

Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Akademik Risk Alma Eğilimleri ve Liderlik Özellikleri İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği

Fehmi Volkan Akyön^{1,} & Salih Köseoğlu²*

Özet: 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 belirlenmesidir. 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 davranış ölçeği ve akademik risk alma ölçeği kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için "SPSS 22" programı kullanılmıştır. Ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır. Frekans dağılımı, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. T-testi ve tek yönlü varyans analizi ile gruplar arası analizler yapılmıştır. Faktörlerin korelasyon değerleri alınmış ve hipotezler test edilmiştir.

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

DOI: 10.29329/mjer.2019.185.18

Correlation Between Leadership Styles and Academic Risk Taking Features of Emergency and Disaster Management Department Students: Çanakkale Onsekiz Mart University Example

¹ **Fehmi Volkan Akyön**, Dr. Öğretim Üyesi, Emergency and Disaster Management, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey, ORCID: 0000-0001-7198-018X

İrtibat Yazarı: volkanakyon@comu.edu.tr

² **Salih Köseoğlu**, Disaster Education and Management Department Student, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey, ORCID: 0000-0001-9755-6723

Abstract: 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. Factor analyzes of the scales were done. Frequency, percentage, mean and standard deviation were presented.. T-test and one-way analysis of variance were performed. Correlation values of the factors were taken and hypotheses were tested.

Keywords: Disaster, Crisis, Crisis Management, Chaos Management, Leadership, Academic Risk Taking

GİRİŞ

İnsanoğlu geçmiş zamanlardan beri yönlendirmiş veya yönlendirilmiştir. İnsanlar grup halinde birbiri ile etkileşim içinde yaşayan sosyal canlılar oldukları kadar, içinde buldukları grupları yönetecek ve onları hedeflere götürecektir. Liderlere de her zaman ihtiyaç duymuşlardır. En kısa ifade ile liderlik En kısa ifade ile liderlik, bir gruptaki insanları belirli bir amaç etrafında toplayabilme ve bu amaçları başarabilmek için harekete geçirme bilgi ve yeteneklerin toplamıdır.

Kriz durumu insanları tedirgin eden, doğal yaşamı kısıtlayan veya tamamen durduran durumlardır. Örgütlerin ve toplumların olası bir kriz durumuna maruz kaldıklarında bir daha eski konumlarına dönemedikleri veya döndürülemedikleri oluşan gerilimin kopma noktasından itibaren iki yol ayrımıyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bunlardan ilki; sistemin kriz durumunu çözebilecek dönüşümü gerçekleştirebilecek liderleri kendi içinden çıkaramaması durumudur. İkincisi ise; bu kriz ortamını fırsata çevirebilecek liderleri çıkartması durumudur (Pamuk, 2014).

Ülkemizde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü 2005 yılında ilk öğrencilerini alarak akademik çalışmalarına başlayarak Türkiye'de bir ilki gerçekleştirmiştir. Daha sonra farklı üniversitelerde açılarak hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü bir lisans programıdır ve çok kapsamlı bir disiplindir. Bu bölümden mezun olan öğrenciler; "afet ve acil durumların yönetilmesine ilişkin temel bilgi ve becerileri almış, hazırlık ve zarar azaltma faaliyetlerini organize eden, baskı altında mevcut kaynakları doğru ve etkin kullanabilen, müdahale aşamasında hastane öncesi alanda arama, kurtarma, tıbbi müdahale ve tıbbi tahliye işlemlerini organize eden ve yöneten, görev aldığı kurumların acil yardım ve afet yönetimi ve eğitimi ile ilgili iş ve eylemlerini sevk ve idare eden profesyonel sağlık mensubudur". (<http://ayayder.org/tr-tr/alt-sayfalar/207/acil-yardim-ve-afet-yoneticisi-kimdir>).

Buradan hareketle acil yardım ve afet yönetiminden başarı ile mezun olan öğrenciler kaos ve kriz yönetimini çok etkin bir biçimde yapabilirler. Bu çalışmanın amacı, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü öğrencilerinin akademik risk alma eğilimleri ve liderlik özelliklerinin belirlenmesidir. Öğrencilerin; yaş, cinsiyet, sınıf, medeni durum, çalışma durumu ve mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıkları saptamak akademik risk alma ve liderlik davranışları çerçevesinde değerlendirmektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanoğlu içinde bulunduğu teknolojik ve bilgi düzeyine karşın, afetlerin üzerinde bir etkiye sahip değildir. Afetlerin önlenmesi için sınırlı yeteneklere sahiptir. Şimdi ve ileriki yıllarda afetler karşısında yapılabilecek en doğru ve etkili eylem, bu afetlerin etkilerinden etkilenme düzeyini azaltmak ve etkilerini en aza indirmek için araştırmalar yapmak, uygulamalar ve planlar geliştirmek ve bunları gerçekleştirmektir. Yaşadığımız doğal olaylardan insanların haberdar olmaları, bu olayları nedenlerine kadar ayrıntısı ile bilgi sahibi olmaları ve bu doğa olaylarının tekrar etmesi durumunda meydana gelebilecek olumsuz sonuçların en aza indirilmesi çalışmalarının tümüne "Afet Yönetimi" denilmektedir (Erkal ve Deđerliyurt, 2009).

Afetlerin yaşandığı dönemler kriz dönemleridir. Krize etkili müdahale için her toplumun kendine özel bir kriz tanımlaması gereklidir. Yöneticilerin, olağanüstü bir durum meydana gelmeden önce bu durumları belirlemeleri, çözüm üretebilmeleri için kriz yönetimi sistemlerini ve uygulamalarını geliştirmeleri gerekmektedir. Meydana gelebilecek bu afetler kriz kargaşa ve karışıklık meydana getirir, büyük ve kapsamlı sonuçlar ortaya çıkarır. Uzun süreli müdahale gerektirmektedir (Aktel ve Çağlar, 2007).

Kriz, örgütün rutin sistemini bozan ve beklenmedik anda ortaya çıkan herhangi bir acil durumdur. Kriz sözcüğü İngilizce "crisis" kelimesinden dilimize geçmiştir. İngilizce anlamı ise birçok insanı etkileyen, sıkıntıya, güçlüğe ve ölüme neden olabilen tehlikeli ve ciddi durum olarak

tanımlanmaktadır. Çin alfabesinde ise iki sembolle ifade edilmekte olup, okunuş şekillerine göre tehlike ve fırsat anlamına gelmektedir (Filiz, E. 2007)

Türk Dil Kurumuna göre; Kriz yönetimi; örgütlerde hatalı üretim, ham madde, kalite düşüklüğü, pazarlama vb. nedenlerle ortaya çıkan sorunlu dönemde, iş başına getirilen yöneticilerin davranışlarını ifade eder (Türk Dil Kurumu, 2006). Ayrıca, özel uzmanlık gerektiren geleceğe yönelik önemli ilişkileri bozabilecek kötü durumlar ortaya çıkarabilecek olayları tahmin etmeye çalışan bir süreç, örgüt yöneticilerinin en az hasarla tekrardan denge durumuna ulaşma çabasıdır (Cener, P. 2007)

En genel anlamıyla kriz yönetimi; ortala çıkabilecek bir krizi tahmin edebilme, önleyebilme, hazırlama, önceliklerini belirleme, iyileşme ve öğrenme yöntemlerinin planlanması ve uygulanması gibi faaliyetleri içeren bir süreçtir (Bozgeyik, A. 2007).

Kriz yönetiminin amaçlarını şu şekilde sıralanabilir: (Cener, P. 2007)

- Kriz ve krizin içinde bulunduğu süreç ile ilgili yöneticilere bilgi temin etmek,
- Yöneticilere meydana gelecek krizi anlama ve değerlendirme becerisi ve yeteneği kazandırmak,
- Krizin olumsuz sonuçlarından etkilenmemek üzere planlar geliştirmede ilgili yöneticilere ve çalışanlara imkan sağlamak,
- Mümkün olan en uygun bir şekilde, ortaya çıkacak krizin yönetilmesi için gerekli olan becerilerin yöneticilere kazandırılmasını sağlamak.

Kaos, rastgele gözüken olayların içinde var olan ve bu olayların kaynağını oluşturan birbirine bağlı şart, durum ve süreçleri inceleyen bir bilim dalıdır. (Briggs, 2001). Kaos kuramı, herhangi bir olayın gelişimi ve sonucunun, o olayın başlangıçtaki şartlarına son derece hassas biçimde bağlı ve bağımlı olduğunu ifade eder. Bir olayın sonucunu bilmek, o olayın başlangıçtaki şartların tüm ayrıntısıyla bilinmesini gerektirir. Ancak böyle bir bilgiye sahip olmak imkânsız olduğundan o olayın sonuçlarını sistemli biçimde bilinirliğe sahip değildir. dolayısıyla sadece olasılıklara dayalı olarak tahmin edilebilir.

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 vd., 2006).

Akademik Risk Alma

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

Bu aktiviteler aşağıdakiler olabilir: (Clifford ve Chou,1991)

- 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

Akademik risk alma yeteneği ve becerisi, akademik başarıyı üst düzeyde ele alan bir bileşendir. Risk alma becerisi ilgili bir görevi, strateji geliştirme veya uygulama yapmayı cesaretlendirdiği kadar, akademik süreçte öğrenme becerilerini de kolaylaştırmak için harcanan çabanın artmasını sağlar. Akademik risk almayı kabul etme hususunda kararsızlık yaşayan öğrenciler hem şimdiki hem de gelecekteki başarılarını da engellemiş olacaktır. Kendi eğitim süreçlerinde aktif bir unsur olan öğrenciler yüksek başarıya ulaşmaya eğilimli kişilerdir (Clifford, 1991, Clifford ve Chou, 1991). Clifford akademik risk alma davranışını "Güç İşlemleri Tercih Etme Eğilimi" (GİTE), "Başarısızlık Sonrası Olumsuzluk Eğilimi" (BSOE) ve "Başarısızlık Sonrası Toparlanma Eğilimi" (BSTE) ve "Ödev Yapmama Eğilimi" boyutlarından meydana gelen bir yapı olarak açıklamıştır. Clifford'a (1988) göre, akademik risk alma davranışı, seçme şansı olduğunda, öğrencinin öğrenme sürecinde yaşadığı başarısızlıklar karşısında ne derece toleranslı davranabildiğini ve başarısızlık ihtimali olsa bile güç işlemleri kolay işlemlere tercih etme eğilimini yansıtmaktadır (Gezer, vd, 2014).

Liderlik

İnsanlar sosyal varlıklardır. Eski çağlardan beri birbirleriyle etkileşim içinde yaşayan insanoğlu hayatlarını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını karşılamak ve hedeflerine ulaşmak için sürekli arayış içinde olmuşlardır. Bu arayışlarına ulaşmak için içlerinden kendilerini bu hedeflere ulaştıracak kişiler çıkarmışlardır. Lider olarak ifade edilen bu kavram bulunduğu topluluğu hedefe ulaştırmak için onları sevk ve idare eden kişilerdir.

En kısa ifadesi ile liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır.

Liderlerin özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Ada, 2012):

- Kişisel özelliklerle ilişkili olarak bir güç,
- Karar verme ve kararları uygulayabilme gücü,
- Grupta yön verme ve grup içinde koordinasyon sağlama,
- Ortak amaçlar çerçevesinde grup üyelerini etkileme,
- Grup ile kişi arasında meydana gelen bir etkileşim süreci,
- Amaç, yapı, iş ve kurallarını değiştirebilme becerisi,
- Gönüllü çalışanların motive edilmesi, 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.

Liderler karar verme ve yöneltme görevlerini yaparken farklı davranış kalıpları göstermektedir. Bu davranış kalıpları liderlerin içinde yer aldıkları örgütün özelliğine ve işin niteliğine, çevredeki belirsizlik ve beklentiler, liderlerin niteliklerine ve özelliklerine göre farklılaşmakta ve başarısında önemli rol oynamaktadır. Yazında çeşitli liderlik tarzları ve nitelikleri tartışılmaktadır. Bu liderlik türlerinin her birinin kendine özgü çeşitli özellikleri ve davranış şekilleri mevcuttur (<https://www.biomed.com/makaleler/kisisel-gelisim/liderlik/liderlik-tarzlari-ve-liderlik-turleri-etkili-liderlik-ozellikleri.html>,10.11.2018).

Kriz yönetiminde en önemli başarı kriterlerinin başında liderlik kavramı gelmektedir. Krizler örgütün üst düzey yöneticilerinin kendilerini ve başarılarını gösterebilecekleri bir dönemdir. (Fidan ve Gülsünler, 2003). Etkili kriz yönetimi gerçekleştirecek bir liderin sahip olması gereken bir diğer özellik “şartlara göre farklı davranışlar” gösterebilmektir. Her kriz durumu farklı bir yöntemle yönetilmeyi gerektirmektedir. Bu sebeple bir liderin farklı durumlarda farklı şekilde davranabilmesi gerekmektedir (İbrahimoglu, 2011). Liderlik tarzları, liderin, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, sorunların çözümünde, çalışanların yönlendirilmesi ve güdülenmesinde, şartları dikkate alarak tercih etmiş olduğu davranış biçimi belirlemektedir (Canöz ve Öndoğan, 2015) Araştırmamız kapsam ve içeriğine uygun olarak yalnızca beş liderlik türü ele alınmıştır.

Serbest Bırakıcı Lider: Yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, örgüt içerisinde astlarını kendi hallerine bırakan ve astların gösterilen hedef doğrultusunda kendi bilgi ve yetenekleriyle bu hususta gerçekleştirilmesi için serbest bırakılırlar. Serbest bırakıcı liderlik tarzında otorite tamamen ortadan kaldırılmaktadır (Doğan, S. 2001)

Demokratik Lider: Astları üzerinde otorite kurmak için çaba sarf etmez. Örgüt içinde astlarını destekler. Birtakım kişisel özelliklere sahip olması örgüt amacını üstün tutması demokratik lidere sevgi, saygı ve güven kazandırır. Karar alıcı sadece lider değildir astlarının düşünceleri de önemlidir. Sorunlara astlarıyla birlikte çözüm arar, onların iş birliğini kazanırlar (<http://www.muratguzel.net/makale/33/arastirma-lider-tipleri-ve-kocluk-modeli>).

Otokratik Lider: Örgütteki kişilere güveni azdır. Disiplin ve otoriteye uyulmasına, kuvvet ve statüye önem verir. Lider vazgeçilmez bir unsurdur. Karar almada tek güç kendisidir. Kısa vadede uygun olsa da uzun vadede uygun değildir (<http://www.muratguzel.net/makale/33/arastirma-lider-tipleri-ve-kocluk-modeli>).

Dönüşümcü Lider: Geleceğe, yeniliğe, değişime ve reforma dönük olup bu tip liderlikte çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönleri üzerinde durulur. Örgütlerde değişimi ve yenilenmeyi

gerçekleştiren kişiler, dönüşümcü liderlerdir. Bunlar astlarının gereksinimlerini, inançlarını ve yargılarını değiştiren kişilerdir. Entelektüel uyarım, esinlendirici motivasyon, idealleştirilmiş etki ve kişiselleştirilmiş düşüncelilik dönüşümcü liderlik unsurlarındandır.

Etkileşimci Lider: Örgütsel hedeflere yönelik yüksek performans karşılığında, bireysel ihtiyaçların giderilmesi yoluyla takipçilerin motive edilmelerini içeren, geleneklere ve geçmişe bağlı bir liderlik tarzıdır

Risk alma; sonuçların ne olacağını belli olmadan, bilinmeyen bir yerde veya belirsiz koşullarda karar vermeyi içeren bir kavramdır (Özdemir vd., 2016). Liderlerde risk almaya yatkın, risk almayı seven ve bilen insanlardır. İnsanlarda risk alma becerileri eğitim yıllarında akademik risk alma eğilimleri tespit edilerek geliştirilebilmesi ile sağlanabilir. Acil Durum ve Afet Yönetimi bölümü mezunlarının, afetlerde etkin yönetim ve organizasyon sağlayabilmeleri için risk alabilen, risk ve krizleri yönetebilen, zor koşullarda hızlı kararlar alabilen, yılmadan zor şartlarda çalışabilecek şekilde yetiştirilmeleri gerekmektedir.

YÖNTEM

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

Araştırmanın Model

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.

Araştırmaya katılanların %53'ü kadın iken 47'si erkektir. Medeni duruma göre katılımcıların fazla olduğu grup %97 ile bekar gruptur. Katılımcıların eğitim durumuna göre %95,9 lise mezunu, daha önce başka bir önlisans-lisans bölümlerinden mezun olanlar sadece %4,1'dir. Katılımcıların mezun oldukları liselere bakıldığında en fazla olan grup %53,8 ile sağlık meslek liseleridir.

Araştırmaya katılanlardan 1. sınıf öğrenciler %19,2, 2. sınıf %18,4, 3. sınıf %19,5, ve 4. sınıf %42,9'dur. Katılımcıların yaşlarına bakılacak olursa en fazla olan grup %25,9 ile 22 yaş grubudur.

Ayrıca öğrencilerin herhangi bir yerde çalışma durumlarıyla ilgili frekans dağılımları şu şekildedir; 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.

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

STK üyeliği ile ilgili frekans dağılımlarına bakacak olursak; 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.

Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümünü kendi isteğinizle mi seçtiniz sorusuna ait frekans dağılımlarına göre; burada yüksek çoğunlukla %91,7'lik dilimle evet cevabı alınmıştır. 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 dilime 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 davranışlarını ortaya çıkaracak olan liderlik ölçeği 5'li Likert ve 67 maddeden oluşmaktadır. Liderlik ölçeğinde; Dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik, otokratik liderlik, demokratik liderlik ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarından oluşan maddeler yer almaktadır.

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. 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.

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 toplanmıştır.

Araştırmanın Güvenilirlik Analizleri

Anketin güvenilirlikleri 'Cronbach's Alpha' ile test edilmiştir. Yapılan güvenilirlik testinde ,937 ve ,836 gibi yüksek güvenilirlik sonucuna ulaşılmıştır. Anketin tümünün güvenilirliği ,914 tür. Her iki ölçek için faktör analizinin güvenilirlikleri KMO ve Bartlett's Küresellik Testi ile kontrol edilmiştir.

Tablo 1. Liderlik ve Akademik Risk Alma Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N of Items
Liderlik	,937	67
Akademik Risk Alma	,826	36
Anketin Tümü	,914	103

Tablo 2. Liderlik Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett's Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin		,949
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare	9798,183
	Serbestlik Derecesi	1326
	Sig. (p)	,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 3. Akademik Risk Alma Eğilimine Ait KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin		,850
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare	2493,960
	Serbestlik Derecesi	378
	Sig. (p)	,001

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.

Araştırmanın Hipotezleri

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.

-H_{1,2}: Güç işlemleri tercih etme eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-H_{1,3}: Başarısızlık sonrasında yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-H_{1,4}: Başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-H_{1,5}: Sorarak öğrenme eğilimi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

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 akademik risk alma ve liderlik ölçek maddelerine ayrı ayrı faktör analizi uygulanarak varyansı temsil eden faktörler tespit edilmiştir. Elde edilen faktörler, Independent Samples T-Test, Korelasyon Analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırma Bulguları

Faktör Analizi Sonuçları

Liderlik ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçlarına göre SPSS programı ölçeği 7 faktörde anlamlı bir şekilde toplamış maddeleri gruplandırmıştır. Tablo'da maddelerin sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,40'ın üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 52 madde ve 7 boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 4. Liderlik Ölçeği Faktör Analizi

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.

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. 7 faktör birlikte toplam varyansın %61,99'unu açıklamaktadır. Faktör analizi 5 liderlik özelliğinden 7 liderlik alt boyutu üretmiştir. Buna göre;

Tablo 5. Özdeğer İstatistiği ve Faktörlerin Varyansı Açıklama Güçleri

F	Faktör	Toplam Varyans	Varyans %	Toplam %
1	COY_L	18,374	35,334	35,334
2	SB_L	4,251	8,175	43,509
3	OTO_L	3,167	6,091	49,601
4	SDKD_L	1,696	3,262	52,862
5	GD_L	1,665	3,203	56,065
6	DED_L	1,566	3,012	59,077
7	HKE_L	1,515	2,913	61,989

Bu faktörler:

1. Boyutta çalışan odaklı ve yönlendirici liderlik varyansın %35,334'ünü;
2. Boyutta serbest bırakıcı liderlik varyansın %8,175'ini;
3. Boyutta otokratik liderlik varyansın %6,091'ini;
4. Boyutta saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik varyansın %3,262'sini;
5. Boyutta güçlendirici demokratik liderlik varyansın %3,203'ünü;
6. Boyutta demotive etmeyen dönüşümcü liderlik varyansın %3,012'sini; son olarak
7. Boyutta hata kaynaklı etkileşimci liderlik varyansın %2,913'ünü oluşturmaktadır.

Akademik Risk Alma ölçeği faktör analizi sonuçlarına göre SPSS programı ölçeği 5 faktörde anlamlı bir şekilde toplamış maddeleri gruplandırmıştır. anket sorularının 10 tanesini gruplandırma sırasında dışarıda bırakarak 26 soru ile analiz yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda yedi adet alt boyut belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda Tablo 28'de maddelerin sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,40'in üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 26 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 6. Akademik Risk Alma Ölçeği Faktör Analizi

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

0,40 altında kalan değerler gösterilmemiştir.

Tablo da; “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. 5 faktör birlikte toplam varyansın %51,14’ünü açıklamaktadır.

Tablo 7. Akademik Risk Alma Ölçeği Varyans Açıklama Oranı

F	Faktör	Toplam Varyans	Varyans %	Toplam %
1	BSOK_E	4,269	15,247	15,247
2	GİTE_E	3,355	11,984	27,231
3	BSYTEO_E	2,670	9,536	36,767
4	BSKKH_E	2,320	8,285	45,052
5	SÖ_E	1,705	6,089	51,142

Buna göre;

1. Boyutta başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi varyansın %15,247'sini;
2. Boyutta güç işlemleri tercih etme eğilimi varyansın 11,984;
3. Boyutta başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi %9,536'sını;
4. Boyutta başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimi varyansın %8,285'ini; son olarak
5. Boyutta sorarak öğrenme eğilimi varyansın %6,089'unu oluşturmaktadır.

Liderlik Davranışları - Akademik Risk Alma Eğilimleri Korelasyon Analizi

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 8. Öğrencilerin Liderlik Davranışları - Akademik Risk Alma Eğilimi Korelasyon Analizi

	COY_L	SB_L	OTO_L	SDKD_L	GD_L	DED_L	HKE_L	BSOK_E	GİTE_E	BSYTEO_E	BSKKH_ESÖ_E	
COY_L	R1											
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

Gerçekleştirilen analizler neticesinde; “H₁: acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencilerinin akademik risk alma ve liderlik davranışları arasında ilişki vardır.” ana hipotezine bağlı olarak kurulan

-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. Red;

-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 edilmiştir.

Bu çerçevede H₁ ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Demografik ve Meslek Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Öğrenciler cinsiyet, medeni durum, mezuniyet, çalışıp çalışmama durumu, nerede çalıştığı, kamuda nerede çalıştığı gibi demografik ve meslek değişkenleri durumuna göre liderlik davranışları ve akademik risk alma eğilimleri bakımından aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilmiştir. Değişkenler Independent Samples T-testi ve ANOVA tek yönlü varyans analizi ile açıklanmıştır.

Tablo 9. Faktörler -Cinsiyet Değişkeni t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
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 “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 farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bunların aksine diğer ölçek soruları ise “cinsiyet” faktörüne göre istatistik olarak bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Serbest bırakıcı liderlik davranışını tercih etme durumuna göre kadın öğrenciler (2.3323) iken erkek öğrenciler (2.6372)'dir. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere nazaran serbest bırakıcı liderlik davranışını daha fazla benimsemişlerdir. Otokratik liderlik davranışını tercih etme durumuna göre kadın öğrenciler (2.2976) iken erkek öğrenciler (2.6491)'dir. Erkek öğrenciler kadın öğrencilere göre otokratik liderlik davranışını daha fazla tercih etmişlerdir. Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik davranışını 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 davranışını 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 sergileyebildikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 10. Faktörler-Medeni Durum Değişkeni t-Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
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

Tabloda, ölçek sorularının “medeni duruma” göre sonuçları verilmiştir. Buna göre bakıldığında; “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 faktörlerde bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Bekâr öğrenciler için (3.0269) iken evli öğrenciler için (2.6588)’dir. Bekâr öğrenciler evlilere göre daha başarılıdır. Serbest bırakıcı liderlik davranışını 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.

Tablo 11. Faktörler-Mezuniyet Durum Değişkeni t-Testi Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
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 sonuçları verilmiştir. Buna göre; “saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü lider” ve “başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi” faktörlerinde eğitim durumuna göre istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). diğer faktörlerde istatistik olarak bir farklılık gözlenmemektedir ($p>0,05$).Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere; saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik davranışına 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 davranışını 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.

Tablo 12. Faktörler-Mezuniyet Durum Değişkeni t-Testi Sonuçları

Faktörler	Çalışıyor musunuz	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
Çalışan odaklı	Evet	52	3.7660	.86904	.026
Yönlendirici lider	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 sonuçlar verilmiştir. Buna göre; sadece “çalışan odaklı yönlendirici lider” bakımından çalışma durumuna göre istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). diğer faktörlerde istatistik olarak 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.

Tablo 13. Faktörler- Kamu-Özel Sektör t-Testi Sonuçları

Faktörler	Nerede Çalışıyorsunuz	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
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; sadece “başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi” bakımından “nerede çalışıyorsunuz” sorusuna göre istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bunların aksine diğer ölçek soruları ise “nerede çalışıyorsunuz” değişkenine göre istatistik olarak 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.

Tablo 14. Faktörler ve 112-Hastane t-Testi Sonuçları

Faktörler	Kamuda Nerede Çalışıyorsunuz	N	Ort.	Std. Sap.	*p.
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 kamuda nerede çalıştıkları 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 da verilmiştir.

“Kamuda nerede çalışıyorsunuz” sorusuna “çalışan odaklı yönlendirici lider” ve “serbest bırakıcı lider” faktörlerinde istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05). Bunların aksine diğer diğer faktörlerde istatistik olarak 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 davranışını tercih etmişlerdir. Serbest bırakıcı liderlik davranışına göre 112’de çalışanlar için (2.7705) iken hastanede çalışanlar için (2.1853)’dir. 112’de

çalışanlar hastanede çalışanlara nazaran daha fazla serbest bırakıcı liderlik davranışını tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin Mezun Oldukları lise ile Liderlik Eğilimleri ve Akademik Risk Alma faktörlerinde bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile tespit edilmiştir. Veri seti önce homojenlik testleri yapılmış ve varyans analizinin güvenilir olup olmadığı kontrol edilmiştir. Homojenlik sonuçları aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 15. Faktörlerin Levene ve Robust Homojenlik Sonuçları

Ölçek Soruları	Levene Statistic	p.	Welch Statistic	p.
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

Buna göre; sadece bir faktör (başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimi) varyans homojenliği sağlamadığı görülmektedir ($p < 0,05$). Bunların dışındaki faktörler homojenlik şartını sağlamaktadırlar ($p > 0,05$). Buradan ANOVA testi sonuçlarının güvenilir olduğu saptanmıştır. Ancak yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre öğrencilerin mezun oldukları lise bakımından anlamlı bir fark tespit edilememiştir. ($p > 0,05$)

Tablo 16. Mezun oldukları Lise-Liderlik Eğilimi ANOVA Tablosu

Faktörler	Varyans Kaynağı	Kareler	Toplamı SD	Ortalama Kareler	F	P
Çalışan Odaklı Yönlendirici Lider	Gruplar Arası	,593	3	,198	,359	,783
	Gruplar İçi	144,322	262	,551		
	Toplam	144,916	265			
Serbest Bırakıcı Lider	Gruplar Arası	5,152	3	1,717	2,206	,088
	Gruplar İçi	203,989	262	,779		
	Toplam	209,141	265			
Otokratik Lider	Gruplar Arası	4,119	3	1,373	1,682	,171
	Gruplar İçi	213,867	262	,816		
	Toplam	217,986	265			
Saygı ve Değer	Gruplar Arası	4,387	3	1,462	1,638	,181

Kaynaklı Dönüşümcü Lider	Gruplar İçi	233,854	262	,893		
	Toplam	238,242	265			
Güçlendirici Demokratik Lider	Gruplar Arası	4,322	3	1,441	1,748	,158
	Gruplar İçi	215,964	262	,824		
Demotive Etmeyen Dönüşümcü Lider	Toplam	220,286	265			
	Gruplar Arası	1,947	3	,649	,780	,506
Hata Kaynaklı Etkileşimci Lider	Gruplar İçi	217,959	262	,832		
	Toplam	219,906	265			
Hata Kaynaklı Etkileşimci Lider	Gruplar Arası	1,318	3	,439	,513	,674
	Gruplar İçi	224,569	262	,857		
	Toplam	225,887	265			

Tabloda görüleceği üzere mezuniyet durumlarına göre; başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimi (0,020) ve sorarak öğrenme eğilimi (0,036) istatistiksel olarak ($p < 0,05$) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Gruplar arası farklara ilişkin Post Hoc TUKEY testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 17. Mezun oldukları Lise-Akademik Risk Alma Eğilimi ANOVA Tablosu

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

Tablo 18. Mezun oldukları Lise-Post Hoc TUKEY Tablosu

FAKTÖR	(I) Mezun Olduğu Lise	(J) Mezun Olduğu Lise	Ortalama Farkı (I-J)	SS	P	95% Güven Aralığı	
						Min	Max
Başarısızlık Sonrası	Klasik Lise	Anadolu Lisesi	,44950	,18983	,086	-,0413	,9403

Olumsuzluk ve Kaçınma Eğilimi		Sağlık Meslek Lisesi	,57306*	,18253	,010	,1011	1,0450
		Diğer Meslek Liseleri	,45439	,30775	,453	-,3413	1,2501
Serbest Bırakıcı Liderlik	Diğer Meslek Liseleri	Klasik Lise	,37278	,33423	,266	-,2853	1,0309
		Anadolu Lisesi	,64978*	,29412	,028	,0706	1,2289
		Sağlık Meslek Lisesi	,63310*	,28862	,029	,0648	1,2014

Tukey testi sonuçlarına bakıldığında klasik 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 meslek lisesi mezunları anadolu lisesi mezunlarına göre daha fazla serbest bırakıcı liderlik davranışını tercih etmişlerdir. Aralarındaki ortalamalar farkı (0,64978) ve anlamlılık düzeyi ($p:0,028 < 0,05$). Diğer liselerde ve faktörlerde anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

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. başarısızlık sonrası yeniden toparlanma eğilimi ve etkin olma eğiliminin

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.

Demografik sonuçlar da şu şekilde toparlanabilir:

Cinsiyete göre farklılıklar;

- Erkek öğrenciler daha fazla serbest bırakıcı liderlik davranışını tercih etmişler
- Erkek öğrenciler daha fazla otokratik liderlik davranışını tercih etmişler
- Erkek öğrenciler daha fazla Saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik davranışını tercih etmişler

- Erkek öğrenciler başarısızlık sonrası olumsuzluk ve kaçınma eğilimini daha fazla tercih etmişlerdir.
- Kadın öğrenciler başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini daha fazla tercih etmişlerdir.

Medeni duruma göre farklılıklar;

- Bekar öğrenciler daha fazla serbest bırakıcı liderlik davranışını tercih etmişler
- Bekar öğrenciler başarısızlık sonrası kendini kötü hissetme eğilimini daha fazla tercih etmişler.

Mezuniyet duruma göre farklılıklara bakacak olursak;

- Önlisans-lisans mezunları saygı ve değer kaynaklı dönüşümcü liderlik davranışını daha fazla tercih etmişlerdir.
- Önlisans-lisans mezunları başarısızlık sonrası yeniden toparlanma eğilimini daha fazla tercih etmişlerdir.

Çalışma durumlarına göre farklılıklar;

- Herhangi bir yerde çalışmayanlar çalışan odaklı yönlendirici liderlik davranışını daha fazla tercih etmişler.

Nerede çalıştıklarına göre farklılıklar;

- Kamuda memur olanlar başarısızlık sonrası yeniden toparlanma ve etkin olma eğilimini daha fazla tercih etmişler.

Kamuda nerede çalıştıklarına göre farklılıklar;

- Hastanede çalışanlar çalışan odaklı yönlendirici liderlik davranışını daha fazla tercih etmişlerdir.
- 112’de çalışanlar serbest bırakıcı liderlik tarzını daha fazla tercih etmişlerdir.

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.

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 artıracaktır.

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.

KAYNAKÇA

- Ada, D. B., (2012). "Yaratıcı Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Okul Öncesi Yönetici ve Öğretmenlerinin Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı.
- Aktel, M., Çağlar, N. (2007). Isparta İli Afet(Kriz) Yönetim Yapılanması Üzerine Bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12 (3), 147-162. Retrieved From <Http://Dergipark.Gov.Tr/Sduibfd/Issue/20835/223244>
- Briggs, I. Peat, F.D., (2001), Kaos, Çev. S. Soner, İzmir : Ege Meta Yayınları,
- Bozgeyik, A. (2008). Krizlerden Yükselerek Çıkmak. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Canöz, K., Öndoğan, A. (2015). Kriz Yönetiminde Dönüşümcü Liderin Rolü. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 3(1), 36-61.
- Cener, P. (2007). Kriz Yönetimi. <Http://Www.Danismend.Com/> (20.06.2009).
- Clifford M. M. (1991). Risk Taking: Theoretical Empirical And Educational Considerations. Educational Psychologist. 26, 263-297.
- Clifford, M. M. ve Chou, F.C. (1991). Effects Of Payoff And Task Context On Academic Risk-Taking. Journal Of Educational Psychology, 83, 499-507.
- Clifford, M., Lan, W. Y., Chou, F. C., ve Yang, Q. (1989). Academic Risk-Taking: Developmental And Cross-Cultural Observations. Journal Of Experimental Education, 57, 321-338.
- Dereli, T.; Durmuşoğlu, A.; Kanat. (2006). İşletmelerde Kaos Yönetimi Journal Of İstanbul Kültür University, 3, 23-29
- Deveci, İ. (2018). Ortaokul Fen Laboratuvarı Risk Alma Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. İlköğretim Online, 17(4).
- Doğan, S. (2001) Vizyona Dayalı Liderlik, Philips & Richard's İnsan ve İş Kaynakları Danışmanlığı, İstanbul.
- Filiz, E. (2007). Kamu Yönetiminde Kriz Yönetimi. İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım.
- Fidan, M., Gülsünler, M. E. (2003). Kurum Kimliğinde Kriz Yönetiminin Yeri Ve Önemi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10), 465-475.
- Gezer, M., İlhan, M., Şahin, İ. F. (2014). Sosyal Bilgiler Odaklı Akademik Risk Alma Ölçeğinin (Soaraö) Geliştirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Kalem Uluslararası Eğitim Ve İnsan Bilimleri Dergisi, 4(1), 125-164.
- İbrahimoğlu, N. (2011). İşletmelerde Liderlik Ve Kriz Yönetimi İlişkisi. Gaziantep University Journal Of Social Sciences, 10(2), 731-747.

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.

Özdemir, A., Saygılı, M., Yıldırım, K. (2016). Risk Alma Eğilimi ve Başarma İhtiyacının Giriřimcilik Potansiyeline Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. The Journal of Business Science, 4(2), 121-141.

Pamuk, Ş. (2014). Türkiyenin 200 Yıllık İktisat Tarihi. 3. Basım, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Türk Dil Kurumu. (2006). Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

[Http://Ayayder.Org/Tr-Tr/Alt-Sayfalar/207/Acil-Yardim-Ve-Afet-Yoneticisi-Kimdir](http://Ayayder.Org/Tr-Tr/Alt-Sayfalar/207/Acil-Yardim-Ve-Afet-Yoneticisi-Kimdir)
(01.10.2018)

[Http://Www.Muratguzel.Net/Makale/33/Arastirma-Lider-Tipleri-Ve-Kocluk-Modeli](http://Www.Muratguzel.Net/Makale/33/Arastirma-Lider-Tipleri-Ve-Kocluk-Modeli)
(05.10.2018)

[Https://Www.Biymed.Com/Makaleler/Kisisel-Gelisim/Liderlik/Liderlik-Tarzları-Ve-Liderlik-Turleri-Etkili-Liderlik-Ozellikleri.Html](https://Www.Biymed.Com/Makaleler/Kisisel-Gelisim/Liderlik/Liderlik-Tarzları-Ve-Liderlik-Turleri-Etkili-Liderlik-Ozellikleri.Html) (10.11.2018)