



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education



2024, 24(1), 41–63. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2024..-1230405>

Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezinde Çalışan Yönetici ve Uzmanların Prososyal Davranışlarının Değerlendirilmesi

Evaluation of Prosocial Behaviors of Directors and Experts Employees in Special Education and Rehabilitation Center

Yakup BURAK¹, Cihan SERT², Emel ÖZDEMİR³

Geliş Tarihi (Received): 06.01.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 18.01.2024

Yayın Tarihi (Published): 15.03.2024

Öz: Bu çalışma özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma modeli ile desenlenen betimsel bir çalışmadır. Çalışmaya kartopu örnekleme yöntemi ile seçilen ve İstanbul'da bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan, 27'si kurum yöneticisi, 203'ü uzman olmak üzere 230 kişi katılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu ve Yetişkin Prososyallik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçme araçları "Google Forms" üzerinden özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanlara gönderilerek doldurulmuştur. Çalışmada veriler SPSS-26 ile analiz edilmiştir. Veri analizinde Spearman korelasyon katsayısı, Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışları ile yaş ve mesleki kıdem yılı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu, prososyal davranışları ile ideal maaş beklentisi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarında cinsiyet ve kurumdaki göreve göre anlamlı farklılık olduğu, ancak meslek ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Bu bulgulara göre özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanların bu alanda çalışmak isteyenlerin prososyal davranışları, istemeyenlere göre daha yüksek olduğu, bu çalışma alanını meslek olarak kabul edenlerin prososyal davranışları kabul etmeyenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Özel eğitim, Özel eğitim öğretmeni, Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, Prososyal davranış.

&

Abstract: The aim of this study is to evaluate the prosocial behaviors of managers and specialists working in a special education and rehabilitation center. Within this purpose, this study was planned as a descriptive study designed with the relational survey model. Using the snowball sampling method, a total of 230 people, including 27 institution managers and 203 experts working in a SERC in Istanbul, participated in the study. To collect data, demographic information form and Adult Prosociality Scale were used and sent to the participants on "Google Forms". Data were analyzed on SPSS-26 and Spearman correlation coefficient, Mann-Whitney U, and Kruskal Wallis test were used in the study. As a result of the analyzes made; it has been determined that there is a low level positive relationship between the prosocial behavior of the managers and specialists working in the SERC and age and professional seniority, and there is no significant relationship between the ideal salary expectation. In addition, it was found that there was a significant difference in the prosocial behaviors of the managers and experts according to their gender and position in the institution, but there was no significant difference according to their profession and educational status. The findings indicate that among administrators and experts in special education and rehabilitation centers, the number who are eager to work in this field surpasses those who are not, demonstrating a strong inclination towards prosocial behavior.

Keywords: Special education teacher, Special education and rehabilitation center, Prosocial behavior.

Atıf-Cite as: Burak, Y., Sert, C., ve Özdemir, E. (2024). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarının değerlendirilmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(1), 41-63. doi.org/10.17240/aibuefd.2024..-1230405

İntihal-Plagiarizm-Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. - This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr-tr/pub-aibuelt>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University–Bolu

* Mevcut araştırma 32. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğr. Üyesi Yakup BURAK, Trakya Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü, Okul Öncesi Eğitimi, Yakupburak87@hotmail.com, 0000-0002-0640-4749

² Araştırma Görevlisi Cihan Sert, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü Eğitimi, cihan.07cs@gmail.com, 0000-0002-5602-1156

³ Sorumlu Yazar: Lisansüstü Öğrenci Emel ÖZDEMİR, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okul Öncesi Eğitimi, emelozdemir@trakya.edu.tr, 0000-0003-3310-2508

1. GİRİŞ

Son yıllarda prososyal davranışları ele alan çalışmaların sayısı artmakla birlikte prososyal davranışlarla ilgili ilk çalışmaların 1960'lara dayandığı bilinmektedir (Baumsteiger ve Siegel, 2019). Ancak prososyal davranışlardan biri olan "özgecilik" kavramına dair ilk tanım 1875'te Auguste Comte tarafından yapılmıştır (Karadağ ve Mutafçılar, 2009). 1970'li yıllara gelindiğinde sosyal ve davranış bilimciler, az sayıda da olsa prososyal davranışları anlama amacıyla bazı çalışmalar yapmışlardır (Brief ve Motowidlo, 1986; Gönülaçar-Bozkurt, 2017; Güner 2019). Prososyal davranış arzu edilen olumlu ahlaki sosyal davranışlar paylaşma, yardım etme ve iş birliği yapma vb. (Kakavoulis, 1998), gönüllü olumlu sosyal davranışlar (Yağmurlu ve Sanson; 2009), başkalarıyla uyumlu olmak için gönüllü olumlu davranışlar (Bağcı, 2015), kişilere faydalı olmak amacıyla sergilenen gönüllü olumlu davranışlar (Arslaner, 2019), topluma faydalı davranışlar (Dere, 2019) ve toplumun uyumlu işleyişine uymak için, ödül beklemeden kişilerin faydası için sergilenen gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Bağcı ve Samur, 2016). İlgili alan yazında prososyal davranışlar için farklı birçok tanım bulunmasına rağmen prososyal olarak kabul edilen davranışlar hususunda fikir birliği bulunmaktadır (Gilbert vd., 2019). Bunlar özgecilik-diğerkâmlık, perspektif alma, empati kurma, yardım etme, rahatlatma, paylaşma, iş birliği yapma, dâhil etme, affetme, gönüllü olma ve bağış yapma gibi olumlu sosyal davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Altıntaş ve Yıldız-Bıçakçı, 2017; Arslaner, 2019; Bağcı, 2015; Güner, 2019). Nihayetinde bir davranışın, prososyal davranış olabilmesi için karşılık beklemeden, gönüllü olarak yapılması ve karşı tarafın da bu davranış olumlu bir davranış olarak görmesi önemlidir (Bierhoff, 2005; İpek, 2014).

Literatürde prososyal davranışların çoğunlukla özgecilik, empati kurma, yardım etme, paylaşma ve rahatlatma olarak tanımlanmıştır (Bhagal, Farrelly ve Galbraith, 2019; Neaman, Otto ve Vinokur, 2018; Thielmann, Spadaro ve Balliet, 2020). Prososyal davranışların başında özgecilik-diğerkâmlık gelmektedir. Özgecilik, kişinin hiçbir beklenti olmadan başka kişilere maddi ve manevi fayda sağlamasıdır (İşmen ve Yıldız, 2005; Ümmet, Ekşi ve Otrar, 2013). Sunar ve Fidancı (2016) özgeciliğin çocuklarda bir anda ortaya çıkmadığı, zaman içerisinde gelişerek davranışa dönüştüğünün altını çizmiştir. Diğer bir prososyal davranış, empati kurmadır. Empati, kişinin kendini başkasının yerine koyabilmesi, kişinin başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayabilmesi ve onun gözünden hayatı görebilmesidir (Ersoy ve Köşger, 2016; Özbek, 2004). Özbek (2004) empati davranışının kolay kazanılabilecek bir davranış olmadığını ancak zaman içerisinde üzerinde çalışılarak alışkanlık haline gelmesinin mümkün olabileceğini belirtmiştir. Empati davranışının yanı sıra yardım etme, paylaşma ve rahatlatma da önemli prososyal davranışlardır. Yardım etme, kişinin hiçbir yaptırım baskısında kalmaksızın başka bir kişinin yaşadığı büyük ya da küçük sorunları çözmek için gerçekleştirdiği davranışlardır (Basım ve Şeşen, 2006). Paylaşma, kişinin sahip olduğu maddi ya da manevi bir varlığı karşılıksız ve beklentisiz bir şekilde başka kişilere de verebilmesi, bölünebilirliği ya da aktarılabilirliği (Şahin, 2009). Rahatlatma, kişinin üzgün, korkmuş veya mutsuz birini teselli etmesi, onun içinde bulunduğu duyguyla baş etmesine yardımcı olması anlamına gelmektedir (Bağcı, 2015). Tüm bu davranışlar literatürde özgecilik, empati kurma, yardım etme, paylaşma ve rahatlatma gibi prososyal davranışlar olumlu sosyal davranışlar olarak ifade edilmektedir (Eisenberg ve Mussen, 1989; Karaman, Tatlı ve Yavuzekinci, 2017). Bununla birlikte ilgili alan yazında çeşitli prososyal davranışlar arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Örneğin yapılan çalışmalarda bu olumlu davranışlardan empati ile özgecilik (Acar ve Apak, 2017; Arpacı ve Özmen, 2014) ve empati ile yardımseverlik (Mehrabian ve Epstein, 1972; Serpen ve Hasgül, 2015) arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca empati becerisi yüksek bireylerin prososyal davranış gösterme eğilimlerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur (Eisenberg ve Miller, 1987; Ersoy ve Köşger, 2016).

Kişisel ve sosyal anlamda iyileştirici özelliğe sahip olan prososyal davranışlar bireyin sosyal ilişkiler kurmasını ve bu ilişkileri sağlıklı bir şekilde sürdürmesini sağlamaktadır. Bu nedenle sağlıklı toplumların oluşabilmesi için ebeveynlerin doğru tutumlar ile çocuk yetiştirmeleri önem arz etmektedir (Altıntaş ve Yıldız-Bıçakçı, 2017; Uygun ve Kozikoğlu, 2020). Dolayısıyla en erken dönemde çocuklara prososyal

davranışların kazandırılmasının oldukça önemli olduğu düşünülebilir (Altıntaş ve Yıldız-Bıçakçı, 2017; Burak, Acar ve Özdemir, 2023).

Prososyal davranışların gelişimi üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde 18 aylık bebeklerin zaman zaman prososyal davranışlar sergilediği görülsede gerçek anlamda bu davranışların 24 ay civarı ortaya çıktığı görülmektedir (Sunar ve Fidancı, 2016). Yetişkinleri gözlemleyerek ve onları taklit ederek öğrenen çocuğun erken çocukluk döneminde içinde bulunduğu ortam, onun prososyal davranışları edinme düzeyini de belirlemektedir (Yağmurlu ve Sanson, 2009). Eisenberg ve diğerleri, (1999) yaptığı çalışmada kişilerin prososyal davranış düzeylerindeki farklılığın temelinde çocukluğun yattığını ifade etmiştir. Ayrıca yaşamın ilk 20 yılı boyunca edinilen prososyal davranışların öğrenilmesinde en kritik zamanın erken çocukluk dönemi olduğu pek çok araştırmada vurgulanmıştır (Akar vd., 2021; Altıntaş ve Yıldız-Bıçakçı, 2017; Bağcı ve Samur, 2016; Güzel-Akar, 2020; Karadağ ve Mutaftçılar, 2009; Yağmurlu ve Sanson, 2009). Bununla birlikte yapılan çalışmalarda erken çocukluk döneminde ortaya çıkan prososyal davranışların kişilik, cinsiyet, yaş, anne ve baba tutumları, aile ortamı, kültür, toplum ve eğitim gibi faktörlerden etkilendiği tespit edilmiştir (Aydın, 2021; Bağcı, 2015; Çubukçu, 2019; İlhan-İldız ve Tezel, 2018; Kapıkıran, Kapıkıran ve Başaran, 2010; Karaman, Tatlı ve Yavuzekinci, 2017). Ebeveyn tutumları üzerine araştırma yapan Ahmadova (2019) çocukların davranışlarına ebeveynlerinin tutumlarının etki ettiğini tespit etmiştir. Yapılan bir diğer çalışmada ebeveynlerin çocuklarına karşı sergiledikleri olumlu sosyal davranışların, çocukların empatik eğilim göstermelerini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Kapıkıran, Kapıkıran ve Başaran, 2010). Ayrıca çocuğun ebeveyni, bakıcısı ve okul öncesi öğretmeni ile kurduğu iletişim ve onlarda gözlemlediği tutum ve davranışla sosyal davranışı şekillenmektedir. Bu etkileşim çocuğun iletişim becerisini, sosyalleşmesini ve öğrenme motivasyonunu da etkilenmektedir (Ulutaşdemir, 2007; Spilt, Bosmans ve Verschueren, 2021).

Çocuğun aile ortamından sonra ilk sosyalleşme alanı olan okul, çocuğun toplum içindeki rollerini de fark ettiği önemli bir alandır. Hem akranları hem de farklı yaş grubundaki çocuklarla iletişim kuran çocuğun pek çok olumlu ve olumsuz davranışı gözlemlediği ya da sergilediği bu ortam, onun prososyal davranışlar geliştirme sürecinde önemli bir yer tutmaktadır (Önal, 2018). Anlaşıldığını bilen ve olumlu sosyal davranışlarla karşılaşan çocuğun hem öğrenme verimliliği hem de prososyal davranışlar gösterme eğilimi artmaktadır (Aydın, 2009). Normal gelişim gösteren çocuklar için bu kadar anlamlı olan prososyal davranışlar, özel gereksinimli çocuklar için çok daha önemlidir (Reinke vd., 2021; Yurdakul, İlhan-İldız ve Bütün-Ayhan, 2022). Özel gereksinimli çocukların eğitim süreci yoğun emek istemekle birlikte uzun solukludur. Çocuğun gelişimsel yetersizliği, aile ortamı, ebeveyn tutumları ve eğitim imkânı onun bu sürecinde önemli bileşenlerindedir. Bu faktörlerde yaşanacak herhangi bir sorunun onun yaşam kalitesini ve eğitsel sürecini etkileyeceği düşünülmektedir (Aktepe, 2005; Aydın ve Karkaç, 2015; Karabörk, 2018; Ulutaşdemir, 2007). Aktepe'ye (2005) göre özel eğitim alanında sevgi en önemli unsur olup çocuk için bir eğitmenin ne öğrettiğinden çok nasıl öğrettiği önemlidir. Ayrıca bireyi tanıma, anlama, ihtiyaca göre programı oluşturma, materyal ve ortam hazırlama gibi eğitim sürecinin önemli bileşenlerini gerçekleştiren öğretmen, bu süreçteki en önemli unsurdur. Bununla birlikte öğretmenin bu konularda istekli veya gönüllü olması da önemlidir. Nitekim Kizir ve Memişoğlu (2017) yaptıkları araştırma sonucunda özel eğitim mevzuatının yetersiz kaldığı bazı konularda öğretmenlerin prososyal davranış sergileyerek ihtiyaçları karşıladıklarını belirtmiştir.

Eğitim sürecinde öğrenmenin gerçekleşmesi, beceri veya davranışların kazandırılabilmesi için en önemli faktörün öğretmenler olduğu söylenebilir (Özdoğru, 2021; Rençber, 2017). Öğretmenin tutum ve davranışlarının çocuğun hem eğitim hayatında hem de kişilik gelişiminde önemli bir yere sahip olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin prososyal davranışlar sergilemesi ve bu davranışları öğrencilere kazandırmak için nitelikli bir ortam oluşturması beklenmektedir (Longobardi vd., 2021). Yelinek ve

Grady'ye (2019) göre öğretmenlerin sınıf içinde olumlu sosyal davranışlara yönelik konuşmaları ve bu yönde davranış sergilemeleri doğrudan öğrencilerin davranışına etki etmektedir. Bununla birlikte Bağcı ve Samur (2016) prososyal davranışların gelişiminde önemli rol oynayan öğretmenlerin öneminden bahsetmiş ve onlara büyük sorumluluklar düştüğünü belirtilmiştir. Aydın (2009) ise olumlu sosyal davranışlara sahip öğretmenlerin çocuklar üzerinde olumlu izler bırakacağını ve çocukların gelişimlerinde büyük katkıları olacağını vurgulamıştır. Altıntaş ve Yıldız-Bıçakçı (2017) yaptığı çalışmada öğretmenlerin prososyal davranışları çocuklara kazandırmada onlara iyi birer rol model olmalarının ve çocuklara olumlu sosyal davranışları gösterebilecekleri ortamlar sunmalarının önemine değinmiştir. Sonuç olarak yukarıda ifade edilen durumlar göz önüne alındığında ilgili alan yazında özel gereksinimli çocuklarla çalışan eğitimcilerin, normal gelişim gösteren çocuklarla çalışan eğitimcilere göre daha sabırlı ve fedakâr olması gerektiği vurgulanmıştır (Güneş, 2019; Efiltili, Demirci ve Karaduman, 2021; Karahan ve Balat, 2011; Pirgon ve Babacan, 2013).

Özel eğitim alanında çalışan özel eğitim öğretmenleri, çocuk gelişimciler, okul öncesi öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, fizyoterapistler, psikologlar, rehber ve psikolojik danışmanlar, beden eğitimi ve spor öğretmenleri, dil ve konuşma terapistlerinin yardım etme, empati, özgecilek, rahatlatma gibi prososyal davranışlara sahip olmalarının özel gereksinimli çocuklara sunulacak eğitimin niteliği açısından anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Reinke ve diğerleri (2021) tarafından yapılan benzer bir çalışmada özel eğitim alanında çalışan eğitimcilerinin prososyal davranışların diğer eğitim alanlarında çalışan eğitimcilere göre çok daha önemli olduğu vurgulanmıştır. Nitekim literatürde yapılan çalışmalar da benzer sonuçlara ulaşmışlardır (Koenen vd., 2019; Spilt, Bosmans ve Verschueren, 2021; Spilt vd., 2016). Polatoğlu (2018) yardımsever olan ve çocukları seven, özel gereksinimli çocuklarla çalışan uzmanların empatik becerilerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiş ve uzmanlar ile çocuklar arasındaki bağın önemini vurgulamıştır. Özdoğru (2021) zihinsel yetersizliği olan çocukların eğitiminde öğretmenlerin motivasyonlarıyla ilgili yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonunun zihinsel yetersizliği olan çocuklara sunulan eğitimi doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Erturan, Başaran ve Elbasan (2021) tarafından yapılan çalışmada ise fizyoterapistlerin daha etkin ve verimli çalışabilmeleri için mesleklerini sevmeleri ve yaptıkları işten memnun olmalarının gerekli olduğu belirtilmiştir. Güngören (2020) tarafından yapılan çalışmada özel eğitim alanında öğretmenlerin kuruma bağlılığının ve olumlu sosyal davranışa sahip olmalarının gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Spilt ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin prososyal davranışlarının öğrenci davranışlarını önemli derecede yordadığı tespit edilmiştir. Tüm bu görüşlerden hareketle ilgili literatüre göre özel eğitim alanında çalışan uzmanların prososyal davranışlarının çocuklara verilen eğitimlere doğrudan yansıdığı sonucuna varılabilir. Bu düşünceden hareketle özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarının değerlendirilmesi ve hangi değişkenlerin bu davranışlarla ilişkili olduğunun ortaya koyulmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışmada özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde (ÖZERM) çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarının çeşitli değişkenler açısından belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarında cinsiyet ve kurumdaki görev bakımından anlamlı farklılık var mıdır?
- ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışları ile yaş, mesleki kıdem yılı ve ideal maaş beklentisi arasında ilişki var mıdır?
- ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarında meslek ve öğrenim bakımından anlamlı farklılık var mıdır?

- ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarında mesleğini sevme-sevmeme durumu, bu çalışma alanını tercih etme-etmeme durumu, ÖZERM’de çalıştığı için memnun olma-olmama durumu, özel gereksinimi olan çocuklarla çalıştığı için memnun olma-olmama durumu, gelecek 10 yılda özel gereksinimi olan çocuklarla çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu, gelecek 10 yılda ÖZERM’de çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu ve ÖZERM’de çalışma nedeni bakımından anlamlı farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Özel gereksinimli çocukların normal gelişim gösteren çocuklara göre eğitim süreçlerinin daha uzun soluklu olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Sonuç odaklı olmayan bu süreç çocukların hem bireysel farklılıklarından, özel gereksinim düzeylerinden, eğitimcilerin tutumlarından, ailelerin yıpranmışlıklarından ve beklentilerinden etkilenmektedir. Eğitimcilerin tutum ve davranışları hem özel gereksinimli çocukla hem de aile olan ilişkisini etkilemektedir. Bu ilişkinin de çocuğun eğitim sürecine dolayısıyla gelişimine yansıtacağı yadsınamaz bir gerçektir. Bu sebeple özel gereksinimli bireylerle çalışan kişilerin olumlu sosyal davranışlara sahip olmaları onların sadece kişisel hayatları için değil aynı zamanda meslekleri için de büyük önem arz etmektedir. Bu çalışma diğer araştırmalardan farklı olarak özel eğitim gibi daha fazla emek ve gönüllülük açısından önem arz eden özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarının belirlenerek uygun müdahalelerin hazırlanması için ön çalışma olması açısından son derece önemli görülmüştür.

2. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve veri analizi hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırma, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde (ÖZERM) çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarının çeşitli değişkenler açısından belirlenmesi amacıyla, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma modeli ile desenlenmiş betimsel bir çalışmadır. İlişkisel araştırma modeli, en az iki veya daha çok değişken arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi ve bu değişkenler arasındaki tutarlılığı değerlendirmeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2022; Şata, 2020).

2.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmada İstanbul il sınırları içerisinde yer alan ve Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı bulunan özel gereksinimli öğrencilere hizmet veren tüm özel “Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde (ÖZERM)” çalışan yönetici ve uzmanlar çalışmanın evrenini oluşturmaktadır.

Bu evren grubu içerisinden çalışma grubuna kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşmak hedeflenmiştir. Çalışmadaki örnekleme olasılıklı olmayan örnekleme türlerinden kartopu-zincirleme örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde araştırma formu bireyden bireye, bireyden de durumlara ulaşmayı amaçlamaktadır (Baltacı, 2018; Noy, 2008). Bu yöntemle veri toplamada frekans bir kişi seçilir ve bu kişi aracılığıyla diğer kişilere ulaşılır. Kişilerin başka kişileri araştırmaya davet etmesi ile örneklem genişler. Burada kişilerin birbirini araştırmaya davet etmesi ile veri toplama grubu zincirleme yöntemi ile yayılmaktadır (Etikan, Alkassim ve Abubakar, 2016; Sıgır, 2018). Bu yöntem ile çalışmada daha fazla örnekleme ulaşılması sağlanmıştır (Yağar ve Dökme, 2018). Çalışmanın örneklemini 2021 yılında İstanbul il sınırları içerisinde yer alan ve MEB’e bağlı bulunan özel gereksinimli öğrencilere hizmet veren ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanları oluşturmaktadır. Araştırmaya dahil edilen 230 katılımcının 27’si (%11.7) kurum yöneticisi ve 203’ü (%88.3) farklı mesleklerde-branşlarda çalışan alan uzmanıdır. Ayrıca çalışmada mesleği-branşı “özel eğitim öğretmeni, okul öncesi öğretmeni, çocuk gelişim uzmanı, sınıf

öğretmeni, fizyoterapist, psikolog-PDR, beden eğitimi ve spor öğretmeni, dil ve konuşma terapisti olan yöneticiler çalışmaya dahil edilmiştir.

Tablo 1.*ÖZERM'de Çalışan Yönetici ve Uzmanların Demografik Özellikleri*

| | | f | % | Toplam |
|-----------------|----------|-----|------|--------|
| Cinsiyet | Kadın | 193 | 83.9 | 230 |
| | Erkek | 37 | 16.1 | |
| Kurumdaki görev | Uzman | 203 | 88.3 | 230 |
| | Yönetici | 27 | 11.7 | |

Tablo 1. Devamı*ÖZERM'de Çalışan Yönetici ve Uzmanların Demografik Özellikleri*

| | | f | % | Toplam |
|--------------------------------|---------------------------------|----------------|---------------------|--------|
| Öğrenim durumu | Lisans | 174 | 75.7 | 230 |
| | Lisansüstü | 43 | 18.7 | |
| | Ön lisans | 13 | 5.7 | |
| Meslek-Branş | Çocuk gelişim uzmanı | 68 | 29.6 | 230 |
| | Özel eğitim öğretmeni | 64 | 27.8 | |
| | Okul öncesi öğretmeni | 36 | 15.7 | |
| | Sınıf öğretmeni | 18 | 7.8 | |
| | Fizyoterapist | 14 | 6.1 | |
| | Psikolog-PDR | 12 | 5.2 | |
| | Beden eğitimi ve spor öğretmeni | 9 | 3.9 | |
| | Dil ve Konuşma terapisti | 9 | 3.9 | |
| | | | Max (Min) | |
| Yaş | | 56 (21) | 30.12 (7.12) | 230 |
| Mesleki kıdem yılı | | 30 (1) | 5.63 (4.73) | 230 |
| İdeal maaş beklentisi yönetici | | 8.500 (4.000) | 1333.600 (1.64.46) | 27 |
| İdeal maaş beklentisi uzman | | 12.000 (3.000) | 5700.49 (1.677.412) | 203 |

Çalışmada yer alan katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de görülmektedir. Buna göre katılımcıların %83.9'u (n=193) kadın ve %16.1'i (n=37) erkektir. Ayrıca cinsiyet dağılımında kadın katılımcıların erkeklere oranla daha fazla oldukları gözlenmektedir. Katılımcıların %11.7'sinin (n=27) yönetici ve %88.3'ünün (n=203) uzman olarak kurumda görev yaptığı tespit edilmiştir. Öğrenim durumu açısından değerlendirildiğinde %5.7'sinin (n=13) ön lisans, %75.7'sinin (n=174) lisans ve %18.7'sinin (n=43) lisansüstü (yüksek lisans veya doktora) mezunu olduğu görülmektedir. Çalışmada yer alan katılımcıların meslekleri-branşları incelendiğinde; %29.6 (n=68) oranla çocuk gelişim uzmanlarının en fazla yer aldığı, ardından sırasıyla %27.8 (n=64) oranla özel eğitim öğretmenlerinin, %15.7 (n=36) oran ile okul öncesi öğretmenlerinin, %7.8 (n=18) oran ile sınıf öğretmenlerinin, %6.1 (n=14) oran ile fizyoterapistlerin, %5.2 (n=12) oran ile psikologların ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik mezunlarının, %3.9 (n=9) oran ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ve %3.9 (n=9) oran ile dil ve konuşma terapistlerinin geldiği görülmektedir. Ayrıca Tablo 1'de görüldüğü gibi çalışmada yer alan katılımcıların içinde en küçük yaş 21, en büyük yaş ise 56 olarak görülmekte ve çalışmanın yaş ortalaması (\bar{x} =30.12; ss=7.12) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcılar mesleki kıdem yılı olarak değerlendirildiğinde; en düşük kıdem yılının 1, en yüksek kıdem yılının 30 olarak ve ortalama kıdem yılının ise (\bar{x} =5.63; ss=1.64.46) olduğu görülmektedir.

ÖZERM'de çalışan yöneticilerin ideal maaş beklentilerinin en düşük 4.000TL, en yüksek 8.500TL ve ortalama \bar{x} =1333.600TL; ss =1.64.46 olarak belirttikleri; ÖZERM'de çalışan uzmanların ideal maaş beklentilerinin en düşük 3.000TL, en yüksek 12.000TL ve ortalama \bar{x} =5700.49TL; ss =1641.467 olarak belirttikleri görülmektedir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Bu araştırmada araştırmacılar tarafından oluşturulan "demografik bilgi formu" ve Caprara vd., (2005) tarafından geliştirilen Bağcı ve Samur (2016) tarafından Türk kültürüne uyarlaması yapılan "Yetişkin prososyallik ölçeği" kullanılmıştır.

2.3.1. Demografik bilgi formu

ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların demografik bilgilerini belirlemek için araştırmacılar tarafından 15 sorudan oluşan bir demografik bilgi formu hazırlanmıştır. Bu formda katılımcıların cinsiyeti, yaşı, mesleki kıdem yılı, kurumdaki görevi, öğrenim durumu, mesleğini sevip sevmeme durumu, bu çalışma alanında çalışmayı tercih edip etmediği, ÖZERM'de çalıştığı için memnuniyet durumu, özel gereksinimi olan çocuklarla çalıştığı için memnuniyet durumu, gelecek 10 yılda özel gereksinimi olan çocuklarla çalışmayı düşünüp düşünmediği, gelecek 10 yılda ÖZERM'de çalışmayı düşünüp düşünmediği, ÖZERM'de çalışma nedeni, çalıştığı kurumda aylık almış olduğu maaşının niteliğini nasıl değerlendirdiği ve ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanlar için ideal aylık maaşın ne kadar olması gerektiği ile ilgili sorular yer almaktadır.

2.3.2. Yetişkin prososyallik ölçeği (YPÖ)

İlk defa Caprara ve diğerleri tarafından 2005 yılında geliştirilen ölçeğin Bağcı ve Samur tarafından 2016 yılında Türk kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Bu ölçek kişilerin yaşadıkları toplumda sergiledikleri olumlu sosyal davranışlardan olan paylaşma, yardımlaşma, ilgilenme ve empati becerilerine ilişkin toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert biçiminde hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan her bir maddeye katılımcıların kendilerini en iyi ifade eden derecelerden [(1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) genellikle ve (5) her zaman] birini işaretleyerek cevap vermeleri beklenmektedir. Ölçme aracından alınan puan arttıkça prososyallik davranışı da o derecede artmaktadır. Bağcı ve Samur (2016) tarafından kültürel uyarlama çalışmasında geçerlik için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçme aracının tüm maddelerinin tek boyutta toplandığı tespit edilmiştir. Uyum indeksleri kabul edilebilir düzeyde olduğu bulunmuştur ($\chi^2=430.84$, χ^2 -sd= 4.14, CFI=0.93, NNFI=0.92, NFI=0.92 ve GFI=0.85). Tüm maddelerin ölçeğe ilişkin toplam varyansın %52.76'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Büyüköztürk ve diğerleri (2013), tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olmasının yeterli görülebileceğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda, ölçeğin geçerliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bununla beraber çalışmada ölçme aracının güvenilirliğinin sınanması için yapılan analizlerde iç tutarlık katsayısının anne ($\alpha=.70$) ve baba ($\alpha=.91$) formunun kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Bağcı ve Samur, 2016).

2.4. Verilerin analizi

Çalışma kapsamındaki verilerin analizi SPSS-26 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışma kapsamındaki verilerin analizinden önce gönüllülük onam formunu onaylamayan beş katılımcının verileri çalışmadan çıkartılmıştır. Daha sonra yetişkin prososyallik ölçeği toplam puanlarının normal dağılıp dağılmadığının tespit edilmesi için çarpıklık basıklık katsayısı hesaplanmış, bu hesaplama sonucunda dağılımın normal olmadığı, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.96 ile + 1.96 aralığında olmadığı saptanmıştır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010; Tabachnick ve Fidell, 1996). Bu nedenle analizlerde nonparametrik teknikler tercih edilmiştir (Curran, West ve Finch, 1996; Pizarro, Guerrero ve Galindo, 2002).

Çalışmada değişkenlerle Yetişkin Prososyallik Ölçeği toplam puanları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olup olmama durumlarına bakılmıştır. İki gruplu bir değişken için Mann-Whitney U, ikiden fazla değişken için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Son olarak araştırmada yer alan kategorik olmayan değişkenlerin arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla Spearman Korelasyon Katsayısı testi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyleri $p < 0.05$ 'e göre belirlenmiştir.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Etik değerlendirme kararının tarihi: 20.10.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-29563864-050.04.04-144715

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların cinsiyeti, kurumdaki görevi, mesleği, öğrenim durumu, sevme-sevmeme durumu, bu çalışma alanının tercih etme-etmeme durumu, ÖZERM'de çalıştığı için memnun olma-olmama durumu, özel gereksinimi olan çocuklarla çalıştığı için memnun olma-olmama durumu, gelecek 10 yılda özel gereksinimi olan çocuklarla çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu, gelecek 10 yılda ÖZERM'de çalışmayı düşünme-düşünmeme ve ÖZERM'de çalışma nedeni ile prososyal davranışları arasındaki farklılıklara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Ayrıca katılımcıların yaşı, mesleki kıdem yılı ve ÖZERM'de çalışan bir yönetici ya da uzman için ideal aylık maaşın ne kadar olması gerektiğine dair görüşleri ve çalıştığı kurumda aylık almış olduğu maaşının niteliğini nasıl değerlendirdiği ile prososyal davranışları arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2.

ÖZERM'de Çalışan Yönetici ve Uzmanların Cinsiyet ve Kurumdaki Görevine Göre YPÖ Puanlarına İlişkin Mann-Whitney U Sonuçları

| | | N | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U | p |
|------------------------|----------|-----|-----------------|--------------|----------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 193 | 121,41 | 23431,50 | 2430,500 | ,002 |
| | Erkek | 37 | 84,69 | 3133,50 | | |
| Kurumdaki görev | Yönetici | 27 | 152,13 | 4107,50 | 1751,500 | ,002 |
| | Uzman | 203 | 110,63 | 22457,50 | | |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Tablo 2'de görüldüğü gibi ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların cinsiyetine göre yetişkin prososyallik ölçek (YPÖ) puanlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir [$U=2430,500$; $p < 0.01$]. ÖZERM'de çalışan kadınların prososyal davranış puanlarının [$M_{(kadın)}= 121,41$] erkeklerin puanlarına [$M_{(erkek)}= 84,69$] göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir biçimde ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların kurumdaki görevlerine (yönetici ve uzman) göre de yetişkin prososyallik ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$U=1751,500$; $p < 0.01$]. Kurumda yönetici olarak çalışanların prososyal davranış puanları [$M_{(yönetici)}= 152,13$] uzman olarak çalışanların puanlarına [$M_{(uzman)}= 110,63$] göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.

ÖZERM'de Çalışan Yönetici ve Uzmanların Yaş, Mesleki Kıdem Yılı ve İdeal Maaş Beklentisi ile YPÖ Puanları Arasındaki Spearman Korelasyon Katsayı Sonuçları

| | | YPÖ | Yaş | Mesleki kıdem yılı | İdeal maaş beklentisi |
|-----------------------|---|--------|--------|--------------------|-----------------------|
| YPÖ | r | - | | | |
| | p | - | | | |
| Yaş | r | .217** | | | |
| | p | .001 | | | |
| Mesleki kıdem yılınız | r | .170** | .849** | | |
| | p | .010 | .000 | | |
| İdeal maaş beklentisi | r | .081 | .236** | .133* | - |
| | p | .221 | .000 | .044 | - |

*p<0.05, **p<0.01 N=230

Tablo 3 incelendiğinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yönetici ve uzmanların yetişkin prososyallik ölçek (YPÖ) puanları ile yaşı ($r=.217$; $p<0.01$) ve mesleki kıdem yılı ($r=.170$; $p<0.05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülürken, ideal maaş beklentisi ($r=.081$; $p>0.05$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.

ÖZERM'de Çalışan Yönetici ve Uzman Meslek-Branş ve Öğrenim Durumuna Göre YPÖ Puanları Arasındaki Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

| Değişkenler | Değişkenler | n | Sıra Ort. | sd | χ^2 | p |
|----------------|---------------------------------|-----|-----------|----|----------|------|
| Meslek | Özel eğitim öğretmeni | 64 | 121,30 | 7 | 4,655 | ,702 |
| | Okul öncesi öğretmeni | 36 | 123,92 | | | |
| | Çocuk gelişimci | 68 | 117,07 | | | |
| | Sınıf öğretmeni | 18 | 105,28 | | | |
| | Fizyoterapist | 14 | 115,57 | | | |
| | Psikolog | 12 | 88,08 | | | |
| | Beden eğitimi ve spor öğretmeni | 9 | 94,28 | | | |
| | Dil ve konuşma terapisti | 9 | 106,83 | | | |
| Öğrenim durumu | Ön lisans | 13 | 121,81 | 2 | 2,769 | ,250 |
| | Lisans | 174 | 111,48 | | | |
| | Yüksek lisans-doktora | 43 | 129,86 | | | |

*p<0.05, **p<0.01; N=230

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya dahil edilen, ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların meslekleri ($\chi^2_{(7-230)}=4,655$; $p>0.05$) ve öğrenim durumlarına ($\chi^2_{(2-230)}= 2,769$; $p>0.05$) göre yetişkin prososyallik ölçek puanları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.

ÖZERM'de Çalışan Yönetici ve Uzman Değişkenlerine Göre YPÖ Arasındaki Kruskal Wallis Analizi Sonuçları

| Değişkenler | Değişkenler | n | Sıra Ort. | sd | χ^2 | p | Farkın Kaynağı |
|--|---|-----|-----------|----|----------|--------|----------------|
| Mesleğini sevme- sevmeme durumu | 1 Evet | 212 | 120,72 | 2 | 17,764 | ,000** | 1>2, |
| | 2 Hayır | 5 | 29,00 | | | | 1>3 |
| | 3 Emin değilim | 13 | 63,58 | | | | |
| Bu çalışma alanının tercih ettiği bir durum olma-olmama durumu | 1 Evet | 192 | 126,63 | 2 | 32,840 | ,000** | 1>2 |
| | 2 Hayır | 21 | 55,62 | | | | 1>3 |
| | 3 Emin değilim | 17 | 63,74 | | | | |
| ÖZERM'de çalıştığı için memnun olma-olmama durumu | 1 Evet | 149 | 131,71 | 2 | 26,111 | ,000** | 1>2, |
| | 2 Hayır | 46 | 79,72 | | | | 1>3 |
| | 3 Emin değilim | 35 | 93,50 | | | | |
| Özel gereksinimi olan çocuklarla çalıştığı için memnun olma-olmama durumu | 1 Evet | 213 | 118,60 | 2 | 7,808 | ,000** | 1>2, |
| | 2 Hayır | 2 | 22,50 | | | | 3>2 |
| | 3 Emin değilim | 15 | 83,83 | | | | |
| Gelecek 10 yılda özel gereksinimi olan çocuklarla çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu | 1 Evet | 163 | 122,80 | 2 | 10,409 | ,005** | 1>2, |
| | 2 Hayır | 18 | 72,22 | | | | 3>2 |
| | 3 Emin değilim | 49 | 107,11 | | | | |
| Gelecek 10 yılda ÖZERM'de çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu | 1 Evet | 93 | 150,58 | 2 | 48,608 | ,000** | 1>2, |
| | 2 Hayır | 83 | 81,46 | | | | 1>3, |
| | 3 Emin değilim | 54 | 107,41 | | | | 3>2 |
| ÖZERM'de çalışma nedeni | 1 Özel sektörde çalışmayı daha avantajlı bulmak | 47 | 127,64 | 9 | 26,980 | ,001** | 1>4, |
| | 2 Yüksek maaş | 8 | 181,13 | | | | 2>3, |
| | 3 KPSS ile atanmayı beklemek-atanamamak | 74 | 107,72 | | | | 2>4, |
| | 4 Başka seçenek bulamamak-çaresizlik | 30 | 85,13 | | | | 2>5 |
| | 5 Kendi işini kurana kadar geçici çalışmak | 35 | 101,20 | | | | 8>3, |
| | 6 ÖZERM'de sigorta için çalışmak | 10 | 106,35 | | | | 8>4, |
| | 7 Özel gereksinimli çocuğa-kardeşe sahip olmak | 4 | 149,50 | | | | 8>5 |
| | 8 Özel gereksinimli çocuklarla çalışmayı sevmek | 14 | 152,43 | | | | 10>4 |
| | 9 Kurum işletme | 4 | 156,63 | | | | |

*p<0.05, **p<0.01; N=230

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya dahil edilen, ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların mesleğini sevme-sevmeme durumu ($\chi^2(2-230)= 17,764;p<0.01$), bu çalışma alanının tercih ettiği bir durum olma-olmama durumu ($\chi^2(2-230)= 32,840;p<0.01$), ÖZERM'de çalıştığı için memnun olma-olmama durumu ($\chi^2(2-230)= 26,111;p<0.01$), özel gereksinimi olan çocuklarla çalıştığı için memnun olma-olmama durumu ($\chi^2(2-230)= 7,808;p<0.01$), gelecek 10 yılda özel gereksinimi olan çocuklarla çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu ($\chi^2(2-230)= 10,409;p<0.01$), gelecek 10 yılda ÖZERM'de çalışmayı düşünme-düşünmeme ($\chi^2(2-230)= 48,608;p<0.01$) ve ÖZERM'de çalışma nedenine ($\chi^2(9-230)= 26,980;p<0.01$) göre yetişkin prososyallik ölçek puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, ancak çalıştığı kurumda aylık almış olduğu maaşının niteliğini nasıl değerlendirdiğine ($\chi^2(4-230)= 6,133;p>0.05$) göre yetişkin prososyallik ölçek puanları arasında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların prososyal davranışlarının çeşitli değişkenler açısından belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın bu bölümünde araştırma sonuçlarına, sonuçların tartışılmasına ve bu doğrultuda bazı önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın ilk bulgusundan elde edilen sonuçlara göre ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların cinsiyete bağlı olarak prososyal davranışlarında farklılık olduğu, ÖZERM’de çalışan kadınların erkeklere göre daha fazla prososyal davranışa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun toplumsal cinsiyet ve rollerden kaynaklı olduğu düşünülebilir. Toplumda kadının çocukluk yıllarından itibaren yardımsever, anlayışlı ve duygularını ifade edebilen bir role bürünmelerine dair bir beklentinin olduğu ve bu durumun cinsiyet açısından farklılığa etki ettiği düşünülmektedir. Bununla ilgili olarak alanyazında kız çocuklarının oyun sırasında daha prososyal davranışlar gösterdikleri görülürken (Beyaz, 2021; Carlo ve Randall, 2002; Eisenberg ve Mussen, 1989; Yazıcı ve Salıktutluk, 2018; Zimmer-Gembeck, Geiger ve Crick, 2005) bu durumun aksine erkek çocuklarının duygularını ifade etmeyen, bağımsız ve güçlü bir birey olmaları için desteklendiği ve çocukluk oyunları sırasında daha agresif davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Atli, 2008; Benjamin, 2017; Beyaz, 2021; Gini, Albiero, Benelli ve Altoe, 2007). Buna paralel olarak alan yazında kadınların erkeklere göre gerek çocukluk gerekse yetişkinlik döneminde toplumsal rolün etkisiyle daha yardımsever, arkadaşlarını dinlemeye daha istekli ve çevrelere karşı daha duyarlı davranışlar sergiledikleri belirtilmektedir (Atli, 2008; Diener ve Kim, 2004; Rodríguez vd., 2016; Yazıcı ve Salıktutluk, 2018). Güldağ (2007) anne ve babaların prososyal davranışlarını değerlendirdiği çalışmasında annelerin empati düzeylerinin babalara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum kadınların annelik rolüne rahat bir şekilde bürünmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak literatürde bu araştırma bulgularını desteklemeyen çalışmaların da olduğu görülmektedir (Bağcı-Çetin ve Öztürk-Samur, 2018; Gönüllü, 2007; Iverson, 2010; Özgün, Türkmen ve Ayhan, 2021). Araştırmalarda, cinsiyete bağlı olarak prososyal davranışlarda bazı çalışmalara göre farklılık olması ancak bazı çalışmalarda da anlamlı bir farklılık bulunmaması cinsiyet faktörünün diğer değişkenlerin yapısından daha farklı olmasından kaynaklanabilir. Çünkü cinsiyetin gelişimi birçok faktörden etkilenebilmekte ve kültürel çevreye göre değişim gösterebilmektedir. Bu da cinsiyet değişkeninin çalışmaya ne oranda yansıdığına tespitini zorlaştırabilmektedir (Carlo ve Padilla-Walker, 2020; Dere, 2019; Köster, Schuhmacher ve Kärtner, 2015; Yazıcı ve Salıktutluk, 2018).

Araştırmanın bulgularından elde edilen bir diğer sonuca göre ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların kurumdaki görevlerine bağlı olarak prososyal davranışlarında farklılık olduğu, ÖZERM’de çalışan yöneticilerin uzmanlara göre daha fazla prososyal davranışa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada uzmanların prososyal davranışlarının yöneticilere göre daha yüksek olması beklenirken araştırma sonucu yöneticiler lehine çıkmıştır. İstihdam edilen öğretmenlerin iş kaygısı sebebiyle daha düşük prososyal davranışlar gösterdikleri ancak çoğu kurum sahibi olan yöneticilerin benzer kaygıları yaşamadıklarından prososyal davranışlarının daha yüksek çıktığı düşünülebilir. Ayrıca yöneticilerin işi daha çok sahiplendiği ve bu durumun prososyal davranışları olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde prososyal davranışlar kişinin ailesiyle, içinde bulunduğu toplumun yapısıyla ve aktif ilişki kurduğu kişilerle yaşadıklarından etkilenebildiği belirtilmektedir. Ayrıca kişilerin hem iş arkadaşları hem de yöneticileriyle yaşadıkları sorunlar da bireyin performansını ve prososyal davranışlarını etkileyebilmektedir (Cao ve Zhang, 2020; Dökmen, 1998; Luria, Cnaan ve Boehm, 2015; Rabaglietti, Vacirca ve Pakalniskiene, 2013; Taşdemir, 2020; Yaraş, 2020). Yöneticilerin çalışanlarına eşit ve adil davranmaması ekip içerisindeki bireylerin birbirlerine karşı olan tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediği de belirtilmiştir (Durdu, 2021; Erer, 2021; Fleming, 2020; Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014). Kahari, Mildred ve Micheal (2017) öğretmenlerin mesleklerine yükledikleri anlam, işlerine verdikleri önem ve işleri ile ilgili

geribildirimlerin prososyal davranışları etkilediğini belirtmiştir. Kizir ve Memişoğlu (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin ihtiyaç dahilinde inisiyatif alıp mevzuatta olmasa da yardım amaçlı prososyal davranışlar sergiledikleri ifade edilmiştir. Yaraş (2020) tarafından yapılan çalışmada ise rol çatışması ve rol belirsizliği gibi sebeplerden dolayı çalışanların prososyal davranışlar sergilemekte isteksizlik yaşayabilecekleri belirtilmiştir. Kesen ve Akyüz (2016) ise yöneticilerin çalışanlarına samimi ve iyi niyetli davranarak onların prososyal davranışlar sergilemelerine yardımcı olabileceklerini ifade etmiştir.

Araştırmanın bulgularından elde edilen bir diğer sonuca göre ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların, ideal maaş beklentileri ile prososyal davranışları arasında herhangi bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Benzer bir biçimde ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların, almış olduğu maaşının niteliğini nasıl değerlendirdiğine yönelik elde edilen araştırma bulgusuna göre ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların, maaşının çok kötü, kötü, orta, iyi veya çok iyi düzeyde olduğuna yönelik görüşlerine göre prososyal davranışlarında herhangi bir farklılık saptanmamıştır. ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların, ideal maaş beklentilerine bağlı olarak prososyal davranışlarında farklılık olması beklenmiş, ancak beklenenin aksine herhangi bir ilişki-farklılık tespit edilmemiştir. Bu durum araştırmada beklenen bir sonuç olarak kabul edilebilir. Nitekim Sadan ve Çıkılı (2021) tarafından yapılan araştırmada ÖZERM’de çalışan uzmanlar, yöneticilerinden en büyük beklentilerini psikolojik olarak pozitif bir çalışma ortamı sağlamaları ve maaşlarını performanslarına uygun olarak zamanında ödemeleri olarak belirtmişlerdir. Erturan, Başaran ve Elbasan (2021) tarafından yapılan araştırmada, ÖZERM’de çalışan fizyoterapistlerin aldıkları maaş artıca tükenmişlik düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir. Nitekim literatürde yapılan çalışmalarda da ÖZERM’de çalışan uzmanların motivasyon kaynağı ve prososyal davranışları açısından maaş beklentisi ve maaş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Esmer ve Özdaşlı, 2018; Özyürek ve Erbay, 2015; Sütçü ve Oral, 2021). Bulu (2016) tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin maaşı (parayı) motive edici ve iş doyumunu artırıcı bir unsur olarak gördüğü belirtilmiştir. Sönmez ve Karabekir (2006) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin ekonomik olarak belirli bir düzeyde ve rahat bir şekilde yaşamalarının öneminden bahsetmiştir. Sağlam ve Sağlam (2005) ise öğretmenlerin maddi problemler sebebiyle görevlerine kendilerini çok fazla veremediklerini belirtmiş ve öğretmenlerin temel sorunlarının çözülmesinin önemine değinmişlerdir.

Araştırmanın bulgularından elde edilen bir diğer sonuca göre ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların meslekleri ve öğrenim durumlarına göre prososyal davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni tüm meslek gruplarının aynı kurum ikliminde çalışmaları, aynı çalışma olanak-şartlarına sahip olmaları ve birbirleriyle sürekli etkileşim halinde olmaları olabilir. Öğrenim durumunda herhangi bir farklılık çıkmaması da deneyimlerini birbirleriyle paylaşmalarına bağlanabilir. Literatürde bu çalışmayla benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar mevcuttur (Altun, 2010; Bulu, 2016; Bulut ve Düşmez, 2014; Karahan ve Balat, 2011; Sarıkaya ve Özdemir, 2017). Çalışma bulgusundan farklı olarak yüksek lisans mezunu eğitimcilerin empatik eğilim puanlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğunu belirtilen çalışmalar da alanda mevcuttur (Uludemir ve Özerk, 2021; Gürsel, 2016).

Araştırmanın bulgularından elde edilen bir diğer sonuca göre ÖZERM’de çalışan yönetici ve uzmanların mesleğini sevme-sevmeme durumu, bu çalışma alanının tercih ettiği bir durum olma-olmama, ÖZERM’de çalıştığı için memnun olma-olmama durumu, özel gereksinimi olan çocuklarla çalıştığı için memnun olma-olmama durumu, gelecek 10 yılda özel gereksinimi olan çocuklarla çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu, gelecek 10 yılda ÖZERM’de çalışmayı düşünme-düşünmeme durumu ve ÖZERM’de çalışma nedeni ile yetişkin prososyal davranışları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, mesleklerini seviyor ve çalışma hayatlarından genel olarak memnun olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Alanda yapılan çalışmalarda iş yeri huzurunun (Güner, 2019), içsel iş tatminin (Gönülaçar-Bozkurt, 2017), iş tatminin (Esendemir, 2019; Sunbul ve Gordesli, 2021), meslek aşkının (Arısoy ve Taş, 2021; Çetin, Erenler ve Şentürk, 2016), duygusal zekâ durumlarının (Sucu, 2021), kişisel hedef ve motivasyonun (Kil, O’Neill ve Grusec, 2021), kişisel genel bir motivasyonun (Habashi, Graziano ve Hoover,

2016), iş memnuniyetinin (Sunbul ve Gordesli, 2021) ve kişinin işini anlamlı bulması ve iş doyumuna ulaşmasının (Yada ve Jäppinen, 2019) prososyal davranışları olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Literatürde mesleğini sevenlerin mesleğini sevmeyenlere göre daha yüksek empatik eğilim gösterdikleri tespit edilmiştir (Akbulut, 2010; Arslaner, 2019; Çelik ve Çağdaş, 2010; Uğurlu vd., 2012). Atli (2008) ise çalıştığı kurumdan memnun olan çalışanların empatik eğilimlerinin çalıştığı kurumdan memnun olmayanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Sütçü ve Oral'ın (2021) yaptığı çalışmada eğitimcilerin çalıştıkları kuruma karşı bağlılıklarının mesleki tutumlarına olumlu olarak yansıdığını, bu durumun prososyal davranışlar açısından değerlendirilebileceği vurgulanmıştır. Erer (2021) ise iş yeri mutluluğunun kişilerin hem iç dünyalarına hem de çevresindekilerle olan ilişkilerine yansıdığını belirtmiştir. Ayrıca bu iyi olma ve mutlu halinin iş yerine de yansıdığını da belirtmiştir. Karadağ ve Mutafçılar'ın (2009) yaptığı çalışmada prososyal davranışların kişilik özelliklerine, prososyal davranış gösterilecek kişinin özelliklerine, ortama, psikolojik duruma ve davranışın içeriğine göre şekillendiğini belirtmiştir. Sonuç olarak bu araştırmada ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların ÖZERM'de çalışmayı sadece bir iş olarak görmemeleri, meslek olarak benimsemeleri ve bu mesleği sevmeleri doğal olarak prososyal davranışlarını etkilediği söylenebilir. Bu araştırma sonuçlarına dayalı olarak uygulamaya ve alanyazına çeşitli öneriler sunulmuştur:

ÖZERM'e uzman yetiştiren akademik programların daha fazla prososyal davranışa yönelik dersler çeşitlendirilebilir. Lisans ve yüksek lisans eğitimine özel eğitimde prososyal davranışlar üzerine daha zengin ve nitelikli dersler konulabilir.

Hizmet öncesi dönemde öğretmen adaylarının ÖZERM'de yaşayabilecekleri sorunlar ve çözümlerine odaklanarak deneyime dayalı bir alan dersi almaları veya daha fazla uygulamayla çalışacakları alanları daha iyi tanımaları sağlanabilir. Bu sayede gençler daha mesleğe başlamadan pek çok deneyim elde etmiş olacaklar ve yaşayabilecekleri problemlere daha kolay çözüm üreteceklerdir.

Çalışma sonucunda kurum yöneticilerine ÖZERM'de uzun vadede çalışmayı isteyen ve mesleğini seven uzmanları tercih etmeleri önerilebilir.

ÖZERM'de çalışan yöneticilere iş motivasyonu, iş yeri huzuru ve etkili iletişim gibi, yöneticiliğini geliştirmesine yardımcı olacak eğitimler verilebilir.

ÖZERM'de çalışan yönetici ve uzmanların motivasyonlarını yükseltecek, kurum için prososyal davranışlarını geliştirmek için çeşitli etkinlikler yapılabilir. Ayrıca uzmanların gün içinde kendilerini daha iyi hissetmelerine yardımcı olacak destekler verilebilir.

Prososyal davranışlar ile ilgili farkındalık çalışmaları yapılabilir. Gerçekleştirilen prososyal davranışların sonuçları paylaşılabilir.

Bu konuda daha derinlemesine araştırmaların yapılmasının alana büyük katkısı olacağı düşünülmektedir. Örneğin nicel araştırma yöntemiyle desenlenmiş bu çalışmadan yola çıkılarak özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışanların prososyal davranışlarının derinlemesine değerlendirilebilmesi için nitel araştırmalar yapılabilir, çalışanlarla bu konuda odak görüşmesi gerçekleştirilebilir.

Kaynakça / Reference

- Acar, M. C. ve Apak, H. (2017). Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin empatik eğilimleri ile özgeciliik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 93-112.
- Ahmadova, P. (2019). *Annenin bağlanma özelliği ile ebeveyn tutumları ve çocukların ruhsal, davranışsal durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Akar, A. S., Mercan, H., Yılmaz, İ. E. ve Yükselen, A. (2021). 3-6 yaş çocuklarına yönelik olarak yayımlanan resimli öykü kitaplarında kullanılan karakterlerin prososyal davranışlarının incelenmesi. *Uluslararası Çocuk Edebiyatı ve Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 31-49.
- Akbulut, E. (2010). *Sınıföğretmenlerinin empatik eğilim düzeyleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Aktepe, V. (2005). Eğitimde bireyi tanımanın önemi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 15-24.
- Altıntaş, T. ve Yıldız-Bıçakçı, M. (2017). Erken çocukluk döneminde prososyal davranışlar. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 4(57), 245-261.
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ansoy, A. ve Taş, M. A. (2021). Sosyal çalışmacılarda meslek aşkı ve prososyal hizmet davranışları ilişkisi: Yaşamın anlamının aracılık etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 827-854.
- Arpacı, P. ve Özmen, D. (2014). Hemşirelik öğrencilerinin özgeciliik ve empatik eğilim düzeyleri ve aralarındaki ilişki. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma*, 11(3), 51-57.
- Arslaner, H. (2019). *Hemşirelerin diğerkâmlık düzeyleri* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Atli, A. (2008). *Çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtlarında çalışan personelin empatik eğilim düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi. Malatya.
- Aydın, A. ve Karkaç, N. N. (2015). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24), 43-65.
- Aydın, A. R. (2009). Öğretmen-öğrenci ilişkilerinde empati ve öğretmenlerin rol modelliği üzerine. *Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(1), 75-83.
- Aydın, M. Ş. (2021). 13-70 aylık çocuklarda prososyal davranışlar: Doğal gözlem çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 41(2), 673-709.
- Bağcı-Çetin, B. ve Öztürk-Samur, A. (2018). 60-72 aylık çocukların prososyal davranışları ile anne-babalarının prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-17. DOI:10.17556-erziefd.286651.
- Bağcı, B. (2015). *Çocuk ve yetişkin prososyallik ölçeklerinin geçerlik güvenirlik çalışması ve çocuk ile anne-baba prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi. Aydın.
- Bağcı, B. ve Samur, A. (2016). Çocuk ve yetişkin prososyallik ölçeklerinin geçerlik güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 59-79.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 159-168.
- Baumsteiger, R. ve Siegel, J. T. (2019). Measuring prosociality: The development of a prosocial behavioral intentions scale. *Journal of Personality Assessment*, 101(3), 305-314.
- Benjamin, A. H. (2017) Identifying the male prosocial niche: The gender-typing of prosocial behaviour across childhood and adolescence. *European Journal of Developmental Psychology*, 14(2), 206-220.

- Beyaz, S. (2021). *Genç yetişkinlerin çocukluk çağı travmalarının bireylerin prososyal davranışları ile ilişkisinde duygusal zekânın rolü*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi. İstanbul.
- Bhagal, M. S., Farrelly, D. ve Galbraith, N. (2019). The role of prosocial behaviors in mate choice: A critical review of the literature. *Current Psychology*, 38(4), 1062-1075.
- Bierhoff, H. W. (2005). The psychology of compassion and prosocial behaviour. In P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy* (pp. 148-167). London: Routledge.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Bulu, B. (2016). *Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması* [Doktora tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Bulut, H. ve Düşmez, İ. (2014). Öğretmenlerin empatik eğilim becerilerinin demografik ve mesleki değişkenler bakımından karşılaştırılması. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 105-115.
- Burak, Y., Acar, İ.H, ve Özdemir, E. (2023). Özel gereksinimli çocuğa karşı prososyal davranış ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 153-174. <https://doi.org/10.52826/mcbuefd.1340019>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 13. Baskı Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Cao, F. ve Zhang, H. (2020). Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China: a moderated-mediation model. *Chinese Management Studies*, 14(3), 661-676.
- Caprara, G.V., Steca, P., Zelli, A. ve Capanna, C. (2005). A new scale for measuring adults' prosocialness. *European Journal Of Psychological Assessment*, 21, 77-89.
- Carlo, G. ve Padilla-Walker, L. (2020). Adolescents' prosocial behaviors through a multidimensional and multicultural lens. *Child Development Perspectives*, 14(4), 265-272.
- Carlo, G. ve Randall, B. (2002). The development and validation of a multidimensional measure of prosocial behavior. *Journal of Youth and Adolescence*, 31(1), 31-44.
- Curran, P. J., West, S. G. ve Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods*, 1(1), 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Çelik, E. ve Çağdaş, A. (2010). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin empatik eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 23-38.
- Çetin, A., Erenler, E. ve Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-316.
- Çubukçu, A. (2019). *48-72 Aylık çocukların prososyal davranışları ile annelerinin prososyal davranışları ve ebeveyn tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Uludağ Üniversitesi. Bursa.
- Dere, İ. (2019). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının 'iyi vatandaş' kavramı hakkındaki metaforik algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 434-456.
- Diener, M. L. ve Kim, D. (2004). Maternal and child predictors of preschool children's social competence. *Applied Developmental Psychology*, 25, 3-24. <https://doi.org/10.1016-j.appdev.2003.11.006>
- Dökmen, Ü. (1998). Empati kurma becerisi ile sosyometrik statü arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 20(1), 27-36.
- Durdu, İ. (2021). *Okullarda prososyal davranış ve pozitif ses çıkartma davranışı oluşumunda lider-üye etkileşiminin rolü* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. Aydın.
- Efiliti, E., Demirci, B. ve Karaduman, M. (2021). Özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitime ve özel eğitim öğrencilerine yönelik metaforik algılarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(33), 221-251. DOI: 10.26466-opus.754317.

- Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological Bulletin*, 101(1), 91-119. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.101.1.91>
- Eisenberg, N. ve Mussen, P. H. (1989). *The roots of prosocial behavior in children*. Cambridge University Press.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Shepard, S. A., Guthrie, I. K., Murphy, B. C. ve Reiser, M. (1999). Parental reactions to children's negative emotions: Longitudinal relations to quality of children's social functioning. *Child development*, 70(2), 513-534.
- Erer, B. (2021). İşyeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229. <https://doi.org/10.47097-piar.918559>
- Ersoy, E. ve Köşger, F. (2016). Empati: Tanımı ve önemi. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 38(2), 9-17.
- Erturan, S., Başaran, Z. ve Elbasan, B. (2021). Türkiye'de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(2), 1-30.
- Esendemir, E. (2019). *İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracılık rolü* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Burdur.
- Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar*. Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- Etikan, I., Alkassim, R. ve Abubakar, S. (2016). Comparison of snowball sampling and sequential sampling technique. *Biometrics and Biostatistics International Journal*, 3(1), 6-7. DOI: 10.15406/bbij.2016.03.00055.
- Fleming, C. J. (2020). Prosocial rule breaking at the street level: The roles of leaders, peers, and bureaucracy. *Public Management Review*, 22(8), 1191-1216.
- Gilbert, P., Basran, J., MacArthur, M. ve Kirby, J. N. (2019). Differences in the semantics of prosocial words: an exploration of compassion and kindness. *Mindfulness*, 10(11), 2259-2271.
- Gini, G., Albiero, P., Benelli, B. ve Altoe, G. (2007). Does empathy predict adolescents' bullying and defending behavior? *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 33(5), 467-476. DOI: 10.1002-ab.20204
- Gönülaçar-Bozkurt, G. (2017). *Çalışanların iş tatmininin örgütsel prososyal davranışlara etkisi: Burdur İli örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Burdur Üniversitesi.
- Gönüllü, İ. (2007) "Ankara üniversitesi tıp fakültesinde paralel yürütülen farklı eğitim sistemleriyle öğrenim gören dönem 5 öğrencilerinin "empati" beceri düzeyleri" [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Güldağ, S. (2007). *Düzce çakırlar ilköğretim okulunda okuyan öğrencilerin ebeveynlerinin empatik düzeylerinin ailelerin sosyo-ekonomik yapılarına göre incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Güner, F. (2019). *İşyerindeki duygusal iyi oluşun belirleyicileri ve prososyal hizmet davranışı ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Güneş, S. (2019). Öğretmenlerin yaratıcılıkları ile empatik becerilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(6), 2369-2378.
- Güngören, A. S. (2020). *Otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı* [Tezsiz yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Gürsel, H. E. (2016). *Branş öğretmenlerinin empatik eğilim düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Avclar örneği)* [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Güzel-Akar, M. Z. (2020). *Okul öncesi dönem çocuklarının özgecil davranışlarının incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Habashi, M. M., Graziano, W. G. ve Hoover, A. E. (2016). Searching for the prosocial personality: a big five approach to linking personality and prosocial behavior. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 42(9), 1177-1192 DOI:10.1177-0146167216652859.

- Hair, J. F., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *A global perspective*. Kennesaw: Kennesaw State University. <https://doi.org-10.1016-j.paid.2021.110806>.
- Iverson E. (2010). Helping others helps me: Prosocial behavior as a function of identity development and self regulation in emerging adulthood. *Journal of Gustavus Undergraduate Psychology*, 6(1), 2-36
- İlhan-Ildız, G., ve Tezel, D. (2018). Engelli bireylere yönelik tutumlara ilişkin türkiye’de gerçekleştirilen çalışmaların incelenmesi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(2), 599-609. <https://doi.org/10.21733/ibad.428743>
- İpek, M. (2014). *Prososyal davranışta liderlik tarzının rolü: Milletvekili-danışman ilişkisi üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- İşmen, A. E. ve Yıldız, S. A. (2005). Öğretmenliğe ilişkin tutumların özgecilik ve atılganlık düzeyleri açısından incelenmesi. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 42(42), 151-66.
- Kahari, W. I., Mildred, K., & Micheal, N. (2017). The contribution of work characteristics and risk propensity in explaining pro-social rule breaking among teachers in Wakiso District, Uganda. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-11.
- Kakavoulis, A. (1998). Aggressive and prosocial behaviour in young greek children. *International Journal of Early Years Education*, 6: 3, 343-351, DOI: 10.1080-0966976980060308.
- Kapıkıran, N. A., Kapıkıran, Ş. ve Başaran, B. İ. (2010). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin empatik eğilimler ve algıladıkları anne ve baba olumlu sosyal davranışları: Cinsiyetin farklılaştırıcı rolü. *Ege Eğitim Dergisi*, 11 (1), 1-19.
- Karabörk, R. (2018). *Özel eğitim okulu yöneticilerinin özel eğitim mevzuatına ilişkin görüşleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Karadağ, E. ve Mutağçılar, İ. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 41-69.
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (29), 1-14.
- Karaman, N. N., Tatlı, S. ve Yavuzekinci, M. (2017). İletişim derslerinin empatik eğilim ve prososyal davranışlar üzerine etkisinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 91-104.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler* (37. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kil, H., O'Neill, D. ve Grusec, J.E. (2021). Prosocial motivation as a mediator between dispositional mindfulness and prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 177, 2-25.
- Kizir, M. ve Memişoğlu, S. P. (2017). Özel eğitim okulu yöneticilerinin özel eğitim mevzuatına dair görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4), 1994-2013.
- Koenen, A. K., Vervoort, E., Verschueren, K. ve Spilt, J. L. (2019). Teacher–student relationships in special education: The value of the teacher relationship interview. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 37(7), 874-886.
- Köster, M., Schuhmacher, N. ve Kärtner, J. (2015). A cultural perspective on prosocial development. *Human Ethology Bulletin*, 30(1), 71–82.
- Longobardi, C., Settanni, M., Lin, S. ve Fabris, M.A. (2021). Student–teacher relationship quality and prosocial behaviour: the mediating role of academic achievement and a positive attitude towards school. *British Journal of Educational Psychology*, 91(2), 547-562.

- Luria, G., Cnaan, R. A. ve Boehm, A. (2015). National culture and prosocial behaviors: results From 66 Countries. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(5), 1041-1065. <https://doi.org-10.1177-0899764014554456>.
- Mehrabian, A. ve Epstein, N. (1972). A measure of emotional empathy. *Journal of Personality*, 40(4), 525-543. <https://doi.org-10.1111-j.1467-6494.1972.tb00078.x>
- Neaman, A., Otto, S. ve Vinokur, E. (2018). Toward an integrated approach to environmental and prosocial education. *Sustainability*, 10(3), 583.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: the hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of social research methodology*, 11(4), 327-344.
- Önal, F. (2018). *Okul öncesi eğitimde sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan çocukların prososyal davranışlarının incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Özbek, M. F. (2004). Toplumsal yaşamda empati. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 1, 1-16.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E.ve Yirci, R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2), 190-215.
- Özdoğru, M. (2021). Özel gereksinimli öğrencilerin okul öncesi eğitiminde karşılaşılan sorunlar. *Temel Eğitim*, (11), 6-16. DOI: 10.52105-temelegitim.11.1.
- Özgün, A., Türkmen, M. U. ve Ayhan, B. (2021). Sporcuların Covid-19'a yakalanma kaygısı ve spora bağlılık durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 298-315.
- Özyürek, A.ve Erbay, F. (2015). Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 31-48.
- Pirgon, Y. ve Babacan, E. (2013). Görme engelli öğrencilerin piyano eğitimi üzerine durum çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), 191-206.
- Pizarro, J., Guerrero, E. ve Galindo, P. L. (2002). Multiple comparison procedures applied to model selection. *Neurocomputing*, 48(1-4), 155-173.
- Polatoğlu, E. (2018). *Özel gereksinimli bireylerle çalışan öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile yaratıcılık ve empati düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Rabaglietti, E., Vacirca, M. F. ve Pakalniskiene, W. (2013). Social-emotional competence and friendships: Prosocial behaviour and lack of behavioural self-regulation as predictors of quantity and quality of friendships in middle childhood. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 1(1), 5-20.
- Reinke, W. M., Stormont, M., Herman, K. C. ve Dong, N. (2021). The incredible years teacher classroom management program: effects for students receiving special education services. *Remedial and Special Education*, 42(1), 7-17.
- Rençber, K. (2017). *Okul öncesi öğretmenin uygulamaları ile çocukların prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi. Malatya.
- Rodríguez, A. M., Rodríguez, M. J. E., Orozco, H. R. ve Schmith, H. F. (2016). Effect of a program of sport-recreational activities on aggression and prosocial values among youth living in social risk. *European Journal of Human Movement*, (37), 143-162.
- Sadan, A. ve Çıkılı, Y. (2021). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin kurum kurucu ya da müdüründen beklentilerinin belirlenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 1(1), 1-11.
- Sağlam, M. ve Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sarıkaya, B. B.ve Özdemir, S. (2017). Otizmli çocuklarla çalışan öğretmenlerin işe adanmışlık, çocuk sevme ve empati eğilimleri arasındaki ilişkisi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 27-48.

- Serpen, A. ve Hasgöl, E. (2015). Sosyal hizmet uygulamalarında empatinin önemi ve yardım ilişkisi üzerindeki etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 1(35), 37-52.
- Sığrı, Ü. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sönmez, S. ve Karabekir, K. (2006). Toplumsal değişme ve öğretmen. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 302-310.
- Spilt, J., Vervoort, E., Koenen, A. K., Bosmans, G. ve Verschueren, K. (2016). The socio-behavioral development of children with symptoms of attachment disorder: An observational study of teacher sensitivity in special education. *Research in Developmental Disabilities*, 56, 71-82. [https://doi.org/10.1016-j.ridd.2016.05.014](https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.05.014).
- Spilt, J. L., Bosmans, G. ve Verschueren, K. (2021). Teachers as co-regulators of children's emotions: A descriptive study of teacher-child emotion dialogues in special education. *Research in Developmental Disabilities*, 112, 103894.
- Sucu, M. (2021). Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının duygusal zekâ durumları ile prososyal davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Administrative Sciences-Yonetim Bilimleri Dergisi*, 19(41).
- Sunar, D. ve Fidancı, P. E. (2016). Farklı türdeki özgecil davranışların erken gelişimi: Paylaşma, yardım etme ve bağış yapma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(78), 26-41.
- Sunbul, Z. A. ve Gordesli, M. A. (2021) Psychological capital and job satisfaction in public-school teachers: The mediating role of prosocial behaviour. *Journal of Education For Teaching*, 47(2), 147-162 DOI: 10.1080-02607476.2021.1877086.
- Sütçü, N. D. ve Oral, B. (2021). Öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumlarını yordayan değişkenlerin Chaid analizi ile incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(2), 799-824. <https://doi.org/10.30703-cije.777377>
- Şahin, M. (2009). *Örgüt kültürü ile bilgi paylaşma tutumu arasındaki ilişki üzerine Türk katılım bankacılığı alanında bir araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Şata, M. (2020). Nicel araştırma yaklaşımları. (Ed. E. Oğuz), *Eğitimde araştırma yöntemleri içinde* (s. 81-83). Ankara: Eğiten Kitap.
- Taşdemir, O. (2020). *Öğretmenlerde prososyal davranışların iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Thielmann, I., Spadaro, G. ve Balliet, D. (2020). Personality and prosocial behavior: A theoretical framework and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(1), 30-90. <https://doi.org/10.1037-bul0000217>
- Uğurlu, C. T., Yıldırım, M. C., Niyazi, Ö., Sincar, M. ve Beycioğlu, K. (2012). İl eğitim denetmenlerinin iletişim becerileri ile empatik eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 91-106.
- Uludemir, S. ve Özerk, H. (2021). Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin formasyonla öğretmenliğe hak kazanan meslektaşlarına ilişkin empatik eğilim düzeylerinin incelenmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(8), 688-706.
- Ulutaşdemir, N. (2007). Engelli çocukların eğitimi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 119-130.
- Uygun, N. ve Kozikoğlu, İ. (2020). Çocukları okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden ebeveynlerin tutumlarının incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1494-1507.
- Ümmet, D., Ekşi, H. ve Otrar, M. (2013). Özgecillik (Altruizm) ölçeği geliştirme çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 301-321.
- Yada, T. ve Jäppinen, A. K. (2019). A systematic narrative review of prosociality in educational leadership. *Educational Management Administration ve Leadership*, 47(6), 980-1000. <https://doi.org/10.1177-1741143218768579>
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.

- Yağmurlu, B. ve Sanson, A. (2009) Parenting and temperament as predictors of prosocial behaviour in Australian and Turkish Australian children. *Australian Journal of Psychology*, 61:2, 77-88, DOI: 10.1080-00049530802001338.
- Yaraş, Z. (2020). Örgütlerde rol belirsizliği ve rol çatışmasının prososyal motivasyon üzerindeki etkisi: okul yöneticilerinin perspektifinden kalitatif bir inceleme. (Ed.) E. Yeşilyurd. *Eğitim sosyal ve beşeri bilimlerine multidisipliner bakış*. s. 157-190, İstanbul: Güven Plus Grup Yayınları.
- Yazıcı, Z. ve Salıktutluk, Z. Y. (2018). Ebeveynlerin prososyal davranışlarıyla çocukların prososyal davranışları arasındaki ilişki. *Çocuk Gelişim Çalışmaları*, 411-429.
- Yelinek, J. ve Grady, J. S. (2019). 'Show me your mad faces!' preschool teachers' emotion talk in the classroom. *Early Child Development and Care*, 189(7), 1063-1071. <https://doi.org/10.1080-03004430.2017.1363740>
- Yurdakul, Y., İlhan-Ildız, G., ve Bütün-Ayhan, A. (2022). Okul öncesi dönem çocuklarında öz düzenleme becerileri ile prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(62), 354-376. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1008817>
- Zimmer-Gembeck, M. J., Geiger, T. C. ve Crick, N. R. (2005). Relational and physical aggression, prosocial behavior, and peer relations: Gender moderation and bidirectional associations. *The Journal of Early Adolescence*, 25(4), 421-452.

EXTENDED ABSTRACT

Evaluation of Prosocial Behaviors of Directors and Experts employees in Special Education and Rehabilitation Center

Introduction

Specialists in the special education field exhibit prosocial behaviors such as helpfulness, empathy, and altruism. These qualities significantly influence the quality of education for children with special needs. As a matter of fact, studies in the literature have also reached similar results (Koenen et al., 2019; Spilt, Bosmans & Verschueren, 2021; Spilt et al., 2016). Considering the relevant literature above, it can be concluded that the prosocial behaviors of the specialists working in the field of special education are directly reflected in the education provided to children (Güngören, 2020; Polatoğlu, 2018; Reinke et al., 2021). From this point of view, it is thought to be very important to evaluate the prosocial behaviors of managers and specialists, whose major is education, working in a special education and rehabilitation center. For all these reasons, the aim of this study is to determine the prosocial behaviors of managers and specialists working in a special education and rehabilitation center in terms of various variables in.

Method

The sample group of this research is consisted of the managers and specialists working in all of the private Special Education and Rehabilitation Centers (SERC) that are located in Istanbul and serve students with special needs in 2020. The study employed the snowball sampling method, a non-probability approach, to identify participants. With this method, a total of 230 people were reached, including 27 (11.7%) institution managers and 203 (88.3%) specialists working in different branches. In the study, "Adult Prosociality Scale" created by Caprara et al. (2005) and adapted to Turkish culture by Bağcı & Samur (2016) were utilized.

Findings

According to the results obtained from the findings of the study, it has been found that there was a significant difference in the prosocial behavior of the managers and specialists working in the special education and rehabilitation center in terms of their gender and role in the institution. It has been also found that female employees have more prosocial behavior than male employees and managers in the institution have more prosocial behavior than educators, respectively. However, while a low level of positive relationship between the prosocial behaviors of managers and specialists in terms of age and professional seniority has been determined, no relationship was found between their prosocial behaviors and the ideal salary expectation. On the other hand, while it has been determined that there was no significant difference between the prosocial behaviors of the managers and specialists in terms of their major and education level, it has been found that there was a significant difference between the prosocial behaviors of the managers and specialists whether loving his/her major or not, whether the major is his/her preference or not, being happy with working in a special education and rehabilitation center or not, being satisfied with working with children with disabilities or not, and the reason for working in a special education and rehabilitation center, respectively.

Discussion, Conclusion and Suggestions

Finding of the study, it has been determined that there were differences in the prosocial behaviors of managers and specialists working in SERC depending on their gender, and that women working in SERC had more prosocial behaviors than men. The reason for this situation can be thought to be due to gender and role. It is thought that women are expected to assume a benevolent, understanding and demonstrative role beginning from their childhood. As a matter of fact, it is known that girls show more prosocial behaviors during play (Beyaz, 2021; Yazıcı & Sağlamkutluk, 2018). According to another result of the

research findings, it was determined that there are differences in the prosocial behaviors of managers and specialists working in SERC depending on their duties in the institution, and managers working in SERC have more prosocial behaviors than educators. In this study, while the prosocial behaviors of the specialists were expected to be higher than the managers, the result of the research was in favor of the managers. It can be thought that the employed teachers showed lower prosocial behaviors due to their job anxiety, but most of the managers who own the institutions had higher prosocial behavior since they did not have similar concerns. In addition, it can be said that managers embrace the job more and this situation affects prosocial behaviors positively. When the literature is examined, it was revealed that prosocial behaviors can be affected by the person's family, the structure of the society they live in, and the people they have active relationships with. Moreover, the problems that people experience both with their colleagues and managers can also affect the performance and prosocial behavior of the individual (Dökmen, 1998; Luria, Cnaan & Boehm, 2015; Taşdemir, 2020; Yaraş, 2020).

The research findings, it has been found that there was no relationship between the ideal salary expectations and prosocial behavior of managers and specialists working in SERC. However, considering the research finding on how the managers and specialists working in SERC evaluate the quality of their salary, the prosocial behavior of those who stated that their salaries were moderate, good and very good has been found to be higher than those who stated that their salaries were very bad. It has been expected that there would be a difference in the prosocial behavior of the managers and specialists working in the SERC depending on the ideal salary expectations, but contrary to the expectations, no relationship has been detected. However, a significant difference has been found between how they evaluate their salaries and their prosocial behavior. This situation can be accepted as an expected result in the research. Indeed, in studies conducted in the literature, it has been determined that there is a significant relationship between salary expectation and salary levels in terms of motivational source and prosocial behavior of specialists working in SERC (Esmer & Özdaşlı, 2018; Özyürek & Erbay, 2015; Sütçü, & Oral, 2021).

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Etik değerlendirme kararının tarihi: 20.10.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: :E-29563864-050.04.04-144715

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Birinci yazarın araştırmaya katkı oranı %35, ikinci yazarın araştırmaya katkı oranı %35 ve üçüncü yazarın araştırmaya katkı oranı %30'dur.

Yazar 1: Araştırma fikri, tasarımı, veri analizi, bulguların raporlaştırılması, danışmanlık, tartışma.

Yazar 2: Araştırmanın ilgili literatürünün taranması ve raporlanması, verilerin toplanması, tartışma, sonuç ve önerilerin raporlanması.

Yazar 3: Araştırma fikri ve tasarımı, verilerin toplanması

ÇATIŞMA BEYANI (CONFLICT OF INTEREST)

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı yoktur. Yapılan araştırmada hiçbir çıkar çatışması bulunmamaktadır.