

Afet Yöneticisi Adaylarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin Takım Çalışmasına Yatkinlıkları Üzerine Etkisi

Feyza Çağla ORAN¹

Öz

Araştırmanın amacı afet yönetici adaylarının proaktif kişilik özelliklerinin takım çalışmasına yatkinlıklarının incelenmesidir. Bu kapsamda Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümünde kayıtlı 225 öğrencisi bulunan bir okulda 144 öğrencinin katılımıyla ve yüz yüze anket yöntemi ile toplanan veriler SPSS 22.0 istatistik paket programında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen veriler açıklayıcı faktör analizi, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri ve regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre proaktif davranış gösterme eğiliminin cinsiyet, sınıf ve yaşa göre farklılaştığı görülmüştür. Takım çalışmasına yatkinlığın ise cinsiyet, yaş ve yetiştirme yerine göre farklılaştığı görülmüştür. Proaktif davranışın, ekiple çalışabilme ve iş birliği üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Proaktif davranıştaki bir birimlik artışın ekiple çalışabilme üzerinde 0,747'lik bir etkisi olduğu görülmektedir. Proaktif davranışın iş birliği üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Proaktif davranıştaki bir birimlik artışın iş birliği üzerinde 0,572'lik bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu kapsamda proaktif davranış özellikleri sergilenen bireylerin ekip çalışması ve iş birliğine daha yatkin oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Proaktif Kişilik, Takım Çalışmasına Yatkinlık, Afet Ekipleri, Afet Yönetimi

The Effect of Personality Traits of Disaster Manager Candidates on Their Teamwork Tendency

Abstract

The aim of the research is to examine the proactive personality traits of disaster manager candidates and their tendency to teamwork. In this context, the data collected by the face-to-face survey method with the participation of 144 students in a school with 225 students enrolled in the Emergency and Disaster Management department were analyzed and interpreted in the SPSS 22.0 statistical package program. Explanatory factor analysis, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis H tests and regression analysis were evaluated. According to the results of the research, it was observed that the tendency to show proactive behavior differed according to gender, class and age. It was observed that the tendency to teamwork differed according to gender, age and place of upbringing. It is seen that proactive behavior has a positive and significant effect on being able to work with a team and cooperation. It is seen that a one-unit increase in proactive behavior has an effect of 0,747 on being able to work with a team. It is seen that proactive behavior has a positive and significant effect on cooperation. It is seen that a one-unit increase in proactive behavior has an effect of 0,572 on cooperation. In this context, it has been concluded that individuals who exhibit proactive behavior characteristics are more inclined to teamwork and cooperation.

Keywords: Proactive Personality, Tendency to Team Work, Disaster Teams, Disaster Management

¹ Doktor Öğretim Üyesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, Tekirdağ, e-posta: foran@nku.edu.tr ORCID No: 0000-0002-1366-2543

1. GİRİŞ

Proaktif davranış kavramının köklerinin, motivasyon teorileri üzerine araştırmaların iş dünyasında patlama yaptığı yıllar olan 1960'lara kadar uzandığı söylenilebilir. Bir davranış biçiminin seçiminde, sonuçların kişi tarafından arzu edilirliliğini dikkate alan beklenti teorisi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Odak noktası temel olarak niyetler, güdüler ve arzular üzerinedir. Ancak teori yine de kişiyi, örgütsel fenomenlere maruz kalan, nispeten pasif bir konumda olan bir birey olarak göstermektedir. Daha yakın tarihli araştırmalara bakıldığında, kişilerin aktif olarak geri bildirim alma, sosyal etkileşimleri kuvvetlendirme, çalışma yapılarını iyileştirme, bilgi ve becerilerini genişletme gibi etkileme taktiklerini aktif olarak kullanma yöntemlerinin öne çıktığı görülmektedir. Bu taktikler daha sonra proaktif davranış biçimleri olarak adlandırılmıştır. Proaktif davranış, birden çok mesleğe genellenebilen evrensel bir olgudur (Mestdagh vd., 2016). Proaktif kişilik, kişinin çevresini etkilemek için harekete geçme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Proaktiflik, bir etki yaratmayı öngörerek, planlayarak ve çabalayarak her türlü eyleme uygulanabilen bir süreç olarak düşünülebilir (Vos vd., 2009). Proaktif kişilik ekip düzeyinde incelendiğinde ekibin güçlendirilmesi, üretkenliğin sağlanması ve memnuniyet gibi sonuçlara ulaşılması ile ilişkilendirilmektedir (Thompson, 2005). Afet yönetiminde çalışacak takımlarda etkin zaman yönetimi, etkili organizasyon, üretkenlik, motivasyon gibi konular çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda önem kazanmaktadır. Takım çalışmasının verimli olması ekip üyelerinin produktivitesinin yüksek olması ile gerçekleşebilecektir. Bu durumda etkinliğin sağlanması takım içinde bulunan üyelerin proaktif kişilik özelliklerinin yüksek olmasına bağlıdır. Acil yardım ve afet yönetimi alanında çalışacak olan bireylerin proaktif kişilik özelliklerini geliştirmelerini sağlayacak ve takım içinde produktivitesini arttıracak bir eğitim programının bu kapsamda tasarlanması önem kazanmaktadır. Kişilik özellikleri açısından takım çalışmasına yatkın olan bireylerin ekip içinde sinerjik bir çalışma ortamı yaratacağı için takım çalışmasına yatkınlık da afet ve acil durumlara müdahale sürecinde görevlendirilecek bireyler için önemli bir özellik olarak gösterilebilir. Ayrıca yapılan araştırmalarda proaktif ölçeğin, vicdanlılık ve dışa dönük kişilik özellikleri ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Proaktiflik, kişilik yapıları arasında gösterilen vicdanlılık, dışa dönüklük, başarı ve baskınlık ihtiyacını belirleyen kişilik yapılarını desteklemektedir. Bateman ve Crant'ın çalışmasında proaktif ölçek ile ders dışı etkinlikler ve kişisel başarılar arasındaki korelasyonların her ikisi de anlamlı çıkmıştır (Bateman ve Crant, 1993). Bu nedenle afet yönetimi adaylarının sahip olması gereken nitelikler arasında görülen bu özellikler çalışmada incelenmiş ve proaktif kişilik özelliğinin takım çalışmasına etkisi analiz edilmiştir.

2. PROAKTİF KİŞİLİK KAVRAMI

Aynı role sahip iki kişi farklı davranış kalıpları sergileyebilirler. Kimi çalışanlar sorunları ele alan yapıcı bir bakış açısı ile reform yapmaya çalışırken kimi çalışanlar ise "akışa ayak uyduran" bir tavır sergileme yolunu seçerler. Genel olarak insanların bu tür davranışlarını tanımlamak için "proaktif" ya da "pasif" gibi terimler kullanılmaktadır (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilik, proaktif davranışa yönelik olarak sergilenen kişisel eğilimin ölçüsü olarak tanımlanabilir. Bu kavram, bireylerin çevrelerini etkilemek için ne ölçüde harekete geçtikleri konusunda insanlar arasındaki farklılıkları belirlemeye çalışmaktadır (Crant, 1996). Proaktif davranışın temelinde etkileşim vardır. İnsanların seçim, bilişsel yeniden yapılandırma, (kasıtsız) çağrışım veya başkaları tarafından sosyal tepkilerin (kasıtlı) manipülasyonu dışında durumları kasıtlı olarak değiştirebilecekleri varsayılır. İnsanlar, sosyal veya sosyal olmayan mevcut koşullarını kasıtlı olarak ve doğrudan değiştirebilirler. Bu durum proaktif davranışın temel özelliğidir (Bateman ve Crant, 1993). Proaktivite işle ilgili görevlerin yerine getirilmesinde önemli unsurlar olan kişisel davranışları temsil etmesi nedeniyle, proaktifliğin iş performansı ile de ilişkisi olduğu belirtilmektedir. Bu durumda proaktifliği yüksek olan bireylerin etkili performansa elverişli

durumlar ve ortamlar yaratması beklenmektedir (Crant, 1995). Çünkü proaktivite, belirsiz ve değişen ortamlarda örgütsel etkinliğe katkıda bulunabilen, çalışanların kendi kendine başlattığı değişimi içeren davranışsal bir yapıdır. Bu tür ortamlarda bireylerin pasif olarak taleplere uyması yeterli değildir; bu nedenle çalışanların organizasyonda yapılabilecek iyileştirmeleri belirlemek ve uygulamak için inisiyatif kullanmaları gerekir. Proaktif davranış, fikir üretiminden fikir uygulamasına geçişi etkileyen yenilik ve organizasyonel değişim için özellikle önemli olan bir kavramdır (Strauss vd., 2015). Afet yönetici adaylarında bulunması gereken önemli bir kişilik özelliği olarak da bu nedenlerle gösterilebilir.

Davranışın proaktif boyutu, insanların çevreyi manipüle etme ve kontrol etme ihtiyacına dayanır (Bateman ve Crant, 1993). Bireyler rol yapma sürecinde pasif olmaktan çok aktif olabilirler ve çevrelerinde “ekolojik değişim” yaratabilirler. Proaktif süreçler, gruplar ve organizasyonlar düzeyinde de meydana gelebilir. Herhangi bir grubun temel faaliyeti, birimler arasındaki ara yüzleri yönetmektedir. Etkili gruplar, birbirlerine bağımlı oldukları dış grupları proaktif olarak etkilemeyi amaçlayan faaliyetlerde bulunurlar (Bateman ve Crant, 1993). Bu nedenle proaktif kişiliğe sahip bireylerin çevrelerini de proaktif davranış yolu ile canlandırdıkları söylenilebilir (Fuller ve Marler, 2009). İnsanlar, çevrelerindeki ortamı doğrudan değiştiren eylemleri başlatabilir ve sürdürebilirler. Kişinin, davranışın ve çevrenin göreceli etkisi sadece faaliyetler ve koşullar arasında değil, aynı zamanda insanlar arasında da değişir (Thompson, 2005). Proaktivitenin zaman içinde nasıl geliştiğine dair iki bakış açısı bulunmaktadır. Öncelikle davranışın uyarlanabilirliği açısından durum incelenebilir. Uyum, bireylerin değişime tepki olarak davranışlarını ayarlama ve değiştirme şeklini tanımlar. Örneğin, çalışanlar yeni teknolojilere uyum sağlayabilir, değişen ekip üyeliklerine olumlu yanıt verebilir ve kuruluşun çalışma biçimindeki değişikliklere uyum sağlayabilir. Proaktif davranış, kişinin çevresi üzerinde kontrolü ele geçirmenin aktif bir yolu olarak görülse bile, belirli koşullara uyum sağlamak da önemli olarak görülmektedir (Strauss vd., 2015). Proaktif kişiliğe sahip bireyler durumu iyileştirmeye yönelik yapıcı değişim odaklı iletişim becerisine sahiptir ve sorumluluk almaktan çekinmezler (Fuller ve Marler, 2009).

İlgili davranışın ekip içerisinde etkili iletişimin sürdürülmesi için gerekli olduğu söylenilebilir. Proaktiflik, değişen bir ortamla ilişki kurmanın bir yolu olarak görülmektedir. Uyarlanabilirliğin organizasyonel değişim sırasında kritik kaynaklar yaratarak proaktivite için önemli bir rol oynadığı söylenilebilir. İkinci bakış açısı proaktiviteyi sürdürmede iş tatmininin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Organizasyon üyelerinin uyumluluğunun müteakip organizasyon üyelerinin proaktivitesi üzerinde önemli bir pozitif ana etkisi bulunmaktadır. Çalışanların organizasyonlarda değişimi başlatabilmeleri için değişen çevrelerine uyum sağlayabilmeleri gerektiğini gösteren çalışma sonuçları mevcuttur (Strauss vd., 2015). Bu noktada afet yönetici adaylarının uyum sağlayabilmesi için takım çalışmasına yatkın olmalarını gerektirmektedir.

Burada proaktif kişilik, durumsal güçler tarafından nispeten kısıtlanmayan ve çevresel değişimi etkileyen kişidir. Proaktif kişilik yapısının dışında kalan kişiler ise pasif olarak adlandırılır. Bunlar tepki verirler, çevrelerine uyum sağlarlar ve çevreleri tarafından şekillendirilirler. Proaktif insanlar fırsatları tarar, inisiyatif gösterir, harekete geçer ve değişim getirecek sonuca ulaşana kadar sebat ederler. Onlar sorunları bulup çözen yol göstericilerdir. Proaktif kişiler çevreleri üzerinde bir etki yaratmayı kendilerine görev olarak görürler. Proaktif kişiliğin performans üzerindeki etkisi nesnel olarak kolayca ölçülemeyebilir. Bununla birlikte öznel değerlendirmeler ile gözlemlenebilir bir etkiye sahiptir. Proaktif kişiler süreçleri iyileştiren çözümler üretebilir, kurumsal etkinliği arttıran büyük ölçekli girişimlere öncülük edebilirler (Thompson, 2005). Pasif insanlar ise fırsatları tanımlayamazlar, düşük düzeyde inisiyatif alabilirler ve değişim konusunda diğer insanlara güvenirliler. İçinde buldukları koşullara pasif olarak uyum sağlarlar hatta bunlara katlanma eğilimi gösterirler (Bateman ve Crant, 1993).

3. TAKIM ÇALIŞMASI KAVRAMI

Takım, bir organizasyonun üyelerinin birlikte çalıştığı en küçük birim olarak düşünülebilir. Takım, ortak ve bireysel zihinsel tutumları benimseyen bir grup olarak da algılanmaktadır (Ceschi vd., 2014). Takım üyeleri, görevleri gerçekleştirmek ve kurumsal amaç ve hedeflere ulaşmak için ortak bilgileri paylaşır ve uygular. Takımın etkin çalışması altında uyum, entegrasyon ve özerklik olarak tanımlayabileceğimiz bir alt yapı ile işbirlikçi kültür ve destekleyici liderliğe ihtiyaç duyacağımız bilgiyi bütünleştirme ve paylaşırma gereksinimi yatmaktadır. Etkili bir takım çalışması ortamı bu kavramların takım içinde benimsenmesi ile oluşturulabilir (Gonzalez ve Melo, 2019). Takım çalışmasındaki davranış, etkileşimlerin, karşılıklı bağlılıkların, iş birliğinin ve takımların koordinasyonunun kalitesini arttırmaya yönelik faaliyetlerdir (Tasa vd., 2011). Takım çalışmasının altında kolektif bir sahiplenme duygusu yatmaktadır. Takım üyelerinin işe olan toplu yatırımları bu sahiplenme duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Araştırmalar, kolektif psikolojik sahiplenme, ekip çalışmasının tasarımı ve ekip performansının etkinliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Ayoko, 2020). Takımlar uzmanlık alanları kapsamındaki birçok sorunun üstesinden gelmek için görevlendirilirler. Kendilerine tanımlanan görevler kapsamında farklı stres koşulları altında çalışmaktadırlar. Acil servislerde ya da afete müdahale esnasında üretkenliği yüksek bir ekibe ihtiyaç duyulmaktadır. Burada bir ekip, ortak bir amaç doğrultusunda etkileşime giren iki veya daha fazla kişi olarak tanımlanmaktadır. Farklı yüksek talepli (riskli) görevler içeren farklı sosyal ya da çevresel taleplerin olduğu ortamlarda çalışmayı gerektirebilmektedir. Harrison ve Connors'a göre, aşırı (veya egzotik) ortamlar,

- (a) kendine veya başkalarına yönelik tehlike ve fiziksel risk,
- (b) kısıtlı yaşam veya çalışma koşulları ve
- (c) sosyal talepler içeren ortamlar şeklinde tanımlanmaktadır (Driskell vd., 2018).

Afet yönetici adaylarının da kriz durumu olarak adlandırılacak aşırı durumlar içinde bulunan takımların yönetiminde rol oynayacağı göz önünde bulundurulduğunda takım yönetimi içinde zaman baskısı ve belirsizlik ile karakterize edilen kriz durumlarının yönetiminde etkili bir takım yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır. Günümüzün çalışma ortamlarına bakıldığında birçok ekibin resmi olarak belirlenmiş bir lider olmadan çalıştığına dair bir görüş kabul görmeye başlamıştır. Bu nedenle ekip liderliğinin bazı takımlarda belirli bir role veya belirlenmiş bir bireye bağlı olmadığı söylenilebilir. Bunun yerine ekip üyeleri arasında inşa edilen (yeniden inşa edilebilen) ve uyarlanabilirliği olan bir sistem şeklinde bireysel kararlar ve seçimler yoluyla hayata geçirildiği varsayılabilir. Çağdaş ekip çalışması modelleri (paylaşılan liderlik vb.) genellikle resmi bir liderlik rolü yada yapısından yoksun olsa da, yine de ekip ihtiyaçlarını karşılamak için liderlik eylemlerinin gerekliliği kabul edilmektedir. Ekip süreçlerinin ve ekip performansının yönetilmesi sorumluluğu ekip üyelerine aittir (Amos ve Klimoski, 2014). Bu noktada takım üyelerinin liderlik becerisi dahil çok yönlü ve takım çalışmasına yatkınlık özelliklerine, özellikle de de afet yönetici adaylarında gerek duyulduğu görülmektedir.

Bir takımın ilişki geliştirme süreci çok yönlü, karmaşık bir yapıyı barındırabilir. Takım büyüdüğünde, diğer takımlar ile birlikte çalışması gereken durumlarda etkileşim sürecinde hesaplanabilir ilişkilerin miktarı da genişleyecektir. Artan sayıda ekip üyesinden kaynaklanan karmaşıklığın derecesi de bu durumda artacaktır. Bir ekibe ne kadar çok üye dahil olursa o kadar çok ilişki, küme veya alt grup oluşur. Karmaşıklığın bu durumda yaratıcılığa katkıda bulunmasının yanında kontrol ve üretkenliğin eksikliğine de yol açma ihtimali mevcuttur (Berlin vd., 2012). Bu durumda her bir ekip üyesinin takım çalışmasına yatkınlığının daha çok önem kazandığı görülmektedir.

4. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma metodolojisi kısmında araştırmanın amacı, kapsamı, yöntem ve örnekleme yer verilmiştir. Ardından araştırmanın hipotezleri ve veri toplama araçları açıklanmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Kısıtları

Çalışmanın ana amacı Afet Yöneticisi adaylarının proaktif kişilik özelliklerinin takım çalışmasına yatkınlıkları üzerine etkisinin incelenmesidir. Ulaşılabilirlik açısından kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş ve tek bir okula ait bölüm öğrencilerine ulaşılabilmiştir.

4.2. Araştırma Yöntemi ve Örnekleme

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak niceliksel araştırmalardan olan korelasyonel araştırma türünden yararlanılmış olup, veriler anket tekniği kullanarak toplanılmıştır. Bir üniversitenin Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencileri gönüllü olarak belirlenmiştir. İlgili bölüme ilişkin ders içerikleri ve alınan dersler farklı okullara göre değişebilmektedir. Bu amaçla öğrenilerek kazanılan beceriler de farklılaşabildiğinden dolayı seçilen gönüllü grubu homojenize edilmiş ve sadece tek bir okulun Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda 2021-2022 eğitim öğretim döneminde toplam kayıtlı öğrenci sayısı 225'tir. Bu öğrencilerden 180 öğrenci okula aktif olarak devam etmektedir. Devam eden 180 öğrenciye ulaşılması çalışmanın başında planlanmış olup toplamda 144 öğrenciye ulaşılabilmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni takım çalışmasına yatkınlık olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda takım çalışmasına yatkınlık ölçeğine ait alt boyutlarının üzerinde proaktif kişilik özelliğinin etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında proaktif kişilik özelliği bağımsız değişken olarak kabul edilmektedir.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılmış olan anket formu sosyo-demografik değişkenler, Proaktif kişilik özelliği ölçeği ve takım çalışmasına yatkınlık ölçeği olarak 3 bölümden oluşmaktadır. Sosyo- demografik özelliklerin belirlenmesi yönelik olarak yaş, cinsiyet, sınıfı ve yetişme çağına (7-19) yaş arasında en uzun süre bulunduğu yeri içeren 4 soru sorulmuştur.

Proaktif kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Bateman ve Crant'ın (1993) geliştirmiş olduğu ve Tunca, Elçi ve Murat'ın (2018) çalışmasında çevirisini yapmış olduğu 17 ifadeden oluşan proaktif kişilik özellikleri ölçeğinden yararlanılmıştır (Bateman ve Crant, 1993; (Tunca vd., 2018). Takım çalışmasına yatkınlığı ölçmek amacıyla Tuncer'in (2008) yılında geliştirmiş olduğu 28 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Tuncer, 2008). Araştırma kapsamında kullanılan ölçek ifadelerine verilecek cevaplar 5'li likert yöntemi ile derecelendirilmiştir. Puanlama sistemi "1-Hiç katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3- Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle katılıyorum" şeklinde oluşturulmuştur.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE ANALİZİ

Araştırmaya ilişkin demografik bulgular verilmiştir. Ardından faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve hipotez testlerine ilişkin bulgular ortaya konmuştur.

5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencilerinin sosyo- demografik özelliklerine ait betimsel istatistikler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1 . Katılımcıların Sosyo - Demografik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Değişken	Grup	Frekans	% Frekans
Cinsiyet	Kadın	89	61,8
	Erkek	55	38,2
	Total	144	100,0
Sınıf	1. Sınıf	33	22,9
	2. Sınıf	40	27,8
	3. Sınıf	42	29,2
	4. Sınıf	29	20,1
	Total	144	100,0
Yetiştirme Yeri	Köy	22	15,3
	Belde/Bucak	11	7,6
	İlçe	37	25,7
	İl	21	14,6
	Büyük Şehir	53	36,8
	Total	144	100,0
Yaş	20 yaş ve altı	35	24,3
	21 ve 22 yaş arası	83	57,6
	23 yaş ve üstü	26	18,1
	Total	144	100,0

Öğrencilerin %61,8'i kadın %38,2'sini erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin %22,9'u 1. Sınıf, %27,8'ini 2. Sınıf, %29,1'ini 3. Sınıf ve %20,1'ini 4. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrencilerin yaş aralığına bakıldığında 20 yaş ve altı olanlar %24,3'lük bir kısmı, 21 ve 22 yaş arası %57,6'lık bir kısmı ve 23 yaş ve üstü olan öğrenciler ise %18,1'lik bir kısmı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler yetiştirme yeri açısından incelendiğinde ise %15,3'lük kısmını köy, %7,6'lık kısmı belde/bucak, %25,7'lik kısmı ilçe, %14,6'lık kısmı il ve %36,8'lik kısmını ise yetiştirme çağını büyük şehirde geçirdiği görülmektedir.

Proaktif kişilik ölçeğine ait betimsel istatistiklere göre; 4,45 ortalama ile *"Yardıma ihtiyacı olan birini görürsem, yardım etmenin yollarını ararım."* ifadesine öğrencilerin çoğu katıldıklarını belirtmişlerdir. İlgili ölçeğe ilişkin en düşük ortalama veren ifade ise 3,23 ile *"Yapılacak şeyler için her zaman daha iyi yollar ararım."* ifadesi oluşturmaktadır. Bu ifadeyi 3,27 ortalama ile *"Fikirlerime olan direnç ve engeller ile karşılaşmaktan keyif duyarım."* ifadesi olmuştur.

Takım çalışmasına yatkınlık ölçeğine ait betimsel istatistikler göre 4,38 ortalama ile *"İnsanlara kendi alanıyla ilgili öğretici bilgileri vermeyi seviyorum."* ifadesine öğrencilerin çoğu katıldıklarını belirtmişlerdir. İlgili ölçeğe ilişkin en düşük ortalama veren ifade ise 2,06 ortalama ile *"Düzenli olarak gazete okumuyorum."* ifadesi oluşturmaktadır. Bu ifadeyi 2,16 ortalama ile *"Ekip içerisinde farklı kişilere tahammül edemediğim zamanlar oluyor."* ifadesi oluşturmaktadır.

5.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin test edilmesi amacıyla KMO ve Barlett Testi ile ölçeğin faktör analizine uygunluğu incelenmiştir. Öğrencilerin proaktif kişilik özellikleri ve takım çalışmasına yatkınlıklarına ait veri setine uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ($KMO_{\text{proaktif kişilik}} = 0,898$; $KMO_{\text{takım çalışmasına yatkınlık}} = 0,824$) göstermektedir. Barlett testi sonuçlarına

Afet Yöneticisi Adaylarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin Takım Çalışmasına Yatkinlıkları Üzerine Etkisi

bakıldığında bulunan Proaktif kişilik özellikleri için (1063,677; $p<0,001$) ve takım çalışmasına yatkinlık için (722,286; $p<0,001$) değerlerin anlamlı olduğu ve değişkenler arası ilişki olduğu görülmektedir. Proaktif Kişilik Özellikleri ve Takım Çalışmasına Yatkinlık ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett Testi sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Proaktif Kişilik Özellikleri ve Takım Çalışmasına Yatkinlık Ölçeklerine İlişkin KMO ve Barlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		Proaktif Kişilik	Takım Çalışmasına Yatkinlık
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüm Testi		0,898	0,824
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1063,677	722,286
	Serbestlik Derecesi (df)	120	120
	Anlamlılık (Sig.)	0,000	0,000

Proaktif kişilik özelliklerine ilişkin faktör analizi Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 33 Proaktif Kişilik Özelliğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Proaktif Davranış(PD) (Varyans Açıklama Oranı=%42,946; Özdeğer=6,871)	
7 Hoşuma gitmeyen bir durumla karşılaşsam onu düzeltirim.	0,789
17 Yardıma ihtiyacı olan birini görürsem, yardım etmenin yollarını ararım.	0,779
14 Karşılaştığım sorunlarla mücadele ederim.	0,777
11Yapılacak şeyler için her zaman daha iyi yollar ararım.	0,764
4 Nerede olursam olayım her zaman yapıcı değişiklikler yapma gücünü kendimde bulmuşumdur.	0,714
6 Başka hiçbir şey fikirlerimin gerçeğe dönüşmesinden daha heyecan verici olamaz.	0,710
9 Diğerlerine muhalefet olacağımı bilsem de fikirlerimi savunmaktan keyif duyarım.	0,693
1 Hayatımı iyileştirmek (geliştirmek) için sürekli yeni yollar ararım.	0,670
3 Yeni bir işe başlarken, ekip arkadaşlarımda da inisiyatif almasına izin veririm.	0,665
12 Eğer bir fikre inanırsam hiçbir engel bunu yapmamı engelleyemez	0,634
10 Fırsatları görmekte başarılıyım.	0,594
8 Eğer bir şeye inanıyorsam sıradışılığına bakmaksızın onu yaparım	0,580
Faktör 2: Fırsatları Değerlendirme (FD) (Varyans Açıklama Oranı=%8,825; Özdeğer=1,412)	
15 Problemleri fırsatlara çevirmekte mükemmelimdir.	0,781
16 İyi bir fırsatı diğerleri görmeden çok önce yakalayabilirim.	0,584
Faktör 3: Azim (AZ) (Varyans Açıklama Oranı=%8,549; Özdeğer=1,368)	
2 Kendimi bulduğum toplumda ya da dünyada değişiklik yapacak düzeyde hırslı hissediyorum	0,738
5 Fikirlerime olan direnç ve engeller ile karşılaşmaktan keyif duyarım	0,707

Tablo 3’de görülen faktör analizi sonucuna göre Faktör 1 toplam varyansın %42,946’sını, Faktör 2 toplam varyansın %8,825’ini ve Faktör 3 toplam varyansın %8,549’unu açıklamaktadır. Ortaya çıkan üç faktörün açıkladıkları toplam varyans ise %60.319’dur. Tablo 3’de görüldüğü üzere üç faktör ortaya çıkmış olup, faktör 1 Proaktif Davranış (PD), Faktör 2 Fırsatları Değerlendirme (FD) ve Faktör 3 ise Azim (AZ) olarak adlandırılmıştır. 13. ifadenin faktör yükü 0,50’nin altında kaldığından dolayı analizden çıkartılmıştır.

Tablo 4 de takım çalışmasına ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Takım Çalışmasına Yatkinlik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör 1: Ekiple Çalışabilme (EÇ) (Varyans Açıklama Oranı=%30,160; Özdeğer=4,826)	
26 Çoğu zaman yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.	0,808
16 Bir problemin çözümünde yer almak isterim.	0,806
3 Hatalarımın sorumluluğunu üstlenmekten çekinmem.	0,770
14 Fikirlerimi ve düşüncelerimi etkili bir biçimde, çekinmeden açıklayabiliyorum.	0,705
2 Beklenmedik problemler karşısında soğukkanlı davranabiliyorum.	0,683
12 İnsanlara kendi alanımla ilgili öğretici bilgiler vermeyi seviyorum.	0,683
1 Ne istediğimi ve istediklerime nasıl ulaşacağımı çok iyi biliyorum.	0,671
4 İnsanların ekip çalışmasıyla daha başarılı sonuçlar alacağına inanıyorum.	0,581
Faktör 2: Motivasyon ve Liderlik (ML) (Varyans Açıklama Oranı=%12,745; Özdeğer=2,039)	
10 Bazı zamanlarda sorumluluk almaktan çekiniyorum.	0,763
13 İşlerimin planladığım gibi gitmemesi çalışma isteğimi azaltır.	0,699
7 İnsanları ikna etmekte çok başarılı olduğum söylenemez.	0,624
25 Başkalarından yardım istemekten çekiniyorum.	0,606
Faktör 3: Güven (GV) (Varyans Açıklama Oranı=%8,813; Özdeğer=1,410)	
28 Bir çalışma ekibinden rahatlıkla ayrılamam.	0,780
15 Çevremdekiler kısa zamanda güvenimi kazanabilirler.	0,771
Faktör 4: İşbirliği (İB) (Varyans Açıklama Oranı=%6,667; Özdeğer=1,068)	
21 Grup projelerinde lider olmak pek ilgilimi çekmez.	0,678
8 Kendimden başka kimseye güvenemiyorum.	0,598

Tablo 4’de görülen faktör analizi sonucuna göre Faktör 1 toplam varyansın %30,160’sını, Faktör 2 toplam varyansın %12,745’ini, Faktör 3 toplam varyansın %8,813’ünü ve Faktör 4 toplam varyansın %6,667’sini açıklamaktadır. Ortaya çıkan dört faktörün açıkladıkları toplam varyans ise %58,394’dür. Tablo 4’de görüldüğü üzere dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmış olup, faktör 1: Ekiple Çalışabilme (EÇ), Faktör 2 Motivasyon ve Liderlik (ML), Faktör 3 Güven (GV) ve Faktör 4 ise İş birliği (İB) olarak adlandırılmıştır. Literatüre ait maddeler görüldüğü üzere 7 yerine 4 faktör yükü altında toplanmış ve literatür dikkate alınarak isimlendirilmişlerdir. 5,6,9,11,17,18,19,20,22,23,24,27 numaralı ifadeler 0,50 faktör yükü altında kalması ve literatüre göre uyumsuz dağılım göstermesi nedeni ile analizden çıkartılmıştır.

Ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayıları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Proaktif Kişilik Özelliği ve Takım Çalışmasına Yatkinlik Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçek Adı	Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha (α)
Proaktif Kişilik Özellikleri	Proaktif Davranış (PD)	12	0,908
	Fırsatları Değerlendirme (FD)	2	0,668
	Azım (AZ)	2	0,604
Takım Çalışmasına Yatkinlik	Ekiple Çalışabilme (EÇ)	8	0,866
	Motivasyon ve Liderlik (ML)	4	0,659
	Güven (GV)	2	0,455
	İş birliği (İB)	2	0,402

Tablo 5’de görüldüğü üzere proaktif kişilik özellikleri ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) 0,906’dır. Takım çalışmasına yatkinlık ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) 0,786’dır. Bu durumda ölçeğin sosyal bilimler alanı için yeterli güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir.

5.3. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Proaktif kişilik özellikleri ve takım çalışmasına yatkinlık ölçeklerinin normal dağılım gösterip göstermedikleri ve varyansların homojenliği durumu incelenmiştir. Ölçeklerde bulunan faktörlerin normal dağılıma uygun olup olmadıkları Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Yapılan analize göre normal dağılım ve varyansların homojenliği hipotezleri red edilmiştir ($p<0,05$). Veri setleri normal dağılım göstermediğinden dolayı sonuçlar iki bağımsız grup arasındaki farklılıkların analizinde kullanılan Mann-Whitney U testi kullanılarak yorumlanmıştır. Acil yardım ve afet yönetimi öğrencilerinin cinsiyete göre proaktif davranış özelliklerini ve takım çalışmasına yatkinlıklarını gösteren analiz sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır.

H₁: Öğrencilerin Proaktif davranış özellikleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul)

H₂: Öğrencilerin takım çalışmasına yatkinlıkları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul)

Tablo 6. Öğrencilerin Proaktif Davranış Özellikleri ile Takım Çalışmasına Yatkinlıklarına İlişkin Olarak Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Sıra Ortalaması	z	p
Proaktif Davranış Özellikleri	Proaktif Davranış	Kadın	69,22	-1,201	0,230
		Erkek	77,80		
	Fırsatları Değerlendirme	Kadın	66,40	-2,272	0,023
		Erkek	82,36		
	Azim	Kadın	67,21	-1,957	0,050
		Erkek	81,05		
Takım Çalışmasına Yatkinlık	Ekiple Çalışabilme	Kadın	68,62	-1,427	0,154
		Erkek	78,77		
	Motivasyon ve Liderlik	Kadın	67,09	-1,988	0,047
		Erkek	81,25		
	Güven	Kadın	72,21	-0,109	0,913
		Erkek	72,97		
	İşbirliği	Kadın	71,04	-0,540	0,589
		Erkek	74,86		

Tablo 6 incelendiğinde proaktif davranış özellikleri ölçeğinin alt boyutu olan fırsatları değerlendirme ile takım çalışmasına yatkinlık ölçeğinin alt boyutu olan motivasyon ve liderlik arasında cinsiyet değişkenine göre $p<0,05$ olduğundan dolayı anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durumda sıra ortalamalarına bakıldığında erkek öğrencilerin fırsatları değerlendirme ile motivasyon ve liderlik özelliklerinin kız öğrencilere göre daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. İlgili sonucun bu şekilde çıkması Hofstede’in kültürel boyutlarına dayandırabilir. Eril ve Dişil toplumlarda yetişen bireylerde kültürel özellikleri, yetişme tarzı ve çevresel ve sosyo-demografik özelliklerin, yetişme biçiminin cinsiyet değişkeni üzerindeki etkisi nedeniyle ortaya çıkan bir sonuç olduğu söylenilebilir.

Tablo 7. Öğrencilerin Proaktif Davranış Özellikleri ve Takım Çalışmasına Yatkinliklarına İlişkin Olarak Sınıf, Yetiştirme Yeri ve Yaş Aralığına Göre Kuruska Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Sıra Ortalaması	χ^2	p
Proaktif Davranış Özellikleri	Proaktif Davranış	Yaş		7,901	0,019
		20 yaş ve altı	55,47		
		21 ve 22 yaş arası	78,88		
		23 yaş ve üstü	75,06		
Proaktif Davranış Özellikleri	Fırsatları Değerlendirme	Yaş		6,200	0,045
		20 yaş ve altı	60,69		
		21 ve 22 yaş arası	72,93		
		23 yaş ve üstü	87,04		
Takım Çalışmasına Yatkinlik	Ekiple Çalışabilme	Yaş		8,475	0,014
		20 yaş ve altı	54,77		
		21 ve 22 yaş arası	78,53		
		23 yaş ve üstü	77,12		
Proaktif Davranış Özellikleri	Fırsatları Değerlendirme	Sınıf		10,628	0,014
		1. Sınıf	59,09		
		2. Sınıf	67,16		
		3. Sınıf	74,99		
		4. Sınıf	91,52		
Takım Çalışmasına Yatkinlik	Güven	Yetiştirme Yeri		12,559	0,014
		Köy	60,82		
		Belde/Bucak	38,18		
		İlçe	82,72		
		İl	79,83		
		Büyük Şehir	74,43		

Tablo 7 incelendiğinde proaktif davranış özellikleri ölçeğinin proaktif davranış ve fırsatları değerlendirme alt boyutlarının yaşa ve fırsatları değerlendirme boyutunun sınıfa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < 0,05$). Takım çalışmasına yatkinlik ölçeğinin ekiple çalışabilme boyutunun yaş değişkeni ile güven boyutunun ise yetiştirme yeri değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığına Mann Whitney U testi ile bakılmıştır. Farklılıklara ilişkin sıra ortalaması karşılaştırmaları incelenmiştir. Buna göre proaktif davranış gösterme eğiliminin 21-22 yaş aralığında yüksek olduğu (65,21), 20 yaş altında (45,96) ise bu eğilimin azaldığı görülmektedir. Fırsatları değerlendirme konusunda 23 yaş ve üstü yaş grubunun (37,13) 20 yaş ve altı yaş grubuna (26,44) göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve fırsatları görme konusunda yüksek puan aldığı görülmektedir. Vos ve arkadaşlarının çalışması proaktif kariyer davranışlarının zamanla ilişkili olduğunu ve kariyer gelişimine verilen önem gibi bireysel düzeydeki faktörlerden etkilendiği şeklindeki temel hipotezlerini destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Mezuniyet öncesi ve mezuniyet sonrası yaptıkları çalışmada mezuniyetteki proaktif davranışların zaman içinde 1 yıl sonraki kariyer başarılarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Vos vd., 2009). Üst sınıfların alt sınıflara göre proaktif kişilik özelliklerinin yüksek çıkması aldıkları eğitim ve farkındalıklarının artması sonucu üst ve alt sınıflar arasındaki farkın artmış olabileceği sonucu öne sürülebilir.

H₃: Öğrencilerin Proaktif davranış özellikleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul)

Ekiple çalışabilme becerisi açısından bakıldığında 21 ve 22 yaş arası (65,55) ile 20 yaş ve altı grup (45,16) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ve 21 ve 22 yaş aralığının ekip çalışmasına yatkinlik düzeyi 20 yaş altına göre yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu farkın eğitim içeriğindeki uygulama derslerini alınması, öğrencilerin çeşitli sosyal aktiviteler, yardım programları, yarışmalar ve çeşitli tatbikatlara katılım sağlamış olmalarının bu becerinin geliştirilebilir bir yanının olduğuna kanıt olarak gösterilebilir.

H₄: Öğrencilerin takım çalışmasına yatkinlıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul)

Fırsatları değerlendirme konusunda 1. Sınıf ile 4. Sınıflar arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Bu durumda 4. Sınıflar (39,24) 1. Sınıflara göre (24,70) fırsatları değerlendirme konusunda daha yüksek düzeyde bir puan almışlardır. 4. Sınıflar (41,38) 2. Sınıflara göre (30,38) fırsatları değerlendirme konusunda aralarında anlamlı bir fark bulunmuş ve yüksek puan almışlardır. Öğrencilerin zaman içinde kendilerini geliştirmeleri ve farkındalıklarının artması Vos vd., (2009) çalışmasındaki gibi yaş dan kaynaklandığı ve zamanla değişim sağlandığı görülebilir.

H₅: Öğrencilerin proaktif kişilik özellikleri sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul)

H₆: Öğrencilerin takım çalışmasına yatkinlıkları sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Red)

Güven boyutu ile yetiştirme yeri (7-19 yaş aralığında en uzun süre kaldığı yer) değişkeni incelendiğinde büyük şehir ile belde/bucak da yetişenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Farkın kaynağına bakıldığında büyük şehirde (35,44) yetişmiş olanların, belde/bucak (18,32) yetişmiş olanlara göre takım arkadaşlarına güvenme eğilimi daha yüksek düzeyde çıkmıştır. İlde (19,69) yetişmiş olanların belde/bucak da (10,414) yetişmiş olan öğrencilere göre güven düzeyi yüksek çıkmıştır. İlçede (27,73) yetişmiş olanların belde/bucak da (13,64) yetişmiş olanlara göre güven düzeyi daha yüksektir. Genel olarak ilgili sonuç yorumlanırsa nüfus ve imkân olarak daha büyük yerlerde yaşayan öğrencilerin daha küçük yerlerde yaşayan öğrencilere göre güven eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu noktada daha küçük yerden gelenlerin diğer bireylere karşı çekimser kalması, çevreyi, etrafı ve şehri tanıma süreci güven duymasının bu noktada zaman aldığını göstermektedir.

H₇: Öğrencilerin proaktif kişilik özellikleri yetiştirme yerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Red)

H₈: Öğrencilerin takım çalışmasına yatkinlıkları yetiştirme yerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. (Kabul)

Tablo 8'de proaktif davranış, fırsatları değerlendirme ve azim boyutlarına ilişkin regresyon modeli gösterilmiştir.

Tablo 8. Proaktif Davranış, Fırsatları Değerlendirme ve Azim Boyutlarına İlişkin Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Tahmin Hatası
1. Ekiple Çalışma	,790 ^a	0,625	0,617	0,46531
2. Motivasyon ve Liderlik	,287 ^a	0,082	0,063	0,86678
3. Güven	,047 ^a	0,002	-0,019	0,93523
4. İşbirliği	,368 ^a	0,135	0,117	1,02915

a. Predictors: (Constant), Azim, Fırsatları Değerlendirme, Proaktif Davranış

Tablo 8 incelendiğinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama yüzdesi verilmiştir. Düzeltilmiş R² incelendiğinde proaktif davranış, fırsatları değerlendirme ve azim boyutlarının bağımlı değişkenlerden olan ekiple çalışma ve iş birliği boyutları üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu durumda proaktif davranış, fırsatları değerlendirme ve azim ekiple çalışabilmenin %61.7'sini, iş birliğinin ise %11,7'sini açıklamaktadır. Proaktif kişilik özellikleri ölçeğinin geneli, takım çalışmasına yatkınlık ölçeğinin toplamda %49,9'unu açıklamaktadır.

Schippers vd. (2007), nispeten daha proaktif bireylere sahip ekiplerin ekipte “konuşması” muhtemel daha fazla kişi olduğu için daha fazla yansıma (bir ekibin işle ilgili konuları ortak ve açık bir şekilde keşfetmesi, sorgulama, planlama, keşfederek öğrenme, analiz etme, çeşitlendirerek keşfetme, bilgiyi açıkça kullanma, planlı olma, meta düzeyde öğrenme, geçmiş olayları öz-farkındalıkla gözden geçirme ve zamanla yeni bir farkındalıkla uzlaşma vb.) göstermesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bununla birlikte, birtakım olarak refleksif olmak, psikolojik güvenlik duygusu ve güven gibi diğer değişkenlere de bağlı olduğunu belirtmiştir (Schippers vd., 2007). Tasa vd., (2011) çalışması takım ortamlarında kişilik ve bireysel davranış ilişkisinin grup düzeyindeki güven algularına bağlı olabileceğini ortaya koymuşlardır (Tasa vd., 2011). Bu nokta da ekip içinde güven duygusunun gelişmesinin de önemi vurgulanmaktadır. Ekip içinde güven duygusunun geliştirilmesine yönelik açıklayıcılığı yüksek etkinin bu noktada araştırılması önem arz etmektedir.

Tablo 9'da proaktif davranış, fırsatları değerlendirme ve azim boyutlarının takım çalışmasına yatkınlığa etkisinin test edilmesine ilişkin anova ve hipotez sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9. Proaktif Davranış, Fırsatları Değerlendirme ve Azim Boyutlarının Takım Çalışmasına Yatkınlığa Etkisinin Test Edilmesine İlişkin ANOVA ve Hipotez Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	95,0% Güven Aralığı (B)		Doğrusallık İstatistikleri		ANOVA	
	B	Std. Hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır	Tolerans	VIF	p	
Ekiple Çalışma	(Sabit)	0,851	0,229		3,715	0,000	0,398	1,304			,000 ^b
	Proaktif Davranış	0,747	0,063	0,749	11,844	0,000	0,622	0,872	0,671	1,491	
	Fırsatları Değerlendirme	0,064	0,052	0,075	1,223	0,223	-0,040	0,168	0,710	1,408	
	Azim	0,001	0,043	0,002	0,032	0,974	-0,084	0,087	0,780	1,282	
İşbirliği	(Sabit)	1,182	0,507		2,333	0,021	0,180	2,184			,000 ^b
	Proaktif Davranış	0,572	0,140	0,394	4,103	0,000	0,297	0,848	0,671	1,491	
	Fırsatları Değerlendirme	-0,089	0,116	-0,071	-0,766	0,445	-0,318	0,140	0,710	1,408	
	Azim	0,013	0,096	0,013	0,141	0,888	-0,176	0,203	0,780	1,282	

Tablo 9 incelendiğinde model ekiple çalışma ile iş birliği değişkenlerinin ANOVA değerleri incelendiğinde $p < 0,05$ olduğundan dolayı bağımsız değişkenlerden en az bir tanesinin bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Ekiple çalışma bağımlı değişkenine bakıldığında $p < 0,05$ olduğundan dolayı proaktif davranışın ekiple çalışma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre proaktif davranıştaki bir birimlik artışın ekiple çalışabilme üzerinde 0,747'lik bir etkisi olduğu görülmektedir. İş birliği bağımlı değişkenine bakıldığında $p < 0,05$ olduğundan dolayı proaktif davranışın iş birliği üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre proaktif davranıştaki bir birimlik artışın iş birliği üzerinde 0,572'lik bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu kapsamda proaktif davranış

özellikleri sergilen bireylerin ekip çalışması ve iş birliğine daha yatkin oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

H₈: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin takım çalışmasına yatkinlıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. (Kabul)

Çalışmalar hem yüksek iş taleplerinin hem de iş kontrolünün yüksek olduğu durumlarda en fazla yararlanan iş gücünün yüksek proaktif kişilik özellikleri gösteren işgören olduğunu göstermektedir. Bu durumun muhtemelen yüksek düzeyde proaktif kişiliğe sahip bir çalışanın durumsal güçleri kontrol etme isteğine yatkin olması nedeniyle oluştuğu belirtilmektedir. Ancak daha düşük dönüşümcü liderlik koşulları altında proaktif davranışın daha yüksek düzeyde gerçekleştiği belirtilmiştir. Bunun nedeni ise dönüşümcü liderin çalışanın iş kontrolünü azaltabilmesi nedeniyle çalışandaki proaktif davranışın ortaya çıkmasının kısıtlanabileceği şeklinde gösterilmiştir (McCormick vd., 2019). Wu ve Parker'ın (2011) çalışmasında gelecek yöneliminin proaktif davranışı destekleyen bir durum olduğu ileri sürülmüştür. Bu bireysel çağrışımlar da bireyler arası düzeydeki bağlanma stilleri tarafından yönetilmektedir. Tayvanlı öğrenciler arasında yapmış oldukları çalışmada ilişki kaygısı yüksek olan kişilerin, belirli bir zamanda gelecekteki hedeflere yaklaşmak için proaktif davranma eğiliminde olduklarını görmüşlerdir. Bu durumda mentoirlardan ve meslektaşlarından gelen olumlu geri bildirimler öz değerlendirmelerini güçlendirmeye yardımcı olabilir. Bu nedenle, bu insanlar için olumlu bir sosyal ortam hem ilişki kaygısını azaltmaya hem de temel öz değerlendirmelerini geliştirmeye yardımcı olabilir, böylece öz değerlendirme de proaktif davranışı teşvik edebilir. (Wu ve Parker, 2012). Aslında bu durumda bireylerin, takım çalışmasına yatkinlık için ekiple çalışma ve iş birliğini destekleyici bir tutum sergileyebilecekleri dolaylı olarak söylenilebilir.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Betaman ve Crant, proaktif bireylerin çevrelerindeki dünyaya, kişiler arası ağlarını ve potansiyel olarak kariyerlerini geliştiren profesyonel faaliyetlere eğilim sergiledikleri ve başkalarının hayatlarını iyileştirmeye çalışan gönüllülük, hayır işleri ve bunlarla ilgili faaliyetlerde daha aktif rol aldıklarını belirtmişlerdir. Az düzeyde proaktif davranış gösteren bireylerin kişisel başarıları çevresel değişimi değil, verilen görevlerde yüksek performansı temsil eden kişiselleştirilmiş hedeflere ulaşmasını yansıtmaktadır. Yüksek proaktif davranış sergileyen bireyler ise düşük proaktif bireylere göre farklı türden başarılar elde ederler. Yeni bir organizasyon başlatmak, bir organizasyonun uzun süredir devam eden bir sorununu çözmek için inisiyatif almak, fırsat belirlemek ve ondan yararlanmak gibi örnekler durumları doğrudan değiştiren proaktif çabalara örnek gösterilebilir. Ayrıca proaktif davranış önemli bir liderlik türü olan dönüşümcü liderlik ile ilişkili olarak gösterilmiştir (Bateman ve Crant, 1993). Strauss vd'nin (2013) çalışması iki yıl arayla aynı çalışanlara uyguladıkları çalışmalarında çalışanların yüksek uyumunun proaktifliği arttırabileceğini, yüksek çalışan memnuniyetinin ise üretkenliğin sürdürülebilirliğini sağladığını göstermiştir. Bu durumda ekip uyumunun sağlanmasının yanı sıra çalışanların kurumlardaki memnuniyetinin de sağlanması sürdürülebilirlik açısından önem taşıdığını göstermektedir (Strauss vd., 2015). Crant'ın (1996) çalışmasında 181 öğrenciden oluşan bir örnekleme girişimcilik niyetlerinin cinsiyet, eğitim, girişimci bir ebeveyne sahip olma ve proaktif bir kişiliğe sahip olma ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Proaktivitenin, diğer değişkenler tarafından, girişimcilik niyetlerinde artan değişkenliğini göstermiştir. Daha yüksek girişimcilik niyetleri bildiren öğrenciler, kadından ziyade erkek, lisans öğrencilerinden ziyade MBA öğrencileri ve işletme sahibi en az bir ebeveyni olan öğrencilerden oluşmaktadır (Crant, 1996). Araştırmada çıkan sonuçlar kısmen çalışmayı destekler niteliktedir. Bu noktada alt sınıfların üst sınıflara göre proaktif kişilik özelliklerinin yüksek çıkması ve erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre proaktif kişilik özelliklerinin yüksek çıkması bu noktada ilgili çalışma ile sonuçların örtüştiğini göstermektedir. Hofstede'nin eril ve dişil kültür boyutlarının proaktif

kişilik özelliklerinin oluşumunda ilgili sonuçların çıkmasında etkisi olduğu da söylenilebilir. Kişilik özelliklerinin oluşumunda çevresel etkilerin, yaşam biçimi, sosyo kültürel ortamın etkisinin varlığı da kültürel açıdan da sonuçların yorumlanmasının gözardı edilmemesi gerektiği konusunda önem kazanmaktadır.

Mesdagh vd.(2016) ebelerin proaktif davranışlarını analiz ettikleri kavramsal çalışmada proaktif davranan bireyin değişiklikleri bir sınır olarak görmediği, yanlış olarak değerlendirdiği, deneymediği durumları ısrarla düzeltmeye çalıştığı, gelecekte karşısına çıkabilecek engelleri tahmin edebildiği ve işini mümkün olduğunca verimli ve etkili bir şekilde yürütmek için uygun alternatifler aradığını belirtmişlerdir. Bireyin kişisel özellikleri ve niteliklerinin de proaktif davranışı besleyeceğini ileri sürmüşlerdir (Mestdagh vd., 2016). Bu durumda takım içi çalışmayı, iş dağılımlarında etkinliğinin sağlanması, zorlayıcı durumların ve risklerin proaktif ekip üyeleri tarafından önceden belirlenip analiz edileceği ve risk yönetimi kapsamında daha etkili olarak hareket edilebileceği söylenilebilir. Afet yönetici adayları için proaktif kişilik özelliğinin varlığının bu noktada önemi bir kez daha vurgulanabilir. McCormick vd.'nin (2019) yaptıkları araştırmada çalışanların proaktif kişilik özelliğinin proaktif davranışı yönettiği görülmüştür. Proaktif çalışan davranışı isteyen kurumların üç eylemden birini uygulamalarını tavsiye etmişlerdir: (1) Proaktif davranacak proaktif kişiliğe sahip çalışanları seçmeleri, (2) Proaktif çalışan davranışını motive edecek, ilham verecek ve destekleyecek dönüşümcü liderler geliştirmek; (3) Çalışanların bireysel farklılıklarından bağımsız olarak, proaktifliği teşvik eden güçlü bir yenilikçi durum yaratacak ve esnek bir organizasyon iklimi geliştirmektir (McCormick vd., 2019). Fuller ve Maller'in (2009) proaktif kişiliği inceleyen çalışmaların analizi sonucunda proaktif kişiliğin nesnel ve öznel kariyer başarısı ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Proaktif kişilik, istihdam edilebilirlikle ilgili çeşitli değişkenlerle (örneğin, öğrenme hedefi yönelimi, kariyer öz-yeterliliği), dört kişilik özelliği faktörüyle (dışadönüklük, deneyime açıklık, vicdanlılık ve nevroitiklik) pozitif olarak ilişkili olarak çıkmıştır (Fuller ve Marler, 2009). Major vd.'nin (2006) çalışması büyük 5 kişilik faktörünün proaktif kişilik ve öğrenme motivasyonu arasındaki ilişkisini incelediği çalışmada proaktif kişiliğin beş büyük kişilik yapısı üzerinde öğrenme motivasyonunun tahmininde artan bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Proaktif kişilik, açıklık, dışa dönüklük ve vicdanlılığın öğrenme motivasyonunu yordadığını göstermiştir (Major vd., 2006). İlgili sonuçlarında afet yönetici adaylarının gereksinim duyduğu özelliklerin başında sayılabileceği söylenilebilir. Özkar (2019) tarafından AFAD çalışanlarının takım çalışmasına yatkınlıklarını incelediği çalışmada güven alt boyut ortalamalarının 40 yaş ve altı olanların, 40 yaş ve üstü olanlara göre yüksek çıktığı görülmüştür. Çalışanların takım çalışmasına yatkınlık düzeylerinin incelendiği sonuçlara göre %25,4'ü çok iyi, %22,5'inin iyi, %18,3'ünün orta, %18,8'inin zayıf, %15,5'inin ise çok zayıf olduğu görülmüştür. Bu durumda toplam %48,9'unun takım çalışmasına yakın oldukları söylenilebilir ki neredeyse yarı yarıya bir orana takabül etmektedir. Çalışmada %54,9'unda örgütsel bağlılığa ilişkin sorunlar tespit edilmiştir. Takım çalışması sırasında sorunla karşılaşanların iş birliği ve ekip çalışması alt boyutu puan ortalaması, karşılaşmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olarak saptanmıştır (Özkar, 2019). Bu nokta da takım çalışmada yatkınlık da işbirliği ve ekiple çalışabilme yeteneğinin yüksek olması prodüktivitenin de takım içinde artmasına neden olacağı söylenilebilir. Bu koşullarda yapılan çalışmada proaktif kişilik özelliğinin de ekip çalışması ve iş birliği üzerinde etkisi, olduğunun ortaya çıkması, takım oluşturma esnasında proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin takımlara dahil edilmesi, varolan çalışanlar açısından da proaktif kişilik özelliğini ortaya çıkaracak çalışma programları sunulmasının yararlı olabileceği söylenilebilir. Henüz eğitimlerini sürdüren afet yönetici adayları içinde proaktif kişilik özelliklerini destekleyecek bir eğitim, öğretim, uygulama planlarının eğitim süreçlerine dahil edilmesi gerekmektedir. Özsarı ve Yıldız'ın (2020) gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarını inceledikleri çalışmalarında, güven ile iş birliği ve ekip çalışması alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğer alt boyutlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından erkek gençlik kampı liderlerinin kadın gençlik kampı liderlerine göre takım çalışmasına biraz daha yatkın oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada eğitim ve yol gösterme boyutu ile yüksek iç motivasyon boyutlarının erkeklere ait ortalamaların kadın gençlik

liderlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Özsarı ve Yıldız, 2020). Bu noktada eğitim sürecinde kız öğrencilerin hem proaktif kişilik özelliklerini destekleyici, liderlik yönlerini kuvvetlendirilmesi hem de motivasyon ve işbirliği açısından farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. İlgili yönlerinin geliştirilmesine yönelik olarak program ve aktivitelerin desteklenmesi, afet organizasyonlarında, topluluklarda, yardım kuruluşlarında görevlendirmelerin verilmesi şeklinde geliştirici bir yol izlenebilir.

KAYNAKLAR

Amos, B., Klimoski, R. J. (2014). Courage: Making Teamwork Work Well. *Group & Organization Management*, 39(1), 110-128.

Ayoko, O. B. (2020). Teamwork, Leadership and Gender in Organizations. *Journal of Management & Organization*, 26, 653-656.

Bateman, T. S., Crant, J. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.

Berlin, J. M., Carlstrom, E. D., Sandberg, H. S. (2012). Models of Teamwork: Ideal or Not? A Critical Study of Theoretical Team Models. *Team Performance Management*, 18(5/6), 328-340.

Ceschi, A., Dorofeeva, K., Sartori, R. (2014). Studying Teamwork and Team Climate by Using A Business Simulation. *European Journal of Training and Development*, 38(3), 211-230.

Crant, M. (1996). The Proactive Personality Ccale as A Predictor of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 1-11.

Crant, M. J. (1995). The Proactivite Personality Scala and Objective Job Performance Among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537.

Driskell, T., Salas, E., Driskell, J. E. (2018). Teams in Extreme Environments: Alterations in Team Development and Teamwork. *Human Resource Management Review*, 28, 434-449.

Fuller , B. J., Marler, L. E. (2009). Change Driven By Nature: A Meta-Analytic Review of The Proactive Personality Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329-345. doi:DOI:10.1016/j.jvb.2009.05.008

Gonzalez, R. V., Melo, T. M. (2019). Analyzing Dynamic Capability in Teamwork. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1196-1217.

Major, D. A., Turner, J. E., Fletcher, T. D. (2006). Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935. doi:DOI: 10.1037/0021-9010.91.4.927

McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., Stewart, G. L. (2019). Proactive Personality and Proactive Behaviour: Perspectives on Person-Situation Interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 30-51. doi:DOI:10.1111/joop.12234

Mestdagh, E., Rompaey, B. V., Beeckman, K., Bogaerts, A., Timmermans, O. (2016). A Concept Analysis of Proactive Behaviour in Midwifery. *Informing Practice and Policy Worldwide Through Research and Scholarship*, 1236-1250.

Özkar, Y. (2019). AFAD İstanbul Arama Kurtarma Birliği Çalışanlarının Ekip Çalışmasına Yatkınlığı. Bezmialem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Özsarı, A., Yıldız, K. (2020). Gençlik Kampı Liderlerinin Takım Çalışmasına Yatkinlıklarının İncelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(3), 187-197.

Schippers, M. C., Hartog, D. N., Koopman, P. L. (2007). Reflexivity in Teams: A Measure and Correlates. *Applied Psychology: An International Review*, 56(2), 189-211. doi:DOI: 10.1111/j.1464-0597.2006.00250.x

Strauss, K., Griffin, M. A., Parker, S. K., Mason, C. M. (2015). Building and Sustaining Proactive Behaviors: The Role of Adaptivity and Job Satisfaction. *J Bus Psychol*, 30, 63-72. doi:DOI: 10.1007/s10869-013-9334-5

Tasa, K., Sears, G. J., Schat, A. C. (2011). Personality and Teamwork Behavior in Context: The Cross-Level Moderating Role of Collective Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 65-85.

Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011-1017.

Tunca, S., Elçi, M., Murat, G. (2018). Proaktif Kişilik Yapısının ve Yenilikçi Davranışın Görev Performansına Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335.

Tuncer, U. Ç. (2008). İnsan Kaynaklarının Psiko-Sosyal Bakımdan Geliştirilmesi Amacıyla Hazırlanan Gelişim Programlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma: MAN Türkiye A.Ş. Örneği. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Vos, A., Clippeleer, I., Dewilde, T. (2009). Proactive Career Behaviours and Career Success During The Early Career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777.

Wu, C.-h., Parker, S. K. (2012). The Role of Attachment Styles in Shaping Proactive Behaviour: An Intra-Individual Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 523-530. doi:DOI:10.1111/j.2044-8325.2011.02048.x