

**T.C.  
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**



**ÇALIŞANLARIN PROSOSYAL DAVRANIŞLARININ  
DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ;  
BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ELİF KÜÇÜKUZUN**

**İSTANBUL, 2022**

**T.C.**  
**İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**



**ÇALIŞANLARIN PROSOSYAL DAVRANIŞLARININ**  
**DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ;**  
**BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ELİF KÜÇÜKUZUN**

**İSTANBUL, 2022**

## KABUL VE ONAY

Elif KÜÇÜKUZUN tarafından hazırlanan “ÇALIŞANLARIN PROSOSYAL DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ; BİR ARAŞTIRMA” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 09.08.2022 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI Üniversitesi

giriniz

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI Üniversitesi

giriniz

.....

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun  
..... tarih ve ..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**ÇALIŞANLARIN PROSOSYAL DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ; BİR ARAŞTIRMA**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

09.08.2022

**ELİF KÜÇÜKUZUN**

## ÖZET

**ÇALIŞANLARIN PROSOSYAL DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK  
FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ; BİR ARAŞTIRMA  
YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ELİF KÜÇÜKUZUN  
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**(DANIŞMAN:DOÇ. DR. ESRA AYDIN GÖKTEPE )**

**İSTANBUL, 2022**

Araştırmanın amacı çalışanların prososyal davranışlarının değerlendirilmesi ve prososyal davranışların kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Araştırmacılar tarafından belirlenecektir. İstanbul il genelinde faaliyet gösteren optik cam üreten 4 farklı firmanın merkez ve şubelerinde görev alan çalışanlar olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemi 200 kişi olarak belirlenmiştir ve saha araştırmasında 213 kişiye anket uygulanmıştır. Anketler Google Formlar üzerinden çevrimiçi ortamda uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formu kişisel özelliklere yönelik sorulardan ve Prososyal Davranışlar Ölçeği'nden meydana gelmektedir. Verilerin analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Prososyal davranışlara yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre ortalama puan  $3,91 \pm 0,60$  olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların genel olarak prososyal davranış algılarının ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların cinsiyetlerine göre prososyal davranışları farklılık göstermektedir. Kadınların prososyal davranış algıları, erkeklerin prososyal davranış algılarından daha yüksektir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışanlar, Prososyal Davranışlar, Demografik Faktörler.

## **ABSTRACT**

### **EXAMINATION OF EMPLOYEES' PROSOCIAL BEHAVIOR IN TERMS OF DEMOGRAPHIC FACTORS; A RESEARCH**

**MSC THESIS**

**ELİF KÜÇÜKUZUN**

**GRADUATE SCHOOL, ISTANBUL AREL UNIVERSITY  
BUSINESS ADMINISTRATION**

**(SUPERVISOR:DOÇ. DR. ESRA AYDIN GÖKTEPE)**

**İSTANBUL, 2022**

The aim of the study is to evaluate the prosocial behaviors of the employees and to examine whether the prosocial behaviors differ according to personal characteristics. It will be determined by the researchers. Employees working in the headquarters and branches of 4 different optical glass companies operating throughout the city of Istanbul were determined. The sample of the research was determined as 200 people and a questionnaire was applied to 213 people in the field research. The questionnaires were administered online via Google Forms. A questionnaire form was used to collect data. The questionnaire form consists of questions about personal characteristics and Prosocial Behaviors Scale. The analysis of the data was made in the SPSS 21 package program. Descriptive statistics for prosocial behaviors were examined. Accordingly, the mean score was determined as  $3.91 \pm 0.60$ . It shows that the prosocial behavior perceptions of the participants in general are above the average. The prosocial behaviors of the participants were examined according to their gender. Accordingly, the prosocial behaviors of the participants differ according to their gender. Women's perception of prosocial behavior is higher than men's perception of prosocial behavior.

**Key Words:** Employees, Prosocial Behaviors, Personal Characteristics.

# İÇİNDEKİLER

Sayfa

|                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ÖZET.....                                                                                                    | i   |
| ABSTRACT .....                                                                                               | ii  |
| İÇİNDEKİLER .....                                                                                            | iii |
| ŞEKİL LİSTESİ.....                                                                                           | v   |
| TABLO LİSTESİ .....                                                                                          | vi  |
| ÖNSÖZ.....                                                                                                   | vii |
| 1 GİRİŞ .....                                                                                                | 1   |
| 2 PROSOSYAL DAVRANIŞLAR.....                                                                                 | 2   |
| 2.1 Prososyal Davranış Tanımı .....                                                                          | 3   |
| 2.2 Prososyal Davranışı Açıklayan Ana Teoriler.....                                                          | 8   |
| 2.2.1 Yapısal Kişilik Yaklaşımı .....                                                                        | 8   |
| 2.2.2 Evrimci Yaklaşım.....                                                                                  | 9   |
| 2.2.3 Psikanalistik Yaklaşım .....                                                                           | 10  |
| 2.2.4 Davranışçı Yaklaşım .....                                                                              | 12  |
| 2.2.5 Ahlakî Düşünce Temelli Yaklaşımı .....                                                                 | 12  |
| 2.2.6 Sosyal Öğrenme Kuramı .....                                                                            | 14  |
| 2.3 Prososyal Davranışı Belirleyici Faktörler .....                                                          | 15  |
| 2.3.1 Bireysel Faktörler.....                                                                                | 15  |
| 2.3.2 Kültürel Faktörler.....                                                                                | 17  |
| 2.3.3 Aile Faktörü .....                                                                                     | 17  |
| 2.3.4 Mizaç.....                                                                                             | 18  |
| 2.3.5 Durumsal Faktörler .....                                                                               | 18  |
| 2.3.6 Psikolojik Kontrol .....                                                                               | 19  |
| 2.3.7 Davranış Kontrolü.....                                                                                 | 20  |
| 2.4 Prososyal Davranış Türleri.....                                                                          | 21  |
| 2.4.1 Özgecilik (Diğerkâmlık) .....                                                                          | 22  |
| 2.4.2 Empati (Eş duyum) .....                                                                                | 23  |
| 2.4.3 Sempati (Duygudaşlık).....                                                                             | 24  |
| 2.4.4 Perspektif Alma.....                                                                                   | 24  |
| 2.4.5 Paylaşma .....                                                                                         | 25  |
| 2.4.6 İşbirliği .....                                                                                        | 25  |
| 2.4.7 Bilgilendirme .....                                                                                    | 26  |
| 2.5 Prososyal Davranışın Örgütsel Çıktıları.....                                                             | 26  |
| 2.6 Prososyal Davranışların İlgili Olduğu Kavramlar.....                                                     | 27  |
| 2.6.1 Örgütsel Adalet .....                                                                                  | 27  |
| 2.6.2 Örgütsel Vatandaşlık.....                                                                              | 28  |
| 2.6.3 İş Ortamı .....                                                                                        | 29  |
| 2.6.4 Örgüt İklimi.....                                                                                      | 29  |
| 2.6.5 Örgütsel Bağlılık .....                                                                                | 30  |
| 2.6.6 Psikolojik Sözleşme .....                                                                              | 31  |
| 2.6.7 Kişilik Özellikleri ve Önyargı.....                                                                    | 31  |
| 3 ÇALIŞANLARIN PROSOSYAL DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK<br>FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA | 32  |
| 3.1 Araştırma Modeli ve Hipotezler.....                                                                      | 32  |
| 3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi .....                                                                        | 33  |

|          |                                                        |           |
|----------|--------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3      | Sınırlılıklar .....                                    | 33        |
| 3.4      | Evren ve Örneklem .....                                | 33        |
| 3.5      | Veri Toplama Aracı.....                                | 34        |
| 3.6      | Veri Analizi .....                                     | 34        |
| <b>4</b> | <b>BULGULAR.....</b>                                   | <b>35</b> |
| 4.1      | Ölçeğin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi .....       | 35        |
| 4.2      | Demografik Faktörlere Yönelik Bulgular .....           | 37        |
| 4.3      | Prososyal Davranışa İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler ..... | 40        |
| 4.4      | Prososyal Davranışa İlişkin Farklılık Analizleri ..... | 41        |
| <b>5</b> | <b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>                          | <b>46</b> |
| 5.1      | Sonuçlar.....                                          | 46        |
| 5.2      | Öneriler .....                                         | 48        |
| <b>6</b> | <b>KAYNAKLAR .....</b>                                 | <b>49</b> |
| <b>7</b> | <b>EKLER.....</b>                                      | <b>61</b> |
|          | EK A Anket Formu .....                                 | 61        |
| <b>8</b> | <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                                   | <b>64</b> |

## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Şekil 4.1. Araştırma Modeli ..... | 32 |
|-----------------------------------|----|



## TABLO LİSTESİ

### Sayfa

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 4.1. Yetişkinler İçin Prososyallik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi..             | 36 |
| Tablo 4.2. Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları .....                                  | 37 |
| Tablo 4.3. Ankete Katılanların Yaşa Göre Dağılımları .....                                       | 37 |
| Tablo 4.4. Ankete Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımları .....                              | 38 |
| Tablo 4.5. Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları .....                            | 38 |
| Tablo 4.6. Ankete Katılanların Ünvana Göre Dağılımları .....                                     | 38 |
| Tablo 4.7. Ankete Katılanların Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Dağılımları .....                   | 39 |
| Tablo 4.8. Ankete Katılanların Meslekteki Deneyim Yılına Göre Dağılımları .....                  | 39 |
| Tablo 4.9. Ankete Katılanların Meslekten Memnuniyet Durumuna Göre Dağılımları .....              | 40 |
| Tablo 4.10. Prososyal Davranışlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler .....                       | 40 |
| Tablo 4.11. Cinsiyete Göre Prososyal Davranışlar Mann-Whithney U Testi.....                      | 41 |
| Tablo 4.12. Yaşa Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi .....                         | 41 |
| Tablo 4.13. Medeni Duruma Göre Prososyal Davranışlar Mann-Whithney U Testi.                      | 42 |
| Tablo 4.14. Eğitim Durumuna Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi                    | 42 |
| Tablo 4.15. Unvan Durumuna Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi                     | 43 |
| Tablo 4.16. Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H.....            | 43 |
| Tablo 4.17. Meslekteki Deneyim Yılına Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi .....    | 44 |
| Tablo 4.18. Meslekten Memnuniyet Durumuna Göre Prososyal Davranışlar Mann-Whithney U Testi ..... | 44 |
| Tablo 4.19. Hipotezlerin Değerlendirilmesi.....                                                  | 45 |

## ÖNSÖZ

Çalışma sürecinde her türlü yol gösterici olan, olumlu tavrıyla beni cesaretlendiren, desteğini her zaman hissettiğim değerli danışman hocam Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE ‘ye teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın araştırma sürecinde, her anımda yanımda olan ve beni her zaman destekleyen patronum Can AKYOL’a çalışma arkadaşlarım Remzi BİÇEN’e ve Betül ÖZGER’e araştırma anketime katılarak bana destek olan cam firmalarındaki meslektaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca benim yanımda olan, aldığım tüm kararlara saygı duyarak arkamda duran, sevgi ve desteğini her zaman hissettiğim sevgili babam Ümit KÜÇÜKUZUN’a varlığıyla bana güç veren, tüm endişelerimi, kaygılarımı sevgisiyle silen biricik annem Ayşe KÜÇÜKUZUN’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

09.08.2022

ELİF KÜÇÜKUZUN

# 1 GİRİŞ

Prososyal davranış, başkalarının yararına gönüllü olarak ortaya çıkan davranıştır (Eisenberg, Fabes ve Spinrad, 2006). Başkalarının yararına yapılabilecek birçok eylem vardır. Uygulanan prososyal davranışlar da bireyin yaşadığı olumsuz deneyimlere göre değiştiğinden, davranış türleri literatürde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Prososyal davranışlar başlığı altında yardım etme, paylaşma, işbirliği yapma, rahatlatma ve bilgilendirme davranışları araştırmacılar tarafından ayrı ayrı incelenmektedir (Svetlova, Nichols ve Brownell, 2010; Paulus, 2014; ). Bu davranışlar, başkalarının amaçları, duyguları veya arzuları hakkında farklı bir anlayış gerektirir. Dolayısıyla prososyal davranışların farklı sosyo-bilişsel zamanlarda ortaya çıkması mümkündür. Bu bağlamda prososyal davranışların hangi yaşta ortaya çıktığı, nasıl geliştiği ve ortaya çıkışını etkileyen faktörlerin neler olduğu sorulmaktadır (Brownell, Svetlova, Anderson, Nichols ve Drummond, 2013).

Artan rekabet ortamında işletmelerin başarı sağlayabilmesi için örgüt çalışanları arasında olumlu bir etkileşimin yaratılması ve verimliliğin artırılması beklenmektedir. Örgüt içinde performans ve verimliliğin artırılmasında ise çalışanlar arasında olumlu etkileşimin yaratılması beklenir. Çalışanlar arasında olumlu etkileşimini yaratılmasında en önemli algılardan biri prososyal davranışlardır. Prososyal davranışlar çalışanlar arasında onunla etkileşimi sağlarken çalışanların birbirlerine desteklemesini ve paylaşmasını olanaklı kılmaktadır. Bu nedenle örgütlerde prososyal davranışların desteklenmesi örgüt faydasını arttırmaktadır. Bununla beraber literatürde prososyal davranışlar incelendiği araştırma sayısı oldukça sınırlıdır.

## 2 PROSOSYAL DAVRANIŞLAR

Araştırmanın bu bölümünde prososyal davranışlar kavramına yönelik genel bilgilere yer verilmiştir.

Psikoloji disiplinine göre davranış; tüm canlıların gözlemlenebilir ve ölçülebilir tüm tepkileri ve organizmanın uyarana karşı verdiği tüm tepkiler anlamına gelmektedir. Sosyoloji disiplinine göre ise her grup içindeki geleneksel ve tek tip toplumsal hareket ve örgütsel davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel bir perspektiften bakıldığında, olumlu sosyal davranış, müşterilere, kuruluş içindeki gruba veya genel olarak kuruluşa fayda sağlamayı amaçlayan kişilere, kuruluşun bir üyesi tarafından gönüllü olarak üstlenilen olumlu faaliyet olarak tanımlanabilir (Clary vd., 1998) Üstlenilen bu gönüllülük esaslı faaliyetler, çalışanın, kendisinin örgütsel rolüne ektir (Uymaz, 2014).

Literatür gözden geçirildiğinde, örgütsel bağlamda prososyal davranışı tanımlamak için en sık alıntılanan tanımın Brief ve Motowidlo (1986)'a ait olduğu görülmektedir. Prososyal davranış, çalışanın kurumsal rollerini yerine getirirken etkileşimde bulunduğu diğer çalışanlara, gruplara veya kuruluşlara karşı, kuruluştaki çalışanların, grupların veya kuruluşların refahını teşvik eden davranış olarak tanımlanmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986).

Prososyal davranış, bir kişinin başkalarına fayda sağlamak için yaptığı eylemler olarak tanımlanmaktadır (Eisenberg, Fabes ve Spinrad, 2006). Bu genel tanım, işbirliği yapma, paylaşma, önemseme vb. gibi birçok farklı toplum yanlısı davranışı ifade eder. Bununla birlikte, motivasyonel nedenler toplum yanlısı davranış bağlamına bağlı olabileceğinden, olumlu sosyal davranışın tanımını yapmak altta yatan nedenleri anlamamıza yol açabilir (Reis, Collins ve Berscheid, 2000). Bu nedenle, prososyal davranış çok boyutlu güdülerini içerir ve bu temel güdülerini anlamak için prososyal davranışın hedefinin (örneğin aile üyesi veya yabancı) de dikkate alınması gerekir (Kumru ve Yağmurlu, 2014). Altta yatan güdüler, bencil nedenlerle, ödül alma ya da cezalandırılma korkusuyla ilgili olabilmektedir. Örneğin, sosyal normlara uyarak başarısızlığın olumsuz sonuçlarından kaçınma niyeti ve/veya yardım

etme davranışının karşılığının olacağı beklentisi olabilmektedir. Ayrıca, bireyin, bir başkasının sıkıntısını azaltarak kendi olumlu ruh halini sürdürmek için ve/veya kendi ahlaki neden ve değerleri için başkalarının refahını artırmaya yönelik yardım etme davranışı sergileyebilmesi de mümkündür.

Prososyal davranış, başka bir kişiye veya kişilere fayda sağlamayı amaçlayan geniş bir gönüllü davranış sınıfını ifade eder (Eisenberg ve Fabes, 1998). İhtiyacı olan birine yardım etmek gibi spontane davranışlar olabileceği gibi bir kuruluştaki gönüllü olmak gibi uzun vadeli planlı davranışlar da olabilir. Bireylerin paylaşma, yardım etme ve rahatlatma gibi prososyal bir şekilde sergileyebilecekleri farklı davranış türleri vardır (Brownell, Svetlova ve Nichols, 2009).

Prososyal davranışların temelinde insan davranışları yer almaktadır. Prososyal davranışların incelenmesi üç temel düzeyde olabilmektedir. Bunlar, davranışsal, bilişsel ve duygusal yönlerdir. Davranışsal düzey, kişilerarası ilişkilerin biçimi, sıklığı, gücü ve özellikleri ile ilgilidir. Bilişsel düzeyde; bireyin algı ve düşünce süreçlerinin yanı sıra tutum ve beklentileri de incelenir. Duygusal boyut; kişilerarası ilişkilerle ilişkisini inceler (Cüceloğlu, 1994: 514). Bu bağlamda sosyal davranış; bireyin ait olduğu toplumun tüm değerleriyle bütünleşmesidir ve toplumun beklentilerine göre yapılmalıdır (İpek, 2014).

## **2.1 Prososyal Davranış Tanımı**

Prososyal davranışların kronolojik gelişimini dikkate alarak; kavram çalışmasının uzak bir geçmişi olmadığı ve yeni araştırılan bir davranış türü olduğu görülmektedir. Prososyal davranış üzerine yapılan çalışmalar şimdiye kadar sadece sosyal psikologlar tarafından deneysel olarak incelenmiştir. 1970'lerde öğrenme ve durumsal süreçler incelendiğinde, 1980'lerde sosyal davranışın sosyalleşme ve bilişsel boyutları incelenmeye başlanmıştır (Uzmen, 2001).

Kronolojisi uzak geçmişe dayanmayan prososyal davranış, başkalarının yararına hareket etme, destekleme, cesaretlendirme, koruma, önemseme ve yardım etme gibi gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Choi, 2005). Genel olarak örgütlerde prososyal davranış kalıpları, örgüt üyelerinin üretkenliklerinde artış ve örgüt üyelerine karşı özgecil davranışlar olarak tanımlanmıştır (Soydemir, 2014).

Prososyal davranış aynı zamanda evrimsel genlerle de ilgilidir. Buna göre, yakın akrabalara yardım etme eğilimi, genlerin yavrulara ve sonraki nesillere aktarılmasına da katkıda bulunur. Karşılıklı fedakarlık kavramı, insanların neden ilgisiz insanlara yardım ettiğini açıklamak için önerilmiştir. Buna göre insanlar sosyal davranışlar sergilerler çünkü sosyal davranışlar yardım etme olasılığını da arttırır. Yardım etme davranışı, grupların başarısını da artırır. Bu nedenle parti üyeleri, diğer parti üyelerinin partilerinin hayatta kalma şanslarını arttırmalarına yardımcı olur. Bununla birlikte, biraz farklı bir yaklaşım, olumlu davranış kalıplarının bir açıklaması olarak kişilik faktörlerini inceler (Doğan, 2015).

Prososyal davranış sergilemenin motivasyonel nedenleri de farklı bağlamlar için değişebilmektedir. Aile bağlamında prososyal davranış, görevler, sorumluluklar ve daha fazla bağlılık ve kaynak tahsisi dahil daha yakın ilişkilerle ilgili motivasyonları içerebilir (Kumru ve Yağmurlu, 2014). Yakın ilişkilerde, toplum yanlısı davranış sergileme motivasyonları, yabancılardan ziyade daha az bencil arzulara dayanır (Haslam-Fiske, 1999). Örneğin, ben merkezli motivasyonlar kontrol edildiğinde, empatik kaygıların bir yabancıya değil de bir aile üyesine yardım etme isteğiyle bağlantılı olduğu bulunmuştur (Maner & Gailliot, 2006). Bu çalışma, ebeveynlere karşı şefkat gösterme, yardım etme, saygı gösterme ve paylaşma açısından olumlu sosyal davranışlara odaklanmaktadır.

Olumlu davranışlar sayesinde bireyler içinde yaşadıkları topluma başarılı bir şekilde uyum sağlamakta ve bununla birlikte sosyalleşme gelmektedir. Fedakarlık, paylaşma, rahatlık, işbirliği gibi sosyal açıdan değerli davranışlar sayesinde insanlar arasındaki yakın ilişkilerin sağlıklı bir şekilde oluşmasını ve olumlu ilişkilerin sürdürülmesini sağlar. İnsanları içinde yaşadıkları toplumda birbirine sınıksız bağlayan bu unsurlar, toplum yanlısı davranışların kaynağında bulunan en önemli unsurlardır. Prososyal davranış; amaçları, örgütten ve gruptan herhangi bir karşılık beklemeden başkalarına fayda sağlamaktır. Kişisel ve sosyal iyileştirici özelliklere sahip olan profesyonel davranış, bireylerin sağlıklı sosyal ilişkiler içinde yaşamasını sağlar ve bu ilişkilerin kalitesini artırır. Kolluk kuvvetlerinin davranışlarını araştırırken; paylaşma, teselli etme, yardım etme, affetme, görmezden gelme, sosyal destek, işbirliği ortamı yaratma, korumacılık ve empatik tutumları içeren geniş bir sosyal yelpazedir (Altıntaş, Bıçakçı, 2017).

Sevgi, “aile üyelerinin duygu ve arzularının gönüllü olarak öngörülmesi” olarak tanımlanan aile bağlamında bir tür prososyal davranıştır (Kumru ve Yağmurlu, 2014: 330). Dolayısıyla birbiriyle ilişkili ama aynı zamanda ayrı boyutlar olan yardımseverlik ve şefkat ve uyum açısından aile içinde sıcak bir ilişki kurulmasını destekleyici olabilir (Eberly ve Montemayor, 1998). Bu varsayıma paralel olarak, Lawton, Silverstein ve Bengtson (1994), aile bağlamında sevginin rolünü araştırmış ve aile üyeleri arasındaki sosyal temas ve sevginin nedensel olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bir diğeri (Schrodt, Ledbetter ve Ohrt, 2007) ebeveynlerin destekleyici şefkati, sözlü şefkati ve sözel olmayan şefkatinin çocukların benlik saygısı ile pozitif, çocukların algılanan stresi ile negatif bağlantılı olduğunu bulmuştur.

Sosyal hayatın en önemli ihtiyaçlarından biri fedakarlıktır. Bu davranış, herhangi bir beklenti olmadan ve başkalarının yararına yapılan davranıştır. Ödül, talep veya beklenti olmaksızın davranışa yardım etme arzusu ve istekliliğidir (Tekeş, Hasta 2015: 55-58).

Prososyal davranışta ön plana çıkan önemli kavramlardan biri yardımdır. Yardım kavramının tüm toplumlarda ve dini inançlarda önemli bir yere sahip olduğunu ifade edilebilir. Kesler’e göre yardım; "dayanışma toplumun gelişmesi için en iyi araçtır." Topluma yardım etmenin öneminden bahsedilmektedir. Ayrıca yardım davranışı, bireyler arasındaki ve bireyler ile örgütler arasındaki sosyal bölünmenin önemli bir sonucu olarak tartışılmaktadır. Yardım etmek çok yönlü bir sosyal davranıştır. Çevre, kişinin içinde yaşadığı kültür ve kişinin kendi bireysel kişiliği ile ilgilidir. Bu amaçla yardım kavramının sosyolojik ve psikolojik kuramları incelenmektedir (Ayten, 2009).

Yardım etme, başkalarına karşı duygusal destek, fiziksel yardım, süpervizyon ve genel olarak yardımseverliğin sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır (Kumru ve Yağmurlu, 2014). Aile ortamında sıcak ilişkilerin sürdürülmesinde önemli bir faktör olan yardım etme davranışının 18-30 aylık yaşlarda ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Rheingold, 1982). Ayrıca, yardım etme davranışı ve yaş ilişkisine ilişkin karışık bulgular vardır. Eberly vd. (1993), anne-kız ikilisi dışında, ebeveynlerin çocukların geç çocukluk ve orta ergenlik dönemlerinde daha az yardımseverlik gösterdiğini ortaya koymuştur. Başka bir araştırma (Eberly vd., 1998) altıncı sınıfa giden çocukların anne babalarına sekizinci ve onuncu sınıflara göre daha fazla sevgi

gösterdiklerini göstermiştir. Ek olarak, erken ergenlerin annelere karşı daha az sevecen olduğu bulunmuştur.

Bir başka prososyal davranış türü olan paylaşma, başkalarının kaynakları ile kendi arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmayı içerir. Paylaşma davranışı sergileyebilmek için kaynakları kendine saklama arzusunun üstesinden gelinmesi gerekmektedir (Kumru ve Yağmurlu, 2014). Çocuklar büyüdükçe daha eşitlikçi davranışlar sergileler ve paylaşım davranışının bağlamı da önemli bir faktör haline gelmektedir (Benenson, Markovits, Roy & Denko, 2003). Buna paralel olarak Markovitz, Benenson ve Kramer (2003) çocukların kardeşlerine ve sınıf arkadaşlarına yabancılara göre daha fazla paylaşım davranışı sergilediklerini göstermiştir. Ayrıca akrabalarına karşı akraba olmayanlara göre daha fazla paylaşım davranışı göstermişlerdir (Ma ve Leung, 1993). Özetlemek gerekirse, önceki çalışmalar, aile ve diğer bağlamlarda paylaşma, sevecenlik ve yardım etme davranışlarının farklılıklarını anlamak için gelecekteki araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Prososyal davranış kavramı, küçük sosyal bir organizasyon yapısı olarak aile merkezli ele alınmakla birlikte, işletmelerin de aile gibi ortak amaçlar için bir araya gelmiş insanları içermesi nedeniyle, işletmelerin sosyo-psikolojik yapısında çalışanların sergilediği prososyal davranışlar önemli bir dinamiktir.

Prososyal davranışların işletme üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. Prososyal davranış, iç ve dış müşteri memnuniyetini artıran ve böylece organizasyonun verimliliğine olumlu katkıda bulunan olumlu bir iletişim ve etkileşim ağı oluşturur. Prososyal davranış türlerine bir çalışma ortamında yardım eli uzatma, maddi ve etik destek sağlama, ekip üyeleriyle işbirliği yapma, sosyal projelerde ve gönüllü faaliyetlerde liderlik rolü üstlenme örnek olarak verilebilmektedir. Olumlu sosyal davranış, organizasyondaki tüm iç ve dış müşterilerle olumlu ilişkiler kurarak çalışır (Soydemir, 2014).

Örgütte olumlu değişim ve değişim yaratan bu tür davranışlar işlevsel olumlu sosyal davranış olarak adlandırılırken, dış çevreye fayda sağladığı ancak örgütte olumsuz sorunlar yarattığı durumlarda işlevsel olmayan olumlu sosyal davranış olarak değerlendirilebilir.

Araştırmacılar, insanların ne zaman toplum yanlısı davranmaya daha yatkın olduklarını anlamak için durumsal faktörleri incelediler. Seyirci etkisi, başkalarına yardım etme olasılığını azaltan en belirgin durumsal faktörlerden biri olmuştur. Darley ve Latane (1968), bir durumda sorumluluğun yayılmasının, yardım etme davranışı olasılığını azalttığını öne sürmüştür. Bir durumda potansiyel yardımcıları varsa, insanların sorumluluk hissetme ve kendilerine yardım etme olasılığının daha düşük olacağını iddia ettiler. Buna uygun olarak, Latane ve Darley (1968), pasif diğerleri olduğunda katılımcıların prososyal davranış gösterme olasılıklarının daha düşük olduğunu gösterdi. Clark ve Word (1974) ayrıca, hedefin yardım ihtiyacı belirsiz olduğunda prososyal davranış olasılığının azaldığını göstermiştir. Ayrıca, insanların acil bir durumda yardım etme olasılıkları daha yüksekti (Shotland & Huston, 1979). Özetle, potansiyel yardımcıların mevcudiyeti, durumun acil bir durum içerip içermediği ve yardım ihtiyacının net olup olmadığı gibi durumsal faktörler, toplum yanlısı davranışta bulunma olasılığını etkiler.

Carlo ve Randall (2002) prososyal davranış motive eden faktörlerle ilgili olarak prososyal davranış türlerini altı ana kategoride gruplandırmıştır. Bunlar: fedakar, uyumlu, duygusal, korkunç, halka açık ve anonim yardım davranışı. Genellikle sempati ve içselleştirilmiş yardım etme ilkesinden kaynaklanan özgecil yardım, başkalarına fayda sağlama nihai hedefi ile motivasyonla gerçekleştirilir. Uyumlu prososyal davranışlar, istendiğinde başkalarına yardım etmeyi içerirken, korkunç prososyal davranışlar, acil durumlarda gerçekleştirilen davranışlardır. Duygusal prososyal davranışlar, duygusal olarak çağrıştırmacı koşullar altında başkalarına yardım etme durumudur. Toplum yanlısı sosyal davranışlar, başkaları da varken yardım etmeyi içerir ve başkalarının onayını ve saygısını kazanma arzusuyla motive olmaları muhtemeldir. Son olarak, anonim prososyal eylemler, yardım alan kişinin yardımcının kimliği hakkında hiçbir bilgisi olmadığında yardım etmeyi içerir (Carlo ve Randall, 2002).

Yukarıda bahsedildiği gibi, insanların neden ve ne zaman prososyal davranış sergilediklerini açıklamaya çalışan farklı yaklaşımlar olmuştur. Bununla birlikte, önceki çalışmalar çoğunlukla çocukluk dönemindeki olumlu sosyalleşme deneyimleri (Coates vd., 1976), kendini geliştirme gibi kişisel ve sosyal ihtiyaçlar (Omoto ve Snyder, 1995), gibi olumlu faktörleri ve süreçleri incelemiştir. Ya da toplum yanlısı

davranışlara yol açan yardım etme davranışının duygusal bir kaynağı olarak empati önemli bulunmuştur (Batson, 2002).

Acı çekmekten doğan özgecilik kavramı ise, olumlu sosyal davranışın motive edicileri olarak olumsuz faktörlere ve deneyimlere odaklanmıştır. Vollhardt (2009), travmatik yaşam olayları yaşayan kişilerin psikolojik süreçlerde değişiklikler yaşayabileceğini ve buna bağlı olarak artan prososyal davranışlar gösterebileceğini öne sürmüştür. Acı çeken bir kişinin, yaşamın anlamını belirleme ve öz yeterliliğinde bir artış deneyimleme gibi psikolojik bir değişim yaşayabileceğini öne sürdü. Travma geçirmiş bir kişi ayrıca empati ve bakış açısı almada artış gösterebilir veya diğer mağdurlarla özdeşleşme geliştirebilir. Bu değişikliklerin aracılığıyla, travma öyküsü olan kişi artan prososyal davranış gösterebilir (Vollhardt, 2009).

## **2.2 Prososyal Davranışı Açıklayan Ana Teoriler**

Yıllar içinde, toplum yanlısı davranışları anlamak için farklı bakış açıları önerilmiştir. Prososyal davranışların, öncül ve sonuçlarını irdelerken; yapısal kişilik kuramı, evrimci yaklaşım, yapısal yaklaşım, psikanalistik yaklaşım, davranışçı yaklaşım, ahlaki düşünce temelli yaklaşım, sosyal öğrenme kuramı ile bir bakış açısı sağlayabilmektedir. Bu nedenle bu başlık altında bahsi geçen teorilere yer verilmiştir.

### **2.2.1 Yapısal Kişilik Yaklaşımı**

Bireyin çevresi ile kurduğu ilişkiyi üç boyutla ele alan yapısal eşitlik teorisi, dolaylı olarak prososyal davranışın öncüllerini de açıklamaktadır. Topografik teorinin insan ilişkilerini ve sosyal yapıyı göz ardı etmesi kişiliği açıklamakta yetersiz kalmıştır. Topografik teosinin eksikliğini gidermek için Freud, “Ego ve İd” (1923) adlı kitabında açıkladığı yapısal kişilik teorisini geliştirmiştir. Yapısal kişilik kuramına göre kişilik, insan davranışlarına yön vermek üzere sürekli temas halinde olan id (er; o), ego (ich; ben) ve süperegö (über ich; üst benlik) oluşur. Süperegö adı verilen üç yapıdan oluşur. Bu üç yapı farklı özelliklere sahip olsa da bir bütün olarak birlikte hareket etmekte ve her biri insan davranışının belirlenmesine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (McLeod, 2017). Freud’a (1933) göre, zihinsel olarak sağlıklı bir bireyde bu üç yapı, bireyin çevresiyle uyumlu olarak sosyal olarak arzu edilen davranışlarda bulunmasını sağlamak için birlikte çalışır. Aksine her üç sistemin de

uyumsuz çalışması nedeniyle kişinin ruh sağlığı bozulur, nevrotik ve histerik bozukluklar ortaya çıkar. Freud (1933), kişiliği id, ego ve süperegö olarak üç kısma ayırırken, dünyanın siyasi haritasında çizilen ülkelerin sınırlarında olduğu gibi bu yapılar arasında keskin bir sınırın olmadığını savunmaktadır.

Prososyal davranışları kişilik faktörleri ile ilişkilendiren araştırmalar, bazı kişilik özelliklerinin prososyal eylemlerle ilişkili olduğunu savunmaktadır. Bu araştırmalar, genel kişilik faktörlerinin istikrarlı olma eğiliminde olduğunu (Caspi vd., 2003) ve benzer şekilde prososyal özelliklerin de zaman içinde istikrarlı olduğunu ortaya koymuştur (Baumeister ve Finkel, 2010). Penner, Fritzsche, Craiger ve Freifeld (1995) bu bulgulara dayanarak prososyal bir kişilik yapısı önermişlerdir. Prososyal kişiliğin sorumluluk duygusu, başkalarına yönelik empati, hissetme ve başkaları için endişe duyma eğilimi ve kişinin yardımsever bir birey olduğuna dair algısı (yardımseverlik) gibi özelliklerden oluştuğunu belirtmişlerdir. Buna paralel olarak Penner (2002), yardımseverlik, diğer odaklı empati ve gönüllü faaliyetler arasında bir ilişki olduğunu bulmuştur.

### **2.2.2 Evrimci Yaklaşım**

Prososyal davranış da evrim teorisi ile de ilişkilendirilmiştir. Buna göre prososyal eğilimler, genetik yatkınlıklara ve bu yatkınlıkları sergileyen kişilerin evrimsel başarısına dayanmaktadır. Evrimsel başarı, kişinin genlerinin sonraki nesillerde hayatta kalması anlamına gelir (Penner vd., 2005). Akraba seçimi, karşılıklı özgecilik ve grup seçimi gibi mekanizmalar, toplum yanlısı eylemlerin işlevlerini açıklamaya yardımcı olur. Akraba seçim kuramına göre insanlar, genetik benzerlikler nedeniyle yakın akrabalarına yardım etme eğilimindedir. Bir akrabaya yardım etmek, kişinin genlerini gelecek nesillere aktarma olasılığını artıracaktır (Dickerson, 2012). Buna uygun olarak, Burnstein, Crandall ve Kitayama (1994), yaşam ya da ölüm durumlarında, insanların yakın akrabalara uzak akrabalara göre daha fazla yardım ettiğini bulmuşlardır. Yani insanlar, genlerini gelecek nesillere aktarma olasılığını artıracak şekilde başkalarına yardım etmişlerdir.

Akraba seçilimi teorisi, akrabalara yönelik toplum yanlısı davranışları açıklamak için nerilmişken, karşılıklı özgecilik kavramı, insanların akraba olmayanlara neden yardım ettiğini açıklamak için önerildi. Bu yaklaşıma göre insanlar prososyal davranış sergilerler çünkü prososyal davranış yardım alma olasılığını arttırır (Dickerson, 2012). Son olarak, grup seçilim kuramına göre özgecil davranış, grupların evrimsel başarısını arttırır. Bu nedenle, insanlar grubun hayatta kalma olasılığını arttırmak için kendi gruplarının üyelerine yardım etme eğilimindedir (Penner vd., 2005).

Diğer bir iyi bilinen model olan sosyalleşme yaklaşımı ise olumlu sosyal davranış ile aile bağlamı arasındaki ilişkiye odaklanır. Sosyalleşme yaklaşımına göre, tümevarımsal akıl yürütme ve ebeveyn modelleme gibi ebeveyn tutumları, prososyal davranışların gelişimi için önemli faktörlerdir (Lewis, 2014).

Ahlaki duygumuzun belirli bir kısmı evrimsel bir sürece dayanmaktadır. Birey, akrabalarına yardım etmeyi kendi genlerine yapılan bir yatırım olarak algılar. Ancak karşılıklı özgeci davranışa göre genetik olarak akraba olmayan bireyler arasında bir destek ağı oluşturulur. Doğrudan ve dolaylı özgecilik kavramları literatürde çeşitli şekillerde incelenmiştir. Bir başkasına yardım eden ve bu yardımın gelecekte ödüllendirileceğini düşünen kişi doğrudan özgecilik, dolaylı özgecilik ise toplumdaki her bireyden destek beklentisiyle tanımlanan bir davranış sorunudur (Yılmaz, 2016).

İnsanların sosyal davranışlarını hayvan davranışları temelinde tanımlar. İnsanlarda görülen yararlı davranışları açıklar; duygu, aidiyet, akrabalık gibi nedenler sunulurken, genellikle davranışa yardım etmenin karşılığında elde edebileceği faydayı düşündüğü vurgulanmıştır. İnsan genlerinin bencil ve iyiliksever davranışlarının temel nedeninin bencillik olduğu yönünde bir görüş vardır. İnsanların zgecil davranışlarda bulunup bulunmadıkları zamana ve koşullara göre değişebilir (Lemos, 2014:199-213).

### **2.2.3 Psikanalistik Yaklaşım**

Bu fikrin yaratıcısı Sigmund Freud'dur. Freud, Descartes'ın bilinçdışı ve rasyonalizmini reddeden ana çalışmasında, insan doğası ve uygarlığına ilişkin yeni ve kökten farklı bir felsefi anlayışı ortaya çıkarmak için bu yöntemi kullandı (Osborne, 1997: 11-70).

Freud, bilinçdışını, insanların davranışlarının önemli bir bölümünü bilinçsizce sergileyen zihinsel süreçler olarak tanımlamıştır. Kusursuz rasyonel insanların zihinlerinin bilinçli ve öznel düşüncelerden arındırılması gerektiğini savunur (Osborne, 1997:11-70).

Zamanının birçok filozofu Freud'u görmezden geldi çünkü psikanalizin test olanakları yoktu. Çok sayıda bilim insanı, esas olarak Freud'un cinsellik vurgusunu kabul etmedikleri için bu konuda ikiye bölünmüş durumdadır (Snowden, 2012: 167-189).

Psikanaliz zaman içinde çeşitli değişiklikler geçirdi ve hala evrilip değişmeye devam ediyor. Bugün temelde üç psikanalitik yaklaşım vardır. Bu; Hümanist Yaklaşım, Zihinsel Yaklaşım ve Bilişsel Davranışçı Yaklaşım'dır (Snowden, 2012: 167-189).

Psikanalitik yaklaşım, insanların daha etkili yaşamasına yardımcı olur. Çoğu modern uygulayıcı, psikanalitik düşünceden esinlenerek çalışır.

Freud; "özgecilik, cömertlik ve özgecilik duygularının aslında insanların bastırıldığı kötü duyguların tam tersi olduğu" fikrini kabul ederek analiz etti. Kısaca Freud; Ayrıca, insan doğası gereği kötü olsa da, cinsellik ve saldırganlığın doğuştan gelen güçler olduğunu söylüyor. Bu dürtülerin her ikisi de toplumun baskılarıyla bilinçli zihnin dışına itilir ve bu nedenle insanları anlamak için bilinçaltının analiz edilmesi ve incelenmesi gerektiğini söyledi (Snowden. 2012: 32-40).

Sosyal ve kişisel standartlar perspektifine dayalı yaklaşımlar, normların insanları olumlu bir benlik imajına sahip olmak (Penner vd., 2005: 368) veya kendi isteklerini yerine getirmek için toplum yanlısı davranışlar sergilemeye nasıl yönlendirebileceğine odaklanmıştır (Omoto & Snyder, 1995). Uzun vadeli, planlı sosyal davranış çoğunlukla bu bakış açısı kullanılarak açıklanmaktadır (Penner vd., 2005). Örnek olarak, Omoto ve Snyder (1995), kişisel gelişim ve saygınlığı artırma motivasyonlarının AIDS gönüllüsü olarak çalışma süresiyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Gönüllülüğün süresini, diğer yönelimli motivasyonlardan ziyade kendine yönelik motivasyonların belirlediğini savundular. Ayrıca Finkelstein, Penner ve Brannick (2005), gönüllü rol kimliğine sahip olan ve diğer insanların kendi gönüllü

rol kimliklerine göre davranmalarını beklediğini düşünen gönüllülerin gönüllülüğü sürdürme olasılıklarının daha yüksek olduğunu savunmuşlardır. Normların ve kişisel ihtiyaçların prososyal davranış gösterme olasılığını etkilediği görülmektedir.

#### **2.2.4 Davranışçı Yaklaşım**

Davranış teorisine göre; ödüllendirici ve ödüllendirici davranışların tekrarı ve alışkanlığı pekiştirilir. Bu bağlamda, kişi yardım ettiği kuruluştan yardım veya olumlu geribildirim alırsa diğer insanlara yardım etme davranışı devam edecektir.

Bireyi içinde bulunduğu ortamı değiştirerek belirli bir forma dönüştürdüğünü ifade eden ve bireysel davranışları eylem-tepki tarzında inceleyen bir yaklaşımdır. Ayrıca kişi karşılık beklemeden özgecil davranışlar sergiler (Ayten, 2009).

#### **2.2.5 Ahlaki Düşünce Temelli Yaklaşımı**

Ahlaki anlayışın temelleri; İyi-kötü, özgürlük, erdem, sorumluluk, vicdan, ahlaki yargı ve ahlaki eylem, etik düşünce temelli bir yaklaşımda bize anlam veren unsurlardır.

İyilik kavramı, ahlak felsefesinin en temel kavramıdır. Bu kavramı açıklamadan ahlak felsefesini açıklamak yeterli olmayacaktır. Ahlak felsefesi, ait olduğu grupta uyulması gereken kuralları iyilik kavramı çerçevesinde açıklar. Ahlaki açıdan iyiliğin ahlaki bir değeri vardır, ancak filozofa göre ahlaki değer de değişmektedir (Haklı, 2002: 195-210).

Antik filozof Epikuros Epikuros (M.Ö. 270) iyiyi mutluluk olarak tanımlar ve "vücudumuz acı çekmediğinde ve ruhumuz dinlendiğinde mutlu oluruz." Epikuros, "kötülüğün" anası olarak korkunun ruhunu aydınlatır. Acıyı ölümün gelişiyile büyük bir çılgınlık olarak tanımlar. Çünkü ölüm geldiyse, biz zaten yokuz ve ölümle asla karşılaşmayacağız, fikri var. Bazı filozoflar daha zor olan hayatı iyi olarak tanımlarken, diğerleri onu aşk olarak tanımlar (Haklı, 2002: 195-210).

Ahlak felsefesinde en çok vurgu, bir ahlak yasasının olup olmadığı sorusuna verilir. Evrensel bir ahlak yasasının eksikliğini açıklamaya çalışan fikirler ve yaklaşımlar arasında egoizm, anarşizm, fayda etiği, zevk etiği ve Nietzsche ile

Sartre'ın ahlaki görüşleri yer alır. Dürüst, yardımsever, sevecen insan gibi değerlerin evrensel ahlaki tutumlar olduğunu söylerler. Örneğin; Nietzsche (1844–1900), ahlaki değerlere yönelik bugüne kadarki en güçlü eleştiriyi başlatan ve kendi yorumuyla bir "etik felsefesi" kurmaya çalışan Alman asıllı bir filozoftur (İnam, 1997).

Günümüz sosyal bilimlerinde bireyin önemi, ahlaki sağlamlığı ölçülürken; Bağımsız bireyler disiplin, inisiyatif ve irade geliştirir. Bu değerler olmadan, statü ve değer takdir edilemez ve aynı zamanda gerçek ahlak ve gerçek özgürlük oluşamaz. Her toplum bireylerden oluşur ve birey özgür olmadıkça toplum özgür olamaz (Tevfik, 1992: 49-52).

Önceki araştırmalar çoğunlukla prososyal davranışın alıcıları olarak yabancılara odaklanmıştı. Aslında aile ortamı, sosyal eylemlerin çoğu başlangıçta aile bağlamında deneyimlendiğinden, çocukluk ve ergenlikteki olumlu sosyal davranış anlamak için önemli bir bağlamdır. Yalnızca başkalarına karşı olumlu sosyal davranışlara odaklanmak yerine, toplum yanlısı davranışların hedeflerini araştıran çalışmalar, yardım edenlerin ve alıcıların yakınlığına dayalı bazı farklılıklar olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalarda çocuklara uzak ilişkilere göre yakın ilişkilerde daha fazla prososyal davranış sergilenmiştir (Padilla-Walker ve Chritensen, 2011). Ayrıca çocukların prososyal davranışları, eylemlerin hedeflerini (akrabalar, yabancılar ve suçlular) göz önünde bulundurarak farklılaştırdıkları ve bu farklılıkların yaşla birlikte azaldığı gösterilmiştir (Eisenberg, 1983). Yakın akrabalar, arkadaşlar ve yabancılar arasındaki prososyal davranışın farklılaşması, çocukların başkalarından ziyade ebeveynleri ve en iyi arkadaşları ile yakın ilişkileri sürdürme arzularıyla ilgili olabilir. Bu nedenle, aile bağlamında prososyal davranış, çocuklar ve ebeveynler arasındaki sıcak ilişkilerin sürdürülmesine önemli bir katkı olarak görülebilir. Bu öngörü doğrultusunda, Padilla-Walker ve Chritensen (2011) çocukların mizaç karakterlerinin diğerlerine karşı olumlu sosyal davranış sergilemede önemli olduğunu, ancak ebeveynlere karşı önemli olmadığını göstermişlerdir.

Özetle, aile bireyleri içindeki yardımlaşma ve şefkat gibi sosyal bağlar karşılıklı yardım etme davranışını arttırdığından, bu ilişkinin kurulmasında en önemli konulardan biri olarak ebeveyn faktörleri görülebilir. Psikolojik ve davranışsal kontroller ebeveyn uygulamalarına örnek olduğundan ve bu ebeveyn uygulamaları aile bağlamının önemli parçaları olduğundan, her iki stratejinin de olumlu sosyal

davranışla ilişkili olabileceğini düşünülebilir. Ek olarak, ebeveynlere karşı olumlu sosyal davranış sergilemede cinsiyet farklılıkları olması beklenebilir.

### 2.2.6 Sosyal Öğrenme Kuramı

İnsanların prososyal davranışlar gibi olumlu sosyal davranışları neden sergilediğini açıklamak için farklı yaklaşımlar sunulmuştur. Öğrenme mekanizmalarına dayalı yaklaşımlar özellikle gelişimsel faktörlerin ve sosyalleşme süreçlerinin olumlu sosyal davranış üzerindeki etkisini vurgulamıştır (Bierhoff, 2002, Penner, Dovidio, Piliavin ve Schroeder, 2005). Prososyal davranışlar pekiştirme ve modelleme gibi mekanizmalarla açıklanmıştır (Bierhoff, 2002).

Bu davranışsal yaklaşım, edinim yoluyla geliştirilir. 1950'lerde Julian Rotter tarafından önerilen ve daha sonra Bandura ve Mischel'in katkılarıyla geliştirilen sosyal öğrenme teorisidir (Hogben ve Byrne, 1998). Günümüzde sosyal öğrenme kuramı denilince akla ilk olarak Albert Bandura gelmektedir. Bu teori, psikanalitik kavramların ve deneysel davranışsal yapıların bir karışımıdır (Muuss, 1996:281).

Sosyal Davranış Kuramının Temel Kavramları; Sosyal pekiştireçler, özel pekiştireçler, dolaylı pekiştireçler, dolaylı cezalar, dolaylı duygusallık, genel öğrenme ve kurala dayalı öğrenmedir (Bandura, 2002). Albert Bandura'ya göre prososyal davranışa dayalı davranış, o davranışa karşılık hiçbir şey beklemeden başka bir kişiyi gerektirir. Bencilik, diğer ödüllere daha anlamlı ve daha önemlidir. Özet olarak bireyin prososyal davranışında bir ödül ya da ödül beklememesidir (Bayrakçı, 2007).

Yukarıda verilen yaklaşımların haricinde ayrıca ilişkisel yaklaşım da prososyal davranışları açıklamaktadır. İlişkisel yaklaşım, prososyal davranış aile bağlamında ele almış ve yardım edenin beklentisini karşılıksız bırakmadan diğerlerine sık sık yardım etmeyi içeren toplumsal bir ilişki olarak tanımlamıştır (Amato, 1990). Ancak, yatkınlık ve sosyalleşme yaklaşımları henüz olumlu sosyal davranışın alıcısının önemi üzerinde durulmamıştır (Lewis, 2014). Öte yandan, ilişkisel yaklaşıma göre, yardım eden ve alan arasındaki ağı araştırmak daha önemlidir (Amato, 1990). Başka bir deyişle, prososyal davranış, hem yardımcıların özelliklerinin hem de çevrenin özelliklerinin birleşimi olarak kabul edilir. Ayrıca Hinde ve Stevenson-Hinde (1987), aile üyeleri arasındaki ilişkinin bireysel özellikler ve etkileşimlerin kalitesi ile ilişkili olduğunu

öne sürmüşlerdir. Örneğin, ebeveynlere yönelik olumlu sosyal davranışları incelerken aile bağlamını bir ağ olarak düşünürsek, hem yardım edenin hem de alıcının bireysel özelliklerini (cinsiyet ve yaş gibi) ve ilişkilerinin özelliklerini (neler olduğu gibi) ele alınması gerekmektedir (Lewis, 2014).

En ünlü bakış açılarından biri olan eğilim modeli, olumlu sosyal davranışın empati, daha yüksek ahlaki akıl yürütme ve sempati gibi kişilik özellikleriyle bağlantılı olduğunu öne sürmüştür. Bu modelde prososyal davranış, çocukların kişilik işlevlerine bağlı olarak ele alınmaktadır (Eberly ve Montemayor, 1998).

### **2.3 Prososyal Davranışı Belirleyici Faktörler**

Cinsiyet faktörleri, kültürel faktörler, aile faktörleri, mizaç ve duygusal faktörler prososyal davranışı belirleyen faktörlerdir.

#### **2.3.1 Bireysel Faktörler**

Geçmiş uzun yıllardan bu yana biyolojik faktörlerin insanların sosyal davranışlarını etkileyip etkilemediği tartışılmaktadır (Wilson, 2004; Goldstein, 2013). Bu konu üzerinde çalışan araştırmacılar genellikle empati olgusuna odaklanmışlardır ve onlara göre empatinin çoğu sosyal davranışın arkasındaki itici güç olduğu gösterilmiştir (Penner, Dovidio, Piliavin ve Schroeder, 2005). Hoffman (1981), empati empatiye dayalı toplum yanlısı yaklaşımın genetik olarak insan doğasının bir parçası olduğunu öne sürmüştür. Birey kendini empati ile ifade etmese de kendi ihtiyaç ve isteklerine göre hareket eder (İpek, 2014: 7).

Smith vd. (1983) çalışmalarını kişilik özellikleri ve olumlu sosyal örgütsel davranış arasındaki ilişkiye odakladı. Yazarlara göre, dışa dönüklük ile prososyal davranış arasında pozitif bir ilişki varken, nevrotiklik ile prososyal davranış arasında negatif bir ilişki vardır. Graziano ve Eisenberg (1997) ile Ashton vd. (1998) uyum ile olumlu sosyal davranış arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve rızadaki azalmanın veya artışın olumlu sosyal davranış düzeyini etkilediğini öne sürmüştür.

Literatürde cinsiyete bağlı olarak prososyal davranışların farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. İnsan duygularının cinsiyetler arasında farklılık gösterdiğine dair güçlü bir inanç vardır. Genelde duyguların kadınlarda daha sık ifade edildiği ve

dolayısıyla daha duygusal oldukları kabul edilmektedir (Smith vd., 2012: 411-412). Ayrıca kadınların erkeklerden daha sosyal oldukları ifade edilmektedir. Cinsiyete göre sosyal ve duygusal davranışların farklılık göstermesi, ailelerin çocuklarını yetiştirme tarzları ile de açıklanmaktadır. Kız ve erkek çocukların büyümesinde farklı yaklaşımların benimsenmesi, cinsiyete göre prososyal davranışların farklılığında önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir (Hastings vd., 2005:521-527). Sameroff ve Fiese (2000) tarafından yapılan işlemsel gelişim modeli çalışmasında ise, kişisel gelişimin birey ve çevre arasındaki iletişimin sonucu olduğu ifade edilmiştir. Bu durum kadın ve erkeklerin yetiştirilme tarzlarına bağlı olarak davranışlarının farklılık gösterdiğini ifade etmektedir (Sameroff ve Fiese, 2000:3-19).

Prososyal davranışlarda cinsiyet farklılıklarını tetikleyen önemli faktörlerden biri de ebeveynlerin çocuk yetiştirmede kız ve erkek çocuklarına karşı farklı duygusal tutumlar sergilemesidir (Smith vd., 2012: 412).

Yaşa bağlı olarak prososyal davranışların farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. Çocukluk döneminde prososyal davranışların arttığı gözlemlenmiştir. Büyüme daha sonra yavaşlar ve minimal seyrini genç yetişkinliğe doğru takip eder. Yaşla birlikte artan deneyimle birlikte prososyal davranışın gelişmesi daha olası olarak görülmektedir. Artan yaşla beraber kişinin organizasyona uyumu kolaylaşır ve verimliliği artar (Smith vd., 2012: 412).

Yardım etme davranışının erken yaşlarda görülen sosyal bir davranış olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Warneken ve Tomasello, 2006). Yardımsever davranış, kişinin kaynaklarını başkaları yararına kullanmak veya yerine getiremeyeceği bir yükü hafifletmek için yaptığı davranışlardır (Aydın ve Karakelle, 2016). İşbirliği ve paylaşım gibi profesyonel davranışlarla karşılaştırıldığında, araştırmacılar tarafından en çok çalışılanlardan biridir. Yardımcı davranışın bir alt türü olan araçsal yardım davranışı, kişinin amaçlarına ulaşamayan, sorunları fark eden ve ihtiyaçlarını karşılayamayan başka bir kişinin davranışlarını gözlemleyerek harekete geçmesini sağlayan davranıştır (Aydın ve Karakelle, 2016). Çocukların hayatlarının ilk yıllarından itibaren amaca yönelik basit eylemleri anladıktan hemen sonra bilinçli ve bilinçsiz eylemleri ayırarak yardım etme davranışı göstermeleri, onların erken yaşlardan itibaren yardım etme davranışına girmeye hazır olduklarını gösterir. Araştırmalar, çocukların iki yaşından önce yardımcı davranışlar sergilediğini

göstermektedir (Warneken ve Tomasello, 2013; Hammond, Al-Jbouri, Edwards ve Feltham, 2017).

### **2.3.2 Kültürel Faktörler**

Kültür, toplumun bir üyesi olarak örf ve adetleri, kanunları, ahlakı, sanatları, bilgi ve becerileri ve alışkanlıkları içerir. Örgütler, çeşitli kültürel mozaiklere ait bireylerden oluşmaktadır. Örgüt içindeki kültürel unsurları kabul eden çalışanlar, yönetimin ve örgütün ihtiyaçlarına olumlu yanıt verirler. İnsanların ait olduğu kültürel yapı örgütteki o kültüre benzer olduğunda çalışanların karşılaştıkları uyum sorunları minimum düzeyde olabilmektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001:222).

İletişimi etkileyen unsurlar ile onunla uğraşan unsurlar arasında ortak bir yapının olduğu en önemli unsur kültürdür. Kültür, insanların yaptığı her şeye de denir. Kültürleri farklı şekillerde de yayılabilir. Kültürün tanımı coğrafi bölge, cinsiyet, ikamet yeri, iş yeri ve siyasi bölünmeye göre değişebilmektedir (Acar, 2012: 11-16). Duygular ve davranışlardaki kültürel farklılıkları inceleyen psikologlar, kolektivizmin ve kişiliğin duygusal deneyimleri ve davranışları nasıl etkilediğini incelemeye odaklanmışlardır.

Kolektivizmde; kişilik, insanlar arasındaki temel karşılıklı bağımlılığı ve uyumu vurgulayan kültürlerle aiten, kişilik, insanların genel izolasyonunu ve bağımsızlığını vurgulayan kültürlerle aittir (Smith vd., 2012: 413414).

### **2.3.3 Aile Faktörü**

İş-yaşam dengesi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, çalışanların aile bireyleri ile kaliteli zaman geçirdikleri, aile boş zamanları, aile bireylerinin mutluluğu ve sağlığı (esenliği), iyi ve kaliteli iletişim, çocuk bakımı ve eğitimi sağladığı görülmektedir (Blazovich, Smith ve Smith, 2014). Kadınların iş ve aile uyumunun mesleki davranışların gelişimine etkisi düşünüldüğünde bu durum, kadınlar arasında güven, üretkenlik ve iş hayatından memnuniyet gibi olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Ayrıca ailenin kalitesini de arttırırlar. Ayrıca çocuklu kadınların bu olumlu sicili, gelecekte daha sağlıklı ve mutlu bir neslin yolunu açabilir. Bu nedenle toplumun sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için kadının iş ve aile hayatı arasında bir denge kurması gerekmektedir.

Aile faktörü, prososyal davranışın gelişimi için çok önemli bir gelişim alanıdır, bu nedenle sosyal davranışın gelişimi konusunda ciddi çalışmalara ihtiyaç vardır (Kahraman, 2012). Aile faktörleri, antisosyal davranışın gelişimini ve değiştirilmesini etkiler. Kalabalık ailelerde büyüyen ve yaşayan bireylerin çekirdek ailelerde yaşayanlara göre daha sosyal oldukları gözlemlenmiştir. Bir ailede birden fazla kardeşe sahip olmak, sosyal davranışa önem veren bir özelliktir. Ancak Staub'a göre kardeşi olmayan çocuklar sınıdıklarında kendilerine daha çok güvenirler, dolayısıyla başka birine yardım ederken inisiyatif olarak yardım etme davranışı sergileyebilirler. Ancak bu veriler aşırı kalabalık ailelerde günlük işbölümü, paylaşım ve işbirliğinin arttığını da göstermektedir (Kahraman, 2012).

#### **2.3.4 Mizaç**

Kişilik kavramı ile karıştırılabilecek bir kavram olan mizaç, duygusal dengenin tüm özelliklerine sahiptir. Mizaç, yaratılış, tabiat ve karakter açısından ifade edilebilir (TDK, 2022).

Sosyo-kültürel öğrenmeden etkilenmeyen bir kişilik bileşeni vardır. Bu tepkiler genellikle otomatik davranışsal özelliklere sahiptir, erken yaşlarda gözlemlenebilir ve yaşam boyu nispeten kalıcı olan alışkanlıkların temelini oluşturur (Duman, 2012).

#### **2.3.5 Durumsal Faktörler**

Ağırlaştırıcı faktörler arasında araştırmamızla ilgili en önemlileri; Ruh hali, Sorumluluk ve Özgecildir. Uyarılma ve duygulanım temelli yaklaşımlar, olumlu sosyal davranışa açıklamada duyguların rolünü vurgulamıştır (Penner vd., 2005). Empati-özgecilik hipotezi, olumlu sosyal davranışa özgecil motivasyonlar açısından açıklamıştır. Bu yaklaşıma göre, bir görgü tanığı, ihtiyacı olan başka bir kişiye tanık olursa, görgü tanığı bireyin bakış açısını alabilir. Buna karşılık, kişi empati kurarsa, diğer kişiye fayda sağlamak için nihai niyetle özgecil davranış gösterme olasılığı daha yüksek olacaktır (Batson, Duncan, Ackerman, Buckley ve Birch, 1981). Batson (2002), merhamet ve sempati gibi empatik kaygıların bireyleri toplum yanlısı davranışa yönlendirdiğini belirtmiştir. Buna karşılık, Cialdini, Schaller, Houlihan ve Arps (1987), insanların ihtiyaç duyan bir kişiyle karşılaştıklarında üzüntü, suçluluk

veya kişisel sıkıntı hissederlerse, bu tür olumsuz duyguları gidermek için bencil bir motivasyonla toplum yanlısı davranış gösterebileceklerini öne sürmüştür. Batson (2002), insanların özgecil davranışlar sergilediklerinde kişisel faydalar elde edebileceklerini de belirtmiştir. Yani Batson (2002), davranışın nihai amacı başkalarına fayda sağlamak olduğu sürece, içsel ödülleri (örneğin, kişisel stresin azalması) ve dışsal ödülleri (örneğin, sosyal ödül) dışlamadı. Buna paralel olarak, önceki bulgular empatik uyarılma ve yardım etme davranışı arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemiştir (Batson, Eklund, Chermok, Hoyt ve Ortiz, 2007).

Ruh hali; araştırmalar, iyi bir ruh halinde olan kişilerin olumlu olayları ve deneyimleri hatırlama ve olumlu ruh hali ile ilgili daha olumlu sosyal davranışlar sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. George'un araştırmasına göre, olumlu bir ruh halindeki bir kişi, grup içinde gelişen her duruma olumlu bir algı ile yaklaşacaktır. Ancak sosyal mesafe konusundaki farkındalığı artacak ve gönüllü olarak olumlu sosyal davranışlarda bulunacaktır (Kaygısız, 2013).

Sorumluluk; duygu ve problem düzeyi, kişinin hayatta karşılaştığı sosyal durumlara tepki olarak gelişir. Sorumluluğu kavramsal bir bakış açısıyla inceleyen birçok kişi var. Bir kişinin kişisel davranışı veya kontrolü altındaki olay ve koşulların sonucu olarak tanımlanır. Aristoteles'e göre önemli olan, kişinin irade ve arzusuna dayalı eylemlerinde gurur ve pişmanlık duyup duymamasıdır (Özen, 2013).

Özgecilik; örgütsel vatandaşlık incelendiğinde özgecilik en önemli konudur. Bu konu zaten kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Yardım etmek için gönüllü davranış olarak tanımlanmaktadır (Bar-Tal, 1976).

### **2.3.6 Psikolojik Kontrol**

Bilindiği gibi, çocukların zorlama yerine tümevarım yoluyla akıl yürütme yoluyla ahlaki değerleri öğrenmeleri gerekmektedir (Grusec ve Goodnow, 1994). Bunun nedeni, tümevarımsal akıl yürütmenin yalnızca empati yeteneğini geliştirmekle kalmayıp, aynı zamanda diğer insanların bakış açısını ve başkalarının ihtiyaçlarını anlamaya da izin vermesidir. Öte yandan, cezalandırıcı teknikler, çocukların ahlaki içselleşmesini engellediği için olumlu sosyal gelişim ile olumsuz ilişkilidir. Psikolojik

kontrol bir tür zorlama olduğundan, toplum yanlısı davranış için gerekli olan ahlaki değerlerin içselleştirilmesini engelleyebilir (Hastings, Utendale ve Sullivan, 2007).

Bu argümanla uyumlu olarak, Clark, Dahlen ve Nicholson (2015) yakın tarihli bir çalışmada psikolojik kontrol ve prososyal davranış arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Clark vd. (2015) 19 yaşındaki üniversite öğrencilerinden oluşan bir örnekleme prososyal davranış ile psikolojik kontrol arasında negatif bir bağlantı bulmuştur. Ayrıca, psikolojik kontrol ve olumlu sosyal davranış arasındaki ilişkinin Afrikalı Amerikalı ve Beyaz katılımcılar için farklı olup olmadığını araştırdılar. İlk tahminlerinden farklı olarak, bulgular ırkın olumlu sosyal davranış ile psikolojik kontrol arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ve sadece daha fazla psikolojik kontrole sahip olan Afrikalı Amerikalı öğrencilerin daha az olumlu sosyal davranış sergilediğini gösterdi. Ayrıca, 8-10 yaş arası Avrupalı çocuklardan oluşan bir örnekleme psikolojik kontrolün olumlu sosyal davranışla negatif ilişkili olduğunu ortaya koyan başka bir çalışma daha vardır (Kuppens, Grietens, Onghena ve Michiels, 2009). Öte yandan, boylamsal bir çalışma yapan Yoo, Feng ve Day (2013), olumlu sosyal davranış ile psikolojik kontrol arasında doğrudan bir bağlantı olmadığını, ancak aralarında dolaylı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Başka bir deyişle, bulgular 13-17 yaş arası ergenlerin algılanan dengeli bağlılığının psikolojik kontrol ile olumlu sosyal davranış arasındaki olumsuz ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

### **2.3.7 Davranış Kontrolü**

Psikolojik kontrolden farklı olarak, okul çağındaki çocuklar, yeni çevreleri için güvenilir bir rehber ihtiyacı duydukları için ebeveyn davranış kontrolüne ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle, bir arkadaş gibi hoşgörülü olmak veya birkaç yönerge vermek gibi ebeveyn tutumları çocukların ihtiyaçlarını karşılamamaktadır (Hastings, Utendale ve Sullivan, 2007). Bu nedenle, ebeveyn izleme, denetleme, daha fazla dikkat ve çocukların faaliyetlerine özen göstermeyi içeren davranışsal kontrol egzersizleri, olumlu sosyal gelişim için gereklidir (Barber, 1996). Çalışmaların çoğu tutarlı bir şekilde ebeveyn davranışsal kontrol uygulamalarının hem orta çocuklukta olumlu sosyal davranışlarla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (Hong, Hwang, Tai ve Kuo, 2016; Kuppens, Grietens, Onghena ve Michiels, 2009). Kuppens vd. (2009) 8-10 yaş arası çocuklarla benzer bir çalışma yürütmüştür. Bulgular, olumlu sosyal davranışın ebeveyn davranış kontrolü ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ek olarak,

daha yakın tarihli bir çalışma (Hong vd., 2016), beşinci sınıf öğrencileriyle ebeveyn izleme ve prososyal davranış arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Kuppens vd. (2009) çalışmasına paralel olarak, Hong vd. (2016), ebeveyn izlemenin çocukların olumlu sosyal davranış eğilimleri ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Yakın tarihli bir başka araştırma (Houlberg ve ark, 2016), dezavantajlı bir mahalledeki çocukların ebeveyn desteği ile toplum yanlısı davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Beklendiği gibi, 7-15 yaş arası gençlerin olumlu sosyal davranışları ebeveyn desteği ile pozitif ilişkiliydi. Ayrıca, 14-19 yaşındaki Latin kökenli ergenleri içeren araştırma, ebeveyn izlemeyi de içeren üst düzey aile katılımının olumlu sosyal davranışla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Kerr, Beck, Downs, Shattuck, Kattar ve Uriburu, 2003). Buna ek olarak, 11 yaşındaki erken ergenleri araştıran bir araştırma, anne katılımının (ancak baba katılımının değil) ve prososyal davranışın pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir (Day ve Padilla-Walker, 2009). Yakın tarihli bir çalışma (Profe ve Wild, 2015), Güney Afrika örneğinde ergenlerin prososyal davranışları ile büyükanne ve büyükbabaların, annelerin ve babaların katılımı arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Bulgular, annelerin ve büyükanne ve büyükbabanın katılımının olumlu sosyal davranışla pozitif ilişkili olduğunu, ancak babanın katılımı ile olumlu sosyal davranış arasında bir ilişki olmadığını ortaya koydu. Öğrencileri (8. sınıftan genç yetişkinliğe) araştıran geniş ölçekli bir boylamsal araştırma, ebeveyn izleme ile ebeveyn okul katılımı ve gönüllülük arasındaki bağlantıyı da inceledi (Zaff, Moore, Papillo ve Williams, 2003). Ebeveyn izlemesinin bir topluluk çalışmasında gönüllülük ile pozitif olarak ilişkili olduğu bulundu. Öte yandan, Yoo vd. (2013) ebeveyn bilgisinin etkisi ile prososyal davranış arasında anlamlı bir ilişki olmadığını öne sürmüştür.

Özetlemek gerekirse, prososyal davranış ile davranışsal kontrol arasındaki pozitif ilişki, farklı kültürlerde tutarlı bir şekilde belirgindi (Attar-Schwartz vd., 2009; Day ve Padilla-Walker, 2009; Kuppens vd., 2009; Profe ve Wild, 2015; Houlberg vd., 2016).

## **2.4 Prososyal Davranış Türleri**

Suçlayıcı davranışla ilgili bir başka söylem de suçlayıcı davranıştır. Bir başkasının iyiliğini önemsemekten kaynaklanan olumlu davranış. Bazı psikologlar bunu "yardım etme" davranışına bağladılar. Ayrıca olumlu sosyal davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada oldukça önemlidir (Sezgin, 2005).

Prososyal davranış özünde fedakarlık, empati, anlayış ve duygusal destek becerilerini içerir. Olumlu sosyal davranış kalıpları gönüllü ve gönüllü olmak üzere iki şekilde incelenmiştir (Bağcı, 2015).

#### 2.4.1 Özgecilik (Diğerkâmlık)

19. y.y. sonların da fedakarlık kavramını bir sosyolog ve filozof olan Auguste Comte ele alan ilk kişi olmuştur. Comte fedakarlığın tanımını "Başkaları için yaşama mizacına ve istekliliğine" şeklinde yapmıştır. Durkheim ise, "Açık bir nezaket ve diğer insanlara yardım etme isteği" şeklinde ifade etmiştir. Genel tanımı ile ihtiyaç sahibi bir kişi ile herhangi bir fayda beklemeden gönüllü olarak yapılan davranış olarak tanımlanmaktadır (Ekşi vd., 2016).

Özgecilik ile prososyal davranış arasında yakın ve pozitif bir ilişki vardır. Reykowski çalışmasında özgecilik ve toplum yanlısı davranış, hedef bireyin özelliklerine (örneğin, ırk, fiziksel görünüm, sosyal statü), durumun özelliklerine (örneğin, kanıt sayısı, gürültü kirliliği, sosyal ihtiyaçlar) bağlı olduğunu belirtmiştir. Öznenin geçici durumu (örn. ruh hali, mevcut başarı veya başarısızlık deneyimleri), öznenin kişisel özellikleri (örn. değerler, ihtiyaçlar, davranış tarzı), özne ile hedef kişi arasındaki psikolojik ilişki (örn. arkadaşlık, rekabet, yakınlık), özne ve hedef arasındaki fiziksel ilişki (mesafe), özgecilik ve toplum yanlısı davranışla ilişkili maliyetler, hedefin ihtiyaçları, durumdaki psikolojik süreç vb. gibi durumlar önem kazanır (Karadağ ve Mutaftçılar, 2009)

Davranış genellikle özgeci davranış olarak görülür. Özgecilik ve toplum yanlısı davranış birbirinin yerine kullanılır. Bu sebepten dolayı; özgecil davranış sergileyenlerin kişisel beklentileri bulunmazken; prososyal davranış sergileyen bireyler bunu bencillik beklentisi olmadan veya ödül ve övgü (örneğin, sosyal değişim teorisi kapsamında destek) veya başkalarının ve organizasyonun iyiliği için endişe duymadan yaparlar (Bolino ve Grant, 2016: 614). Bu nedenle özgecil davranışlar bir tür prososyal davranış olarak kabul edilir (Sharma ve Tomer, 2018). Özgeci davranış yalnızca karşılık beklemeden gerçekleştirilen davranışları değil, aynı zamanda kendilerini riske atarak başkalarına yardım etme girişimlerini de içerir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012).

#### 2.4.2 Empati (Eş duyum)

Empati, bir kişinin diğer insanlar tarafından dikkatli bir şekilde gözlemlenmesi sonucunda kendi deneyimlerine dayandırdığı olaylardır. Bu fenomenler zihinsel ve duygusal kavramları içerir. Empatinin alt kavramlarından biri olan empatik düşünme, dürüstlük, samimiyet, özen ve sevgi gibi kavramlarla birlikte olumsuz olaylar yaşayan bireylerin ilgi ve alaka düzeyini belirlemektedir. İnsanlar duygularını kabul ettiklerinde ve duygularına ve empati kurma yeteneklerine güvenebildiklerinde, bu aynı zamanda insanların çevre ile nasıl iletişim kurduklarını da etkiler (Bandura, Caprara, Barbaranelli, Gerbino, Pastorelli, 2003).

Bu dürüst tutum, dürüstlüğü, insana saygının ve hümanist psikolojinin temellerinden biridir. Bugün genellikle Roger'ın fikirleri tarafından şekillendirilen ve tanımlanan davranıştır. Rogers, danışman ve danışan arasındaki ilişkinin sağlıklı olması için danışmanın kendisini danışanın yerine koyması, tüm duygularını kontrol etmesi, düşüncelerini tam olarak anlamaya çalışması ve danışanın bunu görmesine yardımcı olması gerektiğini açıkladı. Bu durumda danışanın beklentilerine göre yanıt vermesini sağlayan sosyal davranış biçimi öne çıkmaktadır (Bakırcıoğlu, 2012: 338-339).

Empatik destek, bir mağduru veya duygusal olarak sıkıntılı bir kişiyi rahatlatmak eylemidir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda empatik yardım davranışı olarak bilinen bu kavram, davranış bilimleri literatüründe teselli etme veya rahatlık sağlama olarak ifade edilmektedir (Svetlova vd., 2010). Rahatlatma davranışı diğer kişinin olumsuz duygular yaşadığını anlamayı ve bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak için etkili çözümler uygulamayı gerektirir. Çocukların yaşamın ilk yıllarında tam gelişmemiş olmalarına rağmen, kendi stresleri ile başkalarının stresi arasında ayırım yapmaya başladıkları, başkalarının duygusal ihtiyaçlarını ve 12. aydan itibaren karşısındakinin duygusal ihtiyaçlarını anlayarak başkalarına yarar sağlama amaçlı teselli etme davranışları sergiledikleri gözlemlenmiştir (Dunfield, Kuhlmeier, O'Connell ve Kelley, 2011). Çalışmalar incelendiğinde 18 aylık çocukların rahatlatma davranışı gösterdikleri ancak 30 aylık çocuklara kıyasla bunun daha az olduğu görülmektedir (Pettygrove, Hammond, Karahuta, Waugh ve Brownell, 2013). Bunların yanı sıra rahatlatma davranışının araçsal yardım etme (Svetlova vd., 2010)

ve paylaşma davranışlarına (Brownell vd., 2013) kıyasla daha geç ortaya çıktığına ilişkin bulgular mevcuttur.

### **2.4.3 Sempati (Duygudaşlık)**

Sempati; bir kişinin dūřnce ve duyguları ile davranışları arasında bire bir uyuşmasıdır. Sempati duyulan kişinin duygu ve dūřncelerini deneyimleyerek, karşısındaki olayları o kişinin duygu ve dūřnceleri aracılığıyla görür. Sempati aynı zamanda empati içerir, sempatik kişiler mutluluklara sevinir ve acılara üzülür. Bařka bir tanımla empati kimlik olarak açıklanabilir. Empati, aynı iř ortamında benzerliklerle yaşayarak geliştirilir. Empati kötü veya olumsuz bir durum değildir. Buna karşılık, yakın ilişki içinde olunan ortaklara genellikle sempatik davranılmamaktadır. Empati ile ilgili zorluk, bazen birliğin iletişimi zorlaştıran bir düzeye ulaşabilmesidir. Başkasının acısını/kederini hissetmek ve onlar için zlmek farklıdır. Bu duyguyla empati kurulduğunda kiři kendi rolünden uzaklaşır. Bu, objektif olmayı ve kişisel yargılarda bulunmayı zorlaştırabilmektedir.

Sempati farklı bireylerin benzer durumlara katılması, sevinçlerini, üzüntülerini, acılarını ve sevinçlerini paylaşmaları ve zorluklarını hissetmeleridir. Bireyler arasındaki çekim ve etkileşim olarak da tanımlanır. Örneğin; Sempatizan acı içindedir, acı duyar, zevk aldığında zevk duyar, bu da sempatizanın sempati duyduğu kişilerle zdeşleşeceği anlamına gelir. Başkaları için iyi olma ve fedakarlık yapma konusunda kendilerini iyi hissettiren duygu empatidir (Kasapoğlu, 2006).

Sempati olumlu sosyal davranışların yanı sıra empati duygularını artıran davranıştır. Araştırmalar, yetişkinlikte prososyal davranışın erken yaşta empati duygusu ile ortaya çıktığını göstermektedir (Eisenberg ve Paul, 1987).

### **2.4.4 Perspektif Alma**

Perspektif alma, insanların sosyal yaşamdaki uyumunu dengelemeye hizmet eden ve insanların diğer insanlarla uyum içinde yaşamasını sağlayan sosyal bilişsel bir durumdur ve diğer insanları sosyal olarak anlamada önemli bir beceridir (Ayar, 2019).

Perspektif alma, kendi bakış açınızı başka bir kişininkiyle karşılaştırmak ve farklı insanların durumunu anlamak olarak tanımlanır. Empati ve bakış açısı alma,

özgecil davranışın temeli iken, aynı zamanda empati ve yakınlığın da temelini oluştururlar. Bakış açısı edinme, yardım etme davranışında, sosyal davranışta ve empatide önemli bir rol oynar (Erle ve Topolinski, 2017).

Kişinin bakış açısını, başka bir kişinin bakış açısına uymaya yönelik doğuştan gelen bir eğilim olarak tanımlar. Diğer kişinin ne hissettiğini ve düşündüğünü hayal etmek ve olayı olduğu gibi görmek olarak tanımlanır. Başarılı insanlar genellikle sosyal yaşamlarında daha işlevsel bir yer kaplar ve bu, sizi ve beni ayırt edebilme yeteneğinin kilit bir unsurudur (Söylemez, 2017).

#### **2.4.5 Paylaşma**

Paylaşma davranışı ise, bir nesneye yönelik arzunun üstesinden gelmek ve kendisi ile başkaları arasındaki eşitsizliği kabul etmek olarak ifade edilebilir (Brownell, Svetlova ve Nichols, 2009). Bu davranış, çocukların kaynakların eşit dağıtılmadığını anlamalarını ve durumu düzeltmelerini gerektirir. Az sayıda çalışmaya rağmen Brownell, Iesue, Nichols ve Svetlova (2013) 10-12 aylıkken bebeklerin yakın bir ilişki kurmak için yetişkinlerle yiyecekleri paylaşabileceğini belirtmiştir. Paylaşılan davranışların ortaya çıkmasındaki farklılık, artan yaşla birlikte belirginleşir. Ng, Heyman ve Barner (2011) tarafından yapılan çalışma, dört yaşındaki çocukların kaynak paylaşımına ilişkin değerlendirmesinin çok farklı olduğunu belirlemişlerdir. Beş yaşındakilerden eşitlikle ilgili sezgilerini kullanmaları gerektiğinde kaynakların orantılı dağılımına öncelik verdikleri görülmüştür. Bu, paylaşım davranışının yaşa göre değiştiğinin bir göstergesidir. Paylaşan kişinin özellikleri (Paulus, 2014), bireyin paylaşmayı sunduğu ipuçları (Brownell vd., 2013), katılımcı ile paylaşılan birey arasındaki sosyal ilişki, maliyet paylaşımı gibi çeşitli faktörler davranışların paylaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

#### **2.4.6 İşbirliği**

Bir başka prososyal davranış türü de işbirliğidir. İşbirliği, bireylerin ortak bir amaç doğrultusunda çalışmasını gerektirir (Nelson ve Madsen, 1969). İnsanın tek başına hayatta kalamayacağı durumlar da vardır. Yardım etme davranışı üzerine daha az araştırma yapılmış olmasına rağmen, son yıllarda işbirliğine yönelik çalışmalar artmıştır. Çocukların iki yaşından itibaren işbirliğine başladıklarını gösteren çalışmalar

görmek şaşırtıcıdır. Warneken, Chen ve Tomasello (2006), 18-24 aylık çocukların problem çözme davranışı sergiledikleri ve oyunda işbirliği yaptıkları sonucuna varmışlardır. Nitekim, bu çalışmayı takiben, Warneken ve Tomasello (2007), bebeklerin ortak bir amaç için başkalarıyla birlikte çalışabilecekleri ve yapmaları gereken etkinliklere katılabilecekleri fikriyle 14 aylık çocukları test ettiler. Araştırmanın sonucunda çocukların işbirliği becerilerinin henüz tam olarak gelişmediğini ancak bazı çocukların işbirlikçi etkinliklere katılmaya başladıklarını belirlemişlerdir.

#### **2.4.7 Bilgilendirme**

Bazı çalışmalarda bilgi paylaşımı olarak da değerlendirilen bilgilendirme davranışı, prososyal davranış literatüründe diğer prososyal davranış türlerine göre daha küçük bir yer tutmaktadır. Özellikle dil öncesi dönemde çocuklarda bildirim jestlerinin kullanımının sadece bir nesneye ilgi veya paylaşılan dikkat olarak değil, aynı zamanda başkalarını bilgilendirmek için bir motivasyon olarak da hissedilebileceği öne sürülmüştür (Liszkowski, Carpenter, Striano ve Tomasello, 2006). Bilgilendirici davranışların ortaya çıkmasında diğer insanların amaçları olduğu anlayışını geliştirmek çocuklar için önemli bir beceridir ve bu becerinin kazanılması yardımcı davranışla aynı yaş aralığında gerçekleşir. Liszkowski vd. (2006) tarafından yapılan bir araştırma, bir yaşındakilerin bile bu açıklamayı desteklediğini ve yanlışlıkla yere düşen bir nesneye yetişkinlerin dikkatini çekmeye çalışarak suçlayıcı davranışlar sergilediği sonucuna varmışlardır.

### **2.5 Prososyal Davranışın Örgütsel Çıktıları**

Her türlü davranışa tepki olarak ortaya çıkan davranışlar vardır ve her davranışın bireylerin ve örgütlerin yaşamlarını etkileyen sonuçları vardır. Sosyal davranış, rollerin içinde ve dışında sosyal yaşamı kolaylaştırır. Karşılıklı güven ve kullanım kolaylığı ortamı yaratarak kurumsal performansı artırır.

Prososyal davranış, çalışanların belirtilen iş tanımını dışında gösterdiği ve beklenmedik zamanlarda dahi örgüte katkı sağladığı bir davranış türüdür (Altınok, 2017). Örgütlerde prososyal davranışların artması ve yaygınlaşması ile örgütte daha

olumlu bir ortam yaratır, çalışan bağlılığını ve çalışan verimliliğini artırır, iş ve zaman kaybını azaltır.

## **2.6 Prososyal Davranışların İlgili Olduğu Kavramlar**

Sosyal davranış, diğer tüm davranışlarla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkilidir. Prososyal davranışta örgütsel bağlılık, çalışma ortamı, iş sözleşmeleri, örgütsel eşitlik, örgütsel vatandaşlık ve sosyal değerlere dayalı olarak gelişen önyargı ve kişisel özelliklerle ilişkilendirilir.

Örgüt içinde paylaşım duygusunu besler, karşılıklı destek yoluyla iş tatminini artırır ve bununla birlikte; Motivasyonu, üretkenliği, örgütsel katılımı ve örgütsel eşitliği geliştirir.

### **2.6.1 Örgütsel Adalet**

Kavramsal olarak örgütsel adalet, Adams'ın (1965) eşitlik ilkesine dayanmaktadır. İnsan kaynaklarının örgüte katkısını ve örgüte sağlayacağı faydaları ifade eder (Aksoy, 2012:80-81). Örgütsel eşitlik alanında Adams'ın eşitlik teorisi, çalışanların işyeri bağlılığı ve örgütsel eşitlik incelenmektedir. Bu teoride Adams, organizasyondaki tüm çalışanların faydalarının, farklı organizasyonlardaki çalışanların performansları ve organizasyona katkılarına göre özellikleri ile karşılaştırılması fikrine dayanmaktadır. Eşitlik, insanların katıldıkları örgütlerdeki uygulamalar hakkında oluşturdukları bir kavramdır. Örgütsel eşitlik, örgüt tarafından gerçekleştirilen işin doğruluğu ve tekdüzeliği olarak tanımlanır. Greenberg'e (1990) göre iş ortamında adalet anlamına gelmektedir (San, 2017).

Çalışan, kuruluş için çalışır ve zamanını ait olduğu kuruluşla birlikte geçirir; Ücretler, titreler ve bazı avantajlar kazanır. Örgüt üyesi, tüm başarılarını örgütün diğer üyeleri ve farklı örgütlerin üyeleri ile karşılaştırarak adalet kavramını açıklar. Çalışan, kuruluşun tarafsızlığına güvenmiyorsa ve performansının adil ve adaletsiz olmadığına inanıyorsa, kuruluşa, üyelerine ve hatta kuruluşun amaçlarına zarar vermeye çalışacaktır. Folger ve Cronpanzano (1998), örgütsel adalet kavramı, örgütlerde ödül ve ceza dağıtımının nasıl uygulandığıyla ilgilenir (Görgülür, 2013:6). Örgütsel faydaların adil dağılımı ve kişiler arası ilişkilerin tasarımı örgütsel adalet kavramını ortaya çıkarmıştır (Özler, 2015:41).

Faydalarını ve katkılarını diğer çalışanlarınkilerle karşılaştırır ve ayrıca kuruluşun adalet kavramını hatırlar. Çalışan, örgütünün adil olmadığına, yani örgüte verdiklerinin karşılığında çok az kâr geleceğinden emin olursa, örgüte veya örgütün amaçlarına zarar verecektir (San, 2017).

### 2.6.2 Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖKB), genellikle örgütsel konularda iş arkadaşlarına yardım etme (yardım etme), diğerleri katı iken örgütü koruma (sadakət), örgütteki sorunları tolere etme (atletik yetenek), örgütün kuralları Takip etme ve eleştirme. Her durumda (adaptasyon), gönüllü olarak ek görevler almak (inisiyatif) ve değişim için yapıcı önerilerde bulunmak ve misyonerlik gibi davranış kalıpları/boyutları gibi yalnızca örgütün yararına olan davranışlardır (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2006). Bu davranışlardan bazıları diğerlerinden daha suçlayıcıdır. Örneğin, yardım etme davranışı, doğası gereği kabul edilebilir davranıştan daha sosyaldir. Bunun nedeni, örgütle iyi niyetle ilgilenmenin, kusur davranışından doğrudan yararlanan bir şey olmamasıdır (Bolino ve Grant, 2016: 622).

Prososyal Davranış ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sorun şu ki, örgütsel vatandaşlık davranışını inceleyen araştırmacılar, toplum yanlısı davranış üzerinde çalışırken mentorluk, bilgi paylaşımı, arabuluculuk ve şefkat gibi önemli konuları ele almamışlardır (Bolino ve Grant, 2016). Mentorluk, öğrencinin (bireyselleştirilmiş, mentor rehberliğinde kursiyer) öğrenmesine ve gelişmesine katkıda bulunduğu için sosyal bir davranış olarak kabul edilir (Bear ve Hwang, 2015). Bilgi paylaşımı; prososyal davranış olarak kabul edilir çünkü ekstra rol davranışı olarak bilinen problem çözme, yaratıcılık, yenilik veya değişimi kolaylaştırmaya odaklanır. Aracılık etmeye prososyal davranış denir çünkü çalışanların ağlarını, fırsatlarını ve bakış açılarını genişletmelerine yardımcı olur. Merhamet sosyal bir eylem olarak kabul edilir, çünkü sadece başkalarının acılarını tanımayı ve onlarla empati kurmayı değil, aynı zamanda duygusal destek sağlamayı ve acılarını azaltmak için harekete geçmeyi de içerir. Ancak bunların hepsi örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmemektedir (Bolino ve Grant, 2016). Literatürde farklı tanımlamalar yapılsa da genellikle tek çatı altında birleştirilir. Somech ve Drach-Zahavy (2004), örgütsel hayatta kalma için belirli rol beklentilerini aşan davranış olarak tanımlamaktadır (Özyer ve Alici, 2015:74).

Örgütsel vatandaşlık sergileyen bireyler işlerini kaybetme korkusu olmadan görevlerini yerine getirirler. Özgeciliğe dayanır, yani başkalarının çıkarlarını dikkate alır. Beklentileri karşılayan tatmin edici bir öz disiplin düzeyine sahip olmak. Ayrıca örgütsel bağlılık gibi koşullar da örgütsel vatandaşlık davranışının yapılandırılmasında etkilidir (Erkan, 2017).

Kişinin ait olduğu örgüt için yaptığı fedakarlık ve bir örgüt yapısına üyeliğidir. Örneğin, kişi işten daha fazla zaman geçiriyorsa, o kişi örgütsel vatandaşlık davranışı içindedir.

Örgüt içindeki resmi ilişkisel ilişkiler, yani içsel duygulara sahiptirler ve bireyler ortak özellikleri paylaşırlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları değerlendirildiğinde olumlu proaktif davranışlar, olumlu kaçınma davranışları ve diğer örgütsel vatandaşlık davranışları (sahte vatandaşlık, vatandaşlık karşıtı davranışlar ve olumsuz yardım etme davranışları) şeklindedir (Erkan, 2017).

### **2.6.3 İş Ortamı**

Herkes farklı bir kişiliktir ve bireyselliklerine saygı duyulmasını bekler. Farklı ihtiyaç ve beklentiler davranışlarını yönlendirir. Bu nedenle aynı ortamda çalışan kişilere birlikte çalışmak için gereken ciddiyet, saygı, sevgi ve aidiyet duygusuyla yaklaşılmalıdır. Sosyal davranış kurallarına uymayan davranışlar, iş ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkiler (Baruch ve Hall, 2004: 241-262). Aksi halde; çalışma ortamı bozulur, çatışmalar ortaya çıkar ve faaliyetler azalır. Bireyin kişilik değişimi, iş hayatında en az karakter ve çalışma tutumu kadar önemlidir ve genel performans hakkında bilgi verir.

### **2.6.4 Örgüt İklimi**

Örgütsel çevre, çalışanların örgütle ilgili olumlu veya olumsuz düşüncelerini ve psikolojik gözlemlerini ifade eder. Güven, güven, açıklık ve dürüstlük gibi kurumdaki varlıklarını veya yokluklarını yansıtır ve bu şekilde oluşturulan bu kimlik çalışanın kurumdaki davranışını etkiler.

Örgütsel koşullar ve örgüt yapısı gibi ifadeleri incelerken örgütsel çevre ile örgütler arasındaki farkları inceler. Tutarlı olan, çalışanları eylem ve düşünce bağlamına taşıyan özelliklerdir (Sürmeli, 2018).

En yaygın kabul gören görüş, Litwin ve Stringer (1968) örgütsel iklimi "çalışma ortamının, o ortamda yaşayan ve çalışan insanlardan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen ölçülebilir özellikleri" olarak tanımladıklarıdır. Yapanların motivasyonunu ve davranışlarını etkilerler (Litwin ve Stringer, 1968).

### 2.6.5 Örgütsel Bağlılık

Örgütün ayakta kalabilmesi için çalışanların bulundukları örgütten ayrılmamaları gerekmektedir. Çalışanlar ait oldukları örgüte ne kadar bağlıysa, örgüt de o kadar güçlü olacaktır. Örgüt, çalışanların yaşamlarını sürdürmek için örgütten ayrılmalarını ve ayrılmalarını engellemeye çalışır. Örgütsel katılımın bazı tanımları; Bireyin örgüte karşı hissettiği bütünleşme düzeyidir (Sağlam Arı, 2003: 22). Bunların hepsi, organizasyonun amaçları için yaratılan düzenleyici kısıtlamalardır. Bireyin örgütle algıladığı uyumdur (Çöl, 2004).

Kavramsal olarak incelendiğinde, bireyin bir örgüte yönelik kimlik ve bütünleşme derecesini tanımlar. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın üç ana unsuru bulunmaktadır (Gürkan, 2006).

- İtaat
- Dâhil olma
- Kimlik kazanma

Örgütsel bağlılığın temel göstergeleri, bireyin örgüt içinde kabulü, güveni, çabası ve örgütün amaçlarına bağlı kalma isteğidir.

Örgütsel bağlılık, toplumun tüm kesimlerinde hakim olan sosyal eğilimin bir temsilidir. Bağlılık; bir sadakat duygusudur ve bir kişiye, fikre veya kuruma karşı sorumluluğumuzu yerine getirmemiz gerektiği hissini tanımlar.

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmak için tüm iç baskıları ve eylemleri içerir. Ayrıca bağlanmada en önemli faktör olan bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (Gürkan, 2006).

#### **2.6.6 Psikolojik Sözleşme**

Psikolojik anlaşma; çalışan ile örgüt arasındaki sözlü veya yazılı olmayan karşılıklı beklentileri, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı yükümlülükleri içeren zımni bir sözleşmedir (İnce ve Gül, 2005:60).

Diğer bir tanıma göre ise psikolojik sözleşme, sorumlulukların örgüt ile üye arasında olduğu ancak esas olarak bireylerin algılarına bağlı olduğu bir durumdur. Sözleşmenin kapsamı, çalışan ile örgüt arasındaki sözleşmenin psikolojik incelemesi, değişime uğrayan faktörleri incelemektedir. Çalışanın değişim ilişkisine olumlu katkısına "katkı", kuruluşun olumlu katkısına "teşvik" denir.

#### **2.6.7 Kişilik Özellikleri ve Önyargı**

Kişinin nezaketi ne kadar büyükse, yardım etme davranışı da o kadar büyük olur. Refah da bireyin kendine has özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. Uygulamayı desteklemek için üç farklı nokta önemlidir. Bunlar: Empati, duygusal deneyim ve suçluluk. Bir kişinin davranışındaki temel özellikler kişilik kavramına bağlıdır (Morris, 2003).

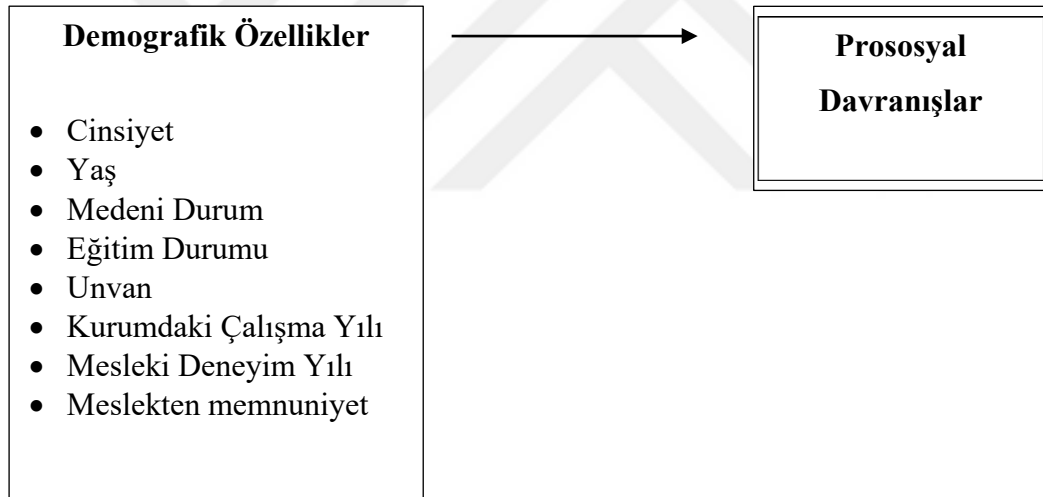
Önyargı; diğer kişi ve gruplara karşı dayanılmaz, ayrımcı ve haksız muamele olarak ifade edilmektedir. Dogmaları nedeniyle bunu değiştirmek çok zordur. Bireylerin ve toplumların ilişkilerine zarar veren önyargılar; psikolojik, tarihsel ve birçok farklı faktörden kaynaklanır. Önyargılar, belirli bir birikim sonucunda oluşan kararlardır. Önyargının belirleyicileri arasında; aile, kişilik, tecrübe, toplum ve kültür yer almaktadır (Bal, 2009).

### 3 ÇALIŞANLARIN PROSOSYAL DAVRANIŞLARININ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde çalışanların prososyal davranışları demografik faktörler açısından incelenmiştir. Araştırma kapsamında anket formu aracılığıyla toplanan veriler SPSS programında analiz edilerek elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

#### 3.1 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışanların prososyal davranışlarının demografik faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere tasarlanan bu çalışmada araştırma modeli aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de verildiği gibi araştırma modeli kapsamında demografik özelliklerin prososyal davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yukarıda verilen araştırma modeli kapsamında hipotezler şu şekildedir:

H<sub>1</sub>: Prososyal davranışlar cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H<sub>2</sub>: Prososyal davranışlar yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H<sub>3</sub>: Prososyal davranışlar medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H4: Prososyal davranışlar eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H5: Prososyal davranışlar unvan değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H6: Prososyal davranışlar kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H7: Prososyal davranışlar mesleki deneyim yılı değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H8: Prososyal davranışlar meslekten memnuniyet durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.

### **3.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı çalışanların prososyal davranışlarının değerlendirilmesi ve prososyal davranışların kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Literatürde prososyal davranışlara yönelik yapılan çalışma sayısı sınırlıdır. Bu araştırmacı tarafına katkı sağlaması ve örgütlere prososyal davranışlar ile ilgili rehberlik etmesi açısından önemlidir.

### **3.3 Sınırlılıklar**

Araştırma örnekleminin yalnızca 213 katılımcıdan oluşması araştırmanın bir kısıtıdır. Ayrıca araştırmada belirli bir sektöre odaklanılmış olması da sektörler arası kıyaslama imkanı tanımadığından araştırmanın bir diğer kısıtı olarak belirlenmiştir.

### **3.4 Evren ve Örneklem**

Araştırmacılar tarafından belirlenecektir. İstanbul il genelinde faaliyet gösteren optik cam üreten 4 farklı firmanın merkez ve şubelerinde görev alan çalışanlar olarak belirlenmiştir. 4 firmanın toplam çalışan sayısı 500 olarak belirlenmiştir. Araştırma örneklemini belirlenirken, basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sayısı belli olan örneklem formülü kullanılmış (Ural ve Kılıç, 2013) ve yeterli örneklem büyüklüğü 200 olarak hesaplanmıştır. Minimum 200 kişiye ulaşmak amacıyla Veriler Ocak-Mart 2022 tarih aralığında toplanmış ve geçerli 213 ankete ulaşılmıştır.

Anketler Google Formlar üzerinden çevrimiçi ortamda uygulanmıştır. Katılımcılara anket uygulaması ile ilgili bilgiler verilmiş ve kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı ifade edilmiştir.

### **3.5 Veri Toplama Aracı**

Verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formu demografik özelliklere yönelik sorulardan ve Prososyal Davranışlar Ölçeği'nden meydana gelmektedir.

Prososyal Davranışlar Ölçeği (YPÖ): Caprara, Steca, Zelli ve Capanna (2005) tarafından geliştirilen (Bower 2012), Bağcı ve Öztürk Samur (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik güvenirlik çalışması yapılan “Yetişkinler için prososyalite ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçek tek boyut olarak kullanılmaktadır. Ölçek kullanımı için araştırmacılardan onay alınmış, alınan onay ve etik kurul izni çalışmanın ekinde verilmiştir.

### **3.6 Veri Analizi**

Verilerin analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde frekans ve yüzde istatistikleri kapsamında demografik özellikler incelenmiştir. Araştırmada Prososyal Davranış Ölçeği'ne yönelik tanımlayıcı istatistiklere, çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir. Ölçeğin basıklık değerinin +1,96 ile -1,96 arasında yer almaması nedeniyle normal dağılım göstermediği varsayılmış ve non-parametrik testler uygulanmıştır. Bu kapsamda Mann Whithney U testi ve Kruskall Wallis H testi uygulanmıştır.

## 4 BULGULAR

### 4.1 Ölçeğin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik analizinde en çok kullanılan iç tutarlılık ölçütü olan yöntem Cronbach Alpha değeridir. Cronbach Alpha değeri ifadeler arasındaki korelasyona bağlı olarak oluşan uyum değeridir. Bu değer faktör altındaki ifadelerin toplamdaki güvenilirlik seviyesini teşkil etmektedir. Özdamar, güvenilirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerlerini;  $0.00 < \alpha < 0.40$  olduğu zaman ölçek güvenilir değil,  $0.41 < \alpha < 0.60$  olduğu zaman ölçek düşük güvenilirlikte,  $0.61 < \alpha < 0.80$  olduğu zaman ölçek orta düzeyde güvenilir,  $0.81 < \alpha < 1.00$  olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güvenilir olarak yorumlanmaktadır (Özdamar, 1999; akt: Metin, 2014: 63):

Tüm bu bilgiler doğrultusunda çalışmada kullanılan “Yetişkinler için prososyallik ölçeği” güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve Tablo 4.1’de verilmiştir. Ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına yönelik bulgular aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Geçerliliği tespit etmek için birçok yöntem bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2010:168). Bu çalışmada ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla Yapı Geçerliliği kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test etmek için ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO ölçütü;

- 0.90-1.00 arasında ise “mükemmel”,
- 0.80-0.89 arasında ise “çok iyi”,
- 0.70-0.79 arasında ise “iyi”, 0.60-0.69 arasında ise “orta”,
- 0.50-0.59 arasında ise “zayıf” ve 0.50’nin altında ise “kabul edilemez”dir (Akgül, 2005; akt: Sarı, 2016: 28).

Bu bilgiler doğrultusunda Yetişkinler İçin Prososyallik Ölçeği’ne ilişkin verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

**Tablo 4.1. Yetişkinler İçin Prososyallik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**

| Ölçek Soruları                                                                                                   | Faktör Yüğü | Cronbach's Alpha |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------|
| 1. Arkadaşlarıma/meslektaşlarıma çalışmalarında yardım etmekten memnunum.                                        | 0,603       | 0,917            |
| 2. Arkadaşlarımla sahip olduğum şeyleri paylaşırim.                                                              | 0,587       |                  |
| 3. Başkalarına yardım etmeye çalışırım.                                                                          | 0,611       |                  |
| 4. İhtiyacı olanlara yardım için gönüllü çalışmalara katılırım.                                                  | 0,644       |                  |
| 5. Başkalarının duygularını anlayıp, kendimi onların yerine koyabilirim.                                         | 0,707       |                  |
| 6. İhtiyacı olanlara hemen yardım ederim.                                                                        | 0,665       |                  |
| 7. Başkalarının sıkıntıya düşmemelerine yardım etmek için elimden geleni yaparım.                                | 0,673       |                  |
| 8. Başkalarının hissettiklerini yoğun bir şekilde ben de hissederim.                                             | 0,707       |                  |
| 9. Bilgi ve yeteneklerimi başkalarıyla paylaşırim.                                                               | 0,641       |                  |
| 10. Üzgün olanları teselli etmeye çalışırım.                                                                     | 0,712       |                  |
| 11. Para veya başka şeyleri kolayca ödünç verebilirim.                                                           | 0,594       |                  |
| 12. Sıkıntısı olan insanların yerine kendimi kolayca koyabilirim.                                                | 0,797       |                  |
| 13. İhtiyacı olanlara göz kulak olmaya çalışırım.                                                                | 0,785       |                  |
| 14. Bana gelen iyi bir fırsatı arkadaşlarımla kolayca paylaşırim.                                                | 0,646       |                  |
| 15. Kendini yalnız hisseden arkadaşlarla vakit geçiririm.                                                        | 0,680       |                  |
| 16. Doğrudan benimle ilgisi olmayan durumlarda bile arkadaşlarımla rahatsızlıklarından hemen ben de etkilenirim. | 0,687       |                  |
| KMO: 0,912                                                                                                       |             |                  |
| Bartlett's Testi: 0,870 p: 0,000                                                                                 |             |                  |

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, ölçeğe yönelik geçerlilik ve güvenilirlik çalışması incelenmiştir. Ölçek soruları tek boyutta toplanmakta ve Cronbach’s Alpha katsayısı 0,917 olarak tespit edilmiştir. Literatürde kabul edilen 0,81 değerinin üstünde olması nedeni ile ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen KMO değeri 0,912 olup, örneklemin yeterliliğinin “çok iyi” olarak kabul edildiği görülmektedir. Bartlett Küresellik testi değeri 0,870 olarak bulunmuştur ( $p<0.001$ ). Bu durum verilerin faktör analizine uygun olduğunu ifade etmektedir.

## 4.2 Demografik Faktörlere Yönelik Bulgular

Çalışanların prososyal davranışlarının demografik faktörler açısından incelenmesi amacıyla oluşturulan anket sorularını cevaplandıran bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, kurumdaki çalışma yılına, meslekteki deneyim yılına ve meslekten memnuniyet durumuna göre dağılımları bu bölüm içerisinde tablolar halinde açıklanacaktır.

Örneklemin cinsiyet değişkenine göre dağılımı Tablo 4.2.'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.2. Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları**

|               | Frekans | %     |
|---------------|---------|-------|
| <b>Kadın</b>  | 93      | 43,7  |
| <b>Erkek</b>  | 120     | 56,3  |
| <b>Toplam</b> | 213     | 100,0 |

Tablo 4.1'de verildiği gibi, ankete katılım sağlayanların %43,7'si kadın ve %56,3'ü erkektir.

Örneklemin yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 4.3'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.3. Ankete Katılanların Yaşa Göre Dağılımları**

|                        | Frekans | %     |
|------------------------|---------|-------|
| <b>20-29 yaş</b>       | 81      | 38,0  |
| <b>30-39 yaş</b>       | 85      | 39,9  |
| <b>40-49 yaş</b>       | 31      | 14,6  |
| <b>50 ve üzeri yaş</b> | 16      | 7,5   |
| <b>Toplam</b>          | 213     | 100,0 |

Tablo 4.3'de verildiği gibi; katılımcıların %38'i 20-29 yaş arasında, %39,9'u 30-39 yaş arasında, %14,6'sı 40-49 yaş arasında ve %7,5'i 50 ve üzeri yaşındadır.

Örneklemin medeni durum değişkenine göre dağılımı Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.4. Ankete Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımları**

|               | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
|---------------|----------------|----------|
| <b>Evli</b>   | 109            | 51,2     |
| <b>Bekar</b>  | 104            | 48,8     |
| <b>Toplam</b> | 213            | 100,0    |

Tablo 4.4'te verildiği gibi; katılımcıların %51,2'si evli ve %48,8'i bekar.

Örneklemin eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 4.5'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.5. Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları**

|                      | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
|----------------------|----------------|----------|
| <b>İlköğretim</b>    | 9              | 4,2      |
| <b>Lise</b>          | 57             | 26,8     |
| <b>Üniversite</b>    | 121            | 56,8     |
| <b>Yüksek Lisans</b> | 22             | 10,3     |
| <b>Doktora</b>       | 4              | 1,9      |
| <b>Toplam</b>        | 213            | 100,0    |

Tablo 4.5'de verildiği gibi, katılımcıların %4,2'si ilköğretim, %26,8'i lise, %56,8'i üniversite, %10,3'ü yüksek lisans ve %1,9'u doktora mezunudur.

Örneklemin unvan değişkenine göre dağılımı Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

**Tablo 4.6. Ankete Katılanların Ünvana Göre Dağılımları**

|                                      | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
|--------------------------------------|----------------|----------|
| <b>Satış Temsilcisi</b>              | 32             | 15,0     |
| <b>Müşteri Temsilcisi</b>            | 17             | 8,0      |
| <b>Teknisyen</b>                     | 10             | 4,7      |
| <b>Mühendis</b>                      | 8              | 3,8      |
| <b>Kalite Kontrol Uzmanı/Elemanı</b> | 2              | ,9       |
| <b>Atölye Çalışanı</b>               | 3              | 1,4      |
| <b>Ofis Çalışanı</b>                 | 18             | 8,5      |

|                         |     |       |
|-------------------------|-----|-------|
| <b>Müdür</b>            | 23  | 10,8  |
| <b>Genel Müdür</b>      | 4   | 1,9   |
| <b>Müdür Yardımcısı</b> | 3   | 1,4   |
| <b>Diğer</b>            | 93  | 43,7  |
| <b>Toplam</b>           | 213 | 100,0 |

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi, katılımcıların %15’i satış temsilcisi, %8’i müşteri temsilcisi, %4,7’si teknisyen, %3,8’i mühendis, %0,9’u kalite kontrol uzmanı/elemanı, %1,4’ü atölye çalışanı, %8,5’i ofis çalışanı, %10,8’i müdür, %1,9’u genel müdür, %1,4’ü müdür yardımcısı ve %43,7’si diğer unvanlara sahiptir.

Örneklemin çalışma yılı değişkenine göre dağılımı Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.7. Ankete Katılanların Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Dağılımları**

|                        | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
|------------------------|----------------|----------|
| <b>1 - 5 yıl</b>       | 112            | 52,6     |
| <b>5 - 10 yıl</b>      | 39             | 18,3     |
| <b>10 - 15 yıl</b>     | 36             | 16,9     |
| <b>15 yıl ve üzeri</b> | 26             | 12,2     |
| <b>Toplam</b>          | 213            | 100,0    |

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi, katılımcıların %52,6’sı kurumda 1-5 yıldır çalışırken, %18,3’ü 5-10 yıldır, %16,9’u 10-15 yıldır ve %12,2’si 15 yıl ve üzeri zamandır kurumda çalışmaktadır.

Örneklemin mesleki deneyim yılı değişkenine göre dağılımı Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.8. Ankete Katılanların Meslekteki Deneyim Yılına Göre Dağılımları**

|                        | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
|------------------------|----------------|----------|
| <b>1 - 5 yıl</b>       | 79             | 37,1     |
| <b>5 - 10 yıl</b>      | 43             | 20,2     |
| <b>10 - 15 yıl</b>     | 41             | 19,2     |
| <b>15 yıl ve üzeri</b> | 50             | 23,5     |
| <b>Toplam</b>          | 213            | 100,0    |

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi, katılımcıların %37,1’i meslekte 1-5 yıldır çalışırken, %20,2’si 5-10 yıldır, %19,2’si 10-15 yıldır ve %23,5’i 15 yıl ve üzeri zamandır meslekte çalışmaktadır.

Örneklemin meslekten memnuniyet değişkenine göre dağılımı Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.9. Ankete Katılanların Meslekten Memnuniyet Durumuna Göre Dağılımları**

|               | <b>Frekans</b> | <b>%</b> |
|---------------|----------------|----------|
| <b>Evet</b>   | 173            | 81,2     |
| <b>Hayır</b>  | 40             | 18,8     |
| <b>Toplam</b> | 213            | 100,0    |

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, katılımcıların %81,2’si meslekten memnunken, %18,8’i meslekten memnun değildir.

### **4.3 Prososyal Davranışa İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler**

Araştırma kapsamında kullanılan prososyal davranış değişkenine yönelik tanımlayıcı analizler uygulanmıştır. Bu değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.10’de yer almaktadır.

**Tablo 4.10. Prososyal Davranışlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler**

|                   | <b>Prososyal Davranışlar</b> |
|-------------------|------------------------------|
| <b>N</b>          | 213                          |
| <b>Maksimum</b>   | 1,00                         |
| <b>Minimum</b>    | 5,00                         |
| <b>Ortalama</b>   | 3,91                         |
| <b>Std. Sapma</b> | 0,60                         |
| <b>Çarpıklık</b>  | 0,702                        |
| <b>Basıklık</b>   | 2,033                        |

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi prososyal davranışlara yönelik tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre ortalama puan  $3,91 \pm 0,60$  olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, katılımcıların genel olarak prososyal davranış algılarının ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir.

#### 4.4 Prososyal Davranışa İlişkin Farklılık Analizleri

Analizin bu aşamasında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, kurumdaki çalışma yılına, meslekteki deneyim yılına ve meslekten memnuniyet durumuna göre prososyal davranış değişkeninin farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır.

Tablo 4.11’de cinsiyete ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Mann-Whithney U Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.11. Cinsiyete Göre Prososyal Davranışlar Mann-Whithney U Testi**

|              | Ortalama | Std. Sapma | Z     | p     |
|--------------|----------|------------|-------|-------|
| <b>Kadın</b> | 4,04     | 0,47       | 2,704 | 0,007 |
| <b>Erkek</b> | 3,81     | 0,66       |       |       |

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyetlerine göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların cinsiyetlerine göre prososyal davranışları farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ). Kadınların ( $4,04\pm0,47$ ) prososyal davranış algıları, erkeklerin ( $3,81\pm0,66$ ) prososyal davranış algılarından daha yüksektir.

Tablo 4.12’de yaşa ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.12. Yaş Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi**

|                        | Ortalama | Std. Sapma | X <sup>2</sup> | p     |
|------------------------|----------|------------|----------------|-------|
| <b>20-29 yaş</b>       | 3,91     | 0,54       | 0,601          | 0,896 |
| <b>30-39 yaş</b>       | 3,95     | 0,55       |                |       |
| <b>40-49 yaş</b>       | 3,78     | 0,85       |                |       |
| <b>50 ve üzeri yaş</b> | 4,03     | 0,53       |                |       |

Tablo 4.12’de katılımcıların yaşlarına göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların yaşlarına göre prososyal davranışları farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Farklı yaş gruplarındaki katılımcıların prososyal davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.13’de medeni duruma ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Mann-Whithney U Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.13. Medeni Duruma Göre Prososyal Davranışlar Mann-Whithney U Testi**

|              | Ortalama | Std. Sapma | Z     | p     |
|--------------|----------|------------|-------|-------|
| <b>Evli</b>  | 3,92     | 0,64       | 0,765 | 0,445 |
| <b>Bekar</b> | 3,90     | 0,55       |       |       |

Tablo 4.13’te katılımcıların medeni durumlarına göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların medeni durumlarına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Evli ve bekar katılımcıların prososyal davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.14’te eğitim duruma ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.14. Eğitim Durumuna Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi**

|                      | Ortalama | Std. Sapma | X <sup>2</sup> | p     |
|----------------------|----------|------------|----------------|-------|
| <b>İlköğretim</b>    | 3,67     | 0,70       | 3,552          | 0,470 |
| <b>Lise</b>          | 3,85     | 0,57       |                |       |
| <b>niversite</b>    | 3,95     | 0,62       |                |       |
| <b>Yüksek Lisans</b> | 3,93     | 0,46       |                |       |
| <b>Doktora</b>       | 4,24     | 0,55       |                |       |

Tablo 4.14’te katılımcıların eğitim durumlarına göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların eğitim durumlarına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Farklı eğitim durumuna sahip katılımcıların prososyal davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.15’de unvan duruma ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.15. Unvan Durumuna Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi**

|                                      | <b>Ortalama</b> | <b>Std. Sapma</b> | <b>X<sup>2</sup></b> | <b>p</b> |
|--------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------------|----------|
| <b>Satış Temsilcisi</b>              | 3,89            | 0,46              | 10,344               | 0,411    |
| <b>Müşteri Temsilcisi</b>            | 4,27            | 0,44              |                      |          |
| <b>Teknisyen</b>                     | 3,81            | 0,86              |                      |          |
| <b>Mühendis</b>                      | 3,89            | 0,34              |                      |          |
| <b>Kalite Kontrol Uzmanı/Elemanı</b> | 3,57            | 0,15              |                      |          |
| <b>Atölye Çalışanı</b>               | 4,04            | 0,18              |                      |          |
| <b>Ofis Çalışanı</b>                 | 3,90            | 0,49              |                      |          |
| <b>Müdür</b>                         | 3,88            | 0,83              |                      |          |
| <b>Genel Müdür</b>                   | 3,62            | 0,84              |                      |          |
| <b>Müdür Yardımcısı</b>              | 4,12            | 0,45              |                      |          |
| <b>Diğer</b>                         | 3,89            | 0,60              |                      |          |

Tablo 4.15’te katılımcıların unvanlarına göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların unvanların göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Farklı unvana sahip katılımcıların prososyal davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.16’da kurumdaki çalışma yılı duruma ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.16. Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H**

|                        | <b>Ortalama</b> | <b>Std. Sapma</b> | <b>X<sup>2</sup></b> | <b>p</b> |
|------------------------|-----------------|-------------------|----------------------|----------|
| <b>1 - 5 yıl</b>       | 3,91            | 0,54              | 2,573                | 0,462    |
| <b>5 - 10 yıl</b>      | 3,84            | 0,59              |                      |          |
| <b>10 - 15 yıl</b>     | 3,88            | 0,77              |                      |          |
| <b>15 yıl ve üzeri</b> | 4,09            | 0,56              |                      |          |

Tablo 4.16’da katılımcıların kurumda çalışma yılına göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların kurumda çalışma yılına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Kurumda çalışma yılı

farklı olan katılımcıların prososyal davranış algıları anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.17’de meslekteki deneyim yılına ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.17. Meslekteki Deneyim Yılına Göre Prososyal Davranışlar Kruskal Wallis H Testi**

|                 | Ortalama | Std. Sapma | X <sup>2</sup> | p     |
|-----------------|----------|------------|----------------|-------|
| 1 - 5 yıl       | 3,92     | 0,56       | 0,929          | 0,819 |
| 5 - 10 yıl      | 3,87     | 0,60       |                |       |
| 10 - 15 yıl     | 3,87     | 0,69       |                |       |
| 15 yıl ve üzeri | 3,99     | 0,58       |                |       |

Tablo 4.17’de katılımcıların meslekte çalışma yılına göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların meslekte çalışma yılına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Meslekte çalışma yılı farklı olan katılımcıların prososyal davranış algıları anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.18’de meslekteki deneyim yılına ilişkin ortalama, standart sapma, standart hata değerleri ve Mann-Whithney U Testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.18. Meslekten Memnuniyet Durumuna Göre Prososyal Davranışlar Mann-Whithney U Testi**

|       | Ortalama | Std. Sapma | Z     | p     |
|-------|----------|------------|-------|-------|
| Evet  | 3,93     | 0,57       | 0,155 | 0,877 |
| Hayır | 3,86     | 0,72       |       |       |

Tablo 4.18’de katılımcıların meslekten memnuniyet durumuna göre prososyal davranışları incelenmiştir. Buna göre katılımcıların meslekten memnuniyet durumuna göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Meslekten memnun olan veya olmayan katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.

Araştırma hipotezlerine yönelik değerlendirme Tablo 4.19’da verilmiştir.

**Tablo 4.19. Hipotezlerin Değerlendirilmesi**

| <b>Hipotezler</b>                                                                                      | <b>Sonuç</b>      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| H <sub>1</sub> : Prososyal davranışlar cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.                    | Kabul edilmiştir. |
| H <sub>2</sub> : Prososyal davranışlar yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.                         | Reddedilmiştir.   |
| H <sub>3</sub> : Prososyal davranışlar medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır.                | Reddedilmiştir.   |
| H <sub>4</sub> : Prososyal davranışlar eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır.               | Reddedilmiştir.   |
| H <sub>5</sub> : Prososyal davranışlar unvan değişkenine göre farklılaşmaktadır.                       | Reddedilmiştir.   |
| H <sub>6</sub> : Prososyal davranışlar kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmaktadır.      | Reddedilmiştir.   |
| H <sub>7</sub> : Prososyal davranışlar mesleki deneyim yılı değişkenine göre farklılaşmaktadır.        | Reddedilmiştir.   |
| H <sub>8</sub> : Prososyal davranışlar meslekten memnuniyet durumu değişkenine göre farklılaşmaktadır. | Reddedilmiştir.   |

Araştırmada yalnızca H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların prososyal davranışlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bununla beraber yaş, medeni durum, eğitim durumu, unvan, kurumdaki çalışma yılı, meslekte deneyim ve meslekten memnuniyet durumuna göre prososyal davranışlar farklılık göstermemektedir.

## 5 SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1 Sonuçlar

Bu araştırmada çalışanların prososyal davranışları incelenmiş ve demografik özelliklerine göre farklılık durumu değerlendirilmiştir. Araştırmada anket formu aracılığıyla kişilerin demografik özellikleri ve prososyal davranışlarına yönelik algıları değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Katılımcıların %43,7'si kadın ve %56,3'ü erkektir. Katılımcıların %38'i 20-29 yaş arasında, %39,9'u 30-39 yaş arasında, %14,6'sı 40-49 yaş arasında ve %7,5'i 50 ve üzeri yaşındadır. Katılımcıların %51,2'si evli ve %48,8'i bekdir. Katılımcıların %4,2'si ilköğretim, %26,8'i lise, %56,8'i üniversite, %10,3'ü yüksek lisans ve %1,9'u doktora mezunudur.

Katılımcıların %15'i satış temsilcisi, %8'i müşteri temsilcisi, %4,7'si teknisyen, %3,8'i mühendis, %0,9'u kalite kontrol uzmanı/elemanı, %1,4'ü atölye çalışanı, %8,5'i ofis çalışanı, %10,8'i müdür, %1,9'u genel müdür, %1,4'ü müdür yardımcısı ve %43,7'si diğer unvanlara sahiptir. Katılımcıların %52,6'sı kurumda 1-5 yıldır çalışırken, %18,3'ü 5-10 yıldır, %16,9'u 10-15 yıldır ve %12,2'si 15 yıl ve üzeri zamandır kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların %37,1'i meslekte 1-5 yıldır çalışırken, %20,2'si 5-10 yıldır, %19,2'si 10-15 yıldır ve %23,5'i 15 yıl ve üzeri zamandır meslekte çalışmaktadır. Katılımcıların %81,2'si meslekten memnunken, %18,8'i meslekten memnun değildir.

Prososyal davranışlara yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre ortalama puan  $3,91 \pm 0,60$  olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların genel olarak prososyal davranış algılarının ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılanların prososyal davranışlarına yönelik algılarının 3'ün üzerinde olması, prososyal davranış algılarının olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların prososyal davranışlara yönelik algıları, genel ortalama puanın üzerindedir.

Araştırmada kişisel bilgilerin prososyal davranışlar üzerindeki etkilerine yönelik elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Katılımcıların cinsiyetlerine göre prososyal davranışları farklılık göstermektedir. Kadınların prososyal davranış algıları, erkeklerin prososyal davranış algılarından daha yüksektir.
- Katılımcıların yaşlarına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir. Farklı yaş gruplarındaki katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.
- Katılımcıların medeni durumlarına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir. Evli ve bekar katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.
- Katılımcıların eğitim durumlarına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir. Farklı eğitim durumuna sahip katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.
- Katılımcıların unvanların göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir. Farklı unvana sahip katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.
- Katılımcıların kurumda çalışma yılına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir. Kurumda çalışma yılı farklı olan katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.
- Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir. Meslekte çalışma yılı farklı olan katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.
- Katılımcıların meslekten memnuniyet durumuna göre prososyal davranışları farklılık göstermemektedir. Meslekten memnun olan veya olmayan katılımcıların prososyal davranış algıları benzerdir.

Araştırmada yalnızca katılımcıların cinsiyetlerine göre prososyal davranışları farklılık göstermektedir. Kadınların prososyal davranış algıları, erkeklerin prososyal davranış algılarından daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Toplumlarda bireylerin sosyal yönde davranışlarının şekillenmesinde en önemli sınıflamalardan biri cinsiyet olarak görülmektedir (Rosch, 1978; Fiske, 1998). Kadın ve erkeklerin farklı alanlardaki farklı rollerinin şekillenmesinde toplumsal beklentiler ön plana

çıkmaktadır (Bicchieri ve Chavez, 2010). Toplumsal cinsiyetin sınıflandırılmasında; merkez ve ideal özellikler erkeğe, idealden uzak ve marjinal özellikler ise kadına atfedilmektedir (Serdaroğlu, 2010). Toplumsal iş bölümünün belirlenmesinde ve iş bölümünün dağıtılmasında cinsiyete göre farklılıklar söz konusu olmaktadır. Kadın için ev ve çocuk sorumluluğu ön plana çıkarken, erkek için iş hayatı ön plandadır (Savcı, 1999). Söz konusu bu ayrımда erkekler daha güçlü ve baskın rol olarak kabul edilmekte ve ev işlerinden anlamadıkları kabul görmektedir. Cinsiyete yönelik rollerin biçilmesinde, statü ve güç kavramları ön plana çıkmaktadır (Macionis ve Plummer, 2002). Sınıflandırmanın statü ve güç kaynaklarına göre yapılması, toplum içinde kadın ve erkeği belirli rollere mahkum etmektedir (Demirbilek, 2007). Kadın ve erkeğin farklılaşan rolleri, toplum içindeki sosyal davranışları üzerinde de farklılığa neden olmaktadır. Kadınlara ev, aile, çocuk bakımı rollerinin yüklenmesi, kadınların daha şefkatli, duyarlı, empatik olmalarını sağlamaktadır (Engels, 2011; Yılmaz, 2014). Çocukluktan itibaren cinsiyetlere göre farklı yaklaşımların belirlenmesi, toplumsal kadın ve erkek rollerine yönelik beklentiden kaynaklanmaktadır. Kız ve erkek çocukların büyümesinde farklı yaklaşımların benimsenmesi, cinsiyete göre prososyal davranışların farklılığında önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir (Hastings vd., 2005). Kadınlara yüklenen toplumsal roller, onların erkeklerden daha yüksek prososyal davranışa sahip olmalarına neden olabilmektedir.

## 5.2 Öneriler

Araştırma kapsamında öneriler şu şekildedir:

- İleride yapılacak olan çalışmalarda farklı sektörde çalışanların prososyal davranışları incelenerek, sektörler arasında karşılaştırma yapılabilir.
- İleride yapılacak olan çalışmalarda prososyal davranışların örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık gibi çeşitli örgütsel algılar üzerindeki etkisi incelenebilir.

## 6 KAYNAKLAR

Acar, N. (2012). İnsan ilişkileri iletişim. 6.Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Aksoy, C. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Çalışanların Adalet Algıları Açısından Güven Faktörünün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altınok, A. E. (2017). Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Prososyal Davranışların İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı.

Altıntaş, T. T. , Bıçakçı, M. Y. (2017). Erken Çocukluk Döneminde Prososyal Davranışlar. The Journal of Academic Social Science Studies. 57: 245-261

Amato, P. (1990). Personality and social network involvement as predictors of helping behavior in everyday life. Social Psychology Quarterly, 53, 31–43.

Aronson, E., Wilson, T., & Akert, R. (2012). Sosyal Psikoloji. (O. Gündüz, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Ashton, M., Paunonen, S., Helmes, E., & Jackson, D. (1998). Kin altruism, reciprocal altruism, and the big five personality factors. Evolution and Human Behavior, 19, 243–255.

Attar-Schwartz, S., Tan, J. P., Buchanan, A., Flouri, E., & Griggs, J. (2009). Grandparenting and adolescent adjustment in two-parent biological, loneparent, and step-families. Journal of Family Psychology, 23(1), 67-75.

Ayar, E. (2019). Toplum dışı (Antisosyal) Kişilik Bozukluğunda Sosyal Biliş Becerileri İle Yaşantısal Kaçınma Ve Perspektif Alma Süreçleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aydin, M. S., & Karakelle, S. (2016). 3-4 yaş çocuklarında zihin kuramı ve kendini düzenleme becerisinin yardım davranışları üzerindeki etkisi. Nesne Psikoloji Dergisi, 4(8), 205-226.

Ayten, A. (2009). Prososyal Davranışlarda Dindarlık ve Empatinin Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlahiyat Anabilim Dalı Din Sosyolojisi Bilim Dalı.

Bağcı, B. (2015). Çocuk ve Yetişkin Prososyallik Ölçeklerinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması Ve Çocuk İle Anne-Baba Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bağcı, B., & Öztürk-Samur, A. (2016). Validity and reliability study of prosocialness scales for children and adults. *Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty*, 17(3), 59-79.

Bakırcıoğlu, R. (2012). *Eğitim ve Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık. Cilt 1: 338-339.

Bal, M. (2009). İmaj ve Önyargı Faktörünün Gazete Haberlerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Applied Psychology: An International Review*, 51.2. 269-290.

Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., & Pastorelli, C. (2003). Role of affective self-regulatory efficacy in diverse spheres of psychosocial functioning. *Child development*, 74(3), 769-782.

Barber, B. K. (1996). Parental psychological control: Revisiting a neglected construct. *Child Development*, 67(6), 3296-3319.

Bar-Tal, D. (1976). *Prosocial Behavior: Theory and Research*. Newyork: John Willey and Sons.

Baruch, Y. , Hall, D. T. (2004). The academic career: A model for future careers in other sectors?. *Journal of Vocational Behavior*. 64.2. 241-262.

Batson, C. D. (2002). Addressing the altruism question experimentally. In S. Post, L. Underwood, J. Schloss, & W. Hurlbut (Eds.), *Altruism and altruistic love: Science, philosophy, and religion in dialogue* (pp. 89–105). Oxford: Oxford University Press.

Batson, C. D., Duncan, B., Ackerman, P., Buckley, T., & Birch, K. (1981). Is empathic emotion a source of altruistic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 290-302.

Batson, C. D., Eklund, J. H., Chermok, V. L., Hoyt, J. L., & Ortiz, B. G. (2007). An additional antecedent of empathic concern: Valuing the welfare of the person in need. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 65-74.

Baumeister, R. F., & Finkel, E. J. (2010). *Advanced Social Psychology*. New York: Oxford University Press.

Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı Ve Eğitimde Uygulanması. *Saü Eğitim Fakültesi Dergisi* 14. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri. 198-209.

Bear, S., & Hwang, A. (2015). Who mentors? Contextual prosocial motivation and willingness to be a mentor. *Human Resource Development International*, 18(1), s. 58-75.

- Benenson, J. Markovits, H., Roy, R., Denko, P. (2003). Behavioural rules underlying learning to share: Effects of development and context. *International Journal of Behavioral Development*, 27(2), 116-121
- Bicchieri, C., ve Chavez, A. (2010). Behaving as expected: Public information and fairness norms. *Journal of Behavioral Decision Making*, 23(2), 161-178.
- Bierhof, H. W. (2002). Chapter 9. Prosocial Behaviour. 175-189.
- Blazovich, J. L., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2014). Interactional Justice Dimensions And Organizational Trust: An Investigation Into The Moderating Effects Of Stress And A Three-Way. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 18(2).
- Bolino, M., & Grant, A. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: a review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *The Academy of Management Annals*, 10, s. 599-670.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Brownell, C. A., Iesue, S. S., Nichols, S. R., & Svetlova, M. (2013). Mine or yours? Development of sharing in toddlers in relation to ownership understanding. *Child development*, 84(3), 906-920.
- Brownell, C. A., Svetlova, M., Anderson, R., Nichols, S. R., & Drummond, J. (2013). Socialization of early prosocial behavior: Parents' talk about emotions is associated with sharing and helping in toddlers. *Infancy*, 18(1), 91-119.
- Brownell, C., Svetlova, M., & Nichols, S. (2009). To share or not to share: When do toddlers respond to another's needs? *Infancy*, 14, 117-130.
- Brownell, C., Svetlova, M., & Nichols, S. (2009). To share or not to share: When do toddlers respond to another's needs? *Infancy*, 14, 117-130.
- Burnstein, E., Crandall C,& Kitayama, S. (1994). Some neo-Darwinian decision rules for altruism: weighing cues for inclusive fitness as a function of the biological importance of the decision. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 773- 89.
- Carlo, G. & Randall, B. A. (2002). The Development of a Measure of Prosocial Behaviors for Late Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 31, 31-44.
- Caspi, A., Harrington, H., Milne, B., Amell, J. W., Theodore, R. F., Moffitt, T. E. (2003). Children's behavioral styles at age 3 are linked to their adult personality traits at age 26. *Journal of Personality*, 71, 495-513.
- Choi, J., (2005). Social Interdependence and social dominance: determinants of children's bullying, victimization and pro-social behaviors. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, USA.

Cialdini, R., Schaller, M., Houlihan, D., & Arps, K. (1987). Empathy-based helping: Is it selflessly or selfishly motivated? *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 749–758.

Clark, C. M., Dahlen, E. R., & Nicholson, B. C. (2015). The role of parenting in relational aggression and prosocial behavior among emerging adults. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 24(2), 185-202.

Clark, R. D., & Word, L. E. (1974). Where is the apathetic bystander? Situational characteristics of the emergency. *Journal of Personality & Social Psychology*, 29, 279–287.

Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.

Coates, B., Pusser, H. E., & Goodman, I. (1976). The influence of —Sesame Street‖ and —Mister Roger's Neighborhood‖ on children's social behaviour in the 50 preschool. *Child Development*, 47, 138–144.

Cüceloğlu, D. (1994). İnsan Davranışı Psikolojisinin Temel Kavramları. 5. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6. 2

Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8, 377-383.

Day, R. D., & Padilla-Walker, L. M. (2009). Mother and father connectedness and involvement during early adolescence. *Journal of Family Psychology*, 23(6), 900-904.

Demirbilek: (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.

Dickerson, P. (2012). *Social Psychology: Traditional and Critical Perspectives*. Harlow: Pearson.

Doğan, F. (2015). The Mediating Role of the Posttraumatic Growth in the Relationship Between Posttraumatic Stress and Prosocial Behavioral Tendencies. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Middle East Technical University.

Duman, M. (2012). Mizaç Ve Karakter Özelliklerinin Evlilik Uyumu Ve Cinsiyet Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Dunfield, K., Kuhlmeier, V. A., O'Connell, L., & Kelley, E. (2011). Examining the diversity of prosocial behavior: Helping, sharing, and comforting in infancy. *Infancy*, 16(3), 227-247.

Eberly, M. B., & Montemayor, R. (1998). Doing good deeds: An examination of adolescent prosocial behavior in the context of parent-adolescent relationships. *Journal of Adolescent Research*, 13(4), 403-432.

Eisenberg, N. (1983). Children's differentiations among potential recipients of aid. *Child Development*, 594-602.

Eisenberg, N. ve Fabes, R. A., (1998). Meta-analyses of age and sex differences in children's and adolescents' prosocial behavior. *Handbook of Child Psychology*, 3, 1-29.

Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Spinrad, T. L. (2006). Prosocial development. N. Eisenberg, W. Damon & R. M. Lerner. *Handbook of child psychology* (646-718), 6th edition. New York: Wiley.

Ekşi, H. , Sayın, M. Çelebi, Ç.D. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Özgecilik ve Otantıklık Seviyeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*.14.32. 79-102.

Engels, F. (2011). Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni. (Çev.H. İlhan,) İstanbul: Umut Matbaacılık.

Erkan, M. (2017). Örgüt İklimi İle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Etkisi: Adıyaman Üniversitesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adıyaman: Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erle, T. M., Topolinski, S. (2017). The Grounded Nature of Psychological Perspective Taking. *Journal of Personality and Social Psychology*. Advance online publication.

Finkelstein, M. A., Penner, L. A., & Brannick, M. T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality*, 33, 403-418.

Fiske: T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In Gilbert, D. T., Fiske: T., and Lindzey, G. (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.

Folger, R., Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. USA: Sage Publications

Freud, S. (1933). *Psikanaliz Üzerine* (Baskı yılı: 2019 b.). (S. Karabulut, Dü., & E. Çaliner, Çev.) Olimpos Yayınları.

Goldstein, J. H. (2013). *Social Psychology*. Academic Press, Inc.

Görgülür, A. A. (2013). Örgütsel Adailet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Graziano, W., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. *Handbook of Personality Psychology* (s. 795-824). Academic Press.

Grusec, J. E., & Goodnow, J. J. (1994). Impact of parental discipline methods on the child's internalization of values: A reconceptualization of current points of view. *Developmental Psychology*, 30(1), 4-19.

Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Haklı, Ş. (2002). Kötülük Problemi, Yaklaşımlar ve Eleştiriler. *Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 2002. 2, 195-210.

Hammond, S. I., Al-Jbouri, E., Edwards, V., & Feltham, L. E. (2017). Infant helping in the first year of life: Parents' recollection of infants' earliest prosocial behaviors. *Infant Behavior and Development*, 47, 54-57.

Haslam, N., & Fiske, A. P. (1999). Relational models theory: A confirmatory factor analysis. *Personal Relationships*, 6(2), 241-250.

Hastings, P. D., Rubin, K. H., DeRose, L. (2005). Links among gender, inhibition, and parental socialization in the development of prosocial behavior. *Merrill-Palmer Quarterly*, 51. 501-527.

Hastings, P. D., Utendale, W. T., & Sullivan, C. (2007). The socialization of prosocial behavior. In J. E. Grusec, & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and research* (pp. 638-664). New York and London: The Guilford Press.

Hinde, R. A., & Stevenson-Hinde, J. (1987). Interpersonal relationships and child development. *Developmental Review*, 7(1), 1-21.

Hoffman, M. L. (1981). Is altruism part of human nature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(1), 121-137.

Hogben, M., Byrne, D. (1998). Using Social Learning Theory To Explain Individual Differences In Human Sexuality. *Journal of Sex Research*. 35.1.

Hong, J. C., Hwang, M. Y., Tai, K. H., & Kuo, Y. C. (2016). Parental monitoring predicts students' prosocial and impulsive tendencies relevant to consequence-based reasoning in a blended learning environment. *Interactive Learning Environments*, 24(7), 1534-1551.

Houlberg, B. J., Sheffield Morris, A., Cui, L., Henry, C. S., & Criss, M. M. (2016). The role of youth anger in explaining links between parenting and early

adolescent prosocial and antisocial behavior. *The Journal of Early Adolescence*, 36(3), 297-318.

İnam, A. (1997). Friedrich Nietzsche Ahlakın Soykütüğü Üstüne. Ankara: Say Yayıncılık.

İnce, M., ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.

İpek, M. (2014). Prososyal davranışta liderlik tarzının rolü: Milletvekili-danışman ilişkisi üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kahraman, Ö. G. (2012). Zihin Kuramına Dayalı Eğitim Programının 48-60 Aylık Çocukların Bilişsel Bakış Açısı Becerileri Ve Prososyal Davranışları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Karadağ, E., & Mutağçılar, İ. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 41-69.

Kasapoğlu, A. (2006). Empati Ve Sempatı Olgusuna Vurgu Yapan Bazı Ayetler. *Bilimname X*, 2006.1. 33-61.

Kaygısız, E. G. (2013). Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları. 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu. Gaziantep: 71-88.

Kerr, M. H., Beck, K., Downs Shattuck, T., Kattar, C., & Uriburu, D. (2003). Family involvement, problem and prosocial behavior outcomes of Latino youth. *American Journal of Health Behavior*, 27(1), 55-65.

Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242.

Kumru, A. & Yağmurlu, B. (2014). Prosocial behaviors toward siblings and grandparents. In L. Padilla-Walker & G. Carlo (Eds.) *Prosocial development: A multidimensional approach*. (pp. 327-349). New York, NY: Oxford University Press.

Kuppens, S., Grietens, H., Onghena, P., & Michiels, D. (2009). Associations between parental control and children's overt and relational aggression. *British Journal of Developmental Psychology*, 27(3), 607-623.

Latane, B., & Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(3), 215-221.

Lawton, L., Silverstein, M., & Bengtson, V. (1994). Affection, social contact, and geographic distance between adult children and their parents. *Journal of Marriage and the Family*, 57-68.

Lewis, M. B. E. (2014). Parents as recipients of adolescent prosocial behavior. *Prosocial development: A multidimensional approach*, 305-326.

Liszkowski, U., Carpenter, M., Striano, T., & Tomasello, M. (2006). 12-and 18-month-olds point to provide information for others. *Journal of cognition and development*, 7(2), 173-187.

Litwin, G.H., Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research. USA: Harvard University. Graduate School of Business Administration. 209-214.

Ma, H. K., & Leung, M. C. (1993). Effects of age, sex, and social relationships on the altruistic behavior of Chinese children. *The Journal of Genetic Psychology*, 153(3), 293-303.

Macionis, J. ve Plummer, K. (2002). *Sociology: A Global Introduction* (2nd Edition). Edinburg: Prentice Hall Inc.

Maner, J. K., & Gailliot, M. T. (2007). Altruism and egoism: Prosocial motivations for helping depend on relationship context. *European Journal of Social Psychology*, 37(2), 347-358.

Markovits, H., Benenson, J. F., & Kramer, D. L. (2003). Children and Adolescents' Internal Models of Food-Sharing Behavior Include Complex Evaluations of Contextual Factors. *Child development*, 74(6), 1697-1708.

McLeod, S. (2017). Id, Ego and Superego. *Simply Psychology*: <https://www.simplypsychology.org/psyche.html>

Morris, C. G. (2003). *Psikolojiyi Anlamak*. Ayvaşık, H.B., Sayıl, M. (çeviri). 1.Basım. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları

mos, J. (2014). *Evrin ve Hür İrade: Darvinci Doğadışçılığın Savunması*. Çiçek, N. (çev.), Mütetekir Aksaray Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi(orijinal baskı tarihi 1998). 1. 2. 199-213

Muuss, R.E. (1996). *Theories of Adolescence*. New York: McGraw-Hill.

Nelson, L., & Madsen, M. C. (1969). Cooperation and competition in four-year-olds as a function of reward contingency and subculture. *Developmental Psychology*, 1(4), 340.

Ng, R., Heyman, G. D., & Barner, D. (2011). Collaboration promotes proportional reasoning about resource distribution in young children. *Developmental Psychology*, 47(5), 1230.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-686.

Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

Osborne, R. (1997). *Herkes İçin Felsefe Descartes*. İ. Şener (çev.), İstanbul: Milliyet Yayınları.

Özen, Y. (2013). Sorumluluk Duygusu Ölçeğinin Geliştirilmesi; Geçerlik Ve Güvenirliği. *Erzincan: Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 3.2. 17-23.

Özler, N. D. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. 3. Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Özyer, K., Alici, İ. (2015). Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatan daşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Zeitschriftfürdie Weltder Türken /Journal of World of Turks*, 7.1. 69-85.

Padilla-Walker, L. M., & Christensen, K. J. (2011). Empathy and self-regulation as mediators between parenting and adolescents' prosocial behavior toward strangers, friends, and family. *Journal of Research on Adolescence*, 21(3), 545-551.

Paulus, M. (2014). The emergence of prosocial behavior: Why do infants and toddlers help, comfort, and share?. *Child Development Perspectives*, 8(2), 77-81.

Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447– 467.

Penner, L. A., Brannick, M. T., Webb, S., & Connell, P. (2005). The effects of the September 11, 2001 attacks on volunteering: an archival analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(7), 1333–1360.

Penner, L. A., Fritzsche, B. A., Craiger, J. P., & Friefeld, T. S. (1995). Measuring the prosocial personality. In J. Butcher & C.D. Spielberger (Eds.), *Advances in Personality Assessment* (Vol. 10, pp. 147–163). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Penner, L., Dovidio, J., Piliavin, J., & Schroeder, D. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365–392.

Pettygrove, D. M., Hammond, S. I., Karahuta, E. L., Waugh, W. E., & Brownell, C. A. (2013). From cleaning up to helping out: Parental socialization and children's early prosocial behavior. *Infant Behavior and Development*, 36(4), 843-846.

Profe, W., & Wild, L. G. (2015). Mother, father, and grandparent involvement associations with adolescent mental health and substance use. *Journal of Family Issues*, DOI: 0192513X15583069.

Reis, H. T., Collins, W. A., & Berscheid, E. (2000). The relationship context of human behavior and development. *Psychological Bulletin*, 126(6), 844-872.

Rheingold, H. L. (1982). Little children's participation in the work of adults, a nascent prosocial behavior. *Child Development*, 114-125.

Rosch, E. (1978). Principles of Categorization. In Rosch, E. and Lloyd, B. (Eds), *Cognition and categorization* (pp. 27-48). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.

Sameroff, A. J., Fiese, B. H. (2000). Models of development and developmental risk. In C. H. Zeanah Jr. (Ed.), 2. Basım. *Handbook of infant mental health*. 3-19.

Sameroff, A. J., Fiese, B. H. (2000). Models of development and developmental risk. In C. H. Zeanah Jr. (Ed.), 2. Basım. *Handbook of infant mental health*. 3-19. New York, NY: Guilford. 3-19.

San, İ. (2017). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Savcı, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 123-142.

Schrodt, P., Ledbetter, A. M., & Ohrt, J. K. (2007). Parental confirmation and affection as mediators of family communication patterns and children's mental well-being. *The Journal of Family Communication*, 7(1), 23-46.

Serdaroğlu, U. (2010). *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*. Ankara: Efil Yayınevi.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25.1. 317-339.

Sharma, S., & Tomer, S. (2018). Psychosocial antecedents of prosocial behavior and its relationship. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 14-21.

Shotland, R. L., & Huston, T. L. (1979), Emergencies: What are they and do they influence bystanders to intervene? *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1822-1834.

Smith, C., Organ, D., & Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

Smith, E. E., Hoeksema, S.N., Fredicson, B., Loftus, G. R. (2012). Atkinson ve Hilgard Psikolojiye Giriş. Genişletilmiş ve Güncellenmiş

Snowden, R. (2012). Freud Kilit Fikirler. M. İnan (çev.), 2. Baskı. İstanbul: Optimist Yayınevi.

Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(3), 281-298.

Soydemir, S. (2014). Görev – İnsan Odaklı Liderlik Algısının Vatandaşa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi: Kolluk Kuvvetleri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Söylemez, S. (2017). Utanç ve suçluluk duygularının bilişsel süreçler üzerindeki etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi.

Sürmeli, G. (2018). Algılanan Yönetici Liderlik Stilinin, Çalışanın Algılanan Örgüt İklimi Ve İş Tatmin Düzeyine Olan Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Svetlova, M., Brownell, C., Nichols, S. (2009). To share or not to share: When do toddlers respond to another's needs? *Infancy*, 14, 117–130.

Tekeş, B., Hasta, D. (2015). Özgeciliğin Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, 3.6.3, 55-75.

Tevfik, B. (1992). Anarşizmin Osmanlıcası Felsefe-i Ferd. B. Şaylı (Çev.), İstanbul: Altıkkırkbeş Yayınevi.

Uymaz, A. O. (2014). Prosocial organizational behavior: Is it a personal trait or an organizational one? *European Journal of Business and Management*, 6(2), 124- 129.

Uzmen, F. S. (2001). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Devam Eden 6 Yaş Çocuklarının Prososyal Davranışlarının Resimli Çocuk Kitapları İle Desteklenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Vollhardt, J. R. (2009). Altruism born of suffering and prosocial behaviour following adverse life events: A review and conceptualization. *Social Justice Research*, 22(1), 53–97.

Warneken, F., & Tomasello, M. (2006). Altruistic helping in human infants and young chimpanzees. *science*, 311(5765), 1301-1303.

Warneken, F., & Tomasello, M. (2007). Helping and cooperation at 14 months of age. *Infancy*, 11(3), 271-294.

Warneken, F., & Tomasello, M. (2013). The emergence of contingent reciprocity in young children. *Journal of experimental child psychology*, 116(2), 338-350.

Warneken, F., Chen, F., & Tomasello, M. (2006). Cooperative activities in young children and chimpanzees. *Child development*, 77(3), 640-663.

Wilson, E. O. (2004). *On Human Nature*. Harvard University Press.

Yılmaz, O. (2016). *Bilim ve Ütopya, İnsan Sosyalliğinin Evrimi Özel Sayısı*. İstanbul: Doğu Üniversitesi, Psikoloji Bölümü.

Yılmaz: (2014). *Toplumsal Cinsiyeti İnşaa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Kadın Bedeni Üzerindeki Tahakkümü*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

Yoo, H., Feng, X., & Day, R. D. (2013). Adolescents' empathy and prosocial behavior in the family context: A longitudinal study. *Journal of youth and adolescence*, 42(12), 1858-1872.

Zaff, J. F., Moore, K. A., Papillo, A. R., & Williams, S. (2003). Implications of extracurricular activity participation during adolescence on positive outcomes. *Journal of Adolescent Research*, 18(6), 599-630.

Ural, A., & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

## 7 EKLER

### EK A Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Verilen cevaplar **kesinlikle gizli tutulacaktır**. Elde edilen sonuçlar işletme adı belirtmeksizin genel ve ortalama özellikler şeklinde, bu araştırmaya katılan şirketlerden arzu edenlere de gönderilecektir. Birbirine benzeyen ve tekrar gibi görünen sorular araştırma tekniği açısından sorulması zorunlu sorulardır. Dolayısıyla bütün soruların cevaplandırılması, değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir. İlginiz için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE

Yüksek Lisans Öğrencisi

Elif KÜÇÜKUZUN

### I. DEMOGRAFİK BİLGİLER

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |           |                |                   |             |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|-------------------|-------------|
| 1. Cinsiyetiniz     | (1) Kadın                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (2) Erkek |                |                   |             |
| 2. Yaşınız          | (1) 20–29                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (2) 30–39 | (3) 40–49      | (4) 50 ve üzeri   |             |
| 3. Medeni Durumunuz | (1) Evli                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | (2) Bekar |                |                   |             |
| 4. Eğitim Durumunuz | (1) İlköğretim                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | (2) Lise  | (3) Üniversite | (4) Yüksek Lisans | (5) Doktora |
| 5. Ünvanınız        | <input type="checkbox"/> Satış Temsilcisi<br><input type="checkbox"/> Müşteri Temsilcisi<br><input type="checkbox"/> Teknisyen<br><input type="checkbox"/> Mühendis<br><input type="checkbox"/> Kalite Kontrol Uzmanı/Elemanı<br><input type="checkbox"/> Atölye Çalışanı<br><input type="checkbox"/> Ofis Çalışanı<br><input type="checkbox"/> Müdür<br><input type="checkbox"/> Genel Müdür |           |                |                   |             |

|                                       |                                                                                                   |             |               |               |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|---------------|
|                                       | <input type="checkbox"/> <b>Müdür Yardımcısı</b><br><input type="checkbox"/> <b>Diğer (.....)</b> |             |               |               |
| <b>6.Kurumdaki Çalışma Yılı</b>       | (1) 1-5 yıl                                                                                       | (1) 1-5 yıl | (3) 11-15 yıl | (3) 11-15 yıl |
| <b>7.Mesleki Deneyim Yılı</b>         | (1) 1-5 yıl                                                                                       | (1) 1-5 yıl | (3) 11-15 yıl | (3) 11-15 yıl |
| <b>8.Mesleğinizden Memnunmusunuz?</b> | (1) Evet                                                                                          | (2) Hayır   |               |               |

## YETİŞKİN PROSOSYALLİK ÖLÇEĞİ

|                                                                                                                  | Hiçbir zaman | Nadiren | Bazen | Genellikle | Her Zaman |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|-------|------------|-----------|
| 1.Arkadaşlarıma/meslektaşlarıma çalışmalarında yardım etmekten memnunum.                                         |              |         |       |            |           |
| 2.Arkadaşlarımla sahip olduğum şeyleri paylaşıyorum.                                                             |              |         |       |            |           |
| 3.Başkalarına yardım etmeye çalışırım.                                                                           |              |         |       |            |           |
| 4.İhtiyacı olanlara yardım için gönüllü çalışmalara katılırım.                                                   |              |         |       |            |           |
| 5.Başkalarının duygularını anlayıp, kendimi onların yerine koyabilirim.                                          |              |         |       |            |           |
| 6.İhtiyacı olanlara hemen yardım ederim.                                                                         |              |         |       |            |           |
| 7.Başkalarının sıkıntıya düşmemelerine yardım etmek için elimden geleni yaparım.                                 |              |         |       |            |           |
| 8.Başkalarının hissettiklerini yoğun bir şekilde ben de hissederim.                                              |              |         |       |            |           |
| 9.Bilgi ve yeteneklerimi başkalarıyla paylaşıyorum.                                                              |              |         |       |            |           |
| 10.Üzgün olanları teselli etmeye çalışırım.                                                                      |              |         |       |            |           |
| 11.Para veya başka şeyleri kolayca ödünç verebilirim.                                                            |              |         |       |            |           |
| 12.Sıkıntısı olan insanların yerine kendimi kolayca koyabilirim.                                                 |              |         |       |            |           |
| 13.İhtiyacı olanlara göz kulak olmaya çalışırım.                                                                 |              |         |       |            |           |
| 14.Bana gelen iyi bir fırsatı arkadaşlarımla kolayca paylaşıyorum.                                               |              |         |       |            |           |
| 15.Kendini yalnız hisseden arkadaşlarla vakit geçiririm.                                                         |              |         |       |            |           |
| 16.Doğrudan benimle ilgisi olmayan durumlarda bile arkadaşlarımdan rahatsızlıklarından hemen ben de etkilenirim. |              |         |       |            |           |

T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

Etik Kurul 11/04/2022 tarih ve 2022/07 No'lu

Kurul Karar Örneği

KARAR NO-04: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi yüksek lisans programı öğrencisi Elif Küçükuzun'a ait "Çalışanların Prososyal Davranışlarının Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi; Bir Araştırma" isimli çalışması görüşüldü. Yapılan görüşmeler sonucunda; öğrenci Elif Küçükuzun'un çalışmasının, raportörün görüşü doğrultusunda etik ilkelere uygun olduğuna katılanların oy birliği ile karar verildi.

## 8 ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Elif KÜÇÜKUZUN

Doğum Yeri ve Tarihi :

Elektronik posta :

İletişim Adresi :

ORCID Numarası : 0000-0002-3968-6471

### Öğrenim Durumu

**2014 AÖF MUHASEBE VE VERGİ UYGULAMALARI**

**2016 İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ OPTİSYENLİK**

**2016 AÖF KAMU YÖNETİMİ**

**2022 AÖF YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ**

**2022 İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME YÖNETİMİ TEZLİ**