/sevgi-nedir/> adresinden alındı
- Zijderveld, A. C. (2009). *Kültür sosyolojisi (Çev. Kadir Canatan)*. İstanbul: Açılım kitap Pınar Yayınları.

