



Research Article

A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF COMPASSION AT WORK

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞEFKAT KAVRAMINA İLİŞKİN BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

Dilcan GÜLER^{a,*}

¹Öğr. Gör. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı İzmir, Türkiye, ORCID: 0000-0002-7876-6394

Şefkat dolu hocamıza sevgi ve özlemle...

Article Info:

Received : May 02, 2023

Accepted : May 03, 2023

Keywords:

Şefkat

Çalışma Yaşamı

Bibliyometrik Analiz

Anahtar Kelimeler:

Compassion

Working Life

Bibliometric Analysis

DOI: 10.46238/jobda.1291119

ABSTRACT

The pain that occurs in individuals for various reasons affects all areas of a person's life. One of these areas is undoubtedly working life. The sense of compassion, which is a concept associated with pain, also gains importance at this point. Formation of compassion sense in working life will contribute to both the sufferer and the organization and will help make the process more effective. For this reason, it is thought that the issue of compassion in working life should be examined. In this context, the research aims to bibliometric analysis of published works on compassion in working life. A total of 502 publications obtained from the Scopus database according to various parameters through the R program were examined. According to the results of the research, the number of publications on the subject has increased in general, the United States is the pioneer in the number of publications, and the word compassion fatigue is the most commonly used keyword. Future studies can be conducted on different parameters and the results can be compared, and it is thought that qualitative research on compassion in working life will contribute to the field.

ÖZ

Çeşitli nedenlerle bireylerde oluşan acı kişinin hayatındaki tüm alanları etkilemektedir. Bu alanlardan birisi de hiç şüphesiz çalışma hayatıdır. Acı ile ilişkili bir kavram olan şefkat duygusu da bu noktada önem kazanmaktadır. Çalışma yaşamında şefkat duygusunun oluşması hem acı çeken kişiye hem de örgüte katkılar sağlayacak, yaşanan sürecin daha etkin olmasına yarar sağlayacaktır. Bu nedenle çalışma yaşamında şefkat konusunun irdelenmesinin gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, çalışma yaşamında şefkat konusuna yönelik yayımlanmış eserlerin bibliyometrik analizi gerçekleştirmektir. R programı aracılığıyla Scopus veri tabanından çeşitli parametrelere göre elde edilen toplam 502 yayın incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, genel olarak konuyla ilgili yayın sayılarının artış gösterdiği, Amerika Birleşik Devletleri'nin yayın sayısında öncü olduğu ve şefkat yorgunluğu kelimesinin en yaygın kullanıldığı anahtar kelime olduğudur. Gelecek araştırmalar farklı parametreler üzerine gerçekleştirilerek sonuçlar karşılaştırılabilir, özellikle çalışma hayatında şefkat konusuna dair yapılacak nitel araştırmaların alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

© 2023 JOBDA All rights reserved

*Corresponding author.

E-Posta: dilcan.guler@ikcu.edu.tr (D. Güler)

1 | GİRİŞ

İnsanoğlu yaşamı boyunca birçok biçimde ve çeşitli kaynaklardan gelen acı olgusu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Sevdiği birinin kaybı veya hastalığı, romantik bir ilişkinin sona ermesi veya herhangi bir nedenden dolayı karşılaşılan hastalıklar gibi nedenlerle bireyin kişisel yaşamındaki olaylardan kaynaklanabilen acı, iş arkadaşlarından gelen kabalık, çalışılan örgütte küçülme veya değişimden kaynaklanan stres veya fazla çalışmanın getirdiği bunalım gibi iş yerindeki olaylar tarafından da tetiklenebilir. İnsan yaşamının doğal akışı içerisinde karşılaşılabilecek bu olaylar nerede karşılaşıldığına bakılmaksızın hayatın her alanına etki etmektedir. Diğer bir deyişle bireyin iş yeri dışındaki yaşantısında karşılaştığı bir acı iş yaşamını etkileyecektir (Lilius vd., 2011). İnsanı saran keder ve acı duygusu zihinsel olarak odaklanamama, enerjinin azalması, karar verme esnasında zorluk yaşama, kaygı bozuklukları, çaresizlik duygusu, sosyal geri çekilme, ağlama ve olumsuz duygusal tepkileri doğurabilmekte ve bu da iş yaşamına etki etmekte ve acı iş yerinde de yaşanmaya devam edilmektedir. İş yerinde yaşanan acı aynı zamanda iş yerinde karşılaşılan bir olaydan ötürü de meydana gelebilmektedir. Driver (2007), işyerinde yaşanan olumsuz kişiler arası deneyimler zorlayıcı olabileceğinden ve bireylerin duyguları, arzuları ve ihtiyaçları örgütsel gerçekliklerle çarpıştığında ve çatıştığında ortaya çıkan acı verici deneyimler yaşanabileceğinden bahsetmektedir. İş yerinde mobbing ve zorlayıcı politikalar, cinsel taciz, psikolojik taciz ve iş yerinde şiddet gibi ciddi kişiler arası olumsuz karşılaşmaların hepsi acıya neden olabilmektedir.

Şefkat duygusu da acı ile ilişkili bir kavram olarak düşünülebilir. Acı ile birlikte kendi iç dünyasına dönen ve sorgulayan birey bu meşguliyetle birlikte kendine acımak ya da kendini haklı çıkarmanın ötesinde hayata tutunmak ve kaldığı yerden devam etmek arzusu ile şefkatli duyguları ortaya çıkabilir. Acı yaşandıktan sonra acıyı yaşayan ile yaşatan arasındaki ilişkide bir affetme durumu da ortaya çıkabilecektir. Şefkat affetmeden önce gelir. Bireye haksızlık eden kişiye şefkat duyulamazsa, bu bireyin hayata tutunma ve iyileşme durumunu kısıtlayabilir. İyileşmek için kişinin acıya açılmasına ve teslim olmasına, kırılabilirlik ve güçsüzlük içinde olmasına, gerçekten hissetmesine ve onunla yüzleşmesine izin vermesi gerekir ve bu yüzleşmenin ardından acıyı ve sebeplerini tanıyan bireyde şefkat duygusu ve şefkatli tepkiler ortaya çıkmaya başlayacaktır (Worthington vd., 2005). Bireyin acıyı tanınması ve acıyı varlığının farkında olması ile birlikte dış dünyaya da empati ile yaklaşarak bu farkındalığı şefkate dönüştürebilecektir. Şefkatli tepkiler acıyı hafifletme ya da daha katlanabilir hale getirme amacıyla ortaya çıkan eylemler olarak görülebilir. Bu tepkiler, duygusal ve maddi destek

şeklinde olabileceği gibi bireyin ihtiyaç duyduğu zaman ve tarz esnekliği olarak da görülebilir.

Tüm bahsedilen ifadeler ışığında çalışma yaşamında şefkat kavramının incelenmesi ve literatürde konuyla ilgili mevcut durumun ortaya konmasının önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışma yaşamında şefkat kavramı ile ilgili bilimsel yayınları inceleyerek bibliyometrik özelliklerinin ele alınması amaçlanmış bu çalışmada öncelikle şefkat kavramına değinilmiş ve ardından örgütlerde şefkat ve şefkatin oluşumu irdelenmiştir. Son olarak çeşitli parametrelere göre oluşturulan veri setinin bibliyometrik özellikleri incelenmiştir ve elde edilen sonuçlar paylaşılmıştır.

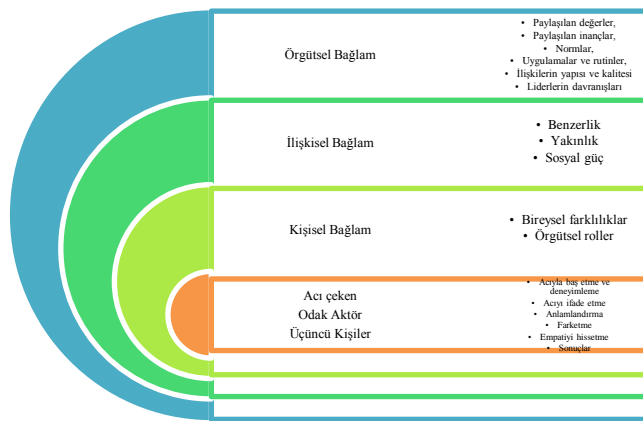
2 | KAVRAMSAL ÇERÇEVE

"Şefkat" kelimesinin kökenleri, "sabır / acı" veya "tutku / sevgi" anlamına gelen pati / passio (Latince) patheia (Yunanca) kök kelimesinden ve "ile" anlamına gelen cum (Latince) veya sym (Yunanca) ön ekinden veya em (Yunanca) anlamına gelen "içeri / içeri" sözcüklerinden türemiştir. İngilizce "şefkat" veya "empati" ve "sempati" sözcükleri, bir başkasının acılarına karşı duygu, yakınlık ve üzüntüyü ifade eder (Hosking, 2007: 2).

Şefkat kavramı çeşitli yazarlar, düşünürler ve inançlar tarafından farklı şekillerde ama genelde ortak bir anlamda tanımlanmıştır. Şefkat, başkalarının acılarını ve onu hafifletme arzusunu duygusal olarak algılama ve kabul etme, acının evrenselliğini anlama, acı çeken kişi tarafından hareket ettirme hissi ve onlarla duygusal olarak bağlantı kurma olarak tanımlanır (Gu vd., 2017). Tüm dünyanın başlıca dini gelenekleri arasında erdemlerin en değer verilenlerinden biri olarak kabul edilen şefkat, yaygın olarak bir başkasının acısına karşı bir duyarlılık ve bu acıyı hafifletme arzusu olarak kabul edilmektedir (Goetz vd., 2010). Bu tanımdan hareketle, şefkati acıya yanıt olarak çıkan bir süreç olarak tanımlanabilir (Jazaieri ve diğerleri, 2010). Bu süreç, acının farkına varılmasıyla başlayıp empati ve endişe duygularının ortaya çıkmasını ve böylelikle acıyı dindirmek için harekete geçme motivasyonunu içermektedir. Şefkatin kökenleri ile ilgili tanımlamaları yapılırken de belirtildiği gibi içerik olarak da sempati, empati ve empatik ilgi, nezaket, şefkat ve fedakarlık kavramları aynı anlamlara gelmemekle birlikte birbirleriyle ilgilidir (Peterson ve Seligman, 2004). Şefkatle ilgili bir başka tanımda ise şefkatin bir duygudan daha fazlası olduğu acıyı hafifletmek için hissedilen ve hayata geçirilen bir arzuyu içerdiği belirtilmektedir (Worline ve Dutton, 2017). Literatürde daha kısa ve yaygın olarak kullanılan bir tanımda, şefkatin bireyin kendisinde ve başkalarında acı çekmeye duyarlılık, onu hafifletme ve engelleme taahhüdü ve önleme duyarlılığı olduğundan bahsedilmektedir (Kirby vd., 2019). Şefkat, savunmasız veya acı çeken kişileri korumaya yanıt olarak bir yansıtma süreci olarak da

tanımlanmaktadır. Şefkatli koruma, empati, saygı ve haysiyete dayalı bir ilişki yoluyla iletilmektedir. Başta da belirtildiği gibi empati ve şefkat birbiriyle ilişkili ancak aynı anlama gelmemektedir. Empati, kendini başkasının durumuna yansıtma yeteneğidir. Buna karşılık, şefkat, onu hafifletmek için akıllıca tepkiler ve eylemler gerektirir (Nijboer ve Van der Cingel, 2019). Yapılan tanımlamalara benzer bir şekilde şefkat kelimesi çeşitli ama benzer şekillerde birini yardım etmeye yönelten, bir başkasının acısı veya talihsizlikleri için üzüntü veya acıma duygusu; acıyı hafifletme ve nedenini ortadan kaldırma arzusunun eşlik ettiği bir başkasının ıstırabı veya talihsizliğine derin bir sempati duymak; bireyin bir başkasının acısı ve onu hafifletme ihtiyacı ile hareket ettiğiindeki duygusu ve bir acıyı hafifletme arzusuyla bir başkasının sıkıntısının sempatik bilinci olarak tanımlanmıştır (Hosking, 2007: 2). Şefkat; merhamet, hüküm, yeniden oluşturma, kurtuluş ve iyi talihle ilgili bir süreç olup kişisel saygınlığı artırmayı ve insanların gerçek özgürlüklerini bulmalarına yardımcı olmayı içerir. Şefkate benzer kelimeler kullanılmaktadır, acıma (üzüntü hissetmek), dayanışma (dayanmak ya da yan yana durmak), bağlanmak (duygusal olarak bağlanmak) ve sevgi (şefkat, yakınlık ve bağlılık seviyeleri) bu kelimelere örnek olarak gösterilebilir (Hosking, 2007: 4).

Kişiler arası şefkat süreci, bir acı tetikleyicisiyle başlar ve bu, bir kişide sıkıntıyı açık bir şekilde ifade edebilen veya bildirmeyen bir kişide acıyı başlatır. Odak aktör, bu acıya birbiriyle ilişkili üç alt süreç aracılığıyla yanıt vermeye başlar - acıyı fark etmek, empatik endişe duymak ve acıyı hafifletmek için hareket etmek. Süreç boyunca, hem acı çekenler hem de odak aktörler, zamanın çeşitli noktalarında birbirlerinin ve kendi durumlarını ve koşullarını yorumlarlar (Dutton vd., 2014).



Şekil 1: Acıya Verilen Karşılığın Alt Süreçleri

(Dutton vd., 2014)

Bu dinamik değerlendirmeler, her bir kişinin neyi fark ettiğini, hissettiğini ve yaptığını etkileyebilir, böylece bir bölümün ortaya çıkış şeklini değiştirebilir. Bu süreç, odak aktör, acı çeken ve üçüncü taraflar için

çeşitli sonuçları doğurur. Son model öğeleri, bir şefkat bölümünü şekillendiren bağlamsal özellikleri içerir. Acı mağduruna ve odak aktörü çevreleyen kişisel bağlam, kişinin durumu nasıl anlamlandırdığının yanı sıra, bir kişinin farkına varma, hissetme ve yapma olasılığını etkileyen bireysel farklılıklar ve örgütsel rol özelliklerini kapsar. Daha uzak bağlamsal koşullar açısından, ilişkisel bağlamın (benzerlik, yakınlık ve sosyal güç) ve örgütsel bağlamın da (paylaşılan değerler, paylaşılan inançlar, normlar, uygulamalar ve rutinler, ilişkilerin yapısı ve kalitesi ve liderlerin davranışları) şefkat süreciyle ilgisi bulunmaktadır (Dutton vd., 2014).

Şefkat ve öz-şefkat, psikolojik sağlık ve esenlik ile bağlantılı tanımlanmış birçok faktör arasındadır (Bluth ve Neff, 2018). Şefkat ve öz-şefkat, bireysel refah açısından sağlıklı organizasyonları teşvik etmek için çok önemli kaynaklardır ve birbirlerine karşı olumlu sosyal davranışların teşvik edilmesini içermektedir (Neff, 2003; Di Fabio ve Saklofske, 2021). İş yerinde şefkat, iş yerinde başkalarına (yani, meslektaşlar, astlar, meslektaşlar, müşteriler) ilgi duyarak açıkça motive edilen davranışları ve örgütsel faydalar beklemeden doğrudan başkalarının yararına olan nezaket eylemlerini ifade eder (Eldor ve Shoshani, 2016). İş yerinde şefkat, işyerinde ilişkisel perspektiflere artan odaklanma ve çalışanların refahı için örgütsel bağlamlarda ilişkilerin önemi ile doğrudan uyumaktadır (Di Fabio ve Saklofske, 2021). Şefkatin kişisel, ilişkisel ve örgütsel durumlara gömülü olduğu ve kişilerarası şefkatin sadece mağdurları değil aynı zamanda odak aktörleri, üçüncü tarafları ve kuruluşları da etkileme potansiyeline sahip olduğu da söylenmektedir (Russell vd., 2020). İş yerinde başkalarından şefkat gören kişilerin şükran duyma ve kaygı azalması gibi olumlu duyguların artmasının yanı sıra kuruma bağlılığın arttığı ortaya konmuştur (Lilius vd., 2008). Dahası, bir çalışanın duygusal olarak tükenmiş meslektaşlarıyla rutin olarak uğraştığı işyerlerinde bir başkasından gelen şefkatin özellikle dikkat çekici ve üretken olduğu bulunmuştur (Eldor ve Shoshani, 2016). Şefkat aynı zamanda haysiyetin ve değerlerin bir kişiden diğerine aktarılmasını kolaylaştırarak işteki insanların kendilerini değerli hissetmelerine izin vermektedir (Dutton vd., 2014). Örgütlerde gözlemlenen şefkat, gurur ve minnettarlık, daha fazla kolektif bağlılık ve daha düşük devir oranları gibi olumlu operasyonel sonuçlar da doğurmaktadır (Dutton vd., 2006). İş arkadaşlarının gösterdiği şefkat, işyerinde gelişmiş duygusal bağları kolaylaştırmakta ve çalışanların performansını artırmaktadır (Di Fabio ve Saklofske, 2021). Öz-şefkat duygusu ise, endişe veya stres duygularından kaçınılmayan, bunun yerine kişinin kendi acılarına açık ve duyarlı olduğu, kendine karşı özen ve nezaket duyguları deneyimlediği, anlayışlı bir tavır olduğu bir düzenleme stratejisini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra kişinin kendi yetersizliklerini ve başarısızlıklarını yargılamamak ve kendi deneyiminin ortak insan

deneyiminin bir parçası olduğunu kabul etmek anlamlarına gelmektedir. Öz-şefkat aynı zamanda şefkat duyguları ve başkalarına yönelik ilgiyle de ilişkilidir, bu nedenle kişinin öz-şefkatli olması sadece kendi kişisel ihtiyaçlarına odaklanmak anlamına gelmemektedir. Özellikle öz-şefkat, acı çekmenin, başarısızlığın ve yetersizliğin insanlık durumunun bir parçası olduğunu ve bireyin kendisi de dâhil olmak üzere tüm insanların şefkate layık olduğunu kabul etmektedir (Neff, 2003). Şefkat kavramının çalışma yaşamı üzerinde oluşturabileceği olumlu etkiler fark edilmeye başlandığında örgütsel çalışmalara dahil edilmeye başlanmış ve bu çalışmalar neticesinde çalışma yaşamında şefkatin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki yönde ortaya çıktığı belirtilmiştir (Özpeynirci ve Kırmızı, 2020: 2941). "Örgütsel şefkat", çalışanların toplu olarak acının var olduğunu kabul ettikleri, empatilerini paylaşım ifade ettikleri ve acıya toplu bir şekilde tepki verdikleri sosyal bir süreçtir. Örgütsel şefkatin örgüt içinde geliştirilme nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Lilius vd, 2012):

- Acı çekme zamanlarında şefkat duymak, çalışanların işlerine devam etmelerine veya işlerine yeniden katılmalarına yardımcı olur.
- İşyerinde şefkatin etkisi, ona tanık olan veya onun gösterimine katılanları da kapsar.
- Liderler şefkati kolaylaştıran koşulları teşvik edebilir.
- Organizasyonlar, süreci etkili bir şekilde kolaylaştıran yapı ve programları uygulayarak şefkati kurumsallaştırmak için aktif adımlar atabilirler.

İş yerinde şefkatin oluşturulması ya da ortaya çıkarılması ile ilgili olarak Worline ve Dutton (2017) dört aşamadan bahsetmişlerdir. Bu aşamalar fark etme (şefkati uyandırmanın ilk adımı), yorumlama (şefkatli tepki vermenin yolu), hissetme (şefkatli davranış sergilemeye giden bir köprü) ve hareket etme (iş yerinde acıyı hafifleten davranışlar) olarak ifade edilmiştir. Worline ve Dutton (2017) tarafından tanımlanan ve sıralanan bu dört aşama maddeler halinde aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- ✓ **Fark Etme:** Fark etme eylemi görüldüğü kadar kolay olmamakla birlikte örgüt içinde fark edilmeyen acılar veya sıkıntılar şefkatin ortaya çıkmaması durumunu oluşturmaktadır. Örgüt içerisinde görev ve sorumluluklar ile ilgili zaman baskısı, fazla iş yükleri, performans beklentileri gibi durumlar bireyin yanı başındaki bir çalışma arkadaşını fark edememesine neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra norm ve kuralların getirmiş olduğu ceza baskıları da bireylerin örgüt içerisinde olan problemleri sorgulamadan geçiştirmesine zemin hazırlayabilmektedir. Fark etme eylemini zorlaştıran bir diğer unsur da sıkıntı yaşayan çalışanın sıkıntısını korkma, utanma ya da belirsizlik nedeniyle örgüt içerisinde ya da

toplumda dışarıya yansıtmasıdır. Örgüt içerisindeki bir çalışanın sıkıntısını ya da acısını fark etmek şefkatin kapısı olarak ifade edilmektedir. Hayat içerisinde insanların yaşadıkları benzer deneyimlerden yola çıkarak ya da bireylerin olağan davranışlarının aksi bir şekilde davranış sergilemesini merak edip sorgulayarak örgüt içerisinde çalışanların yaşadıkları sıkıntılarını fark etmek mümkündür.

- ✓ **Yorumlama:** Fark edilen bir sıkıntı ya da acının sonrasında bu sıkıntı ya da acıyı yorumlamak örgütün şefkate yaklaşmasını sağlamaktadır. Ancak bazı yorumlamalar vardır ki bunlar da bir o kadar şefkatten uzaklaştırmaktadır. Bunlardan ilki hızlıca yapılan değerlendirmelerdir. Hızlıca yapılan değerlendirmeler yaşanan sıkıntının özünü kavrayamamaya neden olabilir ve böylelikle daha az empati kurularak diğer bireylerin kendi sorunlarıyla mücadele etmesi gerektiği kararı aldırabilir. Bir başka yorumlama durumu ise doğrudan sonuca odaklanmaktır. Sonuç gerçekten doğru da olsa bu sonuca gelmeye neden olan etkenlerin soruşturulmaması şefkat kapılarının kapanmasıyla sonuçlanacaktır. İşini zamanında yetiştiremeyen bir çalışma arkadaşının üst yönetim tarafından tenkit edilmesine işini zamanında yetiştirmiş olsaydı bunlar başına gelmezdi ya da zaman yönetimini iyi yapmayınca bunların yaşanması normal gibi yorumlamalar yapılması şefkatin ortaya çıkmamasına neden olacaktır. Olumsuz açıdan başka bir yorumlama ise örgüt içerisinde sıkıntı ya da acı çeken birinin gerçekten bir şeye ihtiyacı olduğunda bu ihtiyacı karşılayacak kapasiteye sahip olunmadığı sonucuna varmak olarak söylenebilir. Burada da yine hızlı bir değerlendirme ile şefkat gösterebilecek kişinin bu tip duruma şu an uğraşacak vakti ve gücü olmadığı kanaatine varması ile şefkat kapıları kapanmaktadır. Örgüt içerisinde bireylerin çektiği sıkıntı ve acılara karşı daha etkin ve cömert duygularla yaklaşılması bu tip olumlu olmayan yorumlamaların ortaya çıkmamasını sağlayacaktır. Bir çalışma arkadaşının sıkıntı çektiğini fark ettiğinde bireyin, çalışma arkadaşını bu sonuca ulaşırken yaptığı davranışlardan ötürü suçlayıcı yaklaşmaması önemlidir. Öte yandan, her bireyin bir değeri olduğu yaklaşımı ve düşüncesini taşımaya ve böylelikle örgüt içerisinde birim, unvan, yaşam tarzı, politik görüş, ırk, renk, ekonomik seviye, kişilik gibi birçok noktada ayrımı yapmayarak her bir özelliği değerli görmesi şefkatin kapısını açacaktır. Son olarak ise her ne kadar sıkıntı ve acı çeken bir çalışma arkadaşı için elinden bir şey gelmese de bireyin onun yanında olma düşüncesi ile davranış sergilemesi yine olumlu bir yorumlama olarak şefkatin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

- ✓ **Hissetme:** Şefkatli davranış sergilemeye ve şefkatli bir örgüte giden köprü olarak nitelendirilen hissetme, empati geliştirilen bir ortamda şefkat davranışlarının sergilenmesine olanak sağlayacaktır. Örgütlerde şefkati uyandırmak için empati, ilk önce bireysel olarak kişinin kendini ve çevresini duygusal olarak anlaması ve derin bir bağ kurmasından geçmektedir. İkinci olarak ise empati davranışlarının sergilendiği ve empatiyi daha arzu edilir ve ödüllendirici yapan örgütler oluşturmalıdır. Böylelikle çalışanların endişe, stres, korku, tükenmişlik gibi duygularının azalması ve çevresindeki insanların sıkıntı ve endişelerine hemdert olması sağlanabilir. Empatik davranışları beslemek için örgüt içerisinde bireylerin algısal olarak bu davranışı sergilemeye hazır olmaları ve katılmaları gerekmektedir. Burada empatinin hem bilişsel hem de duygusal boyutlarının hissetme duygusunu desteklemesi söz konusu olmaktadır. Empatik davranışları besleyen bir başka etken ise uyumlama, bireyin dikkatini kendi bedensel duyularına yönlendirirken ve bu duyuların kendisiyle ve birbiriyle ilişkisini ayırmasarken aynı anda başka bir kişinin farkında olmayı içermektedir. Derin becerilere sahip uyumlama, genellikle Darülaceze, hemşirelik ve sosyal hizmet gibi bazı işyerlerinde önemli bir eğitim konusudur ve değerli bir klinik beceridir. Uyum kapasitesi olan yöneticiler, uyum pratiği yapan astlarının ve meslektaşlarının gözünde daha iyi performans gösterir ve birlikte daha sorunsuz çalışır ve daha kaliteli iş birliğine girebilirler. Bunun yanı sıra çalışma yaşamında bireylerin birbirleriyle iletişim ve paylaşım halindeyken birbirlerini empatik dinlemeleridir. Empatik dinleme, karşıdaki kişinin söylediklerini yoğunlaşarak duymak ve söylediği ve seçtiği kelimelerin arkasındaki anlamları düşünmekten geçmektedir. Başkasının sıkıntı ve acılarını dinlerken ya da elden bir şey gelmeyeceğini bilerek empatik dinleme yapmak ne kadar zor görünse de bunu yapmak istemek karşıdaki birey için olumlu etkilere yol açabilecektir. Bilinçli farkındalık ve dikkat ise empatik davranışları besleyen bir başka unsur olarak ele alınabilmektedir. Çalışma yaşamında bu farkındalığa sahip bireylerin kendileri ya da bir başkası acıyla karşılaştığında bu durum için sakin ve hazır kalma becerileri gelişmektedir. Sonuç olarak, çalışma yaşamında empati çalışanların gittikleri yolu birlikte hissetmelerine ve şefkatli örgütü tesis etmelerine yardımcı olacaktır.
- ✓ **Hareket Etme:** Çalışma yaşamında şefkat ortaya çıkınca ya da şefkatli davranış bağlamında harekete geçince anlam kazanmaktadır. Çalışma yaşamında şefkatin harekete geçmesi iki şekilde bir fayda yaratmaktadır. Bunlardan ilki sıkıntı ya da acıyı gidermek ya da hafifletmek, ikincisi ise çalışmaya devam etmektir. Çalışma yaşamında

şefkat, insanların ihtiyaçları ile çalışma yaşamının getirdiği normlar ve rutinlerle birlikte uyum içinde hareket etmektedir. Yaygın olarak ortaya çıkan şefkat hareketlerinden biri çalışanlara sıkıntılılarıyla baş etmek için bir esneklik sağlanmasıdır. İnsanlar bir sıkıntı ya da acıyla karşılaştıklarında bununla baş edebilmek için aileleriyle ya da sevdiği insanlarla bir arada olmak ve bunun için istifa etmek isteyebilir. Bazıları istifa etmek istemez ve çalışır ama bazıları da kısmen de olsa çalışmaya devam edebilir. Burada her işletmenin bu tip bir durumu yapması pratikte beklenmeyecek de olsa şefkatli bir örgüt için bireyin yaşadığı sıkıntı ya da acıyı fark edip, yorumlayıp hissettikten sonra harekete geçme aşamasında ilerleyen zamanlarda daha verimli olabileceğini de hesaba katarak çalışma esnekliği sağlanması ve çalışanın işinden bir süre uzaklaşmasının sağlanması bir şefkat hareketi olarak ifade edilebilir. Aynı şekilde yine çalışanlara gösterilen bir başka şefkatli hareketi ise yaşadıkları sıkıntı ve acı ile baş edebilmeleri için bazı görevlerini başka çalışanlara vererek zor zamanlarında çalışma baskısını azaltma ve iş yaşamını hafifletme yoluna gitmektir. Bunun yanı sıra iş dışında çalışanların periyodik olarak izlenmesi ve iletişim kurularak kendisini yalnız hissetmemesinin sağlanması da bir diğer önemli şefkat hareketidir. Öte yandan çalışanlara şefkat gösterimi olarak gerçekleşen esneklik ve çalışma yaşamında biraz olsun uzaklaşma evresinde çalışan iş yerine gelmediği zamanlarda her ne kadar telefon, e-posta vb. iletişim kanallarıyla kendisinin yalnız hissetmemesi sağlansa da işi için endişelenmemesinin ve işinde çıkarılma korkusunun olmamasının sağlanması da şefkat hareketleri içerisinde değerlendirilmektedir.

Araştırmalar, örgütlerin altı özelliğinin şefkatin süreci ve sonuçlarıyla ilgili olduğunu göstermektedir. Bu özellikleri aşağıdaki gibi maddeler halinde sıralamak mümkündür (Dutton vd., 2014):

- **Paylaşılan değerler:** Paylaşılan örgütsel değerler, bir organizasyondaki insanların önemli olduğuna inandıkları şeyleri ifade eder. Örgütsel değerler neyin önemli olduğunu iletir ve sonuç olarak şefkat sürecini etkiler.
- **Paylaşılan inançlar:** Üyeleri, bir diğer üyenin kişisel hayatını bilmenin ve bu bilgiye göre hareket etmenin kabul edilebilir ve arzu edilir olduğuna inandığı organizasyonlarda, bireylerin işyerinde acı içinde olduklarını paylaşma olasılıkları daha yüksektir ve meslektaşları acıyı hafifletmek için farkına varmak, hissetmek ve harekete geçmek için daha haklı hissedebilir.
- **Normlar:** Bir organizasyonu simgeleyen normatif davranış kalıpları, hem ıstırabın ifadesini hem de odak aktörünün şefkat dönemlerinde nasıl tepki

vereceğini şekillendirebilir. Örgütsel normlar aynı zamanda şefkatli eylemleri de etkilemektedir.

- **Örgütsel uygulamalar:** Örgütler, araştırmacıların uygulama olarak adlandırdığı ve aynı zamanda şefkat sürecini de şekillendiren, tekrarlanan eylem kalıpları geliştirebilir. Bu uygulamalar, insanları belirli duygu türlerine dikkat etmeye teşvik eder, mağdurları ve odak aktörlerinin durumlarını anlamlandırmak için çerçeveler sağlar ve belirli tür eylemler için senaryolar sağlar.
- **İlişkilerin yapısı ve kalitesi:** Şefkat ayrıca, bir organizasyondaki insanlar arasındaki ilişkilerin genel yapısı ve kalitesi ile şekillenir. Bir organizasyonun ilişkisel dokusu, hem ağ bağlarının modellenmesi hem de bu bağlardaki insanlar arasındaki bağlantıların kalitesi tarafından yakalanır. Ağ bağları güçlü olduğunda, birinin acı verici durumları hakkındaki haberlerin yayılma olasılığı daha yüksektir. Örgütsel üyeler arasındaki bağlar da yüksek kaliteli olduğunda (örneğin karşılıklık, olumlu saygı ve canlılıkla) birinin acı çektiğini hissetmeyi, ona karşı hareket etmeyi ve fark etmeyi kolaylaştırır,

- **Liderlerin davranışları:** Liderler, acıya gerekli ve uygun tepkilerin sinyalini verme ve modelleme konusunda sembolik ve araçsal bir rol oynarlar. Liderlerin resmi gücü ve statüsü, onlara şefkati kolaylaştıran veya geciktiren yukarıda bahsedilen diğer bağlamsal faktörleri (örneğin, paylaşılan değerler, paylaşılan inançlar, uygulamalar, yapı ve ilişki kalitesi) şekillendirme araçları sağlar.

Özet olarak, örgütün yapısı ve özellikleri örgütteki şefkat sürecinin nasıl oluşacağı noktasında belirleyici ve kritik öneme sahiptir. Yukarıda sayılan bu özelliklerle birlikte örgütün kendine has karakteristiği şefkat sürecinin tüm alt süreçlerinin tamamını etkileyecektir.

Şefkat, çok çeşitli insanlar için çok çeşitli faydalarla bağlantılıdır: acı çeken kişi; şefkatle hareket eden kişi; şefkatli yanıt verme tanıkları; çalışma birimleri; kuruluşlar ve daha genel olarak toplum olarak ifade edilebilir (Anstiss, 2016). Şefkat ve acı çekenin bulunduğu bu şefkat gösterimi ortamında bulunan iki taraf da çeşitli faydalar sağlayabilmektedir. Bu faydalar aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 1: Şefkatin Tarafalara Sağladığı Faydalar

Acı çeken açısından faydalar	Şefkat gösteren açısından faydalar
<ul style="list-style-type: none"> • Bakım görerek, • Korunarak; • Dinlenip farkına varılarak ve ayırt edilerek, • Güven verilerek, • Acıdan kurtarılarak, • Tehlikeli bir durumdan kaçmak için yardım alarak, • Mücadele ettikleri görevde yardım alarak, • Sağlıksızlık veya yaralanma riskini azaltmalarına yardımcı olunarak, • Yeni bir iş bulmaya yardım edilerek, • Mal veya para, barınak, ulaşım vb. şeklinde maddi yardım alarak 	<ul style="list-style-type: none"> • Hayatta önemli olan değerlerine uygun etkili eylemde bulunmak; • Acı çeken kişinin çabalarına karşılık verdiğini görmek; • Diğer kişi tarafından takdir edilme ve şefkatli ve etkili bir kişi olarak kendi benlik kavramını sürdürme veya iyileştirme. • Şefkatle hareket etmek ve yardımcı olmanın sonuçlarından zevk almak, • İş tatmini • Olumlu bir iş kimliği • Lider olma algıları

(Lilius vd., 2012)

Bireyler açısından Tablo 1'de özetlenen faydaların yanı sıra örgütsel açıdan da çeşitli faydalar ortaya çıkmaktadır. Örgütler, bireyler arası ortaya çıkan gurur ve minnettarlık, birbirlerini iyileştirme ve desteklemeden ötürü oluşan kolektif bağlılık gibi olumlu duyguların varlığından faydalanarak şefkatin ortaya çıkmasından yararlanabilir. Burada, daha düşük devir oranları, geliştirilmiş işbirliği seviyeleri, geliştirilmiş itibar ve ihtiyaç duyulan insan kaynaklarını çekme ve elde tutma becerisinde iyileşme, yaralanmalar, hastalıklar, hastalık yokluğu ve hasar nedeniyle ortaya çıkan maliyetlerde azalma gibi faydalardan bahsedilebilir. Buradan hareketle örgüt içerisinde acı çeken ve bu acı karşısında örgüt içinden destek alan ve şefkat gören bir çalışanın çeşitli davranış biçimleri geliştirdiği belirtilmektedir (Lilius vd., 2012):

- Keder veya zor koşullarda ilerlemenin kabulünü daha hızlı yapıp bununla baş etme çabası içine girilmesi,
- Şefkat görmenin sonucu olarak ortaya çıkabilecek duygusal destek, zaman, esneklik ve maddi allar gibi kaynaklarla birlikte daha hızlı iyileştirilmesi,
- Çalıştıkları iş yerlerinde kendilerine değer verildiğinin ve onların iyi olmalarının önemsendiğinin farkına vararak örgütsel bağlılık geliştirilmesi,
- İş yerindeyken olumlu duygular yaşanması,
- Şefkat gören kişilerin iyileşme yolunda adım attıktan sonra veya iyileştikten sonra acı çeken birini fark ettiklerinde şefkat davranışı içine girmesi.

İşyerinde şefkatin olumlu etkisi acı çekenlerle sınırlı değildir. Şefkat gösteren, bu şefkatin gösterildiğine şahit olan çalışanlar da meslektaşlarına gösterilen davranışın sonucunda kurumsal değerleri daha iyi anlamaya başlayabilmekte, gösterilen bu olumlu davranışları taklit etmeye başlamakta, acı çekme durumunda başkalarının sosyal desteğinin kendilerine geleceğini bilmekten dolayı daha az stresli olmakta ve kendilerini güvende hissedebilmektedirler.

Şefkatin örgüt içerisinde sağladığı yararları bir önceki kısımda değinilmiştir. Bu yararların örgüt içerisinde yaygın bir etki sağlayabilmesi için örgütlerde şefkat yönetimi içerisinde bazı müdahalelerde bulunulması gerekebilmektedir. Bireyin içerisindeki şefkat duygularını uyandırmaya yönelik bu müdahalelerin bir kısmı örgüt içerisinde ya da bireysel yaşamda meditasyona yönelik olarak gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmalarda gerçekleşen şefkat geliştirme programları ile çalışanların içerisindeki tükenmişlik, verim düşüklüğü ve bunlarla ilişkili korkuların azaltılmasına odaklanılmıştır. Böylelikle iş tatmininin ve performansın üzerinde olumlu etkiler olabileceği düşünülmektedir (Fredrickson vd., 2008, Scarlet vd., 2017). Yapılan bu çalışmalar daha çok örgüt çalışanlarına odaklanılarak gerçekleştirilmiş olsa da örgütte şefkat geliştirme çalışmaları içerisinde yöneticiler göz ardı edilmemelidir. Yöneticilere yönelik gerçekleştirilecek programlar ile liderin ya da yöneticinin şefkatli davranışlar sergilemesi bunun diğer çalışanlar tarafından örnek alınmasını ve örgüt içerisinde daha hızlı bir şekilde uygulanmasını sağlayabilecektir. Ayrıca, yöneticiler ve liderler bu tip uygulamalara çalışanlardan daha çabuk bir şekilde adapte olabilecekleridir. Şefkat duygusunu kazanan yöneticiler, çalışanlarına karşı sergileyecekleri şefkatli davranışlarla onların örgüt içerisinde duygusal olarak daha rahat hareket edebilmelerine ve böylelikle örgüte olan bağlılıklarının artmasına ve iş tatmininin gelişmesine katkıda bulunacaklardır (Paakkanen vd, 2020). Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, meditasyona dayalı müdahaleler gerçekleştirilmiş, verilen eğitimlerle birlikte nefes egzersizleri ile alıştırmalar gerçekleştirilerek şefkat geliştirme çalışmaları gerçekleştirilmeye çalışılmıştır (Hevezi, 2016). Houck (2014) ise çalışmada onkoloji hemşireleri üzerinde eğitime ve meditasyona dayalı müdahalelerde bulunarak çalışma yaşamında karşılaştıkları vakalara karşı hissettikleri keder ve merhamet duygularıyla iş-yaşam dengesini yönetebilmelerine odaklanmıştır. Bu eğitim programı 3 saat olarak tasarlanmış ve birer saatlik 3 kısımda uygulanmıştır. Birinci kısımda onkoloji hastalarına hizmet veren hemşirelerin içlerinde biriktirdikleri keder duygusu ile sürekli yaşadıkları şefkat duygusunun kendilerinde yarattığı ağırlığın farkında olmaları açısından bir eğitim ve odak grup çalışmasını kapsamaktadır. İkinci kısımda iş ve hayat dengesi ile bütünsel öz bakım üzerine yoğunlaşmış olup meditasyona yönelik nefes alma teknikleri, esneme

hareketleri gibi faaliyetlerle yenilenme ve arınma sağlanmaya çalışılmıştır. Son kısımda ise manevi öz bakım bağlamında öz farkındalık ve meditasyona odaklanılarak Reiki uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamaların yanı sıra danışmanların ve psikologların gözlemci olarak bulunduğu gruplar oluşturularak, travmatik iş stresi, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğunun azaltılması için iş ile ilişkin iyi olma müdahalelerinin gerçekleştirildiği tartışma gruplarının oluşturulduğu çalışmalar da bulunmaktadır (Allen vd., 2017). Meditasyona dayalı tekniklerle yapılacak müdahale programları her örgüt için aynı şekilde sonuç vermeyebilir. Bunun yanında derin duygusal beceriler geliştirilebilmesi için yapılacak müdahaleler de şefkat geliştirme çalışmaları açısından önem arz ettiği belirtilmektedir (Paakkanen vd, 2020). Yapılan bu çalışma hem yöneticilere uygulanmış hem de meditasyon dışında duygusal becerilerin geliştirilerek şefkati arttırmaya odaklanmıştır.

Şefkati arttırmaya yönelik ve örgüt içerisinde şefkati yönetme uygulamalarda yöneticilerden başlayarak tüm çalışanlara belirli periyotlarda eğitimsel, meditasyona dayalı, duygusal ve manevi rehabilitasyon etkinlikleri ile hem içlerindeki şefkat duygusunun uyanmasının sağlanması hem de sürekli şefkat göstermenin sonucu olarak oluşabilecek duygusal yıpranmanın giderilmesi noktasında yenilenme ve arınmayı sağlayabilecektir.

3 | YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı çalışma yaşamında şefkat kavramına ilişkin yayınların bibliyometrik özelliklerini belirlemektir. Çok sayıda bilimsel veriyi hem keşfetmek hem de analiz etmek için popüler ve titiz bir yöntem olan bibliyometrik analiz, araştırma konusu hakkında entelektüel yapının mevcut durumunu ve eğilimlerini sunmayı amaçlamaktadır (Donthu vd., 2021). Araştırmanın amacı doğrultusunda bibliyometrik analizin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle bir veri seti oluşturulmuştur. Veri seti oluşturulurken Scopus veri tabanından faydalanılmıştır. Veri tabanından ((TITLE("compassion" and "work") OR KEY("compassion" and "work")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE,"ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE,"re") OR LIMIT-TO (DOCTYPE,"ch") OR LIMIT-TO (DOCTYPE,"cp"))) parametresi kullanılarak 24.04.2023 tarihinde tarama yapılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın amacına ve direkt konuyla ilgili bilimsel yayınlara ulaşabilmek için yayınların başlıklarında veya anahtar kelimelerinde "*compassion*" ve "*work*" kelimelerinin birlikte kullanıldığı makale (article, review), konferans metni, kitap bölümleri taranmıştır. Ancak tarama yapılırken eserlerin dili veya yayımlanma yılı bakımından herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiştir. Tarama sonucunda toplam 502 yayın elde edilmiş ve veri setine dâhil edilmiştir. Bibliyometrik araştırmalarda elde edilen veri setinde

yenilenen ögeler bulunabileceği gibi yazarların da genellikle soyadları ve adlarının baş harfiyle kısaltılması ortak adlarda sorun olmasına neden olabilmektedir (Aria ve Cuccurullo, 2017). Bu bağlamda veri seti yazarların adları ve eserlerin yayım yılı üzerinden eserler incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizler için R programından faydalanılmıştır. R programı paketlerinden biri olan ve açık kaynaklı olmak üzere çok kapsamlı bilim haritalama analizi yapma amacıyla kullanılabilen bibliometrix paketi (Aria ve Cuccurullo, 2017) ve biblioshiny uygulaması aracılığıyla veri setindeki yayınların bibliyometrik özelliklerini incelenmiş ve görselleştirmeler yapılarak elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

4 | BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde oluşturulan veri setine yönelik bibliyometrik bulgular tablo, şekil ve grafikler aracılığıyla paylaşılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 2: Veri Setine Yönelik Tanımlayıcı Bilgiler

TANIMLAYICI BİLGİLER	SONUÇLAR
Veri Setine İlişkin Genel Bilgiler	
Zaman Aralığı	1989:2023
Kaynaklar (Dergi, Kitap vb.)	339
Toplam İncelenen Yayın Sayısı	502
Yayınlara Yıllık Büyüme Oranı %	9,93
Yayın Başına Ortalama Atıf Sayısı	21,34
Toplam Referans Sayısı	25.321
Toplam Anahtar Kelime Sayısı	1.260
Yazar Bilgileri	
Toplam Yazar Sayısı	1.673
Tek Yazarlı Yayınların Toplam Yazar Sayısı	84
Yazar İş Birliği Bilgileri	
Tek Yazarlı Yayın Sayısı	87

Yayın Başına Düşen Ortak Yazar Sayısı	3,66
Uluslararası Ortak Yazarlık Yüzdesi	15,74
Yayın Türü	
Toplam Araştırma Makalesi (Article) Sayısı	431
Toplam Derleme Makalesi (Review) Sayısı	55
Toplam Makale Sayısı	486
Kitap Bölümü Sayısı	14
Konferans Metni (Bildiri) Sayısı	2

Tablo 2'ye göre, oluşturulan veri setinde 339 farklı kaynaktan toplam 502 yayının incelendiği görülmektedir. Bu yayınların büyük bir çoğunluğunu makaleler oluşturmaktadır. Veri setinde ilgili yayınlar 1989-2023 yılları arasında dağılım göstermektedir. Yayınların toplam yazar sayısı 1.673 olup tek yazarlı yayınların toplam yazar sayısı 84'tür. Ayrıca yazarlar incelenen tüm yayınlarda toplam 25.321 referans göstererek 1.260 anahtar kelime tercih etmişlerdir.



Grafik 1: Yayınların Zaman İçindeki Dağılımı

Grafik 1, yayınların zaman içindeki dağılım sıklığını göstermektedir. Grafiğe göre veri setinde konuyla ilgili ilk yayının 1989 yılında olduğu görülmektedir. Bu yıldan itibaren 2005 yılına kadar yayın sayısının daha seyrek olduğu ancak 2006 yılında yayın sayısında (f=8) bir artış olduğu görülmektedir. Benzer bir şekilde önceki yıllara göre yayımlanan eser sayısında 2016 (f=28), 2019 (f=55), 2020 (f=75) yıllarında da bir artış görülmektedir. Grafiğe göre konuyla ilgili en fazla yayın 2022 yılında (f=100) yayımlanmıştır. Ayrıca, araştırmanın yapıldığı dönem itibarıyla henüz 2023 yılında olunmasına rağmen şimdilik (f=25) eserin yayımlandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: Kaynaklar, Yazarlar ve Eserler İle İlgili Bilgiler

Tablo 3.1.: En Çok Yayın Yapan Kaynaklar							
Kaynak Adı	h-indeks	g-indeks	m-indeks	Atıf Sayısı	Yayın Sayısı	Yayın Başlangıcı	
International Journal of Environmental Research and Public Health	8	18	2	337	23	2020	
Social Work (United States)	7	8	0,7	295	8	2014	
British Journal of Social Work	5	8	1	90	8	2019	

Social Work in Health Care	3	6	0,25	38	6	2012
Journal of Interpersonal Violence	5	5	0,417	71	5	2012
Clinical Social Work Journal	4	5	0,235	111	5	2007
Frontiers in Psychology	4	5	0,667	83	5	2018
Journal of Nursing Management	4	5	0,5	139	5	2016
Child Abuse and Neglect	3	5	0,167	317	5	2006

Tablo 3.2.: En Çok Yayın Yapan Yazarlar

Yazar Adı	h-indeks	g-indeks	m-indeks	Atıf Sayısı	Yayın Sayısı	Yayın Başlangıcı
KOTERA, Y.	8	12	1.600	181	12	2019
HUR, W.-M.	5	5	0.500	303	5	2014
BENEVENE, P.	3	5	0.600	33	5	2019
DUTTON, J.E.	4	4	0.250	695	4	2008
FIGLEY, C.R.	4	4	0.182	1472	4	2002
GREEN, P.	4	4	0.800	96	4	2019
KO, S.-H.	4	4	0.400	214	4	2014
MOON, T.-W.	4	4	0.400	230	4	2014
BUONOMO, I.	3	4	0.750	22	4	2020
GARROSA, E.	3	4	0.750	91	4	2020
MORENO-JIMÉNEZ, J.E.	3	4	0.750	91	4	2020

Tablo 3.3.: En Çok Atıf Alan Eserler

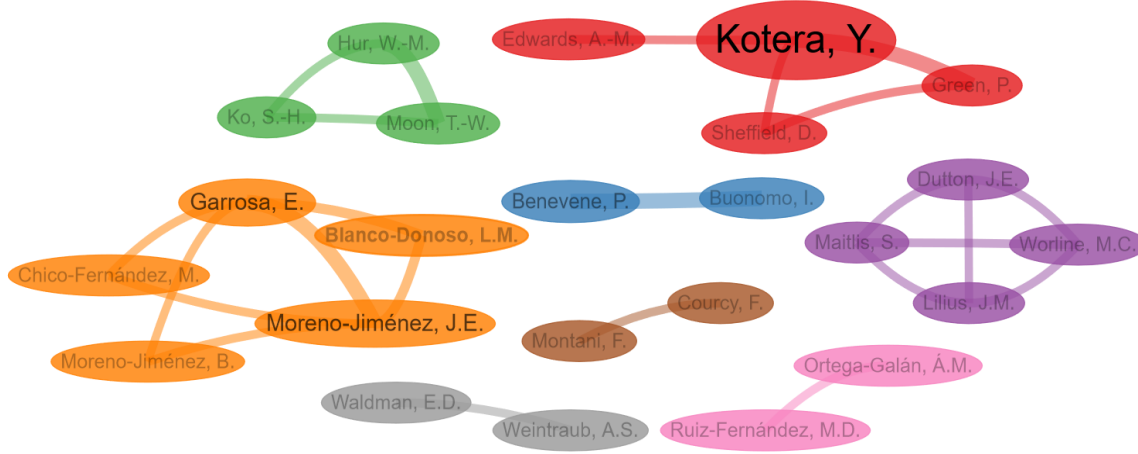
Yazar(lar)	Eser Adı	Atıf Sayısı
(Figley, 2002)	<i>"Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care"</i>	803
(Adams vd., 2006)	<i>"Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study"</i>	426
(Conrad ve Kellar-Guenther, 2006)	<i>"Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers"</i>	302
(Lilius vd., 2008)	<i>"The contours and consequences of compassion at work"</i>	285
(Sabin-Farrell ve Turpin, 2003)	<i>"Vicarious traumatization: Implications for the mental health of health workers?"</i>	279

Tablo 3’de veri setindeki kaynaklar, yazarlar ve eserler ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde tablonun kendi içinde üç ayrı tablodan oluştuğu görülmektedir. Tablonun ilk bölümünde (Tablo 3.1.) konuyla ilgili en çok yayın yapan kaynaklar sıralanmıştır. Tabloda yer alan kaynaklar en az beş yayın olacak şekilde sınırlandırılmıştır. Tabloya göre konuyla ilgili en fazla yayın yapan kaynağın *"International Journal of Environmental Research and Public Health"* olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, en fazla yayın yapan kaynağın konuyla ilgili ilk yayını 2020

yılında yapmasına rağmen kaynaktaki toplam yayın sayısı ve kaynağın aldığı toplam atıf sayısı dikkat çekicidir. Tablonun ikinci bölümünde (Tablo 3.2.) veri setinde yer alan konuyla ilgili en fazla yayın yapan yazarlar sıralanmıştır. Tablo en az dört yayın olacak şekilde sınırlandırılmıştır. Tabloya göre en fazla yayın yapan yazarın *"Yasuhiro Kotera"* olduğu görülmektedir. Yazarın yaptığı yayın sayısı sıralamadaki diğer yazarların yaptıkları yayın sayısının iki katından daha fazladır. Ancak, sıralamadaki *"Charles R. Figley"* adlı yazarın yayın

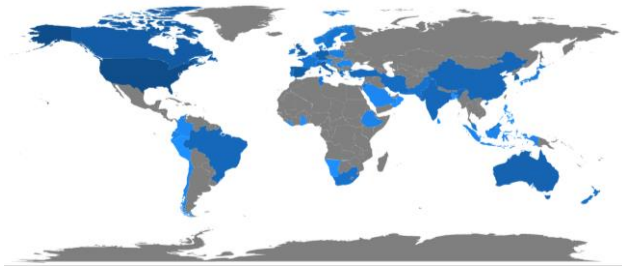
sayısı dört olmasına rağmen aldığı atıf sayısı diğer yazarlara göre oldukça yüksektir. Ayrıca, tablonun son iki sırasında yer alan yazarların tüm parametrelerde eşit değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda veri seti incelendiğinde bu yazarların yayımlanan tüm eserlerinde ortak yazarlıklarının olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Bkz: Şekil 2). Tablonun

üçüncü bölümü (Tablo 3.3.) veri setinde en çok atıf alan ilk beş eseri göstermektedir. Sıralamaya göre en fazla atıf alan eser "Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care" başlıklı makaledir. Ayrıca, Tablo 3.2.'ye benzer bir şekilde bu eserin yazarının "Charles R. Figley" olduğu görülmektedir.



Şekil 2: Yazar İş Birliği Ağı

Şekil 2, veri setinde yer alan yazarlara dair iş birliği ağını göstermektedir. Şekil elipslerin birbirine en az üç kere bağlandığı, fruchterman & reingold ağ düzeni, association normalleştirilmesi ve louvain kümeleme algoritması ile oluşturulmuştur. Ayrıca şekil üzerinde izole edilen düğümler kaldırılmış olup, görsel üst üste gelen yazar adlarının ve bağlantıların anlaşılabilmesi için düzenlenmiştir. Şekle göre ağın sekiz kümede oluştuğu görülmektedir. Kümeler arasında bir iş birliği bulunmamaktadır. Kümeler özelinde bazı yazarlar arasındaki bağlantıların daha kalın olduğu görülmektedir. Bağlantıların kalınlaşması ilgili yazarlar arasındaki iş birliğinin daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda kırmızı kümedeki "Kotera, Y." ile "Green, P." arasında, turuncu kümedeki "Garrosa, E." ile "Moreno-Jimenez, J.E." arasında, yeşil kümede "Hur, W.-M." ile "Moon, T.-W." arasında ve mavi kümedeki yazarlar arasında üç iş birliğinden daha fazla iş birliği olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, ağ içindeki bazı yazarların en çok yayın yapan yazarlar tablosunda (Bkz: Tablo: 3.2) da yer aldığı görülmektedir.

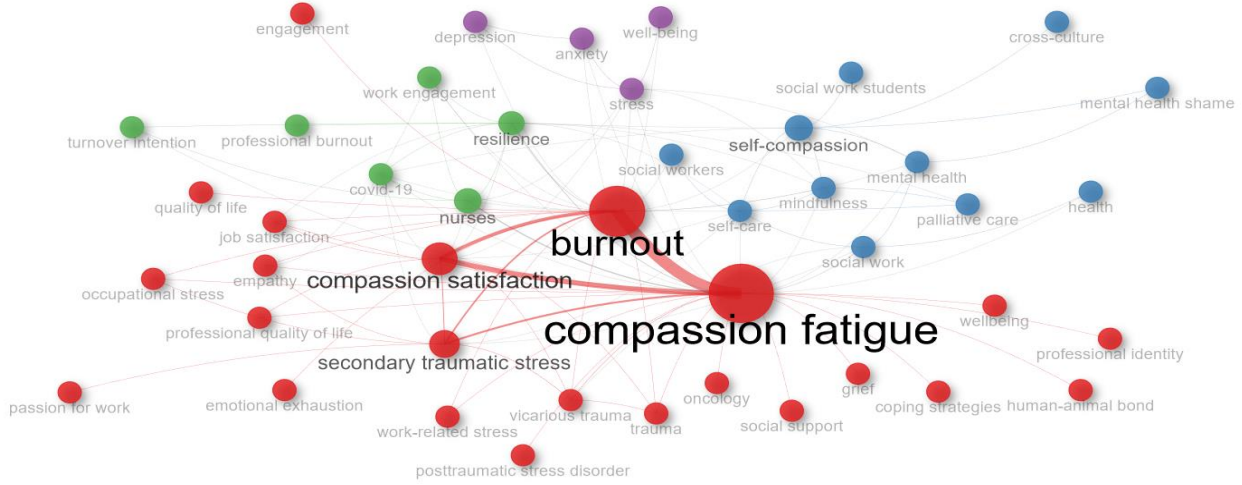


Şekil 3: Ülkelerin Bilimsel Üretimi

Şekil 3 ülkelerin bilimsel üretimlerini harita üzerinden göstermektedir. Haritada ülkeler üzerindeki mavi renk koyulaştıkça o ülkedeki bilimsel üretim artmaktadır. Ülkelerin üstündeki rengin gri olması ise veri seti içinde o ülkeye dair bir veri olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda şekle göre en fazla bilimsel üretimi olan ülkenin Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olduğu görülmektedir. Veri seti incelendiğinde ABD dışında bilimsel üretimi fazla olan ülkeler ise sırasıyla İspanya, Kanada, İngiltere ve İtalya'dır.

Şekil 4'te bilimsel üretim yapan ülkelerin iş birliği ağını göstermektedir. Şekil elipslerin birbirine en az bir kere bağlandığı, fruchterman & reingold ağ düzeni, association normalleştirilmesi ve louvain kümeleme algoritması ile oluşturulmuştur. Ayrıca şekil üzerinde izole edilen düğümler kaldırılmış olup, ağ üst üste gelen ülke adlarının ve bağlantıların anlaşılabilmesi için düzenlenmiştir. Şekildeki ağın sekiz kümeden oluştuğu görülmektedir. Ağ içinde en çok iş birliğinin ABD ve Kanada arasında olduğu, ayrıca ABD'nin Kore ile de kendi kümesi içindeki diğer ülkelere göre yoğun iş birliği içerisinde olduğu görülmektedir. Benzer bir şekilde yeşil kümedeki İngiltere'nin kendi kümesi içinde Almanya ve Japonya ile, mavi kümede ise İspanya ile İtalya arasında kendi kümesindeki ülkelere göre iş birliği daha fazladır. Ağ genel olarak incelendiğinde kümeler arasında da iş birliğinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Kanada ile İngiltere ve ABD ile İspanya arasındaki bağlantının kalınlığına göre gerçekleşen iş birliği diğer ülkelere göre daha fazladır.

anahtar kelimeleri en sık tekrar eden diğer anahtar kelimelerdir.



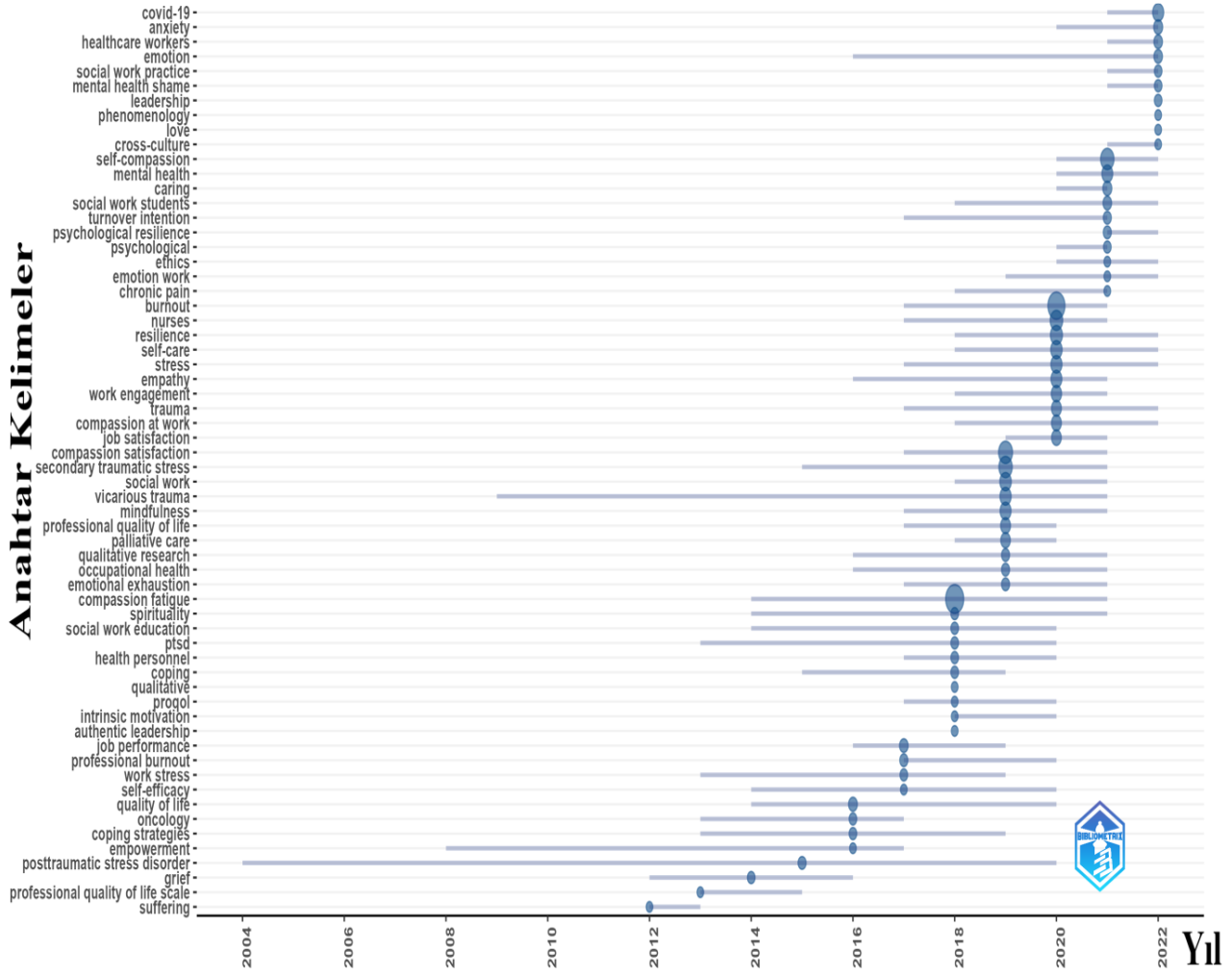
Şekil 6: Anahtar Kelimeler İş Birliği Ağı

Şekil 6, anahtar kelimelerin birlikte oluşum ağını göstermektedir. Ağ, en sık yapılan iş birliklerini incelemek amacıyla düğümlerin birbirine en az üç kere bağlanması seçeneği tercih edilmiştir. Seçilen diğer seçenekler ise fruchterman & reingold ağ düzeni, association normalleştirme ve louvain kümeleme algoritmasıdır. Ayrıca şekil üzerinde izole edilen düğümler kaldırılmış olup, ağ üst üste gelen anahtar kelimelerin ve bağlantıların anlaşılabilirliği için düzenlenmiştir. Şekle göre anahtar kelimeler dört kümeden oluşmaktadır. Bağlantılar incelendiğinde en sık iş birliğinin kırmızı küme içinde olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle Şekil 4'te gösterilen en sık kullanılan anahtar kelimelerin arasında iş birliği fazladır. Bu bağlamda en sık iş birliği şefkat yorgunluğu (*compassion fatigue*) ve tükenmişlik (*burnout*) arasındadır. Ayrıca kırmızı küme içerisinde birçok farklı anahtar kelime yer almaktadır. Mavi küme incelendiğinde öne çıkan anahtar kelime öz şefkat (*self-compassion*) olup bu kavramla ilişkili olabilecek anahtar kelimeler yer almaktadır. Yeşil kümede incelendiğinde dayanıklılık (*resilience*) ve hemşireler (*nurses*) kelimeleri öne çıkmaktadır. Son olarak mor kümede ise stres (*stress*), anksiyete (*anxiety*), depresyon (*depression*) ve iyi oluş (*well-being*) anahtar kelimeleri yer almaktadır. Ağ genel olarak incelendiğinde ise kümeler arasında da iş birlikleri bulunmaktadır.

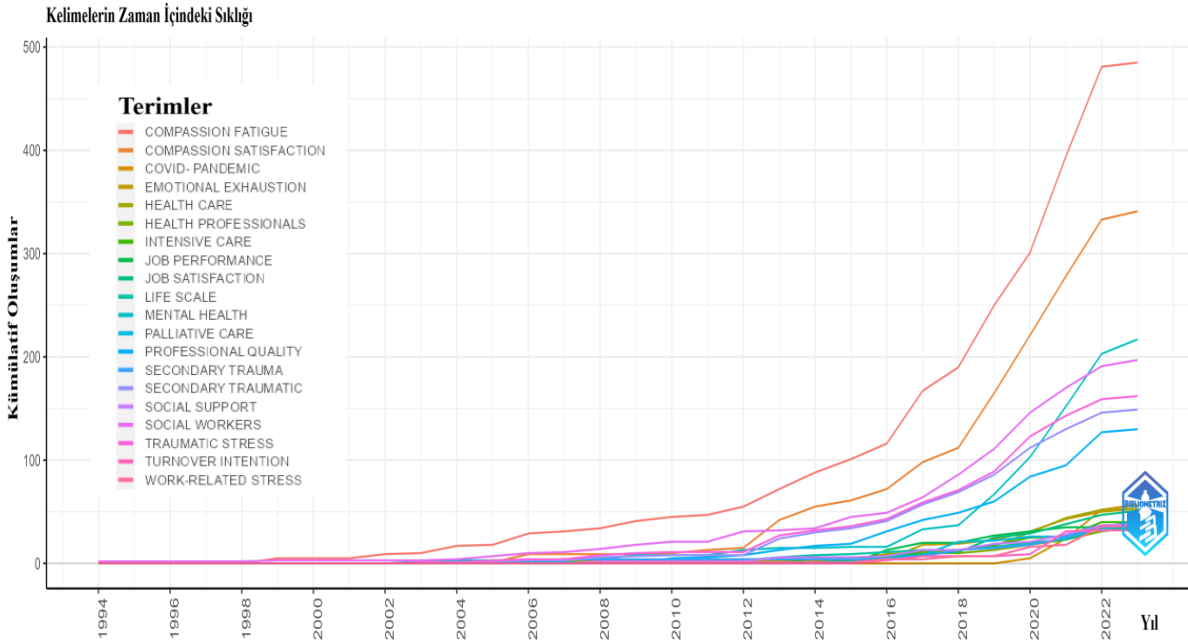
Grafik 2, veri setindeki yayınlarda yazarlar tarafından tercih edilen anahtar kelimelerin yıl içindeki kullanım

durumunu (trend olma) göstermektedir. Grafikte yer alan her bir anahtar kelimenin kullanım sıklığı en az üçtür. Grafikte anahtar kelimelerin kendi sırasında oluşan düğüm temsil etmekte ve düğümde yer alan çizgi kelimenin kullanıldığı yıllara göre uzayıp kısalmaktadır. Ayrıca, anahtar kelimenin frekansı artınca düğümün büyüklüğü artmaktadır. Oluşturulan grafikte 2023 yılına dair bir verinin olmadığı görülmektedir. Bunun nedeninin araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla olduğu düşünülmektedir. Grafik incelendiğinde en uzun çizgiye sahip olan kelimenin travma sonrası stres bozukluğu (*posttraumatic stress disorder*) olduğu görülmektedir.

Yani kelime 2004-2020 yılları arasında trendini devam ettirmiştir. Bununla birlikte güçlendirme (*empowerment*) kelimesi 2008-2017 yılları arasında, dolaylı travma (*vicarious trauma*) kelimesi 2009-2020 yılları arasında trend olan anahtar kelimelerdir. Grafiğe göre duygu (*emotion*) anahtar kelimesi ise 2016-2022 arasında trendini devam ettirmesi dikkat çekici bir bulgudur. Ayrıca bazı kelimelerin 2021-2022 yılları arasında bazı kelimelerin ise 2022 yılında trend olduğu görülmektedir. 2021-2022 yılları arasında trend olan kelimeler covid-19, sağlık çalışanları (*healthcare workers*), sosyal hizmet uygulaması (*social work practice*), akıl sağlığı utanç (*mental health shame*) ve çapraz kültür (*cross culture*) anahtar kelimeleridir. Son olarak 2022 yılında trend olan kelimeler ise liderlik (*leadership*), fenomenoloji (*phenomenology*) ve aşk (*love*) anahtar kelimeleridir.



Grafik 2: Yıllara Göre Trend Olan Anahtar Kelimeler



Grafik 3: Yayınların Özet Bölümünde En Sık Tekrar Eden Kelime Grupları

Araştırmada son olarak veri setindeki makalelerin özetlerinde yer alan kelimelerin sıklığı incelenmiştir. Analiz gerçekleştirilirken bigrams seçeneği seçilmiştir. Dolayısıyla kelimeler yan yana olacak şekilde iki kelimenin birlikte geçme sıklığına bakılmış ve ilk 20 kelime grubu listelenmiştir. Bu bağlamda grafiğe göre şefkat yorgunluğu "*compassion fatigue*" en sık kullanılan kelime grubudur. Bu kelime grubunu şefkat memnuniyeti "*compassion satisfaction*" ve akıl sağlığı "*mental health*" kelimeleri takip etmektedir. Bu kelimeler dışında 100-200 kere kullanılan kelime grupları ise sosyal çalışmacılar (*social workers*), travmatik stres (*traumatic stress*), ikincil travmatik (*secondary traumatic*) ve profesyonel kalitedir (*professional quality*).

5 | SONUÇ

Bu araştırmada çalışma yaşamında şefkat kavramına yönelik bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre veri setinde 502 yayın incelenmiştir. Yayınların çoğunun makale olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yayınların toplam yazar sayısı 1.673 olup yayınlarda yazarların tercih ettiği toplam anahtar kelime sayısı 1.260'tır. Veri setinde yer alan yayınlar 1989-2023 tarihleri arasında yayımlanmıştır. Ancak en fazla yayın sayısı 2022 yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönem itibarıyla 2023 yılında olması sebebiyle 2023 yılında yayımlanmış 25 yayının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eserlerin en çok yayımlandığı kaynak ise "International Journal of Environmental Research and Public Health" kaynağıdır. Veri setine göre konuyla ilgili en fazla yayın yapan yazar Yasuhiro Kotera, yayın sayısı görece olarak daha az olan Charles R. Figley'in ise en fazla atıf alan yazar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yazarların iş birliği ağına göre, konuyla ilgili eseri fazla bulunan bazı yazarların diğer yazarlarla iş birliği içerisinde olabildiği sonucuna ulaşılmıştır. En fazla atıf alan eserler incelendiğinde ise "Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care" başlıklı makalenin en fazla atıf aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu eserin yazarı da Charles R. Figley'dir. Bu araştırma incelendiğinde makalenin psikoterapistlerde şefkat yorgunluğu kavramının tartışılarak, kavramın basit tükenmişlik ve karşı aktarımla karşılaştırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte araştırma içerisinde çok faktörlü bir şefkat yorgunluğu modelini yer almaktadır (Figley, 2002). Bilimsel üretimi en fazla olan ülkenin Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D.) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. A.B.D. en çok Kanada ile iş birliği içerisinde. Benzer bir şekilde Kang ve Gao (2019) şefkat yorgunluğu (*compassion fatigue*) üzerine WOS veri tabanından yaptıkları bibliyometrik analiz araştırmasına göre konuyla ilgili en atıf yapılan eserin "Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self-care" olduğu ve bilimsel üretimde A.B.D.'nin ilk sırada olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ayrıca yazarlar tarafından tercih edilen anahtar kelimelere yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Bazı anahtar kelimelerin benzer anlam içermesi ve anahtar kelimelere yönelik genel bir çerçeve sunulmak istenmesi nedeniyle bazı kelimeler birleştirilmiştir. Yapılan analizlere göre en sık kullanılan anahtar kelime şefkat yorgunluğu (*compassion fatigue*) olup bu kelimeyi tükenmişlik (*burnout*) kelimesi takip etmektedir. Anahtar kelimelerin iş birliğine göre ise en çok bu iki anahtar kelimenin birlikte kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Şefkat yorgunluğu üzerine yapılan bir araştırmaya göre, havacılık çalışanlarının şefkat yorgunluğu ile eğitim, yaş, görev ve gelir durumları arasında farklılık bulunmuştur. Ayrıca, iş doyumunu azaltan faktörlerin şefkat yorgunluğunu tetiklemede önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sever, 2023).

Anahtar kelimelerin trend olma analizine göre ise birbirinden farklı anahtar kelimelerin belirli yıllar içerisinde trendini kaybetmeden kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bazı kelimelerin 2021-2022 yılları arasında trend olduğu, bazı kelimelerin ise 2022 yılında kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Sadece 2022 yılında kullanılan anahtar kelimelerin liderlik (*leadership*), fenomenoloji (*phenomenology*) ve aşk (*love*) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bu kelimeler çevresinde yapılacak yeni araştırmaların güncel literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak yayımlanan eserlerin özet bölümleri incelenmiştir. Bu bağlamda sırasıyla şefkat yorgunluğu (*compassion fatigue*), şefkat memnuniyeti (*compassion satisfaction*) ve akıl sağlığı (*mental health*) kelime grupları en sık yazılan kelime grubudur.

Araştırmanın teorik olarak çalışma yaşamında şefkat kavramına katkı sağladığı düşünülmektedir. Ancak her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı sınırlılıklar mevcuttur. Bu sınırlılıklar, araştırmanın araştırma yöntem başlığı altında ifade edilen belirli parametrelere sadece Scopus veri tabanından tarama yapılmış ve bu bağlamda veri seti oluşturularak gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmaların farklı anahtar kelimeler ve/veya farklı veri tabanlarından tarama yapılarak gerçekleştirilebilir, sonuçlar karşılaştırılabilir. Böylece konuya dair mevcut durum karşılaştırmalı olarak ifade edilebilir. Ayrıca, çalışma yaşamında şefkat kavramı üzerine nitel araştırma yönteminin benimsenerek araştırma yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, R. E., Boscarino, J. A., ve Figley, C. R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(1), 103-108. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.76.1.103>
- Allen, R., Watt, F., Jansen, B., Coghlan, E., & Nathan, E. A. (2017). Minimising compassion fatigue in obstetrics/gynaecology doctors: exploring an intervention for an occupational hazard. *Australasian Psychiatry*, 25(4), 403-406.
- Anstiss, T. (2016). Compassion at work. Oades, L. G., Steger, M., Delle Fave, A., & Passmore, J. (Ed.). *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work* içinde (ss 210-230). John Wiley & Sons.
- Aria, M., ve Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Bluth, K., ve Neff, K. D. (2018). New frontiers in understanding the benefits of self-compassion. *Self and Identity*, 17(6), 605-608. <https://doi.org/10.1080/15298868.2018.1508494>
- Conrad, D., ve Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 30(10), 1071-1080. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2006.03.009>
- Di Fabio, A., ve Saklofske, D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 169, 110109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110109>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., ve Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Driver, M. (2007). Meaning and suffering in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20(5), 611-632. <https://doi.org/10.1108/09534810710779063>
- Dutton, J. E., Workman, K. M., ve Hardin, A. E. (2014). Compassion at work. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 277-304.
- Eldor, L., ve Shoshani, A. (2016). Caring relationships in school staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement. *Teaching and Teacher Education*, 59, 126-136.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433-1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., ve Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- Goetz, J. E., Keltner, D., ve Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: An evolutionary analysis and empirical review. *Psychological Bulletin*, 136, 351-374. <https://doi.org/10.1037/a0018807>
- Gu, J., Cavanagh, K., Baer, R., ve Strauss, C. (2017). An empirical examination of the factor structure of compassion. *PloS one*, 12(2), e0172471. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0172471>
- Hevezi, J. A. (2016). Evaluation of a meditation intervention to reduce the effects of stressors associated with compassion fatigue among nurses. *Journal of Holistic Nursing*, 34(4), 343-350. <https://doi.org/10.1177/0898010115615981>
- Hosking, P. (2007). *Compassion: What is in a word?*. Kostanski, M. (Ed.), *The power of compassion: An exploration of the psychology of compassion in the 21st century* içinde (ss. 2-13). Cambridge Scholars Publishing.
- Houck, D. (2014). Helping nurses cope with grief and compassion fatigue: an educational intervention. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 18(4), 454-458. <https://doi.org/10.1188/14.CJON.454-458>
- Jazaieri, H., Jinpa, G. T., McGonigal, K., Rosenberg, E. L., Finkelstein, J., Simon-Thomas, E., Jinpa, T. (2010). *Compassion cultivation training (CCT): Instructor's manual*. Unpublished manuscript, Stanford, CA.
- Kang, X-L., ve Gao, X. (2019). Bibliometric analysis about compassion fatigue based on Web of Science database. *Frontiers of Nursing*, 6(2), 151-156. <https://doi.org/10.2478/FON-2019-0022>
- Kirby, J. N., Day, J., ve Sagar, V. (2019). The 'Flow' of compassion: A meta-analysis of the fears of compassion scales and psychological functioning. *Clinical Psychology Review*, 70, 26-39. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.03.001>
- Lilius, J., Kanov, J., Dutton, J., Worline, M. ve Maitli, S. (2011). Compassion revealed: What we know about compassion at work (and where we need to know more). Cameron, K. ve Spreitzer, G. (Ed.), *Oxford handbook of positive organizational scholarship* içinde (ss. 273-288). Cambridge: Oxford University Press.

- Lilius, J. M., Kanov, J., Dutton, J. E., Worline, M. C., & Maitlis, S. (2012). Compassion. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 273–287). Oxford University Press.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., ve Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 193-218. <https://doi.org/10.1002/job.508>
- Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and identity*, 2(3), 223-250.
- Nijboer, A. A., ve Van der Cingel, M. C. (2019). Compassion: Use it or lose it?: A study into the perceptions of novice nurses on compassion: A qualitative approach. *Nurse education today*, 72, 84-89. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.11.006>
- Özpeynirci, R., ve Kırmızı, C. (2020). Öz şefkat kavramı ve örgütsel yansımaları. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2924-2952.
- Paakkanen, M., Martela, F., Hakkanen, J., Uusitalo, L., ve Pessi, A. (2020). Awakening Compassion in Managers—a New Emotional Skills Intervention to Improve Managerial Compassion. *Journal of Business and Psychology*, 36, 1095-1108. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09723-2>
- Peterson, C., ve Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Russell, H. M., Ariail, D. L., Smith, K. T., ve Smith, L. M. (2020). Analysis of compassion in accounting and business students, overall and by gender. *Journal of Accounting Education*, 53, 100684. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2020.100684>
- Sabin-Farrell, R., ve Turpin, G. (2003). Vicarious traumatization: implications for the mental health of health workers?. *Clinical Psychology Review*, 23(3), 449-480. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(03\)00030-8](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(03)00030-8)
- Scarlet, J., Altmeyer, N., Knier, S., & Harpin, R. E. (2017). The effects of Compassion Cultivation Training (CCT) on health-care workers. *Clinical Psychologist*, 21(2), 116-124. <https://doi.org/10.1111/cp.12130>
- Sever, H. (2023). A demographic research on compassion fatigue and job satisfaction levels of aviation employees. *Journal of Aviation*, 7(1), 29-38. <https://doi.org/10.30518/jav.1177750>
- Worthington Jr, E. L., O'Connor, L. E., Berry, J. W., Sharp, C., Murray, R., ve Yi, E. (2005). Compassion and forgiveness. Gilbert, P. (Ed.), *Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy* içinde (ss. 168-192). Routledge.