



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**BASKETBOL ANTRENÖRLERİNİN
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN VE
KARAR VERME YÖNTEMLERİNİN İNCELENMESİ**

CAN ÇAVIN ÖTKAN

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI**

OCAK 2018



**BASKETBOL ANTRENÖRLERİNİN PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİNİN VE KARAR VERME YÖNTEMLERİNİN
İNCELENMESİ**

Can Çavin ÖTKAN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

OCAK 2018

Can Çavin ÖTKAN tarafından hazırlanan “Basketbol Antrenörlerinin Problem Çözme Becerilerinin ve Karar Verme Yöntemlerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Fatih YENEL

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Üye : Yrd. Doç. Dr. Halil SAROL

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Tez Savunma Tarihi: 15/01/2018

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Can Çavin ÖTKAN

15/01/2018

BASKETBOL ANTRENÖRLERİNİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN VE KARAR VERME YÖNTEMLERİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Can Çavin ÖTKAN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ocak 2018

ÖZET

Bu araştırma, basketbol antrenörlerinin problem çözme becerilerinin ve karar verme yöntemlerinin tespiti, bazı demografik değişkenler doğrultusunda incelenmesi ve aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır. Betimsel model kullanılan araştırmada veri toplama aracı olarak Problem Çözme Envanteri, Melbourne Karar Verme I-II Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu basit tesadüfi yöntemle belirlenen 286 gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Verilerin analizinde, öncelikle Kolmogorov Smirnov sınaması yapılmış, verilerin normal dağılım göstermedikleri tespit edilmiş, sonrasında ise istatistiki yöntem olarak frekans, yüzde dağılımları, ikili gruplarda fark analizi için Mann Whitney-U, çoklu gruplarda fark analizi için Kruskal Wallis ve ilişkisel tespitler için Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Antrenörlerin problem çözme becerilerine ilişkin sonuçlarda, katılımcıların problem çözme becerilerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Planlı yaklaşım alt boyutunda, baş antrenörlerin puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı derecede yardımcı antrenörlerden düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunmayan katılımcıların ise olumsuz alt boyutlardan aceleci yaklaşım puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunan gruptan yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Meslek yaşı, eğitim durumu, çalıştırılan takımın cinsiyeti, gelir durumu algısı ve lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenlerinde ise istatistiksel olarak anlamlı sonuçların mevcut bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların karar verme yöntemlerine ilişkin elde edilen sonuçlarda, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, baş antrenörlerin kaçınan ve panik karar verme alt boyutlarındaki puan ortalamalarının yardımcı antrenörlere oranla istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, lisans mezuniyet bölümü, antrenörlük yapılan seviye, çalıştırılan takımın cinsiyeti, lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenlerinde ise istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmemiştir.

Bilim Kodu : 1301
Anahtar Kelimeler : Basketbol, antrenör, problem çözme, karar verme
Sayfa Adedi : 93
Danışman : Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

EXAMINATION OF PROBLEM SOLVING SKILLS AND DECISION MAKING
METHODS OF BASKETBALL COACHES

(M. Sc. Thesis)

Can Çavin ÖTKAN

GAZI UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

January 2018

ABSTRACT

The purpose of this study is determining the problem-solving skills and decision-making methods of basketball coaches, examining the coaches in terms of demographic variables as well as ascertaining the relations between them. The Problem Solving Inventory, Melbourne Decision Making Questionnaire I-II and the Personal Information Form developed by the researcher were used as the data collection tool in the research using the descriptive model. The sample group of the study consisted of 286 volunteer participants, who were identified by simple random sampling method. In the analysis of the data, first Kolmogorov Smirnov test was used and the data were found to have the non-normal distribution, the study followed by frequency, percentage distributions as the statistical method. In addition, Mann Whitney-U test was used for difference analysis in binary groups while Kruskal Wallis test was for difference analysis in multiple groups and Spearman Correlation analysis was used for relational determinations. When we consider the conclusion of coaches' problem-solving skills, we observe that the problem-solving skills of the participants seem to be at a moderate level. In the sub-dimension of the planned approach, it was concluded that the average score of the head coaches was lower than the coaches at a statistically significant level. Participants who did not have experience of working in national team were found to have a significantly higher mean score in terms of impatient approach among the negative sub-dimensions than the group having national team coaching experience. There were no statistically significant results in the variables such as occupational age, educational status, gender of the coach's team, income status perception and experienced in licensed basketball. The results of the participants on decision-making methods revealed a significant positive and low-level relationship between buck passing decision making, procrastination decision making, and hypervigilance decision making sub-dimensions and age variation. The mean score of the head coaches' buck passing and hypervigilance decision sub-dimensions was found to be statistically significantly higher than assistant coaches. Statistically meaning full results were not obtained in the variables of gender, undergraduate degree, coaching level, the gender of the running team and experience in licensed basketball.

Science Code : 1301

Key Words : Basketball, coach, problem solving, decision making

Page Number : 93

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

TEŐEKKÖR

Tez alıőmam sűresince tecrűbe ve bilgilerini benimle paylaőarak desteęini esirgemeyen baőta danıőmanım Do. Dr. Tekin OLAKOęLU'na ve nemli katkıları sebebi ile Prof. Dr. Filiz OLAKOęLU ve Yrd. Do. Dr. Seyfi SAVAő hocalarıma teőekkűrlerimi ve saygılarımı sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. Antrenör Kavramı	7
2.1.1. Antrenörün özellikleri	8
2.2. Problem ve Problem Çözme Kavramı.....	10
2.2.1. Problem çözme süreci ve aşamaları	12
2.2.2. Problem çözme yöntemleri	15
2.3. Karar Verme Kavramı	16
2.3.1. Karar verme süreci	19
2.3.2. Karar verme yöntemleri	21
3. YÖNTEM	27
3.1. Araştırmanın Modeli	27
3.2. Evren ve Örneklem	27
3.3. Veri Toplama Araçları	27
3.3.1. Problem çözme envanteri.....	28
3.3.2. Melbourne karar verme I-II ölçeği.....	29
3.3.3. Kişisel bilgi formu	30
3.4. Verilerin Analizi.....	30
4. BULGULAR.....	31
4.1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testleri	33

4.2. Problem Çözme Envanterine İlişkin Bulgular	34
4.3. Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	46
4.4. Problem Çözme Envanteri İle Melbourne Karar Verme I-II Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	55
5. TARTIŞMA	57
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
KAYNAKLAR	77
EKLER.....	87
EK-1. Anket formları.....	88
EK-2. Etik kurul onayı.....	92
ÖZGEÇMİŞ	95

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.1. Antrenörlere ait demografik bilgiler	31
Çizelge 4.2. Antrenörlerin kademeleri, antrenörlük yaptıkları seviye, antrenörlük statüleri ve antrenörlük yaptıkları takımın cinsiyetine ait bilgiler.....	32
Çizelge 4.3. Antrenörlerin başka bir işte çalışma durumları, milli takım antrenörlüğü tecrübeleri ve lisanslı basketbol oynama durumlarına ilişkin bilgiler	33
Çizelge 4.4. Antrenörlerin problem çözme envanteri ve karar verme ölçeği alt boyutlarını gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi.....	34
Çizelge 4.5. Antrenörlerin problem çözme envanterine ait alt boyutları ve toplam puan ortalamaları	34
Çizelge 4.6. Cinsiyet değişkenine göre problem çözme envanterine ait alt boyut puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	35
Çizelge 4.7. Medeni durum değişkenine göre problem çözme envanterine ait alt boyut puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması..	36
Çizelge 4.8. Yaş değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi	36
Çizelge 4.9. Meslek yaşı değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi	37
Çizelge 4.10. Eğitim durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları	37
Çizelge 4.11. Lisans mezuniyet bölümü değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	38
Çizelge 4.12. Antrenörlük kademesi değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Kruskal Wallis sonuçları	39
Çizelge 4.13. Antrenörlük yapılan seviye değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	40
Çizelge 4.14. Antrenörlük statüsü değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	41

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.15. Çalıştırılan takımın cinsiyeti değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	42
Çizelge 4.16. Gelir durumu algısı değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları	43
Çizelge 4.17. Başka işte çalışma durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	44
Çizelge 4.18. Milli takım antrenörlüğü tecrübesi değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	45
Çizelge 4.19. Lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	46
Çizelge 4.20. Antrenörlerin karar verme ölçeği alt boyutları ortalamaları	46
Çizelge 4.21. Cinsiyet değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması	47
Çizelge 4.22. Medeni durum değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması	47
Çizelge 4.23. Yaş değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi	48
Çizelge 4.24. Meslek yaşı değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi	48
Çizelge 4.25. Eğitim durumu değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları.....	49
Çizelge 4.26. Lisans mezuniyet bölümü değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	49
Çizelge 4.27. Antrenörlük kademesi değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları	50
Çizelge 4.28. Antrenörlük yapılan seviye değişkenine karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	51
Çizelge 4.29. Antrenörlük statüsü değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması	51
Çizelge 4.30. Çalıştırılan takımın cinsiyeti değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	52

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.31. Gelir durumu algısı değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları	52
Çizelge 4.32. Başka işte çalışma durumu değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması	53
Çizelge 4.33. Milli takım antrenörlüğü tecrübesi değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	54
Çizelge 4.34. Lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması.....	54
Çizelge 4.35. Karar verme ölçeği alt boyutları ile problem çözme envanteri alt boyutları arasındaki Spearman korelasyon analizi	55

1. GİRİŞ

Takım sporlarında görev yapan antrenörlerin, sporculardan oluşan örgütün sevk ve idaresi noktasında takıma liderlik edebilmeleri, alacakları kararlar ve gösterecekleri davranışlar, örgütün hedeflerine ulaşması adına önemli bir noktada yer almaktadır (Çelik, 2012).

Bir spor takımında gerek bireysel, gerekse örgütsel amaçların gerçekleşebilmesi için antrenörün yöneticilik becerileri kritik bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Antrenörlerin, beklentilere yönelik organizasyonların gerçekleştirilmesi, doğru planlama ve etkili zaman yönetimi, örgüt içi ve örgüt dışı iyi ilişkiler kurulmasını sağlamak gibi yönetsel becerilere sahip olması beklenmektedir (Konter, 1996).

Etkili olarak tanımlanabilecek bir antrenörün sporcularından yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda olumlu psikolojik dönütler de alabilmesi gerekmektedir. Bu nedenle antrenörler, teknik ve taktik donanımın yanı sıra sporcularına liderlik edecek, problemlerini çözecek ve onlara yol gösterecek bir konumda bulunmalıdırlar (Sevim, 2007).

Ortak amaç için mücadele eden sporcuların eğitilmiş yöneticisi olarak da tanımlanabilen antrenörün aynı zamanda iyi bir organizatör, etkili bir yönetici ve motive edici olması gerekmektedir (Bezci, 2010). Antrenörlükte yönetim süreci planlama, organize etme, liderlik ve kontrol olarak dört ana süreçten oluşmaktadır. (Leith, 1990). Bu süreçlerin tamamında, yönettikleri örgütün çıkarlarına yönelik eylemler gerçekleştirilmesi ve hedeflenen başarıları elde etmesi beklenen antrenörlerin problem çözme ve karar verme kavramları ile yakın ilişki içerisinde oldukları düşünülmektedir.

Yönetici pozisyonu üstlenen antrenörlerin konumlarının gereği olarak sahip oldukları bilgi ve beceri, sergiledikleri davranışlarının yanı sıra yönetimde oldukça kilit bir noktada bulunan karar verme eylemi ile de görev tanımı açısından pek çok noktada karşılaştıkları görülmektedir (Göral, 2014).

Bir organizasyonda yönetici konumunda bulunan bireylerin örgüt içindeki sorunları görmesi ve etkili çözümü seçerek uygulaması organizasyonun varlığı açısından önemli etkenler olmakla birlikte, aynı zamanda pek çok farklı seçenekler arasından seçim yaparak

her şartta en iyi çözümleri üretmesi, bunun için de problem çözme becerisinin yeterli seviyede olması gerekmektedir (Esen, 2012).

Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın ana çerçevesini, araştırmaya katılan basketbol antrenörleri ve onların problem çözme becerileri ile karar verme yöntemleri oluşturmaktadır. Görev yaptıkları takımın yöneticisi olan antrenörlerin ilgili kavramlar üzerindeki becerileri ve tercih ettikleri yöntemler, uygun görülen metotlar doğrultusunda ve kapsamlı bir biçimde ortaya konmaya çalışılmıştır.

Problem durumu

“Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemlerinin incelenmesi” bu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı

Bu çalışmada, farklı kişilik ve özelliklere sahip bireylerden oluşan bir takımın idare ve sevk eden basketbol antrenörlerinin yönetsel anlamda örgütün işleyişinde önemli bir yer tutan problem çözme ve karar verme kavramları ile aralarındaki ilişki ne durumdadır, farklı değişkenler doğrultusunda ortaya çıkan tablo ne şekildedir sorularına cevap aranmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmanın alt amaçları olarak aşağıdaki soru maddeleri belirlenmiştir:

1. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
2. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri ile yaş arasında ilişki var mıdır?
3. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri ile meslek yaşı arasında ilişki var mıdır?
4. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?
5. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri lisans mezuniyet bölümüne göre farklılık göstermekte midir?
6. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?

7. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri algılanan gelir durumuna göre farklılık göstermekte midir?
8. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri antrenörlük kademesine göre farklılık göstermekte midir?
9. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri antrenörlük seviyesine göre farklılık göstermekte midir?
10. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri antrenörlük statüsü göre farklılık göstermekte midir?
11. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri antrenörlük yapılan takımın cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
12. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri antrenörlük harici başka bir işte çalışma durumuna göre farklılık göstermekte midir?
13. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri lisanslı basketbol oynama tecrübesine göre farklılık göstermekte midir?
14. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri milli takım antrenörlüğü tecrübesine göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın önemi

Günümüz spor dünyasında basketbol branşı gerek popülerite gerekse endüstriyel olarak oldukça etkileyici bir gelişim göstererek önemli bir noktaya ulaşmıştır. Bu durumun bir tezahürü olarak, ülkemizde de basketbol branşı son yıllarda yapılan yatırımlar ve atılımlar neticesinde futboldan sonra en popüler ve pazar payı en geniş branşlardan biri haline gelmiştir.

Türk sporunda bu denli etkili bir noktaya ulaşan basketbol branşının önde gelen paydaşlarından biri de şüphesiz basketbol antrenörleridir. Temel olarak alt yapı ve üst yapı olarak ikiye ayırabileceğimiz bir yapının iki tarafında da antrenörlere kritik görevler düşmektedir. Alt yapı safhasında sporcuları yetiştirmek ve onları doğru yönlendirmek, üst yapı safhasında ise organizasyon hedeflerine yönelik uygulamaların yerine getirilmesini sağlamak antrenörlerin önemli vazifeleri arasında yer almaktadır. İşte bu noktada, yönettikleri sporcu topluluğunun en verimli biçimde performans göstermesini sağlayabilmek adına teknik-taktik becerinin yanı sıra yönetsel bazı becerilere de sahip olmaları gerekmektedir.

Yönetimsel faaliyetlerin her aşamasında önemli bir yere sahip olan problem çözme ve karar verme kavramları da bu becerilerden ikisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte bu çalışmada, Türkiye’de basketbol antrenörlüğü icra etmekte olan bireylerin farklı değişkenler doğrultusunda problem çözme becerileri ve karar verme yöntemleri incelenerek, mevcut durumun konu özelinde detaylı bir incelemesinin yapılması amacı güdülmekte, elde edilen verilerin antrenörlerin eğitiminde ve gelişiminde kullanılacak sistemlere ve uygulamalara yönelik önerilerde bulunması açısından önem arz edeceği düşünülmektedir.

Sayıtlılar

Katılımcıların, kendilerine uygulanan anket formunda ve ölçeklerde yer alan sorulara gönüllü bir biçimde ve doğru olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

Araştırmada yer alan örneklem grubunun evreni temsil ettiği ve evrenin görüşlerini yansıtacağı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Gerçekleştirilen araştırmanın bulguları, kullanılmış olan “Problem Çözme Envanteri”, “Melbourne Karar Verme I-II Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu”nun ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Araştırmada yer alan anket ve ölçek uygulamaları, Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından 2017-2018 sezonu için tescil edilmiş farklı kademelerde yer alan Türk basketbol antrenörleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Antrenör: Antrenör kavramı, bireysel veya takım sporu branşında yer alan sporcuların fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal anlamda gelişmelerine yön gösteren, branşa ilişkin teknik bilgileri sporculara aktaran ve müsabakaya hazırlayan, bu amaçla eğitim öğretim almış bireyleri tanımlamaktadır. (Doğan, 2005).

Yönetim: Farklı bireylerden oluşan bir topluluğu, belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yöneltme ve sağlanan iş birliği ile koordinasyonu sağlama uygulamalarının tamamını kapsayan bir süreci ifade etmektedir (Şimşek, 1998).

Problem Çözme: Bireylerin günlük hayatlarında, içsel ve dışsal etkiler neticesinde meydana gelen ihtiyaçların karşılanması ve bu doğrultuda çevreye uyum sağlanması amacı ile gerçekleştirilen duygusal, bilişsel ve davranışsal eylemlerin tümüdür (Heppner ve Krouskopf, 1987).

Karar Verme: Arzulanan hedefe yönelik ilerleme niyetiyle, seçeneklerden bir veya daha fazla eylemin seçilmesiyle gerçekleşen ve hem toplumsal hem de bireysel olguları içeren bir kavramdır (Teale, Dispenza, Flynn ve Currie, 2003).



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Antrenör Kavramı

Antrenör kavramı, bireysel veya takım sporu branşında yer alan sporcuların fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal anlamda gelişmelerine yön gösteren, branşa ilişkin teknik bilgileri sporculara aktaran ve müsabakaya hazırlayan, bu amaçla eğitim öğretim almış bireyleri tanımlamaktadır. (Doğan, 2005). Bir başka deyişle antrenörlük, plan dahilinde düzenlenmiş uygulamalar ve sistemli dönütler aracılığı ile sporcu becerilerinin geliştirilip değerlendirildiği ve hedeflenmiş yeterliliğe ulaştırıldığı bir süreçtir (İkizler ve Karagözoğlu, 1997).

Antrenörlerden aynı zamanda antrene ettiği sporculara öncü olmak, liderlik etmek, onları motive etmek, ortaya çıkan problemleri çözmek ve bu hususta doğru kararları vermek gibi eylemler de beklenmektedir. Bu nedenle, antrenörlerin ilgili branşa yönelik teknik bilgi ve birikimin yanı sıra psikolojik açıdan da belli bir ölçüde donanımlı olması ve lider olarak benimsenebilmesi önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk, Koparan ve Efe, 2008).

Antrenör kavramı, sporcuya antrenmanda ve müsabakada yol gösteren bireyleri ifade etmektedir ancak içinde bulunulan şartlar doğrultusunda antrenörlerin lider, eğitici, rehber veya koordinatör rollerine de bürünmesi gerekebilmektedir (Sevim, Tuncel, Erol ve Sunay, 2001).

Branşa yönelik teknik bilgileri bilimin gerektirdiği şekilde sporcularına aktaran ve eğiten antrenörlerin, aynı zamanda iyi bir motivasyon sağlayıcısı, etkili bir lider ve organizatör de olması gerekmektedir (Dolaşır, 2006). Antrenör kavramı liderlik açısından irdelendiğinde ise, aynı hedef doğrultusunda emek harcayan topluluğun yöneticisi ve hedefe yönlendiricisi olarak açıklanabilmektedir (Terry, 1991).

Tıpkı spor branşları gibi antrenörler de görev yaptıkları alanda takım sporları ve bireysel sporlar olarak ayrılmakta ve bu doğrultuda farklı davranış biçimleri ve yaklaşımlar göstermektedir. Farklı kişiliklerden oluşan bir grubu koordine etmesi, sporcuların takım adına doğru eylemleri gerçekleştirebilmesi amacıyla onları güdülemesi ve onlara liderlik

ederek yönlendirmesi basketbol gibi bir takım sporunda görev yapan antrenörlerin sahip olması gereken özellikler olarak gösterilmektedir (Uğurlu, 2007; Kabadayı, 2010).

Sporcularından olumlu psikolojik dönütler alabilen antrenörlerin başarılı antrenör sıfatına daha yakın olduğu, bu nedenle de takımın işleyişinde karşılaşılan sorunların çözümünün ve gruba liderlik eden antrenörün duruma uygun karar verme yaklaşımının takımın performansı açısından etkili olduğu söylenebilmektedir (Horn, 2008).

2.1.1. Antrenörün özellikleri

Antrenörlerin sahip olması beklenen belli başlı özellikler ve beceriler bulunmaktadır. Teknik anlamda yöntem ve süreçlerin doğru idaresi bunlardan biridir. Bunun haricinde amaçların belirlenmesi ve bütçenin hazırlanması, takım organizasyonunun yapılması, sporcular ile sağlıklı iletişim kurulabilmesi, hataların tespit edilmesi ve giderilmesi, değişim ihtiyacının saptanması ve uygulanması, sporcuların yeterli düzeyde güdülenmesi ve gerek fiziksel gerek zihinsel açıdan yeterli seviyeye ulaştırılması gibi görevler antrenöre düşmekte ve bunların üstesinden gelecek beceriye sahip olması beklenmektedir (Leith, 1990).

Kaliteli sporcuların yetişmesinde en önemli pay sahibi konumunda bulunan antrenörlerin bunlar haricinde sahip olması gereken özellikler şu şekilde açıklanabilir:

- Spor bilgisi: Branşında ve genel spor kültürü alanında, sporcularının saygısını ve güvenini kazanacak seviyede bilgi birikimine haiz olmalıdır.
- İlgi seviyesi: Bilhassa takım sporlarında görev yapan antrenörlerin sporcuları arasında ayırım yapmaksızın zihinsel ve fiziksel durumları ile alakadar olmalıdır.
- Ayırt edebilme yetisi: Sporcularının potansiyellerini ve ihtiyaçlarını ayırt edebilmeli ve bu doğrultuda programlar geliştirmelidir.
- Örnek olma ve olgunluk: Gerek özel hayatında gerekse spor ortamındaki davranışları ile sporcularına örnek olmalı ve sporcularının eksiklerini giderme noktasında gerekli hoşgörüyü gösterecek olgunlukta olmalıdır.
- Sabırlı olmak: Hedeflenen gelişimin ve başarıların bir anda gelemeyeceği ihtimalini bilerek sabretmeli ve bu doğrultuda planlamalar yapmalıdır.

- Otokontrol: Gerek müsabaka esnasında gerekse antrenman sırasında yaşanabilecek olumsuzluklar veya artan stres düzeyi karşısında kendi kontrolünü sağlamalı ve bu kontrol edebilme durumunu sporcuları aracılığı ile takımına yansıtmalıdır.
- Organizasyon becerisi: Hedefler doğrultusunda gerekli ortamın sağlanmasına öncülük etmeli, antrenman ve müsabaka planlamalarını eksiksiz yaparak takımı hedefe yönlendirebilmelidir.
- Özenli ve çalışkan olma: Sporcularının potansiyelinden en üst seviyede faydalanabilmek adına şartlar doğrultusunda en yüksek verimi vermeli, icra ettiği işin her bir detayına ihtimam göstermeli ve gayretli olmalıdır (Başer, 1996).

Güncel gelişmeler neticesinde sporun geldiği nokta, antrenörleri yalnızca teknik ve taktik şemaları hazırlayarak detaylarını belirleyen ve yalnızca bu konuda çalışmalar yapan kişiler olmanın da ötesine itmektedir. Bu nedenle günümüz şartlarında bir basketbol antrenörünün fikri becerilere ve yönetim kabiliyetine sahip olması, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek bunlara uyum sağlaması gerekmektedir (Erdem, 2005).

Etkili liderlik becerilerine sahip antrenörlerin sporcuların fiziksel ve zihinsel performanslarını artırdıkları, bu doğrultuda liderlik becerisi etkileyici düzeyde olan antrenörlerle çalışan takımların istenilen performans düzeyine çıkma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir (Konter, 2004).

Yönetimin temel fonksiyonları olan planlama, örgütleme, yöneltme, koordine etme ve denetleme kavramları ile antrenörlüğün yakından ilgili olduğu görülmektedir. Öyle ki, Leith (1990); antrenörlüğün yönetim sürecinin içinde yer alan bir meslek olduğunu ve söz konusu sürecin antrenörler adına planlama, organize etme, liderlik ve kontrol olarak dört ayrı ana başlıktan oluştuğunu belirtmiştir. Söz konusu basamaklar aracılığı ile sporcunun performansını artırmak, antrenörün ana hedeflerindedir. Bu noktada da yine antrenörlerin yerine getirmesi gereken belli başlı beceriler gerektiren görevler vardır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir:

- Antrenman ve müsabakada sporcuların muhakkak zorluklarla karşılaşacaklarını ancak bu zorlukların üstesinden gelebileceklerine onları inandırmak.
- Teknik ve taktiksel açıdan sporcularını hazır hale getirecek çalışmalarını uygulayabilmek ve eksiklerini giderebilecek kabiliyete sahip olmak.

- Sporcu-sporcu, sporcu-antrenör ve sporcu-yönetici iletişiminin sağlıklı ve verimli olmasını sağlayacak şartları sağlamak.
- Takımın belirlenmiş kriterler doğrultusunda planlanmış performans seviyesi ile olan yakınlığını denetlemek (Holpp, 1998 Akt: Kabadayı, 2010).

Bir basketbol takımının antrenörü olarak görev yapan bireye hem saha içi hem saha dışı organizasyonda ve örgütün işleyişinde önemli görevler düştüğü görülmektedir. Bu nedenle antrenörlerin teknik ve taktik donanımın yanı sıra, yönetim alanında da belli başlı becerilere sahip olması gerekmektedir. Hedeflenen performansa yönelik yaşanan süreçte karşılaşılan problemlerin çözümü, çözümde kullanılan yöntemler ve bu noktada gösterilecek karar verme yaklaşımları ile doğru kararların verilebilmesi, basketbol antrenörleri açısından büyük önem taşımaktadır.

2.2. Problem ve Problem Çözme Kavramı

Problem, bireyin hedefine ulaşmada karşılaştığı bir engellenme durumuna ilişkin yaşadığı çatışma hali olarak tanımlanabilmektedir (Morgan, 1986). Zorlanma, engel, halinden memnun olmama, istenilmeyen durum gibi kavramlarla da tanımlanabilen problem olgusu, bireyin algılayış biçimine göre de şekillenmekte ve kişiden kişiye göre varlığı ya da biçimi değişkenlik gösterebilmektedir (Kat, 2009). Kalaycı (2001) ise problem kavramını; çözümlenmesi, öğrenilmesi ve nihayetinde bir sonuca varılmasını gerektiren sıkıntılı bir durum olarak ifade etmiştir. Diğer bir deyişle problem, öğrenilmesi, çözülmesi ve nihai bir sonuca varılmasını gerektiren sıkıntılı bir durum olmakla birlikte, insan zihnine karşı meydan okuyan, inanca ket vuran bir kavram olarak da ifade edilebilmektedir (Temel, 2015).

Bu tanımlardan yola çıkarak problem çözme davranışı, sonucun muamma olarak görüldüğü durumlarda doğru sonuca ulaşmak için gerçekleştirilen zihinsel bir faaliyet olarak da ifade edilebilir.

Problem kavramının üç temel özelliği olarak, karşılaşılan kişi için bir güçlük olması, kişinin çözmek için ihtiyaç duyduğu bir durum olması ve kişinin problem olan durumla daha önce karşılaşmamış olmasından ötürü çözmek için bir hazırlığının olmaması gösterilebilmektedir (Altun, 2000).

Gündelik yaşantının pek çok farklı noktasında bireyler zorluklarla, engellerle ve çözülmesi gereken problemlerle karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle de insan, problem çözmeye ve bunu yapabilmek adına alınması gereken kararlara önemli ölçüde vakit ve enerji harcamaktadır. Bu doğrultuda farklı düşünceler ve seçenekler arasından en uygun olduğu öngörülen karar vesilesiyle problem çözme eylemi gerçekleştirilmektedir (Korkut, 2002).

Problem çözme kavramı sosyal-duygusal yeterliklerden biri olarak değerlendirilmekte, bilişsel, duygusal ve davranışsal özellikleri de içeren bir kavram olarak tanımlanmakla birlikte bireyin çevresiyle kurmayı arzuladığı olumlu iletişim adına önemli rol oynayan sosyal becerilerden biri olarak da gösterilmektedir. (Frey, Hirschstein ve Guzzo, 2000; Dönmez, 2010).

Problem çözme kavramının problemlerle başa çıkma ile eş değer anlamlar içerdiği bir yaklaşım bulunmakla birlikte (Heppner ve Krouskopf, 1987), söz konusu yaklaşımda problemlerle başa çıkma noktasında bireyin zihinsel ve duygusal yoğunluğunu çözüme yönelik bir hedefe doğrultması neticesinde ancak başarılı olabileceği belirtilmiştir (Heppner, Reeder, Larson 1983).

Problemlerin çözüm yolları, türüne ve karmaşıklığına göre değişmektedir. Bazı problemler rasyonel bakış açısıyla çözülebilirken, bazı problemler ise duygusal anlamda bir olgunluk gerektirmektedir. Bazı problemlerde ise, tamamen farklı bir bakış açısı çözüme ulaşmada kullanılacak anahtar olabilmektedir. Problem çözümlerinde ortak özellik, amaca ulaşma konusunda ortaya çıkan engelleri kaldırmak, yok etmek olarak gösterilebilmektedir (Cüceloğlu, 2003).

Kişiler arası problemlerin ortaya çıkış nedenleri farklı olsa da bu kavram, karşılıklı iletişim kuran taraflardan en az birinin, mevcut iletişim biçimi ile ideal iletişim biçimi arasındaki farkı algılayarak bir olumsuzluk hissettiği ve buna bağlı olarak yaşadığı gerginliği ortadan kaldırmak için girişimlerde bulunduğu, ancak girişimlerinin engellendiği bir durum şeklinde açıklanabilmektedir. Bu nedenledir ki örgütlerin işleyişini engelleyecek biçimde meydana gelen problemlerin çözümü ve lider konumundaki bireylerin rolü önem arz etmektedir (Çam ve Tümkaya, 2008).

- Kararın doğrulanabilirliği,

- Problemin güçlüğü,
- Amacın niteliği,
- İşlemsel gereklilikler,
- Çözümlerin çokluğu gibi etkenler problemin çözümünde önemli rol oynayan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Akbulut, 2012).

Bunların haricinde:

- Özgüven,
- Zeka,
- Bilişsel yetenekler,
- Güdülenme,
- Alışkanlık haline gelmiş davranışlar,
- Gelenekler ve görenekler,
- Toplumun beklentileri,
- Algılama şekilleri,
- Yaratıcılık becerisi problem çözmeyi etkileyen faktörler arasında sayılabilmektedir (Kat, 2009).

2.2.1. Problem çözme süreci ve aşamaları

Ağır (2007) problem çözme sürecini, “hayatta karşılaşılabilecek her türden güçlük, çözüm bekleyen her şey bir problem ve her problem de bir problem çözme sürecini içermektedir” şeklinde ifade etmiştir. Bilgi aracılığı ve yaratıcılık yardımı ile güçlüklerin üstesinden gelme süreci olarak da tanımlanabilen problem çözme eylemi yönetim sürecinde kritik bir noktada yer almaktadır ve belli bir topluluğa liderlik eden bireyler açısından önem arz etmektedir (Bahar, 2006).

Problem çözme, kişinin sosyal hayatında sıklıkla karşılaştığı sorunlarını çözmeye kullandığı etkili başa çıkma yöntemlerini idrak etmesi ile birlikte çözüme tesir edecek bilişsel ve davranış süreçlerini meydana getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Nezu, 1985). Problem çözme sürecinde bireylerin düşünceleri dolaylı ya da doğrudan sorunu çözmeye odaklıdır ve hafızalarında yer alan tecrübe, bilgi ve birikim bu süreçte önemli bir role sahip durumdadır (Cüceloğlu, 2003).

Stevens (1998)'a göre problem çözüme süreci:

- Problemin idrak edilmesi,
- Gerekli verilerin toplanması,
- Problemin nedeninin irdelenmesi,
- Çözüm yollarının ortaya çıkarılması,
- En verimli çözüm yolunun belirlenmesi
- Problemin çözülmesi aşamalarından oluşmaktadır.

Styrker (2001) ise problemin çözüm sürecinde, sorunun analizinin büyük önem taşıdığını ve söz konusu analizin ise aşamalarının şu şekilde olduğunu belirtmiştir:

- Problemi tanımlamak,
- Problemi somutlaştırarak ana hatlarını belirlemek,
- Ayırt edici olanı tespit etmek,
- Nedenin incelenmesi,
- Problemi yeniden somutlaştırmak,
- Sonuç.

Problem çözüme sürecinde karar verme kavramı da önemli yer tutmaktadır. Karşılaşılan sorunlar karşısında, çözüme yönelik başvuru olan karar verme eylemi, sorunun meydana gelmesi, çözümü için bir karar alınması ve uygulanması ve dönütlerin kontrol edilmesi safhaları ile birlikte bir süreç olarak problem çözüme kavramı ile iç içe geçmiş durumdadır (Gürüz ve Gürel, 2005). Söz konusu süreçte gösterilecek davranışlar çeşitlilik gösterse de temel aşamalardan geçtiği gözlemlenmektedir. Bunlar ise:

- Tanıma,
- Üretme,
- Kuluçka,
- Değerlendirme olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Problem çözüme yöntemi; problemi anlama ve tanımlama, varsayıma dayalı bir çözüm biçimi tasarlama, bu çözüm biçimini doyurucu kanıtlar buluncaya kadar deneme gibi

etkinlikleri kapsayan düşünce ve uygulama yoludur. Bu süreç, yaratıcı ve bilimsel düşünme yeteneğini gerektirir” (Arın, 2006).

Bu ifade de bize göstermektedir ki problem çözme sürecinde kişilerin bireysel özellikleri ve becerileri önemli bir noktada yer almaktadır. Problem çözme süreci içerisinde yer alan bireylerin söz konusu eylemde beceri sahibi olabilmeleri adına,

- Yenilikçi ve yeni oluşumlara açık olmaları,
- Sorumluluk duygusuna sahip olmaları,
- Düşünce yapılarının esnek olması,
- Alternatif fikirler üretebilmeleri,
- Kendilerine güvenir ve yeterli durumda olmaları,
- Objektif ve mantıklı bakış açısına sahip olmaları,
- Olaylara eleştirel bir açıdan bakabiliyor olmaları önemli kıstaslar arasında yer almaktadır (Koberg ve Bagnal, 1981).

Bireylerin sosyal hayatlarını pek çok farklı açıdan etkileyebilen problem çözme kavramı, ele alınış biçimi, yaşam koşulları, kaygı düzeyi ve kişinin kendi üzerinde hissettiği baskı gibi faktörler bu konudaki becerilere doğrudan etki etmektedir (Tümkiye ve İflazoğlu, 2000).

Problem çözme becerisi tıpkı diğer beceriler gibi öğrenilebilir olmakla birlikte örgütsel problemlerin çözümünde, problem çözüm sürecinin bilinmesi elzemdir (Güçlü, 2003). Söz konusu sürecin içinde yer alan problem içeren durumların özellikleri ise şu şekilde ifade edilebilmektedir: Mevcut durumla olması hedeflenen durum arasında bir farkın var olması, kişinin bu farkı algılaması, kişinin problem teşkil eden engeli ortadan kaldırması ve kişinin bu yöndeki girişimlerinin engellenmesi (Öğülmüş, 2001).

Örgüt yönetiminde mihenk taşı olarak nitelendirilebilecek bir konumda bulunan problem çözme kavramı, yöneticinin görevleri arasında en önde gelen eylemlerden birisidir. Öyle ki yöneticinin işini ne seviyede yaptığının belirlenmesinde problem çözebilme yetisi önemli bir kıstas olarak karşımıza çıkmaktadır (De la Bedoyere, 1997).

2.2.2. Problem çözüme yöntemleri

Problem çözümünde karşılaşılan aşamalardan farklı olarak, Problem çözüme yöntemi kavramsal anlamda sorunun ele alınış biçiminde gösterilen tepkilerin türlerine yönelik bir durumu ifade etmektedir (Wu, Custer ve Dyrenfurt, 1996). Sosyal anlamda problem çözümenin, probleme yönelme ve problem çözüme yöntemleri olmak üzere iki ayrı aşamada var olduğu görülmektedir (Heppner, 1978). Bu bağlamda problem çözüme yöntemlerinin:

- Probleme olumlu yönelme,
- Probleme olumsuz yönelme,
- Rasyonel problem çözüme,
- Dikkatsiz stil
- Kaçınan stil şeklinde olduğu belirtilmiştir (Maydeu-Olivares ve D’Zurilla, 1996).

Diğer yandan problem çözüme yöntemlerini beş farklı boyutta ifade edebilmek mümkündür. Bunlar;

- Probleme olumlu odaklanma,
- Probleme negatif odaklanma,
- Rasyonel problem çözüme,
- İçgüdüsellik-dikkatsizlik,
- Kaçınma olarak karşımıza çıkmaktadır (D’Zurilla, Maydeu-Olivares ve Kant, 1998).

Problem çözüme yöntemi ölçülebilir anlamda Heppner (1997) tarafından 3 alt boyuta ayrılarak açıklanmıştır. Bunlar; problem çözümede kendine güven, yaklaşma-kaçınma ve kişisel kontrol boyutlarıdır. Daha sonrasında ise ölçek Türkçe’ye uyarlanmış ve yapılan faktör analizinde ise aceleci, düşünen, kaçınan, değerlendirici, kendine güvenli ve planlı yaklaşımlar olmak üzere 6 alt boyut tespit edilmiştir (Şahin, Şahin ve Heppner, 1993).

- Aceleci yöntem alt boyutunda "Bir problemle karşılaştığım zaman, onu çözmek için aklıma gelen ilk şeyi yapmaya eğilimliyim" şeklinde ifadeler yer almaktadır.
- Düşünen yöntem alt boyutunda yer alan maddelerde ise "bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbiriyle karşılaştırır sonra karar veririm" şeklinde ifadeler yer almaktadır.

- Kaçınan yöntemi ölçen maddelerden birinde, “Bir problemin çözümü başarısız olduğunda, bunun neden işe yaramadığını araştırmam” şeklinde bireyin problem üzerinde düşünmekten uzak duran bir yaklaşım gösterdiğini anlatan ifadeler yer almaktadır.
- Değerlendirici yönetime yönelen bireyler, “bir çözüm yolunu denedikten sonra ortaya çıkan sonuç ile ortaya çıkacaklarını düşündükleri sonuçları karşılaştırırlar. Çözüme ulaşmak için başvurulabilecek çözüm yollarını düşünürler ve bir soruna karşı hissettikleri duyguları değerlendirirler”.
- Kendine güvenli alt boyutunda, “yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır” şeklinde problemin çözüm aşamasında özgüvenli yaklaşımı belirten ifadeler yer almaktadır.
- Planlı yaklaşımda ise “bir sorunla karşılaştığımda başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm” şeklinde bireyin karşılaştığı sorunların çözümü üzerinde düşünerek ve plan yaparak yaklaşım gösterdiğini belirten ifadeler mevcuttur (Ün, 2010).

Bu araştırmada değerlendirilecek olan problem çözme yöntemleri yukarıda belirtilmiş olan 6 farklı yaklaşımdır. Sporun öznelerinden olan ve aynı zamanda bir basketbol takımını planlayan, örgütleyen, yönlendiren, koordine eden ve denetleyen lideri olan basketbol antrenörlerinin problem çözme aşamasında hangi yöntemlere başvurdukları ve hangi yaklaşımları gösterdikleri incelenecektir.

2.3. Karar Verme Kavramı

Karar verme, karar verenin değer ve tercihlerine dayalı olarak alternatifleri belirleme seçme çalışmasıdır. Alternatiflerin belirlenmesi ve seçilmesi aşamasında birey, hedeflerine, arzularına ve değerlerine en uygun olanı, kararın paydaşları ile de ortak noktayı bularak seçmeye çabalar (Fülop, 2005). Karar verme kavramı, problemi çözme işlemine yönelik çeşitli seçenekler arasından uygulanacak eylemi seçmek olarak da tanımlanabilmektedir (Demir, 1988).

Bir başka deyişle karar verme; Arzulanan hedefe yönelik ilerleme niyetiyle, seçeneklerden bir veya daha fazla eylemin seçilmesiyle gerçekleşen ve hem toplumsal hem de bireysel olguları içeren bir kavramdır (Teale ve diğerleri, 2003). Keleş, Altıntaş ve Aşçı (2013)

ise karar verme kavramını, bilinçli olarak farklı olasılığa sahip eylemlerden birini seçerek, şüphe ve belirsizlikleri azaltmak olarak belirtmişlerdir. Bireylerin günlük yaşantılarının bir parçası ve gerekliliği olarak, verdikleri kararların türü ve içeriği farklı olsa da, seçeneklerin belirlenmesi ve yapılacak seçim sonucunda en faydalı durumun ortaya çıkarılmasının amaçlanması tümünün ortak özelliği olarak ön plana çıkmaktadır (Çolakkadıoğlu, 2012).

Bu tanımlardan yola çıkarak, karar verme kavramının, gerek bireysel gerekse toplumsal içerikli durumlarda ortaya çıkan sorunların çözümüne ve hedeflenen noktaya ulaşma eylemine yönelik mevcut bulunan seçenekler arasından bir veya daha fazla seçim yaparak sonuca ulaşılmasını ifade ettiği görülmektedir.

Bireylerin kendi kişisel yaşantıları dahilinde sosyal hayatlarına yönelik birkaç seçenekten birini seçmesi olarak tanımlanacağı gibi aynı zamanda karar verme, örgütsel anlamda topluluğu idare eden yönetici, lider veya kanaat önderi sıfatına sahip bireylerin söz konusu örgüt adına uygulamakta olduğu eylemleri de ifade etmektedir (Bağlıkol, 2010).

Karar verme davranışı bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu doğrultuda birey öncelikle bilişsel ve duygusal faktörlerden etkilenerek belli bir yaklaşım izlemekte, seçeneklerini ve sonuçlarını inceleme yolu ile değerlendirmekte, bunun sonucunda da yapmış olduğu seçime yönelmektedir (Alver, 2004). Söz konusu süreç, kognitif verilerin işlenmesini ve seçeneklerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirir. Bu nedenle de karar verme, bireyin çözüme ulaştırmak istediği sorunlarının üstesinden gelme konusunda kullandığı bir araç ve problem çözme olgusu ile yakın ilişkisi bulunan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Avşaroğlu ve Üre, 2007).

Yılmaz (2002 Akt: Taşgit, 2012)'a göre, Karar verme süreci esnek bir yapı olarak değerlendirilmekte, buna bağlı olarak farklı bireylerin aynı olaylar karşısında farklı kararlar alabildikleri gözlemlenmektedir. Buna rağmen, kararın alınmasında yaşanan sürecin tüm bireylerde aynı olduğu ifade edilmektedir.

Diğer yandan karar verme süreci esnek olduğu kadar karmaşık bir yapıya sahiptir. Birey, karar verme durumuna geldiğinde karmaşık bir bilgi toplama süreci geçirmekte, çevresinden aldığı geri bildirimler artmakta ve geleceği hedefleyen planlamalar icra etmektedir. Bu durum da bireye bir karmaşa hissiyatı yaşatarak kendini çatışma ortamında

varsaymasına sebebiyet verebilmektedir (Zeleny, 1998). Mann, Harmoni ve Power (1988) de karar verme sürecinin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve farklı değişkenler tarafından etkilendiğini belirtmişlerdir. Söz konusu değişkenler ise şunlardır;

- Araştırma ve işleme (mevcut olan bilgilerin ayrıntılarını belirleme).
- Hüküm verme (bilgi kaynağının güvenilirliğini değerlendirme).
- Öğrenme (kesin kararların bağlayıcı olduğunun ve kolay kolay kırılmayacağını farkına varma).
- Bellek (benzer karar verme problemlerinin nasıl üstesinden gelineceği hakkındaki bilgiyi hatırlama).

Güçray (2001) karar verme sürecinin ihtiyaçlar doğrultusunda meydana geldiğini ve bu ihtiyaçların giderilmesi adına gereken bilgilerin toplanarak seçeneklerin oluşturulduğunu, nihayetinde de duruma en uygun olanın seçilerek kararın verildiğini belirtmiştir. Buna göre karar verme süreci:

- Problemi tanımlama.
 - Seçenekler oluşturma.
 - Seçeneklerin olası sonuçlarını gözden geçirme.
 - Seçenekleri daha iyi değerlendirebilmek için veri toplama.
 - Elde edilen verileri değerlendirme.
 - Uygun olan seçeneği belirleme.
 - Gerekli planları yaparak verilen kararı uygulamaya koyma.
- Sonucu değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır.

Karar verme stilleri olumlu ve olumsuz olmak üzere iki ayrı kutupta değerlendirilebilmektedir. Birey, karar verme noktasında yukarıdaki aşamaları gerçekleştirerek eylemi uyguluyorsa olumlu karar verme stili, bu aşamalardan biri atlandığında, yeterli zamana sahip olunmadığında ya da başka bir şahısa sorumluluk aktararak karar verme eylemi uygulanıyorsa olumsuz karar verme stili meydana gelebilmektedir (Dinçer, 2013).

Karar verme becerilerinin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalarda sosyal-bilişsel, genel-özel gibi kapsam ve odak noktalarına göre farklılık gösteren programlar karşımıza

çıkılmaktadır. Bunun yanı sıra bireylerin kişisel iletişim problemlerini ortadan kaldırmaya yönelik, mesleki ve sosyal uyumu geliştirmeye yönelik programlar ile bireylerin içinde buldukları durumlardan en doğru kararı almalarına yardımcı olacak desteğin sağlanması hedeflenmektedir (Mann, Beswick, Allouache ve Ivey, 1989).

Karar verme becerisini etkili olarak kullanabilen bireylerin sorumluluk alarak mantık çerçevesinde düşündükleri, özgüvenlerinin yüksek olduğu ve buna paralel olarak da yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Etkili karar verme becerisinden yoksun bireylerin ise daha pasif bir tutum sergiledikleri ve özgüvenlerinin düşük olduğu görülmektedir (Phillips, Paziienza ve Walsh, 1984).

Bir örgütü veya topluluğu yöneten bireylerin en sık karşılaştığı ve uygulamak zorunda olduğu eylemlerden birisi karar verme eylemidir. Aynı zamanda yüksek riskler taşıması sebebiyle de en zor görevlerden biri olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki, alınan yanlış veya kötü bir kararın topluluğun iç dinamiklerinde onarılamaz bir hasara yol açması ihtimali her daim canlıdır. Yöneten konumunda bulunan birey, örgütün işleyişi ile alakalı çeşitli şartlar altında ve önem derecesi birbirinden oldukça farklı konularda karar vermek zorunda kalacak ve bu kararlar neticesinde örgütün akıbeti belli olacaktır (Hammond, Keeney, Raiffa, 1998; Or, 2013).

2.3.1. Karar verme süreci

Günlük hayatta oldukça sık karşılaşılan bir eylem olması sebebi ile basit gibi görünse de, karar verme süreci karmaşık ve zorlu bir sürecin sonucunda meydana gelmektedir. Süreç içerisinde kişinin zayıf ve güçlü yönleri, kişisel özellikleri ve içinde bulunduğu şartlara göre karar verme süreci sonucunda farklı karar verme yöntemleri oluşabilmektedir (Temel, 2015).

Karar verme durumunda yer alan birey, çevresinden kendisine yöneltilmiş olan beklentileri ve kendi iç dünyasında mevcut bulunan ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile bir karar verme sürecine girmektedir. Bu amaçların gerçekleşmesi noktasında ise bireyin çevresinden almış olduğu verileri ve kendi iç kaynaklarını etkili olarak kullanması, karar verme sürecinde önemli bir yer tutmaktadır (Marco, Hartung, Nevman ve Parr, 2003).

Süreç içerisindeki karar verme durumunda birey, kaderci davranma, karar vermeyi geciktirme, sezgilerine dayanma, karar üzerinde uzun süreli düşünme ve zaman harcama, vereceği kararla ilgili sorumluluk ve risk almaktan kaçınma gibi yöntemlere başvurur (Ferrari ve Dovidio, 2001). Bu aşamada kişi, bireysel özellikleri ve deneyimleyerek öğrenmiş olduğu becerilerini kullanarak aceleci-duygusal ya da bilgiye dayalı-akılcı karar verme stratejilerine başvurabilmektedir (Mann ve diğerleri, 1988).

Karar verme süreci, insan topluluklarının yönetildiği sistemlerde büyük önem taşıyan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin devamlılığında, koordine edilmesinde ve amaca ulaşmasında gösterilecek başarılı yönetim ile yakından ilişkili durumdadır (Uğurlu, 2013).

Karar verme sürecinde yararlanmak üzere takip edilebilecek 5 adımın olduğu bir yaklaşım mevcut bulunmakla birlikte, söz konusu yaklaşımın aşamaları şu şekildedir:

- Problemin belirlenmesi.
- Gerekli bilgilerin toplanması.
- Sonuca ulaşmak adına uygun seçeneklerin yaratılması.
- Kararın verilmesi.
- Verilen kararın uygulanmasıdır (Adair, 2000).

Bir diğer yaklaşımda ise, karar verme durumundaki seçenekleri ile karşı karşıya kalan ve karar verme ihtiyacı hisseden birey öncelikle problemi çözme ihtiyacı hisseder. Ardından sorunu tanımlar ve çözüm seçeneklerini araştırır yahut bilgi ve tecrübelerine başvurur. Sonrasında eylemi kararlaştırır ve uygular. Son olarak ise verilen kararı değerlendirir. Bu noktada sürecin tüm aşamaları, bireyin sahip olduğu ve ele aldığı değerlerden etkilenir. Bunun sonucunda da birey bildiği ve gözlemlediği tecrübelerden yola çıkarak bilmediği bir durum hakkında yaptığı tahmin doğrultusunda kararını verir (Şayhun, 2000).

Byrnes (2002) karar verme sürecini, amacın belirlenmesi, amaca yönelik seçeneklerin oluşturulması, seçeneklerin önem sıralarına göre değerlendirilmesi ve son olarak da en çok önem arz ettiği düşünülen seçeneğin seçilmesi olarak ifade etmiştir.

Doğru kararın verilebilmesi noktasında kişinin karar verme sürecini ne şekilde geçirdiği önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda sürecin olumlu geçirilebilmesi ve doğru kararın verilebilmesi adına kişiye belli başlı görevler düşmektedir. Söz konusu görevleri ise şekilde açıklamak mümkündür:

- Doğru, güncel ve detaylı bilgiler toplamak.
- Seçenekler için liste oluşturmak.
- Bir karar vermek için en az iki seçeneğin olmasına dikkat etmek.
- En ince farkları ve detayları görebilme.
- Değerlendirme ve seçenekleri belirleme.
- Seçenekleri eleme ve tek bir seçeneğe indirme.
- Karar için gereçler geliştirme.
- Kararı yeniden gözden geçirme (Carney ve Wells, 1994).

Antrenörler için karar verme eylemi, görevleri gereği oldukça kritik bir noktadadır. Bu doğrultuda antrenörler açısından karar verme beş basamak dahilinde açıklanabilmektedir. Söz konusu basamaklar ise şu şekildedir:

- Karara yönelik ihtiyacın belirlenmesi.
- Karar kıstaslarını meydana getirmek.
- Kıstaslar açısından öncelik belirlemek.
- Alternatif seçenekler oluşturmak.
- Seçenekleri irdeleyerek en faydalı olanı seçmek (Leith, 1990).

2.3.2. Karar verme yöntemleri

Karar verme yöntemi, kişinin bir karar verme eylemini sergilemeye gereksinim duyduğu zaman gösterdiği, alışkanlık haline gelmiş ve öğrenilmiş davranış biçimidir (Scott ve Bruce, 1995). Karar verme durumuna sahip olan bireyin bu noktada gösterdiği tutumlar, yaklaşımlar ve tepkiler neticesinde karar verme yöntemi meydana gelmektedir (Phillips, Friedlander, Paziienza ve Kost, 1985).

Bireylerin karar vermede tercih ettikleri yöntemler hem kişiden kişiye hem de içinde bulunulan durumun şartlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenle her zaman

daha makul olarak algılanan mantıklı ve planlı yaklaşımlardan farklı olarak sezgisel, kaderci, kendine güvenli veya kaçınan yaklaşımlar da ortaya çıkmaktadır (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

Birbirlerinden farklılık gösteren bu karar verme yaklaşımları izlenen stratejilere göre şekillenmekte ve ayrışmaktadır. Buna göre:

- Erteleyici yaklaşım gösterme,
- Kaderci olma,
- Uyumlu olma,
- Donup kalma,
- Sezgisel yaklaşım,
- Düşünmeden yaklaşım,
- Kendine eziyet eden yaklaşım,
- Plan yapan yaklaşım şeklinde sekiz ayrı strateji ortaya çıkmaktadır (Şeyhun, 2000).

Bir başka yaklaşımda ise bireylerin seçenekleri oluşturarak objektif bir biçimde incelediği ve olumlu olumsuz yönleri ele aldığı yaklaşıma dikkatli karar verme modeli, bireyin yeteri kadar vakti olmadığı hissiyatı ile stresli bir yaklaşım gösterdiği panik karar verme modeli, bireyin kararı erteleme ve sorumluluğu bir başkasına yükleme tavrı sergilediği savunmaya bağlı kaçış modeli ve bireyin sakin bir tutumla karar verme eylemine yaklaştığı kendine yetme modellerini kategorize edilmiştir (Friedman ve Mann, 1993).

Kişilerin karar vermede bireysel farklılıklardan yola çıkarak birbirlerinden farklı durumlarda değişik karar verme yöntemlerine başvurdukları bilinmektedir. İşte bu bireysel farklılıkların belirlenmesinde ve ölçülmesinde 4 farklı yaklaşım öne sürülmektedir (İşcan, 2013). Bunlar:

- Yön gösterici karar verme: Seçeneklerin sınırlı, karar verecek bireyin ölçütlerinin net bir biçimde değerlendirilebilir olduğu durumlarda, hızlıca neticeye varacak kararların verildiği türdür.

- Davranışsal karar verme: Karar verecek bireyin vermiş olduğu kararların neticesinde içinde bulunduğu örgütün ve çevresinin hangi boyutlarda bu karardan etkileneceğini göz önünde bulundurarak kararını aldığı türdür.
- Analitik karar verme: Karar verecek olan bireyin karar noktasında nicel bazı ölçüt ve bilgilere ulaşmak amacıyla bilgi kaynaklarına başvurduğu, analitik yaklaşım göstermeyi yeğlediği karar verme türüdür
- Kavramsal karar verme: Kavramsal karar verme ise analitik ve yön gösterici karar verme yaklaşımları ile kıyaslandığı vakit, görece daha dışa dönük bir biçimde verilen kararları kapsayan türdür (Nutt, 1979; Robbins, 2000; Greenberg ve Baron, 2000; Martinsons ve Davison, 2007).

Bireysel farklılıklar ve kişilik özelliklerinin haricinde, kararsız olma eğilimi de karar verme yönteminin seçiminde önemli bir faktördür. Bu tip yaklaşım gösteren insanlar gerek gündelik hayatlarındaki basit kararlarda, gerekse hayati önem taşıyan kararların verilmesi aşamasında kararsız davranarak belli bir yöntemi seçememektedirler (Frost ve Shows,1993).

Kararlar basit veya karmaşık olarak sınıflandırılabilen ancak ne şekilde karar verileceği hususunda düşünülürken daha detaylı sınıflandırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada, bilgilerin toplanıp irdelenerek işlendiği bir karar verme mekanizmasının geliştirilmesi, hatalı ve kötü verilmiş kararların oranını azaltma konusunda faydalı olacaktır (Hicks ve Gullett, 1981).

Karar verme eylemi bir bilinmeyene yol açması sebebiyle bireyde stresi ve iç çatışmayı meydana getirebilmektedir. Bu noktada bireyin çatışmadan kaçınması ya da yüzleşmesi karar verme yöntemine önemli ölçüde etki etmektedir. Karar verme eylemi ile karşı karşıya kalan bireyi bu duruma iten faktörler ansızın belirebilmekte yahut öncesinde plan yapılmasına fırsat verecek biçimde gelişebilmektedir. Tüm bunların yanı sıra, seçilen karar verme yöntemini etkileyen faktörler arasında, şahısların içinde buldukları sosyal ortam ve kişisel özellikler de önemli ölçüde etki etmektedir (Payne, Bettman ve Johnson, 1993).

Rasyonel düşünce olgusu ile karar veren bireylerin konu hakkında seçenekler oluşturdukları, bu seçenekleri sistematik bir biçimde düzenledikleri ve konu hakkında karar öncesi araştırma yaptıkları ve sorumluluk almaktan kaçmadıkları gözlemlenmektedir. Dürtüleri doğrultusunda karar veren kişilerde duygusal faktörler daha ön planda yer almakta ve ani karar verme durumları daha yoğun yaşanmaktadır. Bağımlı karar verme davranışı gösteren bireyler ise kararın sorumluluğunu başkalarına yüklemeye meyilli olmakla birlikte çevreden kendilerine gelen beklentiler ve istekler doğrultusunda karar verme eğilimi göstermektedirler (Harren, Kass, Tinsley ve Moreland, 1978).

Antrenörlerin karar verme yöntemlerini ve uygun yaklaşımlarını seçme noktasında ellerindeki malzemenin güçlü ve zayıf yönlerini iyi analiz etmiş olmaları gerekmektedir. Uygun metodun seçiminde ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde, antrenörlerin karar alma eyleminde cesur davranmaları önemli bir kriterdir (Skirka, 2009 Akt: Göral).

Örgütsel amaçların gerçek hale getirilebilmesi ve bu yolda meydana gelen problemlerin çözülebilmesi açısından doğru karar verebilmek için gerekli bazı temel unsurlar bulunmaktadır. Bunları şu şekilde açıklayabilmektedir.

- Doğru ve faydalı bir karar her zaman örgütün hedeflerini gözeterek alınmalıdır.
- Kararın neticesinde gideri az ancak getirisi yüksek bir durum meydana gelmelidir.
- Karar, doğru zamanda alınmalıdır.
- Kararın alınması noktasında, örgütün imkanları göz önünde bulundurularak gerçekçi yaklaşım gösterilmelidir.
- Doğru olduğu düşünülen karar ivedilikle uygulanmalıdır.
- Şahsi duygulardan arındırılmış olmalıdır.
- Örgütün paydaşlarının yararı gözetilmelidir.
- Karar verme sürecinin tüm aşamalarında değerlendirilmiş olmalıdır (Güney, 2012).

Bu bilgiler doğrultusunda, bir basketbol antrenörünün, yani sporculardan oluşan örgütü yöneten ve yönlendiren kişinin, icra ettiği görevinde pek çok kez karar verme eylemi ile karşı karşıya kalması kaçınılmazdır. Bu kararların verilmesi noktasında geçirilen süreç, gösterilen yaklaşımlar ve tercih edilen seçenek, örgütün nihai hedeflerine ulaşması açısından büyük oranda belirleyici olacaktır. Ek olarak, karar alma hususunda doğru yaklaşım gösterebilme yetenekleri ve bunu sporcularına aktarabilecek bilişsel

meziyetlerinin düzeyleri, organizasyonun performansına doğrudan etki eden faktörler olarak görülmektedir.





3. YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile alakalı bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ile karar verme yöntemlerinin incelenerek değerlendirilmesi ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra antrenörlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum meslek yaşı, eğitim durumu, mezuniyet bölümü, antrenörlük kademesi, antrenörlük yapılan seviye, antrenörlük statüsü, antrenörlük yapılan takımın cinsiyeti, gelir durumu algısı, başka bir işte çalışma durumu, milli takım antrenörlüğü tecrübesi, lisanslı basketbol oynama tecrübesi) doğrultusunda problem çözme becerileri, yaklaşımları ve karar verme yöntemlerinin istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmada betimsel model kullanılmıştır. Betimsel model, bir değişkene ait verilerin elde edilmesi, işlenmesi ve sunulması ile meydana gelen istatistiksel işlemlerden oluşmaktadır (Büyüköztürk, 2010).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2017-2018 sezonunda Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından akredite edilmiş 2410'u erkek ve 219'u kadın olmak üzere toplam 2629 basketbol antrenörü oluşturmaktadır. Örneklemi ise basit tesadüfi yöntem ile araştırmaya gönüllü olarak dahil edilmiş 244'ü erkek ve 42'si kadın olmak üzere toplam 286 faal basketbol antrenöründen oluşmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi, evreni oluşturan her bireyin örneğe dahil olma ihtimalinin eşit olduğu örnekleme yöntemidir (Arıkan, 2004). Örneklem grubundan elde edilen veriler Türkiye Basketbol Federasyonu'nun 2017'de düzenlemiş olduğu antrenör eğitim seminerlerinde toplanmıştır

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın katılımcılarından demografik bilgilerin elde edilebilmesi adına uzman görüşleri alındıktan sonra araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu

düzenlenmiştir. Antrenörlerin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemlerini ölçmeye yönelik kullanılan ölçekler ise aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Problem çözme envanteri

Problem Çözme Envanteri (Problem Solving Inventory), Heppner ve Petersen tarafından 1982 yılında geliştirilmiştir. Bireylerin problem çözme becerilerini ve problem çözme stillerini değerlendirmek amacı ile tasarlanmış ve 35 maddeye yer verilmiştir. Ancak 9, 22 ve 29. Maddeler değerlendirmeye alınmamaktadır. Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğe verilecek cevaplar 1 (kesinlikle katılıyorum) ile 6 (kesinlikle katılmıyorum) aralığında bulunmaktadır. Toplam puan asgari sınırı 32, azami sınırı ise 192'dir. Problem çözmede kendine güven, yaklaşma-kaçınma stili ve kişisel kontrol olmak üzere üç faktörden meydana geldiği analiz edilmiştir (Heppner ve Petersen, 1982 Akt: Şahin, Şahin ve Heppner, 1993).

Ölçek, Türkçe'ye Şahin, Şahin ve Heppner tarafından 1993 yılında uyarlanmıştır. Sonrasında ise 224 Türk üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Türk örnekleme uygulanan ölçek de 35 maddeden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizleri sonucunda ise ölçeğin, aceleci yaklaşım (13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, 32), düşünen yaklaşım (18, 20, 31, 33, 35), kaçınan yaklaşım (1, 2, 3, 4), değerlendirici yaklaşım (6, 7, 8), kendine güvenli yaklaşım (5, 23, 24, 27, 28, 34) ve planlı yaklaşım (10, 12, 16, 19) olmak üzere altı farklı faktörden meydana geldiği gözlemlenmiştir. Bu altı faktör için Cronbach-Alfa değerleri sırasıyla 0,78; 0,76; 0,74; 0,69; 0,64 ve 0,59 olarak tespit edilmiştir Ölçekten alınan düşük puanlar, bireyin kendini problem çözmede özgüvenli, problemlerin çözümü konusunda daha çok kişisel kontrole ve sorunlara yaklaşabilme eğilimine sahip olarak algıladığını göstermektedir. (Şahin ve diğerleri, 1993).

Bu araştırmanın, aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutlarına ilişkin iç tutarlık (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayısı değerleri ise sırasıyla, 0,79; 0,75; 0,78; 0,65; 0,61 ve 0,65 olarak belirlenmiştir.

3.3.2. Melbourne karar verme I-II ölçeği

Melbourne Karar Verme I-II Ölçeği (Melbourne Decision Making Questionary) Mann, Harmoni ve Power (1989), tarafından, üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı ve karar verme yöntemlerini karşılaştırmak maksadı ile geliştirilmiştir. Ölçek Deniz (2004), tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Melbourne Karar Verme Ölçeği iki kısımdan oluşmaktadır. Her iki bölümde de 3'lü likert tipinde (Doğru, Bazen Doğru, Doğru Değil) cevaplama seçenekleri yer almaktadır.

İlk kısım karar vermede öz saygıyı ölçmeye yöneliktir. 6 maddeden ve tek alt faktörden oluşmaktadır. İkinci kısım ise karar verme yöntemlerini belirlemeyi amaçlayan, 22 maddeden ve dört alt faktörden meydana gelmektedir. Söz konusu faktörler ise dikkatli karar verme yöntemi (2, 4, 6, 8, 12, 16), kaçınan karar verme yöntemi (3, 9, 11, 14, 17, 19), erteleyici karar verme yöntemi (5, 7, 10, 18, 21) ve panik karar verme yöntemi (1, 13, 15, 20, 22) olarak karşımıza çıkmaktadır. Puanların yüksek olması, ilgili karar verme yönteminin kullanıldığını ifade etmektedir. Melbourne Karar Verme I-II Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayıları Cronbach Alpha değerlendirmesinde, karar vermede öz saygı için 0,72; dikkatli karar verme yöntemi için 0,80; kaçınan karar verme yöntemi için 0,78; erteleyici karar verme yöntemi için 0,65 ve panik karar verme yöntemi için 0,71 olarak tespit edilmiştir.

Karar vermede öz-saygıyı ölçmeyi amaçlayan Melbourne Karar Verme I ölçeğindeki 6 maddeden üçü (2, 4, 6) ters puanlanmaktadır. Maddelere verilen "Doğru yanıtı" 2 puan, "Bazen Doğru" yanıtı 1 puan, "Doğru Değil" yanıtı ise 0 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 12'dir. Yüksek puan, karar vermede öz-saygı seviyesinin de yüksek olduğuna işaret etmektedir. Melbourne Karar Verme II' ölçeğinin puanlamasında, dikkatli karar verme stili (0 - 12), kaçınan karar verme stili (0 - 12), erteleyici karar verme stili (0 - 10) ve panik karar verme stili (0 - 10) puan aralığında değerlendirilmeye alınmaktadır. Bu ölçek de Melbourne Karar Verme I ölçeği gibi yanıtlanmakla birlikte, aynı şekilde, elde edilen puanın yüksekliği, ilgili karar verme stiline eğilim seviyesinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Deniz, 2004).

Bu araştırmanın, karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme yöntemi, kaçınan karar verme yöntemi, erteleyici karar verme yöntemi ve panik karar verme yöntemi alt

boyutlarına ilişkin iç tutarlık (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayısı değerleri ise sırasıyla, 0,61; 0,72; 0,76; 0,76 ve 0,68 olarak belirlenmiştir.

3.3.3. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya dahil olan basketbol antrenörlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum meslek yaşı, eğitim durumu, mezuniyet bölümü, antrenörlük kademesi, antrenörlük yapılan seviye, antrenörlük statüsü, antrenörlük yapılan takımın cinsiyeti, gelir durumu algısı, başka bir işte çalışma durumu, milli takım antrenörlüğü tecrübesi ve lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenleri hakkında bilgiler almak üzere araştırmacı tarafından hazırlanmış olan formdur.

3.4. Verilerin Analizi

Veri setinin istatistiksel analizi noktasında, öncelikle verilerin hatalı veya eksik durumda olup olmadığı kontrol edilmiş, herhangi olumsuz bir sonuçla karşılaşılmasının ardından araştırmanın amaçlarına yönelik olarak aşağıdaki işlemler gerçekleştirilmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan basketbol antrenörlerinin demografik bilgilerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları ortaya konmuştur.

Verilerin analizinde faydalanılan ölçeklerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirleyebilmek adına One Simple Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmış ve normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna bağlı olarak da verilerin analizinde non-parametrik testler olan Kruskal Wallis, Mann Whitney U ve Spearman Korelasyon testleri uygulanmıştır. Gerçekleştirilmiş olan korelasyon testlerinde $p < 0,05$ değerini sağladığı tespit edilen ilişkisel sonuçlar, r değeri 0,30'dan küçük ise düşük, 0,30 – 0,70 arasında ise orta ve 0,70 – 1,00 aralığında ise yüksek olarak yorumlanmıştır (Roscoe, 1975 Akt: Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2016).

4. BULGULAR

Bu kısımda basketbol antrenörlerinin demografik bilgileri, normallik testleri, karar verme yöntemleri ve problem çözme becerileri istatistikî veriler ışığında incelenmiştir.

Çizelge 4.1. Antrenörlere ait demografik bilgiler

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Erkek	244	85,3
	Kadın	42	14,7
	TOPLAM	286	100
Yaş (yıl)	30 yıl ve altı	157	54,9
	31-40	85	29,7
	41-50	34	11,9
	51 ve üzeri	10	3,5
	TOPLAM	286	100,0
Meslek yaşı (yıl)	5 yıl ve altı	131	45,8
	6-11	79	27,6
	12-17	35	12,2
	18 ve üzeri	41	14,4
	TOPLAM	286	100,0
Eğitim durumu	Lise ve altı	16	5,6
	Lisans	230	80,4
	Lisans üstü	40	14,0
	TOPLAM	286	100,0
Mezun olunan bölüm	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	59,1
	Diğer	117	40,9
	TOPLAM	286	100,0
Medeni durum	Evli	104	36,4
	Bekar	182	63,6
	TOPLAM	286	100,0
Algılanan gelir durumu	Düşük	90	31,5
	Orta	171	59,8
	Yüksek	25	8,7
	TOPLAM	286	100,0

Antrenörlerin cinsiyet, yaş, meslek yaşı, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, medeni durum ve algılanan gelir durum değişkenlerine ait bilgiler Çizelge 4.1’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların 244 (%85,3)’ü erkek, 42 (%14,7)’si kadındır. Katılımcıların yaş durumuna göre 157 (%54,9)’si 30 yaş ve altı, 85 (%29,7)’i 31-40 yaş arası, 34 (%11,9)’ü 41-50 yaş arası ve 10 (%3,5)’u ise 51 yaş ve üzeri basketbol antrenörlerinden oluşmaktadır. Katılımcıların meslek yaş değişkenlerine göre 131 (%45,8)’inin 5 yıl ve altı, 79 (%27,6)’unun 6-11 yıl arası, 35 (%12,2)’inin 12-17 yıl arası, 41 (%14,4)’inin 18 ve üzeri yıl antrenörlük tecrübesi bulunduğu görülmektedir. Antrenörlerin eğitim durumlarına bakıldığında; 16 (%5,6)’sı lise ve altı, 230 (%80,4)’u lisans ve 40 (%14,0)’i lisansüstünden, bunların 169 (%59,1)’unun spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumundan 117 (%40,9)’sinin ise diğer bölümlerden mezun oldukları tespit edilmiştir. Medeni durumlarına göre; 104 (%36,4)’ü evli, 182 (%63,6)’si bekadır. Algılanan gelir durumlarına bakıldığında ise; 171 (%59,8)’i orta, 90 (%31,5)’i düşük ve 25 (%8,7)’i yüksek seviyede gelir durumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.2. Antrenörlerin kademeleri, antrenörlük yaptıkları seviye, antrenörlük statüleri ve antrenörlük yaptıkları takımın cinsiyetine ait bilgiler

Değişkenler		n	%
Antrenörlük kademesi	A	18	6,3
	B	31	10,8
	C	72	25,2
	D	48	16,8
	E	117	40,9
	TOPLAM	286	100
Antrenörlük seviyesi	Altyapı	228	79,7
	Üstyapı	58	20,3
	TOPLAM	286	100
Antrenörlük statüsü	Baş Antrenör	117	40,9
	Yardımcı Antrenör	169	59,1
	TOPLAM	286	100
Çalıştırılan takımın cinsiyeti	Erkek	197	68,9
	Kadın	89	31,1
	TOPLAM	286	100

Çizelge 4.2'ye bakıldığında, katılımcıların antrenörlük kademesine göre; 18 (%6,3)'i A, 31 (%10,8)'i B, 72 (%25,2)'si C, 48 (%16,8)'i D ve 117 (%40,9)'si E antrenörlük kademesine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların antrenörlük seviyesine bakıldığında; 228 (%79,7)'inin alt yapıda ve 58 (%20,3)'inin üst yapıda antrenörlük yaptıkları tespit edilmiştir. Antrenörlük statülerine göre ise 117 (40,9)'si baş antrenör ve 169 (59,1)'u yardımcı antrenör olarak görev yaptıkları görülmektedir. Antrenörlük yaptıkları takım cinsiyetine göre; 197 (%68,9)'sinin erkek ve 89 (31,1)'unun ise kadın takımlarında çalıştıkları tespit edilmiştir.

Çizelge 4.3. Antrenörlerin başka bir işte çalışma durumları, milli takım antrenörlüğü tecrübeleri ve lisanslı basketbol oynama durumlarına ilişkin bilgiler

Değişkenler		n	%
Başka bir işte çalışma durumu	Evet	124	43,4
	Hayır	162	56,6
	TOPLAM	286	100
Milli takım antrenörlüğü tecrübesi	Evet	20	7,0
	Hayır	266	93,0
	TOPLAM	286	100
Lisanslı basketbol oynama durumu	Evet	263	92,0
	Hayır	23	8,0
	TOPLAM	286	100

Çizelge 4.3 incelendiğinde; katılımcıların antrenörlüğün yanında başka bir işte çalışma değişkenine göre; 162 (%56,6)'sı hayır ve 124 (%43,4)'ü evet durumunda bulunmaktadır. Katılımcıların milli takım antrenörlük tecrübesine bakıldığında; 20 (%7,0)'si evet ve 266 (%93,0)'ü hayır olarak durumlarını beyan etmişlerdir. Lisanslı basketbol oynama durumlarına göre ise; 263 (%93,0)'ünün evet ve 23 (%8,3)'ünün hayır cevabını verdikleri görülmektedir.

4.1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testleri

Bu bölümde basketbol antrenörlerinin, problem çözme envanterine ve karar verme ölçeğine yönelik uygulanacak analizler için normal dağılım veya normal olmayan dağılımı gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov testlerinin tablolarına yer verilmiştir.

Çizelge 4.4. Antrenörlerin problem çözme envanteri ve karar verme ölçeği alt boyutlarını gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları	n	Mean	Std.Deviation	Kol-Sim Z	P
Aceleci yaklaşım	286	4,17	,93	,086	0,000
Düşünen yaklaşım	286	2,19	,86	,122	0,000
Kaçıngan yaklaşım	286	4,68	1,13	,135	0,000
Değerlendirici yaklaşım	286	2,31	,99	,130	0,000
Kendine güvenli yaklaşım	286	2,82	,59	,113	0,000
Planlı yaklaşım	286	2,27	,89	,130	0,000
Karar Verme Ölçeği Alt Boyutları					
Karar vermede özsaygı	286	2,01	,24	,222	0,000
Dikkatli karar verme	286	1,36	,36	,203	0,000
Kaçıngan karar verme	286	2,46	,44	,179	0,000
Erteleyci karar verme	286	2,39	,49	,136	0,000
Panik karar verme	286	2,47	,44	,175	0,000

*p<0,05

Antrenörlerin problem çözme envanteri ve karar verme ölçeği alt boyutlarına ilişkin dağılımlarının normal olmayan biçimde ($p<0,05$) olduğu görülmektedir.

4.2. Problem Çözme Envanterine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.5. Antrenörlerin problem çözme envanterine ait alt boyutları ve toplam puan ortalamaları

Alt Boyutlar	n	Ort.	Ss	Alınabilecek min.-max. puan
Aceleci yaklaşım	286	37,57	,93	9-54
Düşünen yaklaşım	286	10,95	,87	5-30
Kaçıngan yaklaşım	286	18,70	1,12	4-24
Değerlendirici yaklaşım	286	6,93	,99	3-18
Kendine güvenli yaklaşım	286	16,93	,59	6-36
Planlı yaklaşım	286	9,08	,89	4-24
Problem çözme toplam	286	102,99	,40	32-192

* p<0,05

Çizelge 4.5’de Antrenörlerin problem çözme envanterine ait alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; Düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve planlı yaklaşım değerlerinin düşük, aceleci yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve problem çözme toplam puan değerlerinin orta, kaçınan yaklaşım değerlerinin ise yüksek olarak nitelendirilebilecek aralıklarda yer aldıkları görülmektedir.

Çizelge 4.6. Cinsiyet değişkenine göre problem çözme envanterine ait alt boyut puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Aceleci yaklaşım	Erkek	244	146,37	35713,50	4424,50	,157
	Kadın	42	126,85	5327,50		
Düşünen yaklaşım	Erkek	244	138,81	33870,00	3980,00	,020*
	Kadın	42	170,74	7171,00		
Kaçınan yaklaşım	Erkek	244	145,75	35563,00	4575,00	,265
	Kadın	42	130,43	5478,00		
Değerlendirici yaklaşım	Erkek	244	145,04	35390,50	4747,50	,444
	Kadın	42	134,54	5650,50		
Kendine güvenli yaklaşım	Erkek	244	141,15	34440,00	4550,00	,245
	Kadın	42	157,17	6601,00		
Planlı yaklaşım	Erkek	244	140,66	34322,00	4432,00	,165
	Kadın	42	159,98	6719,00		
Problem çözme toplam	Erkek	244	144,54	35267,50	4870,50	,608
	Kadın	42	137,46	5773,50		

*p<0,05

Çizelge 6’ya göre, kadın katılımcıların düşünen yaklaşım alt boyut puan ortalamalarının erkek katılımcılara oranla istatistiksel olarak daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (p<0,05).

Çizelge 4.7. Medeni durum değişkenine göre problem çözme envanterine ait alt boyut puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Evli	104	170,83	17766,00	6622,000	,000*
	Bekar	182	127,88	23275,00		
Düşünen yaklaşım	Evli	104	129,66	13484,50	8024,500	,032*
	Bekar	182	151,41	27556,50		
Kaçınan yaklaşım	Evli	104	156,30	16255,00	8133,000	,047*
	Bekar	182	136,19	24786,00		
Değerlendirici yaklaşım	Evli	104	136,90	14237,50	8777,500	,304
	Bekar	182	147,27	26803,50		
Kendine güvenli yaklaşım	Evli	104	140,99	14663,00	9203,000	,697
	Bekar	182	144,93	26378,00		
Planlı yaklaşım	Evli	104	130,21	13542,00	8082,000	,039*
	Bekar	182	151,09	27499,00		
Problem çözme toplam	Evli	104	156,23	16248,00	8140,000	,049*
	Bekar	182	136,23	24793,00		

*p<0,05

Çizelge 7’de, aceleci yaklaşım, kaçınan yaklaşım ve problem çözme toplam puan ortalamalarında evli katılımcıların lehine, düşünen yaklaşım ve planlı yaklaşım puan ortalamalarında ise bekar katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0,05).

Çizelge 4.8. Yaş değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi

Alt Boyutlar	N	r	P
Aceleci yaklaşım	286	,264*	,000
Düşünen yaklaşım	286	-,195*	,001
Kaçınan yaklaşım	286	,126*	,033
Değerlendirici yaklaşım	286	-,082	,168
Kendine güvenli yaklaşım	286	-,092	,119
Planlı yaklaşım	286	-,196*	,001
Problem çözme toplam	286	,031	,603

*p<0,05

Çizelge 8’de görüldüğü üzere, aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım alt boyutları ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Düşünen yaklaşım ve planlı yaklaşım ile yaş değişkeni arasında ise negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.9. Meslek yaşı değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi

Alt Boyutlar	N	r	P
Aceleci yaklaşım	286	,091	,125
Düşünen yaklaşım	286	-,108	,069
Kaçınan yaklaşım	286	,023	,695
Değerlendirici yaklaşım	286	,009	,875
Kendine güvenli yaklaşım	286	-,015	,797
Planlı yaklaşım	286	-,106	,073
Problem çözme toplam	286	,000	,995

* $p<0,05$

Çizelge 9’da meslek yaşı değişkeni ile problem çözme envanteri toplam puan ve alt boyutları ortalama puanları arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır. ($p>0,05$).

Çizelge 4.10. Eğitim durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim durumu	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Farklılık
Aceleci yaklaşım	Lise ve altı	16	135,38	2	,603	,740	
	Lisans	230	142,59				
	Lisansüstü	40	151,98				
Düşünen yaklaşım	Lise ve altı	16	150,03	2	1,881	,390	
	Lisans	230	145,90				
	Lisansüstü	40	127,09				
Kaçınan yaklaşım	Lise ve altı	16	125,38	2	,827	,661	
	Lisans	230	144,73				
	Lisansüstü	40	143,70				
Değerlendirici yaklaşım	Lise ve altı	16	167,09	2	2,457	,293	
	Lisans	230	144,25				
	Lisansüstü	40	129,76				

Çizelge 4.10. (devam) Eğitim durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim durumu	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Farklılık
Kendine güvenli yaklaşım	Lise ve altı	16	160,94	2	,908	,635	
	Lisans	230	143,27				
	Lisansüstü	40	137,83				
Planlı yaklaşım	Lise ve altı	16	160,75	2	1,744	,418	
	Lisans	230	144,57				
	Lisansüstü	40	130,46				
Problem çözme toplam	Lise ve altı	16	144,69	2	,582	,747	
	Lisans	230	145,03				
	Lisansüstü	40	134,25				

*p<0,05

Çizelge 10'da, problem çözme toplam puan ortalamalarında ve problem çözme envanteri alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilememiştir. (p>0,05).

Çizelge 4.11. Lisans mezuniyet bölümü değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Lisans mezuniyet bölümü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	146,37	35713,50	4424,500	,157
	Diğer	117	126,85	5327,50		
Düşünen yaklaşım	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	138,81	33870,00	3980,000	,020*
	Diğer	117	170,74	7171,00		
Kaçırgan yaklaşım	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	145,75	35563,00	4575,000	,265
	Diğer	117	130,43	5478,00		
Değerlendirici yaklaşım	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	145,04	35390,50	4747,500	,444
	Diğer	117	134,54	5650,50		
Kendine güvenli yaklaşım	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	141,15	34440,00	4550,000	,245
	Diğer	117	157,17	6601,00		
Planlı yaklaşım	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	140,66	34322,00	4432,000	,165
	Diğer	117	159,98	6719,00		
Problem çözme toplam	Spor bilimleri fakültesi/BESYO	169	144,54	35267,50	4870,500	,608
	Diğer	117	137,46	5773,50		

*p<0,05

Çizelge 11’de, düşünen yaklaşım alt boyutunda spor bilimleri fakültesi ve BESYO mezunu olan katılımcıların aleyhine anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.12. Antrenörlük kademesi değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Kruskal Wallis sonuçları

Alt Boyutlar	Antrenörlük Kademesi	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Farklılık
Aceleci yaklaşım	A	18	179,94	4	12,019	,017*	A>D B>D
	B	31	173,27				
	C	72	142,17				
	D	48	118,56				
	E	117	141,05				
Düşünen yaklaşım	A	18	118,42	4	12,033	,017*	C>B D>B E>B
	B	31	100,95				
	C	72	154,15				
	D	48	150,42				
	E	117	149,24				
Kaçınan yaklaşım	A	18	173,89	4	15,658	,004*	A>C B>C E>C
	B	31	169,60				
	C	72	116,03				
	D	48	134,14				
	E	117	152,65				
Değerlendirici yaklaşım	A	18	103,03	4	6,462	,167	
	B	31	137,48				
	C	72	150,50				
	D	48	157,17				
	E	117	141,41				
Kendine güvenli yaklaşım	A	18	168,94	4	4,656	,324	
	B	31	121,40				
	C	72	142,39				
	D	48	137,51				
	E	117	148,58				
Planlı yaklaşım	A	18	111,06	4	8,261	,082	
	B	31	114,34				
	C	72	153,38				
	D	48	148,43				
	E	117	148,12				
Problem çözme toplam	A	18	166,11	4	4,762	,313	
	B	31	143,85				
	C	72	143,93				
	D	48	122,71				
	E	117	148,19				

* $p<0,05$

Çizelge 12’de görüldüğü üzere, aceleci yaklaşım alt boyutunda A ve B kademesi antrenörlerinin D kademesi antrenörlerinden, kaçınan yaklaşım alt boyutunda A, B ve E kademesine sahip antrenörlerin C kademesinde yer alan antrenörlerden, düşünen yaklaşım alt boyutunda ise C, D ve E kademesinde yer alan antrenörlerin B kademesindeki antrenörlerden daha yüksek puan ortalamaları elde ettikleri, bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.13. Antrenörlük yapılan seviye değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Antrenörlük yapılan seviye	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Altyapı	228	138,68	31620,00	5514,000	,051
	Üstyapı	58	162,43	9421,00		
Düşünen yaklaşım	Altyapı	228	150,11	34224,50	5105,500	,007*
	Üstyapı	58	117,53	6816,50		
Kaçınan yaklaşım	Altyapı	228	139,36	31774,00	5668,000	,092
	Üstyapı	58	159,78	9267,00		
Değerlendirici yaklaşım	Altyapı	228	148,73	33911,00	5419,000	,033*
	Üstyapı	58	122,93	7130,00		
Kendine güvenli yaklaşım	Altyapı	228	148,77	33919,00	5411,000	,032*
	Üstyapı	58	122,79	7122,00		
Planlı yaklaşım	Altyapı	228	147,48	33626,00	5704,000	,105
	Üstyapı	58	127,84	7415,00		
Problem çözme toplam	Altyapı	228	144,45	32935,50	6394,500	,699
	Üstyapı	58	139,75	8105,50		

* $p<0,05$

Çizelge 13’de, altyapı seviyesinde görev yapan antrenörlerin düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyut puan ortalamalarının üst yapı antrenörlerine oranla istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.14. Antrenörlük statüsü değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Antrenörlük Statüsü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Baş antrenör	117	151,41	17715,50	8960,500	,178
	Yardımcı antrenör	169	138,02	23325,50		
Düşünen yaklaşım	Baş antrenör	117	133,76	15650,50	8747,500	,097
	Yardımcı antrenör	169	150,24	25390,50		
Kaçıngan yaklaşım	Baş antrenör	117	144,71	16931,00	9745,000	,836
	Yardımcı antrenör	169	142,66	24110,00		
Değerlendirici yaklaşım	Baş antrenör	117	137,37	16072,00	9169,000	,294
	Yardımcı antrenör	169	147,75	24969,00		
Kendine güvenli yaklaşım	Baş antrenör	117	142,85	16713,00	9810,000	,911
	Yardımcı antrenör	169	143,95	24328,00		
Planlı yaklaşım	Baş antrenör	117	131,41	15374,50	8471,500	,039*
	Yardımcı antrenör	169	151,87	25666,50		
Problem çözme toplam	Baş antrenör	117	142,09	16625,00	9722,000	,811
	Yardımcı antrenör	169	144,47	24416,00		

*p<0,05

Çizelge 14’de, planlı yaklaşım alt boyutunda, baş antrenörlerin puan ortalamalarının yardımcı antrenörlerden istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu sonucu elde edilmiştir (p<0,05).

Çizelge 4.15. Çalıştırılan takımın cinsiyeti değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Çalıştırılan Takımın Cinsiyeti	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Erkek	197	138,22	27731,50	7725,500	,108
	Kadın	89	155,20	13309,50		
Düşünen yaklaşım	Erkek	197	148,03	27228,50	7874,500	,167
	Kadın	89	133,48	13812,50		
Kaçınan yaklaşım	Erkek	197	139,18	29161,50	7915,500	,187
	Kadın	89	153,06	11879,50		
Değerlendirici yaklaşım	Erkek	197	148,78	27418,50	7727,000	,106
	Kadın	89	131,82	13622,50		
Kendine güvenli yaklaşım	Erkek	197	140,90	29309,00	8254,500	,427
	Kadın	89	149,25	11732,00		
Planlı yaklaşım	Erkek	197	142,41	27757,50	8552,500	,740
	Kadın	89	145,90	13283,50		
Problem çözme toplam	Erkek	197	140,77	28055,50	8228,500	,406
	Kadın	89	149,54	12985,50		

*p<0,05

Çizelge 15’de katılımcıların çalıştırılan takımın cinsiyet değişkenine göre problem çözme envanteri toplam puan ve problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamalarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı seviyede fark gözlemlenmemiştir (p>0,05).

Çizelge 4.16. Gelir durumu algısı değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları

Alt Boyutlar	Gelir Durumu Algısı	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Farklılık
Aceleci yaklaşım	Düşük	90	133,91	2	5,771	,056	
	Orta	171	143,39				
	Yüksek	25	178,78				
Düşünen yaklaşım	Düşük	90	143,52	2	4,203	,122	
	Orta	171	148,11				
	Yüksek	25	111,92				
Kaçıngan yaklaşım	Düşük	90	136,86	2	3,859	,145	
	Orta	171	142,65				
	Yüksek	25	173,20				
Değerlendirici yaklaşım	Düşük	90	145,64	2	2,522	,283	
	Orta	171	146,01				
	Yüksek	25	118,58				
Kendine güvenli yaklaşım	Düşük	90	149,71	2	,758	,685	
	Orta	171	140,41				
	Yüksek	25	142,30				
Planlı yaklaşım	Düşük	90	155,07	2	2,807	,246	
	Orta	171	139,23				
	Yüksek	25	131,06				
Problem çözme toplam	Düşük	90	138,85	2	1,455	,483	
	Orta	171	143,33				
	Yüksek	25	161,38				

*p<0,05

Gelir durumu algısı değişkenine göre problem çözme envanteri toplam puan ve problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları Çizelge 16'da verilmiş ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çizelge 4.17. Başka işte çalışma durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Başka İşte Çalışma Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Evet	124	147,62	18304,50	9533,500	,461
	Hayır	162	140,35	22736,50		
Düşünen yaklaşım	Evet	124	130,13	16136,50	8386,500	,016*
	Hayır	162	153,73	24904,50		
Kaçınan yaklaşım	Evet	124	151,31	18762,50	9075,500	,160
	Hayır	162	137,52	22278,50		
Değerlendirici yaklaşım	Evet	124	151,31	17158,50	9408,500	,356
	Hayır	162	137,52	23882,50		
Kendine güvenli yaklaşım	Evet	124	132,75	16461,50	8711,500	,054
	Hayır	162	151,73	24579,50		
Planlı yaklaşım	Evet	124	127,37	15793,50	8043,500	,004*
	Hayır	162	155,85	25247,50		
Problem çözme toplam	Evet	124	133,50	16554,50	8804,500	,074
	Hayır	162	151,15	24486,50		

*p<0,05

Çizelge 17’de, basketbol antrenörlüğü haricinde başka bir işte çalışmayan katılımcıların düşünen yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyut puan ortalamalarının başka bir işte çalışan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu tespit edilmiştir. (p<0,05).

Çizelge 4.18. Milli takım antrenörlüğü tecrübesi değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Milli Takım Antrenörlüğü Tecrübesi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Evet	20	196,68	27731,50	1596,500	,003*
	Hayır	266	139,50	13309,50		
Düşünen yaklaşım	Evet	20	114,58	3933,50	2081,500	,104
	Hayır	266	145,67	37107,50		
Kaçınan yaklaşım	Evet	20	174,00	2291,50	2050,000	,086
	Hayır	266	141,21	38749,50		
Değerlendirici yaklaşım	Evet	20	104,93	3480,00	1888,500	,029*
	Hayır	266	146,40	37561,00		
Kendine güvenli yaklaşım	Evet	20	160,70	2098,50	2316,000	,333
	Hayır	266	142,21	38942,50		
Planlı yaklaşım	Evet	20	113,98	3214,00	2069,500	,096
	Hayır	266	145,72	37827,00		
Problem çözme toplam	Evet	20	171,50	2279,50	2100,000	,116
	Hayır	266	141,39	38761,50		

*p<0,05

Çizelge 18’de, milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunan katılımcıların lehine aceleci yaklaşım alt boyutunda, milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunmayan katılımcıların lehine ise değerlendirici yaklaşım alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05).

Çizelge 4.19. Lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Lisanslı Basketbol Oynama Tecrübesi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Aceleci yaklaşım	Evet	263	143,40	37714,00	2998,000	,944
	Hayır	23	144,65	3327,00		
Düşünen yaklaşım	Evet	263	146,06	38413,50	2351,500	,104
	Hayır	23	114,24	2627,50		
Kaçınan yaklaşım	Evet	263	143,52	37746,00	3019,000	,076
	Hayır	23	143,26	3295,00		
Değerlendirici yaklaşım	Evet	263	143,83	37826,00	2939,000	,988
	Hayır	23	139,78	3215,00		
Kendine güvenli yaklaşım	Evet	263	144,97	38126,50	2638,500	,821
	Hayır	23	126,72	2914,50		
Planlı yaklaşım	Evet	263	144,65	38042,50	2722,500	,308
	Hayır	23	130,37	2998,50		
Problem çözme toplam	Evet	263	146,21	38454,00	2311,000	,061
	Hayır	23	112,48	2587,00		

* $p < 0,05$

Çizelge 19'da lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre problem çözme envanteri toplam puan ve problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemiştir. ($p > 0,05$).

4.3. Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.20. Antrenörlerin karar verme ölçeği alt boyutları ortalamaları

Alt Boyutlar	n	Ort.	Ss	Alınabilecek min.-max. puan
Karar vermede özsaygı	286	6,03	,24	0-12
Dikkatli karar verme	286	4,09	,36	0-12
Kaçınan karar verme	286	7,39	,44	0-12
Erteleyici karar verme	286	7,16	,49	0-10
Panik karar verme	286	7,41	,44	0-10

Katılımcıların karar verme ölçeği alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları Çizelge 20'de yer almaktadır. Buna göre karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme ve kaçınan karar

verme alt boyutlarından elde edilen puanların orta, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından elde edilen puanların ise yüksek olarak değerlendirilebilecek seviyede olduğu gözlemlenmektedir.

Çizelge 4.21. Cinsiyet değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Erkek	244	139,82	34115,50	4225,500	,059
	Kadın	42	164,89	6925,50		
Dikkatli karar verme	Erkek	244	143,34	34975,00	5085,000	,936
	Kadın	42	144,43	6066,00		
Kaçınan karar verme	Erkek	244	146,86	35833,50	4304,500	,094
	Kadın	42	123,99	5207,50		
Erteleyici karar verme	Erkek	244	145,04	35389,50	4748,500	,444
	Kadın	42	134,56	5651,50		
Panik karar verme	Erkek	244	146,38	35715,50	4422,500	,152
	Kadın	42	126,80	5325,50		

* $p < 0,05$

Katılımcıların karar verme ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımı Çizelge 21'de gösterilmektedir. Buna göre problem çözme envanteri toplam puan ve problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmemiştir. ($p > 0,05$).

Çizelge 4.22. Medeni durum değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Evli	104	147,47	15337,00	9051,000	,523
	Bekar	182	141,23	25704,00		
Dikkatli karar verme	Evli	104	124,60	12958,50	7498,500	,003*
	Bekar	182	154,30	28082,50		
Kaçınan karar verme	Evli	104	162,32	16881,00	7507,000	,003*
	Bekar	182	132,75	24160,00		
Erteleyici karar verme	Evli	104	158,11	16443,00	7945,000	,023*
	Bekar	182	135,15	24598,00		
Panik karar verme	Evli	104	168,29	17502,00	6886,000	,000*
	Bekar	182	129,34	23539,00		

* $p < 0,05$

Çizelge 22’de, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında evli katılımcıların lehine, dikkatli karar verme alt boyutunda ise bekar katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar belirlenmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.23. Yaş değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi

Alt Boyutlar	N	r	P
Karar vermede özsaygı	286	-,020	,736
Dikkatli karar verme	286	-,112	,059
Kaçınan karar verme	286	,218*	,000
Erteleyici karar verme	286	,180*	,002
Panik karar verme	286	,285*	,000

* $p<0,05$

Katılımcıların karar verme ölçeği puanları ile yaş değişkeni arasındaki ilişki Çizelge 23’de gösterilmektedir. Buna göre kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.24. Meslek yaşı değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları Spearman korelasyon analizi

Alt Boyutlar	N	r	P
Karar vermede özsaygı	286	-,046	,435
Dikkatli karar verme	286	,018	,768
Kaçınan karar verme	286	,221*	,000
Erteleyici karar verme	286	,168*	,004
Panik karar verme	286	,225*	,000

* $p<0,05$

Katılımcıların karar verme ölçeği puanları ile meslek yaşı değişkeni arasındaki ilişki Çizelge 24’de gösterilmektedir. Buna göre kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.25. Eğitim durumu değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları
Kruskal Wallis sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim durumu	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Farklılık
Karar vermede özsaygı	Lise ve altı ^a	16	106,19	2	6,347	,042*	b>a
	Lisans ^b	230	148,97				
	Lisansüstü ^c	40	126,95				
Dikkatli karar verme	Lise ve altı	16	142,72	2	,712	,701	
	Lisans	230	145,28				
	Lisansüstü	40	133,56				
Kaçınan karar verme	Lise ve altı	16	152,00	2	,1956	,376	
	Lisans	230	140,23				
	Lisansüstü	40	158,90				
Erteleyici karar verme	Lise ve altı	16	147,88	2	,121	,486	
	Lisans	230	142,68				
	Lisansüstü	40	146,46				
Panik karar verme	Lise ve altı	16	147,28	2	1,442	,635	
	Lisans	230	140,82				
	Lisansüstü	40	157,41				

*p<0,05

Çizelge 25’de, istatistiksel olarak anlamlı farklılık yalnızca karar vermede özsaygı alt boyutunda belirlenmiş, lisans eğitim durumunda bulunan katılımcıların lise ve altı eğitim durumunda bulunan katılımcılara göre daha yüksek puan ortalaması elde ettikleri tespit edilmiştir (p<0,05).

Çizelge 4.26. Lisans mezuniyet bölümü değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Lisans Mezuniyet Bölümü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Spor bilimleri	169	143,77	24010,00	9557,000	,745
	Diğer	117	140,68	16460,00		
Dikkatli karar verme	Spor bilimleri	169	141,94	23703,50	9675,500	,888
	Diğer	117	143,30	16766,50		
Kaçınan karar verme	Spor bilimleri	169	143,99	24046,00	9521,000	,712
	Diğer	117	140,38	16424,00		
Erteleyici karar verme	Spor bilimleri	169	142,26	23757,50	9729,500	,953
	Diğer	117	142,84	16712,50		
Panik karar verme	Spor bilimleri	169	143,22	23918,50	9648,500	,857
	Diğer	117	141,47	16551,50		

* p<0,05

Katılımcıların karar verme ölçeği puan ortalamalarının lisans mezuniyet bölümü değişkenine göre dağılımı Çizelge 26’da incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilememiştir ($p>0,05$).

Çizelge 4.27. Antrenörlük kademesi değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları

Alt Boyutlar	Antrenörlük Kademesi	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Farklılık
Karar vermede özsayı	A	18	137,33	4	4,075	,396	
	B	31	151,34				
	C	72	128,58				
	D	48	144,09				
	E	117	151,31				
Dikkatli karar verme	A	18	166,17	4	2,506	,644	
	B	31	129,74				
	C	72	140,26				
	D	48	146,98				
	E	117	144,22				
Kaçınan karar verme	A	18	133,64	4	14,560	,006*	B>A B>C B>D B>E
	B	31	194,55				
	C	72	136,09				
	D	48	147,98				
	E	117	134,21				
Erteleyici karar verme	A	18	163,58	4	5,913	,206	
	B	31	170,32				
	C	72	136,41				
	D	48	131,96				
	E	117	142,40				
Panik karar verme	A	18	173,67	4	8,532	,074	
	B	31	172,56				
	C	72	144,00				
	D	48	130,48				
	E	117	136,19				

* $p<0,05$

Çizelge 27’de katılımcıların karar verme ölçeği puanlarının antrenörlük kademesi değişkenine göre dağılımı gösterilmektedir. Kaçınan karar verme alt boyutunda B kademesinde yer alan katılımcıların puan ortalamalarının A, C, D ve E kademelerdeki katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.28. Antrenörlük yapılan seviye değişkenine karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Antrenörlük Yapılan Seviye	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Altyapı	228	143,92	32813,50	6516,500	,860
	Üstyapı	58	141,85	8227,50		
Dikkatli karar verme	Altyapı	228	142,51	32492,00	6386,000	,682
	Üstyapı	58	147,40	8549,00		
Kaçınan karar verme	Altyapı	228	139,55	31816,50	5710,500	,105
	Üstyapı	58	159,04	9224,50		
Erteleyici karar verme	Altyapı	228	138,88	31664,00	5558,000	,059
	Üstyapı	58	161,67	9377,00		
Panik karar verme	Altyapı	228	138,81	31649,50	5543,500	,054
	Üstyapı	58	161,92	9391,50		

* p<0,05

Çizelge 28’de antrenörlük yapılan seviye değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları karşılaştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmemiştir (p>0,05).

Çizelge 4.29. Antrenörlük statüsü değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Antrenörlük Statüsü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Baş antrenör	117	138,67	16224,50	9321,500	,393
	Yardımcı antrenör	169	146,84	24816,50		
Dikkatli karar verme	Baş antrenör	117	138,24	16174,00	9271,000	,362
	Yardımcı antrenör	169	147,14	24867,00		
Kaçınan karar verme	Baş antrenör	117	158,08	18495,50	8180,500	,012*
	Yardımcı antrenör	169	133,41	22545,50		
Erteleyici karar verme	Baş antrenör	117	151,74	17753,00	8923,000	,157
	Yardımcı antrenör	169	137,80	23288,00		
Panik karar verme	Baş antrenör	117	155,00	18135,50	8540,500	,048*
	Yardımcı antrenör	169	135,54	22905,50		

* p<0,05

Katılımcıların karar verme ölçeği puanlarının antrenörlük statüsü değişkenine göre dağılımı Çizelge 29’da gösterilmektedir. Baş antrenör statüsünde bulunan katılımcıların kaçınan karar verme ve panik karar verme alt boyut puan ortalamalarının yardımcı antrenörlerden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çizelge 4.30. Çalıştırılan takımın cinsiyeti değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları, Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Çalıştırılan Takımın Cinsiyeti	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Erkek	197	138,96	27375,00	7872,000	,151
	Kadın	89	153,55	13666,00		
Dikkatli karar verme	Erkek	197	146,20	28802,00	8234,000	,402
	Kadın	89	137,52	12239,00		
Kaçınan karar verme	Erkek	197	144,30	28427,50	8608,500	,805
	Kadın	89	141,72	12613,50		
Erteleyici karar verme	Erkek	197	146,38	28836,00	8200,000	,377
	Kadın	89	137,13	12205,00		
Panik karar verme	Erkek	197	144,35	28437,00	8599,000	,793
	Kadın	89	141,62	12604,00		

* p<0,05

Çalıştırılan takımın cinsiyeti değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları Çizelge 30'da gösterilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).

Çizelge 4.31. Gelir durumu algısı değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları Kruskal Wallis sonuçları

Alt Boyutlar	Gelir Durumu Algısı	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P	Anlamlı Farklılık
Karar vermede özsaygı	Düşük	90	150,23	2	,956	,620	
	Orta	171	140,14				
	Yüksek	25	142,26				
Dikkatli karar verme	Düşük	90	150,41	2	1,125	,570	
	Orta	171	141,25				
	Yüksek	25	134,02				
Kaçınan karar verme	Düşük	90	130,01	2	3,798	,150	
	Orta	171	148,62				
	Yüksek	25	157,04				
Erteleyici karar verme	Düşük	90	135,57	2	1,285	,526	
	Orta	171	147,66				
	Yüksek	25	143,58				
Panik karar verme	Düşük ^a	90	125,09	2	7,300	,026*	b>a c>a
	Orta ^b	171	150,17				
	Yüksek ^c	25	164,14				

*p<0,05

Çizelge 31’de, istatistiksel olarak anlamlı fark yalnızca panik karar verme alt boyut puan ortalamalarında bulunmaktadır. Buna göre orta düzeyde gelir algısına sahip katılımcılar ile düşük düzeyde gelir algısına sahip katılımcılar arasında ilk grubun lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde gelir algısında sahip katılımcılar ile düşük düzeyde gelir algısına sahip katılımcılar arasında yine ilk grubun lehine anlamlı fark bulunduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.32. Başka işte çalışma durumu değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Başka İşte Çalışma Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Evet	124	148,85	18457,00	9381,000	,320
	Hayır	162	139,41	22584,00		
Dikkatli karar verme	Evet	124	139,08	17246,00	9496,000	,421
	Hayır	162	146,88	23795,00		
Kaçınan karar verme	Evet	124	152,66	18929,50	8908,500	,098
	Hayır	162	136,49	22111,50		
Erteleyici karar verme	Evet	124	150,07	18609,00	9229,000	,235
	Hayır	162	138,47	22432,00		
Panik karar verme	Evet	124	155,00	19219,50	8618,500	,037*
	Hayır	162	134,70	21821,50		

* $p<0,05$

Başka işte çalışma durumu değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması Çizelge 32’de yer almaktadır. Başka bir işte çalışan katılımcıların panik karar verme alt boyut puan ortalamalarının, başka bir işte çalışmayan katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.33. Milli takım antrenörlüğü tecrübesi değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Milli Takım Antrenörlüğü Tecrübesi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Evet	20	147,98	2959,50	2570,500	,794
	Hayır	266	143,16	38081,50		
Dikkatli karar verme	Evet	20	141,28	2825,50	2615,500	,899
	Hayır	266	143,67	38215,50		
Kaçınan karar verme	Evet	20	130,45	2609,00	2399,000	,460
	Hayır	266	144,48	38432,00		
Erteleyici karar verme	Evet	20	169,83	3396,50	2133,500	,136
	Hayır	266	141,52	37644,50		
Panik karar verme	Evet	20	179,00	3580,00	1950,000	,044*
	Hayır	266	140,83	37461,00		

* p<0,05

Çizelge 33’de, milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunan katılımcıların panik karar verme alt boyut puan ortalamalarının milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunmayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Çizelge 4.34. Lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının Mann Whitney U-Testi ile karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Lisanslı Basketbol Oynama Tecrübesi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Karar vermede özsaygı	Evet	263	143,53	37749,50	3015,500	,980
	Hayır	23	143,11	3291,50		
Dikkatli karar verme	Evet	263	144,74	38065,50	2699,500	,384
	Hayır	23	129,37	2975,50		
Kaçınan karar verme	Evet	263	144,32	37956,00	2809,000	,567
	Hayır	23	134,13	3085,00		
Erteleyici karar verme	Evet	263	142,44	37460,50	2744,500	,458
	Hayır	23	155,67	3580,50		
Panik karar verme	Evet	263	143,09	37631,50	2915,500	,772
	Hayır	23	148,24	3409,50		

* p<0,05

Lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması Çizelge 34’de gösterilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($p>0,05$).

4.4. Problem Çözme Envanteri İle Melbourne Karar Verme I-II Ölçeği Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Çizelge 4.35. Karar verme ölçeği alt boyutları ile problem çözme envanteri alt boyutları arasındaki Spearman korelasyon analizi

Alt Boyutlar		Karar vermede özsaygı	Dikkatli karar verme	Kaçıngan karar verme	Erteleyici karar verme	Panik karar verme
Aceleci yaklaşım	r	,161*	-,271*	,194*	,287*	,377*
	P	,006	,000	,001	,000	,000
	N	286	286	286	286	286
Düşünen yaklaşım	r	-,019	,379*	-,226*	-,238*	-,268*
	P	,752	,000	,000	,000	,000
	N	286	286	286	286	286
Kaçıngan yaklaşım	r	,093	-,239*	,291*	,314*	,341*
	P	,118	,000	,000	,000	,000
	N	286	286	286	286	286
Değerlendirici yaklaşım	r	-,050	,291*	-,215*	-,187*	-,252*
	P	,403	,000	,000	,001	,000
	N	286	286	286	286	286
Kendine Güvenli yaklaşım	r	,131*	,244*	-,166*	-,101*	-,074
	P	,027	,000	,005	,088	,213
	N	286	286	286	286	286
Planlı yaklaşım	r	,058	,323*	-,357*	-,300*	-,356*
	P	,329	,000	,000	,000	,000
	N	286	286	286	286	286

* $p<0,05$

Karar verme ölçeği alt boyutları ile problem çözme envanteri alt boyutları arasındaki ilişkiye dair bulgular Çizelge 35’de gösterilmektedir. Karar vermede özsaygı ile problem çözme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Dikkatli karar verme alt boyutu ile problem çözme envanteri alt boyutlarından değerlendirici yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde arasında anlamlı ilişki gözlemlenmektedir ($p<0,05$). Dikkatli karar verme alt boyutu ile düşünülen yaklaşım ve planlı yaklaşım arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmakta iken, dikkatli karar verme alt boyutu ile aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım alt boyutları arasında ise negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Kaçınan karar verme alt boyutu ile problem çözme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kaçınan karar verme alt boyutu ile düşünülen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmakta iken planlı yaklaşım alt boyutu ile negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki mevcut bulunmaktadır ($p<0,05$).

Erteleyici karar verme alt boyutu ile problem çözme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, kaçınan yaklaşım alt boyutu ile arasında ise yine pozitif yönde fakat orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Erteleyici karar verme alt boyutu ile düşünülen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunurken planlı yaklaşım alt boyutu ile olan ilişkiye bakıldığında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu gözlemlenmektedir ($p<0,05$).

Panik karar verme alt boyutu ile problem çözme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Diğer yandan, panik karar verme alt boyutu ile düşünülen yaklaşım ve değerlendirici yaklaşım arasında negatif yönde düşük düzeyde, planlı yaklaşım ile aralarında ise negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

5. TARTIŞMA

Bu kısımda, araştırmaya katılım gösteren basketbol antrenörlerinin demografik bilgileri doğrultusunda karar verme yöntemleri ve problem çözme becerileri incelenecek, ilişkisel olarak değerlendirilecek, kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler yorumlanacak ve literatür temelli olarak tartışılacaktır.

Katılımcıların problem çözme noktasında, kendilerinde algıladıkları düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve planlı yaklaşım becerilerinin yüksek, aceleci yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve problem çözme toplam puan değerlerinin orta, kaçınan yaklaşıma olan eğilimlerinin ise düşük seviyelerde oldukları görülmektedir.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, kadın katılımcıların kendilerinde algıladıkları problem çözme becerileri toplam puanlarının erkek katılımcılara oranla daha düşük değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu da kadın katılımcıların problem çözme becerilerinin daha yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Ancak söz konusu farkın istatistiksel olarak bir anlam ifade ettiğini söylemek mümkün değildir. Problem çözme envanteri alt boyutları, cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde ise yalnızca düşünen yaklaşım alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla, problem çözme noktasında düşünen yaklaşımı daha fazla kullandıkları gözlemlenmektedir. Bu durumun, kadın katılımcıların problemlerin çözümünde erkek katılımcılara oranla daha duygusal yaklaşması, erkek katılımcıların ise daha mantık odaklı bir yaklaşım göstermesi sebebi ile ortaya çıktığı düşünülebilir.

Diğer yandan Ağır (2007), Ağılönü (2014), Akpınar (2014), Albayrak (2015), Arın (2006), Bağçeci ve Kinay (2013), Çağlayan (2007), Çelenk (2016), Çınar (2016), Demir (2016), Dünder (2009), Dönmez (2010), Eroğlu (2010), Germi (2006), Kara (2014), Kartal (2016), Kök (2016), Kuzu (2015), Alp Özdemir (2016), Özdenk (2011), Saracaloğlu, Yenice ve Karasakaloğlu (2009) ve Temel (2015), yaptıkları çalışmalarında problem çözme toplam puan değerlerinde cinsiyetler arasında anlamlı bir fark tespit edememişlerdir.

Ergün (2015), üniversite öğrencilerinin problem çözme becerilerini incelemiş, kaçınan yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım, planlı yaklaşım ve problem çözme toplam puanlarında kadın katılımcıların lehine anlamlı farkın mevcut olduğunu ortaya koymuştur.

Yine aynı şekilde örneklem grubunu üniversite öğrencilerinden oluşturan Görücü ve Cantav (2017), algılanan problem çözme becerilerinde erkeklerin lehine anlamlı fark olduğunu tespit etmişlerdir. Karabulut (2009), iki farklı üniversitenin öğrencilerinden iki ayrı örneklem grubunu incelemiş ve ilk grupta erkek katılımcıların problem çözme hususunda değerlendirici yaklaşımının anlamlı bir biçimde daha yüksek, ikinci grupta ise kadın katılımcıların kendine güvenli yaklaşım becerilerinin anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu sonucunda ulaşmıştır. Bars (2016), öğretmen adayları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, kadın katılımcıların düşünen yaklaşım, planlı yaklaşım ve değerlendirici yaklaşımı daha çok tercih ettikleri ve problem çözme becerilerini daha yüksek algıladıkları gözlemlenmiştir.

Dönmez (2010), beden eğitim ve spor öğretmenliği öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmasında aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutlarında kadınların lehine anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin problem çözme becerileri üzerine bir çalışma yapan Kuru ve Karabulut (2009), erkek katılımcıların lehine anlamlı bir fark tespit etmişlerdir. Yine aynı şekilde beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin problem çözme becerilerini araştıran Türkçapar (2009) da erkeklerin lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Basketbol branşını icra eden sporculardan oluşan örneklem gurubu ile çalışan İnce ve Şen (2006), kadın katılımcıların algıladıkları problem çözme becerilerinin erkek katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Öztürk, Bayazıt ve Gencer (2016), Judo branşında yer alan örneklem grubuna yönelik incelemelerinde kadın sporcuların kendilerinde algıladıkları problem çözme becerilerinin erkek sporculardan anlamlı seviyede yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Bezci (2010), kadın taekwondo antrenörlerinin problem çözme becerilerinin erkek antrenörlerden anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz (2014), ilk ve orta okul öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, aceleci ve kaçınan yaklaşım değerlerinde erkeklerin lehine, değerlendirici yaklaşım ve problem çözme toplam puan değerlerinde ise kadınların lehine anlamlı fark tespit etmiştir. Spor yöneticilerinin problem çözme becerilerini inceleyen Dinçer (2013),

düşünen yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutlarında erkeklerin lehine anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Medeni durum değişkeninde, aceleci yaklaşım, kaçınan yaklaşım ve problem çözme toplam puan ortalamalarında evli katılımcıların lehine, düşünen yaklaşım ve planlı yaklaşım puan ortalamalarında ise bekar katılımcıların lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Bu sonucun aksine Çelenk (2016), Çınar (2016), Ergün (2015), Kartal (2016), Katra (2016) ve Kök (2016), problem çözme becerisi üzerine yaptıkları çalışmalarında, medeni durum değişkeninde anlamlı bir istatistiksel sonuç elde edememişlerdir. Temel (2015) ise, beden eğitimi öğretmenlerinden oluşan örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmada, aceleci yaklaşım alt boyutunda ve problem çözme toplam puanında bekarların lehine anlamlı bir fark olduğunu belirtmiştir.

Yaş değişkeni ile problem çözme becerilerini ilişkisel olarak ortaya çıkarmak amacı ile yapılan analizlerde, araştırmaya katılan katılımcıların yaşları yükseldikçe, basketbol antrenörlerinde tercih edilmeyecek özelliklerden aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşımdan uzaklaşarak, düşünen ve planlı yaklaşımı tercih ettikleri istatistiksel verilerin de desteği ile ortaya çıkmıştır. Bu durum, katılımcıların yaş ile beraber tecrübe seviyesinin de artması ile birlikte problemlerin çözümünde sorumluluk almaktan kaçınmayan bir tavır sergilediklerini ancak üstlendikleri sorumluluğu da planlı bir biçimde çözmeyi hedefledikleri ve bu şekilde yaklaşım göstermeye meyilli oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Literatür incelendiğinde, Ağır (2007), Çağlayan (2007), Çınar (2016), Ergün (2015), Kartal (2016), Kat (2009), Katra (2016), Kök (2016), Kuru ve Karabulut (2009), Öztürk ve diğerleri (2008), Öztürk ve diğerleri (2016), Saracaloğlu ve diğerleri (2009), Arın (2006) ve Temel (2015), yapmış oldukları çalışmalarında yaş değişkeni ile problem çözme becerisi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Albayrak (2015) ise kamu personelleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada problem çözme becerisi ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmaya katılan basketbol antrenörlerinin meslek yaşı ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki incelendiğinde, planlı yaklaşım ve düşünen yaklaşım alt boyutu ile meslek yaşı değişkeni arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların meslek yaşı yükseldikçe problem çözme esnasında planlı ve düşünen yaklaşımlar sergiledikleri görülmektedir. Bu sonuç, tıpkı yaş değişkeninde olduğu gibi, katılımcıların basketbol antrenörlüğündeki tecrübeleri artıkça, problemlerin çözümünde hatayı en aza indirmek amacıyla planlı ve düşünen bir yaklaşım gösterdikleri şeklinde açıklanabilir.

Bezci (2010), Çınar (2016), Germi (2006), Kartal (2016), Katra (2016), Kök (2016), Yılmaz (2014) ve Arın (2006) ise çalışmalarında, meslek yaşı ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki elde edememişlerdir. Ancak Albayrak (2015), kamu personelleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada meslek yaşı ile problem çözme becerisi arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Bağçeci ve Kinay (2013), öğretmenlerin problem çözme becerilerini ölçmüş ve değerlendirme sonucunda meslek yaşı düşük olan grubun aceleci problem çözme yaklaşımı gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Eroğlu (2010), çalışmada, kamu sektöründeki yöneticilerin meslek yaşı yüksek katılımcıların problem çözmeye kendine güvenli yaklaşım sergilediğini, istatistiksel olarak anlamlı veriler ışığında tespit etmiştir. Dinçer (2013), spor yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında meslek yaşı en yüksek grup ile meslek yaşı en düşük grup arasında, aceleci yaklaşım alt boyutunda anlamlı bir fark olduğunu gözlemlemiştir. Buna göre meslek yaşı düşük olan katılımcıların problem çözmeye aceleci yaklaşıma daha çok başvurdukları ortaya konmuştur.

Araştırmaya dahil olan basketbol antrenörlerinin eğitim durumlarına göre problem çözme becerileri incelenmiş ve gerek toplam puan bazında gerekse de problem çözme envanterinin alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu sonuç katılımcılar özelinde değerlendirildiğinde, eğitim seviyesinin problem çözme becerilerine etki eden faktörler arasında yer almadığı şeklinde yorumlanabilir.

Buna paralel olarak Albayrak (2015), Bezci (2010), Çelenk (2016), Çınar (2016), Germi (2006), Kartal (2016), Katra (2016), Kök (2016), Akbulut (2012), Arın (2006) ve Temel (2015) de yapmış oldukları araştırmalarında, eğitim durumu değişkeni özelinde anlamlı olarak nitelendirilebilecek istatistiksel sonuçlara ulaşamamışlardır. Fakat, Bağçeci ve

Kinay (2013), öğretmenlerin problem çözme becerilerini ölçtükleri çalışmalarında, lisansüstü eğiti seviyesine sahip katılımcıların, lisans eğitim seviyesine sahip katılımcılardan problem çözme becerilerinin anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Eroğlu (2010), kamu sektöründeki yöneticiler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, eğitim seviyesi ile problem çözme becerisi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişken, Öztürk ve diğerleri (2016) ise, bu sonucun tam tersi bir biçimde eğitim seviyesi ile problem çözme becerisi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Katılımcıların lisans mezuniyet bölümü değişkenine göre problem çözme alt boyutları ve toplam puanları incelendiğinde, yalnızca düşünen yaklaşım alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre, BESYO ve spor bilimleri fakültelerinden mezun olan basketbol antrenörlerinin problem çözme eylemi esnasında, diğer bölümlerden mezun olan katılımcılara göre daha yüksek düşünen yaklaşım becerisi gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu durumun, spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarında tahsil yapmış katılımcıların aldıkları eğitim doğrultusunda, problemlerin çözümünde diğer katılımcılara oranla daha mantık odaklı davranış sergilemeleri sonucu ortaya çıktığı söylenebilir.

Dinçer (2013) de yapmış olduğu çalışmasında, BESYO mezunlarının değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve problem çözme becerileri gibi olumlu özelliklerinin diğer bölüm mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Faal futbol hakemlerinin problem çözme becerilerini araştıran Efe, Öztürk ve Koparan (2008), lisans mezunu katılımcıların problem çözme becerilerinin lise mezunu katılımcılardan anlamlı olarak tanımlanabilecek seviyede yüksek olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Gülşen (2008), futbol branşında yere alan sporcular üzerinde yapmış olduğu çalışmasında ise, ortaokul mezunu katılımcıların problem çözme becerilerinin hem lise hem de lisans mezunu katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde düşük olduğunu gözlemlenmiştir. Bezci (2010) ise kadın taekwondo antrenörlerinin problem çözme becerilerini incelemiş ve eğitim durumu değişkeni özelinde anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

Antrenörlük kademesi değişkenine göre problem çözme becerileri incelendiğinde toplam puan nezdinde anlamlı bir fark söz konusu değildir. Aceleci yaklaşımda ise D kategorisi antrenörler ile A ve B kategorisi antrenörler arasında ilk grubun aleyhine anlamlı fark

bulunmuştur. Düşünen yaklaşım alt boyutunda B kategorisi antrenörler ile C, D ve E kategorisi antrenörler arasında ilk grubun lehine anlamlı bir fark vardır. Kaçıngan yaklaşım alt boyutunda ise C kategorisi ile A, B ve E kategorisi antrenörler arasında ilk grubun aleyhine anlamlı fark tespit edilmiştir.

Bezci (2010), taekwondo antrenörlerinin problem çözme becerilerini incelediği çalışmasında ise antrenörlük kademesi değişkeninde, problem çözme becerilerine ilişkin anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların problem çözme becerileri antrenörlük yapılan seviye değişkeni açısından incelendiğinde, problem çözme toplam puan değerlerinde altyapı ve üstyapı antrenörleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Ancak kendine güvenli yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve düşünen yaklaşım alt boyutlarında, üstyapı antrenörlerinin lehine anlamlı fark vardır. Ülkemizdeki basketbol antrenörlüğünün basamakları değerlendirildiğinde, mesleğe yeni başlamış antrenörlerin alt yapıda görev aldıkları, tecrübe ve donanım kazandıkça üst yapıda antrenörlük yapmaya başladıkları görülmektedir. Bu durumun tezahürü olarak, üst yapı antrenörlerinin problemlerin çözümünde daha özgüvenli yaklaşım göstermeleri beklenen ve doğal bir sonuç olarak düşünülebilir.

Antrenörlerin çalıştıkları seviye özelinde problem çözme becerilerine yönelik bir çalışma mevcut bulunmadığı için araştırmanın bulgularına benzer veya karşıt durumda bir sonuca ulaşamamıştır.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların antrenörlük statüsü değişkenine göre planlı yaklaşım alt boyutunda baş antrenörlerin ortalamalarının anlamlı derecede yardımcı antrenörlerden düşük olduğu sonucuna ulaşılırken, diğer alt boyutlarda ve problem çözme toplam puanında anlamlı farkların olmadığı görülmektedir. Bu noktada, baş antrenörlerin organizasyonun hedeflerine ulaşmasında ve örgütün yaşadığı problemlerin çözümünde daha yoğun bir biçimde sorumluluk alıyor olmaları sonucunda, sorunların çözümünde planlı bir yaklaşıma yardımcı antrenörlere oranla daha fazla baş vuruyor olmaları normal karşılanabilecek bir bulgu olarak görülmektedir.

Antrenörlerin statüsü değişkeni ele alınarak hazırlanmış problem çözme becerilerine yönelik bir çalışma mevcut bulunmadığı için araştırmanın bulguları ile kıyaslamak mümkün olamamıştır.

Çalıştırılan takımın cinsiyeti değişkenine göre problem çözme becerileri değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda kadın takımlarında görev yapan antrenörlerin düşünen yaklaşım ve değerlendirici yaklaşım becerilerinin daha yüksek olduğu, diğer alt boyutlarda ve problem çözme toplam puan ortalamalarında ise erkek takımlarını çalıştıran antrenörlerin becerilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, söz konusu puan farklarının istatistiksel olarak anlamlı seviyelerde olmadıkları gözlemlenmektedir. Çalıştırılan takımın cinsiyetine bağlı olarak karşılaşılan problemlerin çözümünde tercih edilecek yaklaşımların birbirinden farklı olması beklense de, bu doğrultuda bir bulgu edinilememiştir.

Herhangi bir spor branşında görev yapan antrenörlerin çalıştırdıkları takımın cinsiyeti değişkenine bağlı olarak problem çözme becerilerini inceleyen bir araştırma olmaması sebebiyle çalışmanın bulgularına paralel veya farklı sonuçlar içeren bir sonuç mevcut değildir.

Yüksek gelir algısına sahip katılımcıların problem çözme becerilerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Fakat, olumlu yaklaşımlardan planlı yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve düşünen yaklaşım alt boyutlarında ise problem becerilerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Diğer yandan, gelir durumu algısı değişkenine göre problem çözme alt boyutları puan ortalamalarına göre ortaya çıkan neticede gruplar arasında, hiçbir alt boyut ve problem çözme toplam puan ortalamasında anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuca paralel olarak Ağır (2007), Ergün (2015), Kuzu (2015), Demir (2016), Kat (2009), Kök (2016) ve Türkçapar (2009) da yapmış oldukları çalışmalarında, katılımcıların gelir algısı değişkeni açısından problem çözme becerileri değerlerinde anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmaya dahil olan basketbol antrenörlerinin, başka bir işte çalışma durumları ile problem çözme becerileri arasında bir ilişkini mevcut olup olmadığını belirlemek amacıyla

yapılan analizlerde, planlı yaklaşım ve düşünen yaklaşım alt boyutlarında başka bir işte daha çalışan antrenörlerin lehine anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Efe ve diğerleri (2008), faal futbol hakemleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, futbol hakemliği haricinde beden eğitimi öğretmenliği mesleğini sürdüren katılımcıların, problem çözme becerilerinin diğer meslek gruplarında yer alan katılımcılara oranla anlamlı bir biçimde yüksek olduğu sonucuna ulaşımlardır.

Milli takım antrenörlüğü tecrübesi değişkenine göre elde edilen veriler incelendiğinde, tecrübesi bulunan katılımcıların lehine değerlendirici yaklaşım alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmektedir. Milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunmayan katılımcıların ise olumsuz alt boyutlardan aceleci yaklaşım değerlerinin anlamlı bir şekilde diğer gruptan yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Basketbol branşında antrenörlük yapan bir birey için en elit noktalardan biri olan milli takım antrenörlüğü, getirdiği tecrübe ve bilgi birikim ile problemlerin çözümünde bireylere olumlu etki edebileceği düşünülebilir. Buradan hareketle milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunan katılımcıların problemlerin çözümünde diğer katılımcılara oranla daha yüksek seviyede mantık odaklı ve donanımlarına paralel olarak ellerindeki bilgileri kullanacak bir biçimde yaklaşım göstermeleri beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Problem çözme becerilerine yönelik antrenörler üzerinde yapılan çalışmalarda milli takım tecrübesi değişkeni kullanılmamış, bu nedenle çalışmanın bulguları ile aralarında kıyaslama yapma fırsatı oluşmamıştır. Ancak üniversite öğrencilerinin ve sporcuların problem çözme becerilerine yönelik yapılan çalışmalarda milli takım tecrübesi değişkeni kullanılmış ve buna göre, Öztürk ve diğerleri (2016), judo branşını icra eden sporcuların problem çözme becerilerinde milli takım tecrübesinin istatistiksel olarak bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Karabulut (2009) ise beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencilerinin milli takım tecrübesi ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade etmiştir.

Lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre problem çözme becerileri alt boyutları ile birlikte incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Antrenörlerin problem çözme becerilerinin incelendiği çalışmalarda, ilgili

branşta antrenörlük öncesi lisanslı sporcu olma tecrübesi değişken olarak ele alınmadığı için, mevcut araştırmanın bulguları ile kıyaslama imkanı da mevcut değildir.

Katılımcıların karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme alt boyutlarından elde edilen puanların orta, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından elde edilen puanların ise yüksek olarak değerlendirilebilecek seviyede olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılmış olan basketbol antrenörlerinin karar verme ölçeğinin alt boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farkın mevcudiyet durumu incelendiğinde, erkek katılımcıların kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme yöntemlerine daha çok başvurdukları gözlemlenmektedir. Ancak gruplar arasındaki farkların anlamlı boyutta olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyetlerin tabiatı gereği karar verme sürecindeki izledikleri yöntemlerin farklı olması beklense de buna ilişkin bir sonuç araştırma kapsamı dahilinde bulunamamıştır.

Aktaş (2014), Alver (2003), Avşaroğlu ve Üre (2007), Çetin (2009), Gacar (2011), Karahüseyinoğlu (2013), Kelecek ve diğerleri (2013), Kırgil (2015), Taşdelen (2001), Vural (2013) ve Dinçer (2013) de çalışmalarında, cinsiyetler arası karar verme yöntemlerinde anlamlı fark olduğu neticesine ulaşamamışlardır. Ancak Deryahanoğlu (2014), kick boks hakemleri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, dikkatli karar verme alt boyutunda erkek katılımcıların lehine anlamlı fark olduğunu gözlemiştir. Bunun yanı sıra Kiloğlu (2017), sporculardan oluşan örneklem grubu ile yapmış olduğu araştırmasında, karar vermede özsaygı ve dikkatli karar verme alt boyutunda kadınların lehine, kaçınan, erteleyici ve panik alt boyutlarında ise erkeklerin lehine anlamlı fark olduğunu belirtmiştir. Temel (2015) ise, beden eğitimi öğretmenlerinde cinsiyet değişkeni doğrultusunda, erkek katılımcıların lehine dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark olduğuna yönelik tespitte bulunmuştur.

Medeni durum değişkeni açısından karar verme yöntemlerinden elde edilen veriler değerlendirildiğinde, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında evli katılımcıların lehine, dikkatli karar verme alt boyutunda ise bekar katılımcıların lehine anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Aktaş (2014), Alver (2003), Gacar (2011), Karahüseyinoğlu (2013) ve Kırgil (2015), araştırmalarında medeni durum değişkeninde, karar vermede özsaygı ve karar verme alt boyutlarında anlamlı fark tespit edememişlerdir. Deryahanoğlu (2014) kick boks hakemleri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında kaçınan karar verme alt boyutunda bekarların lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Kural (2013), dağcılık sporunu icra eden katılımcılardan oluşan örneklem grubu ile yapmış olduğu çalışmasında, karar vermede özsaygı değerlerinin evli katılımcıların lehine anlamlı biçimde fark olduğunu belirtmiştir. Temel (2015), ise evli beden eğitimi öğretmenleri lehine kaçınan karar verme alt boyutunda anlamlı fark tespit etmiştir.

Katılımcıların karar verme ölçeği puanları ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Akcan (2016), elit oryantiring sporcuları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında katılımcıları 21-25 yaş ve 26 yaş üzeri olarak iki gruba ayırmış, dikkatli karar verme alt boyutunda ikinci grup lehine anlamlı farkın var olduğu gözlemlenmiştir. Kılıçlı (2017), sporcuların karar verme yöntemlerini incelemiş ve 18 yaş üstü katılımcıların lehine karar vermede özsaygı faktöründe, 18 yaş altı katılımcıların lehine ise kaçınan karar verme yönteminde anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Göral (2014), futbol antrenörlerinin yaş değişkenine bağlı olarak karar verme yöntemlerinde anlamlı fark olmadığı neticesine varmıştır. Aktaş (2014) ise, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin karar verme yöntemlerini araştırdığı çalışmasında yaşı yüksek katılımcıların kaçınan karar verme ve dikkatli karar verme yöntemini daha çok tercih ettiklerini, genç katılımcıların ise panik karar verme yöntemine daha meyilli olduklarını ve bu farklılıkların $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan basketbol antrenörlerinin karar verme ölçeği puanları ile meslek yaşı değişkeni arasında; kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutları ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş ve meslek yaşı artışı ile birlikte kazanılan tecrübe sayesinde, karar verme noktasında katılımcıların özellikle kaçınan ve panik karar verme eğilimlerinden

uzaklaşmaları beklense de, elde edilen bulgular bunun tam tersi yönde olmakla birlikte şaşırtıcı ve beklenmeyen bir sonuç olarak da değerlendirilebilir.

Gacar (2011), beden eğitimi ve spor alanındaki öğretim elemanlarının karar verme yöntemlerini incelediğinde, meslek yaşı en yüksek grubun lehine diğer gruplar ile aralarında dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark olduğunu gözlemlemiştir. Buna benzer olarak Göral (2014) da futbol antrenörlerinde meslek yaşı en yüksek grup ile en düşük grup arasında ilk grubun lehine, dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark görüldüğünü belirtmiştir. Karahüseyinoğlu (2013), Kırgil (2015) ve Vural (2013) ise meslek yaşı değişkeni açısından karar vermede öz saygı ve karar verme alt boyutları değerlerinde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı istatistiksel verilere ulaşamamışlardır.

Katılımcıların karar verme ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre dağılımı değerlendirilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık yalnızca karar vermede özsaygı alt boyutunda bulunmuştur. Buna göre, lisans eğitim durumuna sahip katılımcıların lise ve altı eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Akcan (2016), Gacar (2011), Göral (2014), Kırgil (2015), Kural (2013), Vural (2013), Akbulut (2012) ve Temel (2015) çalışma yaptıkları örneklem gruplarının eğitim durumları açısından karar verme yöntemlerinde anlamlı farkı temsil edecek sonuçlara ulaşamamışlardır. Karahüseyinoğlu (2013) ise, kamu yöneticilerinin karar verme yöntemlerini araştırdığı çalışmasında, doktora eğiti düzeyine sahip katılımcıların dikkatli karar verme puan ortalamalarının diğer eğitim durumuna sahip katılımcılardan anlamlı bir biçimde yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Araştırmada yer alan basketbol antrenörlerinin karar verme ölçeği puanlarının lisans mezuniyet bölümü değişkenine göre incelenmiş ve puan ortalamalarının birbirlerine oldukça yakın durumda buldukları gözlenmesine rağmen gruplar arasında, hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Farklı alanlarda eğitim görmüş bireylerin karar verme sürecinde tercih ettikleri yöntemlerin belli başlı farklılıklar göstereceği düşünülse de, araştırma bulgularında buna ilişkin bir sonuç elde edilmemiştir.

Dinçer (2013), spor yöneticileri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, spor eğitimi veren yükseköğrenim kurumlarından mezun olan katılımcıların kaçınan karar verme alt boyutunda sahip oldukları puanın diğer bölüm mezunlarından anlamlı bir biçimde düşük olduğunu tespit etmiştir.

Örneklem grubunun karar verme ölçeği puanlarının antrenörlük kademesi değişkenine göre, kaçınan karar verme alt boyutunda B kademesinde yer alan katılımcıların diğer kademelerdeki katılımcılardan yüksek ortalamaya sahip oldukları ve bu farkın anlamlı seviyede olduğu gözlemlenmiştir.

Göral (2014), futbol antrenörleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, pro lisans kademesinde yer alan antrenörlerin, karar vermede özsaygı ve dikkatli karar verme alt boyutlarında elde ettikleri puanların A ve B lisansı kademesinde olan antrenörlerden anlamlı biçimde yüksek olduğunu belirtmiştir.

Antrenörlük yapılan seviye değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarının ortalamaları karşılaştırılmış fakat üstyapı seviyesinde görev yapan katılımcıların kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında daha yüksek ortalamalara sahip olmalarına rağmen altyapı seviyesinde görev yapan katılımcılarla aralarındaki farkın anlamlı boyutta olmadığı tespit edilmiştir. Antrenörlüğün icrası açısından altyapı antrenörlüğü ile üstyapı antrenörlüğü arasında farklı odak noktaları ve dinamikler bulunsa da, bu durumun katılımcıların karar verme yöntemlerinin farklılaşmasına etkisinin olmadığı görülmektedir.

Antrenörlerin görev yaptıkları seviye değişkeninin yer aldığı karar verme yöntemlerine yönelik bir çalışma mevcut bulunmadığı için araştırmanın bulguları ile karşılaştırma fırsatı elde edilememiştir.

Katılımcıların antrenörlük statüsü değişkenine göre, kaçınan karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında baş antrenör statüsünde bulunan katılımcıların lehine $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Baş antrenör statüsünde bulunan antrenörlerin, yardımcı antrenörlere oranla, örgütün başarısında üstlendikleri sorumluluk ve maruz kaldıkları baskının daha yoğun olabileceği gerekçesi ile karar verme noktasında daha kaçınan ve panik bir yaklaşım sergiledikleri düşünülebilir.

Antrenörlerin statüsü değişkeni ele alınarak hazırlanmış karar verme yöntemlerine yönelik bir araştırma mevcut bulunmadığı için araştırmanın bulguları ile kıyaslamak mümkün olamamıştır.

Çalıştırılan takımın cinsiyeti değişkenine göre karar verme ölçeği puanlarında dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında grupların puan ortalamalarının birbirlerine oldukça yakın seviyelerde buldukları görülmektedir. Ancak istatistiksel anlamda ($p < 0,05$) bir fark söz konusu değildir. Erkeklerden oluşan bir örgüt ile kadınlardan oluşan bir örgütün yönetiminde gösterilecek yaklaşımların farklı olması beklense de, bu araştırmaya dahil olan katılımcıların karar verme yöntemlerinde bu değişken açısından bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Herhangi bir spor branşında görev yapan antrenörlerin çalıştırdıkları takımın cinsiyeti değişkenine bağlı olarak karar verme yöntemlerini inceleyen bir araştırma olmaması sebebiyle çalışmanın bulgularına paralel veya farklı sonuçlar içeren bir sonuç mevcut değildir.

Katılımcı olan basketbol antrenörlerinin karar verme ölçeği puanlarının gelir durumu algısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark yalnızca panik karar verme alt boyutunda bulunmaktadır. Buna göre orta düzeyde gelir algısına sahip katılımcılar ile düşük düzeyde gelir algısına sahip katılımcılar arasında ilk grubun lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde gelir algısında sahip katılımcılar ile düşük düzeyde gelir algısına sahip katılımcılar arasında yine ilk grubun lehine anlamlı farklılık bulunduğu gözlemlenmiştir.

Kıloğlu (2017) ve Kırgil (2015) ise yapmış oldukları çalışmalarında, gelir durumu algısı değişkenine bağlı olarak, karar verme ölçeğinin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılığa ulaşamamışlardır.

Araştırmada yer alan antrenörlerin başka bir işte çalışma durumu değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları karşılaştırılmış ve panik karar verme alt boyutunda, başka bir işte çalışan katılımcıların lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda ise gruplar arasında anlamlı herhangi bir fark olduğu sonucuna ulaşılamamıştır.

Literatürde, antrenörlerin başka bir işte çalışma durumlarının değişken olarak kabul edilerek karar verme yöntemlerinin araştırıldığı bir çalışmanın mevcut bulunmaması nedeni ile bu araştırmanın bulguları ile kıyaslama imkanı da mevcut değildir.

Panik karar verme alt boyutunda, milli takım antrenörlüğü tecrübesi bulunan katılımcıların ortalamalarının daha yüksek olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı seviyede bir farkı temsil ettiği belirlenmiştir. Basketbol antrenörlüğü mesleklerinde en elit seviyeyi tecrübe etmiş katılımcıların diğer katılımcılara oranla sahip olmaları beklenen daha yüksek donanım ve tecrübe nedeni ile karar verme aşamasında panik bir yaklaşımdan uzaklaşmaları beklense de, bulguların bu beklentinin tam aksi yönünde olduğu görülmektedir. Bu durum da tıpkı yaş ve meslek yaşı değişkeninde olduğu üzere beklenmedik bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Herhangi bir spor branşında yer alan antrenörlerin milli takım antrenörlüğü tecrübesi değişkenine bağlı olarak karar verme yöntemlerini inceleyen bir araştırma olmaması sebebiyle çalışmanın bulgularına paralel veya farklı sonuçlar içeren bir sonuç mevcut değildir.

Lisanslı basketbol oynama tecrübesi değişkenine göre karar verme ölçeği puan ortalamaları incelenmiş ve lisanslı basketbol oynama tecrübesine sahip katılımcıların karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme alt boyutlarında daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ancak bu değerlerin anlamlı farklılık olarak nitelendirilemeyeceği tespit edilmiştir.

Buna karşılık Göral (2014), futbol antrenörlerinin karar verme yöntemlerini incelediği çalışmasında, karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme alt boyutlarında lisanslı futbol oynayanların lehine anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur.

Karar vermede özsaygı ile problem çözme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Dikkatli karar verme alt boyutu ile problem çözüme envanteri alt boyutlarından değerlendirici yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, düşünen yaklaşım ve planlı yaklaşım arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmakta iken, aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım alt boyutları ile arasında ise negatif yönde ve düşük seviyede anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, problemlerin çözümünde mantık odaklı, özgüvenli ve değerlendirici yollara daha çok başvuran katılımcıların, karar verme sürecinde daha dikkatli yaklaşım gösterdikleri ve bu yaklaşımı gösteren katılımcıların sorunların çözümünde aceleci ve kaçınan tavırlardan uzaklaştığı şeklinde yorumlanabilir.

Kaçınan karar verme alt boyutu ile problem çözüme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmakta iken planlı yaklaşım alt boyutu ile negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki mevcut bulunmaktadır. Buna göre, problemlerin çözümünde kendine güvenli bir yaklaşım gösteren katılımcıların bunun neticesinde karar verme aşamasında kaçınan bir tavırdan uzaklaşarak sorumluluk almaya daha yatkın bir yaklaşım gösterdikleri düşünülebilir.

Erteleyici karar verme alt boyutu ile problem çözüme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde, kaçınan yaklaşım alt boyutu ile arasında ise yine pozitif yönde fakat orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Erteleyici karar verme alt boyutu ile düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunurken planlı yaklaşım alt boyutu ile olan ilişkiye bakıldığında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu gözlemlenmektedir. Bu noktada erteleyici ve aceleci gibi iki zıt kavramın arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması beklenmedik bir sonuç olarak görülse de, bu durum, katılımcıların karar verme aşamasında erteleyici ancak karar alındıktan sonraki problemin çözülmesi safhasında aceleci davranış sergilemeye meyilli oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Panik karar verme alt boyutu ile problem çözüme envanteri alt boyutlarından aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, düşünen yaklaşım

ve değerlendirici yaklaşıım arasında negatif yönde düşük düzeyde ve planlı yaklaşıım ile aralarında ise negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Dinçer (2013) araştırmasında, spor yöneticilerinin karar verme yöntemleri ile problem çözüme becerilerinin arasındaki ilişkiyi incelediği kısımda, bu araştırmanın bulgularına benzer olarak dikkatli karar verme ile aceleci yaklaşıım, kaçınan yaklaşıım arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve panik karar verme alt boyutu ile aceleci yaklaşıım arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerilerini ve karar verme yöntemlerini incelemek üzere nicel yöntem kullanılarak yapılan bu araştırmaya 2017-2018 sezonunda Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından tescil işlemleri onaylanmış 286 katılımcı dahil olmuştur.

Araştırmada yer alan basketbol antrenörlerinin problem çözme becerilerinin ortalama seviyede olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve planlı yaklaşım becerilerinin yüksek olmasının olumlu bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Elde edilen veriler neticesinde karar vermede özsaygı seviyesi, araştırmaya dahil olmuş basketbol antrenörleri özelinde orta derecede olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, erteleyici ve panik karar verme gibi istenmedik yöntemlerden elde edilen puanların yüksek olması, basketbol antrenörlerinin yönetsel becerileri adına olumsuz bir sonuç olarak nitelendirilebilir.

Katılımcıların yaş değerleri yükseldikçe problem çözme sürecinde düşünen ve planlı yaklaşımı daha çok kullanarak, aceleci ve kaçınan yaklaşımdan uzaklaşmaları beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilirken, yine yaş değerleri artıkça karar verme sürecinde kaçınan, erteleyici ve panik karar verme yöntemlerine daha fazla başvuruyor olmalarının dikkat çekici bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan basketbol antrenörlerinin %59,1'i Spor Bilimleri Fakültesi mezunu, %40,9'u diğer bölümlerden lisans mezuniyet derecesine sahiptirler. Bu %59,1 arasında yer alan BESYO ve Spor Bilimleri Fakültesi mezunu katılımcıların problem çözme sürecinde diğer katılımcılara oranla daha mantık odaklı bir yaklaşım gösterdikleri ve aradaki farkın istatistiksel olarak da anlamlı bir sonucu ifade ettiği gözlemlenmektedir.

Problem çözme aşamasında, kendine güvenli, değerlendirici ve düşünen yaklaşım gibi olumlu faktörlere üst yapıda görev yapan antrenörlerin, alt yapıda görev yapan antrenörlere göre anlamlı bir biçimde daha meyilli olmaları beklenen bir sonuç olmakla birlikte karar verme yöntemlerinde, iki grup arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

Baş antrenör statüsüne sahip katılımcıların yardımcı antrenör statüsüne sahip katılımcılara göre problemlerin çözümüne daha planlı bir biçimde yaklaşıyor olmaları, baş antrenörlerin organizasyonun işleyişinde ve örgüt içinde yaşanan sorunların çözümünde daha yüksek seviyede sorumluluk alıyor olmaları neticesinde ortaya çıkan bir sonuç olarak görülmektedir. Ancak, karar verme aşamasında ise baş antrenörlerin diğer gruba göre kaçınan ve panik karar vermeye daha eğilimli olmaları da söz konusu sorumlulukların getirdiği baskı neticesinde meydana gelen bir sonuç olarak düşünülebilir.

Araştırmaya katılan basketbol antrenörlerinden elde edilen veriler sonucunda iki bağımlı değişkenin alt boyutları arasındaki ilişkilere yönelik incelemede ise problemlerin çözümünde mantık odaklı, özgüvenli ve değerlendirci yollara daha çok başvuran katılımcıların, karar verme sürecinde daha dikkatli yaklaşım gösterdikleri ve bu yaklaşımı gösteren katılımcıların sorunların çözümünde aceleci ve kaçınan tavırlardan uzaklaştığı şeklinde yorumlanabilecek sonuçlar göze çarpmaktadır.

Buna ek olarak, problemlerin çözümünde kendine güvenli bir yaklaşım gösteren katılımcıların karar verme aşamasında da kaçınan bir tavırdan uzaklaşarak sorumluluk almaya daha yatkın davrandıkları elde edilen bulgular neticesinde ortaya konulan bir sonuç olarak görülmektedir.

Diğer yandan erteleyici yaklaşım ve aceleci yaklaşım şeklindeki iki zıt kavramın arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması beklenmedik bir sonuç olarak görülmüş ancak bu durum, katılımcıların karar verme aşamasında erteleyici fakat karar alındıktan sonraki problemin çözülmesi noktasında aceleci davranış sergilemeye eğilimli oldukları şeklinde yorumlanmıştır.

Sonuç olarak; katılımcıların problemlerin çözümünde düşünen, değerlendirci ve planlı yaklaşım gösterdikleri, kaçınan yaklaşım sergilemeyi tercih etmedikleri belirlenmiştir. Karar verme aşamasında ise buna tezat bir biçimde kaçınan, erteleyici ve panik karar verme yöntemlerini kullandıkları gözlemlenmiştir.

Öneriler

Araştırmanın sınırlılıkları dikkate alınarak, araştırmalara yardımcı olması amacı ile ve elde edilen sonuçların alana sağlayabileceği katkılar açısından aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Antrenör-yönetici kavramları ilişkisel olarak birbirinden uzak gibi algılandıkları da bu araştırmanın da içeriğinde değinildiği üzere ortak pek çok paydada buluşan iki kavram olarak görülmektedir. Özellikle takım sporlarının sevk idaresini sağlayan antrenörlerin, problem çözme ve karar verme gibi önemli yönetsel becerilerinin geliştirilmesi adına yapılacak olan uygulamaların faydalı olacağı düşünülmektedir.
2. Yukarıda bahsi geçen yönetsel becerilerin basketbol antrenörlerine kazandırılması ve var olan becerilerin geliştirilebilmesi adına antrenör eğitimi veren kurumlarda, antrenör gelişim seminerlerinde ve buna benzer amaçlara hizmet eden organizasyonlarda, yönetsel beceri ve farkındalık oluşturmaya yönelik içeriklere sahip eğitim programlarının hazırlanmasının, Türk basketbolunda yer alan antrenörlerin gelişimine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.
3. Basketbol branşında görev yapan Türk basketbol antrenörlerinin teknik ve taktik bilgilerinin, antrenman bilimine yönelik donanımlarının yanı sıra, yönetsel ve psikolojik alanlarda da birikim edinerek kendilerini çok yönlü bir biçimde geliştirecek adımları atmaları, organizasyonlarda yaşanan problemlerin çözümünde ve bu noktada verilecek doğru kararın seçiminde önemli rol oynayarak verimliliği artıracak bir etken olarak görülmektedir.
4. Basketbol antrenörlerinin yönetsel becerilerinin bu çalışmada irdelenenlerden farklı olarak, başka değişkenler özelinde de incelenerek araştırılmasının antrenörlerin eğitiminde ele alınacak kıstasların belirlenmesinde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.
5. Basketbol antrenörlerinin problem çözme becerilerini, bu becerilerini etkileyen faktörleri, karar verme aşamasında seçtikleri yöntemlerin nedenlerini inceleyecek nitel çalışmaların da alana katkı sağlayacağı önerilebilir.



KAYNAKLAR

1. Adair, J. (2000). *Karar verme ve problem çözüme*. (çev. N. Kalaycı). Ankara: Gazi Kitabevi.
2. Ağılönü, Ö. (2014). *Farklı spor branşlarıyla uğraşan sporcuların hayal etme ve problem çözüme becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
3. Ağır, M. (2007). *Üniversite öğrencilerinin bilişsel çarpıtma düzeyleri ile problem çözüme becerileri ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
4. Akbulut, A. K. (2012). *Amatör ve profesyonel erkek futbolcuların karar verme, problem çözüme ve iletişim becerilerinin bazı değişkenler bakımından incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
5. Akcan, İ. O. (2016). *Elit oryantiring sporcularının görsel reaksiyon süreleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
6. Akpınar, Ş. (2014). *Öğretmen adaylarının problem çözüme ve sosyal becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
7. Aktaş, S. (2014). *Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı yöneticilerinin karar verme stillerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
8. Albayrak, A. (2015). *Sivil savunma ve seferberlik hizmetlerinde görevli kamu personelinin problem çözüme becerisi, mobbinge uğrama ve motivasyon durumlarını belirlemeye yönelik bir alan çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
9. Alp Özdemir, B. (2016). *Lise öğrencilerinde benlik saygısı ile psikolojik yardım alma tutumu ve problem çözüme davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
10. Altun, M. (2000). İlköğretimde problem çözüme öğretimi. *Milli Eğitimi Dergisi*, 147, 27-37.
11. Alver, B. (2003). *Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların empatik becerileri, karar stratejileri ve psikolojik belirtileri arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
12. Alver, B. (2004). Güzel sanatlar eğitimi alan öğrencilerin empatik beceri ve karar verme stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 93-108.
13. Arıkan, R. (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. (6. Baskı). Ankara: Asil Yayın.

14. Arın, A. (2006). *Lise yöneticilerinin öğretim liderliği davranışları ile kullandıkları karar verme stratejileri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
15. Avşaroğlu, S., ve Üre, Ö. (2007). Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 85-100.
16. Bağçeci, B., ve Kinay, İ. (2013). Öğretmenlerin problem çözme becerilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 335-347.
17. Bağlıkol, Y. (2010). *İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kendine saygı ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
18. Bahar, M. (2006). *Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Yönetici Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri ve Yaratıcılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
19. Bars, M. (2016). *Öğretmen adaylarının üstbilişsel farkındalıkları, öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlikleri ve problem çözme becerilerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
20. Başer, E. (1996). *Futbolda psikoloji ve başarı* (2. Baskı). Ankara: Spor Kurumsal Dizisi.
21. Bezci, Ş. (2010). *Taekwondo antrenörlerinin stresle başa çıkma ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
22. Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
23. Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., ve Köklü, N. (2016). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. (18. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
24. Byrnes, J. P. (2002). The development of decision making. *Journal of Adolescent Health*, 31(6), 208-215.
25. Carney, C. G., and Wells, C. F. (1994). *Discover the career within you*. United States: Brooks-Cole Publishing.
26. Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan davranışı-psikolojinin temel kavramları*. Ankara: Remzi Kitabevi.
27. Çağlayan, H. S. (2007). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öğrenme biçimleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

28. Çam, S., ve Tümkaya, S. (2008). Kişilerarası Problem Çözme Envanteri Lise Öğrencileri Formu'nun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-17.
29. Çelenk, O. (2016). *Hemşirelerin problem çözme becerilerinin araştırılması: Bir hastane uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
30. Çelik, V. O. (2012). Takım sporlarında görev yapan sporcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının değerlendirilmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması: Basketbol branşı örneği. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 16-45.
31. Çetin, M. Ç. (2009). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin karar verme stilleri sosyal beceri düzeyleri ve stresle başa çıkma biçimlerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
32. Çınar, Y. (2016). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
33. Çolakkadıoğlu, O. (2012). Ergenlerde Karar Verme Ölçeği'nin ortaöğretim öğrencileri için geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 387-403.
34. De la Bedoyere, Q. (1997). *Sorun Çözme Teknikleri*. (çev. D. Şahiner). İstanbul: Rota Yayınları.
35. Demir, A. (2016). *Sağlık meslek lisesi öğrencilerinin problem çözme süreci, zeka ve tutumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
36. Demir, M. H. (1988). *Yönetmel karar verme*. MESS Yayını, 3.
37. Deniz, M. E. (2004). Investigation of the relation between decision making self-esteem, decision making style and problem solving skills of university students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15, 23-35.
38. Deryahanoğlu, G. (2014). *Kick boks hakemlerinin karar verme ve atılganlık düzeylerinin algılanan mesleki yeterlilik üzerine etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
39. Dinçer, N. (2013). *Spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile problem çözme becerileri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
40. Doğan, O. (2005). *Spor Psikolojisi*. (2. Baskı). İstanbul: Nobel Tıp.
41. Dolaşır, S. (2006). *Antrenörlük etiği ve ilkeleri*. Ankara: Gazi Kitapevi.

42. Dönmez, K. H. (2010). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin (1., 2., 3. Ve 4. Sınıf) sosyal öz-yeterlilikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
43. Dündar, S. (2009). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.
44. D'Zurilla, T. J., Maydeu-Olivares, A., and Kant, G. L. (1998). Age and gender differences in social problem solving ability. *Personality And Individual Differences*. 25(2), 241-252.
45. Efe, M., Öztürk, F., ve Koparan, Ş. (2008). Bursa ilindeki faal futbol hakemlerinin problem çözme ve atılganlık düzeylerinin belirlenmesi. *Spormetre Dergisi*, 6(2), 49-59.
46. Erdem, K. (2005). *Futbolda kenar yönetimi*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
47. Ergün, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinin aleksitimi becerilerinin problem çözme becerileriyle ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
48. Eroğlu, A. (2010). *Örgütlerde yöneticilerin dönüştürücü liderlik davranışlarının problem çözme becerilerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
49. Ersever, Ö. H. (1996). *Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
50. Esen, U. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
51. Ferrari, J. R., and Dovidio, J. F. (2001). Behavioral information search by indecisives, *Personality and Individual Differences*, 30(1), 1113-1123.
52. Frey, K. S., Hirschstein, M. K., and Guzzo, B. A. (2000). Second step: Preventing aggression by promoting social competence. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 8(2), 102-112.
53. Friedman, I. A., and Mann, L. (1993). Coping patterns in adolescent decision making: an Israeli-Australian comparison. *Journal of Adolescence*, 16(2), 187-199.
54. Frost, R. O., and Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behavior Research and Therapy*, 31(7), 683-692.
55. Fülöp, J. (2005, November). Introduction to decision making methods. In *BDEI-3 workshop*, Washington. URL: <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Facademic.evergreen.edu%2>

Fprojects%2Fbdei%2Fdocuments%2Fdecisionmakingmethods.pdf&date=2017-12-23, Son Erişim Tarihi: 11.06.2017.

56. Gacar, A. (2011). *Türkiye'deki beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının karar verme ve atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
57. Germi, H. (2006). *Gençlik ve spor genel müdürlüğünde görev yapan spor yöneticilerinin problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
58. Göral, K. (2014). *Futbol antrenörlerinin yeterlilikleri, karar verme stratejileri ve takım performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
59. Görücü, A., ve Cantav, E. (2017). A comparison of students in physical education and sports college and the students in other departments in terms of problem solving skills. *Journal of Education and Training Studies*, 5(5), 36-45.
60. Greenberg, J., and Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*, (Seventh Edition), New Jersey: Prentice Hall, 338.
61. Güçlü, N. (2003). Lise müdürlerinin problem çözme becerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 160(1), 273-279.
62. Güçray, S. S. (2001). Ergenlerde karar verme davranışlarının öz saygı ve problem çözme becerileri algısı ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8), 106-121.
63. Gülşen, D. (2008). *Farklı lig düzeyinde oynayan futbolcuların oynadıkları mevkilere, öğrenim durumu ve spor yaşlarına göre problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
64. Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
65. Gürüz, D., ve Gürel, E. (2006). *Yönetim ve organizasyon*. (1.Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
66. Hammond, J. S., Keeney, R. L., and Raiffa, H. (2006). The hidden traps in decision making. *Harvard Business Review*, 84(1), 118-128.
67. Harren, V. A., Kass, R. A., Tinsley, H. E., and Moreland, J. R. (1978). Influence of sex role attitudes and cognitive styles on career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 25(5), 390-398.
68. Heppner, P., and Krauskopf, K. (1987). An information processing approach to personal problem solving, *The Counselling Psychologist*. 15(3), 371-447.
69. Heppner, P. P. (1978). A review of the problem solving literature and it's relationship to the counseling process. *Journal of Counseling Psychology*. 25(5), 365-375.

70. Heppner, P. P., and Charles E. B. (1997). The problem solving inventory, *Manual.Counseling Psychologist Press*. 29, 229-241
71. Heppner, P. P., Reeder, B. L., and Larson, L. M. (1983). Cognitive variables associated with personal problem-solving appraisal: Implications for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 30(4), 537-545.
72. Herdemtaze, Ş. (2000). *Karar verme becerileri eğitim programının ilköğretim son sınıf öğrencilerinin karar verme becerilerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
73. Hicks H.G., and Gullett C.R. (1981). *Organizasyonlar: Teori ve davranış*. (çev. B. Besim). İstanbul: İ.İ.T.İ.A. İşletme Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
74. Horn, T. S. (2008). *Advances in sport psychology*. (Third edition). United States of America: Human Kinetics.
75. İkizler, C., ve Karagözoğlu, C. (1997). *Sporda başarının psikolojisi*. Ankara: Beta Basım.
76. İnce, G., ve Şen, C. (2006). Adana ilinde deplasmanlı ligde basketbol oynayan sporcuların problem çözme becerilerinin belirlenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 5-10.
77. İşcan, Ö. F. (2013). Bilgi teknolojilerinin kullanımı ve yönetsel karar verme tarzları ilişkisi: TOBB genç girişimciler kurulu (Doğu Anadolu Bölgesi) üyeleri üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 21-39.
78. Kabadayı, Ş. (2010). *Hentbol Antrenörlerinin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi (Hentbol süper lig örneği)*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
79. Kalaycı, N. (2001). *Sosyal bilgilerde problem çözme ve uygulamalar*. (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
80. Kara, E. (2014). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumu ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy ilçeleri)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
81. Karabulut, E. O. (2009). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile kişilik özelliklerinin bazı değişkenler bakımından belirlenmesi ve karşılaştırılması (Ahi Evran Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Örneği)*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
82. Karahüseyinoğlu, F. (2013). *Kamu yöneticilerinin karar verme tarzlarını özsayıgı düzeyleri üzerinden okumak: Elazığ örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
83. Kartal, M. (2016). *Gençlik kampı program sorumlularının iletişim ve problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu, Malatya.

84. Kat, H. (2009). *Bireysel sporcularla takım sporcularının stres düzeyleri ve problem çözme becerilerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
85. Katra, H. (2016). *Futbol antrenörleri kaygı düzeylerinin problem çözme becerileri üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
86. Kelecek, S., Altıntaş A., ve Aşçı F. H. (2013). Sporcuların karar verme stillerinin belirlenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 21-27.
87. Kılıoğlu, M. (2017). *Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerine (TOHM) devam eden sporcuların karar verme stillerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
88. Kırgil, F. (2015). *Beden eğitimi öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin karar verme ve atılmanlık düzeylerinin bazı değişkenlikler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
89. Koberg, D., and Bagnal, J. (1981). *The revised all new universal traveler*. Los Altos: William Kaufman.
90. Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*, İstanbul: Alfa Yayınevi.
91. Konter, E. (2004). *Antrenörlük ve takım psikolojisi*. Ankara: Palme Yayıncılık.
92. Korkut, F. (2002). Lise öğrencilerinin problem çözme becerileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 177-184.
93. Kök, A. (2016). *Hemşirelerde problem çözme ve iletişim becerilerinin değerlendirilmesi (Denizli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
94. Kural, B. (2013). *Dağcılarının stresle başa çıkma tutumlarının karar vermede özsaygı ve karar verme stilleriyle ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
95. Kuru, E., ve Karabulut, E. O. (2009). Ritim eğitimi ve dans dersi alan ve almayan beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2). 441-458.
96. Kuzgun, Y., ve Bacanlı, F. (2005). *PDR'de kullanılan ölçekler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
97. Kuzu, Y. (2015). *Öğretmen adaylarının problem çözme becerileri ile eleştirel düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ahi Evran Üniversitesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
98. Leith, L. M. (1990). *Coaches guide to sport administration*. Illinois: Leisure Press.

99. Mann, L., Beswick, G., Allouache, P., and Ivey, M. (1989). Decision workshops for the improvement of decision-making skills and confidence. *Journal Of Counseling and Development*. 67, 478-481.
100. Mann, L., Harmoni, R., and Power, C. (1989). Adolescent decision-making. The development of competence, *Journal of Adolescence*, 12(3), 265-278.
101. Mann, L., Harmoni, R., Power, C., Beswick, G., and Ormond, C. (1988). Effectiveness of the GOFER course in decision making for high school students. *Journal of Behavioral Decision Making*, 1(3), 159-168.
102. Marco, C.D., Hartung, P. J., Nevman, I., and Parr, P. (2003). Validity of the decisional process inventory. *Journal of Vocational Behavior*. 63(1), 1-19.
103. Martinsons, M. G., and Davison, R. M. (2007). Strategic decision making and support systems: Comparing American, Japanese and Chinese management, *Decision Support Systems*, 43(1), 284-300.
104. Maydeu-Olivares, A., and D’Zurilla, T.J. (1996). A factor-analytic study of the social problem solving inventory: An Integration of theory and data. *Cognitive Therapy and Research*, 20(2), 115-133.
105. Morgan, T. C. (1986). *Psikolojiye giris* (çev. R. Eski). Ankara: Meteksan Yayınları.
106. Nezu, A. M. (1985). Differences in psychological distress between effective and ineffective problem solvers. *Journal of Counseling Psychology*, 32(1), 135-138.
107. Nutt, P. C. (1979). Influence of decision styles on use of decision model, *Technological Forecasting and Social Change*, 14(1), 77- 93.
108. Or, E. (2013). Teknik direktörlükte karar verme. *Futbol Gelişim Bülteni*, 7, 8.
109. Ögülmüş, S. (2001). *Kişilerarası sorun çözme becerileri ve eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
110. Özdenk, S. (2011). *Düzenli egzersizin Fırat Üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksek okulu öğrencilerinin problem çözme becerileri üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
111. Öztürk, A., Bayazıt, B., ve Gencer, E. (2016). Judocuların problem çözme becerilerinin ve sportif güven düzeylerinin incelenmesi (Trabzon Olimpiyat Hazırlık Merkezi örneği). *Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spormetre Dergisi*. 14(2), 145-151.
112. Öztürk, F., Koparan, Ş., ve Efe, M. (2008). Boks antrenör adaylarının problem çözme becerisi ve atılganlık düzeylerinin tespiti. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 447-459.
113. Payne J. W., Bettman J. R., and Johnson E. J. (1993). *The adaptive decision maker*. (First Published). United Kingdom: Cambridge University Press.

114. Phillips, S. D., Friedlander, M. L., Paziienza, N. J., and Kost, P. (1985). A factor analytic investigation of career decision-making styles. *Journal of Vocational Behavior*, 26 (1), 106-115.
115. Phillips, S.D, Paziienza, N.J., and Walsch, D.C. (1984). Decision making styles and progress in occupational decision making. *Journal of Vocational Behavior*. 25(1), 96-105.
116. Robbins, S. P. (2000), *Managing today!* (Second Edition). New Jersey: Prentice Hall.
117. Saracaloğlu, A. S., Yenice, N., ve Karasakaloğlu, N. (2009). Öğretmen adaylarının iletişim ve problem çözme becerileri ile okuma ilgi ve alışkanlıkları arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2). 167-185.
118. Scott, S. G. and Bruce, R. A., (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*, 55(5), 818-831.
119. Sevim, O. (2007). *Türkiye ve Amerika'daki elit bayan basketbol takımları antrenör ve oyuncularının bazı özelliklerinin ilişki düzeylerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
120. Sevim, Y., Tuncel, F., Erol, E., ve Sunay, H. (2001). *Antrenör eğitimi ve ilkeleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
121. Stevens, M. (1998). *Daha iyi nasıl sorun çözümlene*. (çev. A. Çimen). İstanbul: Timaş.
122. Şahin, N., Şahin, N. H., and Heppner, P. P. (1993). Psychometric properties of the problem solving inventory in a group of Turkish university students. *Cognitive Therapy and Research*, 17(4), 379-396.
123. Şimşek, M. Ş. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Damla Ofset.
124. Taşdelen, A. (2001). Öğretmen adaylarının bazı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(10), 40-52.
125. Taşgit, M. S. (2012). *Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve karar verme düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
126. Teale, M., Dispenza, V., Flynn, J., and Currie, D. (2003). *Management decision-making towards an integrated approach*. (First published). United Kingdom: Pearson.
127. Temel, V. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerinin, problem çözme becerileri, karar verme stilleri ve öfke tarzları*. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
128. Terry, P. (1991). *The psycholgy of the coach-athlete relationship*. London: Crowoode Press.

129. Tümkaya, S., ve İflazoğlu, U. A. (2000). Ç. Ü. sınıf öğretmenliği öğrencilerinin otomatik düşünce ve problem çözme düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(6), 1143-158.
130. Türkçapar, Ü. (2009). Beden eğitimi spor yüksek okulu öğrencilerinin farklı değişkenler açısından problem çözme becerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 129-139.
131. Ugurlu, C. T. (2013). Effects of decision-making styles of school administrators on general procrastination behaviors. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 253-272.
132. Uğurlu, A. (2017). *Antrenörlerde işkoliklik ve iş-aile çatışması ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
133. Uzunoğlu, Ö. F. (2008). *Türk futbol hakemlerinin karar verme stillerinin klasmanlarına ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
134. Ün, E. (2010). *Satranç eğitiminin, problem çözme yaklaşımları, karar verme ve düşünme stillerine etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
135. Vural, M. (2013). *Spor genel müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan spor yöneticilerinin düşünme ve karar verme stillerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
136. Wu, T. F., Custer, R. L., and Dyrenfurt, M. J. (1996). Technological and personal problem solving styles: Is there a difference? *Journal of Technology Education*, 7(2), 55-71.
137. Yılmaz, Y. (2014). *İlk ve ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin epistemolojik inançları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
138. Zeleny, M. (1998). Multiple criteria decision making: Eight concepts of optimality. *Human Systems Management*, 17(2), 97-107.



EKLER

EK-1. Anket formları

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın katılımcı; bu anket, "Basketbol Antrenörleri" ile ilgili akademik bir çalışmada kullanılmak üzere düzenlenmiştir. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar haricinde kesinlikle kullanılmayacaktır. Samimi cevaplarınız ve katkılarınız için teşekkür ederim. Can Çavin ÖTKAN Gazi Üniversitesi – Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Email: cancavinotkan@gazi.edu.tr

BÖLÜM 1

1. Cinsiyet: Erkek () Kadın ()
2. Yaş: 30 ve altı () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri ()
3. Medeni durumunuz: Evli () Bekar ()
4. Meslek yaşı: 5 ve altı () 6-11 () 12-17 () 18 ve üzeri ()
5. Eğitim durumunuz: Lise ve altı () Lisans () Lisansüstü ()
6. Lisans mezunu iseniz bölümünüz?
7. Antrenörlük kademeniz: A () B () C () D () E ()
8. Antrenörlük yaptığınız seviye: Altyapı () Üstyapı ()
9. Mevcut görevinizdeki antrenörlük statünüz: Baş antrenör () Yardımcı antrenör ()
10. Çalıştırdığınız takımın cinsiyeti: Erkek () Bayan ()
11. Gelir durumunuzu ne seviyede görüyorsunuz?: Düşük () Orta () Yüksek ()
12. Antrenörlük harici bir işte daha çalışıyor musunuz?: Evet () Hayır ()
13. Milli Takım antrenörlüğü yaptınız mı? Evet () Hayır ()
14. Antrenörlük öncesi lisanslı olarak basketbol oynadınız mı?: Evet () Hayır ()
15. Antrenörlük yaptığınız il:

BÖLÜM 2: LÜTFEN, KARAR VERME AŞAMASINDA SİZİ EN ÇOK TANIMLADIĞINI DÜŞÜNDÜĞÜNÜZ HER BİR İFADE İÇİN KARŞISINDA YER ALAN BÖLÜME İŞARET KOYUNUZ.

KISIM 1		Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
1	Karar verme yeteneğime güvenirim.			
2	Karar verirken kendimi birçok kişiden aşağı görürüm.			
3	Kendimi karar vermede başarılı biri olarak düşünürüm.			
4	Kendimi o kadar cesaretsiz hissedirim ki, karar verme uğraşından vazgeçerim.			
5	Verdiğim kararlar iyi sonuçlanır.			
6	Diğer insanların, benim kararımdan ziyade, kendi kararlarının doğru olduğu konusunda beni ikna etmeleri kolaydır.			

EK-1. (devam) Anket formları

KISIM 2		Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
1	Karar verirken kendimi, sanki büyük bir zaman baskısı altındaymışım gibi hissedirim.			
2	Bütün alternatifleri göz önünde tutmayı severim.			
3	Kararları diğer kişilere bırakmayı tercih ederim.			
4	Bütün alternatiflerin dezavantajlarını ortaya çıkarmaya çalışırım.			
5	Son kararı vermeden önce, önemsiz konular üzerinde çok zaman harcarım.			
6	Kararı en iyi şekilde nasıl uygulayabileceğimi enine boyuna düşünürüm.			
7	Bir kararı verdikten sonra bile kararı uygulamayı geciktiririm.			
8	Karar verirken, karar hakkında pek çok bilgi toplamaktan hoşlanırım.			
9	Karar vermekten kaçınırım.			
10	Karar vermek zorunda olduğum zaman, karar üzerinde düşünmeye başlamadan önce uzun süre beklerim.			
11	Karar verme konusunda sorumluluk üstlenmeyi sevmem.			
12	Karar vermeden önce amaçlarımı netleştirmeye çalışırım.			
13	Önemsiz, küçük olayların yolunda gitmeyebileceği olasılığı, benim aniden tercihlerimden dönüş yapmama neden olur.			
14	Bir karar benim tarafımdan veya başka biri tarafından verilecekse, ben karar vermeyi diğer kişiye bırakırım.			
15	Ne zaman zor bir kararla karşı karşıya gelsem, iyi bir çözüm yolu bulma konusunda kendimi kötümser hissedirim.			
16	Seçim yapmadan önce çok fazla dikkatli davranırım.			
17	Zorunda kalmadıkça karar vermem.			
18	Son ana kadar karar vermeyi geciktiririm.			
19	Çok daha bilgili kişilerin benim yerime karar vermelerini tercih ederim.			
20	Karar verdikten sonra, kararın doğru olduğuna kendimi inandırmak için çok zaman harcarım.			
21	Karar vermeyi ertelerim.			
22	Acilen karar vermem gereken bir durumda doğru düşünemem.			

EK-1. (devam) Anket formları

	BÖLÜM 3: LÜTFEN, AŞAĞIDAKİ 35 ADET CÜMLE İÇİN, SİZİ EN ÇOK TANIMLADIĞINI DÜŞÜNDÜĞÜNÜZ İFADENİN OLDUĞU BÖLÜME İŞARET KOYUNUZ.	Her Zaman	Çoğunlukla	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.	1	2	3	4	5	6
2	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.	1	2	3	4	5	6
3	Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.	1	2	3	4	5	6
4	Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.	1	2	3	4	5	6
5	Sorunlarımı çözmeye konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	1	2	3	4	5	6
7	Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
8	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.	1	2	3	4	5	6
9	Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık seçik terimlerle ifade etmeye uğraşırım.	1	2	3	4	5	6
10	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözmeye yeteneğim vardır.	1	2	3	4	5	6
11	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.	1	2	3	4	5	6
12	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.	1	2	3	4	5	6
13	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.	1	2	3	4	5	6
14	Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişigüzel sürüklenip giderim.	1	2	3	4	5	6
15	Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.	1	2	3	4	5	6

EK-1. (devam) Anket formları

16	Bir sorunla karşılaştığımda başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
17	Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.	1	2	3	4	5	6
18	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbiriyle karşılaştırır sonra karar veririm.	1	2	3	4	5	6
19	Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime inanırım.	1	2	3	4	5	6
20	Belli bir çözüm planımı uygulamaya koymadan önce nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
21	Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.	1	2	3	4	5	6
22	Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir.	1	2	3	4	5	6
23	Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5	6
24	Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.	1	2	3	4	5	6
25	Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım.	1	2	3	4	5	6
26	Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.	1	2	3	4	5	6
27	Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.	1	2	3	4	5	6
29	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.	1	2	3	4	5	6
30	Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışımdaki etmenleri genellikle dikkate almam.	1	2	3	4	5	6
31	Bir konuyla karşılaştığımda ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.	1	2	3	4	5	6
32	Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.	1	2	3	4	5	6
33	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.	1	2	3	4	5	6
34	Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.	1	2	3	4	5	6
35	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.	1	2	3	4	5	6

EK-2. Etik kurul onayı



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 14574941-199-
Konu : Can Çavin ÖTKAN-Etik Kurul
Onay Bildirimi

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri Programı Yüksek Lisans öğrencisi Can Çavin ÖTKAN'ın, etik kurul/komisyon başvurusu ile ilgili olarak Üniversitemiz Etik Komisyon'unun cevabi yazısı ekte gönderilmektedir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

DAĞITIM

Gereği:
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne »
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Başkanlığına

Bilgi:
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Başkanlığına » Spor Yönetim Bilimleri
Programına
Sayın Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

EK-2. (devam) Etik kurul onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 07/06/2017-E.82260



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu



Sayı : 77082166-604.01.02-
Konu : Değerlendirme ve Onay

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 30/03/2017 tarih ve 14574941-100-E.47682 sayılı yazı

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi Can Çavin ÖTKAN'ın Doç.Dr.Tekin ÇOLAKOĞLU'nun danışmanlığında yürüttüğü "*Basketbol Antrenörlerinin Problem Çözme Becerilerinin ve Karar Verme Yöntemlerinin İncelenmesi*" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 09.05.2017 tarih ve 05 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, Türkiye Basketbol Federasyonu'nda yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.



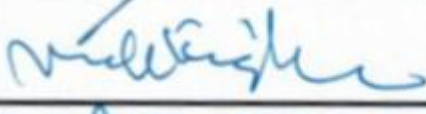



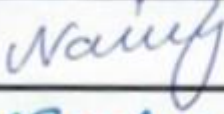




Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Araştırma Kod No: 2017-251

Ek:1 Liste

EK-2. (devam) Etik kurul onayı

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ	
TOPLANTI TARİHİ : 09.05.2017	TOPLANTI SAYISI : 05
ADI-SOYADI	İMZA
Prof.Dr.Alper CEYLAN BAŞKAN	
Prof.Dr.Mustafa N.İLHAN BAŞKAN YRD.	
Prof.Dr.Mehmet KÜÇÜKKURT	
Prof.Dr.Fatma GÜMÜŞ	
Prof.Dr.Rahmi ÜNAL	
Prof.Dr.Mehmet Sayım KARACAN	
Prof.Dr.Naciye YILDIZ	
Prof.Dr.Mustafa SARIKAYA	
Prof.Dr.İbrahim DOĞAN	
Prof.Dr.C. Haluk BODUR	
Prof.Dr.Mustafa İLBAŞ	
Prof.Dr.Füsün DEMİREL	KATILMADI
Doç.Dr.Tuncay ÖNDER	KATILMADI

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÖTKAN, Can Çavin
 Uyruğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 1989/Kırıkkale
 Medeni hali : Bekâr
 e-mail : cancavin@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Ün./Spor Yöneticiliği ABD.	Devam ediyor
Lisans	Ankara Ün./BESYO/Spor Yöneticiliği	2013
Lise	Anıttepe Lisesi	2007

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

1. Halıcı, A., ÖtKAN, C. Ç. ve Tekkurşun Demir, G. (2017). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile atanan araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesine yönelik akademisyen görüşleri. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2730-2747.
2. ÖtKAN, C. Ç. ve Çolakoğlu T. (2017). NBA’de uygulanan Salary Cap sistemi ve Türkiye basketbol liglerine uyarlanabilirliği. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 963-975.
3. ÖtKAN, C. Ç., Tekkurşun Demir, G. and Halıcı, A. (2017). Examination of group cohesiveness levels and goal orientations of basketball players. *SHS Web of Conferences*, 37, 01041.
4. Tekkurşun Demir, G., Halıcı, A. and ÖtKAN, C. Ç. (2017). Examination of burnout levels and academic procrastination of university students. *SHS Web of Conferences*, 37, 01042.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

