

# SPOR BİLİMLERİ ALANINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN İNSANİ DEĞERLERİNİN EMPATİK EĞİLİM DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Prof. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL  
Resul ÇOBAN



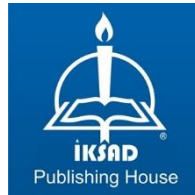
**SPOR BİLİMLERİ ALANINDA ÇALIŞAN  
AKADEMİSYENLERİN İNSANİ DEĞERLERİNİN EMPATİK  
EĞİLİM DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

**Prof. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL**

**Resul ÇOBAN**

DOI: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.14074401>

**2024**



Copyright © 2024 by iksad publishing house  
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic Development and Social Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TÜRKİYE TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2024©

**ISBN: 978-625-367-914-9**

Cover Design: İbrahim KAYA

November / 2024

Ankara / Türkiye

Size = 16x24 cm

## İÇİNDEKİLER

|   |            |
|---|------------|
| <b>İÇİNDEKİLER .....</b>                                  | <b>iii</b> |
| <b>TABLolar LİSTESİ.....</b>                              | <b>v</b>   |
| <b>1. GİRİŞ .....</b>                                     | <b>7</b>   |
| <b>1.1. Değerler .....</b>                                | <b>9</b>   |
| 1.1.1. Değer Kavramı .....                                | 9          |
| 1.1.2. Değerlerin Özellikleri.....                        | 12         |
| 1.1.3. Değerlerin İnanç, Tutum Ve Norm İle İlişkisi ..... | 14         |
| 1.1.4. Değerlerin Sınıflandırılması .....                 | 20         |
| 1.1.4.1. Rokeach Değer Sınıflaması .....                  | 20         |
| 1.1.4.2. Schwartz Değer Sınıflaması: .....                | 21         |
| 1.1.4.3. Spranger Değer Sınıflaması:.....                 | 22         |
| 1.1.5. Farklı Disiplinlerde Değerler .....                | 32         |
| 1.1.6. Spor ve Değerler: .....                            | 38         |
| 1.1.7. Değerlerin Davranışlar Üzerine Etkisi.....         | 42         |
| 1.1.8. Temel İnsani Değerler .....                        | 43         |
| <b>1.2. Empati .....</b>                                  | <b>44</b>  |
| 1.2.1. Empatinin Tanımı.....                              | 44         |
| 1.2.2. Empatinin Önemi Ve Yararları.....                  | 46         |
| 1.2.3. Empati İle Karıştırılan Kavramlar .....            | 47         |
| 1.2.4. Empati Teorileri .....                             | 48         |
| 1.2.5. Empatinin Bileşenleri .....                        | 49         |
| 1.2.6. Empatik Tepki Basamakları .....                    | 51         |
| 1.2.7. Empati Ve Sosyal Davranışlar.....                  | 53         |
| 1.2.8. Empatik Beceri ve Empatik Eğilim .....             | 54         |
| 1.2.9. Sporda Empati.....                                 | 54         |
| <b>1.3. Problem Durumu .....</b>                          | <b>55</b>  |
| <b>1.4. Problem Cümlesi .....</b>                         | <b>55</b>  |
| <b>1.5. Alt Problemler .....</b>                          | <b>55</b>  |
| <b>1.6. Sınırlılıklar .....</b>                           | <b>56</b>  |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>2.GEREÇ ve YÖNTEM.....</b>                                    | <b>58</b> |
| 2.1. Araştırmanın Amacı.....                                     | 58        |
| 2.2. Araştırmanın Konusu ve Önemi.....                           | 58        |
| 2.3. Araştırma Yöntemi, Evreni ve Örneklemi .....                | 58        |
| 2.4. Veri Toplama Araçları .....                                 | 59        |
| 2.4.1. İnsani Değerler Ölçeği (İDÖ).....                         | 59        |
| 2.4.2. Empatik eğilim ölçeği(EEÖ) .....                          | 60        |
| 2.5. Verilerin Elde Edilmesi.....                                | 60        |
| 2.6. Verilerin Analizi.....                                      | 60        |
| <b>3.BULGULAR.....</b>   | <b>62</b> |
| 3.1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular .....       | 62        |
| 3.2. Empatik Eğilim Ölçeğinin Puanlarına İlişkin Bulgular .....  | 64        |
| 3.3. İnsani Değerler Ölçeğinin Puanlarına İlişkin Bulgular ..... | 68        |
| <b>4.TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....</b>                        | <b>79</b> |
| <b>5.KAYNAKLAR .....</b>   | <b>92</b> |

## TABLolar LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| Tablo 1. Yaman Değer Sınıflaması.....  | 31 |
| Tablo 2. Sporda Değerler Sistemi.....  | 40 |
| Tablo 3. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları .....  | 62 |
| Tablo 4. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları.....   | 62 |
| Tablo 5. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları .....   | 63 |
| Tablo 6. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları .....  | 63 |
| Tablo 7. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Akademik Unvan Değişkenine Göre Dağılımları .....  | 64 |
| Tablo 8. Empatik Eğilim Ölçeği Normallik Testi Sonuçları .....   | 64 |
| Tablo 9. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Genel Toplam Puan Dağılımı .....                                   | 65 |
| Tablo 10. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Analizi .....                   | 65 |
| Tablo 11. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Analizi.....                                 | 65 |
| Tablo 12. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi .....                    | 66 |
| Tablo 13. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi ..... | 66 |
| Tablo 14. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Akademik Unvan Değişkenine Göre Anova Testi Analizi .....         | 67 |
| Tablo 15. İnsani Değerler Ölçeği Normallik Testi Sonuçları .....   | 68 |

|   |    |
|---|----|
| Tablo 16. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinin Genel Toplam Dağılımları .....   | 68 |
| Tablo 17. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Analizi .....                   | 69 |
| Tablo 18. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Analizi .....               | 70 |
| Tablo 19. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi .....                    | 71 |
| Tablo 20. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi ..... | 74 |
| Tablo 21. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Akademik Unvan Değişkenine Göre Anova Testi Analizi .....         | 76 |
| Tablo 22. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinin İnsani Değerler Ölçeğine Göre Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları .....                        | 78 |
| Tablo 23. Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinin İnsani Değerler Ölçeğine Göre Linear Regresyon Analizi Sonuçları .....                          | 78 |

## 1. GİRİŞ

Son yıllarda, toplumlar arasındaki sınırların kaybolmasıyla birlikte, farklı dil, din, kültür ve coğrafyalardan gelen insanlar, teknolojik gelişmelerin etkisiyle dünyanın giderek küçülen sahnesinde bir arada yaşamak zorunda kalmaktadır. Bu durumda, geniş bir kapsama sahip olan değer kavramı, çeşitli toplulukları bir araya getirerek, birbirlerini anlama ve ortak bir noktada buluşma imkânı tanımaktadır (Karababa ve ark., 2014).

Değerler, toplumların ve bireylerin varlıklarını sürdürmelerini ve birlikte hareket etmelerini sağlamak amacıyla belirledikleri, doğru buldukları, benimsedikleri temel prensiplerdir. Bir başka deyişle, toplumu oluşturan bireyler arasında uyumu sağlamak için kabul edilen, hayatta kalma, etik davranışlar ve toplumsal normlara uygun hareket etme yollarını belirleyen rehberlerdir. İyi-kötü, doğru-yanlış, güzel-çirkin gibi kavramlarla ilişkilendirilen bu değerler, zaman içinde evrilebilir, değişebilir ve farklı yargılara tabi olabilir (Özkan ve Soylu, 2014). Bir toplumun günlük hayatında, her durum genellikle belirli değerler çerçevesinde değerlendirilir ve diğerleriyle kıyaslanır. Bireyler, buldukları grup, toplum ve kültür içindeki değerleri genellikle benimseyerek, bu değerleri düşünce süreçlerinde ve tercihlerinde birer kriter olarak kullanırlar (Dilmaç ve Büyükyıldırım, 2015).

İnsanların değerleri, tutum ve davranışlarını etkiler; bu değerler, kişilerin tutumlarını belirleme, şekillendirme ve yönlendirmede kilit bir rol oynar. Bir bireyin temel sorunlarını ve benimsediği değerleri anlamak için, güvenilir bilgiler olmadan bu kişinin tutumları hakkında değerlendirme ve yorum yapmak zordur. Bireylerin, grupların ve farklı kültürlerin değerleri hakkında bilgi edinerek, onların tutum ve davranışlarını büyük ölçüde önceden tahmin edebiliriz (Dilmaç ve Kulaksızoğlu, 2000). Değerler, bireyleri ve toplumu çevresindeki olaylara anlam yükleyen, önem atfeden, değer biçen ve kişinin konumunu belirlemesine yardımcı olan ölçütleri sağlayan etkilere (Dilmaç ve Yiğit, 2011).

İnsan değerleri, yaşamı anlamlı ve önemli kılar. Yaşamın doğruluk, iyilik, merhamet ve hoşgörü gibi güzel yönlerini artırır. Bireyin değerleri, ilişkilerde ortaya çıkan sevgi, dürüstlük, bağlılık, saygı, adillik, açık düşünme, kontrol yeteneği gibi kişisel özelliklerle direkt veya dolaylı olarak ilişkilidir. Tüm bunlar bir araya geldiğinde, uyumlu bir yaşam tarzını beraberinde getirir. İnsani değerler, adeta hayatın temel taşlarıdır (Dilmaç ve Kulaksızoğlu, 2000).

Empati; "Empati, bir bireyin olaylara karşı başka birinin bakış açısından görmesi, o kişinin hislerini ve fikirlerini doğru bir şekilde anlaması ve bu anlayışı iletebilmesi sürecidir (Uğur, 2007)." Empati yeteneği olan bireyler, empati becerisi olmayanlara kıyasla sosyal ilişkilerinde daha başarılıdır; diğer insanlarla uyumlu ilişkiler kurarlar, çatışmalardan kaçınırlar ve daha fazla dayanışma içindedirler. Empati eksikliği gösteren kişiler, genellikle başkalarının duygularına duyarsızdırlar ve aynı zamanda empati geliştirmek, saldırgan davranışları azaltmaya yardımcı olabilir (Mutlu ve ark., 2014).

Empati üzerine yapılan araştırmalar, çeşitli etnik gruplara tolerans gösteren bireylerin genellikle yüksek düzeyde empatiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bireyler, kendi davranışlarının yanı sıra başkalarının davranışlarını anlama konusunda da başarılı olma eğilimindedir. Empatik becerilere sahip olan kişiler, genellikle daha fazla prososyal davranış sergilerler ve saldırganlık ile empati arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, insanlarla çalışan meslek gruplarının empati yetenekleri, bireysel farklılıkları anlamalarına yardımcı olabilir. Bilişsel ve duygusal empati ile kişilik özellikleri arasında yakın bir ilişki olduğu da belirlenmiştir. Doğrudan insan ilişkileri içinde olan ve karşısındaki kişinin rolünü anlayabilen profesyonellerin genellikle diğerlerine göre daha yüksek empatik becerilere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu araştırmalar, empati'nin sosyal yönleri geliştiren önemli bir özellik olduğunu vurgular. Bu nedenle, toplumdaki tüm bireylere bu davranışın kazandırılması için öncelikle eğitim alanındaki profesyonellerin bu temel beceriyi edinmesi gereklidir (Mutlu ve ark., 2014).

Dünya genelinde, kültür düzeyinden bağımsız olarak, toplumun en önemli kurumlarından biri okullardır ve en değerli unsurları öğretmenlerdir. Toplumun diğer tüm kurumları üzerinde öğretmenlerin ve okulların etkisi her zaman belirgindir. Nitelikli, yetenekli ve sevgiyle saygıyı birleştiren fedakâr öğretmenlere sahip toplumlar genellikle şanslıdır ve bu toplumların geleceği parlaktır. Ülkenin geleceğini şekillendiren öğretmenler, nitelikli insan gücünün yetişmesinde, toplumsal huzurun ve sosyal barış ortamının sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesinde ve toplumun kültürünün genç kuşaklara aktarılmasında önemli bir rol oynarlar. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin kalitesi ne kadar yüksekse, yetiştirdikleri nesillerin kalitesi de o derecede yüksek olacaktır. Sonuç olarak, öğretmenlerin nitelikleri, genel olarak yetiştirdikleri öğrencilerin kalitesiyle doğrudan ilişkilidir (Akbulut, 2010).

Toplumca huzurlu, karşılıklı sevgi saygı içerisinde, hoşgörülü bir şekilde yaşayabilmek için empati kurabilen ve insani değerlere sahip bireyler yetiştirilmesi tüm dünya toplumları için elzem bir ihtiyaçtır. Bu bağlamda bu çalışma toplumumuzda ki yeni nesli spor ile yetiştirecek olan beden eğitimi öğretmenlerini, antrenörleri, spor uzmanlarını ve spor yöneticilerini yetiştiren, topluma yön veren, toplumun sorunlarına çözüm aramayı kendisine amaç edinmiş ve kendi toplumunu muasır medeniyetler seviyesine çıkarma noktasında önemli bir yere sahip olan spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin insani değerlere sahip olma düzeyleri ve empatik eğilim düzeylerinin ne düzeyde olduğunu araştırmak amacıyla yapılmıştır.

## **1.1. Değerler**

### **1.1.1. Değer Kavramı**

Çeşitli bilim dallarının dikkatini çeken, maddi ve manevi yönleri bulunan, farklı alanlarda idealize edilen çeşitli konuları içeren, aynı zamanda geniş bir kullanım alanına sahip olan bir kavram olarak düşünülebilir (Uğurcu, 2015). Değer kavramı üzerinde birçok bilimsel ve felsefi düzeyde yapılan tartışmalara rağmen, değerlerin içeriği konusunda henüz genel bir anlaşmaya

varılamamıştır. Zaman içinde, değerlerin göreceli bir özelliğe sahip olduğu ve objektif bir temele dayanmadığı yönünde öne sürülen iddialar ortaya çıkmıştır. Teorisyenler, değerleri açıklamak için çeşitli kavramlarla ilişkilendirme çabasına girmişlerdir. Değer kavramının farklı disiplinlere yayılması, bu kavramın net bir tanımını zorlaştırmaktadır. Her bilim dalı, değer kavramının kendi ilgisini çeken yönünü incelemiş, diğer yönleri göz ardı etmiştir. Bu nedenle ortak bir tanım üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır (Güngör, 1993). Değer kavramı için yapılan diğer tanımlamalar ise aşağıda belirtilmiştir: Temel prensip olarak değerler, genellikle bireylerin hareket tarzını belirleyen kişisel ilkeler olarak ifade edilirken; kavramsal olarak, ideal olanı temsil eder. (Uğurcu, 2015).

Şişman (2011) değerleri, doğru ile yanlış, iyi ile kötüyü belirlemek için kullanılan ölçütlerdir; bir toplum içinde önem atfeden ve tercih edilen normları ifade ederler. Değerler, inançlar gibi çocukluk yıllarından itibaren öğrenilen kültürel unsurlardır. Erdem (2003) ise İnsan eylemlerini harekete geçiren, ara sıra insanlarda istek uyandıran bir durumu ifade ederken zaman zaman da hoş olmayan bir durumdan kaçışı ifade eder şeklinde tanımlamıştır.

Güngör (1993) göre Değer kavramı, bireyin isteğine bağlı olarak ortaya çıkan olumlu ve olumsuz eğilimlerin bir ürünü olarak ele alınır. Bu perspektife göre, değer, insanın içsel duygusal değerlendirmesinden doğar. Bu açıdan bakıldığında, değer, toplumun en küçük birimini oluşturan bireyde kök salar ve bireyin onayladığı veya onaylamadığı içerikler, daha sonra toplumsal uzlaşıya ne kadar aktif bir şekilde katılıyorsa, değer ortaya çıkmasına katkıda bulunurlar. Ruyter (2002) ise, Bireyin eylemlerinin doğru, etik ve adil olduğunu hissedebilmesi için değerlere ihtiyaç duyduğunu ve kendi davranışlarını değerlendirme ile meşruiyetlerini belirleme sürecinde değerlerin bir kılavuz olarak işlev görmesi gerektiğini belirtmiştir (Aktaran; Keskin, 2014). Yılmaz (2009)'ın tanımına göre ise, değer; bir topluluğun devamını sağlamak ve düzenlemek için grup üyeleri tarafından genel olarak kabul gören, duygu,

düşünce, hedef ve çıkarları yansıtan ahlaki prensip veya inançlardır. Değer, İnsanın özgünlüğünü ve diğer canlılardan farkını belirleyen temel niteliklere sahip olan, insan davranışlarını yönlendiren inanç sistemine dayanan bir kavram olarak tanımlanabilir. Değer, bir şeyin anlamını belirleyen soyut bir ölçüdür; bir nesnenin sahip olduğu kıymet, önemli nitelikler, yüksek değer ve fayda düzeyidir (Ulusoy ve Dilmaç, 2012).

Değerler, bir topluluğun varlığını devam ettirmek ve birlik içinde işleyişini sürdürmek amacıyla çoğunluğunun tarafından doğru ve elzem kabul edilen ortak düşünce, hedef ve çıkarları yansıtan genel ahlaki prensipler veya inançlar olarak ifade edilebilir (Kızılcıçelik ve Erjem, 1996). Ayrıca değerler, doğuştan gelmez; bunun yerine birey, yakın ve uzak toplumsal bağlamlarda, kişiler arası etkileşimlerle edinilen bilişsel yapılarıdır. Bireyin çevresel etkileşimleri ve sosyal ilişkileri, kültürel perspektifleri, inanç sistemlerini, ideolojileri, toplumsal standartları, kuralları ve tavırları etkileyerek onları biçimlendirir (Demirutku, 2007). Toplumsal değerler, bir toplumun genel nüfusu tarafından paylaşılan ve toplum refahına olumlu bir katkı sağladığı kabul edilen ortak standartlar ve kriterlerdir. Bu değerler, toplumlar arasında değişiklik gösterir ve zamanla kültürün ihtiyaçlarına uygun olarak farklı anlamlar kazanabilir. Ulusal değerlere canlılık katar, günlük yaşamı düzenler ve yapılandırır (Doğan, 2007). Değerler konusundaki tanımlamalar Aydın (2003) tarafından şu şekilde özetlenmektedir.

- Değerler, bireylerin inançlarını yansıtan ve bu nedenle üstün niteliklere sahip olan unsurlardır.
- İnsanların eylemlerini mantıklı hale getirip benimsemelerini sağlayan temsilcilerdir.
- Çoğunlukla talep gören ve istenen kavramlardır.
- Her alana özgü değerlere sahip olmalarına rağmen genelde evrensel bir nitelik taşırlar.
- Farklı kaynaklardan türemiş olsalar da, bir şekilde sosyal bağlam

içerisindedirler.

### 1.1.2. Değerlerin Özellikleri

Değerlerin özellikleri konusundaki görüşler çeşitlilik gösterse de genel olarak kabul edilen bazı temel noktalar bulunmaktadır. Bu ortak özellikleri genel hatlarıyla şu şekilde özetleyebiliriz (Kuzucu, 2018):

- Değerler, bireylerin davranışlarını mantıklı bir şekilde açıklamalarına ve içselleştirmelerine yardımcı olan kavramlardır.
- İnançlar içeren olgulardır; herhangi bir değer varsa, bunun arkasında bir Kabul ve benimseme süreci bulunmaktadır.
- Değer, ilgi gören ve arzulanan bir şeydir.
- Değerler, her türlü alanla ilişkilidir.
- Değerler, toplumsal bir boyuta sahiptir; çünkü birçok insan tarafından paylaşılır, kullanılır ve hayatın merkezine yerleştirilir.

Değerler, bir kişinin eylemlerini anlamlandırmasına katkı sağlar. Hangi yolu seçeceğini, hangi kararı alacağını ve hangi arkadaşı seçeceğini belirlemede değerler önemli bir rol oynar. Doğru kararlar alındığında, bu genellikle sahip olunan değerlere olan güçlü bağlılıkla ilişkilidir. Benzer değerlere sahip insanların aynı ortamda daha az sorun yaşadığı düşünülmektedir, çünkü ortak değerlere dayalı bir anlayış ve uyum söz konusudur. Değerlere dair yapılan araştırmalar, bu prensiplerin ciddiye alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, değerlerin paylaşılabilir olduğu ve bu paylaşımın yaşam kalitesini artırabileceği de gözlemlenmiştir (Kuzucu, 2018).

Rokeach (1973)'e göre değerlerin bazı özellikleri ( aktaran; Aydın ve Akyol, 2012):

- Değerler, bireylerin birleştiren temel prensipleridir.
- Toplum ve birey refahına hizmet ettiğine inanılan standartlar olarak kabul edilen değerlere odaklanılır.

- Bireyin eylemlerini belirleyen motivasyon kaynakları olarak değerler önem taşır.
- Değerler, bireyin istekleri, ilgileri, hedefleri, ihtiyaçları ve beklentileri ile ilişkilidir.
- Değerler, ideallerin peşinden gidilen temel prensipleri ifade eder.
- Kalıcı etkilere sahip olan değerler, bireyin davranışlarını uzun vadeli olarak etkiler.
- İnançlarla ilişkilendirilen değerler, bireyin bir şeye olan inançlarının bir yansımasıdır.
- Bireyin tercihleri tarafından belirlenen değerler ortaya çıkar.
- Değerler, hem kişisel hem de toplumsal düzeyde tercih edilebilir.
- Sosyal düzenin sağlanmasına etkilidirler.
- Tarihi birikimlerden ve köklü inançlardan oluşan değerler, kültürün temsilcisidir.
- Değerler, hem Öğrenilebilir hemde eğitilebilir prensiplerdir.

Dünya artık eskisi gibi korkutucu boyutlarda değil, daha erişilebilir bir yer haline gelmeye başladı. Sınırlar, uzaklıklar ve engeller nispeten ortadan kalktı; dünyanın farklı köşelerindeki insanlar arasında bile iletişim kurmak kolaylaştı. Ancak, artan dünya nüfusuyla birlikte ortaya çıkan sorunlar çözülemiyor. İnsan sayısı arttıkça paylaşılacak toprak, besin ve su miktarı azalıyor. Bu durum, birlikte yaşamayı zorlaştırıyor. Kurallar, yasalar ve normlar toplum düzenini belirlemede belirli bir etkiye sahip olabilir. Ancak suç oranlarının düşmemesi, bu düzenlemelerin yeterince etkili olmadığını gösteriyor. Daha düzenli, barışçıl ve sevgi dolu bir yaşam için insanların ortak değerlere daha fazla ihtiyacı var. İnsanları birbirine daha da yaklaştırabilen bu değerler, sadece yasalar veya diğer yaptırımlarla kazandırılmaz. İnsanlar, empati, saygı ve hoşgörü gibi değerleri öğrenmeli ve geliştirmelidir. Suç sayılan eylemler, yaptırımlarla caydırılabilir, ancak bu tür değerler zorlama veya baskı ile kazanılmaz. İnsanlar, kendi mutlulukları, huzurları, rahatlıkları,

kişilikleri ve iç denge için bu değerleri kullanmalı ve bu değer algılarını kendileri için oluşturmalıdır (aktaran; Aydın ve Akyol, 2012).

### **1.1.3. Değerlerin İnanç, Tutum Ve Norm İle İlişkisi**

Değer, ara sıra tutum, inanç, norm, etik ve ihtiyaç gibi terimlerle bir araya getirilmiş olsa da, bu kavramlarla benzerlik gösterse de çeşitli özellikleriyle ayrılmaktadır. Bu ayrımlıklar ve paralellikler aşağıda detaylandırılmıştır:

#### **1.1.3.1. İnanç ve Değer ilişkisi:**

İnanç, bireyin olaylar, konular ve bilişsel tasarımlarla ilgili olarak doğru olduğuna kanaat getirdiği zihinsel durumdur (Özbey, 2016). İnanç, kabul ettiği önermeleri içselleştiren ve bu önermelerin analiz evresinde iradeye bağlı olarak davranışlarla şekillenen zihinsel bir durumdur. (Cevizci, 2002). İnanç, bir sonuç ifade eder ve düşünsel olarak ulaşılan bir noktadır. Güven ve eminlik duygularını içerir. İnanç terimi, toplumsal olarak kabul edilme ve benimsenme anlamına gelir. Bu, tüm değerlerin ötesinde bir bağlılık ve kabulü içerir (Tatlıoğlu, 2000). İnanç, psikolojik bir olaydır ve genellikle bilgi, kanaat ve imanı içerir. İnançlar çoğu zaman bireysel prensiplerin temelini oluşturur. Birey, bilgi, kanaat ve inançlarını ifade etmek istediğinde, bunu davranışları ve tutumlarıyla göstermeye çalışır. Bu açıdan, tutumlar bazı değer yargılarının ve inançların ötesine geçer. İnançlar, bireylere birçok avantaj sağlar. Bu avantajlardan bazıları şunlardır: bireyin karakterini ve kararlılığını sürdürmesine yardımcı olmak, günlük yaşamdaki olayları ve faaliyetleri değerlendirme yaparak anlamaya çalışmak, bireysel hedefleri gerçekleştirmek için farklı yolları gözden geçirmek ve seçim yaparken rehberlik etmek (Özkalp ve ark., 2013).

Güngör (2000), değeri, bir şeyin istenen veya istenmeyen olduğuna dair olan inanç olarak tanımlamıştır. Allport, değer kavramını bireyin davranışlarını değer tercihine göre şekillendiren bir inanç olarak açıklamaktadır. Hofstede (2001) ise değerleri, bireylerin doğru-yanlış ayırımına ilişkin belirledikleri inanç

standartları olarak nitelendirmiştir. Aslında, değerler inançlardır, ancak bu inançlar zaman zaman son derece güçlü duygularla bağlı olan arzulanabilir bir kavram, inanç ve insanî tutum olarak görülmektedir. Değerlerin en belirgin özelliği, insanların arzu ettiği bir kavram, inanç ve insanî tutum olarak kabul edilmesidir (Aktaran; Keskin, 2014). Şişman'a (2011) göre, inançlar bir şeyin ne olduğunu açıklarken, değerler aslında neyin olması gerektiğini ifade eder. Başka bir deyişle, değerler, doğru-yanlış ve iyi-kötü olgularını belirleme amacını taşıyan ölçütlerdir. İnançlar da, çocukluğun erken dönemlerinde öğrenilen kültürel unsurlar gibi değerlerle birlikte gelişir. İnançlar genellikle kültürün daha derin ve soyut yönlerini oluştururken, değerler kültürün daha somut ve uygulanabilir yönlerini temsil eder. Değer, çeşitli tanımlamalarda bir davranışın tercih edilmesine yol açan kuvvetli bir inanç olarak nitelendirilir. Temelde, değer bir inancı ifade eder. Bu inanç, belirli bir şeyin veya son hedefin arzu edilmesine yol açabilir ve değer, belirli bir inancın sonucu olarak ortaya çıktığı ifade edilebilir (Çavdarıcı, 2002). Araştırmacılar, değerlerle ilgili çalışmalar yaparken, bu terime oldukça benzeyen inanç kavramını da göz önünde bulundurmışlardır. Bazı uzmanlar, değeri bir inanç kategorisi olarak ele alırken, diğer bazı uzmanlar ise inanç ve değeri benzer olmalarına rağmen ayrılması gereken kavramlar olarak vurgulamışlardır (Çalışkur, 2008).

Rokeach'a göre, değerler, güçlü bir duygusal bağlam içinde şekillenen öğrenilmiş inançların bir yansımasıdır. Değer, tercih edilen davranış biçimi veya varoluşun sürekli bir olgusudur; hiyerarşik bir yapıya sahip olup, sosyal ve kişisel arzulara dair zaman içinde kalıcı inançları içerir. Ayrıca, Rokeach, değerlerin bir araya gelerek bir sistem oluşturduğunu belirtmiştir. Bir değer sistemi, "tercih edilen davranış biçimleri veya yaşam hedefleri ile ilgili inançların sürekli bir düzenlemesi" olarak tanımlanır. Değerler, öğrenilebilir ve öğrenilemeyen inançlardan oluşur; bu tanıma göre, değerler öğrenilmiş inançlardan türemiştir. Rokeach, üç inanç türünden bahseder: değerlendirici, tanımlayıcı ve perspektif inançlar. Perspektif inançlar, geleneksel inançlardan

oluşan bir kısmı içerir, ki bu bölüm değerleri tam olarak içerir. Değerler, bir tür inanç olarak, inanç sistemlerinde önemli bir rol oynar ve bireyin yaşamında nasıl davranması gerektiğini belirler. Ancak, Feather (2000), değerlerin inançlarla aynı anlama gelmediğini vurgulamakta ve Rokeach'ı eleştirmektedir. İnançların duygusal açıdan tarafsız olduğunu savunurken, değerlerin taraflı ve duygusal anlam taşıyan unsurlar içerdiğini belirtir. Değerleri, Rokeach'ın önerdiği geleneksel ve yasaklayıcı inançlar yerine, daha çok tasvir edici ve değerlendirmeye değer olarak tanımlar (Aktaran; Keskin, 2014).

### 1.1.3.2. Tutum Ve Değer ilişkisi:

Tutumlar, sosyal algı ve davranışları belirlediği için, sosyal psikoloji ve davranış bilimleri için önemli araştırma konularıdır (Pehlivan, 1994). Tutum, birçok araştırmacı tarafından literatürde tanımlanmış bir kavramdır. Bireyin çevresindeki nesnelere veya olayları olumlu veya olumsuz bir şekilde değerlendirmesini sağlayan, tutarlı bir formda ortaya çıkan öğrenilmiş bir eğilimi temsil eder. Tutum, kişinin çevresindeki konulara ve nesnelere karşı kalıcı ve genel bir düşünce, inanç ve duygusal eğilimi ifade eder (Özbey, 2016).

Tavşancıl (2022), tutumların ortak özelliklerini aşağıdaki gibi açıklamıştır:

- Tutumlar, doğuştan gelmeyen bir özellik olarak kabul edilir. Toplumsallaşma sürecinde deneyimler aracılığıyla kazanılır, bu nedenle tutumlar yapısal olarak dinamiklidir.
- Tutumlar geçici değildir; belirli bir süre içinde devamlılık gösterir. Başka bir deyişle, birey belirli dönemlerde aynı düşünceyi sürdürür.
- Tutumlar, birey ve nesne arasındaki ilişkide düzenlilik sağlar. Öğrenme sürecinde adım adım gerçekleşen bu süreç, çevreyi anlamada ve yorumlamada bireye yardımcı olur.
- İnsanlar nesne veya konuyla ilişkilendiklerinde, tutumlarıyla birlikte önyargı geliştirme eğilimindedirler. Bir birey, bir obje hakkında bir

tutum benimsedikten sonra, tarafsız bir bakış açısı sürdürmekte zorlanabilir.

- Tutumlar, tepki biçiminden ziyade, tepki gösterme eğilimini yansıtır.
- Tutumlar, bireyin olumlu veya olumsuz davranışlarını yönlendiren bir etkidir.

Tutum ve değer kavramları, zaman zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak, değerlerin, tutumlarla ilgili belirli durumları vurgulamak için özel olarak kullanıldığı da gözlemlenmektedir (Çavdar, 2009). Değerler, toplumun devamını sağlayan bir mekanizma olarak işler; bu süreç, toplumun bireylere yüklediği roller ve beklentiler aracılığıyla gerçekleşir. Dolayısıyla, değerler bireylerin tutum ve davranışlarının rehberi konumundadır (Balcı ve Yanparyelken, 2010). Genel olarak yapılan tanımlara göre, değerlerin toplumsal ve bireysel olarak iki boyutunun olduğu, inançlardan türediği ve tutumlar ile davranışları etkilediği anlaşılar. Değerler, genellikle inançlar ve tutumlardan daha geniş kapsamlı ve düzenli bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, bireyin tutumları ve davranışları genellikle değerlerine dayanır (Memiş ve Gedik, 2010).

Değerler, belirli bir nesne ya da duruma yönelik tutumların oluşumunda, sürdürülmesinde veya gerçekleştirilmesinde birer ölçüt veya standart olarak işlev görür (Aydın, 2005). Bu nedenle, gözlemlenebilir ve ölçülebilir değerlere dayandığımızda, tutumlar üzerine daha açık ve net konuşma imkânına sahip olabileceğimizi ifade eder. Bu süreç, insanın tutum ve davranışlarını anlamak için değerlerin incelenmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır (Yapıcı ve Zengin, 2003).

Rokeach, değerlerle tutumların farklı kavramlar olduğunu vurgulamak için yedi temel farkı ortaya koymuştur (Aktaran; Keskin, 2014):

- Değer, tek bir inançtaki öncelikleri ifade ederken, tutum çeşitli inançların bir araya gelmiş hali olarak belirli nesne ve durumlara yönelir.

- Değerler genel nitelikteyken ve nesne/durumları aşan özelliklere odaklanırken, tutumlar belirli nesne veya durumlarla sınırlıdır.
- Değerler bir standartı temsil ederken, tutumlar genelde standartlardan uzak bir kavramdır. Birçok tutum, belirli nesnelerin olumlu veya olumsuz değerlendirmeleriyle ilişkilendirilebilir, ancak daha az sayıda standart değerle bağlantılı olabilir.
- Birey, öğrenilmiş inançlarına bağlı olarak istenilen davranışları ve varlığının son durumunu temsil eden bir dizi değere sahiptir. Diğer yandan, belirli nesne ve durumlarla ilgili doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı bir dizi tutuma sahiptir.
- Değerler, bireyin kişiliğinde daha merkezi bir konumda bulunurken, tutumlar belirleyici olma açısından daha sınırlıdır.
- Değerler, motivasyonla daha yakından ilişkilidir ve tutumlardan daha dinamiklerdir. Tutumlar motivasyonla ilişkilendirilebilir, ancak bir değer kazanılması için araçtan daha fazlası olamazlar.
- Değerler, topluma uyum, benlik koruma ve bireyin kendini gerçekleştirme gibi işlevleri yerine getirirken, tutumlar bu işlevlere odaklanmaz ve genellikle çıkarımlarla ilgilendirilir.

### 1.1.3.3. Değer Ve Norm İlişkisi:

Norm, çeşitli bilimsel alanlara dâhil olan geniş bir kavramdır. Bireyselliğin ötesinde, genellikle toplumun yapısıyla ilişkilendirilen ve toplumsal değerler ile paylaşımların özelliklerini yansıtan önemli bir ölçüdür. Norm, herhangi bir topluluktaki eylemlerin uygun olup olmadığını belirleyen standartlar ve kurallar bütünüdür (Gökçe ve Gül , 2008).

Cevizci (2000) ' e göre, norm kavramı, bir sosyal grubun temel prensibi olarak kabul edilen ve grup üyelerinin davranışlarına yön veren, ahlaki açıdan doğru olan eylemi belirleyen, uygun olan eylemi gösteren ve değerlendirmek için kullanılan ölçütleri içeren davranış kurallarıdır. Normlar, insanların

davranışlarını belirleyen kurallar topluluğu olarak işlev görür ve arzu edilen davranışları belirleyerek, gerektiğinde yaptırımlar uygulayabilir (Özbey, 2016).

Toplumsal normlar, bir topluluk içindeki birlik ve düzeni sağlamak adına temel değerlere odaklanan ve genellikle "doğru davranış" veya "ideal" olarak nitelendirilen prensiplere dayanmaktadır. Bu değerler, toplumun tüm bireyleri tarafından tam anlamıyla uygulanmasa da genel olarak toplumun çoğunluğu tarafından kabul edilen davranış standartları olarak görülmektedir (Tan, 1981).

Normlar, insanların davranışlarını belirleyen ve değerlere dayalı olarak ortaya çıkan, yazılı olmayan kurallar veya standartlardır. Bu kurallar, belirli bir durumla ilişkili olarak insanların nasıl hareket etmeleri veya etmemeleri gerektiğini, ne söylemeleri veya söylememeleri gerektiğini belirleyen kurallardır. (Şişman, 2011). Değerler, arzulanabilir olanın ne olduğuna dair standartlar olarak normların kabul edilip reddedilmesine kaynaklık eder. Normlar, toplumsal kültürün bir parçası olarak davranışları etkileyen, sosyal sistemi yapılandıran ve güçlendiren faktörlerdir (Çelik, 2009). Normlar, değerlere kıyasla daha somut olup, insanların günlük yaşamında her türlü eylem ve etkinliklerine rehberlik eder, tercihlerini etkiler. Ancak, normlardan daha soyut olan değerler, normların oluşmasına ve şekillenmesine katkıda bulunur (Çavdar, 2009).

Değerler, istekleri, hoşlanılan şeyleri ve zevkleri arzu edilebilirlik ölçütleriyle değerlendirir; doğru ve yanlış, estetik ve estetik dışı gibi karşıtlıklarla belirlenir. Diğer taraftan normlar, olumlu ve olumsuz davranışları farklı durumlar içinde ele alır. Toplum içinde başarının bir değer olduğu durumlarda, bunun elde edilmesine dair kurallar normlarda yer alır (Aktaran; Keskin, 2014).

Rokeach'a (1973) göre, değerlerle normları birbirinden ayıran üç temel özellik şu şekildedir (Aktaran; Keskin, 2014):

- Değerler, bir davranış biçimini veya var oluşun nihai durumunu ifade ederken, normlar sadece davranışın biçimini ilgilendirir.

- Değerler, özel durumları tanımlarken, normlar belirli bir durumda nasıl davranılacağına dair gerekli bilgileri sağlar.
- Değerler, kişisel ve içsel nitelikteyken, normlar bireyin dış çevresinde ortak olan olguları ifade eder.

#### 1.1.4. Değerlerin Sınıflandırılması

##### 1.1.4.1. Rokeach Değer Sınıflaması

Rokeach, belirli bir eylem türünün ya da mevcut durumların, bireysel veya toplumsal açıdan zıt bir eylem şekline tercih edilme inancına dayanan bir faktör olarak tanımlanmıştır. Değerlerin, fiiliyata yön gösteren, kuralları ve eylemleri doğru bir şekilde açıklamak için standartlar oluşturduğunu ifade etmiştir. Rokeach, adlandırmalarını ve tanımlamalarını insanların sahip olduğu değer yargılarına dayalı olarak gerçekleştirmeyi öncelikli olarak benimsemiştir. Rokeach'ın insan değerleri konsepti, beş ilkeye dayanmaktadır (Aksu, 2020):

- Her bir kişinin sahip olduğu değer sayısı, öznel olarak sınırlı ve küçüktür.
- İnsanlar, hangi konumda olursa olsun, çeşitli derecelerde ve aynı değerlere sahiptir.
- Değerler, bir bireyin değer sisteminde oluşturulur.
- Bireysel değerler, kültür, çevre, toplumsal normlar ve kişilikle ilişkilidir.
- İnsan değerlerinin sonuçları, sosyal bilimlerin incelendiği ve kavramaya çalıştığı tüm olgulardan türemektedir.

Rokeach, değer kavramını insanların taşıdığı değer anlamı ve nesnelerin taşıdığı değer anlamı olmak üzere iki temel kategoriye ayırmıştır. Rokeach, bu temel değer kategorilerini şu şekilde ifade etmiştir: **gayesel** (terminal) ve **araçsal** (enstrümantal).

#### **1.1.4.1.1. Gayesel değerleri (terminal):**

Bu değerler, kişisel ve kişiler arası olmak üzere iki kategoride incelenir. Dünya barışı toplumu etkilerken, bireysel huzur bireysel bir değer olarak değerlendirilir. Kişisel veya toplumsal değerler, önem sıralamasına göre farklı konumlarda olabilir. Toplumsal değeri öne çıkaran bir kişi, bireysel değerleri ikinci plana atabilir. Konforlu bir yaşam, heyecan verici bir hayat, başarı hissi, savaşırsız bir dünya, adalet, içsel refah, öz saygı, toplumsal değer, aile mutluluğu ve bağımsızlık, gaye değerleri arasında yer alır (Aksu, 2020).

#### **1.1.4.1.2. Araçsal değerler (enstrümantal):**

Bu değerler, yetkinlik ve ahlaki değerler olmak üzere iki ana kategoriye ayrılır. Ahlaki değerler genellikle eylemlerin nasıl gerçekleştiğini belirtir ve temel olayları içermez. Ahlaki değerler genellikle bireyler arasındaki değerleri kapsar. Ahlaki değerlere aykırı davranıldığında, yanlış kararlar almanın neden olduğu pişmanlık ve vicdani rahatsızlık hissedilir. Yeterlilik değerleri bireysel başarılarla ilgilenir ve ahlaki değerleri içermez. Bu durum ihlal edildiğinde, hissedilen duygu genellikle vicdan azabı yerine bireysel yetersizlik hissidir. Kişinin ahlaklı davrandığını belirleyen durum ahlaki ve dürüst davranışken, akılcı, üretken ve aydın eylemler sergilediğinde kendini yeterli hisseder. Yetenekli olmak, mutlu olmak, güler yüzlü olmak, nazik olmak, akılcı olmak, özgür olmak, hayal gücü geniş olmak, paylaşımcı olmak, zeki olmak ve dürüst olmak araçsal değerlere örnektir (Aksu, 2020).

#### **1.1.4.2. Schwartz Değer Sınıflaması:**

Schwartz'a göre, zevk alma, başarı, kuvvet, uyarılma, kendine yönelme, evrenselcilik, geleneksellik, adaptasyon, güvenlik gibi kategorilerde 56 farklı değer bulunmaktadır. Schwartz'a göre, değerler duygularla bağlantılı inançları temsil eder ve istenen, umulan hedefleri teşvik eden davranışları oluşturur. Değerler, belirlenmiş durum ve davranışların ötesine geçerek, politikaları, bireyleri ve durumları belirli bir çerçevede değerlendirme amacını taşır ve aynı

zamanda duruma bağlı olarak kısmen kalıcı bir hiyerarşik düzen oluşturur. Schwartz, bu durumu iki önemli durumla açıklamıştır: Değerlerin günlük kararlardaki etkisinin genellikle bilinçsiz olduğu ve davranışlara rehberlik eden çoklu, rekabet halindeki değerlerin değişen önemi (Aksu, 2020).

Schwartz (2006), değer yargılarını şu şekilde kategorize etmiştir:

- Güç (Power): Sosyal etkileşimde güç sahibi olma, yetki elde etme, maddi başarı, sosyal itibarı sürdürme ve başkaları tarafından saygı görmeyi içerir.
- Başarı (Achievement): Hedeflere ulaşma, etkili olma, liderlik ve zeki olma arzusunu ifade eder.
- Hazcılık (Hedonism): Zevk almak, yaşamın tadını çıkarmak ve keyifli deneyimler arayışını içerir.
- Uyarılım (Stimulation): Macera, heyecan ve çeşitlilik arayışını ifade eder.
- Öz Yönelim (Self-Direction): Bağımsızlık, kendi hedeflerini belirleme, ilgi duyma ve üretken olma arzusunu içerir.
- Evrenselcilik (Universalism): Açık fikirlilik, onur, sosyal adalet, eşitlik, küresel barış ve çevre dostluğunu içerir.
- İyilikseverlik (Benevolence): Affedici olma, doğruluk, yardımseverlik, görev alma, maneviyat ve sadakat arzusunu içerir.
- Gelenekselcilik (Tradition): Dinî bağlılık, geleneksel değerlere saygı, manevi yaşam ve alçak gönüllülüğü içerir.
- Uyuma (Conformity): Kurallara uyuma, büyüklerine saygı gösterme, otoritelere itaat etme ve özdenetim arzusunu içerir.
- Güvenlik (Security): Milli güvenlik, sosyal düzenin devamlılığı, aile koruma, sağlık ve bağlılık arzusunu içerir.

#### **1.1.4.3. Spranger Değer Sınıflaması:**

1928'de Spranger, değerleri altı ana gruba ayırmıştır. Bu kategoriler: Din,

sosyal, estetik, ekonomi, siyasi ve teorik (bilimsel) değer gruplarıdır. Spranger, insanları da bu altı değer tipine göre sınıflandırmıştır. Bu değer grupları daha sonraları Alport ve ekibi tarafından bir ölçeğe dönüştürülmüştür (Güngör, 2000; Akbaş, 2004).

- Teorik (bilimsel) değerler: Gerçeğin açığa çıkarılması genellikle teorik bilgi ile gerçekleşir. Bilim insanları ve düşünürler, genellikle menfaatlerini, empirik yaklaşımlarını, sorgulayıcı zihniyetlerini ve rasyonel düşünce biçimlerini kullanarak çok yönlü ve yetkin bireyler olarak görülürler. Bu kişilerin genellikle bilim insanı veya düşünür olarak tanımlandığı düşünüldüğünde, onların misyonu, yaşamın amacı hakkındaki bilgiyi düzenlemek ve sistematik bir şekilde anlamak olarak özetlenebilir (Tekin, 2016).
- Ekonomik Değerler: İktisadi bir kişiliğe sahip birey, doğasında faydalı olan şeylere yönelir. Bu yaklaşımın temelinde, başlangıçta vücut ihtiyaçlarının karşılanması yer alır ve zamanla sosyal hizmetlere olan ilgi, iş yaşamındaki pratik işler, ürünlerin üretilmesi, satışa sunulması ve tüketilmesi gibi konular bu kişilik özelliğini şekillendirir. Bu birey genellikle pratik ve tipik bir otoriter iş patronu profilini benimser. İktisadi bir birey, bilimin pratik uygulamalara yönelmesini ister ve uygulanmayan bilimin israf olduğuna inanır (Aksu, 2020).
- Estetik Değerler: Estetik bir kişilik, ideal ve uyumlu bir düzenin en olması gereken yerini görsel ve uyumlu bir şekilde algılar. Yaşanan her deneyim, incelik, denge ve canlılık perspektifinden değerlendirilir. Estetik değer, bir bakıma, bilimsel değeri tamamen reddeder; bu durumun birinci nedeni çeşitliliktir ve ikinci nedeni deneyim odaklı kimliktir. Sosyal ilişkilerde bireylerle ilgilenilebilir, ancak bu ilgi duyulan bireylerin refahı, bireysellik ve özgünlüğe doğru yönelir (Aksu, 2020).

- Sosyal Değerler: Bu değer kavramı için en önemli unsur insan sevgisidir. Başkaları için elinden geleni yapma veya hayırseverlik yapma durumu, sevginin ölçülebilir yönüdür. Bireyin bencil olmaması veya yakın ilişkiler kurması, sosyal bir birey olmasının bir ifadesidir. Katı ve insanlık dışı ilmi, iktisadi ve estetik değerleri genellikle fark eder. Bu tür bir birey için sevgi yeterli olup, ilişkilerin uygun türüne sahiptir ve bu özellikleriyle genellikle politikadan ayrılır (Aksu, 2020).
- Siyasi Değerler: Politik bireylerin öncelikli olarak ilgilendikleri konu yönetimdir. Siyaset sahası, etkinlikleri için olmazsa olmaz bir alan olarak görülmez, çünkü bu bireyler herhangi bir uğraşı veya işle uğraşsalar bile her zaman yönetme arzusundadırlar. Liderler, alanları ne olursa olsun, genellikle güç değerlerine büyük önem verirler. Hayatlarının büyük bir kısmı rekabet ve yarışma şeklinde geçer. Bu değerlere önem veren bireyler için kişisel güç, her şeyden daha değerli ve önceliklidir (Aksu, 2020).
- Dini Değerler: Dini değerler Birleştirici bir kuvvet olarak tanımlanabilir ve manevi bir değerdir; evreni bir bütün olarak algılamayı ve evrenle bağ kurmayı amaçlar. İnsanların çoğu, hayattan daha fazla zevk almak için bu değere yönelirler. Ayrıca, gizemli bir aşk ile birey, kendini hayattan soyutlayarak daha yüksek bir gerçeklikle bütünleşme çabası içine girer (Aksu, 2020).

#### 1.1.4.4. Graves'in Değer Sınıflandırması:

Graves, insanın değerlerini ve yaşam tarzlarını ele alırken varoluşçu bir bakış açısını benimser ve bu perspektifinde hiyerarşik bir düzenlemeye odaklanır. Gravese göre, insan doğası açık bir sistemdir. İnsanın yapısı, bir seviyeden diğerine atlayarak gelişir; bu her geçişte yeni bir psikolojik form alır ve bu nedenle değerler sistemi de değişir. Graves, her başarı durumunu bir denge durumu olarak tanımlar ve bu denge durumuna ulaşan bireyin,

hiyerarşinin bir üst seviyesine çıkacağını öne sürer. Her denge durumu için psikolojik özellikler bulunur ve bu özellikler her durum için özgündür. Bir denge durumuna ait duygu, motivasyon, değerler, düşünce ve tercihler bulunmaktadır. Seviye değiştiğinde, bireyin yeni seviyeye ait olma evresi, bireyin yeni duruma uyum sağlamak için yeni değerleri benimsemesini sağlar. Graves'in tanımladığı varoluş seviyeleri aşağıda belirtilmiştir (Turan ve Aktan, 2008):

- Birinci Düzey: Reaktif Varoluş - Temel fizyolojik ihtiyaçları karşılama çabasıyla belirlenen değerlerin tepkilerle belirlendiği evre.
- İkinci Düzey: Geleneksel Varoluş - İnsanlar sadece var olma ihtiyacı hissederler, temel hedef neslin devamını sağlamaktır.
- Üçüncü Düzey: Ben Merkezli Varoluş - Birey olma dürtüsünün ön planda olduğu evre. Diğerleri üzerinde etki bırakma ve birey olma isteği belirgindir.
- Dördüncü Düzey: Fedakar Varoluş - Var olma odaklı, acı ve ölümden sonraki yaşam için duygusal bir bağa vurgu yapan evre.
- Beşinci Düzey: Materyalist Varoluş - Dünyayı anlama ve yönetme arzusu egemendir, materyalist bir yaşam ve değerler bu evrede öne çıkar.
- Altıncı Düzey: Toplumsal Varoluş - Çağcıl yaşamın rasyonel değerlerinden ziyade insanî değerlere odaklanan evre. Diğer insanlar ve toplum önem kazanır.
- Yedinci Düzey: Varoluş - Değer sistemi, bilgiye ve evrenle ilgili gerçeklere dayanır. Birey, kendi yeteneklerine güvenir, bağımsızlık ve toplumun çıkarlarına önem verir. Ayrıca hoşgörülüdür ve otoritenin keyfi kullanımına karşı durur.

#### **1.1.4.5. Hofstede'nin Değer Sınıflandırması**

Değerler konusundaki kapsamlı çalışmalarıyla tanınan önemli araştırmacılardan biri olan Hofstede, sosyal bir sistemin devam edebilmesi için

insan eylemlerinin belli bir düzene sahip olması gerektiğini vurgular. Hofstede, bireyin nasıl davranacağını tahmin etmek için bireyin kendisini değerlendirmesinin yanı sıra bulunduğu durumu da dikkate almanın önemli olduğunu ifade eder. Rokeach'ın değer tanımına benzer bir yaklaşım benimseyen Hofstede, çoğu zaman sabit bir zihinsel programa sahip olan bireyin belirli durumlarda neredeyse aynı davranışları sergilediğini ileri sürer. Bu nedenle, Hofstede, bireyin sahip olduğu zihinsel programı ve içinde bulunduğu durumu anladığımızda, onunla ilgili öngörülerin daha kesin ve sağlam olacağını belirtir (Aktaran; Keskin, 2014).

Hofstede, bireyin zihinsel programının bazı yönlerinin kişisel, bazı yönlerinin ise diğer insanlarınkiyle benzer olduğunu belirtiyor. Bu durumun nedeni olarak, zihinsel programın üç temel özelliğinden kaynaklanan evrensel, kolektif ve bireysel boyutları gösteriyor. Hofstede, bu üç düzeyden paylaşılan zihinsel programın evrensel düzeyinin, insanlar arasındaki benzerlikleri en çok içeren ve aynı zamanda birey için temel olan düzey olduğunu vurguluyor. Bu düzey, biyolojik sistemimizi kapsayan ortak davranışları içerir, örneğin gülmek, ağlamak, arkadaşlık ve saldırganlık gibi. Kolektif düzey, belirli gruplara, kategorilere veya kültürlere ait bireyler arasında paylaşılanları içerir. Bu düzeyde, belli bir kategoriye ait olanlar için ortak davranışlar vardır, diğer kategorilere ait olanlar ise farklı davranışlar sergiler. Hofstede, kolektif düzeyde dil konuşma, yaşlılara saygı gösterme, farklı sevme biçimleri ve belirli bir yemek yeme usulü gibi özelliklerin bulunduğunu belirtiyor. Ayrıca, Hofstede, kolektif düzeyin diğer iki düzey arasında konumlandığını ve çoğunlukla bu düzeyde zihinsel programın öğrenildiğini vurgular. En nihayetinde, bireysel düzey her bireyde farklılık gösteren bir düzeydir. Aynı kültür içinde farklı davranışların ortaya çıkmasının sebebi, Hofstede'ye göre, iki insanın aynı zihinsel programa sahip olamayacağıdır. Bu nedenle, bireysel düzeyin ortaya çıkması ve aynı kültür içinde farklı davranışların oluşması bu durumdan kaynaklanır (Aktaran; Keskin, 2014).

Hofstede'e göre, değerlerin iki önemli özelliği vardır: önem derecesi ve ne ifade ettiği. Bir bireyin bir değeri benimsemesi durumunda, o değer kişi için ne kadar önem arz ettiği ve o birey için ne düzeyde uygun olduğuyla ilgili sorulara cevap verme bakımından bu özelliklerin önem arz ettiğini belirtir. Hofstede, bireyin bazı davranışları olumlu, bazılarını ise olumsuz olarak değerlendirmesinin, değerlerin yön/yönelim özelliğinden kaynaklandığını ifade eder. Bireyler, yoğunluk veya yön veya her ikisi bakımından çeşitlilik gösterirler. Hofstede, değerleri güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik ve kolektivizm olmak üzere dört farklı boyutta değerlendirir (Aktaran; Keskin, 2014):

- **Belirsizlikten Kaçınma:** Bu boyut, bir topluluğun, karmaşa ve belirsizlikle karşılaştığında duyduğu rahatsızlığı ifade eder. Bir toplumun bireyleri, belirsizlik durumlarını azaltmak için iş güvencesi, yazılı kurallar ve kesin doğrular gibi unsurlara yönelebilirler.
- **Güç Mesafesi:** Bu kavram, bir toplumda gücün eşit olarak dağılmadığı durumları ifade eder. Güç mesafesi, toplum içindeki bireyler arasındaki mesafeyi belirler ve bu farklılık, toplumun değerlerine ve normlarına bağlı olarak zaman içinde içselleştirilir. Ayrıcalıklar, bazı toplumlarda belirli yaş, aile veya eğitim kökenlerine dayalı olarak tanımlanabilir.
- **Erillik-Dişillik:** Bir toplumun baskın değerlerinin ne ölçüde erkeklere veya kadınlara ait olduğunu açıklar. Erillik, genellikle başarı, rekabet ve güç gibi erkek değerlerinin baskın olduğu toplumları ifade ederken, dişillik, iş birliği ve empati gibi kadınsı değerlerin hakim olduğu toplumları tanımlar.
- **Bireycilik ve Kolektivistlik:** Bu kavramlar, bireyin davranışlarındaki değerlere odaklanır. Bireycilik, bireyin kişisel başarı ve bağımsızlık üzerinde duran toplumları ifade ederken, kolektivistlik, grup dayanışması, yardımlaşma ve toplumun kolektif başarısına odaklanan

toplumları tanımlar. Hofstede'ye göre, bu değerler birbirleriyle ilişkilidir ve bir değer sistemi ve hiyerarşisi oluştururlar. İnsanların içsel değerlerindeki çatışmalar, toplumlarda belirsizlik yaratabilir. Hofstede'nin boyutları, bireylerin kişisel değerlerini yansıtan karmaşık bir değer karışımını temsil eder.

#### 1.1.4.6. Allport, Vernon Ve Lindzey'in Değer Sınıflanması

Allport, Vernon ve Lindzey'ye (1970) göre değerler altı farklı türde sınıflandırılarak şu kategorilerde tanımlanmışlardır: teorik, ekonomik, estetik, sosyal, siyasi ve dini değerler. Bu değer boyutları, her biri kendi özgün değerleri içeren geniş bir yelpazeyi kapsar. Bireyler, genellikle bu kategorilerin birkaçında birden değerlere sahip olurlar. Bu değerlerin anlamları şu şekilde özetlenebilir (Aktaran; Keskin, 2014):

- Estetik Değer: Görsel ve duygusal deneyimlerde belirgin olan güzellik, zarafet, uyum ve simetri gibi unsurları vurgulayan bir değerdir. Bireylerin estetik değeri yüksekse, çevrelerindeki nesne ve olaylara sanatsal bir bakış açısıyla yaklaşır.
- Teorik Değer: Mantıklı düşünce, gözlem, analiz ve rasyonel tekniklerle bilgi edinme sürecini vurgulayan bir değerdir. Muhakeme, eleştiri ve rasyonel düşünce, bireyin teorik değerlerini oluşturmasında önemli rol oynar.
- Dini Değer: Evreni anlama çabasıyla ilişkilendirilen kutsal ve ahlaki unsurları içeren inanç sistemini temsil eder. Bireyin evreni anlamak ve anlamlandırmak için benimsediği dini inançlar, bu değer boyutunda önemli bir yer tutar.
- Siyasi Değer: Güç kazanma ve bu gücü diğerlerine yönelik kullanma isteğini vurgulayan bir değer boyutudur. Bu değeri yüksek olan bireyler, politik etkileşimlerde aktif olabilirler ve liderlik rollerini benimsemeye devam edebilirler.

- Sosyal Değer: Sevgi, yakın ilişkiler ve dostluklar üzerine odaklanan bir değerdir. Nazik, sempatik ve özverili olmak, sosyal değeri yüksek bireylerin önem verdiği özellikler arasında yer alır. Hayatlarını sevdikleriyle paylaşmak ve ilişkilerini güçlendirmek onlar için önceliklidir.
- Ekonomik Değer: Maddi kazanç ve fayda sağlama amacını içeren bir değer boyutudur. Bireyin öncelikli hedefi, ekonomik başarı elde etmek ve maddi varlıklarını artırmaktır. Pratik ve faydacı tavırlar, ekonomik değeri yüksek olan bireylerin karakteristik özelliklerindedir.

Bu altı değer boyutu, bireyler arasında çeşitli farklılıkları yansıtarak, kişilerin hayatlarını şekillendiren ve yön veren temel öncelikleri belirler.

#### **1.1.4.7. Kahle'nin Değer Sınıflaması**

Kahle (1983) tarafından geliştirilen bir diğer değerler ölçeği, Feather, Maslow ve Rokeach'ın çalışmalarına dayanarak oluşturuldu. Bu ölçek, Değerler ve Hayat Tarzı ölçeğine alternatif olarak geliştirildi ve ağırlıklı olarak Kahle'nin sosyal uyum teorisine odaklandı. Kahle'ye göre açılımları şu şekildedir (Aktaran; Keskin, 2014):

- İlgili Olma Duygusu
- Heyecan Verici Bir Yaşam
- Diğer İnsanlarla Sıcak İlişkiler Kurma
- Bireysel Gelişim
- Toplumdan Saygı Görmek
- Hayattan Keyif Alma
- Güvende Hissetme
- Kendine Saygı Besleme
- Başarı Duygusu

Bu değerler ölçeği, bireylerin temel değerlerini belirlemeyi amaçlar ve

bu değerlerin bireyin sosyal uyumunu nasıl etkilediğini anlamayı hedefler.

Kahle'nin (1983) değerler listesi, değerleri kategorilere ayırmış ancak her bir değeri detaylı bir şekilde tanımlamamıştır. Bu liste sadece kişisel değerleri ölçmekle kalmayıp, aynı zamanda bireylerin çevrelerine uyum sağlamalarında ve kendi kişiliklerini anlamalarında da yardımcı olabilecek bir araçtır. Kahle, içsel odaklı bireylerin, karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmede iç dünyalarının büyük bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Diğer yandan dışsal odaklı değerlere sahip bireylerin, sorunları çözerken yeteneklerini kullanmamış gibi görüldüğünü ve aşırı bir kadercilik eğiliminde olduklarını öne sürmüştür (Ünal ve Erciş, 2006).

Kahle için bireylerin değerlerinin gelişimi, üstlendikleri çeşitli rollerle değişkenlik gösterir. Kahle, değerlerin temel olarak bireyin tutumlarını şekillendirdiğini ve bu tutumların da karar alma davranışlarını etkilediğini ifade etmiş, bu bağlamda değerlerin insan davranışlarını anlamada önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Değerler Listesi, Rokeach'ın Değer Araştırması'na benzemesine rağmen, ölçek içinde bulunan unsurlar daha kısa ve kişilerin günlük yaşamlarıyla daha yakından ilişkilidir. Ayrıca, yanıtlanması daha kolaydır. Değerler Listesi'nin kullanımında, katılımcılardan dokuz farklı unsurun her birini kendi öncelik sıralarına göre belirtmeleri istenir (Aktaran; Keskin, 2014). Rokeach'ın Değer Araştırması'na göre, amaçsal değerler arasında yer alan ait olma duygusu ve kendini gerçekleştirme kavramlarına özel bir karşılık bulunmamaktadır. Ancak, Kahle' nin değerler sınıflandırmasında bulunan kendini güvende hissetme değeri, Rokeach'ın amaçsal değerleri içinde yer alan ulusal ve aile güvenliği değerlerine karşılık gelmektedir. İnsanlarla yakın ilişkiler kurma değeri ise, Rokeach'ın Değer Araştırması'nda vurgulanan gerçek arkadaşlık değeri ile benzerlik gösterir. Diğer Değerler Listesi'nde bulunan değerler ise, Rokeach'ın amaçsal değerleri içinde doğrudan karşılıklarını bulmaktadır (Altıntaş, 2005).

#### 1.1.4.8. Güngörün Değer Sınıflaması

Güngör, Allport, Vernon ve Lindzey'in (1960) klasik değer sınıflandırmasını, Spranger'den etkilenerek geliştirdiği teorilerle birlikte değerlendirerek, bu sınıflandırmayı klasik olarak tanımlamış ve ardından kendi değer teorisini oluşturmuştur. Güngör, Ahlaki Değerler olarak adlandırdığı bir değeri ekleyerek kendi değer teorisini ortaya koymuştur (Yazıcı, 2013).

- Estetik Değerleri
- Bilimsel (Bilgi) Değerler
- Ekonomik (iktisadi) Değerler
- Politik (siyasi) Değerler
- Toplumsal Değerler
- Dini Değerler
- Ahlaki Değerler

Teorik olarak incelendiğinde, bir bireye sunulan ve değerleri sıralaması istendiğinde en üstte yer alan değer, birey için temel değerdir ve diğer değerlere göre daha değerlidir (Güngör, 1993).

#### 1.1.4.9. Yaman'a göre Değer sınıflaması

Kazanılan her değerın niteliği, sayısı ve nedeni ne olursa olsun, bireye değer eklediğini ifade etmiş ve değerlerin kişiyi, aileyi, toplumu, milleti ve insanlığı değerli kılan üstün nitelikler olduğunu vurgulamıştır. Değerleri iki çeşit perspektiften sınıflandırmıştır (Yaman, 2014).

**Tablo 1.** Yaman Değer Sınıflaması

| <b>Birinci Tasnif</b> | <b>İkinci tasnif</b> |
|-----------------------|----------------------|
| Geleneksel Değerler   | Nesnel Değerler      |
| Tarihsel Değerler     | Mantıki Değerler     |
| Kültürel Değerler     | Ahlaki Değerler      |
| Felsefi Değerler      | Estetik Değerler     |
| Dini Değerler         |                      |

Yaman'a (2014) göre, baskın olan kültürlerin kendi öznel değerlerini nesnel değerler gibi çeşitli kültürlerle dayatması sonucunda ortaya çıkan ve güncel değerler olarak tanımlanan değerler de bulunmaktadır. Bu güncel değerler arasında şunlar bulunmaktadır:

- Özgürlük
- İnsan hakları
- Demokrasi
- Eşitlik
- Barış

### **1.1.5. Farklı Disiplinlerde Değerler**

#### **1.1.5.1. Felsefe ve Değerler**

Felsefi bir bağlamda değer, öncelikle etik konularla ilişkilendirilir ve aynı zamanda estetik alanında da anlam bulabilir. Değer kavramının felsefi anlamdaki evrimi genellikle Kant'a kadar olan döneme kadar izlenebilir (Kuçuradi, 2003). Felsefe tarihine bakıldığında değerleri, ilk olarak Sokrates ele almıştır. Sofist olan Protagoras, 'İnsan her şeyin ölçüsüdür' fikriyle değerlere bir ölçüt koyarak değişkenlik olabileceğini ifade etmiştir. Ortaçağdaki İslam ve Hristiyan felsefeleri incelendiğinde, Aristoteles ile Platon'nun fikirleriyle benzerlik gösterir. Bu bağlamda en değerli varlık olarak Tanrı'nın, ardından meleklerin, daha sonra fiziksel varlıkların geldiği ifade edilmiştir. Değerin kapsamının bilgiye nazaran daha geniş olduğu ve doğruluk ile yanlışlığın belirlenmesinde dinin, mantık yerine belirleyici olduğu vurgulanmaktadır. Hümanizma ve aydınlanma perspektifine göre, akıl ve bilimin rehberliğinde varlık kavramı, metafizik boyuttan ziyade değerlendirilir ve varlığa değer atama eğilimindedir. Bu yaklaşımda, varlık bir değer olarak görülür ve değerlere öznel bir bakış açısı benimsenir. Felsefe tarihine genel bir bakış açısıyla, değerlere karşı 'relatif' bir perspektifin benimsendiği söylenebilir. Dinsel ve toplumsal prensiplerin değişkenliği, değer kavramını

mutlak olmaktan çıkarır (Metli, 2017).

Felsefe, evreni ve insanı sorgularak anlamayı hedefler. Elde edilen bilgiler, dogmatik düşünceye karşı, akıl, mantık ve eleştiriyle uyumlu, İnsanlarca yaratılan fikirlendir. Çocukluk dönemiyle beraber gelişim gösteren felsefi perspektif, bireyin etkileşimde bulunduğu her alanda edindiği bilgileri sorgulamasına öncülük eder. Birey, edindiği yahut kabul ettiği bilgileri bu felsefi perspektiften yola çıkarak neden benimsediğini ya da neden reddettiğini anlamlandırır. Değer eğitimi bağlamında da bu bakış açısının önemi büyüktür. Ahlak ve değerlerin tesadüfi öğrenilmesine karşı, Felsefe eğitiminin sağlanması, öğrenilenlerin kişinin içselleştirilmesinde ve kendi eylemlerini değerlendirmesinde önemli bir rol oynar (Akgül, 2013).

#### **1.1.5.2. Sosyoloji ve Değerler**

Sosyoloji perspektifinden değerlerle ilgilenen bir bilim dalı olan sosyoloji, uzun bir süredir değer kavramını incelemektedir. Bu konuda sosyologlar arasında uzun süren tartışmalar yaşanmıştır. Pozitivist sosyoloji okullarının etkisiyle, sosyologlar uzun bir süre değerleri incelemekten kaçınmışlar ve değerlerin bilimsel açıdan ele alınamayacak, öznel ve ahlaki kriterlere tabi olarak incelenebilecekleri görüşünü savunmuşlardır. Weber'in "verstehende" sosyolojisi ve post-pozitivist ahlaki tezi, değerlerin önemini vurgulamış ve onların bilimsel olarak incelenebileceğini belirtmiştir. Son 10-15 yılda, toplumsal değer araştırmaları sosyolojide önemli bir alan haline gelmiştir (Özensel, 2004).

Sosyolojik perspektife göre, değer kavramı, nesnelere ve bilinç olgularının toplum, sınıf ve birey düzeyinde taşıdıkları önemi ifade eden özellikleri temsil eder (Hançerlioğlu, 1986). Değerler, bir toplumun sosyal ve kültürel unsurlarına anlam katan temel ölçütlerdir. Bu nedenle, toplum içerisinde kişiler ve bu kişilerin davranış örüntüleri, sosyolojik çalışmaların temel odak noktasında yer alır. İçinde bulunulan toplumun temel kültürel

unsurlarını yok sayan her yaklaşım, birlikte yaşanan toplumsal olayları ve süreçleri açıklamakta yetersiz kalacaktır (Özensel, 2003). Bir toplumun kültür etkisi altındaki davranışları, o kültürün değerlerine ayna tutar. Bütün toplumların kendine özgü kültürü olduğu için, her kültürün kendine özgü değerleri bulunmaktadır. Değerler, farklı toplumlar arasında değişebilirken, bazıları ortak kabul görebilir. Her bireyin kendi değer ölçütleri vardır ve bu, tüm insan eylemlerini, özellikle ahlaki olanları etkiler, ancak zorunlu değildir. Toplumları ve bireylerin davranışlarını etkileyen sosyo-kültürel bağlamda, değerlerin rolü açıktır. Bu bölümde, değerlerin sosyolojik açıdan incelendiği ve önemli yönlerinin düzenli bir şekilde sunulduğu görülmektedir. (Dilmaç, 2007).

A. Sosyo-kültürel bir değer, temelde seçici bir yönergenin standartıdır. Başka bir ifadeyle, değer, bilinçli ve gayesi olan eylemlerin genel ölçütüdür. Bir bireyin eylemlerinde kabul edilebilir arzular ve istekler için bir referans noktası olarak görev yapar.

B. Değerler, bir kültür içinde oluşur ve aynı zamanda kültürü yönlendiren bir etki olarak da ortaya çıkar. Başka bir deyişle, bir kültürün evrimi sürecinde değerler belirli bir form kazanır.

C. Değerler, bireylerle iç içe geçmiştir. Yani sosyalizasyon sürecinde değerler, bireylerce öğrenilir ve benimsenir. Bireyin kreter yapısına entegre edilir. Bu doğal bir sonuç olarak, değerler kişinin karakterinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir.

D. Değerler, bireyin düşünsel ve duygusal yönlerini yansıtan öğelerdir.

Yukarıdaki boyutlara baktığımızda, değer bir bireyin değerler sisteminin bir parçasıdır. Değerler arasında bağlantı vardır. Değerlerin eylemleri düzenleyici bir rolü olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, ekonomik, siyasi veya toplumsal bir soruna yönelik makro düzeyde yapılan yapısal değişkenlere dayalı bir model önerisi, bu modele konu olan toplumdaki bireylerin kültürel bağlam içinde nasıl rasyonel tercihlerde bulunduğunu göstermeyecektir. Bir

olgunun içinde bulunduğu kültürel bağlam ve bu bağlamdaki inançlar, değerler, normlar ve tutumlar anlaşılmadan, sadece genel düzeyde yapılan açıklamalar yeterli veya hatta mümkün olmayacaktır (Özensel, 2003).

Dünya genelinde meydana gelen değişimlere paralel olarak, değerlerin evrim geçirmesi sonucu toplumsal düzeyde bir değer krizine neden olması kaçınılmaz bir sonudur. Değişen koşullara adapte olurken, bazı değerler işlevsiz hale gelebilir. Bu değer krizinin üstesinden gelmek için, yeni bir değer sistemi oluşturulması gereklidir. Bu sayede ortaya çıkan değişim, kendi değer normlarını oluşturarak evrimleşecektir. Aksi takdirde, değişim dönemlerinde yeni olaylar ve olgular karşısında yeni değerler oluşturmayan veya mevcut değerlerini değişen dünyaya uyum sağlayacak şekilde düzenlemeyen toplumların çöküşü kaçınılmazdır. Değerler sistemi, insanlardan beklenen ve yasaklanan normları belirleyerek bir topluluğun kültürel rehberliğini yapar. Bu durum çeşitli sonuçlara neden olur ve sosyal değerlerin genel işlevlerini belirler (Dilmaç, 2007).

- Değerler, bireyin ve grupların toplumsal değerini değerlendirmek için hazır araçlar olarak kullanılır.
- Değerler, bireylerin dikkatini arzu edilen, faydalı ve önemli görülen maddi kültür nesnelere odaklar.
- Her toplumda, değerler ideal düşünce ve davranış yollarını belirleyerek rehberlik eder.
- Değerler, bireyin sosyal rollerini seçmesinde ve icra etmesinde rehberlik eder.
- Değerler, sosyal kontrol ve baskının araçları olarak işlev görür.
- Değerler, dayanışmanın bir aracı olarak da işlev görür.

### **1.1.5.3. Din ve Değerler**

Geçmişte, değerlerin dinle ilişkisi, teologlar, filozoflar, sosyologlar ve psikologlar tarafından teorilerinde merkezi bir konu olarak ele alınmıştır. Bu

ilişki, günümüzde de büyük bir ilgi görmektedir. Değer teorileri ve modelleri içinde, din ve değerler arasındaki ilişkiler empirik olarak incelenmiştir. Rokeach'ın (1968) insanı rehberlik eden ilke olarak insani değerlere ve bu değerlerin din/dindarlık ilişki boyutuna dair anlayışı, kişinin hayatındaki durumun ötesinde bir rehber olarak hizmet etmektedir. Aynı şekilde, Amerikalı din psikoloğu James Fowler, insanın "değer" olmadan yaşayamayacağı ilkesini merkeze alarak, bu değerleri insanlığa ait evrensel bir öge olarak incelemiştir. Toplumdaki değer eksikliği durumu, anomi, ahlaksızlık, köksüzlük, boşluk, umutsuzluk ve inanılacak ve adanacak şeylerin eksikliği gibi çeşitli şekillerde açıklanabilir. Bu durumun günümüzde daha tehlikeli boyutlara gelmesinin nedeni, geleneksel değer sistemlerinden uzaklaşmanın insanlara sunduğu yaşam standartlarından sapma olarak ifade edilebilir. Kişiler, dinin hayata bakışını, günlük yaşam düzeniyle ilgisini anlayabilmekte ve sosyal hayattaki yerini konumlandırmakta zorlanabilir. Ayrıca, dini hayat ile hayat felsefesi arasında herhangi bir ilişki olmamasının, insanların hayata bakış açılarının yeterince belirgin olmaması etkilidir. Din, duygular, arzular, inançlar, dünya ve toplumla ilişki ve davranışları içinde kendini gösteren bütün psikolojik yaşamı kapsar ve kişiliğin içine nüfuz eder. Demokratik değerler sistemi, ekonomi, sağlık, eğitim gibi yaşamın her alanıyla ilişkilendirildiği gibi, dinle de ilişkilendirilebilir. Din eğitiminin ana gayelerinden biri, ruh sağlığı yerinde bir kişilik bütünlüğüne sahip insanlar yetiştirmektir. Farklı bir ifadeyle, din eğitimi, kişilik eğitimini içererek kişilik bütünlüğünü sağlamayı hedefler (Dilmaç, 2007).

Değerler ve inançlar, eylemlerin biçimlenmesinde rehberlik ederek hayatı anlama ve yorumlama sürecine etki eder. Dinlere özgü değer sistemleri, davranış gelişiminde belirleyici bir rol oynar. Bu sayede bireyler, yaşama ve çevrelerinde yaşanan olaylara karşı belirli bir bakış prespektifi geliştirirler. Dinlerin arasında, yaratılış, hayatın gayesi ve manası, bireylerin uymakla yükümlü oldukları ahlaki değerler sistemi, ölüm ve ahiret gibi konularda

farklılıklar olabilir; ancak temel konularda benzerlik gösterirler. Akıncı'ya (2005) göre, herhangi bir durumda, her din veya inançtan insan, yaşamın anlamıyla ilgili konularda kendi inançlarına özgü açıklamalar yaparak, insanlara nasıl yaşamaları gerektiği konusunda rehberlik edebilir. (Akıncı, 2005). Değer yargıları, bir toplumun işleyişinde hayati bir rol oynar ve bu nedenle değerler, toplumsal gerçeklikler olarak büyük öneme sahiptir. Din, bir toplumda toplumsal değerlerin oluşturulması ve beslenmesinde kritik bir kaynak olarak hizmet eder (Coşkun, 2005). Bu kaynak çerçevesinde, ahlaki ve dini değerlerin öğrenimi bu atmosferde devam eder (Dilmaç, 2007). Din, bireyin yaşamını, bireyi aşan mutlak değerlere ve anlamlara göre düzenler (Akıncı, 2005). Dinler ayrıca mensuplarını belirli değer perspektiflerini takip etmeleri konusunda teşvik eder. Dinler, bu değerleri pozitif veya negatif yönde güçlendirebilen mekanizmaları sağlar. Dinin değerleri, ahlaki kodları, inançları, duyguları ve toplumu birleştirici niteliği, birçok insanın belirli değer önceliklerini dini inançlarda bulmasına neden olur. Bu bağlamda, bireyler dinin motiflerindeki davranış örüntüsünde tüm davranışlarının nedenlerini bulurlar. Değer sistemleri ile din arasında güçlü bağlar olduğu gözlemlenmektedir. Tüm dinler ve toplumlarda küçük farklılıklara rağmen, değer aynı anlamı taşır. Bu bağlamda önemli olan, bu değerlerin eğitim yoluyla aktarılmasıdır (Dilmaç, 2007).

#### **1.1.5.4. Psikoloji ve Değerler**

Psikolojide değerlerin rolü, nesnel temele dayanıp dayanmamasından ziyade, insan davranışlarını yönlendiren bir rehber olarak nitelendirilir. Bu açıdan psikoloji, değer kavramını yalnızca bir inanç olarak ele alır (Güngör, 1995). Değer, inanç olarak kabul edildiğinde, dünyamızın belirli bir bölümüyle ilgisi olan bilgilerimizin, duygularımızın ve anlayışımızın bir kombinasyonunu temsil eder. Ancak kavram olarak değer, sadece belirli bir inanç türü olmanın ötesinde, bir zihinsel organizasyonun ifadesidir. Değer, tek bir inanca değil, bir

araya gelmiş bir grup inanca karşılık gelir. Değerler, belirli bir duruma veya şartlara bağlı olmaksızın arzu edilen, yararlı bulunan ve beğenilen şeyleri gösteren ölçütler olarak da tanımlanabilir. Bir varlığın psikolojik, sosyal, ahlaki veya estetik açıdan taşıdığı düşünülen üstün veya yararlı davranışlar, onun niteliğini belirtir (Eser, 2012).

#### **1.1.6. Spor ve Değerler:**

Değerler, çevresel ilişkilerden yaşanarak ve gözlemlenerek öğrenilir. Bu sebeple değerlerin farklı yöntemlerle ve bilinçli bir şekilde kişilere aktarılması önemlidir. Kişinin sosyal gelişim süreci boyunca uygun ahlaki davranışları kazanmasında, fiziksel aktivite ve beden eğitimi büyük bir öneme sahiptir (Çiftçi Tongo, 2020).

Kuter ve Kuter (2012)'e göre, beden eğitimi genel eğitimle bir bütünlük içindedir ve beden eğitiminin ana felsefesi zihin-beden bütünlüğüdür. Bu yaklaşıma göre, beden eğitimi etkinlikleri büyüme ve gelişme için kritik öneme sahiptir. Ayrıca, bu etkinliklerin bireylere kendini ifade etme ve yaratıcılık becerilerini geliştirme fırsatları sağladığını belirtmişlerdir. Lemyre ve ark. (2002), rekabetçi sporun genç katılımcıların psikososyal ve ahlaki gelişimi için önemli bir bağlam sunduğunu ve bununla birlikte akran ilişkilerini, akran kabulünü, öz değeri ve farklı bakış açılarını inşa etmelerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Shields ve Bredemeier (1995) ise sporun takım çalışması, ahlaki çatışmaların çözümü, öz kontrol geliştirme ve temel erdemleri kazanma konularında faydalar sağladığını vurgulamışlardır (aktaran; Çiftçi Tongo, 2020).

Simmons ve Dickinson'ın (1986) geliştirdiği Sporda Değerler Ölçeği, sporculardaki değerleri ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Bu ölçek, başarı, güzel bir ortamda egzersiz, sosyallik, sağlıklı olma ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş farklı spor değerini içermektedir. Lee ve Cockman, 87 kız ve erkek ergen sporcu ile görüşmeler yaparak, spora özgü 18 adet değeri

tanımlamışlardır. Lee ve ark. bu 18 değeri içeren geniş kapsamlı bir ölçek olan Altyapı Sporlarında Değerler Ölçeği'ni (YSVQ) geliştirmişlerdir. YSVQ ölçeği, sporcuların değer sistemini ölçmekte olup değerleri önem sırasına göre sıralama, grup puanları elde etme ve diğer gruplarla karşılaştırma imkanı sağlar (Gürpınar ve ark., 2018). Lee ve Cockman tarafından belirlenen ve YSVQ ölçeği ile ölçülen değerlere ilişkin açıklamalar şunlardır (aktaran; Çiftçi Tongo, 2020):

**Tablo 2.** Sporda Değerler Sistemi

| <b>Değer</b>            | <b>Açıklayıcısı</b>   |
|-------------------------|---|
| Başarı                  | Oyunda bireysel ya da grup olarak başarı elde etmek.  |
| Merhamet                | Diğer insanlar için endişe duymak.  |
| Yoldaşlık               | Oyunda ortak ilgi alanlarına sahip arkadaşlarla bir araya gelmek.   |
| Uyum                    | Takımdaki diğer bireylerin beklentilerine uyum sağlamak.  |
| İşine bağlılık          | Kişinin daima en üst düzey performans sergilemesi ve birini hayal kırıklığına uğratmamak.   |
| Anlaşmanın sürdürülmesi | Oyun kurallarına riayet etmek ve oyunun karakterine uygun şekilde oynamak.  |
| Keyif                   | Tatmin ve zevk duygularını hissetmek.   |
| Dürüstlük               | Yarışmalarda veya karar verme süreçlerinde haksız bir şekilde avantaj elde etmeye müsaade etmemek.  |
| İyi oyun                | Oyunun Sonucuna bakılmaksızın, müsabakanın tadını çıkarmak; bu genellikle oyuncular arasında bir denge oluşturur.                                   |
| Sağlık ve Zindelik      | Etkinliklerin ardından sağlıklı kalmak ve performansı geliştirmek amacıyla enerji kazanmak.   |
| İtaat                   | Cezalandırılmaktan, dışlanmaktan, oyun dışında bırakılmaktan veya oyunun dışına çıkarılmaktan sakınmak.   |
| Toplumsal İmaj          | Çevrenin onayını kazanmak.  |
| Sportmenlik             | Sağlıklı bir durumda olmak, olumlu ve olumsuzlukta birlikte kabul etmek, rakiplere karşı olumlu davranışlar göstermek ve başarısızlığı kabullenmek. |
| Kendini Gerçekleştirme  | Etkinlikleri kişisel gelişim ve olumlu duygular için gerçekleştirmek.   |
| Beceri Sergileme        | Oyun yeteneklerini etkileyici bir biçimde ortaya koyma.   |
| Takım Uyum              | Başkaları ve takımın başarısı için çaba göstermek.  |
| Hoşgörü                 | Kişisel farklılıklara rağmen diğer insanlarla uyum içinde olabilmek.  |
| Kazanma                 | Yarışmada kendi üstünlüğünü kanıtlamak.   |

YSVQ, farklı 18 değer türünü ölçerek değerlerle ilgili çalışmalara önemli bir katkı sağlamıştır. Ancak bir değeri tek maddeler kullanarak değerlendirmenin getirdiği belirsizlik nedeniyle Lee ve ark. (2000), YSVQ'yi yeniden yapılandırarak YSVQ-2 ölçeğini geliştirmişlerdir. YSVQ-2 ölçeği, ahlaki değerler (itaat, dürüstlük, sportmenlik, yardımseverlik ve anlaşmanın sürdürülmesi), yetkinlik değerleri (başarı, beceri sergileme ve kendini yönetme)

ve statü değerleri (kazanma, toplumsal imaj ve liderlik) olmak üzere üç alt boyutta 13 madde içerir. Bu üç alt boyutun, altyapı sporundaki hedef yönelimleri ve tutumları tahmin ettiği rapor edilmiştir. Ahlaki ve yetkinlik değerleri, olumlu sosyal tutumları; statü değerleri ise antisosyal tutumları pozitif yönde öngörmektedir. Aşağıda, ölçeğin alt boyutları olan ahlak, yetkinlik ve statü değerlerine ait tanımlar bulunmaktadır (aktaran; Çiftçi Tongo, 2020):

#### **1.1.6.1. Ahlak Değeri**

YSVQ-2 ölçeğinin ahlak değeri alt boyutu; sportmenliği, dürüst ve adil oyunu, gerektiğinde diğer oyunculara yardım etmeyi, antrenör ve takım arkadaşlarıyla uyum içinde olmayı ifade eder. Bu alt boyut, itaat, dürüstlük, sportmenlik, yardımseverlik ve anlaşmanın sürdürülmesi gibi değerleri içerir. Öngel (1997) tarafından ahlak değeri; spor ortamındaki oyuncuların rekabet durumunda bile genel ahlaka, rakibin kişiliğine saygı göstermelerini, en iyi performansı elde etmek amacıyla kendileri için avantajlı durumları isteyerek bilinçli bir şekilde terk etmelerini ifade eder.

#### **1.1.6.2. Yetkinlik Değeri**

Yetkinlik değeri, bireyin kendi hedeflerini başarabilme, performansını artırabilme, beceri ve yeteneklerini daha iyi bir şekilde sergileyebilme yeteneğini ifade eder. Bu değer, başarı, beceri gösterme ve kendi kendini yönetme gibi öğeleri içerir.

#### **1.1.6.3. Statü Değeri**

Statü değeri, bireyin diğerlerine üstün olduğunu gösterme, takım içinde liderlik yapma, iyi bir görünüm sergileme, galip gelme ve başarıya öncelik verme ilkesini içerir. Bu değer, kazanma, toplumsal imaj ve liderlik gibi unsurları kapsar.

### 1.1.7. Değerlerin Davranışlar Üzerine Etkisi

Psikoloji bilimi, insan davranışının bilimi olarak, bir bireyin sadece bir bardak suya uzanma eylemini çeşitli yaklaşımlarla açıklamıştır. Örneğin, nörobiyolojik yaklaşım, bu davranışı fizyolojik ihtiyaçlara dayanarak anlatırken, davranışsal yaklaşım uyarıcı ve tepki kavramlarıyla izah eder. Bilişsel yaklaşım ise bu davranışı zihinsel süreçlere bağlı olarak açıklamıştır (Cüceloğlu, 1996).

İnsan davranışlarının karmaşıklığı ve çok çeşitliliği, bu davranışların anlaşılmasını ve yorumlanmasını zorlaştırmaktadır (Balkış Baymur, 2015). Farklı sosyal bilim disiplinlerinin, insan davranışlarını anlamak ve çözümlmek için temel bir kavram olan "değer" konusuna odaklanmaları bu bağlamda önemlidir (Yentür, 2021). Sosyal psikologlar ve davranış bilimciler, değerlerin bireylerin tutum ve davranışlarını şekillendirmenin yanı sıra aynı zamanda toplumun kültürel yapısıyla etkileşimde bulunarak onları yansıttığını belirtmektedirler. Bu nedenle, değerlerin insanların tutum ve davranışları üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkisi olduğu gerçeği genel olarak kabul edilmiştir (Özgüven, 1994).

Birçok sosyal bilimci, insan davranışlarını yorumlamada ve toplumsal düzenin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesinde kritik öneme sahip olan değerleri incelemiştir. Kağıtcıbaşı (1980), davranışlar ile değerler arasında işlevsel bir ilişki bulunduğunu, bir değer tek bir davranışı etkilemekle kalmayıp aynı zamanda birden çok değer de davranışa etki ettiğini vurgulamıştır (Yentür, 2021).

Kişinin davranışları ile değerleri arasındaki ilişki, bireyden bireye değişiklik gösterebilir ve aynı kişinin hayatındaki farklı dönemlerde de farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Bireyin yaşamının belirli evrelerinde öne çıkan değerler, zaman içinde farklı değerlere yerini bırakabilir (Yapıcı ve Zengin, 2003).

Değer ve tutum, birbirleriyle ilişkili kavramlardır ve bu nedenle aynı yapı içinde ele alınmaktadırlar. Katz'ın tanımına göre, değer ve tutum arasındaki ilişki, bir kişinin değerlerine bağlı olarak bir nesneyi, bir olayı, bir sembolü veya hayatı iyi ya da kötü, faydalı ya da zararlı olarak algıladığı düşünce biçimidir. Alport, Newcomp, Cambel gibi araştırmacılar ise değer ve tutum arasındaki ilişkinin ziyade aynı anlamı içerdiğini belirtmişlerdir. Rokeach (1973), değer, tutum ve davranış arasındaki ilişkide, bir tek değer veya tutumdan bir davranışın açıklanamayacağını, tutumun nesnenin ve durumun bilişsel etkileşimiyle davranışın oluştuğunu belirtmiştir. Değerler ve tutumlar davranışın temelini oluşturur, ancak tam anlamıyla davranışa yansımazlar. Değer ve tutumların davranışları şekillendirmede önemli bir etkisi olduğu kabul edilir, ancak bu etkinin sürekli ve tek belirleyici olmadığı anlaşılmaktadır. Davranış, değer, tutum ve davranış arasındaki ilişkide "değer ve tutumun yansımaları" olarak kabul edilir. Değerler, tutumları etkilerken, tutumlar da davranışları etkilemektedir (Yentür, 2021).

### **1.1.8. Temel İnsani Değerler**

İnsanlık, insani değerleri tekrar keşfetme evresine gelmiştir. Hızla ilerleyen ve sınırsız teknoloji tarafından tıpkı bir robot gibi etkilenen insan, bir çıkış yolu aramakta ve bu çözümün değerlerle bağlantılı olduğunun farkındadır. Bu nedenle, şuan yaşadığımız yüzyılda insanın bilişsel gelişimini ve kapasitesini ortaya çıkarmak kritiktir (Yılmaz, 2016).

İnsanın gerçek anlamda insan olmasını sağlayan, onu diğer canlılardan ayıran ve ahlaki gelişimine katkıda bulunan yönleriyle değerler önemlidir (Keskin, 2014). Bireyler ile değerler arasındaki etkileşim karşılıklıdır. İnsanlar değerlere bağlı kalırken, değerler de insanları yaşama bağlarlar (Aydın, 2003).

Değerlerimiz, eylemlerimizle birlikte ortaya çıkar ve davranışlarımızı yönlendirir. Örneğin, dostluk ve adalet gibi değerler, adil ve dostça davranan insanlara borçludur. Bu nedenle, değerleri anlamamanın yolu, insanı ve onun

değerlerini anlamaktan geçer; çünkü insanlar, kendi değerleriyle şekillendirdikleri bir dünya oluştururlar. (Yılmaz, 2016). İnsani değerleri benimsemiş bireylerin yetiştirilmesi, aile, okul ve toplumun en temel görevlerinden biridir. Dilmaç (1999), bireylerin yaşamlarında önemli olan değerleri benimseme, hırslarını kontrol etme, uyumlu ve iyi bir birey olma, diğer insanların mutluluğunu isteme, kendini yönetme, manevi değerlere inanma, arkadaşlık kurma, yardımseverlik, deneyimli ve bilgili olma, eser ortaya koyma gibi unsurları öne çıkarmıştır. Yılmaz (2016), insanî değerlerin hayatın dürüstlük, hoşgörü, iyilik, merhamet gibi güzel yönlerini artırarak, bu unsurların bir araya gelmesiyle diğer insanlarla uyumlu bir yaşamı sağladığını belirtmiştir.

## **1.2. Empati**

### **1.2.1. Empatinin Tanımı**

Lipps tarafından ilk defa kullanılan empati terimi, Almanca'da "Einfühlungsvermögen" olarak adlandırılmıştır. Birçok araştırmaya göre empati, birlikte hissetmek ve karşısındakinin duygularını anlama yeteneğidir. Empati kelimesi, İngilizce'den günümüzdeki anlamıyla dilimize geçmiş olup aslında Yunanca "empathia" kelimesinden türetilmiştir. "Em" kelimesi "iç" anlamına gelirken, "pathos" kelimesi duygu anlamına gelir (Özkan, 2023).

Empati, Rogers'ın perspektifine göre, bir bireyin kendi bakış açısını bir kenara bırakarak karşısındaki kişinin yerine geçmesini, olaylara onun gözünden bakmasını, doğru bir şekilde kişinin duygularını ve düşüncelerini anlamasını ve bu deneyimi içselleştirmesini ifade eden bir süreçtir (Dökmen, 2001).

Empati, anlamlı sosyal ilişkilerin temelini oluşturan kritik bir unsurdur, ancak bu kavramın tanımı konusunda hala genel bir fikir birliği bulunmamaktadır. İlk araştırmacılar ve teorisyenler, empatiyi öncelikle başkalarının düşüncelerini, niyetlerini, duygularını ve inançlarını anlama, onların bakış açısını kavrama yeteneği olarak gördüler (Özkan, 2023). Empati,

bireyin kendini karşısındaki kişinin pozisyonuna yerleştirme, karşısındakinin duygularını ve düşüncelerini doğru bir biçimde kavrama, ve bu anlayışı karşısındakine ileterek gerçekleşen bir süreçtir (Dökmen, 2011).

Başka bir ifadeyle, empati, "başkasının duygu ve düşüncelerini sanki bir giysi gibi üzerinize alıp, o kişiyi anlamaya çalışmak" anlamına gelir. Empati, bir kişinin, başka bir bireyi hayal kurarak, taklit ederek, gözlemleyerek, dil kullanarak, perspektif oluşturarak veya duygulara katılarak anlamasını sağlayan bir çabadır. Kısacası, karşısındakini anlama çabası olarak tanımlanabilir (Keskin, 2007).

Empati genel anlamda, bir bireyin başka birinin gözlemlenen duygusal deneyimlerine karşılık olarak hissettiği düşünce ve duyguları ifade eder. Empati, diğer insanların duygularını anlama ve duygusal bir bağ kurma yeteneğini içerir. Başkalarının bakış açısını kavramak, duygusal durumlarını fark etmek ve onları anlamaya çabalamak anlamına gelir. Bu, sağlıklı ilişkiler kurma, empatik iletişim kurma ve başkalarına destek olma yeteneğine katkıda bulunur (Özkan, 2023).

Empati, karşımızdaki bireyle birlikte olup, onun duygularını taklit ederek oluşturulur. Bu şekilde, birey, dünyayı diğer insanların bakış açısından görmeyi deneyimleyebilir ve bu düşünceye dair bir anlayış geliştirebilir. Başka bir deyişle, empati, diğer bireylerin iç dünyasındaki duygu ve düşünceleri kavramaktır. Bu beceriyi geliştirmek için içsel gözlem büyük bir öneme sahiptir (İkiz, 2006). Empati, olaylara karşındaki kişinin bakış açısından yargısız ve sorgusuz bir şekilde yaklaşma çabasıdır (Dökmen, 2011). Bu anlayışla karşılanan birey, kendini daha kolay açar ve daha iyi hisseder (Günay, 2019).

Empati gösteren kişiye karşı daha fazla sevgi, saygı ve güven duyar. Bu beceri, sağlıklı ilişkiler kurma, anlayış ve empatik iletişim kurma yeteneğini geliştirir. Empati, sosyal ilişkilerin temelini oluşturur ve güven, bağlılık ve dayanışma duygularını artırır. Aktif dinleme, empatik dil kullanma, beden dilini ve duygusal ifadeleri anlama, başkalarının perspektifini anlamaya çalışma ve

duygusal destek sağlama gibi yeteneklere dayanır. Empati, karşılıklı anlayışı teşvik eder, empatik bir ortam oluşturur ve insanlar arasında daha derin bir bağ kurulmasına yardımcı olur. Bu beceri, çeşitli bağlamlarda önemlidir. Örneğin, kişisel ilişkilerde empati, sevgi, anlayış ve yakınlık duygularını artırır. İş hayatında ise empati, iş arkadaşları ve müşterilerle daha iyi iletişim kurmayı sağlar, iş birliği ve takım çalışması becerilerini güçlendirir. Aynı zamanda eğitim, sağlık hizmetleri, danışmanlık ve liderlik gibi alanlarda da önemli bir rol oynar. Empati, insanlar arasındaki bağları güçlendirir, duygusal zeka ve sosyal becerilerin geliştirilmesine katkıda bulunur ve daha anlayışlı, destekleyici ve sevgi dolu bir toplum oluşturmaya yardımcı olur (Özkan, 2023).

### 1.2.2. Empatinin Önemi Ve Yararları

Empati, hem empatiyi gösteren kişi hem de çevresi için olumlu sonuçlar doğuran bir kavramdır. Empatik davranışlar sergileyen bireyler, toplumları tarafından daha sevilen ve değer gören kişiler olurken, empatiyle karşılaşan kişiler de anlaşıldıklarını hissederler (Kıran Akça, 2023). Empatinin, çocukların ve yetişkinlerin yaşamlarında, kişilerarası ilişkilerde, aile içi iletişimde ve sosyal etkileşim süreçlerinde önemli etkileri vardır. Çocuklar, sosyal hayata entegre oldukça çevreleriyle uyum sağlamayı öğrenirler ve bu sayede toplumları tarafından kabul görürler. Toplumsal kabulün önemli bir unsuru da empatidir. Empatik düşünce, çocuklarda diğerlerinin sorunlarını anlamayı ve çözümlenmeyi kolaylaştırır. Aynı şekilde, aile üyelerinin birbirini anlaması, aile içi iletişimi sağlıklı bir şekilde sürdürebilmek için kritiktir. Bazen aile üyeleri birbirlerinin bireysel sorunlarını anlamadıklarında, kişilerarası çatışmalara neden olabilir. Empati temelli iletişim süreçleri, bu tür sorunların önüne geçebilir (Döğüşgen, 2010). Empati, sadece aile içi yaşam için değil, aynı zamanda yaşamın diğer alanlarında da önemli bir rol oynar (Kıran Akça, 2023).

Empati, iş dünyasında da pek çok alanda büyük faydalar sağlamaktadır. Bazı önde gelen şirketler, müşterilerle empati kurabilmek için çeşitli stratejiler deneyerek ürün tasarımlarını bu yönde geliştirdikleri bilinmektedir. Empati sayesinde iş birliği yapılan paydaşların endişeleri anlaşılır ve müşteri memnuniyeti artırılabilir. McKee (2020), iş yaşamında yapılan toplantılarda empatinin ne kadar önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Ona göre, empati ile bireylerin davranışlarının ardındaki süreçleri anlamak mümkündür. Bazı durumlarda insanlar, göründüklerinden farklı bir amaçla hareket edebilirler. Dışarıdan destekleyici görünen kişiler, içsel olarak farklı niyetlere sahip olabilirler. Bu durum, genellikle kişiler arası problemlere sebep olabilir. Empati, grup liderinin ekip içinde görünmeyen çatışmaların farkına varmasına ve süreci etkili bir şekilde yönetmesine olanak tanır (Kıran Akça, 2023).

Goleman (2020)'ın ifadesine göre, empatinin birçok olumlu etkisi olmasına rağmen, bireyin kişisel iyiliği için empati dengelemesini iyi bir şekilde kurması gerekmektedir. Empati duygusunu yoğun bir şekilde yaşayan bireyler, bu nedenle kişisel olarak zorlanabilir ve özellikle bazı mesleklerde şefkat yorgunluğuna maruz kalabilirler. Diğer yandan, duygularını tamamen körelterek kişisel yararını düşünen bireyler, empati yeteneğini kaybetme riskiyle karşılaşabilirler (Kıran Akça, 2023).

### **1.2.3. Empati İle Karıştırılan Kavramlar**

#### **1.2.3.1. Empati ve Sempati**

Empati ve sempati, genellikle karıştırılan ancak temelde farklı olan iki kavramdır. İki terimin birbirine karıştırılmasının ana nedeni, her ikisinin de başkalarının duygularına tepki olarak ortaya çıkmasıdır. Empati, karşısındaki kişinin duygularını anlamak ve belirli noktalarda hissedebilmektir. Sempati ise, karşımızdaki kişinin duygularına katılmak, aynı düşünce ve duyguya sahip olmak anlamına gelir (Akkoyun, 1982).

### **1.2.3.2. Empati ve Özdeşim**

Empati ve özdeşim arasındaki ayrım önemlidir. Özdeşimde, birinci kişinin kendi benliği silinir ve yerine diğer kişinin benliği oturtulur. Bu, istem dışı gelişen bir süreçtir ve bir kişinin başka birisiyle birçok yönüyle benzer hale gelmesini içerir. Özdeşimde her iki bireyde aynı benlik bulunurken, empatide ise iki farklı benlik bir arada bulunur (Gülseren, 2001).

### **1.2.3.3. Empati ve İçtenlik**

Empati ve içtenlik kavramları birbirleriyle sıkı bir bağ içindedir. İçtenlik ve empati, birbirlerini tamamlayan ilişki değerleridir. İçtenlik, şeffaflık ve doğrallık gibi ilişki değerlerini içerir. İçtenlik veya samimiyet, bireyin düşüncelerini, duygularını, davranışlarını ve tutumlarını olana veya gerçeğe uygun bir şekilde ve yapaylıktan uzak bir biçimde ifade etme eğilimini ifade eder (Akkoyun, 1982).

### **1.2.3.4. Empati ve Sezgi**

Sezginin genel tanımı, aniden ve doğrudan kavrayışa işaret eder. Bu, yetkinlik gerektirmeyen, önceden herhangi bir çıkarımda bulunulmayan anlık bir bilgi anlamına gelir (Öktem, 2000). Sezgideki kavrayış, bazen akıl ya da duygularla, bazen de mistik bir deneyimle ilişkilendirilebilir. Sezgi içsel bir doğuşa, iç görüye ve bir konuyla ilgili gerçek bilgisine referans olabilir (Köz, 2004). Sezgi, temel olarak empatiyle bağlantılı bir kavram değildir. Sezgi, zihinsel işlevleri hızlı bir şekilde kullanma yeteneğidir. Empati, dürtü ve duygulara yönelik yakın bağlantı kurma yöntemidir; sezgi ise aynı şeyi düşünceleri kullanarak yapar. Sezgi, gözlemleyen bir benliğin işlevi olabilirken, empati deneyimleyen bir benliğin işlevini temsil edebilir (Gülseren, 2001).

### **1.2.4. Empati Teorileri**

Empati kavramının incelendiği, bir bireyin neden ve nasıl karşısındaki kişinin duygularını anlamaya çalıştığına dair bazı teoriler aşağıda

sıralanmıştır.

#### **1.2.4.1. Çıkarsama Teorisi**

Empati kavramı, çıkarsama kuramı çerçevesinde yansıma olarak ele alınmaktadır. Bir birey, karşısındaki kişilerin yaşantılarını doğrudan bilemez; bu noktada, karşıdaki kişinin davranışlarına dair kendi deneyimlerinden yola çıkarak kestirimlerde bulunabilir ve yorumlar yapabilir. Gözlemlendiği davranışlarla birlikte, karşısındaki kişinin duygularını anlamaya çabalar. Çıkarsama kuramına göre, empati tanımı yapılırken anlayamadığımız eylemleri taklit ve çıkarsama yöntemleriyle anlamaya çalıştığımız ifade edilmektedir (Üstek, 2023).

#### **1.2.4.2. Rol Oynama Teorisi**

George H. Mead'ın geliştirdiği kuram, çevremizdeki insanların eylemlerini taklit etmek veya kendimizi karşıdaki bireyin yerine koymak üzerine odaklanan bir teoridir. Bu kurama göre, bireyin diğer insanları anlaması için kendi perspektifini bir kenara bırakıp başka insanların yerine geçmesi ve onları taklit etmesi gerekmektedir. Bu şekilde, diğer insanların bakış açısını anlamak ve empati yapmak mümkün olacaktır (Üstek, 2023).

#### **1.2.4.3. Heyecan Yayılması Olarak Empati Teorisi**

Harry Stack Sullivan tarafından öne sürülen görüşe göre, empatiyi "heyecan yayılması" olarak tanımlayabiliriz. Bu bakış açısına göre, birey, karşısındaki kişinin yansıttığı heyecanı fark ederek aynı duyguları ve heyecanı yaşayabilir. Bu durumu tam olarak ifade etmek için "heyecan geçişi" terimi kullanılabilir. Heyecan geçişinin gerçekleşebilmesi için kritik nokta, karşıdaki bireyin heyecan duygusunun nedenini anlamaktır. Eğer bu neden bilinmiyorsa, heyecan duygusunun karşıdaki kişiye geçişinin etkisi olmayabilir (Üstek, 2023).

#### **1.2.5. Empatinin Bileşenleri**

Literatürdeki çeşitli araştırmalar, üç bileşenli bir empati modelini ele almayı mümkün kılmaktadır. Bu model, başka bir kişiye duygusal bir tepki verme, diğer kişinin bakış açısını anlamak için bilişsel bir kapasite ve bir kişinin diğerinin öznel perspektifini benimsemesine olanak tanıyan düzenleyici mekanizmaları içermektedir. Bu bağlamda empatinin bilişsel, duygusal ve algısal boyutları bulunmaktadır (Bingöl, 2023). Bu çalışmada, empatinin bu üç tür bileşenine de vurgu yapılmıştır.

### **1.2.5.1. Bilişsel Empati**

Bilişsel empati, başka bir bireyin bakış açısını anlama ve onun zihinsel veya duygusal durumunu kavrama yeteneğini ifade eder. Ancak bu durumda duyguların özdeşleşmesi söz konusu değildir. Birey, karşısındaki kişiyle aynı duyguları deneyimlemeden, onun duygularını ve düşüncelerini sözel ve sözel olmayan ipuçları aracılığıyla anlama yeteneğine sahiptir. Empatinin bilişsel bileşeninde düşünce ve dikkatin ön planda olduğu gözlemler önemlidir. Günlük durumlarda, bilişsel empati genellikle belirli bir zor durumda başka bir kişi olmanın nasıl bir şey olacağını aktif bir şekilde hayal etme çabasıyla ortaya çıkar (Bingöl, 2023).

### **1.2.5.2. Duygusal Empati**

Duygusal empati, bir başkasının duygusal deneyimini paylaşma ve duygusal tepki verme yeteneğini içerir. Başka bir deyişle, duygusal empati, bir bireyin başka bir kişinin belirli bir duyguyu deneyimleme kapasitesidir. Psikoloji açısından, empatinin duygusal duyarlılık ve diğer kişinin duygularını birlikte hissetme yeteneğini içeren duygusal bileşenin önemini vurgular birçok yaklaşım bulunmaktadır. Bu beceriler, olgun insan ilişkileri kurmayı, kendi öz kimliğini koruma ve sürdürme kaygısı olmaksızın duygusal bir bağ kurmayı mümkün kılar. Bu tür beceriler, diğer kişinin duygularını ve yaşam durumunu anlamamanın temelidir ve gelecekteki davranışların tahmin edilmesine olanak tanır. Empati, başka bir kişinin zihninde neler olup bittiğini fark etme, bu ruh

halini anlamamanın ne anlama geldiğini hayal etme, böyle bir anlayışın duygusal sonuçlarını deneyimleme ve başkalarının duygularına duyarlılık gösterme sürecidir. Bu nedenle, empatinin sadece bilişsel değil, aynı zamanda duygusal bir yönü de bulunmaktadır (Bingöl, 2023).

### **1.2.5.3. Algısal Empati**

Algısal empati, iletişim halindeyken karşıdaki bireyin deneyimlerini kapsayan ve onun jestleri, mimikleri, bakışları, ses tonu, vurgulaması gibi kişisel unsurlara odaklanan bilgileri içerir. Algısal empati görüşüne göre, bu özel durumlar bir birey tarafından yorumlandıktan ve anlaşıldıktan sonra empati kurulabilir. Duygusal ve bilişsel bağlamda empati kurabilmek için algısal empatiyi gerçekleştirmek önemlidir. Bu nedenle, algısal empati, empati kurmanın bir ön koşulu olarak kabul edilebilir. İyi bir algıya sahip olan bireyler, diğer insanlarla daha etkili iletişim kurabilir ve empati geliştirme kapasitesine sahip olabilirler. Bu bağlamda algılama yeteneği güçlü olan bir birey, diğer kişilerin duygularını ve düşüncelerini anlama ve öğrenme yeteneğine sahip olabilir, bu da empati yeteneğini artırabilir (Bingöl, 2023).

### **1.2.6. Empatik Tepki Basamakları**

1988 yılında Dökmen, empatik tepkileri dört aşamada ele alarak aşamalı empati sınıflamasını tanımlamıştır. Bu aşamalar şunlardır: onlar, ben, sen ve biz aşamalarıdır. Bu aşamalar, "duygu ve düşünce" olmak üzere iki alt temel aşamadan oluşmaktadır (Özdemir, 2023).

#### **1.2.6.1. Onlar basamağı**

Sorunu dinleyen kişi, probleme odaklanmak ve karşısındaki kişinin duygularını anlamaya çalışmak yerine, toplumun muhtemel görüşlerini dile getirir. Empatik bir tepki veren kişi, yaşanan probleme karşılık kendi duygu ve düşüncelerinden bahsetmez (Özdemir, 2023).

#### **1.2.6.2. Ben basamağı**

Empati kurmaya çalışan kişi, empati sağladığı bireyin duygularına odaklanmak yerine kendi düşünce ve duygularına yönelir. Empatik tepki gösteren kişi, sorun yaşayan kişiyi eleştirir ve ona önerilerde bulunur (Özdemir, 2023).

### **1.2.6.3. Sen basamağı**

Bu aşamada birey, empati kurmaya çalıştığı kişinin sorununa odaklanır ve onun duygu ve düşüncelerini anlamaya çabalar. Birey, kendini ifade eden kişinin yerine geçer ve onun hissettiklerini aynen hisseder (Özdemir, 2023).

### **1.2.6.4. Biz basamağı**

İlk üç basamağı geçerek, empatik bir etkileşim içinde bulunmuş iki kişi, bu aşamaya ulaşabilirler. Bu noktada, bu iki kişi, karşılaştıkları problemlere karşı birbirlerinin düşüncelerini, duygularını ve tepkilerini tahmin edebilirler. Bu aşamada, empati yerini sempatiye bırakmıştır. Dolayısıyla, Dökmen (1988), empatik davranışları ölçmek için ilk üç basamağı temel almıştır (Özdemir, 2023).

Dökmen, empatik tepkilerin etkisini en düşükten en yükseğe doğru şu şekilde açıklamıştır (Özdemir, 2023):

- **Senin sorunun karşısında başkaları ne düşünür ne hisseder:** Dinleyen kişi, karşısındaki bireyin sorunu hakkında toplumun düşünce ve duygularını ifade eder. Kişiyi genel toplum normlarına göre değerlendirir, atasözleri kullanabilir ve genellemeler yapabilir.
- **Eleştirir:** Sorununu paylaşan kişi, empati kuran kişi tarafından eleştirilir.
- **Akıl verme:** Empati kuran birey, karşısındaki kişiye çözüm önerileri sunarak akıl verir.
- **Teşhis:** Empati kuran kişi, anlatılan soruna yönelik teşhis koyar.
- **Ben de yaşadım:** Bahsedilen probleme benzer şekilde kendi deneyimlerini paylaşır.

- Kendi duygularım: Dinleyen kişi, anlatılan sorun karşısında kendi duygu ve tepkilerini ifade eder.
- Soruna odaklanma: Empati kuran kişi, soruna yoğunlaşır ve ilgili sorular sorar.
- Destek: Karşısındaki kişiyi anladığını ve desteklediğini ifade eder.
- Tekrar etme: Anlatılan sorunu, kullanılan kelimeleri tekrar ederek karşısındakine ileterek yüzeysel duyguları anlar.
- Derin duyguları anlama: Empati kuran kişi, karşısındaki kişinin yerine geçer ve ifade edilen veya edilmeyen düşünce ve duyguları anlamaya çalışır, bu duyguları karşısındakine aktarır (Özdemir, 2023).

### 1.2.7. Empati Ve Sosyal Davranışlar

Empati, günlük yaşamda ve sosyal ilişkilerde oldukça önemlidir. Örneğin, partner, çocuklar, arkadaşlar ve aile üyeleri gibi kişilerle empatik bir iletişim kurmak, ilişkileri sağlam ve sorunsuz bir hale getirebilir. Empati aynı zamanda acıma duygusunu artırırken agresifliği en aza indirme potansiyeline sahiptir. Ayrıca, empati sayesinde sorunları anlama ve çözme becerileri geliştirilebilir. Bir kişinin kendi yaşamındaki olayların objektif bir bakış açısıyla başka bir kişi tarafından anlatılması, sorunları daha iyi anlamaya, temel nedenlerini keşfetmeye ve çözüm yolları bulmaya yardımcı olabilir (Hayırlıoğlu Altıntaş, 2023).

Dökmen (2005) tarafından ifade edildiğine göre, empatik iletişim kurabilen bireylerle bencil kişiler arasında uyumsuzluk yaşanabilir. Bu durum, bencil kişilerin karşısındaki kişinin durumunu kendi bağlamadığı için, yaşananları anlama yeteneğine sahip olmadıkları anlamına gelir. Yapılan bir araştırmaya göre, empatik iletişim becerisine sahip kişiler, yardıma ihtiyaç duyanlara daha fazla yardımda bulunma eğilimindedirler, bu da kuramayan kişilere kıyasla daha etkili bir yardımlaşma dinamiği yaratır (Hayırlıoğlu

Altıntaş, 2023).

### **1.2.8. Empatik Beceri ve Empatik Eğilim**

Empatik beceri, bireyin empati kurma yeteneğini ifade eder. Empatik yaklaşım, karşısındaki bireyin duygusal dünyasına girebilme ve derin bir anlayış geliştirebilme becerisini gerektirir. Empatik eğilim, insanların birbirini anlama ve empati kurma potansiyelini ifade eder. Yüksek empati becerisine sahip olan bireylerin saldırgan davranışlarının azaldığı, olumlu sosyal davranışlarının arttığı belirtilmektedir. Aynı zamanda yüksek empatik eğilime sahip kişilerin çevrelerindeki bireylere daha fazla yardım ettiği ve çevreleri tarafından daha çok sevildiği vurgulanmaktadır (Yıldız, 2023).

Empati, diğer kişisel özellikler gibi bireyden bireye değişebilir. Kişisel, sosyal, eğitimsel ve deneyimsel birçok faktörün yanı sıra yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çevre, kişilik ve öğrenilmiş iletişim becerisi gibi etkenler, empatiyi etkileyebilir. Empati üzerine yapılan bazı çalışmalar, bu becerinin doğuştan geldiğini savunsa da, diğer çalışmalar empatik eğilimin öğrenilebilen bir beceri olduğunu bildirmektedir (Yıldız, 2023).

Empati becerileri çocukluk döneminde gelişmeye başlar ve ailelerin çocuklarını yetiştirme şekilleriyle önemli ölçüde etkilenebilir. Aileleri tarafından sevgi ve ilgi gören çocukların, ihmâl edilmiş çocuklara kıyasla daha yüksek düzeyde empati becerilerine sahip oldukları belirtilmektedir. Ayrıca liderlik özellikleri gösteren bireylerin empatik becerilerinin daha gelişmiş olduğu ifade edilmektedir. Empatinin hemşirelikte temel bir beceri olduğu ve tüm hemşirelerin bu beceriye etkin bir şekilde sahip olmalarının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Hemşirelerin, hastalar ve aileleri üzerinde sadece uzmanlıklarıyla değil, aynı zamanda empatik davranışlarıyla da olumlu bir etki bırakması beklenmektedir (Yıldız, 2023).

### **1.2.9. Sporda Empati**

Spor kavramı, içinde yarışma ögesini barındırdığından, sporcular

arasındaki rekabet duygularının yanı sıra empatik düşünce ve duyguların da ortaya çıkmasına neden olabilir. Sporcular arasındaki kazanma hırsı genellikle empatik duygularla uyumlu olmayabilir. Bilgi, beceri ve uzmanlık düzeyindeki kişiler için bu hırs, genellikle sadece bir pratiğe dönüşebilir. Takımlarda birlik ve beraberliğin yüksek olduğu durumlarda, genellikle empatik düşünce seviyelerinin gelişmiş olduğu gözlemlenir. Empatik düşünce seviyesi yüksek olan takımlarda başarı genellikle artar. Sporcuların, antrenörlerine, takım arkadaşlarına, rakip takım oyuncularına ve seyircilere karşı empatik davranışlar sergilemeleri, takımın yetenek düzeyinin olumlu yönde gelişmesine ve sporcuların daha yüksek performans sergilemelerine katkıda bulunabilir. Empati eğitimi, yalnızca yarışma ortamlarında değil, aynı zamanda rekabet içermeyen ortamlarda veya beden eğitimi derslerinde de önemli bir yer tutmalıdır. Kendimizi başka bir kişinin yerine koyduğumuzda, kişinin düşünce ve hislerinin farkında olmak, spor ve beden eğitimi açısından önemli bir uygulamadır ve spor eğitimlerinde bu yönde pratik yapılması teşvik edilmelidir (Can Türk, 2023).

### **1.3. Problem Durumu**

Spor Bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin İnsani Değerlere sahip olma düzeyleri ve Empatik Eğilim düzeylerinin incelenmesi ve bunların birbiriyle olan ilişkisinin incelenmesi.

### **1.4. Problem Cümlesi**

Spor Bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri ve insani değerlere sahip olma düzeylerinin bazı değişkenler açısından değişiklik gösterdiği ve insani değerlere sahip olma düzeyi ile empatik eğilim düzeyi arasında pozitif ilişki olduğu düşünülmektedir.

### **1.5. Alt Problemler**

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin İnsani Değerlere sahip

olma düzeyleri ve Empatik Eğilim Düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin İnsani Değerlere sahip olma düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin Empatik Eğilim Düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin İnsani Değerlere Sahip Olma Düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin Empatik Eğilim Düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin İnsani Değerlere Sahip Olma Düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin Empatik Eğilim Düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin İnsani Değerlere Sahip Olma Düzeyi ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin Empatik Eğilim Düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin İnsani Değerlere Sahip Olma Düzeyi ile akademik unvan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin Empatik Eğilim Düzeyleri ile akademik unvan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

## 1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma türkiyedeki üniversitelerde spor bilimleri alanında çalışan

akademisyenlerle sınırlıdır. Bu çalışma, yüksek lisans düzeyindeki araştırma süresi ile sınırlıdır ve erişilen kaynaklar ile bulgularla sınırlı tutulmaktadır.

## **2.GEREÇ ve YÖNTEM**

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin insani değerlere sahip olma düzeyleri ve empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

### **2.2. Araştırmanın Konusu ve Önemi**

İnsanın sosyal bir varlık olmasından dolayı sürekli diğer insanlarla arasında bir etkileşim vardır. Bu etkileşimin olumlu veya olumsuz olacağı insanların karşılıklı davranışları sonucunda kendini gösterir. Sosyal bilimciler, değerlerin insan davranışlarını açıklamada temel bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu kabulden yola çıkarak bu çalışmada spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin insani değerlere sahip olma düzeylerinin empatik eğilim davranışları üzerine etkisini inceleyerek literatüre katkı yapmak ve gelecekteki çalışmalara ışık tutmak hedeflenmiştir.

### **2.3. Araştırma Yöntemi, Evreni ve Örneklemi**

Bu araştırmanın yöntemi nicel araştırma yöntemlerinden İlişkisel tarama modelidir. ilişkisel tarama araştırmaları, iki ya da daha fazla sayıdaki kavramlar, kategoriler ya da değişkenler arasındaki mevcut ilişkileri incelemeyi ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır (Hair ve diğ., 2012). Araştırmada, spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin insani değerlere sahip olma düzeyleri ve empatik eğilim düzeyleri ortaya konulmuştur. Araştırmanın evrenini yükseköğretime bağlı spor bilimleri alanında çalışan 2658 akademisyen

(<https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultviewListAuthorAndFields.jsp>) oluştururken örneklemini ise 444 akademisyen oluşturmaktadır.

## 2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla 5 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu bilgi formu ile akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi ve akademik unvanları hakkında bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmada kullanılacak olan ölçekler ve kişisel bilgi formu araştırmanın örneklem grubunda yer alan akademisyenlere, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Araştırmada kullanılacak olan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan, katılımcıların demografik verilerini ortaya koyacak olan kişisel bilgi formu; ikinci bölümde İnsani Değerler Ölçeği, üçüncü bölümde ise Empatik Eğilim Ölçeği kullanılmıştır. Verileri toplamak için gerekli olan ölçeklerin uygulanabilmesinde akademisyenlere e-posta vasıtasıyla Online Anket gönderilerek akademisyenlerin gönüllülük esasını dikkate alınarak katılımları sağlanmıştır.

### 2.4.1. İnsani Değerler Ölçeği (İDÖ)

Dilmaç (2007), tarafından geliştirilen İnsani Değerler Ölçeğinde, insani değerler süreci

- A. Sorumluluk (7 madde) (1, 7, 13, 19, 25, 31, 37)
- B. Dostlu/Arkadaşlık (7 madde) (2, 8, 14, 20, 26, 32, 38)
- C. Barışçı Olma (7 madde) (3, 9, 15, 21, 27, 33, 39)
- D. Saygı (7 madde) (4, 10, 16, 22, 28, 34, 40)
- E. Hoşgörü (7 madde) (5, 11, 17, 23, 29, 35, 41)
- F. Dürüstlük (7 madde) (6, 12, 18, 24, 30, 36, 42)

Şeklinde altı boyutta ve toplam 42 madde ile ölçülmektedir. Ölçek 5'li Likert esasına dayalı olan bir ölçektir. Her ifadeye 1 ile 5 arasında puan verilmektedir Bu ölçek bireysel veya gruplar halinde uygulanabilen Likert tipi bir ölçektir. Puanların artması/azalması bireylerin insani değerler daha fazla

sahip olduğunu/olmadığını göstermektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 42, maximum puan ise 210'dur. Ölçeğin iç tutarlılık belirlenmesi için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve 0,92 olarak bulunmuştur.

#### **2.4.2. Empatik eğilim ölçeği(EEÖ)**

Dökmen (1998) tarafından geliştirilen Empatik Eğilim Ölçeğinden (EEÖ) yararlanılmıştır. Ölçek, toplamda 20 madde içeren, 5'li Likert esasına dayalı olan bir ölçektir. Her ifadeye 1 ile 5 arasında puan verilmektedir. Puanlar toplanırken 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13 ve 15. ifadeler tersinden toplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür. Toplam puan katılımcıların empatik puanlarını ifade etmekte ve puanın yüksek olması, empatik eğilimin yüksek olmasına işaret etmektedir. Orijinal çalışmada, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,72 olarak bulunmuştur.

#### **2.5. Verilerin Elde Edilmesi**

Araştırmaya Türkiye'de YÖK akademik arama sitesine kayıtlı spor bilimleri alanında çalışan spor bilimcilere empatik eğilim ölçeği ve insani değerler ölçeği uygulanmıştır. Anketlerin tamamı(n=444) internet ortamında (Google forms aracılığı) online anket sistemiyle spor alanında çalışan akademisyenlerin e-mail adreslerine e-posta yoluyla gönderilerek toplanmıştır (<https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/>).

#### **2.6. Verilerin Analizi**

Akademisyenlerin empatik eğilim ve insani değerler ölçeklerinden toplanan veriler, SPSS paket programına girilerek çalışma kapsamında belirlenen demografik bilgilerin yüzde ve frekans değerleri analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılacak uygun testleri belirlemek amacıyla normallik sınaması da gerçekleştirilmiştir. Yapılan normallik testi sonucunda skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiştir. Değerlerin normal

dağıldığı görüldüğünden parametrik testlerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için bağımsız örneklem t-testi kullanılarak, yaş, kurumda çalışma süresi ve akademik unvan değişkenleri için ise tek yönlü varyans (Anova) testi uygulanmıştır. Gruplar arası farklılıkların belirlenmesi amacıyla Tukey testinden yararlanılmıştır. Empatik eğilim ölçeği ile insani değerler ölçeği arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki etkinin tespiti için ise linear regresyon testi uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerde, gruplar arasındaki farklılığın belirlenmesi için anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

### 3.BULGULAR

#### 3.1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular

Çalışmamıza katılan akademisyenlerin demografik bilgileri aşağıda tablolar halinde verilmiştir

**Tablo 3.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

| Cinsiyet | N   | %     |
|----------|-----|-------|
| Erkek    | 302 | 68,0  |
| Kadın    | 142 | 32,0  |
| Toplam   | 444 | 100,0 |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında %32,0'ının kadın ve %68,0'ının erkek akademisyenlerden oluştuğu görülmüştür.

**Tablo 4.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

| Medeni Durum | N   | %     |
|--------------|-----|-------|
| Evli         | 86  | 19,4  |
| Bekâr        | 358 | 80,6  |
| Toplam       | 444 | 100,0 |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin medeni durum dağılımlarına bakıldığında %19,4'ünün evli ve %80,6'sının bekâr akademisyenlerden oluştuğu görülmüştür.

**Tablo 5.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

| Yaş         | N   | %     |
|-------------|-----|-------|
| 23-30 arası | 40  | 9,0   |
| 31-35 arası | 58  | 13,1  |
| 36-40 arası | 72  | 16,2  |
| 41-45 arası | 78  | 17,6  |
| 46 ve üzeri | 196 | 44,1  |
| Toplam      | 444 | 100,0 |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş dağılımlarına bakıldığında %9,0'ının 23-30 yaş arasında, %13,1'inin 31-35 yaş arasında, %16,2'sinin 41-45 yaş arasında ve %44,1'inin ise 46 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları

| Kurumda Çalışma Süresi | N   | %     |
|------------------------|-----|-------|
| 0-5 yıl                | 116 | 26,1  |
| 6-10 yıl               | 90  | 20,3  |
| 11-15 yıl              | 70  | 15,8  |
| 16-20 yıl              | 36  | 8,1   |
| 21 yıl ve üzeri        | 132 | 29,7  |
| Toplam                 | 444 | 100,0 |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumda çalışma süreleri dağılımlarına bakıldığında %21,1'inin 0-5 yıl, %20,3'ünün 6-10 yıl, %15,8'inin 11-15 yıl, %8,1'inin 16-20 yıl ve %29,7'sinin 21 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip oldukları tespit edilmiştir.

**Tablo 7.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Akademik Unvan Değişkenine Göre Dağılımları

| <b>Akademik Unvan</b> | <b>N</b> | <b>%</b> |
|-----------------------|----------|----------|
| Arş. Gör.             | 54       | 12,2     |
| Öğr. Gör.             | 86       | 19,4     |
| Dr. Öğr. Üyesi        | 104      | 23,4     |
| Doç. Dr.              | 128      | 28,8     |
| Prof. Dr.             | 72       | 16,2     |
| Toplam                | 444      | 100,0    |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin unvan dağılımlarına bakıldığında %12,2'sinin araştırma görevlisi, %19,4'ünün öğretim görevlisi, %23,4'ünün doktor öğretim üyesi, %28,8'inin doçent ve %16,2'sinin profesör unvanına sahip akademisyenlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

### 3.2. Empatik Eğilim Ölçeğinin Puanlarına İlişkin Bulgular

Çalışmamıza katılan akademisyenlerin empatik eğilim ölçeğine verdikleri cevaplar bazı değişkenler açısından incelenip aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

**Tablo 8.** Empatik Eğilim Ölçeği Normallik Testi Sonuçları

|                | <b>Skewness (Çarpıklık)</b> | <b>Kurtosis (Basıklık)</b> |
|----------------|-----------------------------|----------------------------|
| Empatik Eğilim | -,206                       | -,164                      |
| Toplam         |                             |                            |

Empatik Eğilim ölçeği normallik testi sonuçlarına bakıldığında Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin tüm alt boyutlar ve ölçeğin toplam puanında -,209 ve -,164 Aralığında olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir. Demir (2022)' ye göre Bir örnekleme ait verilerin Skewness ve Kurtosis değerinin -1,96 ve +1,96 aralığında olması verilerin normal dağıldığını gösterir.

**Tablo 9.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Genel Toplam Puan Dağılımı

|                       | N   | Min.  | Maks. | Ort.  | Ss.  |
|-----------------------|-----|-------|-------|-------|------|
| Empatik Eğilim Toplam | 444 | 51,00 | 95,00 | 73,55 | 7,92 |

Akademisyenlerin Empatik Eğilimlerinin toplam puan ortalamasına bakıldığında 73,55 ile ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir.

**Tablo 10.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Analizi

|                | Cinsiyet | N   | Ort.  | Ss.  | t     | p    |
|----------------|----------|-----|-------|------|-------|------|
| Empatik Eğilim | Kadın    | 142 | 74,01 | 7,76 |       |      |
| Toplam         | Erkek    | 302 | 73,33 | 8,00 | -,838 | ,402 |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkeni ile akademisyenlerin Empatik Eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 11.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Analizi

|                | Medeni Durum | N   | Ort.  | Ss.  | t    | p    |
|----------------|--------------|-----|-------|------|------|------|
| Empatik Eğilim | Evli         | 86  | 72,95 | 7,49 |      |      |
| Toplam         | Bekâr        | 358 | 73,69 | 8,02 | ,782 | ,434 |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin medeni durum değişkeni ile akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 12.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi

|                             | Yaşlar                   | N   | ort.  | Ss   | f     | p    | Farklar |
|-----------------------------|--------------------------|-----|-------|------|-------|------|---------|
| Empatik<br>Eğilim<br>Toplam | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 72,00 | 7,40 | 3,561 | ,024 | E-C     |
|                             | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 72,20 | 8,24 |       |      |         |
|                             | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 71,36 | 8,91 |       |      |         |
|                             | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 74,76 | 7,10 |       |      |         |
|                             | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 74,59 | 7,64 |       |      |         |
|                             | Toplam                   | 444 | 73,55 | 7,92 |       |      |         |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkeni ile akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin yaş değişkenine göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Değişken grupları arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla ise Tukey analizinden yararlanılmıştır. Buna göre; 46 ve üzeri yaşa sahip akademisyenler ile 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 13.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi

|                             | Kurumda Çalışma Süresi       | N   | ort   | Ss   | f     | p    | Farklar |
|-----------------------------|------------------------------|-----|-------|------|-------|------|---------|
| Empatik<br>Eğilim<br>Toplam | 0-5 yıl <sup>A</sup>         | 116 | 73,24 | 8,13 | 4,677 | ,001 | B-C,E   |
|                             | 6-10 yıl <sup>B</sup>        | 90  | 70,88 | 8,54 |       |      |         |
|                             | 11-15 yıl <sup>C</sup>       | 70  | 75,80 | 5,47 |       |      |         |
|                             | 16-20 yıl <sup>D</sup>       | 36  | 73,22 | 7,15 |       |      |         |
|                             | 21 yıl ve üzeri <sup>E</sup> | 132 | 74,54 | 8,16 |       |      |         |
|                             | Toplam                       | 444 | 73,55 | 7,92 |       |      |         |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumda çalışma süresi değişkeni ile akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için

tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kurumda çalışma süresi bakımından akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Değişken grupları arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla ise Tukey analizinden yararlanılmıştır. Buna göre; empatik eğilim toplam puanlarında kurumda çalışma süreleri 11-15 yıl aralığında olan akademisyenler ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip akademisyenler arasında ve 21 yıl'ın üzerinde çalışma süresine sahip akademisyenler ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip olan akademisyenler arasında da istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 14.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Akademik Unvan Değişkenine Göre Anova Testi Analizi

|                       | Akademik Unvan              | N   | ort   | ss   | f     | p    | Farklar |
|-----------------------|-----------------------------|-----|-------|------|-------|------|---------|
| Empatik Eğilim Toplam | Arş. Gör. <sup>A</sup>      | 54  | 73,62 | 7,32 | 4,900 | ,001 | C-B,D   |
|                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>      | 86  | 75,95 | 7,58 |       |      |         |
|                       | Dr. Öğr. Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 71,01 | 8,00 |       |      |         |
|                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>       | 128 | 74,00 | 8,45 |       |      |         |
|                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>      | 72  | 73,50 | 6,74 |       |      |         |
|                       | Toplam                      | 444 | 73,55 | 7,92 |       |      |         |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin akademik unvan değişkeni ile empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin empatik eğilim toplam puanları arasında istatistiksel açıdan bir farklılık saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Değişken grupları arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla ise Tukey analizinden yararlanılmıştır. Buna göre;

Empatik eğilim toplam puanlarında öğretim görevlileri ile doktor öğretim üyeleri, doçent doktorlar ile doktor öğretim üyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

### 3.3. İnsani Değerler Ölçeğinin Puanlarına İlişkin Bulgular

Çalışmamıza katılan akademisyenlerin insani değerler ölçeğine verdikleri cevaplar bazı değişkenler açısından incelenip aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

**Tablo 15.** İnsani Değerler Ölçeği Normallik Testi Sonuçları

| İnsani Değerler              | Skewness (Çarpıklık) | Kurtosis (Basıklık) |
|------------------------------|----------------------|---------------------|
| Sorumluluk                   | -,089                | ,449                |
| Dostluk/Arkadaşlık           | -,765                | 1,697               |
| Barışçı olma                 | -,415                | 1,128               |
| Saygı                        | -,239                | -,195               |
| Hoşgörü                      | ,318                 | ,885                |
| Dürüstlük                    | ,385                 | 1,178               |
| İnsani Değerler Genel Toplam | ,145                 | ,008                |

İnsani değerler ölçeği normallik testi sonuçlarına bakıldığında Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin tüm alt boyutlar ve ölçeğin toplam puanında -1,96 ve +1,96 değerleri arasında olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir. Demir (2022)' ye göre Bir örnekleme ait verilerin Skewness ve Kurtosis değerinin -1,96 ve +1,96 aralığında olması normal dağıldığını gösterir.

**Tablo 16.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinin Genel Toplam Dağılımları

|                              | N   | Min   | Maks   | Ort    | Ss    |
|------------------------------|-----|-------|--------|--------|-------|
| Sorumluluk                   | 444 | 17,00 | 35,00  | 27,31  | 2,69  |
| Dostluk/Arkş.                | 444 | 11,00 | 35,00  | 27,66  | 3,71  |
| Barışçı olma                 | 444 | 16,00 | 35,00  | 27,27  | 2,95  |
| Saygı                        | 444 | 18,00 | 35,00  | 28,57  | 3,36  |
| Hoşgörü                      | 444 | 19,00 | 32,00  | 25,24  | 2,17  |
| Dürüstlük                    | 444 | 15,00 | 33,00  | 22,81  | 2,67  |
| İnsani Değerler Genel Toplam | 444 | 42,00 | 210,00 | 158,89 | 11,73 |

Akademisyenlerin insani değerler alt boyutları toplam puan ortalamalarına baktığımızda sorumluluk alt boyutunda toplam ortalama puanı 27,31, Dostluk/arkadaşlık alt boyutunda 27,66, Barışçı olma alt boyutunda toplam ortalama puanı 27,27, Saygı alt boyutunun toplam ortalama puanı 28,57, Hoşgörü alt boyutunun toplam ortalama puanı 25,24 ve Dürüstlük alt boyutunun toplam ortalama puanı 22,81 olduğu ve ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir. İnsani değerlerin toplam puan ortalamasına bakıldığında ise 158,89 ile ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir.

**Tablo 17.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Analizi

|                              | Cinsiyet | N   | Ort.   | Ss    | t     | p    |
|------------------------------|----------|-----|--------|-------|-------|------|
| Sorumluluk                   | Erkek    | 302 | 27,56  | 2,82  | 2,871 | ,004 |
|                              | Kadın    | 142 | 26,78  | 2,30  |       |      |
| Dostluk/arkdş.               | Erkek    | 302 | 27,71  | 3,70  | ,401  | ,689 |
|                              | Kadın    | 142 | 27,56  | 3,76  |       |      |
| Barışçı olma                 | Erkek    | 302 | 27,24  | 2,91  | -,262 | ,793 |
|                              | Kadın    | 142 | 27,32  | 3,03  |       |      |
| Saygı                        | Erkek    | 302 | 29,03  | 3,28  | 4,309 | ,000 |
|                              | Kadın    | 142 | 27,59  | 3,34  |       |      |
| Hoşgörü                      | Erkek    | 302 | 25,40  | 2,28  | 2,278 | ,023 |
|                              | Kadın    | 142 | 24,90  | 1,89  |       |      |
| Dürüstlük                    | Erkek    | 302 | 23,15  | 2,74  | 3,882 | ,000 |
|                              | Kadın    | 142 | 22,11  | 2,37  |       |      |
| İnsani Değerler Genel Toplam | Erkek    | 302 | 160,12 | 12,29 | 3,254 | ,001 |
|                              | Kadın    | 142 | 156,28 | 9,99  |       |      |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda dostluk/arkadaşlık alt boyutu ile barışçı olma alt boyutlarında istatistikî açıdan anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Ancak sorumluluk, saygı, hoşgörü, dürüstlük alt boyutlarında ve insani değerler

genel toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 18.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi Analizi

|                              | Medeni.Durum | N   | Ort.   | Ss    | t     | p    |
|------------------------------|--------------|-----|--------|-------|-------|------|
| Sorumluluk                   | Evli         | 86  | 27,55  | 2,70  | 3,777 | ,000 |
|                              | Bekar        | 358 | 26,34  | 2,43  |       |      |
| Dostluk/arkdş.               | Evli         | 86  | 27,70  | 3,85  | ,495  | ,621 |
|                              | Bekar        | 358 | 27,48  | 3,08  |       |      |
| Barışçı olma                 | Evli         | 86  | 27,28  | 2,99  | ,213  | ,831 |
|                              | Bekar        | 358 | 27,20  | 2,77  |       |      |
| Saygı                        | Evli         | 86  | 28,75  | 3,46  | 2,278 | ,023 |
|                              | Bekar        | 358 | 27,83  | 2,85  |       |      |
| Hoşgörü                      | Evli         | 86  | 25,31  | 2,09  | 1,486 | ,138 |
|                              | Bekar        | 358 | 24,93  | 2,46  |       |      |
| Dürüstlük                    | Evli         | 86  | 22,94  | 2,48  | 2,006 | ,045 |
|                              | Bekar        | 358 | 22,30  | 3,31  |       |      |
| İnsani Değerler Genel Toplam | Evli         | 86  | 159,56 | 11,61 | 2,461 | ,014 |
|                              | Bekar        | 358 | 156,11 | 11,89 |       |      |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin medeni durum değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda dostluk/arkadaşlık, barışçı olma ve hoşgörü alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p > 0,05$ ). Ancak sorumluluk, saygı, dürüstlük alt boyutlarında ve insani değerler genel toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 19.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi

|                        | Yaşlar                   | N   | Ort   | ss   | f     | p    | Farklar              |
|------------------------|--------------------------|-----|-------|------|-------|------|----------------------|
| Sorumluluk             | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 26,65 | 2,29 | 3,928 | ,004 | C-A,E                |
|                        | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 27,48 | 2,73 |       |      |                      |
|                        | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 28,33 | 2,20 |       |      |                      |
|                        | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 27,35 | 2,57 |       |      |                      |
|                        | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 27,02 | 2,88 |       |      |                      |
|                        | Toplam                   | 444 | 27,31 | 2,69 |       |      |                      |
| Dostluk/<br>Arkadaşlık | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 25,90 | 4,68 | 3,318 | ,011 | A-D,C                |
|                        | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 27,89 | 3,70 |       |      |                      |
|                        | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 28,13 | 3,87 |       |      |                      |
|                        | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 28,30 | 3,68 |       |      |                      |
|                        | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 27,53 | 3,35 |       |      |                      |
|                        | Toplam                   | 444 | 27,66 | 3,71 |       |      |                      |
| Barışçı<br>Olma        | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 26,15 | 2,92 | 5,466 | ,000 | A-<br>B,C,D<br>E-B,C |
|                        | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 28,00 | 3,59 |       |      |                      |
|                        | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 28,00 | 3,42 |       |      |                      |
|                        | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 27,79 | 2,31 |       |      |                      |
|                        | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 26,80 | 2,64 |       |      |                      |
|                        | Toplam                   | 444 | 27,27 | 2,95 |       |      |                      |
| Saygı                  | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 27,20 | 3,44 | 4,971 | ,001 | A-B,C<br>C-E         |
|                        | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 29,27 | 3,41 |       |      |                      |
|                        | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 29,61 | 3,86 |       |      |                      |
|                        | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 28,82 | 3,11 |       |      |                      |
|                        | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 26,80 | 3,09 |       |      |                      |
|                        | Toplam                   | 444 | 28,57 | 3,36 |       |      |                      |
|                        | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 25,15 | 1,67 |       |      |                      |
|                        | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 24,75 | 2,49 |       |      |                      |

|                              |                          |     |        |       |       |      |             |
|------------------------------|--------------------------|-----|--------|-------|-------|------|-------------|
| Hoşgörü                      | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 26,13  | 2,35  | 4,101 | ,003 | C-<br>B,D,E |
|                              | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 25,15  | 2,07  |       |      |             |
|                              | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 25,11  | 2,08  |       |      |             |
|                              | Toplam                   | 444 | 25,24  | 2,17  |       |      |             |
| Dürüstlük                    | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 21,35  | 2,24  |       |      | A-C,E       |
|                              | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 22,51  | 3,00  |       |      |             |
|                              | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 23,88  | 2,67  | 6,450 | ,000 |             |
|                              | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 22,69  | 2,78  |       |      |             |
|                              | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 22,86  | 2,45  |       |      |             |
|                              | Toplam                   | 444 | 22,81  | 2,67  |       |      |             |
|                              | 23-30 arası <sup>A</sup> | 40  | 152,40 | 10,55 |       |      |             |
|                              | 31-35 arası <sup>B</sup> | 58  | 159,93 | 12,16 |       |      |             |
| İnsani Değerler Genel Toplam | 36-40 arası <sup>C</sup> | 72  | 164,11 | 12,28 | 8,120 | ,000 | A-<br>B,C,D |
|                              | 41-45 arası <sup>D</sup> | 78  | 160,12 | 11,66 |       |      |             |
|                              | 46 ve üzeri <sup>E</sup> | 196 | 157,51 | 10,82 |       |      |             |
|                              | Toplam                   | 444 | 158,89 | 11,73 |       |      |             |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda insani değerler toplam puanları ve tüm alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüş olup ( $p < 0,05$ ). Değişken grupları arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla ise Tukey analizinden yararlanılmıştır. Buna göre; sorumluluk alt boyutunda yaşları 23-30 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 36-40 yaşlar aralığında olan akademisyenler, yaşları 36-40 arasında olan akademisyenler ile de yaşları 46 ve üzeri olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

Dostluk/Arkadaşlık alt boyutunda yaşları 23-30 aralığında olanlar ile yaşları 36-40 ve 41-45 aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki

açından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Barışçı olma alt boyutunda yaşları 23-30 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 31-35, 36-40 ve 41-45 yaş aralığında olanlar arasında, yaşları 31-35 yaş aralığında olanlar ile yaşları 41-45 yaş aralığında olanlar arasında ve yaşları 46 ve üzerinde olan akademisyenler ile yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Saygı alt boyutunda yaşları 23-30 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 31-35 ve 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında, yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler ile 46 ve üzeri yaşa sahip akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Hoşgörü alt boyutunda yaşları 31-35 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında, yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 41-45 ve 46 ve üzeri yaş aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Dürüstlük alt boyutunda yaşları 23-30 aralığında olan akademisyenler ile yaşları 35-36 ve 46 üzeri olan akademisyenler arasında, yaşları 31-35 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında, yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 41-45 ve 46 üzeri yaş aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

İnsani değerler ölçeğinin genel toplam puanında ise 23-30 yaş aralığında akademisyenler ile yaşları 31-35, 41-45 ve yaşları 46 üzeri olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 20.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi

|                        | Kurumda Çalışma Süresi    |     |        |       | Farklar |      |   |
|------------------------|---------------------------|-----|--------|-------|---------|------|---|
|                        | N                         | Ort | ss     | f     | p       |      |   |
| Sorumluluk             | 0-5 yıl <sup>A</sup>      | 116 | 27,56  | 2,31  | 1,324   | ,260 | - |
|                        | 6-10 yıl <sup>B</sup>     | 90  | 27,22  | 2,77  |         |      |   |
|                        | 11-15 yıl <sup>C</sup>    | 70  | 27,77  | 2,33  |         |      |   |
|                        | 16-20 yıl <sup>D</sup>    | 36  | 27,05  | 3,37  |         |      |   |
|                        | 21yılveüzeri <sup>E</sup> | 132 | 27,00  | 2,90  |         |      |   |
|                        | Toplam                    | 444 | 27,31  | 2,69  |         |      |   |
| Dostluk/<br>Arkadaşlık | 0-5 yıl <sup>A</sup>      | 116 | 27,03  | 3,81  | 2,454   | ,075 | - |
|                        | 6-10 yıl <sup>B</sup>     | 90  | 27,51  | 4,21  |         |      |   |
|                        | 11-15 yıl <sup>C</sup>    | 70  | 28,42  | 3,46  |         |      |   |
|                        | 16-20 yıl <sup>D</sup>    | 36  | 28,77  | 2,37  |         |      |   |
|                        | 21yılveüzeri <sup>E</sup> | 132 | 27,62  | 3,61  |         |      |   |
|                        | Toplam                    | 444 | 27,66  | 3,71  |         |      |   |
| Barışçı<br>Olma        | 0-5 yıl <sup>A</sup>      | 116 | 27,50  | 3,08  | ,754    | ,556 | - |
|                        | 6-10 yıl <sup>B</sup>     | 90  | 27,33  | 3,34  |         |      |   |
|                        | 11-15 yıl <sup>C</sup>    | 70  | 27,48  | 2,78  |         |      |   |
|                        | 16-20 yıl <sup>D</sup>    | 36  | 26,72  | 3,71  |         |      |   |
|                        | 21yılveüzeri <sup>E</sup> | 132 | 27,06  | 2,35  |         |      |   |
|                        | Toplam                    | 444 | 27,27  | 2,95  |         |      |   |
| Saygı                  | 0-5 yıl <sup>A</sup>      | 116 | 28,98  | 3,31  | 2,109   | ,079 | - |
|                        | 6-10 yıl <sup>B</sup>     | 90  | 28,26  | 4,03  |         |      |   |
|                        | 11-15 yıl <sup>C</sup>    | 70  | 29,28  | 2,98  |         |      |   |
|                        | 16-20 yıl <sup>D</sup>    | 36  | 28,44  | 2,34  |         |      |   |
|                        | 21yılveüzeri <sup>E</sup> | 132 | 28,09  | 3,27  |         |      |   |
|                        | Toplam                    | 444 | 28,57  | 3,36  |         |      |   |
| Hoşgörü                | 0-5 yıl <sup>A</sup>      | 116 | 25,55  | 2,34  | 1,366   | ,245 | - |
|                        | 6-10 yıl <sup>B</sup>     | 90  | 25,17  | 2,06  |         |      |   |
|                        | 11-15 yıl <sup>C</sup>    | 70  | 25,08  | 2,22  |         |      |   |
|                        | 16-20 yıl <sup>D</sup>    | 36  | 25,61  | 2,34  |         |      |   |
|                        | 21yılveüzeri <sup>E</sup> | 132 | 25,00  | 2,00  |         |      |   |
|                        | Toplam                    | 444 | 25,24  | 2,17  |         |      |   |
| Dürüstlük              | 0-5 yıl <sup>A</sup>      | 116 | 22,43  | 2,52  | 1,625   | ,167 | - |
|                        | 6-10 yıl <sup>B</sup>     | 90  | 23,20  | 2,91  |         |      |   |
|                        | 11-15 yıl <sup>C</sup>    | 70  | 22,48  | 2,69  |         |      |   |
|                        | 16-20 yıl <sup>D</sup>    | 36  | 22,88  | 2,90  |         |      |   |
|                        | 21yılveüzeri <sup>E</sup> | 132 | 23,06  | 2,52  |         |      |   |
|                        | Toplam                    | 444 | 22,81  | 2,67  |         |      |   |
|                        | 0-5 yıl <sup>A</sup>      | 116 | 159,06 | 11,40 |         |      |   |
|                        | 6-10 yıl <sup>B</sup>     | 90  | 158,71 | 13,52 |         |      |   |

75 | SPOR BİLİMLERİ ALANINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN İNSANİ DEĞERLERİNİN EMPATİK EĞİLİM DÜZEYLERİNE ETKİSİ

---

|          |                           |     |        |       |      |      |   |
|----------|---------------------------|-----|--------|-------|------|------|---|
| İnsani   | 11-15 yıl <sup>C</sup>    | 70  | 160,54 | 10,95 | ,649 | ,628 | - |
| Değerler | 16-20 yıl <sup>D</sup>    | 36  | 159,50 | 9,75  |      |      |   |
| Genel    | 21yılveüzeri <sup>E</sup> | 132 | 157,83 | 11,65 |      |      |   |
| Toplam   | Toplam                    | 444 | 158,89 | 11,73 |      |      |   |

---

Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumda çalışma süresi değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda insani değerler toplam puanları ve alt boyutlarında kurumda çalışma süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 21.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin İnsani Değerler Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlarının Akademik Unvan Değişkenine Göre Anova Testi Analizi

|                                       | Akademik Unvan            | N   | Ort    | ss    | f     | p    | Farklar      |
|---------------------------------------|---------------------------|-----|--------|-------|-------|------|--------------|
| Sorumluluk                            | Arş. Gör. <sup>A</sup>    | 54  | 27,00  | 2,23  | 2,415 | ,048 | B-E<br>D-C,E |
|                                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>    | 86  | 27,60  | 2,78  |       |      |              |
|                                       | Dr.Öğr.Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 27,07  | 2,64  |       |      |              |
|                                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>     | 128 | 27,78  | 2,73  |       |      |              |
|                                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>    | 72  | 26,75  | 2,79  |       |      |              |
|                                       | Toplam                    | 444 | 27,31  | 2,69  |       |      |              |
| Dostluk/<br>Arkadaşlık                | Arş. Gör. <sup>A</sup>    | 54  | 26,14  | 4,09  | 4,996 | ,001 | A-<br>B,D,E  |
|                                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>    | 86  | 28,30  | 3,49  |       |      |              |
|                                       | Dr.Öğr.Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 26,94  | 4,35  |       |      |              |
|                                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>     | 128 | 28,18  | 3,34  |       |      |              |
|                                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>    | 72  | 28,16  | 2,80  |       |      |              |
|                                       | Toplam                    | 444 | 27,66  | 3,71  |       |      |              |
| Barışçı<br>Olma                       | Arş. Gör. <sup>A</sup>    | 54  | 26,88  | 3,19  | 3,966 | ,004 | D-E          |
|                                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>    | 86  | 26,90  | 3,32  |       |      |              |
|                                       | Dr.Öğr.Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 27,55  | 3,11  |       |      |              |
|                                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>     | 128 | 27,92  | 2,61  |       |      |              |
|                                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>    | 72  | 26,41  | 2,30  |       |      |              |
|                                       | Toplam                    | 444 | 27,27  | 2,95  |       |      |              |
| Saygı                                 | Arş. Gör. <sup>A</sup>    | 54  | 28,55  | 3,25  | ,314  | ,827 | -            |
|                                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>    | 86  | 28,37  | 3,64  |       |      |              |
|                                       | Dr.Öğr.Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 28,59  | 3,64  |       |      |              |
|                                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>     | 128 | 28,84  | 3,26  |       |      |              |
|                                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>    | 72  | 28,33  | 2,88  |       |      |              |
|                                       | Toplam                    | 444 | 28,57  | 3,36  |       |      |              |
| Hoşgörü                               | Arş. Gör. <sup>A</sup>    | 54  | 24,92  | 1,82  | 1,948 | ,102 | -            |
|                                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>    | 86  | 25,23  | 2,19  |       |      |              |
|                                       | Dr.Öğr.Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 25,55  | 2,44  |       |      |              |
|                                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>     | 128 | 25,40  | 2,23  |       |      |              |
|                                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>    | 72  | 24,75  | 1,79  |       |      |              |
|                                       | Toplam                    | 444 | 25,24  | 2,17  |       |      |              |
| Dürüstlük                             | Arş. Gör. <sup>A</sup>    | 54  | 21,70  | 2,30  | 5,446 | ,000 | A-C,D<br>B-C |
|                                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>    | 86  | 22,39  | 2,35  |       |      |              |
|                                       | Dr.Öğr.Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 23,61  | 2,50  |       |      |              |
|                                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>     | 128 | 22,87  | 2,88  |       |      |              |
|                                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>    | 72  | 22,91  | 2,74  |       |      |              |
|                                       | Toplam                    | 444 | 22,81  | 2,67  |       |      |              |
| İnsani<br>Değerler<br>Genel<br>Toplam | Arş. Gör. <sup>A</sup>    | 54  | 155,22 | 10,01 | 2,769 | ,027 | A-D          |
|                                       | Öğr. Gör. <sup>B</sup>    | 86  | 158,81 | 12,24 |       |      |              |
|                                       | Dr.Öğr.Üyesi <sup>C</sup> | 104 | 159,34 | 13,23 |       |      |              |
|                                       | Doç. Dr. <sup>D</sup>     | 128 | 161,01 | 11,49 |       |      |              |
|                                       | Prof. Dr. <sup>E</sup>    | 72  | 157,33 | 9,65  |       |      |              |
|                                       | Toplam                    | 444 | 158,89 | 11,73 |       |      |              |

Çalışmaya katılan akademisyenlerin akademik unvan değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin saygı ve hoşgörü alt boyutlarında almış oldukları toplam puan ortalamaları ile akademik unvanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunamazken ( $p>0,05$ ), diğer alt boyutları ve insani değerler ölçeğinin toplam puan ortalaması ile akademik unvan değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Değişken grupları arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla ise Tukey analizinden yararlanılmıştır. Buna göre; sorumluluk alt boyutunda akademik unvanları doktor öğretim görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanları profesör doktor olan akademisyenler arasında ve akademik unvanı doçent doktor olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim üyesi ve profesör doktor olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Dostluk/Arkadaşlık alt boyutunda akademik unvanları araştırma görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim görevlisi, doçent doktor ve profesör doktor olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Barışçı olma alt boyutunda akademik unvanı profesör doktor olan akademisyenler ile akademik unvanı doçent doktor olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Dürüstlük alt boyutunda akademik unvanı araştırma görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim üyesi ve doçent doktor olan akademisyenler arasında, akademik unvanı doktor öğretim görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim üyesi olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

İnsani değerler ölçeğinden alınan genel toplam puan ortalamalarının akademik unvan değişkenine göre tukey testi sonuçlarında akademik unvanı

araştırma görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doçent doktor olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 22.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinin İnsani Değerler Ölçeğine Göre Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

| Ölçekler                            |   | A      | B      |
|-------------------------------------|---|--------|--------|
| Empatik Eğilim Ölçeği <sup>A</sup>  | r | 1      | ,303** |
|                                     | p |        | ,000   |
| İnsani Değerler Ölçeği <sup>B</sup> | r | ,303** | 1      |
|                                     | p | ,000   |        |

**N=444 \*\*p<0.01**

Çalışmaya katılan akademisyenlerin empatik eğilim ölçeği ile insani değerler ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ).

**Tablo 23.** Spor Bilimlerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Empatik Eğilim Ölçeğinin İnsani Değerler Ölçeğine Göre Linear Regresyon Analizi Sonuçları

| BağımlıDeğişken: Empatik Eğilim Ölçeği |        |           |         |      |                |       |      |
|--|--------|-----------|---------|------|----------------|-------|------|
| Bağımsız Değişken                      | B      | Std. Hata | $\beta$ | R    | R <sup>2</sup> | t     | p    |
| İnsani Değerler Ölçeği                 | 41,067 | 4,878     |         | ,303 | ,092           | 8,419 | ,000 |
|  | ,204   | ,031      | ,303    |      |                | 6,678 | ,000 |

**F=44,597; p<0,000**

Çalışmaya katılan akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ( $R=,303$ ,  $R^2=,092$ ). Akademisyenlerin insani değerler sahip olma düzeylerinin empatik eğilim düzeyleri üzerinde pozitif yönde, %9,2'lik oranla zayıf düzeyde bir etki olduğu görülmüştür ( $R^2= ,092$   $p<0,005$ ).

#### 4.TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Spor Bilimleri Alanında Çalışan Akademisyenlerin İnsani Değerlere Sahip Olma Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin incelenmesi konusu, insani değerlere sahip olma düzeylerini ölçmek için İnsani Değerler Ölçeği (İDÖ), empatik eğilim düzeylerini ölçmek için ise Empatik Eğilim Ölçeği (EEÖ) kullanılarak, ölçeklere verilen cevaplar çerçevesinde incelenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkenini incelediğimizde, Çalışmaya katılan akademisyenlerin %32,0'nın kadın ve %68,0'nın erkek akademisyenlerden oluştuğu görülmüştür. Medeni durum değişkenini incelediğimizde, Çalışmaya katılan akademisyenlerin %19,4'ünün evli ve %80,6'sının bekâr akademisyenlerden oluştuğu görülmüştür. Yaş değişkenini incelediğimizde, Çalışmaya katılan akademisyenlerin %9,0'nın 23-30 yaş arasında, %13,1'inin 31-35 yaş arasında, %16,2'sinin 41-45 yaş arasında ve %44,1'inin ise 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Kurumda çalışma süresi değişkenine göre dağılımına baktığımız zaman, Çalışmaya katılan akademisyenlerin %21,1'inin 0-5 yıl, %20,3'ünün 6-10 yıl, %15,8'inin 11-15 yıl, %8,1'inin 16-20 yıl ve %29,7'sinin 21 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip oldukları görülmüştür. Akademik unvan değişkenine göre dağılımına baktığımız zaman, %12,2'sinin araştırma görevlisi, %19,4'ünün öğretim görevlisi, %23,4'ünün doktor öğretim üyesi, %28,8'inin doçent ve %16,2'sinin profesör unvanına sahip akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir.

Akademisyenlerin Empatik Eğilimlerinin toplam puan ortalamasına bakıldığında 73,55 ile ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir (Tablo 9).

Çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkeni ile akademisyenlerin Empatik Eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yapılan literatür araştırmalarında; Erbil (2022), Can Türk (2023), Şahin (2023), Çakın (2023) ve Nur Demirel (2023), yaptıkları

çalışmalarda cinsiyetin empatik eğilim üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmalardan elde edilen veriler yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Çalışmamızın aksine, Özkan (2023) yaptığı çalışmada kadın beden eğitimi öğretmenlerinin empatik eğiliminin erkeklerden daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Kıran Akça (2023) yaptığı çalışmada kız öğrencilerin empatik eğiliminin erkek öğrencilerden daha yüksek düzeyde olduğunu bildirmiştir. Özdemir (2023)'in yaptığı çalışma da kadın hemşirelerin empatik eğiliminin erkek hemşirelerden daha yüksek olduğunu görülmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin medeni durum değişkeni ile akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yapılan literatür araştırmalarında; Özkan (2023), Yıldız (2023), Çakın (2023), Nur Demirel (2023), Akbulut ve Sağlam (2010) ve Aksak (2020) medeni durumun empatik eğilim düzeyi üzerinde bir farklılaşmaya sebep olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmalardan elde edilen veriler yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Aksini gösteren çalışmalara bakıldığında Özdemir (2023) çalışmasında evli hemşirelerin empatik eğilim düzeylerini bekâr hemşirelerden daha yüksek bulmuştur, Bulut ve Düşmez (2014) evli öğretmenlerin empatik eğilim becerilerinin bekârlarından yüksek olduğunu bulmuştur. İkiz (2009) ise ilköğretim okullarında çalışan evli psikolojik danışmanların empati düzeylerinin bekârlarından yüksek olduğunu saptamışlardır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkeni ile akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin yaş değişkenine göre empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. 46 ve üzeri yaşa sahip akademisyenler ile 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu

belirlenmiştir. 46 ve üzeri yaşa sahip olan akademisyenlerin empatik eğilim ölçeğinden almış oldukları puanın aritmetik ortalaması daha yüksektir. Yapılan literatür araştırmalarında; Günel (2014) yaptığı çalışmada il müdürlerinin yaşı ile empati becerileri arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Akgöz ve diğerleri (2005)'nin çalışmasında yaş arttıkça Empatik Eğilimin de arttığı belirtilmektedir. Sapcı Can'ın (2019) yaptığı çalışmada 20 yaş altındaki hemşirelerin empatik eğiliminin diğer yaş gruplarındaki hemşirelere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kılınç (2016) çalışmasında da yaş ile empatik eğilim arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Bu çalışmalardan elde edilen veriler yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Aksini gösteren çalışmalara bakıldığında Nur Demirel (2023), Yıldız (2023), Özdemir (2023) ve Özkan (2023) yaptıkları çalışmalarda yaşın empatik eğilim üzerine herhangi bir etkisinin olmadığını bildirmişlerdir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumda çalışma süresi değişkeni ile akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kurumda çalışma süresi bakımından akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. 6-10 yıl çalışma süresine sahip akademisyenler ile çalışma süreleri 11-15 yıl aralığında olan akademisyenler ve 21 yıl'ın üzerinde çalışma süresine sahip akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Saptanan bu farklılık 11-15 yıl çalışma süresine sahip akademisyenler ile 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip akademisyenlerin empatik eğilim ölçeğinden almış oldukları puanın aritmetik ortalamasının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan literatür araştırmalarında; Bingöl (2023) yaptığı çalışmada çalışma süresi bakımından 1-2 yıl kıdeme sahip olan meslek elemanlarının empatik eğilim düzeylerinin daha yüksek, 10 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanlardaysa empatik eğilim düzeylerinin daha düşük olduğu tespit etmiştir. Serter ve diğerleri (2019), çalışmalarında beden eğitimi ve spor

öğretmenlerinin meslekteki görev süresini empatik eğilim ölçeğine göre incelemiş ve çalışma süresi “6-10 yıl” olan katılımcıların “0-5 yıl” olanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Polatoğlu (2022), beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki çalışma yılı ile empatik eğilim düzeylerini incelediği çalışmasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. 16-20 yıl arası mesleki deneyime sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin empatik eğilim düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalardan elde edilen veriler yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Aksini gösteren çalışmalara bakıldığında Can Türk (2023), Özdemir (2023), Şahin (2023), Yıldız (2023), Çakın (2023) ve Nur Demirel (2023) yapmış oldukları çalışmalarda kurumda çalışma süresinin empatik eğilim üzerinde herhangi bir farklılığa sebep olmadığını ortaya koymuşlardır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin akademik unvan değişkeni ile empatik eğilim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin empatik eğilim toplam puanları arasında istatistiksel açıdan bir farklılık saptanmıştır. Empatik eğilim toplam puanlarında öğretim görevlileri ile doktor öğretim üyeleri, doçent doktorlar ve doktor öğretim üyeleri, arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu fark öğretim görevlileri ve doçent doktorların empatik eğilim ölçeğinden almış oldukları puanın aritmetik ortalamasının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan literatür araştırmalarında; Özkan (2023), Çelik (2008), Bulut ve Düşmez (2014), Yılmaz (2011) ve Erçoban (2003) yaptıkları çalışmalarda mesleki kıdem ve empatik eğilim arasında anlamlı bir fark tespit edememişlerdir. Literatürde çalışmamıza benzer bir çalışma sonucuna rastlanılmamıştır. Bu bağlamda daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmamız literatürü destekler nitelikte değildir.

Akademisyenlerin insani değerler alt boyutları toplam puan ortalamalarına baktığımızda sorumluluk alt boyutunda toplam ortalama puanı

27,31, Dostluk/arkadaşlık alt boyutunda 27,66, Barışçı olma alt boyutunda toplam ortalama puanı 27,27, Saygı alt boyutunun toplam ortalama puanı 28,57, Hoşgörü alt boyutunun toplam ortalama puanı 25,24 ve dürüstlük alt boyutunun toplam ortalama puanı 22,81 olduğu ve ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir. İnsani değerlerin toplam puan ortalamasına bakıldığında ise 158,89 ile ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir (Tablo 16).

Çalışmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda dostluk/arkadaşlık alt boyutu ile barışçı olma alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak sorumluluk, saygı, hoşgörü, dürüstlük alt boyutlarında ve insani değerler genel toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Erkek akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir. Yapılan literatür araştırmalarında; benzer çalışmalar bulgularımızı destekler niteliktedir. Akgül (2013) yaptığı çalışmada kız ve erkek öğrencilerin insani değerleri benimseme ve bu değerlere uygun davranışlar gösterme düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Kız öğrencilerin sorumluluk, dostluk-arkadaşlık, barışçı olma, saygı, hoşgörü ve dürüstlük gibi insani değerleri benimseme düzeyleri erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Yine Keskin'in (2008) yaptığı çalışmada hoşgörü ve sorumluluk değerleri puanları ile cinsiyet değişkeni arasında kızlar lehine anlamlı farklılık bulmuştur. Yine Aksu (2020) çalışmasında Erkek hakemlerin sorumluluk, barışçı olma, saygı, dostluk değerlerinin puan ortalamaları kadın hakemlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte çalışmamızı desteklemeyen çalışmalarda mevcuttur. Büyükyıldırım'ın (2013), Metli ve Şirin (2019), Özkan ve Soylu (2014), Kabaday ve Aladağ (2010) yaptıkları çalışmada cinsiyet'in insani değerlere sahip olma düzeyine herhangi bir etkisinin olmadığını saptamışlardır.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin medeni durum değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan t testi analizi sonucunda dostluk/arkadaşlık, barışçı olma ve hoşgörü alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak sorumluluk, saygı, dürüstlük alt boyutlarında ve insani değerler genel toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Evli akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir.

Yapılan literatür araştırmalarında; Aksu (2020) Farklı spor branşlarındaki hakemlerin değer yargılarının insani değerler açısından incelenmesi adlı çalışmasında Medeni durum değişkenine göre bekar hakemler ile evli hakemler arasında anlamlı fark olduğu belirlemiştir ancak çalışmamızın aksine insani değerler ölçeğinin, sorumluluk, dostluk, barışçı olma, saygı, hoşgörü ve dürüstlük alt boyutlarında bekar hakemlerin puan ortalamalarının evli hakemlere göre yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çınar (2022) sınıf öğretmenlerinin eğitime ilişkin inançları, temel insani değerlere yönelik tutumları ve bu değerlerin öğretime yönelik davranışlarının incelenmesi adlı çalışmasında medeni durum değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin temel insani değerlere yönelik tutumlarının farklılaştığını bulmuştur. Yılmaz (2009) çalışmasında medeni durum değişkeninin insani değerlere sahip olma düzeyinde anlamlı farklılığa sebep olduğunu tespit etmiştir. Bu veriler yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Aktay (2008) okul yöneticileri ve öğretmenlerin değer tercihleri adlı çalışmasında medeni durumlarına göre; İnsani değerler alt boyutlarında herhangi bir farklılaşma saptayamamıştır. Tanıt (2007) okul yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmasında medeni durum değişkenine göre değer tercihleri boyutlarının puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bu iki araştırma sonucu, araştırmanın bulgusu ile örtüşmemektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda insani değerler toplam puanları ve tüm alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Sorumluluk alt boyutunda yaşları 23-30 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 36-40 yaşlar aralığında olan akademisyenler, yaşları 36-40 arasında olan akademisyenler ile de yaşları 46 ve üzeri olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. 36-40 yaş aralığında olan akademisyenlerin sorumluluk alt boyutunda almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir. Dostluk/Arkadaşlık alt boyutunda yaşları 23-30 aralığında olanlar ile yaşları 36-40 ve 41-45 aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 41-45 yaş aralığında olan akademisyenlerin dostluk/arkadaşlık alt boyutunda almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir. Barışçı olma alt boyutunda yaşları 23-30 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 31-35, 36-40 ve 41-45 yaş aralığında olanlar arasında, yaşları 31-35 yaş aralığında olanlar ile yaşları 41-45 yaş aralığında olanlar arasında ve yaşları 46 ve üzerinde olan akademisyenler ile yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 31-35 yaş aralığında olan akademisyenler ile 36-40 yaş aralığında olan akademisyenlerin barışçı olma alt boyutunda almış oldukları puanların aritmetik ortalaması aynı ve en yüksektir. Saygı alt boyutunda yaşları 23-30 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 31-35 ve 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında, yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler ile 46 ve üzeri yaşa sahip akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. 36-40 yaş aralığındaki akademisyenlerin saygı alt boyutundan almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir. Hoşgörü alt boyutunda yaşları 31-35 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 36-40

yaş aralığında olan akademisyenler arasında, yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 41-45 ve 46 ve üzeri yaş aralığında olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. 36- 40 yaş aralığındaki akademisyenlerin hoşgörü alt boyutundan almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir. Dürüstlük alt boyutunda yaşları 23-30 aralığında olan akademisyenler ile yaşları 35-36 ve 46 üzeri olan akademisyenler arasında, yaşları 31-35 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler arasında, yaşları 36-40 yaş aralığında olan akademisyenler ile yaşları 41-45 ve 46 üzeri yaş grubunda olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 36- 40 yaş akademisyenlerin dürüstlük alt boyutundan almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir. İnsani değerler ölçeğinin genel toplam puanında ise 23-30 yaş aralığında akademisyenler ile yaşları 31-35, 41-45 ve yaşları 46 üzeri olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 36- 40 yaş aralığındaki akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması daha yüksektir. Yapılan literatür araştırmalarında; Aksu (2020) farklı spor branşlarındaki hakemlerin değer yargılarının insani değerler açısından incelenmesi adlı çalışmasında İnsani değerler alt boyutlarında 24-29 yaşındaki hakemlerin 18-23 ve 30-35 yaşındaki hakemlere göre puan ortalaması yüksek ve anlamlı fark olduğu tespit etmiştir. Baloğlu ve Balgalmış (2005), yaptıkları araştırmada, insani değerler ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Dilmaç (2008) Öğretmen Adayları ile ilgili çalışmada İnsani değerlerin alt boyutlarında anlamlılık olduğunu saptamıştır. Lamberta (2004) yılında Psikiyatrik bir ortamda ergenlerin terapötik rekreasyonu yoluyla bir değerler eğitimi müdahalesi yaptığı çalışmada değerler arasında yaş değişkenine göre anlamlılık olduğunu belirlemiştir. Literatürde yapılan çalışmaya benzer olmayan bir çalışma sonuca rastlanılmamıştır. Bu bağlamda

daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmamız literatürü destekler niteliktedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin kurumda çalışma süresi değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda insani değerler toplam puanları ve alt boyutlarında kurumda çalışma süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Yapılan literatür araştırmalarında; Aksu (2020) çalışmasında sorumluluk, dostluk/arkadaşlık barışçı olma ve dürüstlük alt boyutlarında 11-15 yıl görev yapan hakemler ile 1-5, 6-10 ve 16-20 yıl görev yapan hakemler arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Çalışmasında hakemlik yılı değişkenine göre İnsani değerler ölçeğinin saygı ve hoşgörü alt boyutlarında 11-15 yıl görev yapan hakemler ile 1-5 ve 6-10 yıl görev yapan hakemler arasında anlamlı bir fark saptamıştır. Hakemlik yılı değişkenine göre İnsani değerler ölçeğinin sorumluluk, dostluk/arkadaşlık barışçı olma ve dürüstlük alt boyutlarında 11-15 yıl görev yapan hakemlerin puan ortalamasını 1-5, 6-10 ve 16-20 yıl görev yapan hakemlerden yüksek olarak tespit etmiştir. Çalışmasında hakemlik yılı değişkenine göre İnsani değerler ölçeğinin saygı ve hoşgörü alt boyutlarında 11-15 yıl görev yapan hakemlerin puanlarını 1-5 ve 6-10 yıl görev yapan hakemlerinkinden daha yüksek olarak saptamıştır. Yılmaz (2009) öğretmenlerle yaptığı çalışmasında değerlerin meslekteki çalışma yıllarına göre anlamlı bir fark olduğunu saptamıştır. Meslekte çalışma yılı artıkça insani değerlerde artış olduğu görülmüştür. Literatürde çalışmamıza benzer bir çalışma sonuca rastlanılmamıştır. Bu bağlamda daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmamız literatürü destekler nitelikte değildir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin akademik unvan değişkeni ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için tek yönlü anova testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda akademisyenlerin saygı ve hoşgörü alt boyutlarında almış oldukları toplam puan ortalamaları ile akademik

unvanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunamazken diğer alt boyutları ve insani değerler ölçeğinin toplam puan ortalaması ile akademik unvan değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Sorumluluk alt boyutunda akademik unvanları doktor öğretim görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanları profesör doktor olan akademisyenler arasında ve akademik unvanı doçent doktor olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim üyesi ve profesör doktor olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılıkta doçent doktor olan akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması en yüksektir. Dostluk/Arkadaşlık alt boyutunda akademik unvanları araştırma görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim görevlisi, doçent doktor ve profesör doktor olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılıkta öğretim görevlisi olan akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması en yüksektir. Barışçı olma alt boyutunda akademik unvanı profesör doktor olan akademisyenler ile akademik unvanı doçent doktor olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılıkta doçent doktor olan akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması en yüksektir. Dürüstlük alt boyutunda akademik unvanı araştırma görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim üyesi ve doçent doktor olan akademisyenler arasında, akademik unvanı doktor öğretim görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doktor öğretim üyesi olan akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılık doktor öğretim üyesi olan akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması en yüksektir. İnsani değerler ölçeğinden alınan genel toplam puan ortalamalarının akademik unvan değişkenine göre tukey testi

sonuçlarında akademik unvanı araştırma görevlisi olan akademisyenler ile akademik unvanı doçent doktor olan akademisyenler arasında istatistikî açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılıkta doçent doktor olan akademisyenlerin insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalaması en yüksektir.

Literatürde akademisyenlerin akademik unvanları ile insani değerlere sahip olma düzeyleri üzerine çalışılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenden dolayı başka çalışmalar ile tartışılmamaktadır. Bu anlamda alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin insani değerler ölçeği toplam puanları ile alt boyutları düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin empatik eğilim ölçeği ile insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan akademisyenlerin empatik eğilim düzeyleri ile insani değerlere sahip olma düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ( $R=,303$ ,  $R^2=,092$ ). Akademisyenlerin insani değerler sahip olma düzeylerinin empatik eğilim düzeyleri üzerinde pozitif yönde, %9,2'lik oranla zayıf düzeyde bir etki olduğu tespit edilmiştir ( $R^2= ,092$   $p<,005$ ).

Sonuç olarak; spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin empatik eğilim düzeylerine cinsiyetin ve medeni durum değişkenlerinin herhangi bir etkisinin olmadığı yaş değişkenine bakıldığında yaşı büyük olan akademisyenlerin empatik eğilim düzeylerinin daha yüksek olduğu kurumda çalışma süresi değişkenine bakıldığında 11-16 yıl çalışma süresine sahip olanların empatik eğilim düzeylerinin en yüksek olduğu akademik unvan değişkenine göre empatik eğilim düzeyi en yüksek olan akademisyenlerin öğretim görevlileri olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin insani değerlere sahip olma düzeylerine bakıldığında cinsiyete göre erkek akademisyenlerin medeni duruma göre evli akademisyenlerin insani değerlere sahip olma

düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaşa göre 23-30 yaş arasındaki akademisyenleri insani değerlere sahip olma düzeylerinin en düşük olduğu, kurumda çalışma süresinin insani değerlere sahip olma düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı, akademik unvana göre doçent doktorların en yüksek düzeyde insani değerlere sahip olduğu görülmüştür. insani değerler ölçeğinin pearson korelasyon testi sonucuna göre Çalışmaya katılan akademisyenlerin insani değerler ölçeği toplam puanları ile alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. empatik eğilim ölçeğinin insani değerler ölçeğine göre pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre Çalışmaya katılan akademisyenlerin empatik eğilim ölçeği ile insani değerler ölçeğinden almış oldukları puanlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan akademisyenlerin insani değerlere sahip olma düzeylerinin empatik eğilim düzeyleri üzerinde pozitif yönde, %9,2'lik oranla zayıf düzeyde bir etkiye sebep olduğu tespit edilmiştir. Buna göre akademisyenlerin insani değerlere sahip olma düzeyleri arttıkça empatik eğilim düzeylerinin de artacağına ulaşılmıştır.

- Bu çalışmada elde edilen nicel veriler değerlendirilmiştir. Akademisyenlerin görüşleri başvurularak nitel veri toplama yöntemleriyle çalışmalar yapılabilir. Hatta hem nicel hem nitel yöntemin her ikisini içeren karma yöntemle de desenlenmiş araştırmalar yapılabilir. Böylelikle sonuçlar karşılaştırılabilir.
- İnsani değerlerin ve empatik eğilimlerin uzun vadede nasıl değiştiği, meslek gruplarına veya diğer demografik özelliklere göre incelenebilir.
- “Ağaç yaş iken eğilir.” Atasözüne atıfta bulunarak, empati ve insani değerler eğitiminin, okul öncesinden itibaren ailede başlatılabilir ve eğitim sürecinin her aşamasında desteklenebilir.

- Üniversite birimleri, eğitim personeli ve çeşitli kurumlar ile işbirliği yaparak, akademisyenlerin empati ve insanî değerlerini geliştirmeye yönelik etkinlikler düzenleyebilirler.
- Akademisyenler için insani değerleri ve empatik eğilimi artırmaya yönelik hizmet içi eğitimlerin planlanması, verilen eğitimlerin dönemsel olarak tekrarlanması üzerine çalışmalar yapılabilir.

## 5.KAYNAKLAR

- Akbaş, O. (2004). Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının (değerlerinin) İlköğretim II. Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akbulut, E. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Empatik Eğilim Düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Akbulut, E., & H. İ. Sağlam (2010). “Sınıf Öğretmenlerinin Empatik Eğilim Düzeylerinin İncelenmesi.” Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 1068-1083.
- Akgöz, S., Özçakır, A., Atıcı, E., Altınsoy, Y., Tombul, K., & Kan, İ. (2005). Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama Ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hekimlerin Empatik Eğilimleri. *Turkiye Klinikleri J Med Ethics*, 13, 97-104.
- Akgül, T. (2013). Ortaöğretim Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algıları ile İnsani Değerleri Benimseme Düzeyleri Arasında ilişki. (Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi
- Akıncı, A. (2005). Hayata Anlama Vermede Dini Değerlerin ve Din Öğretiminin Rolü. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (9), 7-24.
- Akkoyun, F. (1982). Empatik anlayış üzerine. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*. 15(2), 63-69.
- Aksak, M. C. (2020). Futbol Antrenörlerinin ve Takım Kaptanlarının Empatik, Eleştirel Düşünme Yetenekleri İle Takım Liderliğinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Aksu, A. (2020). Farklı Spor Branşlarındaki Hakemlerin Değer Yargılarının

- İnsani Değerler Açısından İncelenmesi. (Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Aktay, A. (2008). Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi).
- Altıntaş, M. H. (2005). Türk Üniversite Öğrencileri ile Ebeveynlerinin Tüketici Olarak Önem Verdiği Değerler ve Diğer Ülke Tüketicileri ile Karşılaştırılması. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 1-14.
- Aydın, A. (2005). Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşileri ile İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşilerinin Karşılaştırılması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, M. (2003). Gençliğin değer algısı: Konya örneği. Değerler Eğitimi Dergisi,1(3), 121-144.
- Aydın, M. (2003). Gençliğin değer algısı: Konya örneği. Değerler Eğitimi Dergisi, 1(3), 121-144.
- Aydın, M. Z., & Akyol G. (2012). Okulda Değerler Eğitimi Yöntemler Etkinlikler Kaynaklar. Nobel Yayınları, Ankara.
- Balcı, F. A., & Yanpar Yelken, T. (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin "Değer" Kavramına Yükledikleri Anlamlar. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 81-90.
- Balkış Baymur, F. (2015). Genel Psikoloji. (H. Öztoprak, Dü.) İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Baloğlu, M., & Balgalmış, E. (2005). İlköğretim Ve Ortaöğretim Yöneticilerinin Özdeğerlerinin Betimlenmesi: Tokat İli Örneği, Değerler Eğitimi Dergisi; 3 (10): 19-31.

- Bingöl, A. (2023). Sosyal Yardım Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Empatik Eğilimleri İle İkincil Travmatik Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Bulut, H., & Düşmez, H. (2014). “Öğretmenlerin Empatik Eğilim Becerilerinin Demografik ve Mesleki Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması.” Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 5, 105-115.
- Büyükyıldırım, İ. (2013). Siber Mağdur Olmanın İnsanı Değerler Ve Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Can Türk, S. (2023). Beden Eğitimi Öğretmenleri İle Antrenörlerin Empatik Eğilim Ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi (Samsun İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Cevizci, A. (2000). Paradigma felsefe sözlüğü. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2002). Etiğe giriş. İstanbul, Paradigma Yayınları.
- Coşkun, A. (2005). Sosyal Değişme ve Bini Normlar. İstanbul: Dem Yayınları.
- Cüceloğlu, D. (1996). İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakın, Ö. (2023). Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Empatik Eğilimin Örgütsel Davranışa Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Çalışkur, E. A. (2008). Üniversite öğrencilerinin yaşam değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Çavdar, M. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin bireysel değerlerinin çok

- boyutlu incelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Çavdarıcı, M. (2002). Türkiye'de Sosyal Değerlerin Aşınması ve Kültür Sömürgeciliği. (Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, E. (2008). Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Empatik Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi).
- Çelik, V. (2009). Okul Kültürü ve Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi.
- Çınar, M. (2022). Sınıf Öğretmenlerinin Eğitime İlişkin İnançları, Temel İnsani Değerlere Yönelik Tutumları Ve Bu Değerlerin Öğretimine Yönelik Davranışlarının İncelenmesi. (Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Çiftçi Tongo, G. (2020). Sporda Değerler, Hedef Yönelimleri Ve Ahlaki Karar Alma Tutumlarının İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Demir, S. (2022). Comparison of normality tests in terms of sample sizes under different skewness and Kurtosis coefficients. *International Journal of Assessment Tools in Education*; 9(2), 397-409
- Demirutku, K. (2007). Parenting Styles, Internalization of Values, and the Self concept. Unpublished Doctoral Dissertation. Middle East Technical University, Ankara.
- Dilmaç, B. & Kulaksızoğlu, A. (2000). İnsani Değerler Eğitimi Programı. Marmara Üniversitesi. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi .Sayı 12. Sayfa: 199–208.

- Dilmaç, B. & Yiğit, R. (2011). Ortaöğretimde öğrencilerinin sahip oldukları insani değerler ile akademik erteleme davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Selçuk Üniversitesi, A.K. Eğitim Fakültesi Sayı 31.
- Dilmaç, B. (2007). Bir Grup Fen Lisesi Öğrencisine Verilen İnsani Değerler Eğitiminin İnsani Değerler Ölçeği İle Sınanması. (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Dilmaç, B., Bozgeyikli, H., & Çıkılı, Y. (2008). Öğretmen Adaylarının Değer Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Değerler Eğitimi; 6(16); 69-91.
- Dilmaç, B., & Büyükyıldırım, İ. (2015). Siber Mağdur Olmanın İnsani Değerler ve Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. Değerler Eğitimi Dergisi, Değerler Eğitimi Merkezi Cilt 13, No. 29, 7-40.
- Doğan, İ. (2007). Sosyoloji: Kavramlar ve sorunlar. Pegem A Yayıncılık.
- Döğüşgen, M. M. (2010). Her Yönüyle Empati ve Sevgi Dili, Z. G. Çelik (Ed.), İstanbul, Ekinoks Yayınevi.
- Dökmen, Ü. (1998). Empatinin yeni bir modele dayanılarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi, Ankara University Journal of Educational Sciences (JFES), 21(1), 155-190.
- Dökmen, Ü. (2001). Communication conflicts and empathy in art and everyday life. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Dökmen, Ü. (2011). Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Erbil, U. (2022). Ortaöğretim Öğrencilerinin Fair Playe Yönelik Tutumları Ve Empatik Eğilimlerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi: Harran Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Erçoban, S. (2003). İlköğretim II. Kademesinde Ki Branş Öğretmenlerinin

- Empatik Eğilim Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi).
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler. Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4), 55–72.
- Eser, A. (2012). İlköğretim Öğrencilerinin İnsani Değer Düzeyleri İle Çevresel Tutumları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeditepe Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Gül, H., & Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 13(1), 377-389.
- Gülseren, Ş. (2001). Eşduyum (Empati): Tanımı ve kullanımı üzerine bir gözden geçirme. Türk Psikiyatri Dergisi. 12(2), 133-145.
- Günay, M. (2019). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Empatik Eğilimleri İle Öğrencilerinin Öğretmene Yönelik Yakınlık Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Günel, İ. (2014). Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Taşra Teşkilatlarında Görev Yapan İl Müdürleri Ve Şube Müdürlerinin Empati Becerilerinin Belirlenmesi. (Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Güngör, E. (1993). Değerler psikolojisi üzerine araştırmalar. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Güngör, E. (1993). Değerler Psikolojisi. Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfı.
- Güngör, E. (1995). Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak. Ötüken Yayınları,

İstanbul.

- Güngör, E. (2000). *Ahlâk Psikolojisi ve Sosyal Ahlâk*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Gürpınar, B., Toprak, S., Ayvalli, M., & Whitehead, J. (2018). Beden Eğitimi ve Sporda Değerler ve Değer Sistemi: Altyapı Sporlarında Değerler Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması İçin Genç Türk Sporcu Öğrencilerle Bir Araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*; 26(6), 2117- 2126.
- Hair, J., Money, A., Samouel, F., & Page, M. (2012). *Research method for business*. John Wiley & Sons, London.
- Hançerlioğlu, O. (1986). *Toplum Bilim Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hayırlıoğlu Altıntaş, Ü. G. (2023). *Sağlık Çalışanlarında Stresle Başa Çıkmanın Empatik Eğilim Davranışına Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- İkiz, F. (2009). “İlköğretim Okullarında Çalışan Psikolojik Danışmanların Empati Düzeylerinin İncelenmesi”. *İlköğretim Online*, Cilt 8, Sayı 2, 346-356.
- İkiz, F. E. (2006). *Danışma Becerileri Eğitiminin Danışmanların Empatik Eğilim, Empatik Beceri ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerinde Etkisi*. (Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Kabaday, A., & Aladağ, K.S. (2010). Farklı İlköğretim Kurumlarına Devam Eden Öğrencilerin Ahlaki Gelişimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*; 7(1): 878-898.
- Karababa, A., Oral, T., & Dilmaç, B. (2014). Ergenlerin Başarı Amaç Yönelimlerini Yordayan Değişkenlerden Biri Olarak: İnsani Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 12, No. 27, 165-186.
- Keskin, S. Ç. (2007). *Sosyal Bilgiler Derslerinde Empati Becerilerine Dayalı*

- Öğretim Tekniklerin Kullanılması. (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Keskin, Y. (2008). Türkiye’de Sosyal Bilgiler Öğretim Programlarında Değerler Eğitimi: Tarihsel Gelişim, 1998 ve 2004 Programlarının Etkinliğinin Araştırılması. (Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi)
- Keskin,U. (2014). Sınıf Öğretmeni Adaylarının İnsani Değerlere Sahip Olma Düzeylerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi ) Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Kılınç, M. (2016). Sağlık çalışanlarının empatik eğilim düzeyinin saldırgan davranış düzeyleri ile ilişkisi. (Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Kıran Akça, B. (2023). İlkokul Ve Ortaokul Öğrencilerinin Sosyal, Duygusal Ve Ahlaki Gelişimleri İle Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Kızılcelik, S., & Erjem, Y. (1996). Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü. Konya: Saray.
- Köz, İ. (2004). Sezgi’nin bilgideki yeri ve önemi. Felsefe Dünyası. (40), 41-54.
- Kuçuradi, İ. (2003). İnsan ve Değerler. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu. <https://docplayer.biz.tr/52072292-Ioanna-kucuradi-baski-insan-ve-degerleri-turkiye-felsefe-kurumu.html>
- Kuzucu, C. (2018). İlkokul 4. Sınıf İnsan Hakları, Yurttaşlık Ve Demokrasi İle Sosyal Bilgiler Ders Kitaplarının Temel İnsani Değerler Açısından Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir

- Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Lamberta, G. C. (2004). Values Education Intervention Through Therapeutic Recreation For Adolescents In A Psychiatric Setting. (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Valden University).
- Memiş, A., & Gedik, E. G. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri. Değerler Eğitimi Dergisi, 8 (20), 123-145.
- Metli, G. (2017). Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet Ve İnsani Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Metli, G., & Şirin, T. (2019). Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet Ve İnsani Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ekev Akademi Dergisi; 23 (77): 179-200.
- Mutlu, T. O., Şentürk, H. E., & Zorba E (2014). Üniversite Öğrencisi Tenisçilerde Empatik Eğilim ve İletişim Becerisi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu. International Journal of Science Culture and Sport. 1: 129-137.
- Nur Demirel, R. (2023). Tenis Antrenörlerinin Eleştirel Düşünme ve Empatik Eğilimlerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Muş Alparslan Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Öktem, Ü. (2000). Descartes, Kant, Bergson ve Husserl’de Sezgi. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi. 40(1-2), 159-188.
- Özbey, A. (2016). Üstün Zekâ/Yetenekli Ve Normal Öğrencilerde İnsani Değerler, Duyarlı Sevgi, Sosyal Güven Ve Memnuniyet Düzeylerinin Karşılaştırılması. (Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.

- Özdemir, M. (2023). Hemşirelerin Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği İle Empatik Eğilim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (3), 217-23.
- Özensel, E. (2004). Türk Gençliğinin Değerleri (Liseli Gençlik Üzerine Bir Araştırma). (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Özgüven, İ. (1994). Psikolojik Testler. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. A., & Ağlargoöz, O. (2013). Örgütsel davranış. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özkan, P. (2023). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Ve Empatik Eğilim Düzeylerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Özkan, R & Soylu, A. (2014). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Benimsedikleri Temel İnsani Değerler (Niğde İl Örneği) Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic Volume 9/2, P. 1253-1265, Ankara-Turkey
- Pehlivan, H. (1994). Eğitim bilimleri öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüme yönelik tutumları. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(10), 49-53.
- Polatoğlu, M. (2022). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Empatik Eğilimleri. (Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Sapcı Can, Y. (2019). Acil Servis Ve Diğer Birimlerde Görev Yapan

- Hemşirelerin Umutsuzluk Düzeyi Ve Empatik Eğilimlerinin Belirlenmesi. (Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values <http://ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2009-06/10/documents/ShalomSchwartz1.pdf>, 23.03,2012 tarihinde ulaşılmıştır.
- Serter, K., Biçer, T., Kara, K. E., & Şentuna, M. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Empatik Eğilim Düzeylerinin Belirlenmesi. Herkes İçin Spor ve Rekreasyon Dergisi, 2(1), 1-9.
- Şahin, U. (2023). Sınıf Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları, İletişim Becerileri Ve Empatik Eğilimleri. (Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Şişman, M. (2011). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem.
- Tan, E. M. (1981). Toplumbilime giriş: Temel kavramlar. Erzurum: AÜ Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Tanıt, T. (2007). Eğitim Yöneticilerinin Değer Tercihleri İle Yaratıcılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi).
- Tatlılıoğlu, D. (2000). Türkmen ırımları (Halk inançları). CÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi, 4, 1-15.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tekin, H. (2016). Ortaokul Öğrencilerinin Sosyal Medya Kullanımı İle Algılanan İnsani Değerlerin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Turan, S., & Aktan, D. (2008). Okul Hayatında Var Olan ve Olması Düşünülen

- Sosyal Değerler. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (2), 227-259.
- Uğur, A. (2007). Oluşturmacı Sosyal Bilgiler Öğretiminde Örnek Olay İncelemesi Tekniği Kullanımının Öğrencinin Empatik Düşünme Becerilerine Etkisi: Bir Eylem Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi) Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Uğurcu, V. (2015). Üniversite Öğrencilerinin İnsani Değerlerinin Ve Affedicilik Tutumlarının Depresyon, Anksiyete Ve Stres Düzeylerini Yordaması. (Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Ulusoy, K., & Dilmaç, B. (2012). Değerler Eğitimi. Ankara: Pegem.
- Ünal, S., & Erciş, A. (2006). Pazarın Satınalma Tarzlarına ve Kişisel Değerlere Göre Bölümlendirilmesi. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 21 (1), 359-383.
- Üstek, V. (2023). Okul Sporlarında, Futbol Branşında Aktif Olan Sporcularda Sportmenlik Davranışları İle Empatik Eğilim Düzeyi Arasındaki İlişki: Şırnak İli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Yaman, E. (2014). Değerler eğitimi, eğitimde yeni ufuklar. Ankara: Akçağ.
- Yapıcı, A., & Zengin, Z. S. (2003). İlâhiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova. Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4), 173-206.
- Yazıcı, M. (2013). Toplumsal Değişim Ve Sosyal Değerler. Electronic Turkish Studies, 8(8), 1489-1501.
- Yentür, Ş. (2021). Ergenlerin Sahip Olduğu İnsani Değerler İle Yaşam Tarzlari Ve Aile Birliğini Önemseme Düzeyleri Arasındaki Yordayıcı İlişkiler. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ayvansaray Üniversitesi). Yükseköğretim

- Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.  
Yıldız, Ö. (2023). Hemşirelerin Etik Duyarlılık Ve Empatik Eğilim Düzeylerinin Hasta Savunuculuk Rollerini Üzerine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz E. Öğretmenlerin Değer Tercihlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Değerler Eğitimi Dergisi 2009; 7(17): 109-128.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin Değer Tercihlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Değerler Eğitimi Dergisi. 7(17), 109-128.
- Yılmaz, N. (2011). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İletişim Becerileri, Problem Çözme Becerileri Ve Empatik Eğilim Düzeyleri. (Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, S. (2016). İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Akran İlişkilerinin, İnsani Değerler Ve Öznel İyi Oluş Düzeyleri Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi). Yükseköğretim Kurulu Yayın Ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Yükseköğretim Akademik Arama. (01.01.2024).  
<https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultviewListAuthorAndFields.jsp>



**ISBN: 978-625-367-914-9**