

**T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MARTÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
AFET EĞİTİMİ VE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
AFET EĞİTİMİ VE YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ACİL YARDIM VE AFET YÖNETİMİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİK
RİSK ALMA EĞİLİMLERİ VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN BELİRLENMESİ
KRİZ VE KAOS YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ;
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Salih KÖSEOĞLU

ÇANAKKALE

OCAK, 2019

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı
Afet Eğitimi ve Yönetimi Bilim Dalı

**Acil Yardım Ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Akademik Risk Alma Eğilimleri
Ve Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi Kriz Ve Kaos Yönetimi Çerçevesinde
Değerlendirilmesi; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği**

Salih KÖSEOĞLU
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Volkan Fehmi AKYÖN

Çanakkale
Ocak, 2019

Taahhütname

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Acil Yardım Ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Akademik Risk Alma Eğilimleri Ve Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi Kriz Ve Kaos Yönetimi Çerçevesinde Değerlendirilmesi; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


29/01/2019
Saah KÖSEOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Salih KÖSEOĞLU tarafından hazırlanan çalışma, 29/01/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: 10233038.....

Akademik Unvan

Adı SOYADI

Dr. Öğr. Üyesi

Fehmi Volkan AKYÖN




Dr. Öğr. Üyesi

Erdem GÜNDOĞDU

Dr. Öğr. Üyesi

Ali GÜREL

İmza

.....Danışman
.....Üye
.....Üye

Tarih: 29.01.2019

İmza:.....

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Küreselleşen dünya ile birlikte hem doğal afetler hem de insan kaynaklı afetler artmıştır. Bunun sonucunda ise geçmişe nazaran afetlerden görülen zararlar çok fazla artmıştır. Değişen ve dönüşen dünya şartlarında bu alanlarda çalışan liderlerin önemi çok büyüktür. Afetler gibi belirsizlik, kaos ve karmaşıklığın egemen olduğu dinamik çevrede başarılı olabilmesi için liderlerde esneklik, çok yönelimli olmak, değişime açıklık, katılımcılığı teşvik etme, örgütsel öğrenmeyi sağlamak, paylaşımcı olmak vb. gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bununla birlikte afetlerden daha az zararla kurtulabilmemiz için afet eğitime de önem vermeliyiz ve afet eğitimi ile herkesin bilinçlenmesini sağlamalıyız.

Bu çalışmamın her aşamasında bana sonsuz destek olan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Volkan Fehmi AKYÖN' e teşekkür ederim. Ayrıca hayatım boyunca desteğini hiç esirgemeyen annem Rahime KÖSEOĞLU, babam Durmuş KÖSEOĞLU ve kız kardeşim Merve KÖSEOĞLU'na çok teşekkür ederim varlıkları her şeye değer iyi ki benim ailemsiniz. Ne zaman ümitsizliğe kapılsam ilerleyemiyorum nasıl bitecek bu tez dediğimde beni motive eden çok kıymetli ev arkadaşım Murat KIZILKAYA' ya da sonsuz teşekkür ederim. Çok kıymetli dostum Okan ASLANTAŞ'a da teşekkür ederim. Desteğini asla esirgemeyen hemşerim güzel kalpli kardeşim Emre ERKİN'e de çok teşekkür ederim. Ayrıca anketlerin yapılması aşamasında emeği geçen çok kıymetli Öğr. Gör. Sevda VURUR hocama çok teşekkür ederim.

Ocak 2019

Salih KÖSEOĞLU

Özet

Acil Yardım Ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Akademik Risk Alma Eğilimleri Ve Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi Kriz Ve Kaos Yönetimi Çerçevesinde Değerlendirilmesi; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği

Akademik risk alma eğilimi, bir öğrencinin tereddütlü olduğu bir konuda bilgi ve fikirlerini paylaşma, konu ile ilgili soru sorma, sonucunda hata yapma olasılığına rağmen yeni şeyler öğrenme ve alternatif çözüm yolları deneme konusundaki isteği ve arzusunu açıklamaktadır. Clifford (1991) tarafından geliştirilen ve Korkmaz (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan "Akademik Risk Alma" eğilimi, başarısızlık sonrası olumsuzluk eğilimi, güç işlemleri tercih etme eğilimi, başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi ve ödev yapmama eğilimi boyutlarından oluşmaktadır. Bu eğilimler öğrencileri gelecekteki mesleki becerilerini de etkileyecektir.

Krizler; pek çok kaynakta fırsat olarak açıklanmakla birlikte genellikle tehdit içerikli bir kavram olarak ortaya konmaktadır. Afetlerde büyük krizler meydana getirmektedir. Bunlar; doğal yoldan veya beşeri olarak meydana gelen ve yüksek seviyede can ve mal kayıplarına neden olan krizlerdir. Bununla birlikte Afetler, belirsizlik ve karmaşıklığın üst düzeyde olduğu durumlardır. Bu durumda liderlik ön plana çıkmaktadır. Risk alabilen ve risk yönetebilen liderler önem kazanmaktadır. Gelecekte Afet yönetiminde çalışacak öğrencilerin risk alma ve yönetme becerileri okul yıllarında şekillenecektir. Bu becerilerin okul döneminde geliştirilmesi, gelecekte ki başarılarını arttıracaktır.

Bu çalışmanın amacı, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özelliklerinin belirlenmesi, kriz ve kaos yönetimi çerçevesinde değerlendirmesidir. Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencileri afet yönetiminin her aşamasında görev alabilirler. Çünkü aldıkları eğitim ve liderlik yetenekleri bu durumlarda onları ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya Acil Yardım ve Afet Yönetimi

Bölümü öğrencileri ile yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak liderlik özelliği ölçeği ve akademik risk alma ölçeği kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için “SPSS 22” programı kullanılmıştır. Frekans dağılımı, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır. Ayrıca iki ölçeğin korelasyon değerleri alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Afet, Kriz, Kriz Yönetimi, Kaos Yönetimi, Liderlik, Akademik Risk Alma



Abstract

Correlation Between Leadership Styles And Academic Risk Taking Features Of Emergency And Disaster Management Department Students Evaluation In Crisis and Chaos Management Framework: Çanakkale Onsekiz Mart University Example

The academic risk-taking tendency explains how the student shares her / his knowledge and ideas on a subject that she / he is hesitant about, and explains the question about the subject, despite the possibility of making mistakes, it reveals its desire and desire to learn new things and to try alternative solutions. Developed by Clifford (1991) and adapted to Turkish by Korkmaz (2002) academic risk-taking scale factors are Tendency to have negative feelings after failure, Tendency to prefer hard tasks, Tendency to recover after failure, Tendency not to do any homework. These tendencies will also affect the students' future professional skills.

Crises; Although it is explained as an opportunity in many sources, it is often presented as a threatening concept. And also many disasters cause major crises. These are; natural or human occurring crises that cause high levels of life and property losses. However, Disasters; creates uncertainty and high complexity situations. In this case; Leadership stands out is important. Leaders are able to take risks and manage risk. The risk taking and managing skills of the students who will work in disaster management in the future are shaped in the years when they are students. Developing these skills during the school period will increase their success in the future.

The purpose of this study, Determination of leadership styles and academic risk taking features of emergency and disaster management department students, evaluation in crisis and chaos management framework. Emergency and Disaster Management students can work at any stage of disaster management. Because their training and leadership abilities are leading them in these situations. In this context, the research was conducted with the students of Emergency and Disaster Management Department. Leadership behavior scale and academic

risk-taking scale were used as data collection tools. To analyze the data, "SPSS 22 Windows" program was used. Frequency, percentage, mean and standard deviation were presented. Factor analyzes of the scales were done. Correlation values of two scales were also taken.

Key Words: Disaster, Crisis, Crisis Management, Chaos Management, Leadership, Academic Risk Taking



İçindekiler

Önsöz	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	v
İçindekiler	vii
Kısaltmalar Listesi	xii
Tablolar Listesi	xiii
Şekiller Listesi	xix
Bölüm I.....	1
Giriş	1
Problem Konusu.....	1
Problemin Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi.....	2
Araştırmanın Hipotezleri.....	3
Sayıtlılar	3
Sınırlılıklar	4
Tanımlar	4
Bölüm II.....	5
Kavramsal Çerçeve.....	5
Afet Kavramı.....	5
Afet Yönetimi.....	7
Risk/Zarar Azaltma Evresi.....	9
Hazırlık Evresi.....	10
Müdahale Evresi.....	10
İyileştirme Evresi.....	11
Yeniden Yapılandırma Evresi.....	11
Afet Eğitimi.....	12
Türkiye’de Afet Eğitimi ve Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümünün Önemi.....	13
Akademik Risk Alma.....	15

Lider ve Liderlik Kavramları.....	17
Liderin Özellikleri.....	18
Yönetim ve Yönetici Kavramları.....	20
Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar.....	20
Geleneksel Liderlik Davranış Tarzları ve Modern Liderlik Anlayışında Yükselen Trendler.....	21
Geleneksel Liderlik Davranış Tarzları.....	22
Demokratik Liderlik.....	22
Otokratik Liderlik.....	23
Serbest Bırakıcı Liderlik.....	24
Modern Liderlik Anlayışındaki Yükselen Trendler.....	24
Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik.....	24
Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik.....	25
Karizma veya İdealleştirilmiş Etki	27
Esinlenmiş Motivasyon (İlham Verme, Telkinleme, Güdüleme).....	27
Entelektüel Uyarım.....	28
Bireysel Destek.....	28
Kriz ve Kriz Yönetimi	28
Kriz Tanımı.....	28
Kriz Özellikleri	29
Kriz Yönetimi	30
Kriz Yönetim Aşamaları.....	31
Kriz Öncesi Dönem	31
Kriz Anı Yönetimi	31
Kriz Sonrası Yönetim	32
Kaos Kavramı	32
Kaos Yönetimi	33
Bölüm III	35
Yöntem	35
Araştırmanın Modeli.....	35
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	35

Veri toplama Araçları ve Yöntem.....	39
Liderlik ölçeği.....	39
Akademik Risk Alma Ölçeği.....	40
Puan Skalası.....	41
Güvenilirlik Skalası	42
Güvenirlik Analizleri.....	43
Verilerin Toplanması	44
Verilerin Analizi	44
Geçerlilik Çalışmaları.....	44
Faktör Analizi	44
Liderlik Ölçeğine Ait Faktör Analizi.....	45
Akademik Risk Alma Eğilimleri Ölçeğine Ait Faktör Analizi	52
Bölüm IV	58
Bulgular ve Yorumlar	58
Araştırmaya Katılan Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ile Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	58
Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri İle Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki İlişki	58
Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine Göre Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular	61
Öğrencilerin Cinsiyetleri İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	61
Öğrencilerin Medeni Durumları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	64
Öğrencilerin Eğitim Durumları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	65
Öğrencilerin Çalışma Durumları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	67

Öğrencilerin Nerede Çalıştıkları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	69
Öğrencilerin Kamuda Nerede Çalıştıkları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	71
Öğrencilerin STK Üyesi Olmaları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	73
Öğrencilerin Bölümü İsteyerek Seçmeleri İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar	74
Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Arasındaki Farklılıklar	76
Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Arasındaki Farklılıklar	89
Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri İle Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Arasındaki Farklılıklar	98
Bölüm V	115
Tartışma, Sonuç, Öneriler	115
Tartışma.....	115
Öğrencilerin cinsiyetleri ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	115
Öğrencilerin medeni durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	117
Öğrencilerin eğitim durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	118
Öğrencilerin çalışma durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	119
Öğrencilerin nerede çalıştıkları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	121
Öğrencilerin kamuda nerede çalıştıkları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	122
Öğrencilerin Stk üyesi olmaları durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik	

risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	123
Öğrencilerin bölümü isteyerek seçme durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar.....	125
Öğrencilerin mezuniyet durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	126
Öğrencilerin sınıf durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar	128
Öğrencilerin mezuniyet sonrası ne yapmak istedikleri ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar.....	130
Sonuç	133
Öneriler.....	142
Kaynakça	143
Ekler	149
Özgeçmiş	156

Kısaltmalar Listesi

AFAD	: Afet ve Acil Durum Başkanlığı
AFADEM	: Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
AYAY	: Acil Yardım ve Afet Yönetimi
AKAY	: Arama Kurtarma ve Acil Yardım Derneği
AHDER	: Afete Hazırlık ve Deprem Derneği
ÇOMÜ	: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
FAYDER	: Felakette Acil Yardım Derneği
AYAYDER	: Acil Yardım ve Afet Yöneticileri Derneği
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Projesi
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
Sd	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Ss	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
\bar{x}	: Aritmetik Ortalama
FEMA	: Federal Emergency Management Agency

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa No
1	Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar.....	21
2	Katılımcıların Demografik Özellikleri	36
3	Çalışma İle İlgili Frekans Dağılımları.....	37
4	İş Tecrübesi İle İlgili Frekans Dağılımları	37
5	STK Üyeliği İle İlgili Frekans Dağılımları	38
6	Bölümü İsteyerek mi Seçtiniz İle İlgili Frekans Dağılımları	38
7	Okul Sonrası Planlar ile İlgili Frekans Dağılımları.....	39
8	Liderlik Ölçeği Soru Dağılımları	40
9	Akademik Risk Alma Ölçeği Soru Dağılımları	41
10	5’li Likert Liderlik Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı	41
11	5’li Likert Akademik Risk Alma Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı.....	42
12	Ölçeklere Uygulanan Güvenilirlik Skalası Bulguları.....	42
13	Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi	43
14	Akademik Risk Alma Ölçeği Güvenilirlik Analizi	43
15	Anketlerin Tümü Güvenilirlik Analizi	43
16	Liderlik Ölçeği’ne Ait Faktör Analizi Bulguları KMO ve Bartlett’s Küresellik Testi	45
17	Özdeğer İstatistiği ve Faktörlerin Varyansı Açıklama Güçleri	46
18	Liderlik Maddelerinin Faktör Yük Değerleri	47

19	Çalışan Odaklı ve Yönlendirici Lider Faktörü Soruları	49
20	Serbest Bırakıcı Lider Faktörü Soruları	50
21	Otokratik Lider Faktörü Soruları.....	50
22	Saygı Ve Değer Kaynaklı Dönüşümcü Lider Faktörü Soruları	51
23	Güçlendirici Demokratik Lider Faktörü Soruları.....	51
24	Demotive Etmeyen Dönüşümcü Lider Faktörü Soruları.....	51
25	Hata Kaynaklı Etkileşimci Lider Faktörü Soruları	52
26	KMO ve Bartlett's Testi.....	52
27	Akademik Risk Alma Ölçeği Varyans Açıklama Oranı	53
28	Akademik Risk Alma Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri	54
29	Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Ve Kaçınma Eğilimi Faktörü Soruları	55
30	Güç İşleri Tercih Etme Eğilimi Faktörü Soruları.....	56
31	Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma Ve Etkin Olma Eğilimi Faktörü Soruları.....	56
32	Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme Eğilimi Faktörü Soruları.....	57
33	Sorarak Öğrenme Eğilimi Faktörü Soruları	57
34	Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Tercih Ettikleri Liderlik Özellikleri İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Birbirleri İle İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi	59
35	Öğrencilerin Liderlik Davranışları ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları	62

36 Öğrencilerin Liderlik Davranışları ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları	64
37 Öğrencilerin Liderlik Davranışları ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Eğitim Durumu Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları.....	66
38 Öğrencilerin Liderlik Davranışları ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Çalışma Durumu Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları.....	68
39 Öğrencilerin Liderlik Davranışları ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Nerede Çalıştıkları Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları	70
40 Öğrencilerin Liderlik Davranışları ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Kamuda Nerede Çalıştıkları Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları	72
41 Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin STK Üyesi Olmaları Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları.....	73
42 Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Bölümü İsteyerek Seçmeleri Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları	75
43 Öğrencilerin Mezuniyet Durumları ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları.....	76

44	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	77
45	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	78
46	Öğrencilerin Liderlik Özelliklerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezuniyet Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	80
47	Öğrencilerin Akademik Risk Alma Eğilimlerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezuniyet Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	81
48	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Başarı Ortalamasına İlişkin Tukey Testi Analiz Sonuçları.....	82
49	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Ve Kaçınma Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları	83
50	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Serbest Bırakıcı Liderlik Davranışına İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	84
51	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Güçlendirici Demokratik Liderlik Davranışına İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	85
52	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Ve Kaçınma Eğilimine İlişkin LSD Testi Sonuçları	86
53	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimine İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	87
54	Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Sorarak Öğrenme Eğilimine İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	88

55 Öğrencilerin Sınıf Durumları ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları.....	89
56 Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	91
57 Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	92
58 Öğrencilerin Liderlik Özelliklerine Göre Faktör Sonuçlarının Sınıf Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	93
59 Öğrencilerin Akademik Risk Alma Eğilimlerine Göre Faktör Sonuçlarının Sınıf Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	94
60 Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Başarı Ortalamasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları.....	95
61 Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Güçlendirici Demokratik Liderlik Davranışına İlişkin Tukey Testi Sonuçları	96
62 Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma Ve Etkin Olma Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları	97
63 Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları	98
64 Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yamak İstedikleri ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları	99

65	Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri İle Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	100
66	Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri	102
67	Öğrencilerin Liderlik Özelliklerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri Açısından Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları...	104
68	Öğrencilerin Akademik Risk Alma Eğilimlerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri Açısından Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	105
69	Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Başarı Ortalamasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları	106
70	Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Otokratik Liderlik Davranışına İlişkin Tukey Testi Sonuçları.....	107
71	Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları	109
72	Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma Ve Etkin Olma Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları.....	110
73	Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları	112
74	Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Sorarak Öğrenme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları	113

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa No
1	Afet Sebep Değil Sonuçtur.....	7
2	Afet Yönetim Evreleri.....	8



Bölüm I

Giriş

Bu bölüm; yapılan problemin konusunu, problemin durumunu, araştırmanın amacını, önemini ve araştırma sorularını: problem ve alt problemleri kapsamaktadır.

Problemin Konusu

Araştırma konusunu, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özelliklerinin belirlenmesi ve bu bağlamda kriz ve kaos yönetimi çerçevesinde değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Öğrencilerin eğitim hayatları boyunca aldıkları akademik risklerin ve liderlik özelliklerinin; yaşanan afet ve acil durumlarda görev almaları halinde başarılı olması ve bu kriz ve kaos ortamlarında nasıl bir rol üstlenmeleri gerektiği problemin konusunu oluşturmaktadır.

Problemin Durumu

21. yy hem dünyada hem de ülkemizde meydana gelen afetler nedeniyle afetler yüzyılı olarak adlandırılmaktadır. Afetlerin bu artan trendi afet yönetimini de çok önemli yere koymaktadır. Ülkemizde afetlerin yoğun yaşandığı ülkeler arasında olması sebebiyle ülkemizin güçlü bir afet yönetim modeline ihtiyacı vardır. Özellikle 99 Marmara depremiyle birlikte bu durum bize acı bir şekilde ışık tutmuştur.

Afetlere karşı hazırlık yapılması afetlerin azaltılmaya çalışılması, afetlere zamanında müdahale edilmesi, afetlerde oluşacak olan can ve mal kayıplarının oranını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Bundan dolayı afet öncesi ve afet sonrasındaki çalışmalarda görev alan liderler bu gelişmelerde nasıl görevler üstleneceği çok önemlidir. Özellikle afet sonrasında kaos ve karmaşanın çok fazla olduğu afet durumunda nasıl tutum sergileyeceği, ne tür özellikler göstereceği afeti, krizi ve kaosu yönetmek açısından çok önemlidir. Değişen ve gelişen dünya şartlarında liderlerinde eski yönetim şekillerinden uzaklaşıp yeniliklere ayak uydurması gerekmektedir. Afet durumunda liderlerin bilgi

paylaşımını nasıl yaptığı, olaylar karşısında esnek olabildiği, teknolojiyi kullanması ve teknolojik alandaki bilgisi yönetim aşamasında işleri kolaylaştıracaktır.

Akademik risk alma eğilimi ise öğrencilerin eğitim hayatları boyunca başarılı olabilmek için aldıkları sorumluluklar ve risklerdir. Akademik risk alma eğilimini daha fazla alan öğrenciler eğitim hayatları bitip normal hayata başladıklarında çalıştıkları işlerde daha başarılı ve daha üst kademelere gelmektedirler. Bu Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü içinde geçerlidir. Çünkü: Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencileri afetin, krizin ve kaosu çok fazla olduğu alanlarda çalışmaktadırlar. Buda onların alacakları sorumluluğu ve bu karmaşık ve kriz durumlarını nasıl yöneteceklerini belirleyecektir. Bu yüzden çalışma Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencileriyle yapılmış ve onların akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özellikleri incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Yapılan çalışmanın amacı: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin akademik risk alma eğilimlerinin ve liderlik özelliklerinin belirlenmesi. Öğrencilerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumları, çalışma durumları, nerede çalıştıkları, kamuda nerede çalıştıkları, STK üyesi olma durumları ve bölümü isteyerek seçme durumlarının akademik risk alma eğilimleri ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin; sahip oldukları liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimlerinin karşılaştıkları kaos ve kriz durumlarını yönetmede kullanacakları yaklaşımları değerlendirebilmeleri, bu olayları en iyi şekilde yönetebilmeleri açısından önem taşımaktadır. Bir bakıma; Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencileri işleri gereği; karşılaştıkları kaos ve kriz durumlarını en az seviye de tutmaları ve yararlı sonuçlar elde etmek için kaos ve krizi kısa sürede bireysel olarak

gösterecekleri liderlik ve akademik risk alma eğilimleriyle çözüme kavuşturmaları için farkındalık yaratacağı ve yapılabilecek çalışmalara da kaynak olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi şu şekildedir:

H₁: Acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencilerinin akademik risk alma ve liderlik özellikleri arasında ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri şu şekildedir:

-H_{1.1}: Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi ile liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-H_{1.2}: Güç işlemleri tercih etme eğilimi ile liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-H_{1.3}: Başarısızlık sonrasında yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi ile liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-H_{1.4}: Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi ile liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-H_{1.5}: Sorarak öğrenme eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin, verilen ifadelerin tamamını okuyarak ve anlayarak cevaplandıkları varsayılmaktadır.
2. Araştırmaya katılan Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin, ölçekleri yanıtlarken gerçek duygu ve düşüncelerini belirttikleri varsayılmaktadır.
3. Seçilen örneklemin; evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
4. Uygulanan ölçek sorularının araştırmanın problemini test etme bakımından yeterli olduğu varsayılmaktadır.

5. Araştırma problemlerini test etmek için kullanılan istatistiki analizlerin geçerli ve yeterli olduğu varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerini kapsamaktadır.
2. Araştırma üniversite öğrencilerini kapsamaktadır.

Tanımlar

Afet: Afetler sosyal hayatın çöküşüne ve maddi, manevi yıkımlara neden olan olaylardır.

Otorite: Başkalarının üzerinde meşru güç kullanabilme yetkisi olarak açıklanmaktadır.

Liderlik: Liderlik, hedeflenen amaçlara ulaşmak için örgütün diğer elemanlarını motive etme, etkileme ve yönlendirme yeteneğidir.

Yönetici: Örgüt içinde yönetim faaliyetlerini gerçekleştiren kişidir.

Kaos: Kaos kavramı sözcük anlamı itibariyle günlük dilde, “karmaşıklık, belirsizlik, düzensizlik” hatta “anarşi” gibi anlamlara gelmektedir. Kavram, yunanca “khaos” kelimesinin “boşluk, yarıklık, hudutsuzluk” anlamlarından gelmektedir. Kaos kavramı bilimsel bakış açısıyla “düzensizliğin içindeki düzen” anlamına gelmektedir.

Kaos yönetimi: Kaosun oluşmasını engelleyecek önlemleri almak, oluştuğunda rasyonel ve sakin yaklaşım çözümü aramak, zamanı etkin kullanmak, motivasyonu yüksek tutmakla mümkün görülmektedir.

Bölüm II

Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde afet ve afet yönetimi kavramı, afet eğitimi, akademik risk alma, liderlik, kriz yönetimi ve kaos yönetimi; ilgili diğer faktörler ile birlikte alt başlıklar halinde yer verilmiştir.

Afet Kavramı

Arapça olan ‘‘afet’’ kelimesi dilimizde ‘büyük felaket, bela, yıkım’ anlamına gelmektedir. İngilizce ’deki ‘disaster’ kelimesine karşılık gelmektedir. Bu kelimenin kökeni ise Latince olup ‘dis-astro (istenmeyen – yıldızlar)’ kelimesinin birleşmesinden meydana geldiği ifade edilmektedir. Yani, antik çağdaki insanlara göre afetin meydana gelmesi kötü yıldızlardan kaynaklanmaktadır. (Yılmaz, 2003)

Afet sözcüğü günlük yaşantımızda sürekli kullanılan ve duyulan bir kavramdır. Bu kavram duyulduğunda insanların huzurunu ve mutluluğunu bozar. Afet toplumların günlük yaşamlarında bir bozulmaya ve hedeflerinde kaymalara neden olmaktadır. (Kancı,İ.Bakır,2003)

Toplumun tamamını veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan, etkilenen toplumların baş etme kapasitesinin yeterli olmadığı doğa, teknoloji veya insan kaynaklı olay(AFAD, 2014).

Birleşmiş Milletler ise ‘insanlar için ekonomik, sosyal, fiziksel ve en önemlisi can kayıplarına neden olan normal yaşamı durdurarak veya kesintiye uğratarak toplumlari etkileyen ve yerel imkanlar ile baş edilemeyen dışardan yardım gerektiren her türlü doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara’ afet olarak tanımlanmaktadır.(BM 1992:27)

Toplumunu tehdit eden, yerel imkânların yetersiz kaldığı ulusal anlamda yardıma ihtiyaç duyulan ve ulusal kaynakların maksimum düzeyde seferber edilmesi gerektiği büyük can ve mal kayıplarına yol açan beklenmedik ve istenmedik olaylardır. (Akyel, R. 2013)

Nerede, ne zaman, nasıl, ne tür ve büyüklükte meydana geleceği bilinmeyen ve oluştukları ilk günden bu yana insan topluluklarının can ve mal güvenliğine yönelmiş en büyük tehlikelerdir.(Tosun, 2016)

Afet, birçok kurum ve kuruluşun birlikte koordineli bir biçimde görev almasını gerektiren ortak bir amaç etrafında insan hakları için fiziksel, sosyal kayıplar doğuran, insan yaşamını ve aktivitelerini durdurarak veya kesintiye uğratarak toplumları etkileyen doğal, teknolojik ve insan kökenli olaylara denir. Bu olayların afet niteliği kazanabilmesi için insan can ve mal kaybına neden olması gerekir (Şahin ve Sipahioğlu, 2002).

Afetler, beklenmedik zamanlarda ve öngörülemeyen büyüklüklerde meydana gelerek birey ve toplumların olağan yaşantılarını kesintiye uğratabilme potansiyeline sahip olaylardır. Afetlerin ortak özellikleri şu şekildedir. (Kadıoğlu, 2011)

- İnsanları ve diğer canlıları etkiler.
- Genellikle bir tehlike tarafından tetiklenir.
- Doğrudan zarar görülebilirlik ile ilişkilidir.
- Toplumun onunla baş edebilme kapasitesini aşar.
- Sosyal süreçler önemli rol oynar.
- Doğa ve teknolojiyle ilgili bir olay olmasından daha çok toplum ile ilişkilidir.

Afetler, birçok kaynakta çeşitli tanımlansa da, sonuçları itibariyle bir kayıp meydana getirmeleri konusunda ortak bir paydaya sahiptir. (Maya ve Sarı, 2018)

Sonuç olarak afeti özetleyecek olursak bir olayın afet olabilmesi için insan ve çevre üzerinde kayıplar oluşturması, insan faaliyetlerini durdurması veya kesintiye uğratması,

sosyal, ekonomik, fiziksel hasarlar oluşturması ve mevcut yerel kaynakların yetersiz kalması bunun sonucunda ulusal kaynakların maksimum düzeyde seferber olması koşullarının bir araya gelmesi gerekir. (Erten,2011) Afet bir olayın kendisi değil bu olayın doğurduğu sonuçtur. (AFAD, 2014)



Şekil 1. Afet Sebep Değil Sonuçtur.

Afet Yönetimi

Afetler beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan ve toplumların günlük yaşantısını sekteye uğratan veya komple durduran doğal ve insan kaynaklı olaylar olarak tanımlanabilir. Toplumları bu denli etkileyen afetlerle mücadele edebilmek için ya da afetin vereceği zararları en aza indirebilmek için bir takım önlemler almak gerekmektedir. Yani afet yönetimi kavramı çok önemlidir.

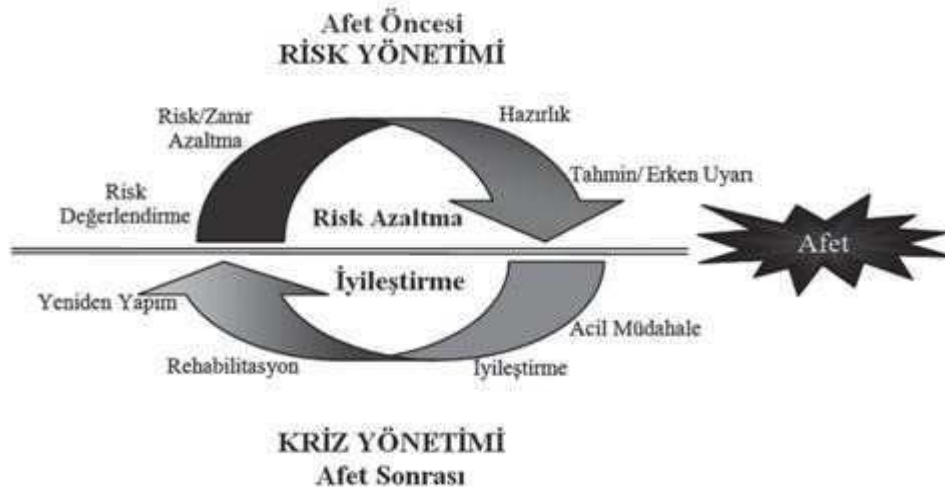
Afet yönetimi kavramı; afetlerin önlenmesi ve zararlarının azaltılması, afet sonucunu doğuran olaylara zamanında, etkili ve hızlı olarak müdahale edilmesi ve afetten etkilenen topluluklar için daha güvenli ve gelişmiş yeni bir yaşam çevresi oluşturabilmesi için toplumca yapılması gereken topyekûn bir mücadele süreci olarak adlandırılır. (AFAD,2015)

Başka bir ifade ile afet yönetimi kavramı; afetlerin önlenmesi ve zararların azaltılması amacıyla afetin öncesinde, afet anında ve afet sonrasında yapılması gereken çalışmaların

yönlendirilmesi, uygulanabilmesi ve koordine edilmesi için eldeki kaynakların bu amaç doğrultusunda yönetilmesi gereken çok geniş bir kavramdır. (Ergünay,1996)

Kadıoğlu (2008)'na göre ülke sınırları içinde insan kaynaklı ve doğal afetler sonucunda can kaybı, maddi ve manevi zararlar, açısından ortaya çıkabilecek kayıp ve zararların önlenmesi, risklerin belirlenmesi ve azaltılması, eğitim, tatbikat, planlama gibi hazırlık çalışmalarının yapılması tahmin ve erken uyarı sistem ve yöntemlerinin geliştirilmesi, gerektiğinde etkin müdahale ile kayıp ve zararların artmasının önüne geçilmesi, iyileştirme ve yeniden inşa çalışmaları, acil yardım çalışmaları ile afete daha hazır bir şekilde toplum yaşamının daha hızlı bir şekilde normal haline dönmesi konularında yapılacak tüm işleri bütünlükte afet yönetimi çerçevesinde ele almak durumundayız. (Kadıoğlu, 2008)

Afet yönetimini, en başta afet öncesi döneme ait yönetim ile afet olmasından itibaren sonraki döneme ait yönetim olarak iki ana evrede incelemek mümkündür. Afet öncesi dönemde afet meydana gelmeden önceki yapılan faaliyetlerden oluşur. Bu süreçte yapılan çalışmalara risk yönetimi adı verilir. Risk yönetimi afet riskini azaltma tedbirlerini kapsar. Afet sonrası yönetim de ise afet anında ve afet sonrasında yapılan faaliyetleri içerir. Bu süreçte yapılan faaliyetlere kriz yönetimi adı verilir. Kriz yönetimi afet sırasındaki kurtarma çalışmalarını içerir.



Şekil 2: Afet Yönetim Evreleri (<http://www.issai.org/composite-280.htm> (20.11.2012): 11).

Şekil 2’de afet yönetiminin evreleri yer almaktadır. Buradan anlaşılacağı gibi afet yönetim evreleri, afet zararlarını azaltma, afete hazırlıklı olma, afete müdahale ve afet sonrasında iyileştirme evrelerinden meydana geldiği aşikârdır.

Afet öncesi aşamada yapılacak tüm çalışmalar afet yönetimi için çok önemlidir. Bu aşamadaki çalışmaların amacı eğer mümkünse afet zararlarını tamamen ortadan kaldırmak eğer mümkün değilse bile en aza indirmektir. Bu aşamada arazilerin yerleşim açısından değerlendirilmesi, dayanıklı yapılar inşa edilmesi, mevcut bulunan tüm risklerin ortadan kaldırılması, afet anındaki kurtarma çalışması için gerekli olan kapasitenin oluşturulması, afet planlarının hazırlanması ve yapılacak eğitimlerle toplumun ve kurumların afete hazır hale getirilmesi için yapılan tüm çalışmaları kapsar.

Afet sırasında ise amaç devletin ve toplumun tüm imkânlarını en etkin ve verimli şekilde kullanarak mümkün olan en yüksek sayıda afetzedeye ulaşmak ve onların hayatlarını idame ettirebilmeleri için gerekli temel ihtiyaçları sağlamaktır. Geçici barınma yerleri, erzak temini ve sağlıklarına kavuşabilmeleri için istediklerinde sağlık hizmetine ulaşabilmeleri sağlamak bu safhada olur.

Afet sonrasındaki dönemde ise amaç afetzedelerin afet olmadan önceki hayat şartlarına ulaşmalarını sağlamaktır. Bu dönem birkaç ay ile birkaç yıl arasında değişmektedir.

Risk\Zarar Azaltma Evresi

Zarar azaltma evresi; afet riski ve tehlikesinin önlenmesi ya da daha büyük kayıplar doğurmaması için alınması gereken tüm yapısal ve yapısal olmayan önlemler ve faaliyetler bu evrede yapılmalıdır. Normal dönemlerde, zarar ve kayıplara yol açabilecek tehlike ve tehditlerle, oluşabilecek risklerin belirlenmesi ve analizi ile risklerin önlenmesi veya olabilecek olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla planların hazırlanması, strateji ve risk yönetimi yapılması gereken çalışmaların başında gelmektedir. Bu evreye iyi hazırlanırsa afetlerin olası büyük kayıplarının olmamasını sağlamış oluruz.(Şahin, 2007)

Risk /zarar azaltma çalışmaları arasında şunlar sıralanabilir:

- Afet mevzuatı gözden geçirilmeli ve ihtiyaç duyulması halinde düzenlemeler yapılmalı
- Deprem ve yapı yönetmelikleri gözden geçirilmeli ve gerekiyorsa yeniden düzenlenmeli
- Afet tehlikesi ve risklerinin mikro ve makro ölçekte yeniden belirlenmesi ve eski tehlike haritaları tekrardan hazırlanmalı
- Ülke için erken uyarı ve kontrol sistemlerinin kurulması ve geliştirilmesi
- Afetlerin azaltılması konusunda afet eğitim planlarının yapılması gerekmektedir.

Hazırlık Evresi

Hazırlık evresi afetlere zamanında, erken, etkin ve yeterli mücadele için afet öncesinde yapılması gereken tatbikat, eğitim, erken uyarı, planlama, acil yardım malzeme stokları, halkın bilinçlendirilmesi ve bilgilendirilmesi çalışmalarının sürdürülebilir ve sürekli olarak yürütülmesi süreci olarak açıklanır.(AFAD, 2014)

Afete hazırlık evresinde yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilir:

- İl düzeyinde acil yardım ve kurtarma planlarının oluşturulması
- Merkezi düzeyde afet planlarının hazırlanması
- Afet yönetiminde görev yapacak personelin eğitimi ve tatbikatları eksiksiz verilmelidir
- Afette kullanılacak malzemelerin stoklanması ve lojistiği düzenli bir şekilde sağlanmalı
- Erken uyarı ve ikaz sistemlerinin kurulması gibi önlemler sayılabilir.

Müdahale Evresi

Afet meydana geldikten hemen sonra başlayıp afetin oluşturduğu kayıp ve zararların büyüklüğüne bağlı kalarak 1-2 aylık sürede yapılan bütün faaliyetler müdahale evresi olarak açıklanmaktadır. (AFAD, 2014) Bu safhada yapılan çalışmaların ana hedefi; en kısa süre içinde mümkün olan en çok insan hayatını kurtarmak, yaralarını tedavi etmek, barınma,

ısınma, tahliye, beslenme, güvenlik, haberleşme, psikolojik ve sosyal destek gibi hayati ihtiyaçlarını çok kısa süre içinde karşılamaktır. (Tosun, 2017)

Bu evrede yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilir:

- İhtiyaçların belirlenmesi
- Haberleşme
- Arama ve kurtarma
- Tahliye
- İlk yardım ve tedavi
- Yiyecek, içecek, yakacak, giyecek temini
- Hasar tespiti
- Güvenlik
- Bulaşıcı hastalıkların önlenmesi gibi faaliyetler sayılabilir.

İyileştirme Evresi

Afetlerden etkilenmiş olan toplulukların ihtiyaçlarının en akılcı yol ve yöntemlerle karşılanması, hayatın bir an önce normale döndürülmesi, muhtemel afetlerle baş edebilme imkânlarının geliştirilmesi ve en az zarar görmelerini sağlayacak daha güvenli bir yaşam çevresi oluşturulması için yapılması gereken yasal, fiziksel, kurumsal, sosyal ve ekonomik faaliyetlerin tümünü kapsayan uzun süreç.

Afet yönetiminde, afete müdahaleden sonra gelen dönemi ifade eder. (AFAD, 2015)

Yeniden Yapılandırma Evresi

Afetten etkilenen veya zarar gören insanların afet öncesinde yaşadıkları hayatın daha üst seviyeye çıkarılabilmesi bu evre de yapılacak olan çalışmaların ana hedefidir. Bu çalışmalar içerisinde yıkılan veya hasar görmüş olan bütün yapı ve tesislerin yeniden inşa edilmesi olduğu kadar, afet nedeniyle bozulmuş olan sosyal, ekonomik ve psikolojik

bütünlüğünün de yeniden sağlanması vb. gibi çok geniş alanlara yayılan çalışmalar bulunmaktadır.

Afet Eğitimi

Eğitim; insanın doğuştan var olan tüm bilgi ve becerilerini ele alarak bunlar ışığında onu geleceğe hazırlamak, yönlendirmek ve yaşamı boyunca lazım olacak bilgi ve beceriyi nasıl elde edeceğini öğrenmesine yardımcı olmaktır. (Akyüz, 2001) Eğitim; örgün ve yaygın eğitim olarak sınıflandırılabilir. Eğitim, birçok alanda olduğu gibi afetlerle mücadelenin her safhasında vazgeçilmez bir parçasıdır.(Maya ve Sarı, 2018)

Afet eğitimi; afet meydana gelmeden önce başlayan ve afet öncesinde, afet anında ve afetten sonra yapılması gerekenleri çok disiplinli bir şekilde ele alan eğitimlerdir. (Sarı, B. 2016) Afet eğitimi afetlerin durumundan dolayı zorunluluk ve süreklilik isteyen bir eğitim şekli olduğu için örgün eğitim olarak alınabilir.

UNESCO (2006) ya göre afet eğitimi; deprem, tsunami, sel gibi doğal afetler ve insan kaynaklı afetlerin neden olduğu şiddet ortamlarında başta çocukların, yetişkinlerin ve ailelerin hayatlarını kurtarmalarını ve hayatlarına devam etmelerini sağlayan eğitimlerdir. (UNESCO, 2006:1). Afet eğitimi afetin ortaya çıkmasıyla başlayıp iyileştirme safhasına kadar devam eden temel eğitimleri kapsamaktadır.

Afetler meydana gelmeden önce afetlerin etkilerini azaltmak ve hazırlıklı olmak için yapılması gerekenlerin en başında disiplin ve süreklilik içerisinde afet eğitimleri gelmektedir.

Afet eğitimlerini zorluk derecesi uzmanlar tarafından yapılacak çalışmalar sonucunda belirlenmelidir. Ayrıca afet eğitimleri toplumda afet bilincinin yerleşmesi ve afet kültürünün gelişmesi için yapılan en temel çalışmalardır (Erkan, Özmen ve Güler, 2011).

Türkiye’de Afet Eğitimi ve Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümünün Önemi

Türkiye’de afet eğitimi ile ilgili çalışmalar 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlamıştır. Bu gelişmelerle birlikte yaşanan afetler sonrasında çeşitli Kanunlar ve tedbir amaçlı çalışmalar bulunmaktadır. Afet eğitimi ile ilgili kurulan ilk kurum 1960 yılında savunma genel müdürlüğüne bağlı olarak kurulan sivil savunma kolejleridir (AFAD, 2015).

Bu kolejin görevleri arasında, afet ve acil durumlar hakkında halkı bilinçlendirmek, bilgilendirme ve eğitim çalışmaları yapmak ve yaptırmak gibi görevler bulunmaktadır. Bu kolej 7 farklı dalda eğitim konuları anlatmakta ve eğitmenlere yönelik eğitimler verilmektedir. Sivil savunma koleji 2009 yılında ki yasal değişiklikle beraber, Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi (AFADEM) ismini almıştır (AFAD, 2015).

1994 yılında temelleri atılan Arama ve Kurtarma Derneği (AKUT) dağda kaybolan iki üniversite öğrencisinin arama çalışmalarında görev almıştır. Bu gençlerin aramasına katılan bir grup dağcı 1995 yılında AKUT isimli resmi derneği kurmuşlardır. Ayrıca 1998 Adana-Ceyhan depreminde kurtarma çalışmalarına katılmış ve bakanlar kurulu kararı ile kamu yararına çalışan dernek statüsü kazanmıştır. AKUT afetler ile ilgili yapılan eğitim çalışmalarını yürüten en eski ve kapsamlı dernektir. AKUT tarafından verilen eğitimler çocuklara, yetişkinlere, toplum gönüllerine, farklı kurum ve kuruluşlara, profesyonellere yönelik olarak devam etmektedir (AKUT, 1998).

1997 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) bünyesinde Birleşmiş Milletler Kalkınma Projesi (UNDP) ile Türkiye arasında ortaklaşa yürütülen ‘Türkiye’nin Afet Yönetim Sisteminin İyileştirme Projesi’ kapsamında afet yönetimi uygulama ve araştırma merkezi kurulmuştur.

2006 yılından itibaren Türkiye’de ilk olma özelliği taşıyan ‘Online Doğal Afet Risk Yönetimi Eğitimi’ sertifika programı düzenlenmektedir (ODTÜ, 2015)

2000 Yılında arama kurtarma ve acil yardım derneği (AKAY) kurulmuştur. 2001 yılında felakette acil yardım derneği (FAYDER) hayata geçmiştir. 2003 yılında afete hazırlık ve deprem derneği (AHDER) ve 2001 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) 'Afet Yönetim Merkezi' kurulmuştur. Genel olarak bakıldığında bu dernek ve projeler afetlerin zararlarının azaltılması kapsamında yapılacak olan eğitimler, arama-kurtarma, bilinçlendirme çalışmalarını içermektedir (Sarı,2016)

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) Sağlık Yüksekokul bünyesinde 2004 yılında yapılan çalışmalar sayesinde Türkiye'de lisans düzeyde eğitim veren tek afet eğitimi olan Acil Yardım ve Afet Yönetimi (AYAY) Bölümü açılmış ve 2005 yılında ilk öğrencilerini almıştır. Bölümün amacı; her türlü sağlık kuruluşunda ve itfaiye teşkilatında görev alabilecek ve bu alanlarla ilgili en temel uygulamaları yapabilecek uzman ve yönetici pozisyonlarında görev alacak donanımlı personel yetiştirmektir (AYAYDER, 2015). Ayrıca bu bölüm afetlerle doğrudan alakalı olması ve akademik olarak yapılan çalışmalarla birlikte yürütülmesinden dolayı çok önemlidir.

ÇOMÜ Eğitim Bilgi Sistemi'nde (<http://ebs.comu.edu.tr/default.aspx>) yer alan bilgilere göre AYAY Lisans Programı eğitiminde; temel tıp bilimleri ile ilgili dersler 210 saattir. Dahili tıp bilimleri incelendiğinde 378 saat teorik ve 448 saat uygulama dersi yer almaktadır. Bunların yanında AYAY lisans öğrencileri, İleri Kurtarma Teknikleri ve Yangın Müdahale Tekniklerine yönelik 112 saat teorik ders almaktadırlar. Ayrıca AYAY öğrencileri sağlık bilimleri ve kurtarma derslerine ilave olarak ekiplerin ve komuta kontrol merkezlerin sevk ve idaresine yönelik 196 saat 'Yönetim Bilimleri' (Afet ve Acil Durum Yöntemi, Tim Liderliği Ağırlıklı); 70 saat teorik ve 56 saat uygulama olmak üzere toplam 126 saat 'Eğitim Bilimleri'; 28 saat 'Teknik Bilimlere' yönelik dersler almaktadır. Buradan hareketle, AYAY lisans öğrencilerinin çok geniş bir perspektifte afet ve acil durumlarda görev alabilecek

donanımlı yöneticiler, halkı bilinçlendirme de eğitimci rolü ve arama kurtarma ve yangına müdahale çalışmalarında da etkin rol üstlenecek personeller olarak görev alabilirler.

AYAY lisans programını başarı ile bitirmiş mezunlar lisansüstü eğitimlerle akademik olarak ilerleyebilmektedirler. Son yıllarda ülkemizde yaygınlaşan Afet Tıbbı, Afetlerde Sağlık Yönetimi, Afet Eğitimi ve Yönetimi, Afet Yönetimi ve Doğal Afetlerin Risk Yönetimi gibi lisansüstü eğitim veren programların en önemli öğrenci kaynağını oluşturmaktadır. AYAY mezunları ayrıca Paramedik Ön Lisans Programı, Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Programı ve Acil Durum ve Afet Yönetimi Ön Lisans Programında öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır. Lisans eğitimi ile birlikte ve lisans eğitiminden sonra Pedagojik formasyon eğitimi alan AYAY öğrencileri Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde bulunan Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Meslek Liselerinde meslek öğretmeni olarak çalışmaktadırlar (Koçak,2017). Buradan hareketle afet eğitimi ve yönetimi açısından AYAY bölümü çok önemlidir.

Akademik Risk Alma

Öğrencilerin güçlüklerle mücadele etmelerindeki cesaret, istek, isteksizliklerini ve öğrenme durumlarını tanımlamaktadır (Korkmaz,2002). Akademik risk alma eğilimi okulla bağlantılıdır. Başarıya ulaşmak için farklı ve olası yollarını denemek olarak farklı şekillerde tanımlanmıştır (Clifford, 1989). Akademik risk alma kavramı öğrencilerin derslerine ve akademik çalışmalarına istekli olarak devam etmelerini zorunlu kılan karmaşık bir süreçtir. Bu aktiviteler aşağıdakiler olabilir;

- Öğrencilerin cevaplarını bilmedikleri sorular ve konuları cevaplama istekleri
- Öğrencilerin sınıfta öğretmenlerine öğrenme amacıyla sürekli sorular sorması
- Ders esnasında anlatılan konu hakkında açıklamalar yapma
- Öğretmenlerin başarı ya da başarısızlıklarından emin olunmayan öğrencilere sorumluluk vererek sınıf içi tartışmalara cesaretlendirmek (Clifford ve Chou,1991).

Akademik risk alma becerisi, akademik başarıyı üst düzeyde ele alan kritik bir birleşendir. Risk alma görevi, strateji ve uygulama yapmayı cesaretlendirdiği kadar, öğrenmeyi kolaylaştırmak için harcanan çabanın artmasını temin eder. Akademik risk almayı kabul etme konusunda kararsız olan öğrenciler gelecekteki başarılarını engellemiş demektir. Kendi eğitim süreçlerinin aktif bir üyesi olan öğrenciler yüksek başarıya ulaşmaya eğilimli kişilerdir (Clifford, 1991, Clifford ve Chou, 1991).

Akademik risk alan öğrencilerin özellikleri:

- Başarı kesin olmasa bile zor görevlerin üstesinden gelmeye isteklidirler.
- Aşırı riskten ziyade makul oranda riskli olan görevleri tercih ederler
- Fikirleri göreneklere uymasa bile inandıkları fikirleri savunurlar ve başkalarıyla paylaşırlar.
- Onlar çalışmalarını, düşüncelerini eleştirilere ve değişik düşüncelere karşı başarılı bir şekilde karşı koymayı istekli bir şekilde sürdürürler.
- Hatalı olmaya isteklidirler ve yanlışlarla sonuçlanabilecek görevleri istekli şekilde alırlar (<http://www.ncrel.org>).

Clifford (1991) akademik risk alan kişilerde şu üç özelliğin bulunduğunu belirtmiştir: Zor işleri tercih etme, başarısızlığa karşı tolerans ve hata yapmaya karşı esnek stratejiler kullanma. Risk alıcılar zor görevlere talip oluyorlar çünkü bu onlara öğrenme ve ilerleme konusunda daha çok bilgi sağlıyor. Bunlar risk almayı not veya başkaları tarafından tanınmaya tercih ederler. Ayrıca risk alan bu kişiler belirsizlik, hata ve kafası karışma gibi olumsuzluklara toleranslıdırlar. Risk alıcıların kafası karışsa bile, her zaman hedefin olayı anlamak olduklarını akıllarından çıkarmamaktadırlar. Son olarak risk alıcılar kendi öğrenme metotlarını takip eder ve ona göre daha verimli olabilmek için yeni stratejiler geliştirirler.

Buradan hareketle Clifford akademik risk alma eğilimini üç boyutta incelemiştir.

Bunlar sırası ile;

- Başarısızlık sonrası olumsuz hisler taşıma eğilimini yansıtan davranışlar
- Güç işlemleri tercih etme eğilimini yansıtan davranışlar
- Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma eğilimini yansıtan davranışlar

Lider Ve Liderlik Kavramları

İnsanlar doğası gereği sosyal bir varlıktır. Bundan dolayı hayatlarını diğer insanlarla birlikte etkileşim halinde sürdürürler. Bu aralarındaki etkileşim bazen iki eşit insan arasındaki bir ilişki gibi bazen de bu bağlamdan çıkar ve yöneten-yönetilen ilişkisine dönüşür.(Şahin,2013) Buradaki ilişki bazı insanların, diğer insanları sevk etme ve yönetme durumunu ortaya çıkarır. Bu kavram literatürde liderlik olarak ifade edilir. Fransızca “leader” kelimesinden gelmiştir.(Çetin,2007) Buradan yola çıkarak liderlik aynı grup içindeki insanları belirli bir hedef doğrultusunda onları amaca ulaştırma ihtiyacından doğmuştur.

İnsanlar topluluk halinde hayatlarını sürdüren sosyal canlılar oldukları kadar oluşturdukları toplulukları yönetecek ve hedeflere götürecek liderlere de ihtiyaç duyarlar.(Yıldırım,2012)

İnsanların kişisel ve grup amaçlarını hedeflerine ulaştırabilmek üzere takip ettikleri, emir ve talimatları doğrultusunda davrandıkları kişi liderdir. Yani buradan hareketle liderlik sürecinin esasını, liderin tek başına gruptakileri etkileyebilmesi oluşturmaktadır.(Yıldırım, 2012)

Belli başlı liderlik tanımlarına bakacak olursak;

- Liderlik örgütün rutin talimatlarına düşünmeden itaat etmeyi aşan etkili katkılardır. (Katz ve Kahn,1978)
- Liderlik örgütlü bir grubun faaliyetlerini hedefe ulaşma yönünde etkileme sürecidir. (Rauch ve Behling, 1984)

- Yukl (1998) liderliği geniş bir biçimde, takipçilerin olayları yorumlayış tarzını, grup yada örgütün hedeflerinin seçimini, hedeflere ulaşmak için yapılacak faaliyetlerin düzenlenmesini, takipçilerin hedeflere ulaşma motivasyonunu, iş birliğine dayalı ilişkilerin ve takım çalışmasının sürdürülmesini ve grup yada örgütün dışındaki insanların destek ve iş birliğinin sağlanmasını etkileyen nüfuz, ikna süreci olarak tanımlamaktadır.
- Liderlik, liderin bir grubun üyelerini bir hedefe doğru yönlendirdiği bir sosyal nüfuz sürecidir. (Bryman, 1992)
- Liderlik bir kişinin diğerlerini toplulukçu bir vizyonun çıkarları doğrultusunda kişisel çıkarlarından vazgeçmeye motive etme yeteneği ve bu vizyonun kazanılması ile gönüllü bir biçimde görevinin gerektirdiğinin üzerinde önemli kişisel özverilerde bulunarak kolektife katkıda bulunma yeteneğidir. (House ve Shamir, 1993)

Kaynak: Deanne N. Hartog, Paul L. Koopman, Endüstri iş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, Çev.:Handan Kepir Sinangil vd., Cilt:2, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 2009

Liderlerin Özellikleri

Belirli şartlarda, belirli kişisel veya örgüt amaçlarını başarabilmek üzere bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkileyebilmesi ve yönlendirebilmesi süreci olarak liderliği tanımlayabiliriz. Yani liderlik, liderin örgüt içinde yaptığı işlerle ilgili bir süreçtir.(Koçel,2001)

İnsan topluluklarını belli bir amaca ve hedefe taşıyan liderlerin belli başlı özelliklere sahip olmaları gerekmektedir.

Liderlerin özellikleri aşağıda sıralanmıştır;

- Kişisel özelliklere bağlı olarak sahip olunan bir güç,
- Karar verme ve verilen kararları uygulayabilme gücü,
- Gruba yön verme ve grup içinde eşgüdüm sağlama,
- Ortak amaçlar doğrultusunda grubu etkileme,

- Grupla birey arasında gerçekleşen etkileşim süreci,
- Mevcut amaç, yapı ve prosedür ve kuralları değiştirebilme yeteneği vb.
- Gönüllülük temelinde çalışanların güdülenmesi, cesaretlendirilmesi, yönlendirilmesi,
- Personelini tanıma, onların yaratıcılığını ortaya çıkartma ve harekete geçirme,
- Misyonları doğrultusunda açık bir vizyona sahip olma,
- Takipçilerine saygı ve özen gösterme,
- Yüksek beklentilere sahip olma,
- Mutlak bütünlük gösterme,
- Mükemmel rol model olma,
- İnsanları anlama,
- Kararlı olma,
- İyi dinleme ve iletişim becerisine sahip olma
- Esnek olma,
- Delegation yapabilme yani temsil yeteneğine sahip olma,
- Yenilikçi olabilme,
- Öncelikleri belirleyebilme,
- Vizyon sahibi olma,
- Ne zaman yoğun olacağını ve ne zaman dinleneceğini ayarlayabilme,
- Pozitif olabilme,
- İğneleyici olmayan mizah duygusuna sahip olma,
- Risk almaya istekli olma,
- İç gözlem yapabilme,
- İyi problem çözebilme ve karar verebilme,
- Diğerlerine nasıl koçluk yapacaklarını ve değerlendireceklerini bilme,
- Öngörülü olma ve

- Olmayı bilme olarak ifade etmişlerdir.

Yönetim ve Yönetici Kavramları

Yönetim kavramı ile ilgili çok çeşitli tanımlar mevcuttur. Bu tanımlar bilim alanlarının yaklaşımlarına göre farklılık göstermektedir. Ekonomistler yönetimi, sermaye, toprak ve iş gücü ile birlikte üretim fonksiyonlarından biri olarak tanımlar. Toplum bilimciler göre yönetimin, bir sınıf ve saygınlık sistemi olarak belirtmektedir. Yönetim bilimciler ise yönetimi, örgütte yöneten ve yönetilen olmak üzere iki grup vardır. Bu gruplar arasında otorite ilişkisi bulunmaktadır. Yönetim ile ilgilenen sadece bu bilim alanlarıyla kalmadığı, hukuk, muhasebe psikoloji ve sosyal psikoloji gibi sosyal bilimlerin çok farklı dallarında da yönetimi amaçlarına uygun şekilde tanımlamışlardır. Bu yaklaşımların buluşma noktası yönetim, diğer kişilerin gayretleri aracılığı ile hedeflerin gerçekleştirilmesidir. (Akyar,2010)

En geniş anlamıyla yönetim kavramı ‘amaçların etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla bir insan topluluğunda koordinasyon ve işbirliğini sağlamaya yönelik faaliyetlerin tamamını ifade eder.(Aktaş, A. 2002)

Yönetici kavramı ise maddi kaynakları ve insan kaynaklarını çalıştığı örgütün amaçları doğrultusunda koordine eden kişidir. Başka bir ifade ile yönetici, emrine verilmiş bir grup insan topluluğunu belirli bir takım amaçlara ulaştırabilmek için örgütte uyum ve işbirliği içinde çalıştıran kişidir.(Boone, L. 1981)

Lider Ve Yönetici Arasındaki Farklar

Küresel rekabet ortamında başarılı olabilmek için yalnızca işletme fonksiyonlarını ya da örgütte çalışanları yönetmekle sağlanabilecek bir uygulama değildir. Bu durumda başarıyı yakalayabilmek ve rekabet ortamında üstünlüğü ele alabilmek için vizyoner bakış açısına sahip liderlerin, planlama, kontrol ve koordine etme, bütçelemenin yanında geçmişten ders alma, içinde bulunan durumu en iyi şekilde değerlendirme ve ileri görüşlülüğü sayesinde geleceği ön görüp başarıya gidecek yolu bulabilme ve tüm bunların yanında astlarının

değerlerine ve beklentilerini karşılayabilmesiyle mümkündür. İşletmeleri başarıya götürecek kişiler yöneticilik ve liderlik vasıflarının tümüne sahip olan kişilerdir. (Tekin, 2007)

Aslında genel olarak lider ve yönetici kavramları birbiri yerine sıklıkla kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram birbirinden farklı kavramlardır.

Bennis'e göre 'yönetmek', başarmak, neden olmak, sorumlu olmak yürütmek anlamına gelirken; 'liderlik' gidilecek yönde rehberlik etmek, etkilemek ve faaliyete geçmek anlamına gelir. Bu tanımların yanında liderlik ve yönetici arasındaki farklılıkları Bennis şu şekilde sıralamaktadır. (Bennis,2003)

Tablo 1

Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar

YÖNETİCİ	LİDER
Yönetir, idarecidir.	Yenilikçidir.
Bir kopyadır.	Bir orijinaldir.
Var olanı sürdürür.	Geliştirir.
Var olanı, gerçeği kabul eder.	Sorgular.
Sistemler ve yapı üzerine odaklanır.	İnsanlar üzerine odaklanır.
Kontrole bağlı kalır.	Güven ilham eder.
Kısa dönemli bakış açısına sahiptir.	Uzun dönemli bakış açısına sahiptir.
Nasıl ve ne zaman diye sorar	Ne ve niçin diye sorar.
Kârla ilgilenir.	Gözü ufuktur.
Taklit eder.	Meydana getirir, icat eder.
İçinde bulunulan durumu kabul eder.	Mevcut durumla mücadele eder.
Klasik, iyi bir askerdir.	Kendisidir, doğaldır.
İşleri doğru yapar.	Doğru işi yapar.

Kaynak: Bennis, 2003, s.8-9.

Geleneksel Liderlik Davranış Tarzları ve Modern Liderlik Anlayışında Yükselen

Trendler

Liderler, liderlik vazifelerini yerine getirirken astlarına karşı çok çeşitli tarzlarda davranış sergilemektedirler. Ayrıca örgüt içinde o örgütün faaliyet çeşitliliği, faaliyet alanı, yapısal ve çevresel sorunlar, liderlerin çalışma ve davranış şekillerini de etkileyecektir. Liderlerin başarısında seçtiği liderlik davranış tarzı da önemli bir rol oynayacaktır. Buna bağlı olarak liderlerin faaliyet çeşitliliği ve faaliyet biçimindeki gelişmeler ve değişimleri takip

etmesi de başarısını etkileyecektir. Bundan dolayı aynı örgütte farklı ortalarda ve farklı zamanlarda farklı liderlik davranışlarını uygulayabilecek kişilere ihtiyaç duyacaktır.(Doğan, 2001)

Geleneksel Liderlik Davranış Tarzları

Geleneksel liderlik tarzlarından en çok bilinenleri, demokratik liderlik, otokratik liderlik, serbest bırakıcı liderliktir.

Demokratik Liderlik

Demokratik liderlik türünde lider, kendi yetkisini örgüt içindeki başkaları ile paylaşma eğilimindedir. (Bayram,2013) Başka bir deyişle demokratik liderlik, amaçların lider ve astların hep birlikte katılımı ile belirlendiği yönetim şeklidir. Lider örgüt içinde amaçların, plan ve politikaların belirlenmesinde, iş emirlerinin ortaya çıkmasında ve yapılacak işlerde iş bölümlerinin yapılmasında astlarından aldığı fikir ve düşünceler ışığında hareket eden bir yönetim göstermektedir. (Aykan,2014)

Demokratik liderlik türü, yönetimin insan ilişkilerine önem verdiği dönemde popüler olan liderlik davranış biçimi olarak gün yüzüne çıkmıştır. Bu tür liderlik davranışı sergileyen liderler kendi yetenekleriyle değil, bunun yanında astlarına da danışarak onların da fikir ve düşüncelerini aldıktan sonra işleri yürütmektedir. Bu şekilde liderle astları arasında güven ilişkisi oluşturmaktadır. Örgütün başarısı için iş bölümlerinin yapılması astları tekrardan karar verme süreçlerine katmak astlarını cesaretlendirmektedir. (Şafaklı,2005)

Demokratik liderlik özellikleri aşağıda sıralanmıştır.

- Lider, plan ve politikaları belirlenmesinde, iş bölümünün yapılmasında astlarından aldığı görüşler doğrultusunda yapmaya özen gösterir.
- Lider, örgüt içindeki sorunların çözümü için astlarına danışarak çözüm yolu belirler.
- Lider, astlarını karar alma sürecine katılmaya cesaretlendirir.
- Lider, kararların astlarının görüşlerinden etkilenmesine ve biçimlenmesine olanak sağlar.

- Lider, cezalandırıcı değildir.
- Lider, astlarının onurunu incitecek davranışlardan sakınır ve onlara dostça davranır.

Otokratik Liderlik

Otokratik liderlik, kendisinin sahip olduğu konumundan kaynaklanan otoritesini kullanarak, çalışma ortamında alınan kararların sadece kendisi tarafından alındığı ve örgüt üyelerini yönlendirici bir liderlik tarzı olarak tanımlanmıştır. (Telli,2012)

Otokratik lider çoğunlukla merkezi otoriteye sahiptir ve örgüt içinde kararları tek başına verirler. Ayrıca bu liderler, emir vererek astlarının çalışmalarını kontrol ederek ödüllendirme ve cezalandırmayı kendisi yapar. Otoriter liderler, daha çok işe dönük liderler olarak belirtilir. (Tekin, 2007)

Otokratik liderlik özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz.(Gupta ve Singh, 1999: 134)

- Lider, astlarını tamamen iş üzerine yapılandırır.
- Otoritenin tümü, tek bir liderde toplanmış olmakla birlikte örgütte her şeyi lider belirler.
- Lider ağırlıklı olarak, yönlendirdiği grubun kendisine itaat edilmesini ister. Çalışmalar, sadece liderin istediği gibi astlar ya da yönlendirdiği grup tarafından yürütülür.
- İletişim, genellikle yukarıdan aşağıya doğru tek yönlüdür.
- İş görenlerin uyumu cezalar ve tehditlerle sağlanır. Kurallara uyanlar ödüllendirilir ve uymayanlar ise cezalandırılır.
- Çalışanlar çok az sorumluluğa sahiptir.
- Çalışanlar güvenliği belli bir miktarda hisseder.
- Karar verme, kolaylıkla istihdam edilebilen astlarda karar yetkisinin çok az ve hızlı olduğu durumlarda uygulanır.
- Yüksek nitelikli profesyonellerin sorumluluk duygusu, inisiyatif, gelişme ve büyüme alanlarında eksikliğini olduğu durumlarda bu liderlik tarzından hoşlanmazlar.

Serbest Bırakıcı Liderlik

Serbest bırakıcı liderlik, lider astlarının işlerine karışmayan,(Telli,2012) yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, tüm astlarına kendilerine verilen kaynak dahilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına imkan tanıyan liderlik türüdür.(Doğan,2001)

Bu liderlik türünde, örgüt içinde kararları grup alır ve daha sonra lider bu kararları uygulama yoluna gider ve yetkilerinin büyük kısmını astlarına devretme davranışı sergiler. (Ateş, 2005) Serbest bırakıcı liderler örgüt içinde çok pasif durumdadırlar. Buda örgüt içinde çalışanların kendi istekleri doğrultusunda hareket etmelerine zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla örgüt içinde başına buyruk hareket eden çalışanlar örgüt içinde kaos ortamı oluşturabilirler ve örgüt başarısını düşürebilirler bu liderlik türünün en sakıncalı yanı da şüphesiz budur.

Modern Liderlik Anlayışında Yükselen Trendler

Yönetim alanında gerçekleşen değişimler sonucunda, geleneksel liderlik yaklaşımlarının yeterli olmadığı ortaya çıkmış ve modern anlamda yeni liderlik yaklaşımları geliştirilmiştir. Bu yeni ve modern liderlik yaklaşımları; geleneklere ve geçmişe daha çok bağlı olan transaksiyonel (etkileşimci) liderlik ile yeniliğe, geleceğe ve değişime daha açık olan transformasyonel (dönüşümcü) liderlik türlerini kapsamaktadır. (Yukl,1998)

Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik

Burns'un 1978 yılında siyasiler ile yaptığı çalışmalar etkileşimci liderliğin yapı taşlarını oluşturmuştur.

Bass'a göre günümüz şartlarında liderlik ile ilgili yapılan tanımlamalar ve aralarında yapılan gruplandırmaların gelişen ve değişen koşulları karşılayamadığını savunmuştur. Hatta Bass etkileşimci liderlik özelliği gösteren liderlerin astlarından yapmalarını istediği performansları yaptıklarında ne tür bir ödül alacaklarını ve bunun yanında astlarından beklentilerini tam olarak açıklayan bir liderlik türü olarak ileri sürmüştür.(Telli,2012) Ayrıca

etkileşimci liderler astlarının yaratıcı ve yenilikçi yanlarıyla hemen hemen hiç ilgilenmezler. Etkileşimci liderler geçmişten gelen faaliyetleri iyileştirme tarzında onlara iş yaptırma yolunu seçerler buda bu liderlik özelliğinin olumsuz tarafıdır.(Eren, 2003)

Etkileşimci liderlik türünde geçmişten gelen olumlu ve yararlı gelenekleri günümüzde de devam ettirme ve bunları gelecek nesillere aktarma tarzında olumlu özellikleri vardır. (Bayram,2013)

Bass ve Burns'ın yaptığı çalışmalarda izleyenler liderin ortaya koyduğu hedefler kapsamında hareket ettiklerinde ücret, terfi, prestij gibi çeşitli ödüllerle ödüllendirilecekleri belirtilmiş ve bu süreci lider ile astları arasında amacı ödül ilişkisine dayanan bir alışveriş süreci olarak ele almışlardır. (Bass,1985) Eğer izleyenler liderlerin kendilerinden bekledikleri performansı gösteri ve beklentilere uygun şekilde hareket ederse ihtiyaçları karşılanmaktadır. İşte etkileşimci liderlik türü karşılıklı olarak etkileşime dayalı bir süreçtir. Etkileşimci liderlerin bu kapsamda amaçları şöyle sıralanabilir. (Nigmetullina,2011)

- Astları başarıya götürecek davranış ve çalışmaların, onlar tarafından tam olarak anlaşıldığından emin olmak
- Sistem içinde çıkabilecek olası engelleri ortadan kaldırmak
- Önceden belirlenen hedeflerin başarılması için izleyenleri motive etmektir.

Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik

Liderlik paradigmasının en çağdaş yaklaşımlarından biri olan dönüşümcü liderlik türü liderlik literatürüne yeni girmiştir. (Eraslan,2006) Dönüşümcü lider astlarına belirli vizyon yükler ve bu vizyon etrafında onlara görevler verirler. Buldukları ortamda değişim ve dönüşüm yaparak astlarına neler yapabileceklerini ve başarabileceklerini gösterirler.(Berber,2000) Dönüşümcü liderlik, değişim ve dönüşüme yol gösterecek ileri görüşlülüğü oluşturmak, bu değişim ve dönüşümü etkin ve başarılı bir şekilde uygulamaya

koymak için gerekli olan yeteneklerin tamamıdır. Dönüşümcü liderlik türünde liderler, astlarından her zaman daha fazlasını yapmaları konusunda onların isteklerini artırır.(Bolat,2007)

Dawston'un 1973 yılında yayınladığı 'İsyan Liderliği' adlı kitabında dönüşümcü liderlik kavramından ilk defa bahsedilmiştir. Daha sonra Burns tarafından 1978 yılında dönüşümcü liderlik sistematize edilmiştir. Burns'a göre dönüşümcü lider, astlarına yüksek performans, moral ve motivasyon aşılayan kişidir. Dönüşümcü lider, dönüşümün tek sahibidir. Dolayısıyla örgüt kültürü ve modern anlamda yeni çalışma alanları oluşturmak için gerekli olan yeteneğe dönüşümcü lider sahiptir. (Eraslan,2006)

Dönüşümcü liderlik kavramı ortaya çıktığı tarihten sonra birçok bilimle uğraşan insanlar tarafından değişik katkılar ile zenginleştirilmiştir. Bu gelişmeler ışığında dönüşümcü liderlik kavramına; 'vizyon oluşturma', 'kendine güvenin geliştirilmesi', 'örnek oluşturan', 'örgütsel sınırları değiştirme' ve 'geçmiş ve gelecek boşluklarını, bugüne yaklaştırabilme' gibi özellikler ilave edilmiştir. (Bolat,2007)

Dönüşümcü liderlik özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir. (Berber, 2000)

- Dönüşümcü lider oluşabilecek tüm riski göze alabilir. Alışagelmiş rutin olarak gerçekleşen işlerden sıyrılarak yeni oluşumlar gerçekleştiren ve örgüt içinde daha fazlasını yapabilmek için tüm ipi göğüsleyen cesur kişilerdir.
- Dönüşümcü liderler hayatları boyunca öğrenmeye açıktırlar ve öğrenerek yaşarlar. Bunun yanında öğrendiklerinden ders çıkarırlar. Buda örgüt içinde dönüşümcü liderleri diğerlerinden ayıran en önemli özellik olarak karşımıza çıkar.
- Dönüşümcü lider, kendi öz benliğini değişim faktörü olarak belirtmektedir.
- Dönüşümcü lider, astlarına güvenmeyi tercih ederek problemin çözümünde onlara destek olurlar.
- Dönüşümcü lider, vizyon oluşturabilen kişilerdir.

- Dönüşümcü lider için maneviyat kavramı çok önemlidir.
- Dönüşümcü lider mücadeleci kişiliğe sahiptir ve bu sayede belirsizlikleri ortadan kaldırırlar.
- Dönüşümcü lider, kavramsal yeteneklerini çok iyi kullanırlar.
- Dönüşümcü lider, astları üzerinde içselleştirme ve özdeşleşme güçlerini yüksek düzeyde uygulayabilirler.

Dönüşümcü liderlik, değişime ve dönüşüme yönelik bir liderlik kuramı olup, dönüşüm süreci boyunca ihtiyaç duyulan davranışları sergileyerek değişimin başarılı bir şekilde olmasına olanak sağlar. Buradan hareketle dönüşümcü liderlik, özellikle dinamik ve istikrarsız çevrelerde, kaos ve belirsizliğin hakim olduğu afet ve kriz gibi durumlarda ve çok karmaşık yapıya sahip işlerde yapıcı ve işlevsel bir zemin hazırlamaktadır.(Ataman,2001)

Dönüşümcü liderli dört boyutta incelenmektedir. Bunlar; 1. karizma veya idealleştirilmiş etki 2. Esinlenmiş motivasyon (ilham verme, telkinle güdüleme), 3. Entelektüel uyarım ve 4. Bireysel destektir.

Karizma veya İdealleştirilmiş Etki

En önemli bileşen olan karizma ve idealleştirme liderlerin karizmatik rol modelini içerir. Bu boyutta liderin özellikleri, davranışları ve etkisi astları tarafından idealleştirilmiştir.(Sönmez,2010) Lider, astları ile ortak bir vizyon ve amaç paylaşır; örgüt içinde astlarının sorunlarını çözmek için radikal ve yenilikçi çözüm bulur. Lider aldığı kararlarda daima kararlıdır. Astlarının kendine olan güven ve inancını almıştır. Liderlerin uzlaştırma ve ikna konusundaki yetenekleri yüksektir. Dolayısıyla aldıkları kararlarda astlarını ikna edebilirler.(Akbolat, Işık ve Yılmaz,2011)

Esinlenmiş Motivasyon (İlham Verme, Telkinle Güdüleme)

Dönüşümcü liderliğin bu boyutunda, vizyon belirleme, vizyonu iletme, astların gayret ve çabalarına semboller kullanarak odaklanma ve örgüt içinde uygun davranışların oluşması için

örnek olma ve oluşturma süreci olarak belirtilir. (Erçetin,2000) Ayrıca lider örgütün amaçlarına ulaşılması için astlarını etkileyip ilham vermelidir. Dönüşümcü liderlerdeki astlarını telkin edici davranışı örgüt içinde astların işlerini benimsemelerini sağlayıp onları motive eder. Dönüşümcü liderler örgüt içinde güven ortamını sağladıkları için astlar liderlerinin hedeflere ulaşmak için çizdiği plan doğrultusunda daha gayretli, inançlı, gönüllü ve istekli bir şekilde yaparlar. (Erdal,2007)

Entelektüel Uyarım

Entelektüel uyarım boyutunda lider astlarını örgütteki işlerin yapılış biçimlerini, eylemleri, işlemleri, kendi düşünce ve değerlerini, kurumu ve lideri yönlendiren değerleri sorgulamaya teşvik eder. Buda astları önceden beri gelen kabullenmelerini ve problemlere karşı eski yaklaşımlarını sorgulayabilir. Böylece lider, örgütün yenilikçi, entelektüel ve daha iyiyi yapabilmek için değişim kapasitesini pasif kalmaktan aktif konuma getirir.(Erturgut, 2002)

Bireysel Destek

Liderler, örgüt içinde astlarının kişisel ihtiyaçlarına önem verirler ve onlarla birebir ilişkiler kurarlar. Ayrıca astlarının kişisel gelişimlerine önem veren empati yetenekleri gelişmiş liderlerdir. (Kamacı, 2010)

Kriz Ve Kriz Yönetimi

Bu bölümde kriz tanımı, kriz özellikleri, kriz nedenleri kriz süreci, kriz yönetimi tanımı ve amacı, kriz yönetiminin özellikleri kriz yönetim süreci hakkında bilgi verilecektir.

Kriz Tanımı

Çin alfabesinde ‘tehlike ve fırsat’ anlamına gelen iki sembolün (wei-ji) birleşmesinden oluşmuştur. Buradan çıkarılacak anlam krizin olumsuz yönlerinin yanında doğru yönetilmesi durumunda krizden etkilenenler ve krizi yönetenler için fırsat ve kazanımlar getireceği görülmektedir (Yavaş,2005).

Tahmin edilmesi zor, birden bire gelişen ve meydana geldiğinde çok çeşitli sistematik sorunlara ve değişimlere neden olan kriz, bilim dallarında yaygın olarak kullanılan bir kavramdır (Darıcan,2013). Bir kriz durumu, beklenen veya istenilen bir durum değildir. Kurum ve kuruluşlar da olası bir krizi istemezler çünkü: beklenmedik zamanlarda ortaya çıkar ve işleyişi değiştirir buda kurumun gelecek planlamasının bozulmasına ya da hedeflere ulaşmada sıkıntı yaşamalarına neden olur. Kurumlar ve bireyler, krizi kendi yaşamları üzerindeki etkileri penceresinde tanımlar (Ok,2015)

Filiz (2007)'ye göre kriz; her hangi bir örgütün veya ülkenin, her türlü siyasal, ekonomik, hukuksal, kültürel kazanımlarını, planlarını ve hedeflerini olumsuz şekilde etkileyen beklenmedik ve ani bir şekilde ortaya çıkan stres ve baskı ortamı yaratan, tamamen engellenemeyen fakat kriz olmadan gerekli önlemler alınıp iyi bir yönetim sergilendiğinde fırsata dönüştürülebilen bir karmaşa sürecidir (Filiz,2007).

Genel anlamda kriz; bozuk olan, yeniden yapılanma gerektiren istikrarsız durumdur. Kurumların rutin çalışma sistemini bozan ve beklenmedik şekilde aniden meydana gelen acil durum olarak tanımlanabilir. Liderlerin bu durumu çok yakından takip etmeleri gerekir. Kriz durumu sadece rutin faaliyetlerin yanı sıra kurumların yaşamını da tehdit eder, diğer kurumlarla olan rekabet ortamında etkilenen kurumu aşağı çeker, üretim kapasitesini azaltır ya da tamamen bozar. Kurumların etkinleşmesi veya değişmesi yönünde çok kritik bir etkisi vardır (Güleryüz, 2015)

Kriz Özellikleri

Krizi normal durumlardan ayıran bir takım temel özellikler vardır. Bu özellikleri aşağıdakiler gibi sıralayabiliriz. (Bacık,1999)

- Kriz, kurumlar tarafından önceden tahmin edilmeyen ve beklenilmeyen durumdur. Bunun yanında kriz, örgüt ve paydaşları için ciddi tehdit oluşturan sezilemeyen bir olaydır.

- Krizi normal durumlardan ayıran en önemli özellik, hemen cevap verme mecburiyetidir. Krize hem cevap vermek hem de hızlı hareket etmek mecburidir. Karar alıcılar üzerinde baskıyı artırır ve örgütün standart karar alma mekanizmalarını aşılamayacak duruma getirir.
- Kriz olağan dışı bir olaydır. Bu dönemlerde örgütteki tüm yönetimi değiştirerek yerine yenisini getirebilecek ve bu sayede örgüte yeni bir bakış açısı kazandıracak ölçüde önemli değişikliklerin yapılmasını zorunlu hale getirebilir.
- Krizler, değişik zamanlarda ve farklı yerlerde meydana gelen birbiriyle bağlantılı pek çok olayla ortaya çıkmaktadır, her olay bir diğli hareketi gibi diğlerine basamak oluşturmakta ve kriz durumunu artırmaktadır.
- Kriz dönemlerinde krizin ne zaman başlayıp ne zaman biteceğini tahmin etmek çok zordur. Kurumda bundan dolayı bir belirsizlik ortamı oluşturur.
- Kriz durumunda liderler büyük bir karar alma ve aldığı kararı uygulama sınavından geçer ve zorlanmalarına neden olur.

Kriz Yönetimi

TDK tarafından 2006 yılında yayınlanan sözlükteki tanımına göre: “Kriz yönetimi, işletmelerde hatalı üretim, ham madde, kalite düşüklüğü, pazarlama vb. sebeplerle ortaya çıkan sorunlu dönemlerde iş başına getirilen yöneticilerin davranışı” olarak tanımlanabilir. (TDK,2006). Kamu yönetimi alanında ise;

Kriz yönetimi: krizi tahmin etme, hazırlanma, önleme, önceliklerin ne olduğunun belirlenmesi, iyileşme ve öğrenme mekanizmalarının planlanması ve uygulanması gibi bir dizi seri faaliyetleri içeren bir süreçtir. (Bozgeyik, 2004)

Kriz yönetimi: kriz olarak belirtilen olayı ortadan kaldırmak için yapılan planlı, sistematik ve rasyonel bir şekilde uygulanan faaliyetler topluluğudur. (Tüz,2004) En temel

ifade ile kriz yönetimi; kriz meydana gelmeden önlemlerin alınması, önceliklerin belirlenmesi ve krizi en az kaza ile atlattırmayı planlayan bir dizi faaliyetler bütünüdür.

Kriz Yönetimi Aşamaları

Kriz yönetimi aşamaları üç boyutta incelenmektedir. Bunlar; kriz öncesi dönem yönetimi, kriz anı yönetimi, kriz sonrası yönetimidir.

Kriz Öncesi Dönem Yönetimi

Kriz yönetimi açısından en hayati süreç kriz öncesi yönetim sürecidir. Çünkü kriz yönetiminin ana hedefi mümkün olduğu ölçüde; kriz meydana gelmeden önce krizi başlangıç aşamasında önleyebilmektedir. Bunu durumu gerçekleştirmenin yolu ise; krizler ortaya çıkmadan önce belirtilerinin tespit edilmesi ve buna bağlı olarak gerekli yasal, teknik, sosyolojik, psikolojik ve örgütsel alt yapının oluşturulmasıdır. (Filiz, 2007)

Kriz öncesi yapılacakları şu şekilde sıralayabiliriz;

- Kriz Sinyallerinin Alınması
- Sürekli İç Ve Dış Çevre Analizi
- Krize Hazırlık ve Korunma
- Krize Karşı Kadro Oluşturulması
- Kriz Yönetim Ekibinin Belirlenmesi
- Kriz Rehberi Hazırlamak
- Kriz Yönetim Planının Hazırlanması
- Kriz İletişim Planı Hazırlanması
- Kriz Dönemi Personel Politikası Oluşturulması

Kriz Anı Yönetimi

İster kriz öncesinde dönemde krizlere karşı gerekli olan tüm önlemler alınsın. İsterse de kriz öncesinde krizlere önlem alınmasın kriz anında tüm örgütlerde vatandaşlarda bir panik

ve gerilim havası yaşanır. Bundan dolayıdır ki kriz anı kriz yönetim safhalarının en güç dönemidir. (Güleryüz, 2015)

Kapsamlı bir dönem olan kriz anı yönetimini aşağıdaki önlemlerle kontrol altına almamız mümkündür.

- Krizi Denetim Altına Alma
- Krizin Boyutlarını Belirlemek
- Kriz Şartlarında Kullanılabilecek Karar Alma Yöntemleri
- Krizi Çözme

Kriz Sonrası Yönetim

Kriz sonrası dönemin bir başka özelliği de krizden henüz çıkmış olan örgütlerin, toplumun ve vatandaşların korku, yorgunluk, güvensizlik ve aşırı tepki gibi davranışların görülmesidir. Krizin bu etkilerinin ortadan kaldırılması için hedeflerin ve amaçların yeniden gözden geçirilip belirlenmesi, ortak bir değerler sisteminin geliştirilmesi ve bu değerlere bağlılığı sağlayacak yeni bir yapılanma ve kurallar sisteminin kurulması gerekmektedir (Sezgin, 2003)

Kaos

Kaos kavramı; günlük dildeki anlamıyla, “karmaşıklık, belirsizlik, düzensizlik” hatta “anarşi” gibi farklı anlamları çağrıştırmaktadır. Bu kavram, yunanca “boşluk, yarı, hudutsuzluk” anlamlarındaki “khaos” sözcüğünden gelmektedir. Kaos her alanda olabileceğinden dolayı her alanda farklı kaos tanımları ile karşılaşmamız aşikardır. Bu tanımlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz.

- Çok fazla karışıklık ve düzensizlik durumu
- Başlangıç durumuna duyarlı sistem (Fizik)
- Statik ve periyodik olmayan sistem

- Yunan mitolojisinde tanrının gözüktüğü ilk hali (Dereli, 2006)

Kaos kavramı günlük dildeki kullanımından farklı olarak bilimsel akış açısıyla “düzensizliğin içindeki düzen” manasında kullanılmaktadır. (Kendirli, 2006)

On dokuzuncu yüzyılın sonlarında kaos kavramı ve kuramını ile ilgili her şey Fransız matematikçi Jules Henri Poincare'nin çalışmaları ile ortaya çıktığı kabul görmektedir. (Latif,2002)

Bu kapsamda, bugünün yöneticileri, değişime katlanabilme, tahmin edebilme ile, düzen ya da düzensizliğin, karmaşıklık ya da basitliğin oluşturduğu paradoksal ilişkilerde denge ve tahmin edilebilen düzenlemeler yardımıyla öngörülemezliğe odaklanma durumunda kalmaktadırlar. Yeniye tercih ederek, yeni yönergeleri planlayarak sistemleri yeniden tasarlamak, paradoks yaratmayı, gerilim ve endişeleri yatıştırmak için güçlü araçları kullanmak, bugünün yöneticisinin özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Drucker, 1998, s. 70). Sosyal bilimlerde, ekonomi, sosyal psikoloji ve psikoloji üzerine kurulan örgüt ve yönetim kuramları ile uygulamalarının hemen hepsi modern bilim üzerine kurulmuştur. Fakat bilimdeki devrim ile kuram ve uygulamalar yeniden gözden geçirilmek durumundadır. Böyle bir ihtiyacı gidermek üzere ortaya çıkmış olan yeni bilim, yönetim ve örgüt konularının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmakta ve kapsamında daha çok kaosu akla getirmektedir (Tüz, 2004, Öge, 2005).

Kaos Yönetimi

Kaosu yönetmek; kaosun oluşmasını engelleyecek önlemleri önceden almak, kaos durumu ortaya çıktığında rasyonel ve soğuk kanlı yaklaşım çözüm aramak, zaman yönetimini etkin kullanmak ve motivasyonu yüksek tutmakla mümkün gözükmektedir. Bu sebeplerden dolayıdır ki tüm örgütler, tüm çalışanlarıyla oluşabilecek kaos ortamına karşın gerekli donanıma sahip olmak zorundadırlar. Kaos durumunda; zamanı ve motivasyonu etkili şekilde yönetebilen örgütler ve proje yönetimi, değişim yönetimi, kriz yönetimi bilgi ve becerisine

sahip olan yöneticiler bu kaos durumunu fırsata çevirerek daha başarılı olabileceklerdir.
(Dereli ve diğ., 2006).



Bölüm III: Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, öğrencilerin fikir, tutum, inanç ve eylemlerini tespit etme de tercih edilen, bunun yanında değişkenler arasında ilişkileri test etmeyi, tahminler yürütmeyi ve alt grupların nasıl değiştiğini ortaya çıkarmaya yardımcı olan nicel araştırma desenlerinden biri olan tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli ilgi duyulan konular çerçevesinde belirlenen hedef evrenden seçilen bir örneklem ile yapılır. Bu modelde bireyler anket doldurur veya eylemleri, tutumları, düşünce ve inanışları ile ilgili görüşme yapılır. Bu çalışmada anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın hedef evreni 2017-2018 yılında eğitim alan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin tamamı oluşturmaktadır. Tam sayı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bölüme kayıtlı 320 öğrenciden kayıtlı olduğu halde okula hiç devam etmeyen, kayıt donduran ve araştırma dönemi içerisinde devamsız öğrenciler haricinde 266 öğrenciye ulaşılarak araştırma yapılmıştır.

Tablo 2

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Gruplar	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	141	53,0
	Erkek	125	47,0
Medeni Durum	Evli	8	3,0
	Bekâr	258	97,0
Eğitim Durumu	Lise	255	95,9
	Ön lisans-lisans	11	4,1
	Düz Lise	23	8,6
Mezun Olduğu Lise	Anadolu Lisesi	90	33,8
	Sağlık Meslek Lisesi	143	53,8
	Diğer	10	3,8
	1	51	19,2
Sınıf	2	49	18,4
	3	52	19,5
	4	114	42,9
	18	13	4,9
Yaş	19	19	7,1
	20	40	15,0
	21	60	22,6
	22	69	25,9
	23	41	15,4
	24	10	3,8
	25	9	3,4
	26	2	0,8
	27	1	0,4
	28	1	0,4
30	1	0,4	

Tablo 2'e göre katılanların %53'ü kadın iken 47'si erkektir. Medeni duruma göre katılımcıların fazla olduğu grup %97 ile bekâr gruptur. Katılımcıların eğitim durumuna göre %95,9 lise mezunu varken ön lisans-lisans bölümlerinden mezun olanlar sadece %4,1'dir. Katılımcıların mezun oldukları liselere bakılacak olursa en fazla olan grup %53,8 ile Sağlık meslek liseleridir. Katılımcıların sınıfına baktığımızda 1. Sınıflar %19,2, 2. Sınıflar 18,4, 3. Sınıflar 19,5, 4. Sınıflar 42,9'dur. Katılımcıların yaşlarına bakılacak olursa en fazla olan grup %25,9 ile 22 yaş grubudur.

Tablo 3

Çalışma İle İlgili Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Çalışıyor musunuz?	Evet	52	19,5
	Hayır	214	80,5
Nerede Çalışıyorsunuz?	Çalışmıyor	212	79,7
	Kamuda Memur	40	15,0
	Özel Sektör	14	5,3
Kamuda nerede çalışıyorsunuz?	Çalışmıyor	226	85,0
	112	21	7,9
	Hastane	17	6,4
	Diğer	2	0,8

Yukarıdaki tabloda öğrencilerin herhangi bir yerde çalışma durumlarıyla ilgili frekans dağılımları verilmiştir. Buna göre öğrencilerin %19,5'i çalışırken, %80,5'i çalışmamaktadır. Ayrıca çalışanların %15'i kamuda memurken, %5,3'lük kısmı özel sektörde çalışmaktadır. Kamuda çalışanların %7,9'u 112 sağlık istasyonlarında, %6,4'ü hastanelerde ve %0,8'i de diğer kamu kuruluşlarında çalışmaktadır.

Tablo 4

İş Tecrübesi İle İlgili Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	0(1 Yıldan az)	1	0,4
	1	9	3,4
	2	12	4,5
	3	13	4,9
	4	3	1,1
	5	4	1,5
	6	6	2,3
	7	5	1,9
	8	1	0,4
	13	1	0,4
	Çalışmıyor	211	79,3

Yukarıdaki tabloda iş tecrübesi ile ilgili frekans dağılımları verilmiştir. Burada çalışanların %4,9'u 3 yıllık iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5

STK Üyeliği İle İlgili Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde(%)
Stk üyesi misiniz?	Evet	59	22,2
	Hayır	207	77,8
	Yok	206	77,4
Hangi STK'ya üyesiniz?	UMKE	6	2,3
	AKUT	6	2,3
	DİĞER	48	18,0

STK üyeliği ile ilgili frekans dağılımlarına bakacak olursak (Tablo 5); STK üyesi olanlar %22,2'lik bir dilime sahiptir. Ayrıca bu STK dağılımları %2,3 UMKE, %2,3 AKUT ve %18,0 ile diğer STK'lardan oluşmaktadır.

Tablo 6

Bölümü İsteyerek mi Seçtiniz İle İlgili Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Bölümü İsteyerek mi seçtiniz?	Evet	244	91,7
	Hayır	22	8,3

Yukarıdaki tabloda Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümünü kendi isteğinizle mi seçtiniz sorusuna ait frekans dağılımları verilmiştir. Burada yüksek çoğunlukla %91,7'lik dilimle Evet cevabı alınmıştır.

Tablo 7

Okul Sonrası Planlar ile İlgili Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Bölümü Bitirdikten Sonra Ne Yapmak İstiyorsunuz?	Kamuda Çalışmak İstiyorum	97	36,5
	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	31	11,7
İstiyorsunuz?	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	104	39,1
	Diğer	34	12,8

Yukarıdaki tabloda öğrencilere bölümü bitirdikten sonraki planları sorulmuştur. Akademik olarak ilerlemek isteyenler %39,1, kamuda çalışmak istiyorum cevabını verenler %36,5, kendi işimi yapmak istiyorum cevabını verenler %11,7 ve diğer cevabını verenler %12,8'lik dileme sahiptir.

Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırma verileri, demografik bilgilerden sonra, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin, liderlik davranışlarını ortaya çıkaracak olan 67 maddeden oluşan Liderlik ölçeği ve sonrasında 1991 yılında Clifford tarafından hazırlanan 36 maddelik Akademik Risk Alma ölçeği katılımcılara sunulmuştur.

Liderlik Ölçeği

Liderlik davranışlarını ortaya çıkaracak olan liderlik ölçeği 5'li Likert ve 67 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte; katılımcılar maddelerin kendilerine yakın olan ifadelerden; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden uygunluk derecelerine göre belirtmeleri istenmektedir. Liderlik ölçeğinde; Dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarından oluşan maddeler yer almaktadır.

Tablo 8

Liderlik Ölçeği Soru Dağılımları

LİDERLİK TARZLARI	MADDE NUMARALARI
Etkileşimci Liderlik	1.3.4.5.7.11.12.19.21.24.25.30.32
Dönüşümcü Liderlik	2.6.8.9.10.13.14.15.16.17.18.20.22.23.26.27.28.29.31.33
Otokratik Liderlik	34.35.36.37.38.39.40.41.42.43
Demokratik Liderlik	44.45.45.46.47.48.49.50.51.52.53.54.55.56
Serbest Bırakıcı Liderlik	57.58.59.60.61.62.63.64.65.66.67

Akademik Risk Alma Ölçeği

Bu ölçek öğrencilerin öğrenme durumlarına ve güçlüklerle mücadele etmedeki cesaretini ve istekliliğini/isteksizliğini ölçmek üzere Clifford (1991) tarafından hazırlanmış, Beşli likert tipi bir ölçektir ve 36 maddeden oluşmaktadır. Her madde: 5-benim için her zaman doğru, 4-benim için genellikle doğru, 3-benim için bazen doğru, 2-benim için nadiren doğru ve 1-benim için hiç bir zaman doğru değil şeklinde cevaplarla derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler üç ana başlık altında incelenebilir. Bunlar; Başarısızlık sonrası olumsuzluk eğilimi, Güç işlemleri tercih etme eğilimleri ve Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir.

Tablo 9

Akademik Risk Alma Ölçeği Soru Dağılımları

Akademik Risk Alma Dağılımları	Madde Numaraları
Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Eğilimi	2.4.7.9.12.13.16.18.20.24.31.34
Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimleri	1.5.8.10.14.17.19.21.22.28.30.32.35
Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma ve Etkin Olma Eğilimi	3.6.11.15.23.25.26.27.29.33.36

Puan Skalası. Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yanıtladıkları Liderlik ölçeği ve Akademik Risk Alma ölçeklerine ait puan skalası Tablo 10 ve Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 10

5’li Likert Liderlik Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Yanıtlar	Puan Skalası
Kesinlikle Katılmıyorum	1,00-1,79
Katılmıyorum	1,80-2,59
Kısmen Katılıyorum	2,60-3,39
Katılıyorum	3,40-4,19
Kesinlikle Katılıyorum	4,20-5,00

Tablo 11

5'li Likert Akademik Risk Alma Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Yanıtlar	Puan Skalası
Benim İçin Hiçbir Zaman Doğru Değil	1,00-1,79
Benim İçin Nadiren Doğru	1,80-2,59
Benim İçin Bazen Doğru	2,60-3,39
Benim İçin Genellikle Doğru	3,40-4,19
Benim İçin Herzaman Doğru	4,20-5,00

Güvenilirlik Skalası. Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin yanıtladıkları Liderlik ve Akademik Risk Alma ölçeklerine uygulanan güvenilirlik analizinde kullanılacak güvenilirlik skalası bulguları Tablo 12’de yer almaktadır

Tablo 12

Ölçeklere Uygulanan Güvenilirlik Skalası Bulguları

Cronbach’s Alpha	Güvenilirlik
0 ile 0,40 arası	Güvenilir Değil
0,40 ile 0,60 arası	Düşük Güvenilirlik
0,60 ile 0,8 arası	Oldukça Güvenilir
0,80 ile 1,00 arası	Yüksek Derecede Güvenilir

Cronbach’s Alfa katsayısı 0-1 arası dağılım göstermektedir. Burada Alfa değerinin düşük çıkması testin homojen olmadığı ve birkaç özelliği birlikte ölçtüğünü göstermektedir.

Yukarıdaki Tablo 12’de görüldüğü üzere, 0,80-1 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir, 0,60-0,80 arasında oldukça güvenilir, 0,40-0,60 arasında düşük güvenilirlik ve 0 ile 0,40 arası güvenilir değil yorumu yapılır.

Güvenilirlik Analizleri

Tablo 13

Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	67

Anketin güvenilirlikleri ‘Cronbach’s Alpha’ ile test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik testinde ,937 gibi yüksek güvenilirlik sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 14

Akademik Risk Alma Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	36

Anketin güvenilirlikleri ‘Cronbach’s Alpha’ ile test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik testinde ,836 gibi yüksek güvenilirlik sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 15

Anketlerin Tümü Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	103

Anketin güvenilirlikleri ‘Cronbach’s Alpha’ ile test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik testinde ,914 gibi yüksek güvenilirlik sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılmak üzere veriler, Mayıs 2018-Haziran 2018 tarihleri arasında; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinden 266'sı ile yüz yüze görüşülerek; ölçek ile toplanmıştır. Ölçek öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 14, liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik 67, akademik risk alma eğilimlerini belirlemeye yönelik ise 36 ve toplamda 117 maddeden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Veriler, öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 14, liderlik davranışlarını ölçmeye yönelik 67, akademik risk alma eğilimlerini belirlemeye yönelik ise 36 ve toplamda 117 maddeden oluşan ölçek ile elde edilmiştir. Elde edilen verileri analiz etmek için "Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) 22 Windows programı ve Excel 2016 versiyonu kullanılmıştır.

Tüm değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Araştırmada liderlik ve akademik risk alma eğilimlerini kapsayan ölçek maddelerine ayrı ayrı faktör analizi uygulanarak varyansı temsil eden faktörler tespit edilmiştir. Elde edilen faktörler, Independent Samples T-Test, Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) ve Tukey Testi, Pearson Korelasyon Analizi ve Spearmen's Rank Order Korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçların tamamı tablolar ve yorumları ile birlikte sunulmuştur.

Geçerlilik Çalışmaları

Faktör Analizi. Faktör analizi çok değişkenli bir yapıda birbiriyle ilişkili olan ve aynı yapıyı ölçen değişkenleri bir araya getirerek tek bir değişken (faktör) elde edilmesini ve değişkenleri azaltmayı sağlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2002). Verilerin

faktör analizine uygunluğu Barlett küresellik (sphericity) testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile incelenebilir. KMO katsayısının değer aralığı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Kısmi korelasyonlar 0'a yaklaşırsa KMO değeri 1'e yaklaşır. KMO 0'a eşit ($KMO=0$) olduğunda her değişkenin diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde hatasız olarak kestirildiği ortaya çıkar. Faktörleşmenin iyi bir şekilde elde edilmesi için KMO'nun 0,80'den yukarıda bir değere sahip olması beklenmektedir. Çoğu zamansa KMO değerinin 0,60'tan yukarı olması yeterli görülmektedir (Casiadi, 2017).

Liderlik Ölçeğine Ait Faktör Analizi. Liderlik ölçeğine ait faktör analizi sonuçları Tablo 16'te verilmiştir.

Tablo 16

Liderlik Ölçeği'ne Ait Faktör Analizi Bulguları KMO ve Bartlett's Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü.		,949
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare	9798,183
	Serbestlik Derecesi	1326
	Sig.	,000

Anket faktör analizine tabi tutulmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliğinin ölçümü testi ile faktör analizinin güvenilirliği test edilmiştir. KMO testi sonucuna göre yapılan faktör analizi yüksek güvenilirlik ($0,949 > 0,500$) sağlanmaktadır. Bartlett testi de anlamlıdır ($p < 0,05$). Bu demektir ki, değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcuttur. Başka bir deyişle veri setimiz faktör analizi için uygundur.

Tablo 17

Özdeğer İstatistiği ve Faktörlerin Varyansı Açıklama Güçleri

F	Faktörün Adı	Toplam Varyans	Varyans %	Toplam %
1	Çalışan Odaklı ve Yönlendirici Lider	18,374	35,334	35,334
2	Serbest Bırakıcı Lider	4,251	8,175	43,509
3	Otokratik Lider	3,167	6,091	49,601
4	Saygı ve Değer Kaynaklı Dönüşümcü Lider	1,696	3,262	52,862
5	Güçlendirici Demokratik Lider	1,665	3,203	56,065
6	Demotive Etmeyen Dönüşümcü Lider	1,566	3,012	59,077
7	Hata Kaynaklı Etkileşimci Lider	1,515	2,913	61,989

Yukarıdaki tabloda; ‘özdeğer istatistiği ve faktörlerin varyansı açıklama güçleri’ verilmiştir. Örnekte, özdeğer (Eigenvalue) istatistiği 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak belirlenmiştir. Özdeğer istatistiği 1’den büyük 7 faktör söz konusudur. Buna göre; 1. Boyutta çalışan odaklı ve yönlendirici liderlik (COY_L) varyansın %35,334’ünü; 2. Boyutta serbest bırakıcı liderlik (SB_L) varyansın %8,175’ini; 3. Boyutta otokratik liderlik (OTO_L) varyansın %6,091’ini; 4. Boyutta saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik (SDKD_L) varyansın %3,262’sini; 5. Boyutta güçlendirici demokratik liderlik (GD_L) varyansın %3,203’ünü; 6. Boyutta demotive etmeyen dönüşümcü liderlik (DED_L) varyansın %3,012’sini; son olarak 7. Boyutta hata kaynaklı etkileşimci liderlik (HKE_L) varyansın %2,913’ünü oluşturmaktadır. Ayrıca 7 faktör birlikte ise toplam varyansın %61,99’ünü açıklamaktadır.

Tablo 18

Liderlik Maddelerinin Faktör Yük Değerleri

Maddeler	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
51	0,841						
12	0,839						
47	0,818						
41	0,817						
23	0,817						
48	0,811						
45	0,798						
13	0,797						
27	0,794						
46	0,788						
28	0,785						
49	0,783						
33	0,760						
29	0,757						
32	0,750						
8	0,749						
25	0,746						
14	0,737						
30	0,734						
31	0,730						
20	0,718						
52	0,710						
11	0,691						
15	0,684						
17	0,649						
66	0,636						
16	0,629						
65	0,617						
26	0,601						
50	0,579						
56	0,532						
58		0,779					
60		0,764					
57		0,752					
59		0,673					
61		0,671					
63		0,644					
35			0,712				
34			0,707				
36			0,704				
40			0,649				
38			0,599				
39			0,486				
18				0,636			
6				0,633			
55					0,698		
54					0,633		
10						0,684	
9						0,586	
21							0,749
24							0,612

0,40 altında kalan değerler gösterilmemiştir.

Yaptığımız faktör analizi sonuçlarına göre SPSS programı ölçeği 7 faktörde anlamlı bir şekilde toplamış maddeleri gruplandırmıştır. Yapılan faktör analizinde SPSS anket sorularının 15 tanesini gruplandırma sırasında dışarıda bırakarak 52 soru ile analiz yapılmıştır. Bu çalışmada bu ölçeğe ait iç tutarlılığı sağlamak için 1, 2, 3, 4, 5, 7, 19, 22, 37, 42, 43, 44, 62, 64 ve 67. Maddeler çıkartılarak yapılan faktör analizi sonucunda yedi adet alt boyut belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Tablo 18’de maddelerin sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,40’ın üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 52 madde ve 7 boyuttan oluşmaktadır.



Tablo 19

Çalışan Odaklı ve Yönlendirici Lider Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
L51-DEMOKRATİK Afet lideri çalışanların moralini yükseltecek bir çalışma ortamı oluşturur	,841
L12-ETKİLEŞİMCİ Afet lideri, astlar arasında işler kötüye gitmeden harekete geçer.	,839
L47-DEMOKRATİK Afet lideri çalışanların bilgi ve becerilerine önem verir.	,818
L41-OTOKRATİK Afet lideri çalışanları yakından takip eder.	,817
L23-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, yapılan işleri anlamlandırarak çalışanları motive eder.	,817
L48-DEMOKRATİK Afet lideri çalışanların niteliklerine uygun sorumluluk verir.	,811
L45-DEMOKRATİK Afet lideri çalışanlarla işbirliği yapar.	,798
L13-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarının başarıma azimlerini artırmak için cesaretlendirici davranır.	,797
L27-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarını yenilikçi düşünmeye yönlendirir.	,794
L46-DEMOKRATİK Afet lideri iletişim kanallarını açık tutar.	,788
L28-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarının görevlerini yapabilmeleri için neye ihtiyaçları olduğunu bilir.	,785
L49-DEMOKRATİK Afet lideri çalışanlara yaratıcılıklarını ortaya çıkarma fırsatı verir.	,783
L33-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarına geniş bakış açısı sağlar.	,760
L29-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarına yaratıcı düşünmeye yönlendirir.	,757
L32-ETKİLEŞİMCİ Afet lideri, astlarının çaba ve gayretlerini gördükçe memnuniyetini ifade eder.	,750
L8-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarının sorunlarına farklı açılardan bakar ve alternatif çözümler arar.	,749
L25-ETKİLEŞİMCİ Afet lideri, birlikte karar vermekten kaçınmaz.	,746
L53-DEMOKRATİK Afet lideri bilgiyi afet çalışanlarıyla paylaşır.	,741
L14-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarının ulaşmaları gereken amacı hevesle anlatır.	,737
L30-ETKİLEŞİMCİ Afet lideri, astlar arasında oluşan acil sorunlara cevapta vermekte gecikmez.	,734
L31-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astları ile riskleri paylaşır.	,730
L20-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, çalışanların verecekleri kararların ahlaki ve etik sonuçlarına önem verir.	,718
L52-DEMOKRATİK Afet lideri sorun çözen çalışanın gurur duymasını sağlar.	,710
L11-ETKİLEŞİMCİ Afet lideri, astlarına hedeflere ulaştıklarında ne elde edeceklerini belirler ve anlatır.	,691
L15-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarının kendilerini geliştirmeleri için zaman harcar.	,684
L17-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, çalışanlara farklı yetenekleri olan bireyler olarak bakar	,649
L66-SERBEST BIRAKICI Afet lideri kendini grubun üyelerinden biri olarak görür.	,636
L16-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, çalışanların iyiliği için kişisel çıkarlarını bir kenara bırakır.	,629
L65-SERBEST BIRAKICI Afet lideri yaratıcılığın gelişmesine katkıda bulunur.	,617
L26-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarının gelişimleri için bizzat eğitim verir	,601
L50-DEMOKRATİK Afet lideri ast ile üst arasında sıcak ilişki kurar.	,579
L56-DEMOKRATİK Afet lideri gücünü yetkisiyle birlikte astlarından alır.	,532

Tablo 20

Serbest Bırakıcı Lider Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
L58-SERBEST BIRAKICI Afet lideri çalışanların motive olmaları için çaba harcamaz	,779
L60-SERBEST BIRAKICI Afet lideri tüm inisiyatifi çalışana bırakılmıştır	,764
L57-SERBEST BIRAKICI Afet lideri amaçların açık ve anlaşılır olması için çalışmaz.	,752
L59-SERBEST BIRAKICI Afet lideri çalışanlar kendi kendilerini motive ederler.	,673
L61-SERBEST BIRAKICI Afet lideri işle ilgili bir şey sorulduğunda ancak görüş bildirir.	,671
L63-SERBEST BIRAKICI Afet lideri yetkilerin nerdeyse tamamını astlara aktarmıştır.	,644

Tablo 21

Otokratik Lider Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
L35-OTOKRATİK Afet lideri, karar alma yetkisine sahip tek kişidir.	,712
L34-OTOKRATİK Afet lideri, emir vererek sorun çözmeyi tercih eder.	,707
L36-OTOKRATİK Afet lideri, güç kaynağı olarak cezayı kullanır.	,704
L40-OTOKRATİK Afet lideri yetkilerini devretmeye karşıdır.	,649
L38-OTOKRATİK Afet lideri kendisine bağlı olunmasından zevk alır.	,599
L39-OTOKRATİK Çalışanlar Afet liderine karşı güvensizdir.	,486

Tablo 22

Saygı Ve Değer Kaynaklı Dönüşümcü Lider Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
L18-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, çalışanların kendisine saygı göstermesi ve hayran olmasını sağlayacak biçimde davranır.	,636
L6-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarına kendisi için önemli olan değer ve inanışlardan bahseder.	,615

Tablo 23

Güçlendirici Demokratik Lider Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
L55-DEMOKRATİK Afet lideri yetkiyi alt kademelere aktarır.	,698
L54-DEMOKRATİK Afet lideri kurum içerisinde çatışma çıkmasından korkmaz.	,633

Tablo 24

Demotive Etmeyen Dönüşümcü Lider Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
L10-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astları açısından özel biri olduğunu ve birlikte çalışmanın zevkli olduğunu düşünür.	,684
L9-DÖNÜŞÜMCÜ Afet lideri, astlarına gelecek zaman açısından olumsuz konuşmaz	,586

Tablo 25

Hata Kaynaklı Etkileşimci Lider Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
L21-ETKİLEŞİMCİ Afet lideri, çalışanlar arasında oluşan hata ve yanlışlıkların kayıtlarını tutar.	,749
L24- ETKİLEŞİMCİ Afet lideri, astlarının yaptıkları hataları hakkında onları sürekli uyarır.	,612

Akademik Risk Alma Eğilimlerine Ait Faktör Analizi. Akademik Risk Alma Eğilimi Ölçeği 'ne ait faktör analizi sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26

KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü.		,850
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare Serbestlik Derecesi	2493,960
	Sig. (p)	,001

Anket faktör analizine tabi tutulmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliğinin ölçümü testi ile faktör analizinin güvenilirliği test edilmiştir. KMO testi sonucuna göre yapılan faktör analizi yüksek güvenilirlik ($0,850 > 0,500$) sağlanmaktadır. Bartlett testi de anlamlıdır ($p < 0,05$). Bu demektir ki, değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcuttur. Başka bir deyişle veri setimiz faktör analizi için uygundur.

Tablo 27

Akademik Risk Alma Ölçeği Varyans Açıklama Oranı

F	Faktörün Adı	Toplam Varyans	Varyans %	Toplam %
1	Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Ve Kaçınma Eğilimi	4,269	15,247	15,247
2	Güç İşleri Tercih Etme Eğilimi	3,355	11,984	27,231
3	Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma Ve Etkin Olma Eğilimi	2,670	9,536	36,767
4	Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme Eğilimi	2,320	8,285	45,052
5	Sorarak Öğrenme Eğilimi	1,705	6,089	51,142

Yukarıdaki tabloda; “özdeğer istatistiği ve faktörlerin varyansı açıklama güçleri” verilmiştir. Faktör sayısını belirlemede değişik yöntemler söz konusudur. Örnekte, özdeğer (Eigenvalue) istatistiği 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak belirlenmiştir. Özdeğer istatistiği (Eigenvalues) 1’den büyük olan 5 faktör söz konusudur. Buna göre; 1. Boyutta başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi (BSOK_E) varyansın %15,247’sini; 2. Boyutta güç işlemleri tercih etme eğilimi (GİTE_E) varyansın 11,984; 3. Boyutta başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi (BSYTEO_E) varyansın %9,536’sını; 4. Boyutta başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi (BSKKH_E) varyansın %8,285’ini; son olarak 5. Boyutta sorarak öğrenme eğilimi (SÖ_E) varyansın %6,089’unu oluşturmaktadır. 5 faktör birlikte ise toplam varyansın %51,14’ünü açıklamaktadır.

Tablo 28

Akademik Risk Alma Ölçeğine Ait Faktör Yük Değerleri

Maddeler	F1	F2	F3	F4	F5
9	,724				
18	,714				
13	,689				
10	,655				
22	,653				
6	,645				
15	,586				
24	,545				
1		,775			
19		,752			
21		,720			
17		,698			
8		,679			
32		,482			
29			,738		
26			,720		
27			,715		
28			,600		
36			,467		
12				,721	
2				,659	
16				,632	
34				,497	
3					,791
23					,691
14					,534

0,45'in altındaki değerler gösterilmemiştir.

Yaptığımız faktör analizi sonuçlarına göre SPSS programı ölçeği 5 faktörde anlamlı bir şekilde toplamış maddeleri gruplandırmıştır. Yapılan faktör analizinde SPSS anket

sorularının 10 tanesini gruplandırma sırasında dışarıda bırakarak 26 soru ile analiz yapılmıştır. Bu çalışmada bu ölçeğe ait iç tutarlılığı sağlamak için 4, 5, 7, 11, 20, 25, 30, 31 ve 35. maddeler çıkartılarak yapılan faktör analizi sonucunda yedi adet alt boyut belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Tablo 28’de maddelerin sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,45’in üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 26 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır.

Güvenilirlik testini düşüren ve faktör analizinde birden fazla faktöre dâhil olan sorular değerlendirilmeden çıkarılmıştır.

Tablo 29

Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Ve Kaçınma Eğilimi Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
R9-Okulda yeni bir şeye başladığım zaman düşündüğüm ilk şey başarısız olacağımdır	,724
R18-Sınıf arkadaşlarımla çalışmayı sevmem, çünkü bir şeyleri bilmezsem benim aptal olduğum düşünebilirler	,714
R13-Ne zaman okulda kötü bir not alsam saklanma ihtiyacı duyarım	,689
R10-Okuldaki bir problemle çalışmaktan kurtulmak için hemen hemen hiçbir şey yapmam	,655
R22-Eğer okul ödevim zor ise, onu yapmadan geçmeye çalışırım.	,653
R6-Eğer okulda yeni bir çalışmada başarılı olamazsam hemen vazgeçerim	,645
R15-Okul çalışmalarım için hedefler belirlemekten hoşlanmam, çünkü onlara ulaşamayabilirim ve o zamanda kendimi kötü hissederim.	,586
R24-Öğrenmeye çalıştığım bir konuda hata yaparsam cesaretim çok kırılır.	,545

Tablo 30

Güç İşleri Tercih Etme Eğilimi Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
R1-Benim için zor olan okul ödevini yapmayı severim	,775
R19-Zor bir derse çalışmayı, kolay bir derse çalışmayı tercih ederim	,752
R21-Ödevleri seçme şansım olduğunda zor olan ödevleri kolay olanlara tercih ederim.	,720
R17-Zor olan okul ödevleri kolay olanlardan daha eğlencelidir.	,698
R8-Bazı yanlışlar yapsam bile güç ödevlerle uğraşmayı severim	,679
R32-Zor derslere çalışmaktan hoşlanan sınıf arkadaşlarımla çalışmayı severim.	,482

Tablo 31

Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma Ve Etkin Olma Eğilimi Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
R29-Yapmak zorunda olmasam bile genellikle okul ödevlerinde yapmış olduğum hatalara çalışır ve düzeltirim.	,738
R-26-Okulda yaptığım hatalardan daima bir şeyler öğrenirim.	,720
R27-Eğer okul çalışmalarında düşük bir not alırsam, hatalarım üzerinde çalışır ve yanlış yaptığım problemleri tekrar çözerim.	,715
R28- Zor ve iddialı sorulara cevap vermeyi denemek eğlendiricidir.	,600
R36-Eğer düşük bir puan alırsam genellikle işi ciddiye almak için zihnimi toplar ve daha çok çalışırım.	,467

Tablo 32

Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme Eğilimi Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
R12-Okul çalışmalarında yanlış yapmaktan endişe duyarım.	,721
R2-Okulda bir hata yaptığım zaman kendimi kötü hissederim	,659
R16-Eğer okulda çok hata yaparsam, kendimi çok karamsar veya kızgın hissederim.	,632
R34-Öğretim görevlisinin sorusuna yanlış cevap verirsem kendimi kötü hissederim	,497

Tablo 33

Sorarak Öğrenme Eğilimi Faktörü Soruları

Faktör Soruları	Yük Değeri
R3-Okulda sorular sormayı severim, çünkü sorular sorarak öğrenirim	,791
R23-Bir konuyu anlamazsam, onu açıklaması için öğretim görevlisi hocama sorarım.	,691
R14-Gerçekten düşünerek yaptığım okul çalışmaları eğlencelidir.	,534

Bölüm IV

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırma da kullanılan ölçekler sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur. Analizler çalışmada kullanılan ölçeklere göre sırasıyla ele alınmış ve yorumlanmıştır.

Elde edilen analiz sonuçları neticesinde, ilk olarak; öğrencilerin tercih ettikleri liderlik davranışları ile akademik risk alma eğilimlerine ait bulgular ve bunların birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik bulgular verilmiştir. Son olarak; Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimlerinin demografik özellikleri ile ilişkisinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya Katılan Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Liderlik Özelliklerinin İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırmanın ilk alt amacı; öğrencilerin liderlik özellikleri ile akademik risk alma eğilimleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilmiştir.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Arasındaki İlişki

Liderlik ölçeğinin 7 ve akademik risk alma ölçeğinin 5 alt değişkeni arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları göz önüne alınarak anlamlı olanlar yorumlanmıştır. Buna göre aralarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilen değişkenler ortaya konmuştur.

Tablo 34

Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Tercih Ettikleri Liderlik Özellikleri İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Birbirleri İle İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

		COY_L	SB_L	OTO_L	SDKD_L	GD_L	DED_L	HKE_L	BSOK_E	GİTE_E	BSYTEO_E	BSKKH_E	SÖ_E
COY_L	R	1											
SB_L	R	-.268**	1										
OTO_L	R	-.160**	.486**	1									
SDKD_L	R	.231**	.220**	.378**	1								
GD_L	R	.282**	.237**	.188**	.256**	1							
DED_L	R	.514**	-.035	-.065	.267**	.137*	1						
HKE_L	R	.381**	.092	.284**	.337**	.234**	.307**	1					
BSOK_E	R	-.121*	.250**	.273**	.181**	.032	-.013	.052	1				
GİTE_E	R	.055	-.032	-.001	.014	.034	.047	.102	.031	1			
BSYTEO_E	R	.120	-.141*	-.159**	-.051	.074	.131*	.056	-.265**	.493**	1		
BSKKH_E	R	.012	.045	.067	.103	-.061	.088	.137*	.346**	.156*	.119	1	
SÖ_E	R	.064	-.233**	-.070	-.078	.123*	.001	-.011	-.228**	.330**	.437**	.127*	1

**. $p < 0,01$ ve *. $p < 0,05$; R:Pearson korelasyon katsayısı

Yukarıdaki tabloda “Ölçek sorularına ait ilişki (Korelasyon) katsayıları” verilmiştir. Buna göre; birbiriyle anlamlı ilişki içinde olanlar yıldız (*) ile işaretlenmiştir. “Serbest bırakıcı lider” ile “çalışan odaklı yönlendirici lider” arasında istatistik olarak önemli (anlamlı) bir ilişki gözlenmiştir ($p < 0,01$). Bu ilişkinin derecesi %26,8 olan ters (negatif) yönlü bir ilişkidir. Benzer şekilde birbiriyle ilişki olanlar tabloda görüldüğü gibi ilişki yüzdeleri (R) ve önem dereceleri (p) verilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler neticesinde;

Araştırmanın ana hipotezi şu şekildedir:

H₁: Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin akademik risk alma ve liderlik davranışları arasında ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri şu şekildedir:

-H_{1.1}: Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Kabul)

-H_{1.2}: Güç işlemleri tercih etme eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Ret)

-H_{1.3}: Başarısızlık sonrasında yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Kabul)

-H_{1.4}: Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Kabul)

-H_{1.5}: Sorarak öğrenme eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Kabul)

Alt hipotezlerinden $H_{1.1}$, $H_{1.3}$, $H_{1.4}$ ve $H_{1.5}$ hipotezleri kabul edilirken; $H_{1.2}$, hipotezi reddedilmiştir. Bu nedenle H_1 ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine Göre Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Öğrenciler cinsiyet, medeni durum, mezuniyet, çalışıp çalışmama durumu, nerede çalıştığı, kamuda nerede çalıştığı ve STK'ya üyeliği durumuna göre gruplandırıldığında liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimleri bakımından aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilmiştir. Buradan hareketle elde edilen bulguları aşağıdaki gibi ifade etmek ve yorumlamak mümkündür.

Öğrencilerin Cinsiyetleri İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Kadın ve erkek öğrencilerin liderlik davranışları ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında cinsiyet açısından bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	Kadın	141	3.0982	.44231	.001
	Erkek	125	2.9229	.41198	
Çalışan odaklı yönlendirici lider	Kadın	141	3.9971	.76571	.488
	Erkek	125	3.9340	.71035	
Serbest bırakıcı lider	Kadın	141	2.3323	.82655	.005
	Erkek	125	2.6372	.93038	
Otokratik lider	Kadın	141	2.2976	.84177	.001
	Erkek	125	2.6491	.94441	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	Kadın	141	2.8582	.91286	.013
	Erkek	125	3.1480	.96725	
Güçlendirici demokratik lider	Kadın	141	3.2199	.88311	.916
	Erkek	125	3.2080	.94652	
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	Kadın	141	3.5071	.93348	.824
	Erkek	125	3.5320	.88842	
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Kadın	141	3.3191	.96783	.827
	Erkek	125	3.3440	.87394	
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Kadın	141	1.8844	.73551	.002
	Erkek	125	2.1946	.88655	
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	Kadın	141	3.1230	.88964	.282
	Erkek	125	3.0054	.88702	
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	Kadın	141	3.7433	.79725	.014
	Erkek	125	3.4928	.85931	
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	Kadın	141	2.9344	.85807	.151
	Erkek	125	2.7800	.88991	
Sorarak öğrenme eğilimi	Kadın	141	3.6785	.80719	.060
	Erkek	125	3.4773	.93291	

***p<0.05**

Yukarıdaki tabloda, ölçek sorularının “Cinsiyete” göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığında; “başarı ortalaması”, “Serbest bırakıcı lider”, “otokratik lider”, “saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider”, “Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma

ve etkin olma eğilimi” bakımından “Cinsiyet”e göre istatistik olarak anlamlı (önemli) farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Bunların aksine diğer ölçek soruları ise “Cinsiyet” faktörüne göre istatistik olarak önemli bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$).

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; başarı durumuna göre kadın öğrenciler için (3.0982) erkek öğrenciler için (2.9229)’dir ve kadın öğrenciler daha başarılıdır. Serbest bırakıcı liderlik özellikleri tercih etme durumuna göre kadın öğrenciler (2.3323) iken erkek öğrenciler (2.6372)’dir. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere nazaran serbest bırakıcı liderlik özellikleri daha fazla benimsemişlerdir. Otokratik liderlik özellikleri tercih etme durumuna göre kadın öğrenciler (2.2976) iken erkek öğrenciler (2.6491)’dir. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere göre otokratik liderlik özellikleri daha fazla tercih etmişlerdir. Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik özellikleri tercih etme durumuna göre kadın öğrenciler (2.8582) iken erkek öğrenciler (3.1480)’dir. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere göre daha fazla saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik özellikleri tercih etmişlerdir. Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini tercih etme durumuna göre kadın öğrenciler için (1.8844) iken erkek öğrenciler için (2.1946)’dir. Kadın öğrenciler erkek öğrencilere nazaran başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilim davranışı daha azdır. Yani kadın öğrenciler başarısızlık sonrasında olumsuzluğu kabul etmeyip kaçınma davranışları daha fazladır. Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini tercih etme durumuna göre kadın öğrenciler için (3.7433) iken erkek öğrenciler için (3.4928)’dir. Kadın öğrenciler erkek öğrencilere nazaran başarısızlık sonrası daha çabuk toparlanıp etkin davranışlar sergileyebiliyorlar.

Öğrencilerin Medeni Durumları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Evli ve bekâr öğrencilerin liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 36’te verilmiştir.

Tablo 36

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Medeni Durum Değişkeni Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	Evli	8	2.6588	1.18475	.019
	Bekar	258	3.0269	.39251	
Çalışan odaklı yönlendirici lider	Evli	8	4.3238	.40560	.167
	Bekar	258	3.9564	.74520	
Serbest bırakıcı lider	Evli	8	1.8125	.73137	.032
	Bekar	258	2.4961	.88606	
Otokratik lider	Evli	8	2.3338	.67836	.684
	Bekar	258	2.4668	.91385	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	Evli	8	3.3125	.84251	.336
	Bekar	258	2.9845	.95101	
Güçlendirici demokratik lider	Evli	8	3.6250	.99103	.196
	Bekar	258	3.2016	.90828	
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	Evli	8	3.5625	1.01550	.891
	Bekar	258	3.5174	.90968	
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Evli	8	3.3125	.59387	.955
	Bekar	258	3.3314	.93237	
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Evli	8	1.8300	.66030	.486
	Bekar	258	2.0364	.82798	
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	Evli	8	2.7700	.83857	.337
	Bekar	258	3.0770	.89013	
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	Evli	8	3.4750	1.01945	.605
	Bekar	258	3.6302	.83046	
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	Evli	8	2.0625	.82104	.008
	Bekar	258	2.8866	.86630	
Sorarak öğrenme eğilimi	Evli	8	3.6250	1.04680	.893
	Bekar	258	3.5827	.86913	

*p<0.05

Yukarıdaki tabloda, ölçek sorularının “Medeni duruma” göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığında; “başarı ortalaması”, “Serbest bırakıcı lider” ve “Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi” bakımından “Medeni duruma” göre istatistik olarak anlamlı (önemli) farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Bunların aksine diğer ölçek soruları ise “Medeni durum” faktörüne göre istatistik olarak önemli bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$).

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; başarı durumuna göre bekâr öğrenciler için (3.0269) iken evli öğrenciler için (2.6588)’dir. Bekâr öğrenciler evlilere göre daha başarılıdır. Serbest bırakıcı liderlik özelliklerini tercih etme durumlarına göre bekâr öğrenciler için (2.4961) iken evli öğrenciler için (1.8125)’dir. Bekâr öğrenciler evli öğrencilere nazaran daha fazla serbest bırakıcı liderlik tarzını tercih etmişlerdir. Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimine göre bekâr öğrenciler için (2.8866) iken evli öğrenciler için (2.0625)’dir. Yani bekâr öğrenciler için başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme durumu evli öğrencilere göre daha fazladır.

Öğrencilerin Eğitim Durumları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin eğitim durumları ile liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Eğitim Durumu Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	Lise Mezunu	255	3.0187	.43486	.601
	Ön lisans-Lisans	11	2.9482	.48861	
Çalışan odaklı yönlendirici lider	Lise Mezunu	255	3.9539	.74991	.151
	Ön lisans-Lisans	11	4.2809	.30804	
Serbest bırakıcı lider	Lise Mezunu	255	2.4942	.89668	.100
	Ön lisans-Lisans	11	2.0445	.52751	
Otokratik lider	Lise Mezunu	255	2.4566	.90677	.595
	Ön lisans-Lisans	11	2.6055	.94375	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	Lise Mezunu	255	2.9686	.95313	.033
	Ön lisans-Lisans	11	3.5909	.58387	
Güçlendirici demokratik lider	Lise Mezunu	255	3.2039	.90688	.373
	Ön lisans-Lisans	11	3.4545	1.0357	
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	Lise Mezunu	255	3.5098	.91837	.439
	Ön lisans-Lisans	11	3.7273	.71985	
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Lise Mezunu	255	3.3392	.92197	.477
	Ön lisans-Lisans	11	3.1364	.97701	
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Lise Mezunu	255	2.0299	.82492	.983
	Ön lisans-Lisans	11	2.0355	.82018	
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	Lise Mezunu	255	3.0700	.88787	.842
	Ön lisans-Lisans	11	3.0155	.94972	
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	Lise Mezunu	255	3.6031	.83505	.035
	Ön lisans-Lisans	11	4.1455	.66987	
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	Lise Mezunu	255	2.8725	.86911	.338
	Ön lisans-Lisans	11	2.6136	1.0146	
Sorarak öğrenme eğilimi	Lise Mezunu	255	3.5817	.86873	.839
	Ön lisans-Lisans	11	3.6364	1.0048	

***p<0.05**

Yukarıdaki tabloda, ölçek sorularının “Eğitim durumuna” göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığında; “saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider” ve “Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi” bakımından Eğitim durumuna göre istatistik olarak anlamlı (önemli) farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bunların

aksine diğer ölçek soruları ise “Eğitim durumu” faktörüne göre istatistik olarak önemli bir farklılık gözlenmemektedir ($p>0,05$).

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik özelliklerine göre ön lisans-lisans mezunu öğrenciler için (3.5909) iken lise mezunu öğrenciler için (2.9686)’dir. Ön lisans-lisans mezunu öğrenciler lise mezunu öğrencilere göre daha fazla saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik özelliklerini tercih etmiştir. Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimine göre ön lisans-lisans mezunu öğrenciler için (4.1455) iken lise mezunu öğrenciler için (3.6031)’dir. Ön lisans-lisans mezunu öğrenciler lise mezunu öğrencilere göre daha fazla başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin Çalışma durumları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin çalışma durumları ile liderlik özelliklerini ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Çalışma Durumu Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Çalışıyor musunuz	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	Evet	52	2.9260	.56963	.097
	Hayır	213	3.0383	.39682	
Çalışan odaklı Yönlendirici lider	Evet	52	3.7660	.86904	.026
	Hayır	213	4.0196	.69810	
Serbest bırakıcı lider	Evet	52	2.6088	.86122	.222
	Hayır	213	2.4406	.89510	
Otokratik lider	Evet	52	2.4583	.96417	.960
	Hayır	213	2.4653	.89676	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	Evet	52	3.1346	.90811	.236
	Hayır	213	2.9601	.95885	
Güçlendirici demokratik lider	Evet	52	3.2500	.93148	.734
	Hayır	213	3.2019	.90938	
Demotive etmeyen Dönüşümcü lider	Evet	52	3.4808	.88540	.712
	Hayır	213	3.5329	.91829	
Hata kaynaklı Etkileşimci lider	Evet	52	3.1635	.95343	.143
	Hayır	213	3.3732	.91522	
Başarısızlık sonrası Olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Evet	52	2.1248	.79494	.357
	Hayır	213	2.0072	.83203	
Güç işlemleri Tercih etme eğilimi	Evet	52	2.9490	.88088	.291
	Hayır	213	3.0947	.89188	
Başarısızlık sonrası yeniden Toparlanma ve etkin olma eğilimi	Evet	52	3.5577	.87522	.500
	Hayır	213	3.6451	.82681	
Başarısızlık sonrası Kendini kötü hissetme eğilimi	Evet	52	2.8365	.93395	.827
	Hayır	213	2.8662	.86381	
Sorarak öğrenme eğilimi	Evet	52	3.5190	.93289	.538
	Hayır	213	3.6025	.86002	

***p<0.05**

Yukarıdaki tabloda, ölçek sorularının “Çalışma durumuna” göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığında; sadece “çalışan odaklı yönlendirici lider” bakımından Çalışma durumuna göre istatistik olarak anlamlı (önemli) farklılık bulunmuştur

($p < 0,05$). Bunların aksine diğer ölçek soruları ise “Çalışma durumuna” faktörüne göre istatistik olarak önemli bir farklılık gözlenmemektedir ($p > 0,05$).

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; çalışan odaklı yönlendirici liderlik davranışına göre Evet diyenler için (3.7660) iken Hayır diyenler için (4.0196)'dir. Hayır diyenler Evet diyenlere göre daha fazla çalışan odaklı yönlendirici liderlik davranışını tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin Nerede Çalıştıkları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin nerede çalıştıkları ile liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 39

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Nerede Çalıştıkları Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Nerede Çalışıyorsunuz	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	Kamuda memur	40	2.9573	.59612	.615
	Özel sektör	14	2.8686	.45652	
Çalışan odaklı yönlendirici lider	Kamuda memur	40	3.7918	.88987	.942
	Özel sektör	14	3.7721	.79575	
Serbest bırakıcı lider	Kamuda memur	40	2.5333	.84392	.533
	Özel sektör	14	2.7021	.92770	
Otokratik lider	Kamuda memur	40	2.3708	.93989	.233
	Özel sektör	14	2.7264	.97517	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	Kamuda memur	40	3.1875	.86741	.504
	Özel sektör	14	3.0000	.98058	
Güçlendirici demokratik lider	Kamuda memur	40	3.1750	1.05338	.806
	Özel sektör	14	3.2500	.70027	
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	Kamuda memur	40	3.5500	.79904	.332
	Özel sektör	14	3.2857	1.05090	
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Kamuda memur	40	3.0500	.91847	.097
	Özel sektör	14	3.5357	.94999	
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Kamuda memur	40	2.0020	.65858	.061
	Özel sektör	14	2.4579	1.02614	
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	Kamuda memur	40	3.0340	.90638	.164
	Özel sektör	14	2.6543	.73264	
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	Kamuda memur	40	3.7150	.82386	.036
	Özel sektör	14	3.1571	.85998	
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	Kamuda memur	40	2.9625	.91908	.155
	Özel sektör	14	2.5536	.89431	
Sorarak öğrenme eğilimi	Kamuda memur	40	3.4668	1.03782	.960
	Özel sektör	14	3.4514	.73580	

***p<0.05**

Yukarıdaki tabloda, ölçek sorularının “Nerede çalışıyorsunuz” sorusuna göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığında; sadece “Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi” bakımından “Nerede çalışıyorsunuz” sorusuna göre istatistik olarak anlamlı (önemli) farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bunların aksine diğer

ölçek soruları ise “Nerede çalışıyorsunuz” faktörüne göre istatistik olarak önemli bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimine göre kamuda memur olanlar için (3.7150) iken özel sektörde çalışanlar için (3.1571)’dir. Kamuda memur olanlar özel sektörde çalışanlara göre başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini daha fazla tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin Kamuda Nerede Çalıştıkları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin kamuda nerede çalıştıkları ile liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 40’te verilmiştir.

Aşağıdaki tabloda, ölçek sorularının “Kamuda nerede çalışıyorsunuz” göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığına; “çalışan odaklı yönlendirici lider” ve “serbest bırakıcı lider” bakımından “Kamuda nerede çalışıyorsunuz” göre istatistik olarak anlamlı (önemli) farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bunların aksine diğer ölçek soruları ise “Kamuda nerede çalışıyorsunuz” faktörüne göre istatistik olarak önemli bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; çalışan odaklı yönlendirici liderlik davranışı için 112’de çalışanlar için (3.5081) iken hastanede çalışanlar için (4.1012)’dir. Yani hastanede çalışanlar 112’de çalışanlara göre daha fazla çalışan odaklı yönlendirici liderlik özelliklerini tercih etmişlerdir. Serbest bırakıcı liderlik özelliklerine göre 112’de çalışanlar için (2.7705) iken hastanede çalışanlar için (2.1853)’dir. Yani 112’de çalışanlar

hastanede çalışanlara nazaran daha fazla serbest bırakıcı liderlik özelliklerini tercih etmişlerdir.

Tablo 40

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Kamuda Nerede Çalıştıkları Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Kamuda Nerde Çalışıyorsunuz	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	112	21	2.9805	.40275	.723
	Hastane	17	2.9088	.80453	
Çalışan odaklı yönlendirici lider	112	21	3.5081	.93490	.043
	Hastane	17	4.1012	.77014	
Serbest bırakıcı lider	112	21	2.7705	.88702	.032
	Hastane	17	2.1853	.68312	
Otokratik lider	112	21	2.6505	.97403	.084
	Hastane	17	2.1182	.84316	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	112	21	3.1905	1.01829	.962
	Hastane	17	3.1765	.68331	
Güçlendirici demokratik lider	112	21	3.0238	1.19871	.352
	Hastane	17	3.3529	.87971	
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	112	21	3.5000	.85147	.653
	Hastane	17	3.6176	.71871	
Hata kaynaklı etkileşimci lider	112	21	2.9524	.87899	.415
	Hastane	17	3.2059	1.01641	
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	112	21	2.0429	.67688	.728
	Hastane	17	1.9659	.66918	
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	112	21	3.2543	.94516	.066
	Hastane	17	2.7071	.80632	
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	112	21	3.6857	.81135	.990
	Hastane	17	3.6824	.85164	
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	112	21	3.0000	.95525	.882
	Hastane	17	3.0441	.84426	
Sorarak öğrenme eğilimi	112	21	3.5243	1.17651	.845
	Hastane	17	3.5882	.71346	

*p<0.05

Öğrencilerin STK Üyesi Olmaları İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin STK üyesi olmaları ile liderlik özellikleri ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin STK Üyesi Olmaları Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	Stk Üyesi misiniz	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	Evet	59	3.1071	.33244	.068
	Hayır	207	2.9898	.45916	
Çalışan odaklı yönlendirici lider	Evet	59	3.8386	.78244	.130
	Hayır	207	4.0042	.72457	
Serbest bırakıcı lider	Evet	59	2.3192	.82762	.125
	Hayır	207	2.5201	.90188	
Otokratik lider	Evet	59	2.2937	.77520	.105
	Hayır	207	2.5110	.93727	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	Evet	59	2.9915	.98913	.979
	Hayır	207	2.9952	.93864	
Güçlendirici demokratik lider	Evet	59	2.9407	.91484	.009
	Hayır	207	3.2923	.89786	
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	Evet	59	3.4746	.95783	.673
	Hayır	207	3.5314	.89915	
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Evet	59	3.1695	.82321	.128
	Hayır	207	3.3768	.94666	
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Evet	59	2.0680	.81509	.690
	Hayır	207	2.0194	.82712	
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	Evet	59	3.2115	.84805	.159
	Hayır	207	3.0268	.89769	
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	Evet	59	3.7322	.81250	.267
	Hayır	207	3.5952	.84058	
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	Evet	59	2.8941	.95728	.749
	Hayır	207	2.8527	.85227	
Sorarak öğrenme eğilimi	Evet	59	3.5136	.89114	.484
	Hayır	207	3.6040	.86850	

*p<0.05

Yukarıdaki tabloda, ölçek sorularının “STK üyesi olmaya” göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığına; sadece “Güçlendirici demokratik lider” bakımından “STK üyesi olmaya” göre istatistik olarak anlamlı (önemli) farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bunların aksine diğer ölçek soruları ise “STK üyesi olma” faktörüne göre istatistik olarak önemli bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; güçlendirici demokratik liderlik özelliklerini tercih edenler için STK üyesi olanlar için (2.9407) iken STK üyesi olmayanlar için (3.2923)'dir. Yani STK üyesi olmayanlar STK üyesi olanlara nazaran daha fazla güçlendirici liderlik davranışını tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin Bölümü İsteyerek Seçmeleri İle Liderlik Özelliklerinin ve Akademik Risk Alma Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin bölümü isteyerek seçmeleri ile liderlik davranışları ve akademik risk alma eğilimlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında bir fark olup olmadığı t- Testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 42’te verilmiştir.

Aşağıdaki tabloda, ölçek sorularının “Bölümü İsteyerek seçme’ye göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığına; tüm ölçek soruları bakımından “İsteyerek seçme” faktörüne göre istatistik olarak önemli (anlamlı) bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 42

Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Bölümü İsteyerek Seçmeleri Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Gruplarda t-Testi Sonuçları

Faktörler	İsteyerek Seçme	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Başarı ortalaması	Evet	244	3.0199	.44495	.608
	Hayır	22	2.9700	.33183	
Çalışan odaklı yönlendirici lider	Evet	244	3.9759	.74053	.533
	Hayır	22	3.8732	.73824	
Serbest bırakıcı lider	Evet	244	2.4604	.87346	.354
	Hayır	22	2.6441	1.04810	
Otokratik lider	Evet	244	2.4513	.89420	.492
	Hayır	22	2.5905	1.05319	
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	Evet	244	2.9877	.93506	.704
	Hayır	22	3.0682	1.10513	
Güçlendirici demokratik lider	Evet	244	3.2049	.90325	.578
	Hayır	22	3.3182	1.01823	
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	Evet	244	3.5205	.91264	.920
	Hayır	22	3.5000	.91287	
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Evet	244	3.3258	.91703	.769
	Hayır	22	3.3864	1.01103	
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Evet	244	2.0265	.82043	.811
	Hayır	22	2.0705	.87198	
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	Evet	244	3.0971	.88151	.073
	Hayır	22	2.7423	.92376	
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	Evet	244	3.6426	.80991	.268
	Hayır	22	3.4364	1.07904	
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	Evet	244	2.8770	.85662	.346
	Hayır	22	2.6932	1.06607	
Sorarak öğrenme eğilimi	Evet	244	3.6025	.85014	.249
	Hayır	22	3.3782	1.09502	

***p<0.05**

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özellikleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin; mezuniyet durumlarına yönelik akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 43’de verilmiştir.

Tablo 43

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları

Ölçek Soruları	Homogeneity of Variances		Robust Tests	
	Levene Statistic	P.	Welch Statistic	P.
Başarı ortalaması	.699	.553	4.161	.013
Çalışan odaklı yönlendirici lider	1.420	.237	.596	.621
Serbest bırakıcı lider	2.147	.095	1.968	.138
Otokratik lider	.153	.928	1.605	.207
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	1.170	.322	1.596	.208
Güçlendirici demokratik lider	.647	.586	1.860	.155
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	1.900	.130	1.280	.296
Hata kaynaklı etkileşimci lider	1.816	.145	.482	.697
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	3.322	.020	2.385	.087
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	.766	.514	1.846	.158
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	.719	.542	1.191	.328
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	.140	.936	.671	.576
Sorarak öğrenme eğilimi	1.221	.302	2.133	.115

Yukarıdaki tabloda “ölçek sorularının” “Varyans homojenlik” ve “Robust (güçlü) test” bakımından istatistik sonuçları verilmiştir. Buna göre; sadece bir soru (başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi) bakımından Varyans homojenliği sağlanmadığı görülmektedir ($p < 0,05$). Bunların dışındaki sorular Varyans homojenliği şartını sağlamaktadırlar ($p > 0,05$). Benzer şekilde sadece bir soru (başarı ortalaması) bakımından

Robust test şartı sağlanmadığı ($p < 0,05$) , bunun dışındaki tüm sorular Robust test şartını sağladığı görülmektedir. Böylece yaptığımız ANOVA testi sonuçlarının güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 44

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

		N	Ort.	Std. Sap.	Min.	Max.
Başarı ortalaması	Düz lise	23	2.9800	.29042	2.30	3.42
	Anadolu Lisesi	90	2.8954	.47597	.00	3.74
	Sağlık meslek lisesi	143	3.1036	.41605	.00	3.80
	Diğer meslek liseleri	10	2.9260	.38862	2.00	3.50
	Total	266	3.0158	.43642	.00	3.80
Çalışan odaklı Yönlendirici lider	Düz lise	23	4.1057	.51700	3.16	4.84
	Anadolu Lisesi	90	3.9263	.75151	1.28	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	3.9706	.78511	1.31	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.9750	.26842	3.69	4.44
	Total	266	3.9674	.73949	1.28	5.00
Serbest bırakıcı lider	Düz lise	23	2.6952	1.14135	1.00	5.00
	Anadolu Lisesi	90	2.4182	.90532	1.00	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	2.4349	.82021	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.0680	.87273	1.33	3.83
	Total	266	2.4756	.88838	1.00	5.00
Otokratik lider	Düz lise	23	2.6017	.94956	1.17	4.50
	Anadolu Lisesi	90	2.5868	.90313	1.00	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	2.3482	.89415	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	2.6660	.93736	1.33	4.50
	Total	266	2.4628	.90697	1.00	5.00
Saygı ve değer Kaynaklı dönüşümcü lider	Düz lise	23	3.1957	.87567	1.50	5.00
	Anadolu Lisesi	90	3.1278	1.00995	1.00	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	2.8811	.91920	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	2.9500	.83166	1.50	4.00
	Total	266	2.9944	.94817	1.00	5.00
Güçlendirici Demokratik lider	Düz lise	23	3.5652	.82990	2.00	5.00
	Anadolu Lisesi	90	3.0944	.92072	1.00	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	3.2238	.89929	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.3500	1.08141	2.00	5.00
	Total	266	3.2143	.91174	1.00	5.00
Demotive etmeyen Dönüşümcü lider	Düz lise	23	3.5652	.82990	2.50	5.00
	Anadolu Lisesi	90	3.5889	1.00442	1.00	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	3.4930	.87811	1.50	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.1500	.62583	2.00	4.00
	Total	266	3.5188	.91095	1.00	5.00
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Düz lise	23	3.1739	1.14424	1.00	5.00
	Anadolu Lisesi	90	3.3944	.88526	1.00	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	3.3042	.92317	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.5000	.74536	2.00	4.50
	Total	266	3.3308	.92326	1.00	5.00

Tablo 44’de belirtildiği gibi öğrencilerin mezuniyet durumlarına bağlı olarak bulunan liselere göre liderlik özelliklerinin faktörlerine göre; en başarılı lise sağlık meslek liseleri görülmektedir (3,1036). Çalışan odaklı yönlendirici liderlik özelliklerini düz lise mezunları daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (4,1057). Serbest bırakıcı liderlik özelliklerini diğer meslek lisesi mezunları daha fazla tercih etmişlerdir (3,0680). Otokratik liderlik özelliklerini diğer meslek lisesi mezunları daha fazla tercih etmişlerdir (2,6660). Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik davranışını düz lise mezunları daha fazla tercih etmişler (3,1957). Güçlendirici demokratik liderlik özelliklerini düz lise mezunları daha fazla tercih etmişlerdir (3,5652). Demotive etmeyen dönüşümcü liderlik tarzını Anadolu lisesi mezunları daha fazla tercih etmişlerdir (3,5889). Son olarak hata kaynaklı etkileşimci liderlik davranışını diğer meslek liselerinin daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (3,500).

Tablo 45

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

		N	Ort.	Std. Sap.	Min.	Max.
Başarısızlık sonrası Olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Düz lise	23	2.5074	1.01199	1.00	4.88
	Anadolu Lisesi	90	2.0579	.91802	1.00	4.63
	Sağlık meslek lisesi	143	1.9343	.69757	1.00	4.13
	Diğer meslek liseleri	10	2.0530	.83738	1.13	3.88
	Total	266	2.0302	.82318	1.00	4.88
Güç işlemleri Tercih etme eğilimi	Düz lise	23	2.6965	.95861	1.17	4.83
	Anadolu Lisesi	90	3.1572	.80741	1.17	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	3.0467	.90503	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.4170	1.03094	2.00	5.00
	Total	266	3.0677	.88868	1.00	5.00
Başarısızlık sonrası yeniden Toparlanma ve etkin olma eğilimi	Düz lise	23	3.4609	.82116	1.80	5.00
	Anadolu Lisesi	90	3.7444	.85698	1.60	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	3.6000	.80070	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.3000	1.07600	1.80	5.00
	Total	266	3.6256	.83487	1.00	5.00
Başarısızlık sonrası Kendini kötü hissetme eğilimi	Düz lise	23	2.9457	.82212	1.75	4.50
	Anadolu Lisesi	90	2.7639	.82904	1.00	4.75
	Sağlık meslek lisesi	143	2.9161	.91397	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	2.7750	.86160	1.50	4.00
	Total	266	2.8618	.87493	1.00	5.00
Sorarak öğrenme eğilimi	Düz lise	23	3.3035	.87616	2.00	5.00
	Anadolu Lisesi	90	3.7184	.81614	1.67	5.00
	Sağlık meslek lisesi	143	3.5829	.86100	1.00	5.00
	Diğer meslek liseleri	10	3.0340	1.24363	1.33	5.00
	Total	266	3.5839	.87269	1.00	5.00

Tablo 45’de belirtildiği gibi öğrencilerin mezuniyet durumlarına bağlı olarak bulunan liselere göre Akademik risk alma eğilimlerinin faktörlerine göre; Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini düz lise mezunları daha fazla tercih etmişlerdir (2,5074). Güç işlemleri tercih etme eğilimlerini diğer meslek lisesi mezunları daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (3,4170). Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini Anadolu Lisesi mezunları daha fazla tercih etmişlerdir (3,7444). Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini en fazla düz lisesi mezunları tercih etmişlerdir (2,9457). Son olarak sorarak öğrenme eğilimini Anadolu Lisesi mezunları daha fazla tercih etmişlerdir (3,7184).

Mezuniyet değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 46 ve Tablo 47’de yer almaktadır.

Tablo 46

Öğrencilerin Liderlik Özelliklerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezuniyet Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler	Varyans Kaynağı	Kareler	SD	Ortalama		
		Toplamı		Kareler	F	P
BAŞARI	Gruplar Arası	2,515	3	,838	4,581	,004
ORTALAMASI	Gruplar İçi	47,957	262	,183		
	Toplam	50,472	265			
ÇALIŞAN ODAKLI	Gruplar Arası	,593	3	,198	,359	,783
YÖNLENDİRİCİ	Gruplar İçi	144,322	262	,551		
LİDER	Toplam	144,916	265			
SERBEST BIRAKICI	Gruplar Arası	5,152	3	1,717	2,206	,088
LİDER	Gruplar İçi	203,989	262	,779		
	Toplam	209,141	265			
OTOKRATİK LİDER	Gruplar Arası	4,119	3	1,373	1,682	,171
	Gruplar İçi	213,867	262	,816		
	Toplam	217,986	265			
SAYGI VE DEĞER	Gruplar Arası	4,387	3	1,462	1,638	,181
KAYNAKLI	Gruplar İçi	233,854	262	,893		
DÖNÜŞÜMCÜ LİDER	Toplam	238,242	265			
GÜÇLENDİRİCİ	Gruplar Arası	4,322	3	1,441	1,748	,158
DEMOKRATİK	Gruplar İçi	215,964	262	,824		
LİDER	Toplam	220,286	265			
DEMOTİVE	Gruplar Arası	1,947	3	,649	,780	,506
ETMEYEN	Gruplar İçi	217,959	262	,832		
DÖNÜŞÜMCÜ LİDER	Toplam	219,906	265			
HATA KAYNAKLI	Gruplar Arası	1,318	3	,439	,513	,674
ETKİLEŞİMCİ LİDER	Gruplar İçi	224,569	262	,857		
	Toplam	225,887	265			

***p<0,05**

Tablo 46'da görüleceği üzere mezuniyet durumlarına göre; Başarı ortalaması (0,004) istatistiksel bakımdan p<0,05 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 47

Öğrencilerin Akademik Risk Alma Eğilimlerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezuniyet Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler Kaynağı	Varyans	Kareler Toplamı	SD	Ortalama Kareler	F	P
Başarısızlık sonrası	Gruplar Arası	6,626	3	2,209	3,346	,020
olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Gruplar İçi	172,945	262	,660		
	Toplam	179,571	265			
	Gruplar Arası	5,173	3	1,724	2,213	,087
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	Gruplar İçi	204,111	262	,779		
	Toplam	209,284	265			
	Gruplar Arası	3,049	3	1,016	1,466	,224
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	Gruplar İçi	181,657	262	,693		
	Toplam	184,706	265			
	Gruplar Arası	1,521	3	,507	,660	,577
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	Gruplar İçi	201,339	262	,768		
	Toplam	202,860	265			
	Gruplar Arası	6,462	3	2,154	2,889	,036
Sorarak öğrenme eğilimi	Gruplar İçi	195,358	262	,746		
	Toplam	201,820	265			

***p<0,05**

Tablo 47’de görüleceği üzere mezuniyet durumlarına göre; Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi (0,020) ve sorarak öğrenme eğilimi (0,036) istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo 47 ve Tablo 48’deki değerlere ilişkin TUKEY testi ve LSD testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 48

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Başarı Ortalamasına İlişkin Tukey Testi Analiz Sonuçları

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
BAŞARI ORTALAMASI	Düz Lise	Anadolu Lisesi	,08456	,09996	,832	-,1739	,3430
		Sağlık Meslek Lisesi	-,12357	,09612	,573	-,3721	,1250
		Diğer Meslek Liseleri	,05400	,16206	,987	-,3650	,4730
	Anadolu Lisesi	Düz Lise	-,08456	,09996	,832	-,3430	,1739
		Sağlık Meslek Lisesi	-,20812*	,05757	,002	-,3570	-,0593
		Diğer Meslek Liseleri	-,03056	,14261	,997	-,3993	,3382
	Sağlık Meslek Lisesi	Düz Lise	,12357	,09612	,573	-,1250	,3721
		Anadolu Lisesi	,20812*	,05757	,002	,0593	,3570
		Diğer Meslek Liseleri	,17757	,13994	,584	-,1843	,5394
	Diğer Meslek Liseleri	Düz Lise	-,05400	,16206	,987	-,4730	,3650
		Anadolu Lisesi	,03056	,14261	,997	-,3382	,3993
		Sağlık Meslek Lisesi	-,17757	,13994	,584	-,5394	,1843

*. Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Sağlık Meslek Lisesi mezunu olan öğrenciler Anadolu Lisesi mezunlarına göre daha başarılı görülmektedir. Aralarında ortalamalar farkı (0,20812) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,002 < 0,05$). Diğer mezuniyetlerde anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Tablo 49

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Ve Kaçınma Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
BAŞARISIZLIK SONRASI OLUMSUZLUK VE KAÇINMA EĞİLİMİ	Düz Lise	Anadolu Lisesi	,44950	,18983	,086	-,0413	,9403
		Sağlık Meslek Lisesi	,57306*	,18253	,010	,1011	1,0450
		Diğer Meslek Liseleri	,45439	,30775	,453	-,3413	1,2501
	Anadolu Lisesi	Düz Lise	-,44950	,18983	,086	-,9403	,0413
		Sağlık Meslek Lisesi	,12355	,10932	,671	-,1591	,4062
		Diğer Meslek Liseleri	,00489	,27082	1,000	-,6953	,7051
	Sağlık Meslek Lisesi	Düz Lise	-,57306*	,18253	,010	-1,0450	-,1011
		Anadolu Lisesi	-,12355	,10932	,671	-,4062	,1591
		Diğer Meslek Liseleri	-,11866	,26575	,970	-,8058	,5685
	Diğer Meslek Liseleri	Düz Lise	-,45439	,30775	,453	-1,2501	,3413
		Anadolu Lisesi	-,00489	,27082	1,000	-,7051	,6953
		Sağlık Meslek Lisesi	,11866	,26575	,970	-,5685	,8058

* Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Düz Lise mezunları Sağlık Meslek Lisesi mezunlarına oranla başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimleri daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,57306) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,010 < 0,05$). Diğer mezuniyetlerde anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 50

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Serbest Bırakıcı Liderlik Davranışına İlişkin LSD Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
SERBEST BIRAKICI LİDER	Düz Lise	Anadolu Lisesi	,27700	,20616	,180	-,1289	,6829
		Sağlık Meslek Lisesi	,26032	,19823	,190	-,1300	,6507
		Diğer Meslek Liseleri	-,37278	,33423	,266	-1,0309	,2853
	Anadolu Lisesi	Düz Lise	-,27700	,20616	,180	-,6829	,1289
		Sağlık Meslek Lisesi	-,01667	,11872	,888	-,2504	,2171
		Diğer Meslek Liseleri	-,64978*	,29412	,028	-1,2289	-,0706
	Sağlık Meslek Lisesi	Düz Lise	-,26032	,19823	,190	-,6507	,1300
		Anadolu Lisesi	,01667	,11872	,888	-,2171	,2504
		Diğer Meslek Liseleri	-,63310*	,28862	,029	-1,2014	-,0648
	Diğer Meslek Liseleri	Düz Lise	,37278	,33423	,266	-,2853	1,0309
		Anadolu Lisesi	,64978*	,29412	,028	,0706	1,2289
		Sağlık Meslek Lisesi	,63310*	,28862	,029	,0648	1,2014

* Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda LSD testi sonuçlarına bakıldığında Diğer Meslek Lisesi Mezunları Anadolu Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Serbest Bırakıcı Liderlik özelliklerini tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,64978) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,028 < 0,05$). Diğer mezuniyetlerde anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Tablo 51

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Güçlendirici Demokratik Liderlik Davranışına İlişkin LSD Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
GÜÇLENDİRİCİ DEMOKRATİK LİDER	Düz Lise	Anadolu Lisesi	,47077*	,21213	,027	,0531	,8885
		Sağlık Meslek Lisesi	,34144	,20397	,095	-,0602	,7431
		Diğer Meslek Liseleri	,21522	,34390	,532	-,4619	,8924
	Anadolu Lisesi	Düz Lise	-,47077*	,21213	,027	-,8885	-,0531
		Sağlık Meslek Lisesi	-,12933	,12216	,291	-,3699	,1112
		Diğer Meslek Liseleri	-,25556	,30263	,399	-,8515	,3403
	Sağlık Meslek Lisesi	Düz Lise	-,34144	,20397	,095	-,7431	,0602
		Anadolu Lisesi	,12933	,12216	,291	-,1112	,3699
		Diğer Meslek Liseleri	-,12622	,29697	,671	-,7110	,4585
	Diğer Meslek Liseleri	Düz Lise	-,21522	,34390	,532	-,8924	,4619
		Anadolu Lisesi	,25556	,30263	,399	-,3403	,8515
		Sağlık Meslek Lisesi	,12622	,29697	,671	-,4585	,7110

Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda LSD testi sonuçlarına bakıldığında Düz Lise Mezunları Anadolu Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Güçlendirici Demokratik Liderlik özelliklerini tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,47077) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,027 < 0,05$). Diğer mezuniyetlerde anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Tablo 52

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Ve Kaçınma Eğilimine İlişkin LSD Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
BAŞARISIZLIK SONRASI OLUMSUZLUK VE KAÇINMA EĞİLİMİ	Düz Lise	Anadolu Lisesi	,44950*	,18983	,019	,0757	,8233
		Sağlık Meslek Lisesi	,57306*	,18253	,002	,2137	,9325
		Diğer Meslek Liseleri	,45439	,30775	,141	-,1516	1,0604
	Anadolu Lisesi	Düz Lise	-,44950*	,18983	,019	-,8233	-,0757
		Sağlık Meslek Lisesi	,12355	,10932	,259	-,0917	,3388
		Diğer Meslek Liseleri	,00489	,27082	,986	-,5284	,5382
	Sağlık Meslek Lisesi	Düz Lise	-,57306*	,18253	,002	-,9325	-,2137
		Anadolu Lisesi	-,12355	,10932	,259	-,3388	,0917
		Diğer Meslek Liseleri	-,11866	,26575	,656	-,6420	,4046
	Diğer Meslek Liseleri	Düz Lise	-,45439	,30775	,141	-1,0604	,1516
		Anadolu Lisesi	-,00489	,27082	,986	-,5382	,5284
		Sağlık Meslek Lisesi	,11866	,26575	,656	-,4046	,6420

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda LSD testi sonuçlarına bakıldığında Düz Lise Mezunları Anadolu Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk ve Kaçınma Eğilimi davranışını tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,44950) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,019 < 0,05$). Aynı zamanda Düz Lise Mezunları Sağlık Meslek Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk ve Kaçınma Eğilimi davranışını tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,57306) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,002 < 0,05$). Diğer mezuniyetlerde anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Tablo 53

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimine İlişkin LSD Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
GÜÇ İŞLEMLERİ TERCİH ETME EĞİLİMİ	Düz Lise	Anadolu Lisesi	-,46070*	,20622	,026	-,8668	-,0546
		Sağlık Meslek Lisesi	-,35019	,19829	,079	-,7406	,0403
		Diğer Meslek Liseleri	-,72048*	,33433	,032	-1,3788	-,0622
	Anadolu Lisesi	Düz Lise	,46070*	,20622	,026	,0546	,8668
		Sağlık Meslek Lisesi	,11051	,11876	,353	-,1233	,3444
		Diğer Meslek Liseleri	-,25978	,29421	,378	-,8391	,3195
	Sağlık Meslek Lisesi	Düz Lise	,35019	,19829	,079	-,0403	,7406
		Anadolu Lisesi	-,11051	,11876	,353	-,3444	,1233
		Diğer Meslek Liseleri	-,37029	,28871	,201	-,9388	,1982
	Diğer Meslek Liseleri	Düz Lise	,72048*	,33433	,032	,0622	1,3788
		Anadolu Lisesi	,25978	,29421	,378	-,3195	,8391
		Sağlık Meslek Lisesi	,37029	,28871	,201	-,1982	,9388

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda LSD testi sonuçlarına bakıldığında Diğer Meslek Lisesi Mezunları Düz Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimi davranışını tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,72048) ve anlamlılık düzeyi (p:0,032<0,05). Aynı zamanda Anadolu Lisesi Mezunları Düz Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimi davranışını tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,46070) ve anlamlılık düzeyi (p:0,026<0,05). Diğer mezuniyetlerde anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Tablo 54

Öğrencilerin Mezuniyet Durumları İle Sorarak Öğrenme Eğilimine İlişkin LSD Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
SORARAK ÖĞRENME EĞİLİMİ	Düz Lise	Anadolu Lisesi	-,41497*	,20175	,041	-,8122	-,0177
		Sağlık Meslek Lisesi	-,27939	,19399	,151	-,6614	,1026
		Diğer Meslek Liseleri	,26948	,32708	,411	-,3746	,9135
	Anadolu Lisesi	Düz Lise	,41497*	,20175	,041	,0177	,8122
		Sağlık Meslek Lisesi	,13558	,11619	,244	-,0932	,3644
		Diğer Meslek Liseleri	,68444*	,28783	,018	,1177	1,2512
	Sağlık Meslek Lisesi	Düz Lise	,27939	,19399	,151	-,1026	,6614
		Anadolu Lisesi	-,13558	,11619	,244	-,3644	,0932
		Diğer Meslek Liseleri	,54887	,28245	,053	-,0073	1,1050
	Diğer Meslek Liseleri	Düz Lise	-,26948	,32708	,411	-,9135	,3746
		Anadolu Lisesi	-,68444*	,28783	,018	-1,2512	-,1177
		Sağlık Meslek Lisesi	-,54887	,28245	,053	-1,1050	,0073

*Ortalama fark 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda LSD testi sonuçlarına bakıldığında Anadolu Lisesi Mezunları Düz Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Sorarak Öğrenme Eğilimi davranışını tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,41497) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,041 < 0,05$). Aynı zamanda Anadolu Lisesi Mezunları Diğer Meslek Lisesi Mezunlarına göre daha fazla Sorarak Öğrenme Eğilimi davranışını tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,68444) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,018 < 0,05$). Diğer mezuniyetlerde anlamlı sonuçlar bulunamamıştır.

Öğrencilerin Sınıf Durumları ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özellikleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin; sınıf durumlarına yönelik akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 55’de verilmiştir.

Tablo 55

Öğrencilerin Sınıf Durumları ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları

Ölçek Soruları	Homogeneity of Variances		Robust Tests	
	Levene Statistic	p.	Welch Statistic	p.
Başarı ortalaması	.116	.951	6.275	.001
Çalışan odaklı yönlendirici lider	.908	.437	1.040	.378
Serbest bırakıcı lider	1.649	.178	2.058	.110
Otokratik lider	2.240	.084	2.172	.095
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	1.361	.255	2.018	.115
Güçlendirici demokratik lider	.205	.893	2.820	.042
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	1.592	.192	1.586	.196
Hata kaynaklı etkileşimci lider	.277	.842	2.316	.079
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	.887	.448	1.983	.120
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	.239	.869	1.555	.204
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	.200	.896	2.706	.049
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	.532	.661	2.357	.075
Sorarak öğrenme eğilimi	1.972	.119	2.209	.091

Yukarıdaki tabloda “ölçek sorularının” “Varyans homojenlik” ve “Robust (güçlü) test” bakımından istatistik sonuçları verilmiştir. Buna göre; tüm sorular Varyans homojenliği şartını sağlamaktadırlar ($p>0,05$). Benzer şekilde sadece iki soru bakımından Robust test şartı sağlanmadığı ($p<0,05$) , bunun dışındaki tüm sorular Robust test şartını sağladığı görülmektedir. Böylece yaptığımız ANOVA testi sonuçlarının güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 56’da belirtildiği gibi öğrencilerin sınıf durumlarına göre liderlik özelliklerinin faktörlerine göre; en başarılı sınıf 4. Sınıf öğrencileri görülmektedir (3,0880). Çalışan odaklı yönlendirici liderlik özelliklerini 4. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (4,0300). Serbest bırakıcı liderlik özelliklerini 3. Sınıf öğrencilerinin daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (2,6215). Otokratik liderlik özelliklerini 2. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (2,6253). Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik özelliklerini 4. Sınıf öğrencilerinin daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (3,0833). Güçlendirici demokratik liderlik özelliklerini 2. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (3,5306). Demotive etmeyen dönüşümcü liderlik tarzını 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (3,6667). Son olarak hata kaynaklı etkileşimci liderlik özelliklerini 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (3,5588).

Tablo 56

Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

		N	Ort.	Std. Sap.	Min.	Max.
Başarı ortalaması	1	51	2.8167	.35174	2.00	3.50
	2	49	3.0743	.38334	1.60	3.80
	3	52	2.9977	.32322	2.00	3.56
	4	114	3.0880	.50750	.00	3.74
	Total	266	3.0158	.43642	.00	3.80
Çalışan odaklı Yönlendirici lider	1	51	3.9978	.83864	1.28	5.00
	2	49	3.9080	.83736	1.31	5.00
	3	52	3.8565	.55406	2.16	4.88
	4	114	4.0300	.72338	1.31	4.88
	Total	266	3.9674	.73949	1.28	5.00
Serbest bırakıcı lider	1	51	2.2451	.78449	1.00	4.17
	2	49	2.5376	.99388	1.00	5.00
	3	52	2.6215	.81540	1.33	5.00
	4	114	2.4854	.90734	1.00	5.00
	Total	266	2.4756	.88838	1.00	5.00
Otokratik lider	1	51	2.2284	.82399	1.00	4.50
	2	49	2.6253	1.10833	1.00	5.00
	3	52	2.5958	.81750	1.33	4.33
	4	114	2.4371	.87189	1.00	5.00
	Total	266	2.4628	.90697	1.00	5.00
Saygı ve Değer Kaynaklı Dönüşümcü Lider	1	51	2.7059	.94433	1.00	5.00
	2	49	3.0408	1.05986	1.00	5.00
	3	52	3.0385	.95920	1.00	5.00
	4	114	3.0833	.87975	1.00	5.00
	Total	266	2.9944	.94817	1.00	5.00
Güçlendirici Demokratik Lider	1	51	3.0294	.90781	1.00	5.00
	2	49	3.5306	.94322	1.00	5.00
	3	52	3.2596	.92084	1.00	5.00
	4	114	3.1404	.87114	1.00	5.00
	Total	266	3.2143	.91174	1.00	5.00
Demotive Etmeyen Dönüşümcü Lider	1	51	3.6667	1.08012	1.00	5.00
	2	49	3.4388	.83312	1.00	5.00
	3	52	3.3173	.84615	2.00	5.00
	4	114	3.5789	.88142	1.50	5.00
	Total	266	3.5188	.91095	1.00	5.00
Hata kaynaklı etkileşimci lider	1	51	3.5588	.84052	1.50	5.00
	2	49	3.4184	1.03756	1.00	5.00
	3	52	3.1346	.88070	1.00	5.00
	4	114	3.2807	.91215	1.00	5.00
	Total	266	3.3308	.92326	1.00	5.00

Tablo 57

Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Faktörler		N	Ort.	Std. Sap.	Min.	Max.
Başarısızlık sonrası Olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	1	51	1.8329	.79642	1.00	4.63
	2	49	2.1151	.87796	1.00	4.50
	3	52	2.2094	.85388	1.00	4.25
	4	114	2.0001	.78459	1.00	4.88
	Total	266	2.0302	.82318	1.00	4.88
Güç işlemleri Tercih etme eğilimi	1	51	3.3035	.87480	1.67	4.83
	2	49	3.0612	.83461	1.50	5.00
	3	52	3.0069	.84404	1.00	5.00
	4	114	2.9928	.92928	1.17	5.00
	Total	266	3.0677	.88868	1.00	5.00
Başarısızlık sonrası yeniden Toparlanma ve etkin olma eğilimi	1	51	3.8980	.79837	2.20	5.00
	2	49	3.6041	.89488	1.80	5.00
	3	52	3.4577	.85161	1.00	5.00
	4	114	3.5895	.79816	1.60	5.00
	Total	266	3.6256	.83487	1.00	5.00
Başarısızlık sonrası Kendini kötü hissetme eğilimi	1	51	3.1422	.87215	1.50	5.00
	2	49	2.7959	.86101	1.00	5.00
	3	52	2.8654	.94643	1.00	5.00
	4	114	2.7632	.83205	1.00	4.75
	Total	266	2.8618	.87493	1.00	5.00
Sorarak öğrenme eğilimi	1	51	3.7776	.75946	2.00	5.00
	2	49	3.7006	.76436	2.00	5.00
	3	52	3.3846	.97112	1.00	5.00
	4	114	3.5381	.90208	1.00	5.00
	Total	266	3.5839	.87269	1.00	5.00

Tablo 57’de belirtildiği gibi öğrencilerin sınıf durumlarına göre Akademik risk alma eğilimlerinin faktörlerine göre; Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini 3. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (2,2094). Güç işlemleri tercih etme eğilimlerini 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (3,3035). Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (3,8980). Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini en fazla 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir (3,1422). Son olarak sorarak öğrenme eğilimini 1. Sınıf daha fazla tercih etmişlerdir (3,7776).

Sınıf değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 58 ve Tablo 59’da yer almaktadır

Tablo 58

Öğrencilerin Liderlik Özelliklerine Göre Faktör Sonuçlarının Sınıf Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler Kaynağı	Varyans	Kareler		Ortalama		
		Toplamı	SD	Kareler	F	P
BAŞARI ORTALAMASI	Gruplar Arası	2,801	3	,934	5,131	,002
	Gruplar İçi	47,671	262	,182		
	Toplam	50,472	265			
ÇALIŞAN ODAKLI YÖNLENDİRİCİ LİDER	Gruplar Arası	1,306	3	,435	,794	,498
	Gruplar İçi	143,609	262	,548		
	Toplam	144,916	265			
SERBEST BIRAKICI LİDER	Gruplar Arası	4,016	3	1,339	1,710	,165
	Gruplar İçi	205,124	262	,783		
	Toplam	209,141	265			
OTOKRATİK LİDER	Gruplar Arası	5,090	3	1,697	2,088	,102
	Gruplar İçi	212,896	262	,813		
	Toplam	217,986	265			
SAYGI VE DEĞER KAYNAKLI DÖNÜŞÜMCÜ LİDER	Gruplar Arası	5,354	3	1,785	2,008	,113
	Gruplar İçi	232,888	262	,889		
	Toplam	238,242	265			
GÜÇLENDİRİCİ DEMOKRATİK LİDER	Gruplar Arası	7,376	3	2,459	3,026	,030
	Gruplar İçi	212,910	262	,813		
	Toplam	220,286	265			
DEMOTİVE ETMEYEN DÖNÜŞÜMCÜ LİDER	Gruplar Arası	3,952	3	1,317	1,598	,190
	Gruplar İçi	215,954	262	,824		
	Toplam	219,906	265			
HATA KAYNAKLI ETKİLEŞİMCİ LİDER	Gruplar Arası	5,315	3	1,772	2,104	,100
	Gruplar İçi	220,572	262	,842		
	Toplam	225,887	265			

***p<0,05**

Tablo 58'de görüleceği üzere mezuniyet durumlarına göre; Başarı ortalaması (0,020) ve güçlendirici demokratik liderlik davranışı (0,030) istatistiksel bakımdan p<0,05 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 59

Öğrencilerin Akademik Risk Alma Eğilimlerine Göre Faktör Sonuçlarının Sınıf Durumları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler Kaynağı	Varyans	Ortalama			F	P
		Kareler Toplamı	SD	Kareler		
BAŞARISIZLIK	Gruplar Arası	4,111	3	1,370	2,046	,108
SONRASI	Gruplar İçi	175,459	262	,670		
OLUMSUZLUK VE KAÇINMA EĞİLİMİ	Toplam	179,571	265			
GÜÇ İŞLEMLERİ	Gruplar Arası	3,670	3	1,223	1,559	,200
TERCİH ETME EĞİLİMİ	Gruplar İçi	205,615	262	,785		
	Toplam	209,284	265			
BAŞARISIZLIK	Gruplar Arası	5,423	3	1,808	2,642	,050
SONRASI YENİDEN	Gruplar İçi	179,283	262	,684		
TOPARLANMA VE ETKİN OLMA EĞİLİMİ	Toplam	184,706	265			
BAŞARISIZLIK	Gruplar Arası	5,331	3	1,777	2,357	,072
SONRASI KENDİNİ	Gruplar İçi	197,529	262	,754		
KÖTÜ HİSSETME EĞİLİMİ	Toplam	202,860	265			
SORARAK ÖĞRENME	Gruplar Arası	4,886	3	1,629	2,167	,092
EĞİLİMİ	Gruplar İçi	196,933	262	,752		
	Toplam	201,820	265			

***p<0,05**

Tablo 59'da görüleceği üzere mezuniyet durumlarına göre; Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi (0,050) istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo 58 ve Tablo 59'daki değerlere ilişkin TUKEY testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 60

Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Başarı Ortalamasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
BAŞARI ORTALAMASI	1	2	-,25762*	,08533	,015	-,4782	-,0370
		3	-,18103	,08406	,139	-,3984	,0363
		4	-,27132*	,07186	,001	-,4571	-,0855
	2	1	,25762*	,08533	,015	,0370	,4782
		3	,07659	,08493	,804	-,1430	,2962
		4	-,01370	,07287	,998	-,2021	,1747
	3	1	,18103	,08406	,139	-,0363	,3984
		2	-,07659	,08493	,804	-,2962	,1430
		4	-,09029	,07138	,586	-,2749	,0943
	4	1	,27132*	,07186	,001	,0855	,4571
		2	,01370	,07287	,998	-,1747	,2021
		3	,09029	,07138	,586	-,0943	,2749

*Ortalama fark 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 2. Sınıf öğrencilerinin başarı ortalaması 1. Sınıf öğrencilerine oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,25762) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,015 < 0,05$). Aynı zamanda 4. Sınıf öğrencilerinin başarı ortalaması 1. Sınıf öğrencilerine oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,27132) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,001 < 0,05$). Diğer sınıflar arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 61

Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Güçlendirici Demokratik Liderlik Davranışına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) SINIF	(J) SINIF	95% Güven				
			Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	Aralığı Min Max	
GÜÇLENDİRİCİ DEMOKRATİK LİDER	1	2	-,50120*	,18033	,030	-,9675	-,0349
		3	-,23020	,17766	,566	-,6895	,2291
		4	-,11094	,15186	,885	-,5036	,2817
	2	1	,50120*	,18033	,030	,0349	,9675
		3	,27100	,17948	,433	-,1931	,7351
		4	,39026	,15399	,057	-,0079	,7884
	3	1	,23020	,17766	,566	-,2291	,6895
		2	-,27100	,17948	,433	-,7351	,1931
		4	,11926	,15085	,859	-,2708	,5093
	4	1	,11094	,15186	,885	-,2817	,5036
		2	-,39026	,15399	,057	-,7884	,0079
		3	-,11926	,15085	,859	-,5093	,2708

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 2. Sınıf öğrencilerinin Güçlendirici Demokratik Liderlik davranışını tercih etmeleri 1. Sınıf öğrencilerine oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,50120) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,030 < 0,05$). Diğer sınıflar arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 62

Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma Ve Etkin Olma Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama		P	95% Güven Aralığı	
			Farkı (I-J)	SS		Min	Max
BAŞARISIZLIK SONRASI YENİDEN TOPARLANMA VE ETKİN OLMA EĞİLİMİ	1	2	,29396	,16548	,287	-,1339	,7218
		3	,44035*	,16302	,037	,0188	,8619
		4	,30857	,13936	,122	-,0518	,6689
	2	1	-,29396	,16548	,287	-,7218	,1339
		3	,14639	,16469	,811	-,2794	,5722
		4	,01461	,14131	1,000	-,3508	,3800
	3	1	-,44035*	,16302	,037	-,8619	-,0188
		2	-,14639	,16469	,811	-,5722	,2794
		4	-,13178	,13843	,777	-,4897	,2261
	4	1	-,30857	,13936	,122	-,6689	,0518
		2	-,01461	,14131	1,000	-,3800	,3508
		3	,13178	,13843	,777	-,2261	,4897

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 1. Sınıf öğrencilerinin Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma ve Etkin Olma Eğilimini tercih etmeleri 3. Sınıf öğrencilerine oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,44035) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,037 < 0,05$). Diğer sınıflar arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 63

Öğrencilerin Sınıf Durumları İle Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama		P	95% Güven Aralığı	
			Farkı (I-J)	SS		Min	Max
BAŞARISIZLIK SONRASI KENDİNİ KÖTÜ HİSSETME EĞİLİMİ	1	2	,34624	,17369	,193	-,1029	,7953
		3	,27677	,17112	,371	-,1657	,7192
		4	,37900*	,14627	,049	,0008	,7572
	2	1	-,34624	,17369	,193	-,7953	,1029
		3	-,06947	,17287	,978	-,5164	,3775
		4	,03276	,14832	,996	-,3507	,4163
	3	1	-,27677	,17112	,371	-,7192	,1657
		2	,06947	,17287	,978	-,3775	,5164
		4	,10223	,14530	,896	-,2735	,4779
	4	1	-,37900*	,14627	,049	-,7572	-,0008
		2	-,03276	,14832	,996	-,4163	,3507
		3	-,10223	,14530	,896	-,4779	,2735

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 1. Sınıf öğrencilerinin Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme durumları 4. Sınıf öğrencilerine oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,37900) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,049 < 0,05$). Diğer sınıflar arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özellikleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin; mezun olduktan sonra ne yapmak istediklerine yönelik akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 64'de verilmiştir.

Tablo 64

Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yamak İstedikleri ile Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Varyans Homojenlik ve Robust (welch) Testleri Sonuçları

Ölçek Soruları	Homogeneity of Variances		Robust Tests	
	Levene Statistic	p.	Welch Statistic	p.
Başarı ortalaması	.372	.773	3.410	.021
Çalışan odaklı yönlendirici lider	1.271	.285	2.454	.068
Serbest bırakıcı lider	.232	.874	2.073	.110
Otokratik lider	1.686	.170	3.704	.015
Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider	1.828	.142	1.485	.224
Güçlendirici demokratik lider	1.239	.296	.846	.472
Demotive etmeyen dönüşümcü lider	3.275	.022	1.823	.149
Hata kaynaklı etkileşimci lider	.889	.447	1.702	.172
Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	1.586	.193	.895	.447
Güç işlemleri tercih etme eğilimi	1.068	.363	9.318	.000
Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi	.344	.793	6.357	.001
Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi	.395	.757	4.988	.003
Sorarak öğrenme eğilimi	1.293	.277	5.092	.003

Yukarıdaki tabloda “ölçek sorularının” “Varyans homojenlik” ve “Robust (güçlü) test” bakımından istatistik sonuçları verilmiştir. Buna göre; tüm sorular Varyans homojenliği şartını sağlamaktadırlar ($p > 0,05$). Benzer şekilde soruların çoğunluğu bakımından Robust test

şartı sağlanmadığı ($p < 0,05$) , bunun dışındaki tüm sorular Robust test şartını sağladığı görülmektedir. Böylece yaptığımız ANOVA testi sonuçlarının güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 65

Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yamak İstedikleri İle Liderlik Özelliklerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Faktörler		N	Ort.	Std. Sap.	Min.	Max.
Başarı ortalaması	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.0002	.43281	.00	3.74
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	2.8026	.59377	.00	3.50
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	3.1088	.36899	2.00	3.80
	Diğer	34	2.9700	.40765	1.60	3.60
	Total	266	3.0158	.43642	.00	3.80
Çalışan odaklı Yönlendirici lider	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.9556	.77471	1.31	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	4.0423	.45573	2.78	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	4.0428	.78818	1.28	4.88
	Diğer	34	3.7026	.64949	1.31	4.72
	Total	266	3.9674	.73949	1.28	5.00
Serbest bırakıcı lider	Kamuda çalışmak istiyorum	97	2.6067	.81372	1.33	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	2.5965	.90896	1.17	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	2.3141	.90847	1.00	5.00
	Diğer	34	2.4850	.96840	1.00	4.50
	Total	266	2.4756	.88838	1.00	5.00
Otokratik lider	Kamuda çalışmak istiyorum	97	2.5876	.87597	1.00	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	2.8432	1.09298	1.33	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	2.3012	.81602	1.00	4.83
	Diğer	34	2.2541	.94872	1.00	5.00
	Total	266	2.4628	.90697	1.00	5.00
Saygı ve değer Kaynaklı dönüşümcü lider	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.0979	.89454	1.00	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	3.0484	.85005	1.00	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	2.9712	1.02594	1.00	5.00
	Diğer	34	2.7206	.91446	1.00	4.50
	Total	266	2.9944	.94817	1.00	5.00
Güçlendirici Demokratik lider	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.1546	.86711	1.00	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	3.3387	1.01970	1.00	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	3.2837	.93675	1.00	5.00
	Diğer	34	3.0588	.85957	1.50	5.00
	Total	266	3.2143	.91174	1.00	5.00
Demotive etmeyen Dönüşümcü lider	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.5619	.83933	1.00	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	3.5484	.96915	2.00	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	3.5673	.99039	1.50	5.00
	Diğer	34	3.2206	.77059	1.00	4.00
	Total	266	3.5188	.91095	1.00	5.00
Hata kaynaklı etkileşimci lider	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.3299	.90395	1.00	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	3.5645	.81386	1.50	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	3.3558	.92346	1.50	5.00
	Diğer	34	3.0441	1.03256	1.00	5.00
	Total	266	3.3308	.92326	1.00	5.00

Tablo 65’de belirtildiği gibi öğrencilerin mezun olduktan sonra ne yapmak istediklerine ile liderlik özelliklerinin faktörlerine göre; en başarılı grup akademik olarak ilerlemek istiyorum diyenler görülmektedir (3.1088). Çalışan odaklı yönlendirici liderlik özelliklerini kendi işimi yapmak istiyorum diyenler daha fazla tercih etmişlerdir (4,0423). Serbest bırakıcı liderlik özelliklerini kamuda çalışmak istiyorum diyenler daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (2,6067). Otokratik liderlik özelliklerini kendi işimi yapmak istiyorum diyenler daha fazla tercih etmişlerdir (2,8432). Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik davranışını kamuda çalışmak istiyorum diyenler daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (3,0979). Güçlendirici demokratik liderlik özelliklerini kendi işimi yapmak istiyorum diyenler daha fazla tercih etmişlerdir (3,3387). Demotive etmeyen dönüşümcü liderlik tarzını akademik olarak ilerlemek istiyorum diyenler daha fazla tercih etmişlerdir (3,5673). Son olarak hata kaynaklı etkileşimci liderlik özelliklerini kendi işimi yapmak istiyorum diyenler daha fazla tercih etmişlerdir (3,5645).

Tablo 66

Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra Ne Yamak İstedikleri Akademik Risk Alma Eğilimlerinin Faktörlerine İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Faktörler		N	Ort.	Std. Sap.	Min.	Max.
Başarısızlık sonrası Olumsuzluk ve kaçınma eğilimi	Kamuda çalışmak istiyorum	97	2.1233	.91099	1.00	4.88
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	1.9787	.74308	1.00	3.13
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	1.9398	.76596	1.00	4.63
	Diğer	34	2.0876	.79813	1.00	4.50
	Total	266	2.0302	.82318	1.00	4.88
Güç işlemleri Tercih etme eğilimi	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.0396	.93739	1.17	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	2.5319	.80741	1.00	4.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	3.3335	.81191	1.67	5.00
	Diğer	34	2.8238	.76141	1.50	4.67
	Total	266	3.0677	.88868	1.00	5.00
Başarısızlık sonrası yeniden Toparlanma ve etkin olma eğilimi	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.6330	.80658	2.00	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	3.1871	.90323	1.00	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	3.8423	.77468	1.80	5.00
	Diğer	34	3.3412	.82319	1.60	5.00
	Total	266	3.6256	.83487	1.00	5.00
Başarısızlık sonrası Kendini kötü hissetme eğilimi	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.0180	.85562	1.25	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	2.3629	.81353	1.00	3.75
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	2.8870	.88122	1.25	5.00
	Diğer	34	2.7941	.82451	1.00	4.75
	Total	266	2.8618	.87493	1.00	5.00
Sorarak öğrenme eğilimi	Kamuda çalışmak istiyorum	97	3.5842	.88212	1.00	5.00
	Kendi işimi yapmak istiyorum	31	3.0865	1.01104	1.00	5.00
	Akademik olarak ilerlemek istiyorum	104	3.7850	.77343	2.00	5.00
	Diğer	34	3.4218	.81775	2.00	5.00
	Total	266	3.5839	.87269	1.00	5.00

Tablo 66'da belirtildiği gibi öğrencilerin mezun olduktan sonra ne yapmak istediklerine ile Akademik risk alma eğilimlerinin faktörlerine göre; Başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini kamuda çalışmak istiyorum diyenler daha fazla tercih etmişlerdir (2,1233). Güç işlemleri tercih etme eğilimlerini akademik olarak ilerlemek istiyorum diyenler daha fazla tercih ettikleri görülmektedir (3,3335). Başarısızlık sonrası

yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini akademik olarak ilerlemek isteyenler daha fazla tercih etmişlerdir (3,8423). Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini en fazla kamuda çalışmak istiyorum diyenler tercih etmişlerdir (3,0180). Son olarak sorarak öğrenme eğilimini akademik olarak ilerlemek istiyorum diyenler daha fazla tercih etmişlerdir (3,7850).

Mezun olduktan sonra ne yapmak istediklerine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 67 ve Tablo 68’de yer almaktadır.



Tablo 67

Öğrencilerin Liderlik Özelliklerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler Kaynağı	Varyans	Kareler		Ortalama		
		Toplamı	SD	Kareler	F	P
BAŞARI ORTALAMASI	Gruplar Arası	2,405	3	,802	4,369	,005
	Gruplar İçi	48,067	262	,183		
	Toplam	50,472	265			
ÇALIŞAN ODAKLI YÖNLENDİRİCİ LİDER	Gruplar Arası	3,162	3	1,054	1,948	,122
	Gruplar İçi	141,754	262	,541		
	Toplam	144,916	265			
SERBEST BIRAKICI LİDER	Gruplar Arası	4,834	3	1,611	2,066	,105
	Gruplar İçi	204,306	262	,780		
	Toplam	209,141	265			
OTOKRATİK LİDER	Gruplar Arası	10,196	3	3,399	4,285	,006
	Gruplar İçi	207,790	262	,793		
	Toplam	217,986	265			
SAYGI VE DEĞER KAYNAKLI DÖNÜŞÜMCÜ LİDER	Gruplar Arası	3,735	3	1,245	1,391	,246
	Gruplar İçi	234,506	262	,895		
	Toplam	238,242	265			
GÜÇLENDİRİCİ DEMOKRATİK LİDER	Gruplar Arası	2,147	3	,716	,860	,463
	Gruplar İçi	218,139	262	,833		
	Toplam	220,286	265			
DEMOTİVE ETMEYEN DÖNÜŞÜMCÜ LİDER	Gruplar Arası	3,475	3	1,158	1,402	,243
	Gruplar İçi	216,431	262	,826		
	Toplam	219,906	265			
HATA KAYNAKLI ETKİLEŞİMCİ LİDER	Gruplar Arası	4,553	3	1,518	1,796	,148
	Gruplar İçi	221,335	262	,845		
	Toplam	225,887	265			

***p<0,05**

Tablo 67’de görüleceği üzere mezuniyet durumlarına göre; Başarı ortalaması (0,005) ve otokratik liderlik davranışı (0,006) istatistiksel bakımdan p<0,05 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 68’de görüleceği üzere mezuniyet durumlarına göre; Güç işlemleri tercih etme eğilimi (0,000), Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi (0,000), Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi (0,003) ve sorarak öğrenme eğilimi (0,001) istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo 67 ve Tablo 68’deki değerlere ilişkin TUKEY testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 68

Öğrencilerin Akademik Risk Alma Eğilimlerine Göre Faktör Sonuçlarının Mezun Olduktan Sonra Ne Yapmak İstedikleri Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler Kaynağı	Varyans	Kareler		Ortalama		
		Toplamı	SD	Kareler	F	P
BAŞARISIZLIK	Gruplar Arası	1,885	3	,628	,926	,428
SONRASI	Gruplar İçi	177,686	262	,678		
OLUMSUZLUK VE KAÇINMA EĞİLİMİ	Toplam	179,571	265			
GÜÇ İŞLEMLERİ	Gruplar Arası	18,343	3	6,114	8,390	,000
TERCİH ETME	Gruplar İçi	190,942	262	,729		
EĞİLİMİ	Toplam	209,284	265			
BAŞARISIZLIK	Gruplar Arası	13,601	3	4,534	6,942	,000
SONRASI YENİDEN	Gruplar İçi	171,105	262	,653		
TOPARLANMA VE	Toplam	184,706	265			
ETKİN OLMA						
EĞİLİMİ						
BAŞARISIZLIK	Gruplar Arası	10,306	3	3,435	4,674	,003
SONRASI KENDİNİ	Gruplar İçi	192,555	262	,735		
KÖTÜ HİSSETME	Toplam	202,860	265			
EĞİLİMİ						
SORARAK ÖĞRENME	Gruplar Arası	12,771	3	4,257	5,900	,001
EĞİLİMİ	Gruplar İçi	189,049	262	,722		
	Toplam	201,820	265			

Tablo 69

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Başarı Ortalamasına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
BAŞARI ORTALAMASI	Kamuda Çalışmak İstiyorum	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,19763	,08837	,116	-,0309	,4261
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,10864	,06046	,277	-,2650	,0477
		Diğer	,03021	,08537	,985	-,1905	,2509
	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,19763	,08837	,116	-,4261	,0309
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,30627*	,08765	,003	-,5329	-,0796
		Diğer	-,16742	,10637	,395	-,4424	,1076
	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	,10864	,06046	,277	-,0477	,2650
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,30627*	,08765	,003	,0796	,5329
		Diğer	,13885	,08462	,358	-,0799	,3576
	Diğer	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,03021	,08537	,985	-,2509	,1905
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,16742	,10637	,395	-,1076	,4424
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,13885	,08462	,358	-,3576	,0799

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum diyen öğrencilerin Başarı ortalaması Kendi işimi Yapmak İstiyorum diyen öğrencilere oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,30627) ve anlamlılık düzeyi (p:0,003<0,05). Diğerleri arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 70

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Otokratik Liderlik Davranışına İlişkin Tukey Testi Sonuçları

FAKTÖR	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama		P	95% Güven Aralığı		
			Farkı (I-J)	SS		Min	Max	
OTOKRATİK LİDER	Kamuda Çalışmak İstiyorum	Kendi İşimi	-,25560	,18374	,506	-,7307	,2195	
		Yapmak İstiyorum						
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum						
	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	Diğer	,33351	,17749	,240	-,1254	,7924	
		Kamuda Çalışmak İstiyorum	,25560	,18374	,506	-,2195	,7307	
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	,54207*	,18223	,017	,0709	1,013 3	
	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	Diğer	Diğer	,58911*	,22116	,041	,0173	1,160 9
			Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,28648	,12571	,106	-,6115	,0386
			Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	-,54207*	,18223	,017	-1,0133	- ,0709
		Diğer	Diğer	,04704	,17593	,993	-,4079	,5019
			Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,33351	,17749	,240	-,7924	,1254
			Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	-,58911*	,22116	,041	-1,1609	- ,0173
Diğer	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,04704	,17593	,993	-,5019	,4079		

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Kendi İşimi Yapmak İstiyorum diyen öğrencilerin Otokratik Liderlik Davranışını tercih etme durumları Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum diyen öğrencilere oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,54207) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,017 < 0,05$). Aynı zamanda Kendi İşimi Yapmak İstiyorum diyen öğrencilerin Otokratik Liderlik Davranışını tercih etme durumları Diğer

seçeneğini seçenlere göre de daha yüksektir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,58911) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,041 < 0,05$). Diğerleri arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 71'e göre Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Kamuda Çalışmak İstiyorum diyen öğrencilerin Güç İşlemleri Tercih etme durumları Kendi İşimi Yapmak İstiyorum diyen öğrencilere oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,50765) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,022 < 0,05$). Aynı zamanda Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum diyen öğrencilerin Güç İşlemleri Tercih Etme eğilimini tercih etme durumları Kendi İşimi Yapmak İstiyorum ve Diğer seçeneğini seçenlere göre de daha yüksektir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,80153 ve 0,50964), anlamlılık düzeyi ($p:0,000 < 0,05$ ve $p:0,015 < 0,05$). Diğerleri arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 71

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
GÜÇ İŞLEMLERİ TERCİH ETME EĞİLİMİ	Kamuda Çalışmak İstiyorum	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,50765*	,17613	,022	,0522	,9631
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,29387	,12050	,072	-,6054	,0177
		Diğer	,21576	,17014	,584	-,2242	,6557
	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,50765*	,17613	,022	-,9631	-,0522
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,80153*	,17469	,000	-1,2532	-,3498
		Diğer	-,29189	,21200	,515	-,8400	,2563
	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	,29387	,12050	,072	-,0177	,6054
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,80153*	,17469	,000	,3498	1,2532
		Diğer	,50964*	,16865	,015	,0736	,9457
	Diğer	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,21576	,17014	,584	-,6557	,2242
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,29189	,21200	,515	-,2563	,8400
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,50964*	,16865	,015	-,9457	-,0736

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 72

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma Ve Etkin Olma Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
BAŞARISIZLIK SONRASI YENİDEN TOPARLANMA VE ETKİN OLMA EĞİLİMİ	Kamuda Çalışmak İstiyorum	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,44589*	,16673	,040	,0148	,8770
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,20932	,11407	,259	-,5043	,0856
	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	Diğer	,29181	,16106	,270	-,1246	,7083
		Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,44589*	,16673	,040	-,8770	-,0148
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,65521*	,16537	,001	-1,0828	-,2276
	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	Diğer	-,15408	,20069	,869	-,6730	,3648
		Kamuda Çalışmak İstiyorum	,20932	,11407	,259	-,0856	,5043
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,65521*	,16537	,001	,2276	1,0828
		Diğer	,50113*	,15965	,010	,0883	,9139
	Diğer	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,29181	,16106	,270	-,7083	,1246
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,15408	,20069	,869	-,3648	,6730
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,50113*	,15965	,010	-,9139	-,0883

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Kamuda Çalışmak İstiyorum diyen öğrencilerin Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma ve Etkin Olma Eğilimleri Kendi İşimi Yapmak İstiyorum diyen öğrencilere oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,44589) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,040 < 0,05$). Aynı zamanda Akademik Olarak İlerlemek

İstiyorum diyen öğrencilerin Başarısızlık Sonrası Yeniden Toparlanma ve Etkin Olma eğilimini tercih etme durumları Kendi İşimi Yapmak İstiyorum ve Diğer seçeneğini seçenlere göre de daha yüksektir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,66521 ve 0,50113), anlamlılık düzeyi ($p:0,001<0,05$ ve $p:0,010<0,05$). Diğerleri arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 73’de Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Kamuda Çalışmak İstiyorum diyen öğrencilerin Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme eğilimini tercih etme durumları Kendi İşimi Yapmak İstiyorum diyen öğrencilere oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,65514) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,001<0,05$). Aynı zamanda Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum diyen öğrencilerin Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme eğilimini tercih etme durumları Kendi İşimi Yapmak İstiyorum seçeneğini seçenlere göre de daha yüksektir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,54412) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,016<0,05$). Diğerleri arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.

Tablo 73

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Başarısızlık Sonrası Kendini Kötü Hissetme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
BAŞARISIZLIK SONRASI KENDİNİ KÖTÜ HİSSETME EĞİLİMİ	Kamuda Çalışmak İstiyorum	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,65514*	,17687	,001	,1978	1,1125
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	,13102	,12101	,700	-,1819	,4439
		Diğer	,22392	,17086	,557	-,2178	,6657
	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,65514*	,17687	,001	-1,1125	-,1978
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,52412*	,17543	,016	-,9777	-,0705
		Diğer	-,43121	,21289	,181	-,9817	,1192
	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,13102	,12101	,700	-,4439	,1819
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,52412*	,17543	,016	,0705	,9777
		Diğer	,09290	,16936	,947	-,3450	,5308
	Diğer	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,22392	,17086	,557	-,6657	,2178
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,43121	,21289	,181	-,1192	,9817
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,09290	,16936	,947	-,5308	,3450

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 74

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Ne Yapmak İstiyorsunuz İle Sorarak Öğrenme Eğilimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	(I) SINIF	(J) SINIF	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
SORARAK ÖĞRENME EĞİLİMİ	Kamuda Çalışmak İstiyorum	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,49778*	,17526	,025	,0446	,9509
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,20077	,11990	,339	-,5108	,1092
		Diğer	,16246	,16930	,772	-,2753	,6002
	Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,49778*	,17526	,025	-,9509	-,0446
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,69855*	,17382	,000	-1,1480	-,2491
		Diğer	-,33531	,21095	,386	-,8807	,2101
	Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	Kamuda Çalışmak İstiyorum	,20077	,11990	,339	-,1092	,5108
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,69855*	,17382	,000	,2491	1,1480
		Diğer	,36324	,16781	,136	-,0707	,7971
	Diğer	Kamuda Çalışmak İstiyorum	-,16246	,16930	,772	-,6002	,2753
		Kendi İşimi Yapmak İstiyorum	,33531	,21095	,386	-,2101	,8807
		Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum	-,36324	,16781	,136	-,7971	,0707

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda Tukey testi sonuçlarına bakıldığında Kamuda Çalışmak İstiyorum diyen öğrencilerin Sorarak Öğrenme eğilimini tercih etme durumları Kendi İşimi Yapmak İstiyorum diyen öğrencilere oranla daha yüksektir. Aralarında ortalamalar farkı (0,49778) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,025 < 0,05$). Aynı zamanda Akademik Olarak İlerlemek İstiyorum diyen

öğrencilerin Sorarak Öğrenme eğilimini tercih etme durumları Kendi İşimi Yapmak İstiyorum seçeneğini seçenlere göre daha yüksektir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,69855) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,000 < 0,05$). Diğerleri arasında anlamlı sonuçlar gözlenmemektedir.



Bölüm V

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgulara yönelik olarak; tartışma, sonuç ve öneriler anlatılmıştır.

Tartışma

Bu araştırmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin; akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özellikleri ile olan ilişkisi ve cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, nerede çalıştığı, kamuda nerede çalıştığı, STK üyesi olma durumları ve bölümü isteyerek seçip seçmeme durumları gibi değişkenlerinde bu faktörler üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırmada öğrencilerin liderlik özellikleri yaklaşımları 7 boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar, öğrencilerin en çok tercih etme durumlarına göre sırası ile; “çalışan odaklı yönlendirici lider”, “serbest bırakıcı lider”, “otokratik lider”, “saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider”, “güçlendirici demokratik lider”, “demotive etmeyen dönüşümcü lider”, “hata kaynaklı etkileşimci lider” liderlik davranışları yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımlar, sırası ile ele alınarak 5 boyutta incelenen “başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi”, “güç işlemleri tercih etme eğilimi”, “başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi”, “başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi” ve “sorarak öğrenme eğilimi” akademik risk alma eğilimleri ve öğrencilerin demografik değişkenleri ile olan ilişkileri ve alan yazındaki diğer çalışmalara göre farklılık oluşturup/oluşturmadığı tartışılacaktır.

Öğrencilerin cinsiyetleri ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre kadın öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları

yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla kadın öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı erkek öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla erkek öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla erkek öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı kadın öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenememiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı erkek öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı erkek öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı erkek öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı kadın öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı kadın öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı kadın öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında

anlamli farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı kadın öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Öğrencilerin medeni durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre bekâr öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla evli öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı bekâr öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla bekâr öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla evli öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı evli öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı evli öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı bekâr öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı bekâr öğrenciler daha

fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı bekâr öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı bekâr öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı bekâr öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı evli öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir.

Öğrencilerin eğitim durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre lise mezunu öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla önlisans-lisans mezunu öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı lise mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla ön lisans-lisans mezunu öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla önlisans-lisans mezunu öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı önlisans-lisans mezunu öğrenciler daha fazla

tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenememiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı ön lisans-lisans mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı lise mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı önlisans-lisans mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı lise mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı önlisans-lisans mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı lise mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı önlisans-lisans mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenememiştir.

Öğrencilerin çalışma durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Hayır” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar

gözlenmiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Hayır” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Evet” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında

anlamli farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Öğrencilerin nerede çalıştıkları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre kamuda memur olan öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla kamuda memur olan öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı özel sektörde çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla kamuda memur olan öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla kamuda memur olan öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı özel sektörde çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı kamuda memur olan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı kamuda memur olan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı özel sektörde çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı kamuda memur olan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı kamuda memur olan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı kamuda memur olan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı kamuda memur olan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Öğrencilerin kamuda nerede çalıştıkları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre 112’de çalışan öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla hastanede çalışan öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı 112’de çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla 112’de çalışan öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla

112’de çalışan öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı hastanede çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı hastanede çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı hastanede çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı 112’de çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı 112’ çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı 112’de çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı hastanede çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı hastanede çalışan öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Öğrencilerin Stk üyesi olmaları durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre “Evet” cevabını veren öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Ayrıca ilk sırada tercih

edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Hayır” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Evet” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Hayır” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha

fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Öğrencilerin bölümü isteyerek seçme durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre “Evet” cevabını veren öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Evet” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Hayır” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla “Hayır” cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik

davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı “Hayır” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı “Evet” cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Öğrencilerin mezuniyet durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre sağlık meslek liselerinden mezun öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan Sağlık Meslek Lisesi mezunu öğrenciler Anadolu Lisesi mezunlarına göre daha başarılıdır. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla Düz Lise mezunu öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı Diğer Meslek Lisesi Mezunu öğrenciler daha

fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan Diğer Meslek Lisesi mezunları Anadolu Lisesi mezunlarına göre serbest bırakıcı liderlik tarzını daha fazla tercih etmişlerdir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla Diğer Meslek Lisesi Mezunu öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla Düz Lise mezunu öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı Düz Lise mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan Düz Lise Mezunu öğrenciler Anadolu Lisesi Mezunu Öğrencilere göre daha fazla güçlendirici demokratik liderlik davranışını tercih etmişlerdir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı Anadolu Lisesi Mezunları daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı Diğer Meslek Lisesi Mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı Düz Lise mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan Düz Lise mezunu öğrenciler Anadolu Lisesi mezunu öğrencilere ve Sağlık Meslek Lisesi öğrencilerine göre daha fazla başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini tercih etmişlerdir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı Diğer Meslek Lisesi mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan Diğer Meslek Lisesi mezunu öğrenciler

Düz Lisesi Mezunu öğrencilere göre ve Anadolu Lisesi mezunu öğrencilerde Düz Lise mezunu öğrencilere göre daha fazla güç işlemleri tercih etme eğilimini tercih etmişlerdir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı Anadolu Lisesi mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı Düz Lise mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı Anadolu Lisesi mezunu öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan Anadolu Lisesi mezunu öğrenciler Düz Lise mezunu öğrencilere ve Diğer Meslek Lisesi mezunu öğrencilere göre daha fazla sorarak öğrenme eğilimini tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin sınıf durumları ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre 4. sınıf öğrencileri daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan 4. Sınıf öğrencileri 1. Sınıf öğrencilerine göre daha başarılıdır ve 2. Sınıf öğrencileri de 1. Sınıf öğrencilerine göre daha başarılıdır. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla 4. Sınıf öğrencileri tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı 3. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla 2. Sınıf öğrencileri tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider

yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla 4. Sınıf öğrencileri tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı 2. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan 2. Sınıf öğrencileri 1. Sınıf öğrencilerine göre daha fazla güçlendirici demokratik liderlik davranışını tercih etmişlerdir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı 3. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı 1. Sınıf öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan 1. Sınıf öğrencileri 3. Sınıf öğrencilerine göre daha fazla başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini tercih etmişlerdir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan 1. Sınıf öğrencileri 4. Sınıf öğrencilerine göre daha fazla başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini tercih etmişlerdir. Son sırada tercih edilen yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı 1. Sınıf öğrencileri daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Öğrencilerin mezuniyet sonrası ne yapmak istedikleri ile liderlik özelliklerinin ve akademik risk alma eğilimleri arasındaki farklılıklar. Yapılan çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler daha başarılıdır ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum diyen öğrencilere göre daha başarılıdır. Ayrıca ilk sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen liderlik yaklaşımı; serbest bırakıcı lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Üçüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; otokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrenciler akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrencilere ve diğer cevabını veren öğrencilere göre daha fazla otokratik liderlik davranışını tercih etmişlerdir. Dördüncü sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı en fazla kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Beşinci sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; güçlendirici demokratik lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Altıncı sırada tercih edilen liderlik davranışları yaklaşımı; demotive etmeyen dönüşümcü lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar

gözlenmemiştir. Yedinci ve son sırada tercih edilen liderlik davranışı yaklaşımı; hata kaynaklı etkileşimli lider yaklaşımıdır. Bu yaklaşımı kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir.

Akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından ilk sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimidir. Bu yaklaşımı kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. İkinci sırada tercih edilen yaklaşım; güç işlemleri tercih etme eğilimidir. Bu yaklaşımı akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrenciler ve diğer cevabını veren öğrencilere göre daha fazla güç işlemleri tercih etme eğilimini tercih etmişlerdir. Üçüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimidir. Bu yaklaşımı akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere ve diğer cevabını veren öğrencilere göre daha fazla başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini tercih etmişlerdir. Dördüncü sırada tercih edilen yaklaşım; başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimidir. Bu yaklaşımı kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilerine göre daha fazla başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini tercih etmişlerdir. Ayrıca akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler de kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre daha fazla başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini tercih etmişlerdir. Son sırada tercih edilen

yaklaşım ise; sorarak öğrenme eğilimidir. Bu yaklaşımı akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu farkı oluşturan akademik olarak ilerlemek cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre daha fazla sorarak öğrenme eğilimini tercih etmişlerdir. Ayrıca kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre daha fazla sorarak öğrenme eğilimini tercih etmişlerdir.



Sonuç

Bu çalışmada, Acil Yardım ve Afet Yönetimi öğrencilerinin akademik risk alma eğilimleri yaklaşımı ile liderlik özellikleri yaklaşımı arasında kısmen anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani öğrencilerin tercih ettikleri akademik risk alma eğilimlerinin liderlik özelliklerine kısmen etkisi vardır. Bu sonuca göre öğrenciler başarılı olabilmek, strateji geliştirmek ve gelecek planları yapabilmek için; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi, başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi, başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi ve sorarak öğrenme eğilimi tercih etmelerinde etkili olan; çalışan odaklı yönlendirici lider, serbest bırakıcı lider, otokratik lider, saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider, güçlendirici demokratik lider, demotive etmeyen dönüşümcü lider, hata kaynaklı etkileşimci liderlik yaklaşımlarından birkaçının yada tümünün etkisi altında kalmaktadırlar. Bu sonuçtan farklı olarak, öğrencilerin tercih ettiği liderlik özelliklerinin; güç işlemleri tercih etme eğilimi yaklaşımını tercih etmelerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle öğrenciler güç işlemleri tercih etme eğilimini herhangi bir liderlik özellikleri yaklaşımıyla anlamlandıramamışlardır. Bu sonuç çok ilginçtir liderler aşılması güç engelleri aştırmak, kaos ve krizi çözmede etkilidirler.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin liderlik özellikleri yaklaşımları tercihleri; nerede çalıştıkları ve bölümü isteyerek seçme durumlarına göre değişmemektedir. Öğrencilerin; özel sektörde veya kamuda memur olmaları ve bölümü kendi istekleri ile tercih edip-etmemeleri liderlik özellikleri yaklaşımlarını etkilememektedir. Öğrencilerin cinsiyetleri ise serbest bırakıcı liderlik yaklaşımı, otokratik liderlik yaklaşımı ve saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik yaklaşımını etkilemektedir. Buna göre erkek öğrenciler serbest bırakıcı liderlik yaklaşımı, otokratik liderlik yaklaşımı ve saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik davranışını tercih etmişlerdir. Öğrencilerin medeni durumları ise serbest bırakıcı liderlik yaklaşımı ile ilişkilidir. Bu bulguya göre bekâr öğrenciler daha fazla serbest bırakıcı liderlik

yaklaşımını tercih etmişlerdir. Dolayısıyla bekâr öğrenciler kendilerini sorumlu hissetmeden kimsenin karışmasına izin vermeden işlerini yapmayı seçmişlerdir. Öğrencilerin mezuniyet durumlarına göre ise saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik yaklaşımını etkilemektedir. Buna göre önlisans-lisans mezunu öğrenciler saygı ve değer kaynaklı liderlik yaklaşımını tercih etmişlerdir. Öğrencilerin çalışma durumları ise çalışan odaklı yönlendirici liderlik yaklaşımından etkilenmektedir. Buna göre herhangi bir yerde çalışmayan öğrenciler çalışan odaklı yönlendirici liderlik yaklaşımını tercih etmişlerdir. Bu sonuçta ilginçtir çalışan öğrenciler çalıştıkları örgüt içinde kendilerini yönlendiren çalışmalarını teşvik edecek üstler istememektedirler. Kamuda nerde çalıştıklarına göre ise çalışan odaklı yönlendirici liderlik yaklaşımı ve serbest bırakıcı liderlik yaklaşımından etkilenmektedirler. Buna göre 112’de çalışan öğrenciler serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını ve hastanede çalışan öğrenciler ise çalışan odaklı yönlendirici liderlik yaklaşımını tercih etmişlerdir. Bu sonuçlara göre 112’de çalışanların iş ortamı daha rahat olduğu için başlarında onlara karışacak herhangi bir üst istememektedirler. Buna nazaran hastanede çalışan öğrencilerde daha sistemli bir şekilde işlerin devam edebilmesi için çalıştıkları ortamda çalışan odaklı ve işleri yönlendirebilen liderler istemektedirler. Bu beklenen sonuçtur. STK üyeliklerine göre ise güçlendirici demokratik liderlik yaklaşımından etkilenmektedir. Buna göre Stk üyesi olmayan öğrenciler güçlendirici liderlik özelliğini tercih etmişlerdir.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin akademik risk alma eğilimlerine çalışma durumları, kamuda nerede çalıştıkları, Stk üyesi olmaları ve bölümü kendi istekleri ile seçme durumları etki etmemektedir. Yani öğrencilerin çalışıp çalışmamaları, 112’de veya hastanede çalışmaları, herhangi bir STK’ya üye olup olmamaları ve bölümü kendi istekleri veya başkalarının önerileri ya da baskılarıyla seçmeleri anlamlı bir etkiye sahip değildir. Öğrencilerin cinsiyetleri ise başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi ile başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğiliminden etkilenmektedir. Buna göre

kadın öğrenciler hem başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini hem de başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini tercih etmişlerdir. Bu sonuçlara göre kadın öğrenciler herhangi bir başarısız sonuç aldıklarında erkeklere göre daha kolay kaçınıp ve yeniden toparlanıp etkin davranış sergileyebilmektedirler. Öğrencilerin medeni durumlarına göre ise başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğiliminden etkilenmektedir. Buna göre bekâr öğrenciler herhangi bir başarısızlık sonrasında daha fazla olumsuz düşünceler içine girmektedirler. Evli öğrenciler ise belki de aile yaşantısının ve eşlerinin destekleriyle herhangi bir başarısızlık sonrasında kendilerini daha az kötü hissetme eğilimine sahip olmaktadır. Öğrencilerin nerede çalıştıklarına göre ise başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğiliminden etkilenmektedir. Bu sonuca göre kamuda memur olanlar özel sektörde çalışanlara göre daha fazla başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini tercih etmişlerdir. Buna göre herhangi bir başarısızlık sonrasında özel sektörde çalışan öğrenciler işsiz kalabilme ihtimallerinin yüksek olmasından kaynaklı tekrardan toparlanma ve etkin olmada sıkıntı yaşamaktadırlar, kamuda memur olanlar ise özel sektörde çalışanlara göre daha şanslılar yani yüz kızartıcı suç işlemedikleri takdirde işsiz kalma gibi bir durumları yoktur.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi öğrencilerinin mezuniyet durumları ile liderlik yaklaşımlarından ve akademik risk alma eğilimi yaklaşımlarından; çalışan odaklı yönlendirici liderlik özellikleri yaklaşımı, otokratik liderlik özellikleri yaklaşımı, demotive etmeyen dönüşümcü liderlik özellikleri yaklaşımı, hata kaynaklı etkileşimci liderlik özellikleri yaklaşımı, başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi yaklaşımı, başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme yaklaşımına etki etmemektedir. Yani bu yaklaşımlar arasında anlamlı etkiye sahip değildir. Öte yandan diğer meslek lisesi mezunları Anadolu Lisesi mezunlarına göre daha fazla serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Ayrıca düz lise mezunu öğrenciler

Anadolu Lisesi mezunu öğrencilere göre daha fazla güçlendirici demokratik liderlik yaklaşımını tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Akademik risk alma eğilimlerinden başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini düz lise mezunu öğrenciler hem Anadolu Lisesi mezunu öğrencilere göre hem de sağlık meslek lisesi mezunu öğrencilere göre daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Güç işlemleri tercih etme eğilimini diğer meslek lisesi mezunu öğrenciler düz lise mezunu öğrencilere göre daha fazla tercih etmişlerdir ve Anadolu Lisesi mezunu öğrencilerde düz lise mezunu öğrencilere göre daha fazla tercih etmişlerdir. Bunlar arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Sorarak öğrenme eğilimini Anadolu Lisesi mezunu öğrenciler düz lise mezunu öğrencilere ve diğer meslek lisesi mezunu öğrencilerine göre daha fazla tercih etmişler ve aralarından anlamlı sonuçlar gözlenmiştir.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin sınıf durumları ile liderlik yaklaşımlarından; çalışan odaklı yönlendirici lider, serbest bırakıcı lider, otokratik lider, saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider, demotive etmeyen dönüşümcü lider ve hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımlarına etki etmemektedir ve anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Yani öğrenciler kaçınıcı sınıfta olursa olsunlar bu yaklaşımları tercih etmelerinde etkili değildir. Sadece güçlendirici demokratik liderlik yaklaşımını 2. Sınıf öğrencileri 1. Sınıf öğrencilerine göre daha fazla tercih etmişlerdir aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin sınıf durumları ile akademik risk alma eğilimleri yaklaşımlarından; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi, güç işlemleri tercih etme eğilimi ve sorarak öğrenme eğilimi yaklaşımlarına etki etmemektedir ve anlamlı sonuçlar gözlenmemiştir. Yani öğrenciler kaçınıcı sınıfta olursa olsunlar bu yaklaşımları tercih etmelerinde etkili değildir. Öte yandan başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi yaklaşımını 1. Sınıf öğrencileri 3. Sınıf öğrencilerine göre daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Başarısızlık sonrası

kendini kötü hissetme eğilimini 1. Sınıf öğrencileri 4. Sınıf öğrencilerine göre daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Bu sonuca göre üniversiteye yeni başlayan 1. Sınıf öğrencileri aldıkları kötü notlardan daha fazla etkilenmektedirler, 4. Sınıf öğrencileri ise üniversite hayatına alışmışlardır ve nasıl çalışmalar gerektiğinin farkında olduklarından çok fazla etkilenmemektedirler.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin mezun olduktan sonra ne yapmak istedikleri ile liderlik davranışları yaklaşımlarından; çalışan odaklı yönlendirici lider yaklaşımı, serbest bırakıcı lider yaklaşımı, saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider yaklaşımı, güçlendirici demokratik lider yaklaşımı ve hata kaynaklı etkileşimci lider yaklaşımlarına etki etmemektedir ve anlamlı sonuçlar gözlenememiştir. Yani öğrenciler mezuniyet sonrasında ne yapmayı planlarsa planlasınlar bu yaklaşımları tercih etmelerinde etkili değildir. Öte yandan otokratik liderlik yaklaşımını kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrenciler akademik olarak ilerlemek istiyorum ve diğer cevabını veren öğrencilere göre daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmektedir. Bu sonuca göre kendi işinin patronu olmak isteyen öğrenciler yaptıkları işte tek güç kendilerinin olmasını istemektedir. Otokratik lider özellikleriyle uyumaktadır.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerinin mezun olduktan sonra ne yapmak istedikleri ile liderlik davranışları yaklaşımlarından; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimine etki etmemektedir ve anlamlı sonuçlar gözlenememiştir. Yani öğrenciler mezuniyet sonrasında ne yapmayı planlarsa planlasınlar bu eğilimi tercih etmelerinde etkili değildir. Öte yandan güç işlemleri tercih etme eğilimini akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler hem kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre hem de diğer cevabını veren öğrencilere göre daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Akademik olarak ilerlemek isteyen öğrenciler afet ve kaos gibi durumlarda üstlendikleri zor ve güç işlemlerde daha başarılı olma

ihtimalleri çok yüksektir. Görevden kaçmayan ne yapmak istediklerini bilen grup olarak görülmektedir. Başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrencileri hem kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre hem de diğer cevabını veren öğrencilere göre daha fazla tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler başarısızlık sonrasında kendilerini bırakmadan tekrardan toparlanma ve olayların üzerine gitmeyi tercih etmektedirler. Bu özellikte onları zorlu afet, kriz ve kaos durumlarında daha fazla ön plana çıkaracaktır. Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre daha fazla tercih etmişler aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Ayrıca akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrencilerde kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre daha fazla başarısızlık sonrasında kendini kötü hissetme eğilimini tercih etmişlerdir. bu sonuçlara göre olası bir başarısızlık durumunda akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler ve kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler kendilerini kötü hissetmektedir. Ancak akademik olarak ilerlemek istiyorum cevabını veren öğrenciler daha çabuk bu durumdan kurtulabilmektedirler. Sorarak öğrenme eğilimini akademik olarak öğrenmek istiyorum cevabını veren öğrenciler kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre daha fazla sorarak öğrenme eğilimini tercih etmişler ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Ayrıca kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrencilerde kendi işimi yapmak istiyorum cevabını veren öğrencilere göre daha fazla sorarak öğrenme eğilimini tercih etmişlerdir ve aralarında anlamlı sonuçlar gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre akademik olarak ilerlemek istiyorum ve kamuda çalışmak istiyorum cevabını veren öğrenciler her durumda bilgi alışverişini sağlamak ve öğrenmek için sorarak öğrenme eğilimini tercih

etmişlerdir. Olası afet, kriz ve kaos durumlarında bilgi alışverişi ve insanlarla olan etkileşim çok önemlidir. Bu eğilimi tercih eden öğrenciler bu durumlarda başarılı olacakları aşîkârdır.

Öğrencilerin başarı ortalamalarına göre kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre daha başarılıdır. Bekâr öğrenciler evli öğrencilere göre daha başarılıdır. Evlilik ile okul dersleri birlikte yürütmek zor olduğu için sadece okul dersleriyle ilgili olan bekar öğrencilerin başarılı olması doğal sonuçtur. Lise mezunu öğrenciler ön lisans-lisans mezunlarına göre daha başarılıdır. Herhangi bir yerde çalışmayan öğrenciler çalışan öğrencilere göre daha başarılıdır. Bu sonuçta evli-bekâr arasındaki sonuca benzerdir. Kamuda memur olan öğrenciler özel sektörde çalışan öğrencilere göre daha başarılıdır.

Bu çalışmada Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin akademik risk alma eğilimleri ve liderlik davranışlarının arasında kısmen anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani öğrencilerin akademik risk alma eğilimlerinin liderlik davranışları ile arasında kısmen etkisi vardır.

Liderlik davranışları ve akademik risk alma eğilimleri göz önünde bulundurulduğunda cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet, çalışma durumu, nerede çalıştıkları ve STK üyelikleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Risk alma durumu bireyden bireye farklılık göstermektedir. Araştırmacılar bireylerin risk alma durumlarını koşulsuz risk alıcılar, analitik risk alıcılar, temkinli risk alıcılar, çekingen risk alıcılar ve risk alamayanlar olmak üzere beş kategoride ele almaktadır (Deveci, 2018). Afet Yönetimi alanında çalışanların hangi risk alma grubunda oldukları ve olmaları gerektiğine yönelik başka araştırmalar yapılmalı ve öğrencilerin bu risk alma eğilimleri geliştirilecek şekilde eğitim öğretim faaliyeti gerçekleştirilmelidir.

Eğilimler ile liderlik formları arasında ki en yüksek ilişkinin otokratik liderlik ile başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi (BSOK_E, .273**) arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli olduğu görülmektedir. Çalışan odaklı ve yönlendirici liderliğin (COY_L); başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi (BSOK_E) ile negatif yönlü çok zayıf bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu eğilimin demotive etmeyen dönüşümcü liderlik, demokratik liderlik ve etkileşimci liderlik arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan Akademik risk almada başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi bulunan öğrencilerin otokratik liderlik eğilimi gösterecekleri ileri sürülebilir. Bu sonuç afet anında bir kaos durumunda etkili liderlik olabilme imkanı gibi gözükse de. Başarısızlıktan sonra toparlanamayan bir liderin otokratik liderlik özellikleri göstermesi etkili ve beklenen sonuçları doğurmayacaktır.

Güç işleri tercih etme eğilimi ise hiç bir liderlik türü ile ilişkili çıkmamıştır. Oysa afet anında etkili kriz ve kaos yönetimi becerisi sergilemesi beklenen yöneticilerin güçlü liderlik özellikleri göstermesi gerekmektedir. Güç işleri tercih etme eğiliminin 2. faktör çıkmış olması da bu bölüm öğrencileri açısından düşündürücü bir sonuçtur. Başarısızlık sonucu kaçınma eğiliminin 1. faktör çıkması bu alanda yetiştirilecek öğrencileri için olumsuz bir durumdur. Mesleklerinin her anı güç işler olacak olan afet yöneticisi adaylar, eğitim yaşamlarında böyle bir risk almaktan kaçtıkları anlaşılmaktadır.

Araştırmamızın sonuçlarına göre; akademik risk alma eğilimlerinden "başarısızlık sonrası yeniden toparlanma eğilimi ve etkin olma" 3. faktördür. Bu eğilim de güç işleri tercih etme eğilimi gibi Afet Yönetimi alanında çalışacak yöneticiler için önemli bir eğilimdir. Öğrencilik döneminde bu eğilimlerin geliştirilmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir.

Etkileşimci liderlik afet öncesi etkili bir liderlik formasyonudur. Bu liderlik 7 faktör ve sadece başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi ile pozitif ve çok düşük ilişkili çıkmış ve başka bir liderlik ile ilişkili çıkmamıştır.

Demotive etmeyen dönüşümcü liderlik ile "başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi" nin pozitif ve çok düşük düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki olumlu bir sonuç olmakla birlikte liderlikte 6. faktör ve akademik risk alma eğilimlerinde ise 3. faktör olması öğrencilerin bu eğilimlerinin araştırmayı açıklamakta düşük bir yüzdeye sahip olması sebebiyle etkili bir sonuç değildir.

Nihai olarak araştırmadan beklemediğimiz bir durum olmakla beraber bu bölüm öğrencilerinin "akademik risk alma" eğilimlerinden en çok tercih ettikleri eğilimin "başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi'ni göstermiş olmalarıdır. Gelecekte afet yönetimi alanında çalışacak bu öğrencilerin risk alabilen öğrencilere dönüşmelerini sağlayacak önlemlerin alınması gerekmektedir.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi öğrencileri mezun olduktan sonra afet, kriz ve kaos durumlarında görev alacaklardır. Bu yüzden onların akademik risk almayı daha çok benimsemeleri, onların eğitimlerinin kalitesini nitelik ve nicelik yönünden arttıracaktır.

Risk alma görevi, strateji ve uygulama yapmayı cesaretlendirdiği kadar, öğrenmeyi kolaylaştırmak için harcanan çabanın artmasını temin eder. Risk alan öğrencilerin kaos ve karmaşanın olduğu durumlarda sergileyecekleri liderlik davranışları da olayların daha rahat çözülmesine olanak sağlayacaktır.

Akademik risk alma ve liderlik davranışlarının gelişmesi için öğrencilerin daha fazla bilgilendirilmesi gelecekte onların görev alacakları alanlarda daha başarılı ve etkili yönetim davranışları gerçekleştirmelerine olanak sağlayacaktır.

Öneriler

Bu çalışma sadece Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencileri üzerine yapılmıştır. Evren ve örneklem genişletilerek Türkiye genelinde bulunan tüm Acil Yardım ve Afet Yönetimi öğrencilerine yapılabilir.



Kaynakça

- AFAD. (2014). Açıklamalı afet yönetimi terimleri sözlüğü.
[\[https://www.afad.gov.tr/Dokuman/TR/101-2014112716301-sozluk.pdf\]](https://www.afad.gov.tr/Dokuman/TR/101-2014112716301-sozluk.pdf)
- AFAD. (2015). *Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi*. www.afad.gov.tr
- AHDER. (2015). *Afete Hazırlık ve Deprem Eğitim Derneği*. www.ahder.org
- AKAY. (2015). *Arama Kurtarma ve Acil Yardım Derneği*. www.akay.org.tr
- Akbolat, M., Işık, O., Yılmaz, A., (2011). *Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi* (s.35-50). International Journal of Economic and Administrative Studies
- AKUT. (2015). *Arama Kurtarma Derneği*. www.akut.org.tr.
- Aktas, A. (2002). Turizm işletmeciliği ve yönetimi. Antalya: Azim Matbaa.
- Akyel, R. (2013). *Türkiye kamu yönetiminde afet yönetimi*. (s.15-29). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1).
- Akyüz, Emine. (2001), Çocuk Hakları Sözleşmesinin Temel İlkeleri Işığında Çocuğun Eğitim Hakkı, <http://www.egitim.aku.edu.tr/eakyuz1.htm>
- Ateş, G. (2005). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- AYAYDER. (2015). *Acil Yardım ve Afet Yöneticileri Derneği*. Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü'nün tarihçesi. www.ayayder.org
- Aykan, E. (2004). *Kayseri'de faaliyet gösteren girişimcilerin liderlik özellikleri*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), Kayseri.
http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_17/12_aykan.pdf
- Bacık, G. (1999). *Kriz coğrafyasının bir neticesidir*. (s.135-146). Düşünen Siyaset Sayı:1.

- Bass, B. M (1985). Leadership and performance beyond expectations. (s.10-19). New York: Free Press.
- Bayram, S. (2013). Liderlik kavramı ve liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkileri. (s.31). (yüksek lisans tezi). Gebze.
- Bennis, W. (2003). *Bir lider olabilmek*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, Dördüncü Basım.
- Berber, A. (2000). *Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik kavramı, gelişimi ve dönüşümsel liderliğin yönetim ve organizasyon içerisindeki rolü*.(s.33). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, Yıl: 11, Sayı: 36.
- Bolat. T., Aytemiz. O.(2007). *Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde “dönüşümcü liderlik tarzı” nun üzerine bir değerlendirme. Sosyal Bilimler Dergisi, 1-27.*
- Boone, L., David, L. (1981). Principle of management, random house business division. New York
- Bozgeyik, A. (2004). *Krizleri fırsata dönüştürmek*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Büyüköztürk, S. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. (s. 470-483). Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi, 8(32),
- Casiadi, S. (2017). Öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerileri ve çatışma yönetimi konusunda görüşleri. (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Clifford M. M. (1991). Risk Taking: Theoretical Empirical And Educational Considerations. Educational Psychologist. (s.263-297). 26
- Clifford, M. M. ve Chou, F.C. (1991). Effects Of Payoff And Task Context On Academic Risk-Taking.(s. 499-507). Journal Of Educational Psychology, 83
- Clifford, M., Lan, W. Y., Chou, F. C., ve Yang, Q. (1989). Academic Risk-Taking: Developmental And Cross-Cultural Observations.(s.321-338). Journal Of Experimental Education, 57,

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlk ve Acil Yardım Ön Lisans Programı Öğretim Planı

(2017). http://ebs.comu.edu.tr/Ders_Plani.aspx?bno=1288&bot=1804

Deanne N. Hartog, Paul L. Koopman. (2009).Endüstri İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı,

Çev.:Handan Kepir Sinangil v.d., Cilt:2, İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Darıcan M. F. (2013). Ekonomik krizler ve Türkiye. (s.39-46). İstanbul Aydın Üniversitesi

Dergisi, Yıl 5, Sayı 17.

Dereli, T. Durmuşoğlu, A. Kanat, Ş. (2006). İşletmelerde Kaos Yönetimi (s.23-29) Journal Of

İstanbul Kültür University, 3.

Deveci, İ. (2018). Ortaokul Fen Laboratuvarı Risk Alma Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışması. İlköğretim Online, 17(4).

Doğan, S. (2001). Vizyona dayalı liderlik. İstanbul: Philip & Richard's İnsan ve İnsan

Kaynakları Danışmanlığı.

Eraslan, L. (2006) *Liderlikte post-modern bir paradigma: Dönüşümcü liderlik.* (s.132).

Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.

Erçetin, Ş.Ş. (2000). Lider sarmalında vizyon. (s.59). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Erdal, M. (2007). İşletmelerde dönüştürücü liderlik davranışlarının analizi. (Yayımlanmamış

yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Eren, E. (2003), *Yönetim ve organizasyon.* (s.34). İstanbul: Beta Yayınları

Ergünay, O. (1996) Afet Yönetimi Nedir? Nasıl Olmalıdır? (s.263-272) TÜBİTAK Deprem

Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara. Ankara: Erzincan ve Dinar Depremleri

Işığında Türkiye'nin Deprem Sorunlarına Çözüm Yolları Arayışları (TÜBİTAK

Deprem Sempozyumu) Bildiriler Kitabı.

Erkan, B., Özmen, B. ve Güler, H. (2011). Türkiye'de afet zarar azaltımını sürdürülebilir

eğitimle sağlamak. I. Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji Konferansı. Ankara:

Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

- Erten, Ş.(2011) Türk Kamu Yönetiminde Kriz Yönetimi Anlayışı, (Yayınlanmış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta,
- Erturgut, Ramazan. (2002). Örgütsel Değişimde Dönüşümsel Liderlik Davranışları Üzerine Bir Uygulama.(s.56). (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- FAYDER. (2015). Felakette Acil Yardım Derneği. www.fay-der.org.
- FİLİZ, Erdinç (2007), *Türk kamu yönetiminde kriz yönetimi*. (s.7). İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları
- Gezer, M., İlhan, M., Şahin, İ. F. (2014). *Sosyal Bilgiler Odaklı Akademik Risk Alma Ölçeğinin (Soaraö) Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*. (s. 125-164). Kalem Uluslararası Eğitim Ve İnsan Bilimleri Dergisi, 4(1).
- Gupta, R. ve J. Singh. (1999), “*Effective Leadership for Better Management of Hospital*” *Deputy Medical Superintendent, Medical Superintendent, Government Medical College Hospital, Jammu (J&K) India., Vol. I No. 3. July-September.*
- Güleryüz, İ. (2015). Kriz Yönetimi Süreci, Örnek Bir Vaka İncelemesi: Soma Faciası (yüksek lisans tezi). İzmir
- İTÜ. (2015). İstanbul Teknik Üniversitesi Afet Yönetim Merkezi www.aym.itu.edu.tr.
- Kadıoğlu, M. (2008). *Modern, Bütünleşik Afet Yönetiminin Temel İlkeleri*.(s.1-34). Kadıoğlu, M. ve Özdamar, E. (editörler), “Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri” Ankara: JICA Türkiye Ofisi Yayınları
- Kadıoğlu, M. (2011). Afet Yönetimi: Beklenilmeyeni Beklemek, En Kötüsünü Yönetmek. (S.38).
- Kamacı, M, C. (2010). Liderlik eğitim programının eğitim yöneticilerinin kaosu yönetmede sergiledikleri davranışlarına etkileri (s.89). Ankara.

- Kendirli, S. (2006). Portföy Yönetiminde Kaos Teoremi .(s.171-180). Journal of İstanbul Kültür University, (2).
- Koçak, H., Çalışkan, C. (2017). İlk ve acil yardım (paramedik) lisans eğitimi tartışmaları ve Acil Yardım ve Afet Yönetimi eğitimi. (s. 63-66). Hastane Öncesi Dergisi, Nisan 2017, 2(1)
- Koçel, T. (2001), *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı,
- Korkmaz, H. (2002). Fen Eğitiminde Proje Tabanlı Öğrenmenin Yaratıcı Düşünme, Problem Çözme ve Akademik Risk Alma Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Latif, H. (2002). *Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları* (Derleyenler: Dalay, İ., Coşkun, R., Altunışık, R.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Maya, İ., Sarı, B. (2018). *Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Türkiye’de Afet Eğitimi Uygulamaları*. (s.51). *The Journal of Academic Social Science Studies* Sayı:71 Sonbahar II
- Nigmetullina, K. (2011). Uluslararası zincir otel ve işletmelerinde liderlik ve yöneticilerin liderlik yönelimleri: İstanbul(Türkiye) ve Almatı (Kazakistan) şehirlerindeki aynı zincire ait otel işletmelerinde bir araştırma (s.73). (yayınlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul.
- ODTÜ. (2015). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Afet Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi. www.dmc.metu.edu.tr.
- Ok, Z. (2015). Kriz yönetimi ve afet kaynaklı krizlerin yönetilme sürecinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi AKOM (Afet Koordinasyon Merkezi) örneği analizi. (s.2). (yayınlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul.

- Sarı, B. (2016). Türkiye’de afet eğitimi uygulamalarının öğretmen görüşleri açısından değerlendirilmesi. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, C., Sipahioğlu, Ş.(2002). *Doğal afetler ve Türkiye*. Ankara: Gündüz Yayınevi.
- Şahin, N. (2007). Afet yönetimi ve acil yardım planları. (s. 134). Ankara
- Türk Dil Kurumu. (2010). Büyük Türkçe Sözlük.
- Tecim, V. (2009). *Coğrafi Bilgi Sistemleri Teknolojisinin Afet Yönetiminde Kullanımı*. İzmir Afet Riskini Azaltma Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İzmir.
- Tekin, Y. (2007). Modern bir liderlik yaklaşımı vizyoner liderlik: Antalya’da faaliyette bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma. (s.15) (yayınlanmış yüksek lisans tezi).
- Telli, E, (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: konuyla ilgili bir uygulama. (s.55-58) Edirne.
- Tosun, S. (2017). Afet yönetiminde mülteci ve sığınmacılara yapılan sosyal yardımlar ve hizmetler. (s.19). (yayınlanmış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tüz, M. (2004). *Kriz Yönetimi, İstanbul*: Alfa Yayınları.
- UNESCO (2006). Education in emergencies: The gender implications - advocacy brief. Bangkok: UNESCO Bangkok.
- Uygur, A. (2010). *Yönetim organizasyon*. (s.5). 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yavaş, H (2005), *Doğal afetler yönüyle Türkiye’de belediyelerde kriz yönetimi*, Ankara: Orion Yayınevi.
- Yukl, A. G. (1998). Leadership in Organizations. Prentice Hall, New Jersey.
- <http://www.issai.org/composite-280.htm> (20.11.2012)
- <http://www.ncrel.org>

Ekler

LİDERLİK ANKETİ

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Bu anket Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsünde hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezime veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket bilimsel amaçlarla tez çalışmasında kullanılacağı için isim belirtilmesine gerek yoktur. Lütfen aşağıdaki soruları inceleyerek size uygun şıkları işaretleyiniz. Göstermiş olduğunuz ilgi için şimdiden teşekkür ederiz.

Salih KÖSEOĞLU

Çanakkale 18 Mart ÜniversitesiE-mail: s.koseoglu254@gmail.com

Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı

1-) Cinsiyetiniz:

a) Kadın b) Erkek

2-) Medeni Durumunuz:

a) Evli b) Bekar

3-) Yaşınız :

.....

4-) Eğitim Durumunuz

a) Lise c) Ön lisans d) Lisans

5-) Mezun Olduğunuz Lise

a) Düz Lise

b) Anadolu Lisesi

c) Fen Lisesi

d) Sağlık Meslek Lisesi

e) Diğer Meslek Liseleri

6-) Okulunuz?

.....

7-) Sınıfınız?

.....

8) Çalışıyormusunuz? Çalışıyorsanız kaç yıldır?

.....

9) Nerede Çalışıyorsunuz?

a)Kamuda Memur b)Özel Sektör

10) Kamuda nerde çalışıyorsunuz?

a) 112 b) Hastane c) Diğer(.....)

11) Herhangi bir STK'ya üyemisiniz?

a)UMKE b)AKUT c) Diğer

12) Bölümü kendi isteğinizle mi seçtiniz?

a) Evet b)Hayır

13) Şu anki not ortalamanız kaç?

.....

14) Okul bitince ne yapmak istiyorsunuz?

a)Kamuda çalışmak istiyorum

b)Özel şirkette çalışmak istiyorum

c)Kendi işimi yapmak istiyorum

d)Akademik olarak ilerlemek istiyorum

e) Diğer

Aşağıdaki ifadelerden sizin için en uygun olanına “X” işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz. İfadeler kapsamında (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum
--	--------------------------------	---------------------	--------------------	-------------------------------	--------------------

Afetleri göz önüne alarak, Afetlerde görev alan liderlerin gösterdiği liderlik davranışlarını düşünerek soruları işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum
1.	Afet lideri, astlarının sergiledikleri performans ve gayretlerine göre onlara destek olur.					
2.	Afet lideri, astlar tarafından verilen önemli kararları sorgulayarak gözden geçirir.					
3.	Afet lideri, oluşabilecek bir probleme, problem ciddileşmeden müdahale eder.					
4.	Afet lideri, dikkatini yazılı kurallara, standartlara yönelik uygunsuzluklara, hatalara ve sapmalara yoğunlaştırır.					
5.	Afet lideri, hayati kararlar alınırken mutlaka müdahale eder.					
6.	Afet lideri, astlarına kendisi için önemli olan değer ve inanışlardan bahseder.					
7.	Afet lideri, astların ihtiyaç duyması halinde müdahil olur.					
8.	Afet lideri, astlarının sorunlarına farklı açılardan bakar ve alternatif çözümler arar.					
9.	Afet lideri, astlarına gelecek zaman açısından olumsuz konuşmaz					
10.	Afet lideri, astları açısından özel biri olduğunu ve birlikte çalışmanın zevkli olduğunu düşünür.					
11.	Afet lideri, astlarına hedeflere ulaştıklarında ne elde edeceklerini belirler ve anlatır.					

12.	Afet lideri, astlar arasında işler kötüye gitmeden harekete geçer.					
13.	Afet lideri, astlarının başarıma azimlerini artırmak için cesaretlendirici davranır.					
14.	Afet lideri, astlarının ulaşmaları gereken amacı hevesle anlatır.					
15.	Afet lideri, astlarının kendilerini geliştirmeleri için zaman harcar.					
16.	Afet lideri, çalışanların iyiliği için kişisel çıkarlarını bir kenara bırakır.					
17.	Afet lideri, çalışanlara farklı yetenekleri olan bireyler olarak bakar.					
18.	Afet lideri, çalışanların kendisine saygı göstermesi ve hayran olmasını sağlayacak biçimde davranır.					
19.	Afet liderinin gözünden çalışanların hata ve başarısızlıkları kaçmaz.					
20.	Afet lideri, çalışanların verecekleri kararların ahlaki ve etik sonuçlarına önem verir.					
21.	Afet lideri, çalışanlar arasında oluşan hata ve yanlışlıkların kayıtlarını tutar.					
22.	Afet lideri, örnek alınan ve benzemeye çalışılan biri olduğunu gösterir.					
23.	Afet lideri, yapılan işleri anlamlandırarak çalışanları motive eder.					
24.	Afet lideri, astlarının yaptıkları hataları hakkında onları sürekli uyarır.					
25.	Afet lideri, birlikte karar vermekten kaçınmaz.					
26.	Afet lideri, astlarının gelişimleri için bizzat eğitim verir.					
27.	Afet lideri, astlarını yenilikçi düşünmeye yönlendirir.					

28.	Afet lideri, astlarının görevlerini yapabilmeleri için neye ihtiyaçları olduğunu bilir.					
29.	Afet lideri, astlarına yaratıcı düşünmeye yönlendirir.					
30.	Afet lideri, astlar arasında oluşan acil sorunlara cevapta vermekte gecikmez.					
31.	Afet lideri, astları ile riskleri paylaşır.					
32.	Afet lideri, astlarının çaba ve gayretlerini gördükçe memnuniyetini ifade eder.					
33.	Afet lideri, astlarına geniş bakış açısı sağlar.					
34.	Afet lideri, emir vererek sorun çözmeyi tercih eder.					
35.	Afet lideri, karar alma yetkisine sahip tek kişidir.					
36.	Afet lideri, güç kaynağı olarak cezayı kullanır.					
37.	Afet lideri için önemli olan verimliliklerdir.					
38.	Afet lideri kendisine bağlı olunmasından zevk alır.					
39.	Çalışanlar Afet liderine karşı güvensizdir.					
40.	Afet lideri yetkilerini devretmeye karşıdır.					
41.	Afet lideri çalışanları yakından takip eder.					
42.	Afet lideri eleştirilmeyi sevmez.					
43.	Afet lideri çalışanların yaratıcılığını sınırlar.					
44.	Afet lideri çalışanları karar alma sürecine katar					
45.	Afet lideri çalışanlarla işbirliği yapar.					
46.	Afet lideri iletişim kanallarını açık tutar.					
47.	Afet lideri çalışanların bilgi ve becerilerine önem verir.					
48.	Afet lideri çalışanların niteliklerine uygun sorumluluk verir.					

49.	Afet lideri çalışanlara yaratıcılıklarını ortaya çıkarma fırsatı verir.					
50.	Afet lideri ast ile üst arasında sıcak ilişki kurar.					
51.	Afet lideri çalışanların moralini yükseltecek bir çalışma ortamı oluşturur					
52.	Afet lideri sorun çözen çalışanın gurur duymasını sağlar.					
53.	Afet lideri bilgiyi afet çalışanlarıyla paylaşır.					
54.	Afet lideri kurum içerisinde çatışma çıkmasından korkmaz.					
55.	Afet lideri yetkiyi alt kademelere aktarır.					
56.	Afet lideri gücünü yetkisiyle birlikte astlarından alır.					
57.	Afet lideri amaçların açık ve anlaşılır olması için çalışmaz.					
58.	Afet lideri çalışanların motive olmaları için çaba harcamaz					
59.	Afet lideri çalışanlar kendi kendilerini motive ederler.					
60.	Afet lideri tüm insiyatif çalışana bırakılmıştır.					
61.	Afet lideri işle ilgili bir şey sorulduğunda ancak görüş bildirir.					
62.	Afet lideri ceza ve ödül sistemini kullanmaz.					
63.	Afet lideri grubun aldığı kararları uygular.					
64.	Afet lideri yetkilerin nerdeyse tamamını astlara aktarmıştır.					
65.	Afet lideri grubun çalışmalarına katılmaz.					
66.	Afet lideri yaratıcılın gelişmesine katkıda bulunur.					
67.	Afet lideri kendini grubun üyelerinden biri olarak görür.					

EK 1 .AKADEMİK RİSK ALMA ÖLÇEĞİ

<p>Aşağıdaki ifadelerden sizin için en uygun olanına “X” işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz. İfadeler kapsamında</p> <p>(5) Benim için her zaman doğru, (4)Benim için genellikle doğru, (3) Benim için bazen doğru, (2) Benim için nadiren doğru, (1) Benim için hiçbir zaman doğru değil</p>	Benim için her zaman doğru	Benim için genellikle doğru	Benim için bazen doğru	Benim için nadiren doğru	Benim için hiçbir zaman doğru değil

BU SAYFADAKİ SORULARI ŞUANDA HİSSETTİĞİNİZ ŞEKİLDE CEVAPLAYINIZ.

1.	Benim için zor olan okul ödevini yapmayı severim					
2.	Okulda bir hata yaptığım zaman kendimi kötü hissederim					
3.	Okulda sorular sormayı severim, çünkü sorular sorarak öğrenirim					
4.	Okuldaki çalışmalarında başarısız olursam bunu kimsenin bilmesine izin vermem					
5.	Daha fazla düşünmememi gerektiren problemlerle karşılaştığımda çabuk yapabileceğim problemleri tercih ederim					
6.	Eğer okulda yeni bir çalışmada başarılı olamazsam hemen vazgeçerim					
7.	Okul ödevlerinde aldığım düşük bir not beni çok üzer					
8.	Bazı yanlışlar yapsam bile güç ödevlerle uğraşmayı severim					
9.	Okulda yeni bir şeye başladığım zaman düşündüğüm ilk şey başarısız olacağımdır					
10.	Okuldaki bir problemle çalışmaktan kurtulmak için hemen hemen hiçbir şey yapmam					
11.	Okul çalışmalarında yanlış yaptığım zaman tekrar tekrar denemeye devam ederim					
12.	Okul çalışmalarında yanlış yapmaktan endişe duyarım.					
13.	Ne zaman okulda kötü bir not alsam saklanma ihtiyacı duyarım.					
14.	Gerçekten düşünerek yaptığım okul çalışmaları eğlencelidir.					
15.	Okul çalışmalarım için hedefler belirlemekten hoşlanmam, çünkü onlara ulaşamayabilirim ve o zamanda kendimi kötü hissederim.					
16.	Eğer okulda çok hata yaparsam, kendimi çok karamsar veya kızgın hissederim.					
17.	Zor olan okul ödevleri kolay olanlardan daha eğlencelidir.					

18.	Sınıf arkadaşlarımla çalışmayı sevmem, çünkü bir şeyleri bilmezsem benim aptal olduğum düşünebilirler					
19.	Zor bir derse çalışmayı, kolay bir derse çalışmayı tercih ederim					
20.	Okulda başarısız olduğum zaman yemek yemekten, oyun oynamaktan konuşmaktan veya başka bir şey yapmaktan hoşlanmam					
21.	Ödevleri seçme şansım olduğunda zor olan ödevleri kolay olanlara tercih ederim.					
22.	Eğer okul ödevim zor ise, onu yapmadan geçmeye çalışırım.					
23.	Bir konuyu anlamazsam, onu açıklaması için öğretim görevlisi hocama sorarım.					
24.	Öğrenmeye çalıştığım bir konuda hata yaparsam cesaretim çok kırılır.					
25.	Saçma bir soru sormaktansa, herhangi bir konuda yanlış yapmayı ve tahminde bulunmayı tercih ederim.					
26.	Okulda yaptığım hatalardan daima bir şeyler öğrenirim.					
27.	Eğer okul çalışmalarında düşük bir not alırsam, hatalarım üzerinde çalışır ve yanlış yaptığım problemleri tekrar çözerim.					
28.	Zor ve iddialı sorulara cevap vermeyi denemek eğlendiricidir.					
29.	Yapmak zorunda olmasam bile genellikle okul ödevlerinde yapmış olduğum hatalara çalışır ve düzeltirim.					
30.	Okul ödevleri benim için ne kadar kolay olursa, o kadar hoşlanırım.					
31.	Hata yaptığım okul ödevlerini genellikle sevmem.					
32.	Zor derslere çalışmaktan hoşlanan sınıf arkadaşlarımla çalışmayı severim.					
33.	Okul ödevleriyle ilgili hedefler koymayı sevmem, ödevimi yapar ve onu unuturum					
34.	Öğretim görevlisinin sorusuna yanlış cevap verirsem kendimi kötü hissederim					
35.	Kolay fakat sıkıcı bir ödevde mükemmel bir not almaktansa, zor bir ödevde hata yapmayı tercih ederim.					
36.	Eğer düşük bir puan alırsam genellikle işi ciddiye almak için zihnimi toplar ve daha çok çalışırım.					

Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Salih KÖSEOĞLU

Doğum Yeri : Develi/Kayseri

Doğum Tarihi : 01.01.1992

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Acil Yardım ve Afet Yönetimi, Çanakkale Onsekiz
Mart Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu

Yüksek Lisans Öğrenimi: Afet Eğitimi ve Yönetimi, Çanakkale Onsekiz Mart
Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

İLETİŞİM

E-posta Adresi : s.koseoglu254@gmail.com