

**T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SPOR FEDERASYONLARINDA GÖREV YAPAN ÜST DÜZEY
YÖNETİCİLERİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN
ARAŞTIRILMASI**

Gülnihal IŞIKLI

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

KÜTAHYA

2017

**T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SPOR FEDERASYONLARINDA GÖREV YAPAN ÜST DÜZEY
YÖNETİCİLERİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN
ARAŞTIRILMASI**

Gülnihal IŞIKLI

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışmanı
Doç. Dr. Çetin ÖZDİLEK**

**KÜTAHYA
2017**

ONAY SAYFASI

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne:

Gülnehal IŞIKLI'nın hazırladığı “Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Araştırılması” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Programında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(Tarih / / 2017)

İmzalar

Jüri Başkanı:

.....

Danışman: Doç. Dr. Çetin ÖZDİLEK

.....

Üye:

.....

ONAY:

Bu tez Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Muhammet DÖNMEZ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sürecince destek ve yardımlarını esirgemeyen her aşamada fikir, önerileri ile yön veren tez danışmanım Doç.Dr. Çetin ÖZDİLEK'e,

Bu süreçte göstermiş oldukları anlayış ve destek için emeği geçen ismini sayamadığım tüm arkadaşlarıma, bu günlere gelmemde benden hiçbir fedakarlığı esirgemeyen, tezimi bitirmemi çok isteyen rahmetli babam Hüdaverdi ŞEN'e,

Her konuda destekleriyle yanımda olan annem Hanife ŞEN, kardeşlerim Muhammed ŞEN, Mesut Taner ŞEN'e ve hayat arkadaşım, eşim Abdullah IŞIKLI'ya teşekkürü bir borç bilirim.



ÖZET

İŞIKLI, G., Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Araştırılması. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitim ve Spor Programı Yüksek lisans Tezi, Kütahya. 2017. Bu araştırma; spor federasyonlarının merkez teşkilatında çalışan personellerin, problem çözme beceri düzeylerini tespit ederek, kişisel özelliklere göre bunların farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Betimsel bir nitelikte olan bu araştırmanın örneklemini, 2016 yılında 56 farklı özerk spor federasyonların merkez teşkilatında çalışan 21 Başkan, 28 As Başkan, 37 Genel Sekreter olmak üzere toplam 86 personele anket uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak personelin problem çözme becerilerini belirlemek için 1982 yılında Heppner ve Peterson tarafından geliştirilen ve 1993 yılında Şahin tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Problem Çözme Envanteri" ve personelin kişisel özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmış değerlerin bulunmasında SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS programından yararlanılarak frekans dağılımları oluşturulmuş, Bağımsız Gruplar t- testi, Tek Yön Anova testlerinden LSD ve Tukey Post Hoc analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin, problem çözme envanterinden (PÇE) aldıkları puanların; eğitim durumuna ve medeni hal değişkenine göre farklılaştığı, yaş, cinsiyet, meslekteki çalışma yılı, federasyondaki çalışma yılı, statü değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p < 0,05$).

Anahtar kelimeler: Spor federasyonları, yönetim, spor, sosyal beceri, problem çözme

ABSTRACT

IŞIKLI, G., The Study Of Senior Administrators Problem Solving Skills in sport federations. Dumlupınar University Institute of Health Sciences, physical education and Sports Program master's thesis, Kutahya. 2017. This research was conducted to reveal in the central organization of the autonomous sports federations in the different categories of Senior Administrators by determining social skills differ according to personal characteristics. Descriptive in nature, this study sample consist of the autonomous sports federations in the central organization working 21 president, 28 deputy chair and 37 General Secretary total of 86 staff in 2016. In research the data were collected to determine the level of social skills of staff in 1982 developed by Heppner and Peterson and in 1993, Turkish adaptation of "Problem Solving Inventory" by ahin and Peterson' and to determine the personal characteristics of staff, the " Personal Information Form " developed by researcher . SPSS 16.0 statistic program was used for finding calculated values and assesment the data. In the analysis of data using the SPSS software frequency distributions have been established, independent groups t-test analysis and LSD and Tukey analysis were used in the Post Hoc analysis of the One Way Anova tests. As a result; this survey proves that the points that Senior Administrators central organization of the autonomous sports federations received from Problem Solving Inventory (PSI- A) differentiate according to; marital status and educational status. There was no significant difference according to ; age, sex, year of work their profession, year of work in federation, and authority. Keywords: Sports federations, administration, sports, social skills, problem solving.

Keywords: Sports federations, administration, sports, social skills, problem solving.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	1
1.2. Araştırmanın Önemi	1
1.3. Problem Cümlesi	3
1.3.1. Alt Problemler	3
1.4. Hipotezler	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1. Yönetim ve Spor Yönetimi.....	6
2.1.1. Yönetimle İlgili Genel Kavramlar.....	6
2.1.2. Spor Yönetimi ile İlgili Genel Kavramlar.....	7
2.2. Yönetim Süreçleri.....	8
2.3. Spor Federasyonları Hakkında Genel Bilgiler	9
2.3.1. Spor Federasyonlarının Kuruluş Amaçları ve Görevleri.....	9
2.3.2. Türkiye'deki Spor Federasyonları ve Kuruluş Yapıları.....	11
2.4. Sosyal Beceri Tanımı ve İlgili Kavramlar.....	12
2.5. Sosyal Beceri Modelleri	12
2.5.1. Motor Sosyal Beceri Modeli	13
2.5.2. Üretici Sosyal Beceri Modeli	13
2.5.2.1. İnsan Davranış Modeli.....	13
2.5.2.2. Sosyal Öğrenme Modeli	14

2.5.3. Üç Sistem Yaklaşımı	15
2.5.4. Kendini Ortaya Koyma Yaklaşımı	15
2.6. Problem Çözme	16
2.6.1. Problem Çözme Becerisinin Tanımı	16
2.6.2. Problem Çözme Süreci ile İlgili Etkinlikler	16
2.6.2.1. Problem Çözme Süreci ile İlgili Davranışsal Etkinlikler.....	16
2.6.2.2. Problem Çözme Süreci ile İlgili Bilişsel Etkinlikler	17
2.6.2.3. Problem Çözme Süreci ile İlgili Duygusal Etkinlikler	18
2.6.3. Problem Çözme Becerisinin Önemi	18
2.6.4. Problem Çözme Modelleri	19
2.6.4.1. Guilfort'un Yakınsak ve Iraksak Düşünme Modeli.....	19
2.6.4.2. Hermann'n Yaratıcı Problem Çözme Modeli.....	20
2.6.4.3. Thorndike'n Deneme-Yanılgıma Yoluyla Problem Çözme Modeli.....	21
2.6.4.4. Bandura'nın Kendine Yeterlilik Modeli	21
2.6.4.5. Bilgi İşlem Modeli	22
2.6.4.6. John Dewey'in Yaratıcı Düşünce Modeli.....	22
2.6.4.7. Alex Osborn'un Problem Çözme Modeli	23
2.6.5. Problem Çözme Sürecinin Aşamaları	24
2.6.6. Problem Çözme Yöntemleri	25
2.6.6.1. Beyin Fırtınası.....	26
2.6.6.2. Po Tekniği.....	27
2.6.6.3. Defli Tekniği.....	28
2.6.6.4. Benzetme (Sinektik) Tekniği	28
2.6.6.5. Yuvarlak Masa Tekniği	29
2.6.6.6. Düşünme Şapkaları Tekniği.....	29
2.6.6.7. 5N ve 1 K Tekniği	30
2.6.6.8. Problemin Resmini Çizme Tekniği.....	31
2.6.6.9. Simülasyon Tekniği	31
2.6.6.10. Matriks Tekniği.....	31
2.6.6.11. Artı-Eksi-İlginç (AEİ) Tekniği	32
2.6.6.12. Kontrol Listeleri Tekniği	32

2.6.7. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler	33
2.6.7.1. Özgüven	33
2.6.7.2. Yaş	34
2.6.7.3. Sosyal Öğrenme- Model Alma	34
2.6.7.4. Bireysel Farklılıklar	34
2.6.7.5. Sorumluluk Duygusu	35
2.6.7.6. Problem Hakkında Bilgi Düzeyi.....	35
2.6.7.7. Duyguların Etkisi.....	35
2.6.7.8. Geçmiş Yaşantı ve Deneyimler	35
2.6.8. Problem Çözmede Karşılaşılan Güçlükler	35
2.6.9. Kurumda Problem Çözme Becerisine Sahip Yöneticilerin Önemi	37
2.7. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	38
2.7.1. Problem Çözme ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	38
2.7.2. Problem Çözme ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	45
3. GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	46
3.1. Araştırma Modeli	46
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	46
3.2.1. Araştırma Gurubu.....	46
3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol	50
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	50
3.3.2. Problem Çözme Ölçeği	51
3.3.3. Protokol	51
3.4. İstatistik Yöntem	52
4. BULGULAR.....	53
4.1. Demografik ve Betimsel Bulgular.....	53
4.2. Problem Çözme Ölçeğine Ait Bulgular.....	58
4.2.1. Hipotez 1: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Cinsiyetlerine Göre İlişkisi.....	58
4.2.2. Hipotez 2: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Yaşa Göre İlişkisi.....	59

4.2.3. Hipotez 3: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Öğrenim Düzeylerine Göre İlişkisi.....	61
4.2.4. Hipotez 4: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Medeni Durumlarına Göre İlişkisi.....	62
4.2.5. Hipotez 5: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin <i>Mesleki Uğraşlarına Göre</i> İlişkisi.....	64
4.2.6. Hipotez 6: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Meslekteki Çalışma Yılına Göre İlişkisi.....	67
4.2.7. Hipotez 7: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin <i>Federasyondaki Görev</i> <i>Yılına Göre</i> İlişkisi.....	69
4.2.8. Hipotez 8: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Statüye Göre İlişkisi.....	70
5. TARTIŞMA	72
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
6.1. Sonuç	77
6.2. Öneriler.....	78
KAYNAKÇA	80
EKLER.....	86
Ek-1: Etik Kurul Raporu	86
Ek-2: İntihal Raporu	87
Ek- 3: Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğü'nün Araştırma İzin Yazısı	88
Ek- 4: Spor Genel Müdürlüğü'nün Araştırma İzin Yazısı	89
Ek-5: Problem Çözme Envanteri.....	90
Ek- 6: Veriler.....	92
Ek- 7: İstatistik Test Sonuçları	93

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1: Anket uygulamasında dönüt alınan federasyonlar ve yönetici sayıları ...	47
Tablo 4.1: Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı	53
Tablo 4.2: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ait X ve S değerleri.....	55
Tablo 4.3: Problem çözme envanterine ait betimsel istatistikler	56
Tablo 4.4: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin cinsiyet durumlarına göre problem çözme puanlarının t testi sonuçları.....	58
Tablo 4.5: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin yaş değişkenlerine göre anova ve tukey testi sonuçları.....	59
Tablo 4.6: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin öğrenim düzeylerine göre anova ve tukey testi sonuçları.....	62
Tablo 4.7: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin medeni hal durumlarına göre anova ve tukey testi sonuçları.....	63
Tablo 4.8: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin mesleki uğraşlarına göre anova testi sonuçları	65
Tablo 4.9: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin meslekteki çalışma yıllarına göre anova testi sonuçları	67
Tablo 4.10: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin federasyondaki çalışma yıllarına göre anova testi sonuçları.....	69
Tablo 4.11: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin statülerine göre anova testi sonuçları.....	71

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

F	: Varyans değeri
G.S.G.M	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
n	: Örneklem/gruptaki örneklem sayısı
p	: Anlamlılık düzeyi
PÇE	: Problem Çözme Envanteri
S.G.M.	: Spor Genel Müdürlüğü
SS	: Standart sapma
t	: t değeri
X	: Ortalama

1. GİRİŞ

Yönetim süreci, bir problem çözme sürecidir. Yöneticinin görevi problemleri çözmektir ve problem yöneticinin işinin devamlı bir parçasıdır. Yöneticinin kıymeti bu işi ne kadar iyi yaptığıyla test edilir. Her kurumun ekosistemi, toplumsal, ekonomik, kültürel açıdan hızlı bir değişim süreci içerisinde. Bu süreç münasebetiyle kurum; değişen bu çevre koşullarına adapte olmak mecburiyetindedir. Ancak bu mecburiyet kurumda pek çok problemlerin yaşanmasına neden olabilir. Bu açıdan bir yöneticiden beklenen; bu değişim ve gelişmelere göre kurumu en iyi şekilde yönetmesi, ortaya çıkan problemleri çözmesidir. Problem çözme becerileri genetik yoluyla gelmez ama öğrenilip geliştirilebilir. Bir yöneticinin başarılı olabilmesi için iş yerinde kriz durumuyla karşılaştığında probleme çözüm aramaya geçmeden önce, problemin farkına varıp onu tanımlaması gerekmektedir. Spor yönetimi genel yönetimin bir parçasıdır.

Spor yöneticisi ise, "sporu ve sporcuyu seven, sosyal önderlik vasıflarını barındıran, yenilik ve gelişmelere açık olan, değişim ve gelişmelerin gerisinde kalmayan, modern yöneticinin tüm vasıflarını taşıyan, hedefleri doğrultusunda severek, isteyerek, bilerek ve özverice hizmet verendir." Ülkemizde bütün yönleriyle sporu yöneten kurum olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Devlet Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren bir kuruluştur. GSGM'nin bu noktada görev ve yükümlülükleri çok fazladır. Bu araştırma da, Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin ilişkili olduğu bazı değişkenleri ortaya koymak amaçlanmıştır. Yöneticilerin problem çözme becerilerini ölçmek, bu konuda yeterli olup olmadıklarını göstermek amaçlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin araştırılması ve elde edilen veriler çerçevesinde üst düzey yöneticilerin problem çözme becerileri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymaktır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Spor Federasyonlarında görevli personellerin ülkemiz sporunun gelişmesinde ve spor dünyasını yönlendirmesinde büyük etkileri vardır. Spor federasyonlarında

çalışan personelin bu yükümlülüğü yerine getirebilmesinde, gerçekleştirdikleri görevden tatmin duymaları gerekmektedir. Görevli personelin işinde verimli olabilmesi için de kendisinde bulunması gereken bir takım vasıfları taşıması gereklidir. Bu vasıfların başında da sosyal beceri düzeyleriyle problem çözme becerileri gelmektedir.

Araştırma Spor Federasyonlarının merkez teşkilatında çalışanların mevcut durumda sosyal beceri düzeyi, İş doyumu ve problem çözme becerilerini tespit etmeye yöneliktir.

Bu çalışma ile Federasyon personellerinin mevcut durumlarını ortaya koyarak yapılması gerekenler konusunda yetkililere katkı sağlamayı umuyorum.

İnsanoğlu doğduğu andan itibaren çevresinden ve iç dünyasından gelen çeşitli uyarıcılara cevap vermek zorundadır. Her bir uyarıcı birey için bir problemlilik oluşturabilir. Kişinin bu problemlilik durumlarla başa çıkabilmedeki başarısı kendine güvenini ve kişiliğini olumlu yönde etkiler.

Problem çözme tutumu, neticenin belirsiz olduğu durumlarda, doğru neticeye ulaşmak için yapılan bilişsel arayış olarak tanımlanmaktadır ve problem çözme, geleceğe ulaşmak için bir pasaport niteliği taşıyacak kadar önemli bir yetenektir.

Bireyler günlük yaşantılarında pek çok problemlilikle karşılaşmaktadırlar. Bir kişiye göre problem olarak algılanan bir durum başkasına göre problem olmayabilir

Günümüz insanların büyük bir çoğunluğu giderek daha çok kompleks bir hal alan toplum içinde çok farklı problemliliklerle ve problem çözmeye yönelik birçok durumla karşılaşmaktadır. Her kişiye göre problemlilik algılama durumu farklılık göstereceğinden dolayı, problemlilik çözme davranışları da buna bağlı olarak değişecektir.

Problem çözme becerisine sahip kişilerin özelliklerini Koberg ve Bagnal şöyle sıralamaktadır; yenilikçidir, tercih ve kararlarını net bir şekilde ortaya koyar, sorumluluk sahibidir, esnek düşünür, cesaretli ve maceracıdır, farklı fikirler üretir, kendine güvenli, ilgi alanları geniştir, mantıklıdır ve objektif davranır, rahat ve duygusaldır, etkili ve enerjiktir, kreatif ve üreticidir, eleştirel bir yapıya sahiptir.

Bu nedenlerdendir ki; problem çözme becerisi her bireyin hayatını iyi bir şekilde sürdürebilmesi için gerekli vasıflardan biridir.

Bu araştırma; spor federasyonlarının merkez teşkilatında çalışan personellerin, sosyal beceri, iş doyum ve problem çözme beceri düzeylerini belirleyerek, bireysel özelliklere göre bunların farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

Bu araştırma; spor federasyonlarının merkez teşkilatında görev yapan üst düzey personellerin, problem çözme beceri düzeylerini tespit ederek, bireysel özelliklere göre bunların farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Kurum ve kuruluşlarda işlerin istenilen düzeyde ve sorunsuz yürütülebilmesi birçok etkene bağlıdır. Bu etkenlerin en önemlilerinden birisi de yöneticilerin mesleki bilgisi ve tecrübesine bağlı olarak problemleri çözebilme becerisidir. Bu bağlamda; acaba, spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerinin, Problem Çözme Becerileri yeterli midir? Bunu neler etkilemektedir?

1.3.1. Alt Problemler

1. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *cinsiyetlerine göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?
2. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *yaşa göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?
3. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *öğrenim düzeylerine göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?
4. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *medeni durumlarına göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?
5. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *mesleki uğraşlarına göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?
6. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *meslekteki çalışma yılına göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?

7. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *federasyondaki görev yılına göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?

8. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *statüye göre* anlamlı bir ilişkisi var mıdır?

1.4. Hipotezler

1. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *cinsiyetlerine göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

2. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *yaşa göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

3. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *öğrenim düzeylerine göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

4. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *medeni durumlarına göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

5. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *mesleki uğraşlarına göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

6. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *meslekteki çalışma yılına göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

7. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *federasyondaki görev yılına göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

8. Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin *statüye göre* anlamlı bir ilişkisi yoktur.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan örneklem gurubunu oluşturan Türkiye Spor federasyonlarında görev yapan 80 üst düzey yöneticilerin evreni temsil edici nitelikte olduğu varsayılmıştır.

2. Araştırmada kullanılan yöntemin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.

3. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan “Problem Çözme Beceri” envanterine geçerli ve güvenilir olduğu ve çalışmanın amacına uygun oldukları

varsayılmıştır.

4. Uygulanan istatistik yöntemlerin, değerlendirmelerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmada kullanılan ölçeğin bu çalışmaya uygun olduğu varsayılmıştır.

2. Araştırma, 86 Spor Federasyonunda görev yapan st düzey yönetici ile sınırlandırılmıştır.

3. Araştırma, 30 Spor Federasyonunda görev yapan st düzey yöneticilerin problem çözme becerilerine uygulanan anketler ile sınırlandırılmıştır.

4. Araştırma, konu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların sağladığı veriler ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Yönetim ve Spor Yönetimi

2.1.1. Yönetimle İlgili Genel Kavramlar

Yönetim: Yönetim en sıradan ifade ile başkaları aracılığıyla iş görme faaliyetidir. Yönetim, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır ve belirli aşamalardan geçerek günümüzdeki halini almıştır. İnsanlar zamanla, hayatta kalma mücadelesi, yiyecek tedarik etme vs. gibi ortak bir hedef etrafında buluşmuş ve gruplar meydana getirmişlerdir. Grubun olduğu yerde zamanla bir lider gereksinimi ortaya çıkmış ve buna bağlı olarak da yönetim faaliyeti ortaya çıkmıştır (26).

İyi Bir Yönetimin Şartları (1):

- a) Takım ruhunun gerçekleştirilmesi
- b) Takımdaki elemanların tanınması
- c) Personel ile kulüp ilişkileri
- d) Yöneticiler çevrelerine iyi örnek olmalıdır
- e) Personele her zaman olarak kontrol edildikleri görünümü verilmelidir
- f) Yönetim danışmalı bir düzen kurmalıdır
- g) Yöneticiler ayrıntılarla boğulmamalıdır
- h) Uygun bir ödüllendirme-cezalandırma sistemi kurulmalıdır

Yönetici: Yönetici, hizmetine verilmiş bir grup insanı belirlenmiş hedeflere ulaşmak için uyum ve işbirliği içinde yönlendiren bir kimsedir. Başka bir ifadeyle başkaları aracılığıyla iş yapan ve hedefe ulaşan kimsedir (63).

Örgüt: Örgüt, işin bölümü, işlevlerinin belirlenmesi, yetki ve sorumluluğun aşamalandırma durumuyla, açık bir şekilde ortaya konmuş, ortak bir hedefin gerçekleştirilmesi adına belirli sayıdaki üyelerin tutumlarının akılcı bir biçimde düzenlenmesi olarak tanımlanır. Spor kulüpleri, Ulusal ve Uluslararası Federasyonlar, Gençlik hizmetleri ve Spor Genel Müdürlüğü ve şehirlerdeki şubeleri ile Olimpiyat Komitesi gibi kuruluşlar spor örgütlerinin başlıca örnek gösterilecek kurumlardır (30).

2.1.2. Spor Yönetimi ile İlgili Genel Kavramlar

Spor yönetimi: Spor yönetimi, spor adına politika, karar ve amaçların hayata geçirilmesi durumu olarak uygulamalar geliştirir. Bu bağlamda, beden eğitimi ve spor faaliyet alanlarının iyileştirilip geliştirilmesi sonucu ile personel tedariki, gözetimi ve spor tesislerinin idari yönetimi ve konularını içermektedir (38).

Spor yöneticisi: Spor yöneticisi, beden eğitimi ve spor alanlarında belirlenen amaçlara varılabilmesi ve işlerin yürütülmesi adına, spor kurumlarında faaliyet gösteren çalışanları organize eden, direktifleri söyleyen topluluk içerisi çalışmalarını aynı hedefe düzenleme yapan, bütün sorumluluk ve yetkiyi üstlenen ve faaliyetleri kontrol eden kişidir.

Diğer bir deyişle spor yöneticisi, spor hizmet alanları ve işleyişlerinin sevk ve idare yönetimi adı altında farklı durumlarda görevli ve spor teşkilatlarını, kuruluş hedefleri doğrultusunda amaçlanan başarıya iletecek faaliyetleri yürüten yetkili ve sorumlu kişidir.

Sporun her açıdan gelişebilmesi, hedeflerini gerçekleştirebilecek düzeye çıkması, iyi bir yapılanmanın olmasına bağlı olduğu kadar, problemlerine bilimsel ve tarafsız bir bakış açısı getirecek, pratik yönü daha etkin yetenekli spor yöneticilerinin varlığına da bağlıdır.

Bütün alanlarda olduğu gibi, spor kurum ve organizasyonlarında kalifiye personele duyulan ihtiyaç özellikle yönetici konumunda bulunanlar bakımından daha da önem teşkil etmektedir. Günümüzde spor yöneticiliği bir uzmanlık alanı olarak kabul görmekte ve bugünün spor potansiyeline karşın sporun amatör bir şekilde sadece hevesle veya sevgiyle idare edilemeyeceği bilinmektedir. Bu açıdan, spor branşında görevli spor yöneticilerinin, yaptıkları işi sevmelerinin yanı sıra, bireysel yetenek, tecrübe, mesleki formasyon ve spor yöneticiliği eğitimini almış olmaları zaruridir..

Özet olarak; spor yöneticisi, modern yöneticide bulunması zorunluluşları barındırmanın yanı sıra, sporu, yönetiminden anlayan, insanı, sporcuyu ve insanları yakından tanıyan, spor organizasyonlarının hedefleri yönünde severek, isteyerek ve bilinçli bir şekilde sevk ve idare görevini gerçekleştiren kişidir (65).

*Spor*da yönetimi ortaya çıkaran unsurlar (65);

1- Spor yöneticisi

a- Resmi spor yöneticisi (Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Genel Sekreter, Daire Başkanı, Şube Müdürü)

b- Gönüllü fahri spor yöneticisi(Federasyon Başkanı)

2- Spor Örgütü

a- Merkezi Örgütlenme (Spor Genel Müdürlüğü)

b-Merkez Örgütlenme (Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri)

3- Spor Politikası

a- Devlet Politikası (Anayasa, kanun vb.)

b-Devlet Politikası (Hükümet programları vb.)

4- Spor Mevzuatı

a- Uluslararası Spor Mevzuatı

b- Türk Spor Mevzuatı (Kanun, Yönetmelikler, Tüzükler vb.)

5- Spor Tesisi

6- Spor Organizasyonlar

Spor örgütü: Spor toplumsal yönleriyle incelenirken günümüzde karşılaştığımız en önemli yönü organizasyonel boyutudur. Toplumun ilgi duyması, sağlık, ekonomi, kültür, eğitim ve teknolojiyle olan yakın münasebeti nedeniyle spor günümüzde hem ulusal hem de uluslararası organizasyonlar arasında yer almaktadır. Kitlelerdeki devamlı gelişen ve farklılaşan ihtiyaçları neticesinde değişik branşlardaki hizmetlerin organizasyonu için yeni örgütler oluşturulmuştur. Spor örgütleri bunlar arasında önemli bir yer edinmektedir. Ülkemizin resmi spor örgütü SGM (Spor Genel Müdürlüğü) dir (38).

2.2. Yönetim Süreçleri

a) **Planlama:** İleriye yönelik ne yapılacağını önceden kararlaştırılmasıdır. Kalıcı ve tek amaçlı planlar diye iki alt başlıkta inceleyebiliriz. Kalıcı planlar; politika,

prosedür ve ilkeleri kapsarken, tek amaçlı planlar; program, proje ve bütçeleri kapsar (6).

b) Örgütleme: Birden fazla insanın belli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelerek emeklerini birleştirme gerekliliğinden doğar. Genel bir ifadeyle; belli amaçlara yönelik faaliyetler ile bunları gerçekleştirecek beşeri ve fiziki etkenler arasındaki ilişkiler sistematığını oluşturmaktır (64).

c) Yönetme: Planlama ve örgütleme aşamaları sonucunda oluşturulan yapının belirli örgütsel amaçlar doğrultusunda çalıştırılması, harekete geçirilmesi ile ilgili işlemdir. Yönetme sürecinin içerdiği en önemli etkenlerin başında emir verme işlemi gelir (64).

d) Koordinasyon: Yönetimde koordinasyon, örgüt içindeki insanların çalışmalarının uyumlaştırılması ve örgütsel amaçlara kanalize edilmesi ile ilgili çalışmaları kapsayan bir fonksiyondur. Bir örgütün çeşitli unsurlarını, örgütün amaçları doğrultusunda bir araya getirip bütünleştirmek ve bu unsurların denetimini sağlamak anlamına gelir (64).

e) Denetleme: Yürütülmekte olan faaliyetlerin planlarda öngörülen amaçlara uygun yürütülmesinin sağlanmasıdır. Kontrol işlerin yürürlükte olan plana, verilen emre ve belirlenmiş ilkelere uygun olarak yürüyüp yürümediğini saptamakla ilgili aşamadır (64).

2.3. Spor Federasyonları Hakkında Genel Bilgiler

Federasyon dilimiz kullanımına Fransızca'dan geçmiş bir sözcüktür. Türk Dil Kurumu'na göre; "Federasyon, aynı alandaki farklı kuruluşları bir arada toplayan dayanışma topluluğudur". Federasyon birçok kulübün bir araya gelerek aynı amaç etrafında bir araya geldikleri bir topluluktur (55).

2.3.1. Spor Federasyonlarının Kuruluş Amaçları ve Görevleri

Spor kulüpleri aynı amaç için bir araya gelerek federasyonu kurarlar ve yöneticilerini kendi aralarından seçerler. Bu durum, ülkemizde ilk federasyonların kurulduğu 1922 yılından 1936'ya kadar Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı zamanında hayata geçmiştir. Türk Spor Federasyonları adı altındaki federasyonlar, önce Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'ne, daha sonra da Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü

Merkezi Teşkilat Ana Hizmet Birimi olarak Başkanlık durumuyla yer almakta iken; “2004 yılında Tüm federasyonların özerkleşmesini ön gören Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Özerk Spor Federasyonları Çerçeve Statü” ve 2007 yılında çıkarılan Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü Özerk Spor Federasyonları Çerçeve Statüsünde Değişiklik Yapılmasına Dair Statü ile bazı değişikliklere gidilmiştir. Özerk spor federasyonları çerçeve statüsünde değişiklik yapılmasına dair statünün belirlenmesi, bu federasyonların çalışma usul ve esasları hakkında hazırlanan yönetmeliklerle tüm federasyonların özerk olmasına ilişkin düzenlemeler hazırlanmış, birçok federasyon ana statülerini hazırlayarak bağımsız olarak yapısal değişikliklere gitmişti. Fakat 19 Temmuz 2012 tarihinde yayınlanan “Bağımsız Olan Federasyonlar Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikle” Bağımsız Federasyonların teşkilatı, görev ve sorumlulukları, genel olarak kurul toplanmasına ilişkin usul ve esaslarla, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü ve Tahkim Kuruluyla olan ilişkileri yeniden düzenlenmiştir.(31).

A) Spor Federasyonlarının Görevleri

Spor Genel Müdürlüğü 19.07.2012 tarih ve 28358 sayılı "Bağımsız Spor Federasyonlarının Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 'in Federasyonların Görevleri başlığını taşıyan 6. maddede, Spor federasyonlarının görevlerini şu şekilde sıralamaktadır (66);

1. Federasyonun 1 yıllık ve 4 yıllık master ve stratejik düzenini, performans alan programını Spor Bakanına sunmak,
2. Uluslararası spor federasyonun izniyle uluslararası kurs, panel, seminer, sempozyum ve spor organizasyonları çalışma haline getirmek,
- 3- Kulüpler, il ve ilçe spor temsilcilikleri arasında oluşabilecek teknik uyumsuzlukları çözüme kavuşturmak,
- 4-Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile uluslararası federasyonların belirlemiş olduğu eğitim durumlarına göre uygun bir şekilde iş birliği durumu içerisinde çalıştırıcı hakem ve diğer spor bireylerini hazır hale getirmektir,
- 5- Spor alanı ile ilgili faaliyetlerin düzenli olması için talimatlar hazırlayarak faaliyete geçirmek,

- 6- Spor alanının altyapısı ve eğitime yönelik proje ve sunumlar hazırlayarak hayata geçirmek,
- 7-Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimleriyle işbirliği içinde olmak,
- 8-Spor kulüplerinin ilgili spor alanına katılım işlemlerini, topçu, çalıştırıcı, hakemlerin tescil ve vize işlerini düzenlemek,
- 9-Üst düzey profesyonel sporcu yetiştirmek,
- 10-Ülkedeki bütün İl müdürlükleriyle planlı olarak çalışmak,
- 11-Tahkim Kurulu karar ve görüşlerini hayata geçirmek,
- 12-Federasyonu tüm avrupa ve dünyada temsil olarak yayılmasını sağlamak,
- 13-Federasyonları teşkilatlandırıp, kontrol altında tutmak,
- 14- Sporcu sağlığı için önemli olan durumlarda gerekli tedbirleri almak,
- 15-Spor alanının yaygınlaşması, tüm yaşlar kategorisinde düzenlemesini ve tüm ülkede gelişmesini sağlamak,
- 16-Spor alanıyla ilgili ulus ve uluslararası kural ve yönetmenliklere göre devam ettirmek.

2.3.2. Türkiye'deki Spor Federasyonları ve Kuruluş Yapıları

Türkiye’de sporun sevk ve idaresi Gençlik ve Spor Bakanlığı’na (G.S.B.) bağlı Spor Genel Müdürlüğü (S.G.M.) Merkez ve Taşra teşkilatlarınca idare edilmektedir. Spor federasyonları ise; sporun arzu edilen seviyeye gelebilmesi konularında önemli görevler üstlenmiştir. Bunun yanı sıra yerel yönetimler, gönüllü kuruluşlar, üniversiteler, kamu ve özel kurum ve kuruluşlar da spora çeşitli hizmetler yürütmektedir. Ancak, Türkiye’de GSB Merkez ve Taşra Teşkilatları ve spor federasyonları Türk sporunun dinamizmini sağlayan lokomotif konumundadır.

Türkiye’de 56 Bağımsız Federasyon Spor Genel Müdürlüğü kapsamında 4 Adet Bağımlı Federasyon (Gelişmekte Olan Spor Branşları, Kızak, Curling Hava Sporları) işlem görmekte olup ve 1 adet Tam Bağımsız Özerk Federasyon (T.F.F) ile toplam 61 federasyon faaliyetlerini yürütmektedir. Spor federasyonlarına bağlı olarak lisans tescili yapılmış yaklaşık iki milyon civarında aktif sporcu spor yapmaktadır. Spor federasyonları; anayasanın ve diğer ilgili mevzuatların belirlediği görev ve

yetkiyle, yurt genelinde her türlü sportif faaliyet ve organizasyonları düzenleyerek, ilgili sporun yaygınlaştırılması için gerekli tedbirleri alarak uluslararası faaliyet ve organizasyonlarda ülkemizi temsil etmektedirler (11).

2.4. Sosyal Beceri Tanımı ve İlgili Kavramlar

a) Sosyal Yeterlilik: Sosyal yeterlilik kavramı ile sosyal beceri kavramını birbirinden ayırt etmek zordur; bu iki kavramın birbirlerinin yerine kullanıldığı, yani kullanımda aralarında fark gözetilmediği görülmektedir. Temelde yürütülen mantık“ kişinin sosyal becerisi varsa, sosyal bakımdan yeterlidir” şeklindeki düşüncedir (9).

b) Atılganlık: Albenti ve Emmons’a (1995) göre atılganlık, kendi menfaatleri doğrultusunda faaliyetlerde bulunma, kariyer, ilişkiler, yaşam biçimi, vakit düzenlemesi ile ilgili karar verebilme, muhabbet başlatma ve etkinlikler organize etme, şahsi fikirlerine güven duyma, amaçlar saptama ve belirlenen hedeflere ulaşabilmek adına emek sarfetme, insanlardan yardım talebinde bulunma ve sosyal etkinliklere müdahil olma şeklinde tanımlanabilir (3).

c) Sosyal Anksiyete: Sosyal beceri kavramıyla ilişkili diğer bir kavram sosyal anksiyete kavramıdır. Sosyal anksiyete bireylerin sosyal durumlarını gidermek, bireylerin duydukları kaygıyı ve bunun neticesinde meydana gelen aksaklıkları ifade eder. Psikiyatrik diğer bir kavram ise sosyal fobidir. Sosyal fobi, DSM-III’te anksiyete bozuklukları arasında farklı bir sendrom olarak tanımlanmıştır. Bu sendrom başkalarının yanında yeme, içme, konuşma, hareket etme, gibi çeşitli davranışlardan kaçınma olarak tanımlanabilir (47).

2.5. Sosyal Beceri Modelleri

Sosyal beceriler özelinde sosyal becerilerin neler olduğu, neleri kapsadığı, nelerden meydana geldiği ve özelliklerinin ne veya neler olduğu konusunda oluşturulmuş bir takım modeller bulunmaktadır. İleri sürülmüş bütün modeller bunlardan ibaret değildir. Fakat tüm bu modeller kapsamı bakımından sınırlı bir durumdadır. Burada incelenen modeller, genelde diğer spesifik açıklamaların eleştirilerini de getirmektedir. Bunlar; Motor Sosyal Becerileri Modeli, Üretici Sosyal Beceri Modeli, Üç Sistem Yaklaşımı ve Kendini Ortaya Koyma Yaklaşımıdır (9).

2.5.1. Motor Sosyal Beceri Modeli

Aryle (1967), sosyal beceri ile motor beceri arasındaki benzerliklere dayanarak, sosyal becerinin bir motor becerisi olduğunu ileri sürülmektedir. Hedefe uygun ipuçları değerlendirmeye alınır. Görme, işitme, dokunuş algılamalarından faydalanılır ve hedefle uyumlu çıktılar değerlendirmeye alınır. Sosyal beceri modeli ve motor beceri modellerinde de merkezi çeviri aşamaları; alıcı sistemler tarafından kümelenen datalar, beynin merkezi kısımlarına iletilir ve burada uygun bir faaliyet planına çevirilir. Bu planlar sosyal öğrenme süreçleri ile öğrenilmiştir. Motor reflekslerde ise, beynin merkezi kısımlarında üretilen eylem harekete geçirilmesi için kaslara iletilen komutlar sayesinde meydana gelir. Merkezi aşamaların temeli planlamaktır. Tepki aşamalarının temeli ise başlatmak ve kontrol etmektir. Her iki modelde yapılan hareketler geribildirimlerle ve doğrulama ile güçlendirilir (8).

2.5.2. Üretici Sosyal Beceri Modeli

Trower, sosyal becerinin üretken bir modelini iddia ederken, Hare ve Second'un insan davranışı modelini ve Mischel'in Sosyal Öğrenme modeli üzerine temellenmektedir. İnsan davranışı modeli: bilişsel bir modeldir ve bilişsel durumlara ağırlığını koymaktadır. Harre ve Secord'a göre insan davranışlarındaki düzenli bir ilişki iki insan anlayışı üzerine temellenmektedir; a- kuvvetlerin itiş ve çekişlerine yanıt veren bir obje olarak insan, b- bityesel tutumlarına yön veren bir vasıta olarak davranan insan. Bunlar, insanın tutumuna hedef ve amaç getirdiği gibi kişinin tutumuna yön verirken, sadece tutumunu izlemez, tutumu izlemesini de izler. Bu durumda bilinçli farkındalık yaratmak kavramını oluşturur. Farkındalık, kuralların farkında olmak ve projelerin istemli bir durumda yapılması anlamına gelmektedir (20).

2.5.2.1. İnsan Davranış Modeli

Bu modelde insan davranışındaki uyumluluk iki insan anlayışı üzerine temellenmektedir; kuvvetlerin itiş ve çekiş özelliklerine yanıt veren iki obje olarak insan ve bireysel davranışlarına yön veren bir "agent" olarak davranan insan/kişi. Bu anlayışlar, kişilerin davranışlarına amaç ve hedefleri kazandırır. Ayrıca kişi davranışına yön verirken, sadece davranışını gözlemler, davranışını gözlemlenmesini de gözetir. Bu da bilinçli farkındalık kavramını ortaya çıkarır. Farkındalık da planların bilinçli bir biçimde yapılması ve kuralların farkında olmak

demektir. Diğer bir deyişle, bu model bilişsel bir modeldir ve bilişsel proseslere yoğunlaşmaktadır (20).

2.5.2.2. Sosyal Öğrenme Modeli

Trower, üretici sosyal beceri modelini kurarken Mischel'in sosyal öğrenme modelin üzerinde durmaktadır. Mischel, trait kuramlarına eleştiri getirirken, asıl önemli olanın kişinin belirli durumlarda yapılandıklarını iddia etmiştir. Bu düşünceleri baz alarak 5 tavsiyede bulunmak gerekmektedir. Bunlar (20);

a) Kişi direkt ve izlenimsel öğrenme yolu ile durum ve muhtemel davranışlar ile ilgili veri toplar. Bu proses neticesinde “bilişsel ve davranışsal yapılandırma yeterlilikleri” geliştirir.

b) Kişiler benzer olayları değişik biçimlerde şifreleyebilir ve kendi mevcut şemasına uyarlayarak bilgi üretirler. Mischel bu işlemleri tanımlarken “kodlama stratejileri ve kişisel yapılar” ifadesini kullanmaktadır.

c) Üçüncü değişken “subjenin farklı davranışsal ihtimallerin neticeleri hakkında beklentileri” dir. İki farklı beklenti mevcuttur. :davranış-sonuç ilişkisi ile ilgili beklentiler ve uyarıcı-sonuç ilişkisiyle ilgili beklentiler. Kısaca, kişinin beklentilerinin önemi vurgulanmaktadır.

d) Kişinin uyarıcı seçimleri ve karşıtlarının da önemsenmesi gerekir.

e) Son değişken ise “kendini düzenleyici sistemler ve planlar” dır. Bireyler kendileri adına performans beklentileri belirlerler ve bu beklentilere ne ölçüde yakınsadıkları konusunda özeleştiride bulunurlar. Trower, bu iki modeli sentezleyerek üretici sosyal beceri modeli sunar.

Bu değişkenler Carver tarafından ileri sürülen geri bildirim (feedback) çevrimi fikrinde temellenen bilgi işlem sibernetik modelde yer almaktadır. Bu model test-işlem-ikinci test-çıkış aşamalarından oluşmaktadır. Test aşaması, girdinin belirli bir standarda uygun hale getirilmesi; işlem aşaması, mevcut durumu değiştirme çabasını; son aşama olan çıkış ise standarda uygunluğunun test edilmesini ifade etmektedir. Buradan anlaşılabilceği üzere, geribildirim döngüsü test ile ikinci test aşaması arasındadır. İkinci test aşamasında standarda uygunluğun sağlanmaması tekrardan işlem aşamasına dönmeyi zorunlu kılar. Trower'in geliştirdiği modelde de önce içteki

ve dıştaki eylemlerin gözlemesi ve standartlara uygunluğunun test edilmesi, yani test aşaması; eğer standart ile performans arasında uyumsuzluk var ise, uyumsuzluk azaltma yönünde hareket edilmesi, yani işlem aşaması vardır. Bu iki aşama sosyal becerinin ana unsurunu oluşturmaktadır (20).

2.5.3. Üç Sistem Yaklaşımı

Mc Fall sosyal beceri modellerini iki grupta incelemiş ve bu modelleri özellik modeli ve molekül modeli olduğunu ileri sürmüştür. Özellik modeli daha çok birey vasıflarını içermektedir. Bu modele sosyal beceri tanımlamada dört farklı metodun olduğu söyler. Bunlar; kâğıt-kalemle kendilerini ölçümleme, davranışsal görev alma, yani mevcut performansını incelenmesi ve başkalarınınca değerlendirmeleridir. Moleküler modelde ise bireyin daha çok şahsi durumlarını ve becerilerini inceleyen bir yaklaşım öne sürülmektedir. Bu modelde sosyal beceriler, şahsi koşullarda kazanılan tutumlar olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan kişilerin belirli bir koşullarda göstereceği performansın belirlenmesi zordur. Ayrıca bu modelde sosyal beceriler genel değerlendirme kriterlerine uygun değiştirilmesigüçtür. Mc Fall, özellik modeli ve moleküler modeli test etme yönteminde, bu yöntemi test edilebilirlik ve analiz kriterleri üzerine temellendirmektedir. Üç sistem yaklaşımı diye adlandırdığı bu yaklaşım; Fizyolojik, bilişsel ve açık motor davranış sistemlerinden meydana gelmektedir. Fizyolojik yetenekler duyuşal aşamaları ve bağımsız düzenleme ve kontrolleri barındırır. Bu bakımdan yetenekli bireyler fizyolojik etkinliklerini kontrol edebilen kişiler anlamına gelir ve bu yetenekli bireylerin sosyal ilişkilerinde önemli görevler üstlenerek diğerlerinin kendileri ile ilgili imaj ve yargılarına etki edebilir. Bilişsel yetenekler veri işleme bakımından nosyonu oluşturulmuş ve genel ikaz edici datalarının davranışsal şemalara çevrilmesi anlamına gelir. Motor becerileri ise sözlü ve sözlü olmayan tutumlarla alakalıdır ve yoksunluk durumlarında önemleri daha iyi belirir (41).

2.5.4. Kendini Ortaya Koyma Yaklaşımı

Her ne kadar sosyal anksiyete için geliştirilmiş olsa da, sosyal beceriler için de ifade edilen ve çokça kullanılan diğer bir modeldir. Schlenker ve Leary sosyal anksiyeteyi “somut veya soyut sosyal alanlarda bireyler arası ölçümlemenin öngörülmesi veya mevcudiyetinden kaynaklanan anksiyete” olarak tarif etmişlerdir.

Bireyler sosyal açıdan standart olması zorunlu durumlar için bu durumların tehlikeli olduğuna dair varsayımlar geliştirirler.

Bu durumda bireylerin yaygın olarak oluşturduğu algı şu şekildedir; sıkıcı bir insan olduğu, kendisinden hoşlanılmayacağı, hiçbir zaman hata yapamayacak kadar mükemmel olmanın zorunluluğu ve reddedilmenin kabul edilemez bir durum olduğu gibi yorumlar güç kazanır. Kişide sosyal anlamada kabul görülmeye yönelik beklenti ve olumsuz hisleri kontrol altına alma becerisi bu aşamada önemi artırır. Bu durum kişinin sosyal performansını olumsuz ve yetersiz değerlendirmesine ve algılama temayülü ne etkisi kaçınılmazdır. Sosyal kaygının nedenleri arasında bu etkenlerin katkı sağladığı görülmektedir. Bu yaklaşımın ana hatlarında Goffman'ın kişilerin sosyal etkileşimlerde karşısındaki bireylerde belli başlı izlenimler yaratmaya çalıştıkları ve bu sayede karşısındaki bireylerin onları değerlendirmeleri ile ilgilendikleri fikri üzerinde temellenmektedir. Kişinin kendini ortaya koymasıyla alakalı olarak yeterlik beklentilerine girmesi; eğilimsel ve durumsal faktörlerden etkilenir. Kendini gösterme ile ilgili netice beklentileri de çok alımlı veya çok yargılayıcı bireylerin bulunmasından etkilenir ve sosyal bakımdan endişeli olma temayülündeki bireylerde yetersizdir (9).

2.6. Problem Çözme

2.6.1. Problem Çözme Becerisinin Tanımı

Problem çözme; belirli bir hedefe erişmek için ortaya çıkan zorlukların yık edilmesi adına bilişsel ve psikolojik aşamaları olan bir düzine çalışmayı barındıran proses olarak ifade edilmektedir (34).

2.6.2. Problem Çözme Süreci ile İlgili Etkinlikler

2.6.2.1. Problem Çözme Süreci ile İlgili Davranışsal Etkinlikler

Problem çözme son derece kompleks ve geniş alanlar içeren bir süreçtir. Problem çözmeye yönelik tutumlar 4 temel değişkenden etkilenebilir. Bunlar (34);

- a) Daha önce tecrübe edilmiş eylem türleri,
- b) Önceki eylemlerin etkisizliğinin nedeni,
- c) Eylemlerin fonksiyonel sonucu,

d) Kişinin azmi sebatı.

Kişi danışmana müracaat edene kadar bir dizi fiilde bulunmuştur. Bu yüzden öncelikle yapılması zorunlu temel değerlendirme, başvuran kişinin daha önceden problemin çözümüyle ilgili gerçekleştirdiği fiillerin niteliğinin belirlenmesidir. Bunun yanı sıra kişinin probleme yaklaşımının ne ölçüde direkt olduğunu araştırmak gerekir. Örnek olarak, kişi kendisine yardımcı olabilecek kitaplarını okumuştur, arkadaşlarıyla konuşmayı tercih etmiştir. Başka bir yol ise bireyin etkisizliğinin sebeplerini araştırmaktır (34).

D'Zurilla ve Goldried (1971), problem çözüme başarısızlığının (58);

a) İleri derecede kaygı ve birtakım duygusal kısıtlamalar sebebiyle etkili reaksiyonların gösterilmesi,

b) Etkili olması muhtemel reaksiyonların gerçekte var olmaması gibi faktörlerin sonucu olduğu ileri sürülmektedir.

Önemli olan husus şudur: kişinin gerçekte davranışsal bir yoksunluğunu vardır, yoksa becerilerini pratiğe dökmesine mani olan kaygı etkeni etkili olmaktadır. Diğer bir değerlendirme kriteri de kişinin problemlerinin çözümüne ilişkin davranışsal fonksiyonel neticesinin incelenmesidir. yaygın olarak kullanılan yaklaşım probleme doğrudan eğilip yüzleşmedir (34).

2.6.2.2. Problem Çözme Süreci ile İlgili Bilişsel Etkinlikler

Bilişsel etkinlikler üç temel değişkenden etkilenirler. Bunlar;

a) Bilişsel başa çıkma stratejileri,

b) Bilişsel prosesler vasıtasıyla ile tutum düzeltimleri,

c) Bilişsel proseslerin kontrolleri.

Heppner ve Krauskopf (1987), problemi çözerken başvurulan yöntemlerden başa çıkma stratejilerini bu biçimlerde tanımlar (58):

a) Sorunlu halin tekrardan şekillenmesi: kişi içerisinde olduğu hali duygusal bir biçimde tekrar düzenlemeli ve bunun için başa çıkma stratejilerinden faydalanmalıdır. Örnek olarak problemi kompleks yapıdan daha az kompleks alt biçimlerine özümsemeli, problemin bütününe yönelik alt hedefler belirlenmeli,

probleme uzunca bir vakit diliminde incelenmeli ve hazırlık yaparak tedbirli olmayı zorunlu kılan planlama geliştirilmelidir.

b) Bilişsel rasyonalizasyon: Yaygın olarak yetişkin insanlar tarafından kullanılır. Bu tanımda kişi, problemlerin üstesinden gelme zorluğuna akılcı gerekçeler üretmek başka bir ifadeyle etkili defansif tutumlar geliştirerek, problemlerle mücadele etmenin yarattığı kaygıdan kurtulmak ister.

c) Kişilerin eylemlerini düzenleme biçimleri: Danışan insanların faaliyetlerini özellikle kendilerine aşılana amaçlar, standartlar, kendi çıkardığı neticeler, planları, benlik duyuları ve özellikle de kendilerini tahkim etmek ve kendilerini cezalandırma açısından ne şekilde düzenledikleri ile ilgilidir.

2.6.2.3. Problem Çözme Süreci ile İlgili Duygusal Etkinlikler

Duygusal etkinlikler, problem çözme sürecinde, kişilerin ne şekilde düşündükleri ve ne şekilde tutum sergilediklerine etki etmesi bakımından önemli rol üstlenirler. Problem çözme davranışını belirleyebilmek adına yaygın olarak kişinin problemlere duygusal yaklaşımını değerlendirmek gerekir. Problem çözmeye yönelik duygusal faaliyetler üç temel değişkenden etkilenirler. Bunlar;

- a) Duygusal başa çıkma stratejileri,
- b) Duyguların fiili etkileyen engelleyici ve destekleyici etkileri,
- c) Davranış değerlendirmeleri ve duygu nosyonlarının birbirleri ile olan ilişkisi.

Duygusal başa çıkma stratejileri, diğer bir ifadeyle, kişinin duygusal reaksiyonunu değiştirerek sorunu yeniden yapılandırma, problem çözme aşamasında oldukça etkili stratejidir. Duygusal başa çıkma stratejilerine örnek verecek olursak, pasif (edilgen) kabulleniş, kararlı duygular ve bozulmuş duygu durumunu düzeltme biçimleri, iyimserlik, umutsuzca geri çekilme, etkin başa çıkma stratejileridir (34).

2.6.3. Problem Çözme Becerisinin Önemi

Mücadele, bağlılık ve kontrol duygusu psikolojik sağlık bakımından önemli etkenlerdir. Karşılaşılan sorunlarla başa çıkabilmek, psikolojik sağlığı olumlu anlamda etkiler (21).

Problem çözüme, ortaya çıkan veya halı hazırda rahatsızlık verici durum ile mücadele edebilmek adına etkili olabilecek farklı çözüm yollarının bulunması ve bunlar arasından en etkin çözümün seçilmesidir (22).

Danışma psikolojisi ve Klinik Psikoloji kaynaklarında problem çözüme kavramı, hayatta karşılaşılan güçlüklerle ilgili olarak kullanılmaktadır. Kullanılan diğer kavram ise, sosyal problem çözüme, bireyler arası problem çözüme, bireyler arası bilişsel problem çözüme ve uygulamalı problem çözüme şeklinde sıralanabilir (22).

Sosyal Problem çözüme geniş bir çevrede yaşayan ve çeşitli stres verici vaziyetlerle karşı karşıya kalan kişinin, bunlarla etkin bir biçimde mücadele edebilme yeteneğini geliştirebilen, bilinçli çabayı ve amacı zorunlu kılan bir süreçtir (23).

Sonuç olarak problem çözüme kişisel gelişim için önemli bir etkidir. İnsanların en azından kendi sıradan sorunlarıyla mücadele etmeleri sağlıklı birer fert olmalarını sağlayacaktır. Yöneticilerde ise daha gelişmiş bir problem çözüme yeteneğine ihtiyaç vardır. Çünkü bir kurumun başarısı yöneticilerin başarısı anlamına gelmektedir (32).

2.6.4. Problem Çözüme Modelleri

2.6.4.1. Guilford'un Yakınsak ve İraksak Düşünme Modeli

J.P. Guilford yakınsak ve iraksak düşünmeyi kıyaslamış ve ona göre yakınsak düşünce; IQ testleri ve akademik çevre ile ilgili doğrusal, mantıklı, tek doğru cevaplı düşünmedir. İraksak düşünme ise; tek siyak-beyaz yanıtlardan ziyade çoklu yanıtlar, soyut kavramlardan yanı sıra somut olan yenilik ve orijinal ya da olağan dışı fikirler zorunludur (35).

Guilford, bilimsel üretkenlik noktasında odaklandığı çalışmaları ekseninde, üretkenliğin zekânın genel itibarıyla vaziyeti içinde bulunduğunu ifade eder. Guilford'a göre bilişsel düşünme, hafıza, iraksak düşünme, yakınsak düşünme ve eleştirilen düşünme vb. beş farklı zihinsel fonksiyon olduğu durumda, iraksak düşünme aktörü, üretkenliğe en çok yaklaşımdır (35).

İraksak düşünme, muhtemel çözümler üretme veya yeni olan çözümler ortaya çıkarmaktır; bireyin düşünce yapıları birçok değişik yol bulunca "ıraksar" (genişleyerek yayılır). İraksak düşünme, yakınsak düşünmeye nazaran daha esnek; sadece elde bulunan verilere kanaat etmeyen bir düşünme metodudur; üretken fikirler

akımına açıktır ve bu sayede yeni çözümler üretmeye ve üretkenliğe daha yakındır (67).

Guilford ıraksamalı düşünme modelini sekiz temel yetenek madde ile aşağıdaki gibi sunmuştur (67);

- a) Problem ve problem durumlarına duyarlık gösterme,
- b) Düşüncelerde akıcılık gösterebilme ya da sayısal olarak çok daha fazla ve kullanılabilir düşünce üretebilme,
- c) Alışlagelmiş, kendine has bilgileri, ancak işlevsel fikirler üretebilme,
- d) Bir fikir üretmeden diğeri fikir üretmeye kolay bir şekilde geçebilme,
- e) Sentez yeteneğine sahip olma,
- f) Analiz yeteneğine sahip olma,
- g) Karmaşık olan ilişkileri kontrol altında tutabilme,
- ğ) Değerlendirmeyi gerçekleştirebilme.

Yakınsak düşünme ise, ihtimalleri kısaltma ve en uygun çözüm yoluna “yakınsamak” için bilgi ve akıl kurallarını uygulayarak tanımı yapılmaktadır.

2.6.4.2. Hermann'n Yararacı Problem Çözme Modeli

Hermann, beynin yapısı ve aynı zamanda da düşünme alanında yoğun çalışmaları bulunan bir uzmandır. Beynin yapısını işlevsel olarak dört tabaka olarak incelemiştir. A ve B ölçekleri beynin sağ lobunda, C ve D ölçekleri de sol lobda bulunmaktadır. Her lobun bilme biçimleri, dili ve değerleri vardır. Ona göre kişiler beyinlerinin her bölümünü aynı frekanslarda kullanmazlar. Herkesin, farklı biçimlerde baskınlıklar geliştirdiği, kendine has düşünme seçim modeli bulunmaktadır.

Bu seçim ile davranışlar da çeşitlenir. Bireyler bir problem çözme aşamasına geldiğinde kendi dominant modellerini devreye koyarlar. Hermann yaratıcı problem çözenin, beynin bütün loblarının müşterek işlevi olarak kabul eder. Her bir insanın kalıtsal olarak öğrenme ve düşünme beceri ve seçimleriyle dünyaya geldiğini ve dünyaya bu beceri ve seçimlerle yanıt verdiğini söyler ve bunun yanı sıra, beyni devamlı olarak belli bir düşünme formunda kullanmanın o ölçeklerin gelişmesine katkı sağladığı da belirtilmektedir (51).

2.6.4.3. Thorndike'n Deneme-Yanıma Yoluyla Problem Çözme Modeli

Thorndike, yaptığı araştırmalar neticesinde, problem çözme aşamasında bütünselliğin ürettiği tutumlarda doyumluk etkisi üretkenlerin sürekliliğine ve tutumların haz duyacağına i deneme-yanılma aracılığıyla öğrenildiği neticesine varmıştır. Deneme Yayılma aracılığıyla problem çözme, genellikle anlamlı ilişki ağları bulunmayan problemlerin giderilmesinde veya problem ile ilgili ön verilerin noksanlığı koşulu uygun bir metod olarak kullanılabilir (29).

2.6.4.4. Bandura'nın Kendine Yeterlilik Modeli

Bandura (1977), sosyal-öğrenme kuramında; kişilerin problem çözme, etraflarındaki bireylerin davranış şekillerini tekrarlama aracılığıyla öğrenme davranışı gösterildiğini idda etmiştir.(12).

Bandura'nın kendine-yeterlilik modelinde, kişileri becerilerine ve çözüm üretme yeteneklerine olan bilişsel verilerin problem çözme yeteneğini de etkisinin olduğunu söylemektedir. Bandura, kişilerin problem çözme yeteneklerini algılama biçimlerinin, ortaya çıkaracakları gayretin büyüklüğüne etki ettiğini onaylamaktadır(18).

Bandura kişilerin, problemlerin açık bir şekilde belirli olduğu koşullarda problemin üstesinden gelmek için yapılması gerekenleri bildiklerini, hâlbuki problemin tanımlanamaz olduğu durumlarda bu durumdan daha çok etkilenip, genelleme yaptıklarını belirtmektedir (12).

Bandura'ya göre bireylerin yeterlik beklentileri hem tutumun hem de üstesinden gelmenin devamlılığını etkilemektedir. Kişileri bireysel becerilerine olan inançlarının şiddeti, muhtemelen stresli durumların üstesinden gelmeyi test edip edemeyeceklerini belirlemektedir. Bu başlangıç seviyesinde, bireysel becerileri duyumsamaları, davranışsal tercihlerini etkilemektedir (18).

Yapılan araştırmalarda problem çözme becerisi ve kendine yeterlik arasında bir bağlantı bulunduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan akademik çalışmalarda da bu bağlantıyı destekleyici verilere ulaşılmıştır. Bu sayede Heppner (1988) problem çözme becerisini teori olarak Bandura'nın (1977) kendine-yeterlilik modeli üzerine temellendirmektedir (12).

2.6.4.5. Bilgi İşlem Modeli

Newrell ve Simon'ın 1960'lı yıllarda ileri sürdüğü ve 1972'de ana çalışmaları yapılan bu teori, daha sonraları pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş ve geliştirilmiştir. Teori, problem çözmenin birbiriyle ilişkili üç unsur etrafında biçimlenmiş bilgi işlem etkinliklerinden ileri sürmektedir. Bu unsurlar;

- a) Görev/iş çevresi (problemin dış görünüşü)
- b) Problem alanı (problemi problem çözücünün tanımlaması)
- c) Problem çözme stratejisidir (7).

Bir problem rastlanıldığında problemin kompleksliği ile ilişkili olarak birey çözümü çabuk idrak edebilirliği veya bir strateji belirleyerek problemi çözüme ulaştırmaya karar verir. Bu bireyin bir problem alanını formülleştirilmesine yardımcı olan bir anlama sürecidir. Problem alanının formülleştirilmesi, bireyin problemi anlamak ve çözüm üretmek adına zorunlu olduğunu hissettiği unsurları seçtiği, bilgi temelinin etkin olduğu noktadır. Problem alanı, problem çözmenin önemli bir parçasıdır, çünkü çözüm ile alakalı bütün bilgileri barındırır. Problem alanının izahı, bireyin problem çözme stratejisini yaratmasına ve problemi değerlendirmesine yardım eder. Problem çözme stratejilerine, hedeflere yönelik gelişigüzel araştırma, keşfedici araştırma, reel ve normatif durum arasındaki farkı eksiltme, alt hedefler oluşturma, muhtemel çözümler üretme ve test etme örnek olarak gösterilebilir (7).

2.6.4.6. John Dewey'in Yaratıcı Düşünce Modeli

John Dewey'e (1933) göre yaratıcı düşünce, daha olumlu neticenin alınması, hayatın çeşitlendirilmesi adına düzenli bir ön hazırlık, sorunları ve tecrübe zorunlu kılar.

John Dewey'in yaratıcı problem çözme modelinde şu evrelerden bahsetmektedir (50).

- A- Duyumsanmış bir problem,
- B- Problem hakkında üretici düşünme aşaması,
 - a) Ön-izeme evresi,
 - b) Problem adına değişik tanımlamalar tavsiye etme,

- c) Zorluğu, çözümlenebilir bir sorun olarak şekillendirme,
- d) Çözümlemeler tavsiye etme (denenebilir çözüm yöntemleri ortaya koyma),
- e) Optimal çözümlenmeyi temin etmek,
- f) Çözümleme aşamasını iki şekilde sıralama,
 - 1) Çözümlemenin içeriğindeki unsurlar, öz uyum,
 - 2) Fiil ya da hakimiyet (rasyonel ya da hayali olabilir),
- g) Geri bildirim, (olası başarısızlık halinde c, d, e, f adımlarına geri dönme),
- h) Davranışlar ve talepleri kontrol etme,
 - ı) Sorunun hikayesini ve çözümlemesini kontrol etme,
 - i) Çözümünün ortaya koymuş olduğu başarısı,
- C) Yeni oluşan düzenin sonrası

1950 yılına değin problem çözmeye adına eskiden kalma bir model olarak kabul olunan John Dewey'in modeli, yaygın olarak matematik teknik alanlarda geçerli bir model olarak kabul görmesine rağmen, bilişsel kuramcılar bu model hakkında sıradanlaşmış şekilde görüş bildirmişlerdir (17).

2.6.4.7. Alex Osborn'un Problem Çözme Modeli

Osborn'a göre yaratıcı problem çözmeye süresi ideal olarak üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar (52);

a) Gerçeği (Fact) Bulma: Problemin belirlenmesi ve tanımlanması hazırlanmayı zorunlu kılar. Problem tanıma, problemi tespit ederek ortaya çıkarmak ve ona vurgu yapmaktır. Hazırlık sürecinde ise uygun dataları toplama ve dataların analizi vardır.

b) Fikir (İdea) Bulma: Fikir üretmek ve fikir geliştirmek gereklidir. Fikir üretimi, rehber niteliğinde olup bu süreçte muhtemel geçici fikirler ileri sürülür. Fikir gelişimi ise, farklılık (modifikasyon) ve birleşim (kombinasyon) aracılığıyla netice üretebilecek fikirleri, bu fikirleri diğerlerine eklemeyi ve tüm yolları tekrardan işleme anlamına gelir.

c) Çözüm (Solution) Bulma: Bu süreçte değerlendirmelere ve seçime ihtiyaç duyulur. Değerlendirmeler geçici çözümlerin, testlerle veya başka yollarla onaylanmalıdır. Seçme ise, kesin sonuç üzerine karar kılmaktır.

2.6.5. Problem Çözme Sürecinin Aşamaları

Problem çözme, spesifik bir durumla mücadele etmek adına etkili opsiyonlar oluşturmayı, birini tercih etmeyi ve hayata geçirmeyi içeren bilişsel ve davranışsal bir süreçtir. Belirli bir problem ile karşılaşıldığında, değerlendirme yapma ve karar verme becerisi önem kazanır. Bununla birlikte Arnold'a göre (1992), kişiler farkına varmadan kendi kişilik özellikleri, yetiştirilme tarzları ve okul eğitiminde öğrendikleriyle kendi kişisel problem çözme ve karar verme ve çözüme kavuşturma yöntemlerini geliştirilmesini sağlarlar. Problem çözme becerisi, başka alandaki becerilerin olduğu gibi öğrenilmesi kolay olan bir beceri türüdür..Bireysel ve örgütsel problemlerin çözümünde önemli olan birinci husus, problem sürecinin içerisinde çözümün bilinmesidir (33).

Bazı psikologlar, en önemli bilişim sürecini problem çözmeye kullanılan düşünceyi hissederler ve bilişim alanını bu süreç içerisinde tanımını yaparlar. Yapılan tanıma göre, çevrede bulunan olanakları ve zihinde bulunan bilgi ve becerileri, belli bir problem çözmek için kullanma, bilişiminin en önemli tanımlayıcı özelliklerinden biridir. Her bireyin düşünce yapısı dolaylı ya da dolaysız bir durumda belirli bir problemi çözmek için çalışılmıştır (16).

Problem çözme sürecinin gerekli gördüğü davranış kategorisi, problemden probleme ve kişiden kişiye farklı bir durum sergilese bile, problem çözme sürecinin belli, genel ve temel maddeleri vardır.

Karmaşık bir durum olan problemleri bütünsel olarak değerlendirmek zor bir durum olduğu için çözüm bulmaya yönelik belli bir problemler geliştirilir. Stratejilerden birisi, sorunu daha kolay alt yapılarına çekmek ve sorunun çözümüne yönelik götürülen "alt amaçlar" saptamaktır. Johnson'a göre (1944), problem çözmeye dört maddesi vardır. Bu maddeler; saptayabilmesidir (33).

Genel bir durum olarak olarak problem çözme aşamaları adına geliştirilen yöntemler, John Dewey'in 1910 yılından itibaren kullanmakta olan modelin hemen hemen değişime uğramış durumudur. Problem çözme yöntemi; problemi algılama ve

tanımlama, örneksel bir çözüm durumunu oluşturma, bu çözüm durumunu yeteri kadar kanıtlar ortaya çıkıncaya kadar deneme gibi etkinlikleri içine alan düşünce ve uygulaması yapılan durumdur. Bu durum yaratıcı ve bilimsel düşünme yeteneğini gerekli duruma getirir..

Stevens (1998), problem çözme sürecinin aşamalı durumlarını aşağıdaki maddeler halinde sıralanmaktadır (33):

- Problemin algılanması,
- Bilgilerin gerekli olanları bir arada toplanması,
- Problemin geçmişini araştırılması,
- Çözümün ne olduğu gün yüzüne çıkarmak,
- En yararlı çözüm yolunun tercih edilmesi,
- Problemin çözülmesi

Problem çözümünde önemli bir diğer konu da, pratik yöntemlerle her problemin çözüme kavuşamayacağıdır. Bu durumda problem çözme net bir şekilde akademik bir disiplini gerektirir. Deney sonucu oluşan araştırma neticesinde problem çözme becerisi kazanmada programlı yöntemler geliştirilmiştir.

Bu yöntemler, problemleri başarılı bir şekilde çözüme kavuşturmak için aşağıdaki maddeleri gerektirir (5);

- Problem durumu olan bireyin bakış açısından sorunun ne şekilde görüldüğü üzerine yönetici ile o bireyin ortak bir anlayış sergilemesi,
- Problemin kaynaklarını araştırmak ve neyin nasıl değiştirilmesi gerektiğini bulmak için yapılacak araştırma,
- Gerekli olan değişiklikleri uygulamak için pratik ve ölçülebilir amaçların belirlenmesi,
- Amaçlara varılıp varılmadığını gözlemleyerek geri bildirim alma

2.6.6. Problem Çözme Yöntemleri

Problem çözmek için programatik bir yöntem aracı kullanmak gerekmektedir. Bu durumda birçok yöntem geliştirilmiştir.

Aynı özelliklere sahip olan bu yöntemlerin problemleri başarılı bir şekilde çözmek aşağıdaki durumları gerektirir (34):

- Problem durumu olan bireyin bakış açısından sorunun ne şekilde görüldüğü üzerine ortak anlayış sergilemek,
- Problemin kaynaklarını araştırmak ve neyin nasıl değiştirilmesi gerektiğini bulmak için bir araştırma yapmak,
- Gerekli olan değişiklikleri uygulamak için pratik ve ölçülebilir amaçlar belirlemek,
- Amaçlara varılıp varılmadığını gözlemleyerek tekrar gözden geçirme

2.6.6.1. Beyin Fırtınası

Beyin fırtınası, birçok fikri, bir grup kişilerin, kısa süre içerisinde elde etmek istediği tekniklerinden biri olarak tanımlanır (3).

Beyin fırtınası eskiden var olan bir grup tekniktir. Son yıllarda birey sayısı ve zaman bakımından bireysel teknikler kadar etkisini gösterip göstermediği hususunda şüpheler duyulmaktadır. Bir konu veya problem ile ilgili öngörülerde, oluşturduğu fikirlerle çıkagelen yaklaşım yarım düzine bireyi kapsar. Bir teknik olarak önemi, uygulanan temel kurallarında saklıdır. Araştırmaların bu metodolojide dikkat çeken ortak nokta ise, ortak hareket etme ve diğer insanların varlığı yaratıcılığa engel olabilmektedir (4).

Grup üyeleri bir önder tarafından bir araya getirilir ve belirlenen konu hakkında fikir geliştirmek ya da bir probleme çözüm geliştirmek için yönlendirilirler.

Fikirlerin veya çözümlerin gerçeğe aykırı ve tuhaf olması bir tercih sebebidir. Grup geliştirdiği fikir ve çözümleri birbiriyle paylaştığı esnada, bunlar üzerinde yargılarda bulunmak veya dalga geçmek gibi, yeni fikirlerin geliştirilmesini engelleyici her çeşit davranış yasaktır. Beyin fırtınası esnasında grup üyelerinin mümkün olabilecek çok sayıda fikir ve çözümler üretmeye çalışmaları da özendirilir. Daha önceden belirlenen düşüncelerin değerlendirilmesi, uygulama bittikten sonra yapılır ve hep birlikte fikirlerden tercih edilmeyenler elemine edilir. Uygulamanın esas esprisi ilk etapta geliştirilen düşüncelerin niteliğinin aksine niceliğidir (45).

Rawlinson (1995)'a göre, beyin fırtınasının altı basamağı vardır. Bunlar (36);

- Problemin belirtilmesi ve tartışılması,
- Problemin tekrardan tartışılması,
- Yeniden tarif edilen problemin, bu yeni meydana çıkan tariflerden biri esas alınarak, kaç değişik bir durumda çözülebileceğinin sorgulanması,
- Isınma tur,
- Beyin fırtınası,
- En akıl dışı düşünce

Bu aşamalardan her biri kendi başına önemlidir ve bir aşama tamamlanmadan sonraki aşamaya geçilmemesine dikkat edilmelidir (56).

Osborn'a göre bir beyin fırtınası oturumunda uygulanması zorunlu dört önemli kural vardır (52);

- Eleştirici norm dışıdır,
- Serbest çağrışım teşvik edilmelidir,
- Çok sayıda düşüncenin ileri sürülmesi hedeflenir,
- İleri sürülen düşüncelerin birleştirilerek geliştirilmesi esas unsurdur.

2.6.6.2. Po Tekniği

De Bono'nun bu yöntemi yaygın kavramların dışına çıkmak isteyen, fikirlerle oynamak isteyenler için yararlı bir yöntemdir. Bireyin çeşitli düşünme güçlerini farklı biçimlerde uyarıp esnetmeye yöneliktir. Adımları değiştirmek heyecanlı olabilir ve yöntem çeşitli düşünme uygulamasının yapmanın ideal yoludur (3).

Yaratıcı düşünme, yaygın bir yapılm çeşitliliği olan, ne kadar sıra dışı ya da akıldışı olursa olsun tüm düşüncelerinin sürülmesini hedefleyen bir yöntemdir. Fakat çözümlenmeli yaklaşımların tesiri altında büyümüş kişiler için oldukça zordur (34).

Bu tip durumlarda, erken müdahalede bulunmayı engellemek için kullanılan bir yöntemdir. Kabul edilmesi kolay edilmeyeceği düşünülen fikirlerin önünde gizli

bir sözcük kullanmayı temel alır. Bu sözcük “PO” sözcüğüdür. Böyle bir şifreli sözcük, çalışmalar zor bir duruma ya da bir tıkanma noktasına varıldığında, bir çıkış yolu aramak için de kullanılması mümkündür (3).

2.6.6.3. Defli Tekniği

Defli tekniği 1950 yılları başlangıcında ABD’de bir şirket tarafından askeriye yardım etme maksadıyla gelişimi sağlanmıştır. Bu yöntemin özelliği bir seri isimsiz posta anketi aracılığıyla herhangi bir konu ile ilgili o konudaki uzmanların fikir birliğini oluşturmaya çalışmaktır. Probleme çözüm bulunana dek anket yeniden yapılır. O zamandan beri bu yöntem, farklı teknolojik öngörüler, genel politika çözümlenmeleri, program planlaması ve birçok farklı kulvarda uygulanmaya başlanmıştır. Defli tekniği, problemlere karşı üretken çözümler üretmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntem olmadığı halde kolaylıkla gerçekleştirilecek şekilde değiştirilebilir (34).

2.6.6.4. Benzetme (Sinektik) Tekniği

Bu yöntem, 1950’li yılların sonunda W.J.J. Gordon ve George Prince’in çalışmalarıyla meydana çıkan ve geliştirilen bir düşünce üretme ve problem çözme yöntemidir (3).

Benzetme yöntemi, çeşitli görünümdeki ilgisiz unsurları, sistemli bir şekilde bir araya getirme üzerine temellenir. Bu teknik benzetme ve metaforları kullanır. Problemlerin büyük bir bölümünü kendileri/kendimiz ile ilgili olduğundan çözemeyiz (52).

Klasik söylemle, ağaçtan dolayı ormanı göremeyiz. Bu şartlar altında, uygun bir metafor ve benzetme gerekli mesafeyi bize ileterek yaratıcı çözüme ulaşmamızı sağlar.

Benzetme tekniğinde iki önemli aşama mevcuttur: tanınmayan, değişik düşünceyi bilinir hale getirmek ve bilinir düşünceyi farklı, yabancılaştırmaktır. Bu teknikte dört benzetme metodu mevcuttur. Bireysel benzetme, direkt benzetme, hayali benzetme ve simgesel benzetme. Bireysel benzetme metodunda, bireyin kendisini bir nesnenin veya bir canlının yerine koyması istenir. Direkt benzetme metodunda, problemin tabiattaki canlıların çözdüğüne benzer bir biçimde çözülmesi beklenir.

Hayali benzetmede ise bir çeşit istek ve beklentiler listesi çıkarılır. Burada hedeflenen hayal gücünü güçlendirmek ve kullanmaktır (51).

2.6.6.5. Yuvarlak Masa Tekniği

Bu teknik sessiz bir ortamda düşünce üretmeyi hedefler. Problem tarif edildikten sonra altı veya sekiz kişilik gruplar şeklinde yuvarlak bir masada bir araya gelip otururlar. Orada bulunan kişilere birer çalışma kağıdı dağıtılır ve grup üyeleri kağıda düşüncelerini yazarlar. İlk düşünce yazıldıktan sonra kağıtlar değiştirilir. Bu Değişen kağıtlardaki düşünceler gruptakilere yeni düşünceler üretme imkanı tanır. Bu yapılan teknik İşlem yaklaşık olarak 15 dakika tekrarlanır. Beyin fırtınasındaki kurallar bu teknikte de aynı şekilde uygulanır (34).

2.6.6.6. Düşünme Şapkaları Tekniği

Düşünme şapkaları Tekniği, aşağıdaki yazılan sorulara çözüm önerisi sunan, öğrenilmesi çok basit olan, aynı zanda göstermiş olduğu etki itibariyle çok güçlü bir tekniktir (43).

- Yaratıcı düşünce için zaman nasıl bulunur?
- Bireyleri yaratıcı düşünmeye nasıl yönlendirme imkanı sunarız?
- Birisini her zaman olumsuz bir düşünme durumuna nasıl alıkoyarsınız?
- İnsanların düşüncelerini iyi yönlerini görmelerini nasıl sağlarsınız?
- Yaratıcı düşünme ve önerilerinizi herhangi bir toplantıda nasıl ciddi ifade edebilirsiniz?

Düşünme Şapkaları Tekniği 6 şapka maddesinden meydana gelmiştir (43):

Beyaz şapka: Tarafsızlığı ve gerçek davranma durumunu ifade eder. Bilgi akışı adı altında boğulmayı önlemek, sadece gereksinim duyulan bilgileri almak ve dikkati bir yöne doğru gitmeyi esas alır.

Kırmızı şapka: Kırmızı şapka düşüncesi, duygularla, sezgilerle ve düşüncenin zihinsel olamayan yönleriyle ilgilidir. Duygular, önseziler ve sezgiler güçlü, kuvvetli ve realisttirler Kırmızı şapka da bunların varlığını varsayıp ortaya sunar.

Siyah şapka: Siyah şapka düşünmesi mantık ile ilgili durumu ifade eder. Siyah şapka olumsuz bir durumdur ama duygusal değildir. Siyah şapka düşüncesi olayların “kara” taraflarına bakar, ancak bu her zaman sağlıklı bir karamsarlıktır.

Sarı şapka: Siyah şapka olumsuz değerlendirmeler ile ilgilenir. Sarı şapka ise tam tersine olumlu değerlendirme olan bir durum ile ilgilenir. Yaratıcılık için sarı şapka düşünülmesinin olumlu yönüne gerek duyulur. Sarı şapka düşüncesinin olumlu değerlendirmeleri ve yapıcı yönünün yaratıcılık için hayati bir değer taşıdığı da doğrudur. Fakat düşünmenin yaratıcı yönü yeşil düşünme şapkasının etki alanına girer.

Yeşil şapka: Yeşil düşünme şapkası özellikle yeni düşüncelerle ve güncel bakış açıları ile ilgilidir. Yeşil şapka düşünmesi daha iyi bir düşünce bulabilmek için eski düşüncelerden uzaklaşmak ile ilgilidir. Kısaca, yeşil şapka düşünmesi değişimle ilgilidir. Yeşil renkli şapka takan bireyler direkt olarak yaratıcı hale getirilmesi zor bir durumdur. Fakat yeşil renkli şapka takan bilim insanları, daha yaratıcı olmak amacıyla gerekli dikkat ve zamanı sağlayabilir. Alternatifleri bulmaya ne kadar çok zaman ayırırsanız o kadar fazla alternatif bulursunuz. Çoğu zaman yaratıcı insanlar, yaratıcılıktan daha fazla motive oldukları için yaratıcı olmaya çaba göstermeye daha fazla zaman ayıran insanlardır. Yeşil şapka da bir çeşit motivasyon sağlar.

Mavi şapka: Mavi şapkayı takarken konuyu olumlu bir düşünmeye sahip olmalıyız, onun yerine konuyu onun yerine kapsamlı olarak araştırmak için ne şekil bir düşünce yolu seçilmesi durumunu aklımızdan geçiririz. Mavi renk, her şeyi içine alan gök yüzünün mavi renk olması gibi genel olarak kontrolü sağlar. Mavi renk aynı zamanda taraf tutmayı reddeden tarafsızlığı, sessizliği ve aynı bu bakımdan kendisine bağlanmayı ifade eder.

2.6.6.7. 5N ve 1 K Tekniği

Bu yöntemde amaç olay ile ilgili bilgi edinmektir. Bu yöntem, haberleri tedarik etmede kullanılan “Ne, Nerede, Ne zaman, Niçin, Nasıl, Kim” sorularına cevap aramakla oluşturulur. Gazetecilikte bu sorular bir olay ile ilgili yazara sistemli bir biçimde gerekli bilgileri sağlamaktadır. Bu sorularla olay ile ilgili gerekli ve önemli bilgiler toplamaktadır. 5N ve 1K yönteminin temel amacı problem hakkında bilginin sistemli bir şekilde toplanmasıdır. Akabinde bu bilgi probleme yeni perspektiflerin geliştirilmesinde kullanılmaktadır. Bu perspektiflerin içerisinde en önemli olanı

seçilmekte ve fikir yaratmada temel olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemin en önemli dezavantajı ise çok vakit alması ve uygulanmasının biraz sıkıcı olmasıdır. Fakat probleme yeni bir perspektif getirebilmenin mutluluğu tüm sıkıntıları bertaraf edecektir (34).

2.6.6.8. Problemin Resmini Çizme Tekniği

Bu yöntemin amacı problemin daha net bir şekilde bilincinde olmak, problemi onaylamaktır. Doğru problemle ilgilenilip ilgilenilmediğinin belirlenmesi adına, problemin resmini çizmek etkili bir metottur. Resmi çizerken, gözden kaçırılan noktalar belirlenebilir ve yeni alternatifler üretebilir. Problemin resmini çizmek onu tek parça olarak görebilmektir. Eğer bu yapılabiliyorsa çözüm üretmek büyük ölçüde güç olmaktan çıkar (34).

2.6.6.9. Simülasyon Tekniği

Bir düşüncenin ya da çözümün kullanışlılığı, gerçek problemin küçük bir prototipi olan aynı tür bir problemde uygulanır.

Bir simülasyon aşağıdaki ana basamaklardan oluşur (62):

- Problemin amaçları saptanır ve geliştirilen çözümün problemin çözümü hakkında neler sağlaması gerektiği düşünülür,
- Mevcut problem durumuna uygun bir model geliştirilir ve model olabildiğince asıl probleme benzetilir,
- Çözümün geliştirildiğini göstermeye yarayacak kriterler belirlenir,
- Her düşünce modele uygulanarak problemi çözme becerisi saptanır,
- Problemi çözmede en etkin görülen düşünce seçilir.

2.6.6.10. Matriks Tekniği

Bu yöntemde, bir problemin içindeki tüm olası değişkenler incelenir ve bunları yeni ve farklı biçimde bir araya getirmenin yöntemleri aranır. İncelenen değişkenlerin kombinasyonları içerisinde üzerinde çalışılmaya değer görülen fikirler çıkmaktadır. Bu çalışmada rahatlık sağlaması bakımından, değişkenler ana başlıklar altında, listeler biçiminde düzenlenerek kâğıtlara yazılabilir. bir hat şeklinde düzenlenecek bu listeler, ana başlıklar altında yan yana dizildiğinde, hatların ileri geri sarılmasıyla, yeni

kombinasyonlar oluşmaktadır. Diğer bir metot ise, değişkenlerin ana başlıklara göre çeşitli renkler barındıran kartlara yazılarak karıştırılmasıdır. Bu metotla her renkten bir kart çekilerek yeni kombinasyonlaryaratılmaktadır (3).

2.6.6.11. Artı-Eksi-İlginç (AEİ) Tekniği

Bu yöntemin amacı karar vermede etkili olan bir durumu sergiler. Fikir üretme açısından çok fazla faydası vardır. Artı Eksi İlginç ile çalışmaya 3 değişik sütun ile başlanılıyor. İlk sütunun başına artı işareti konulur. İkinci sütunun başına eksi işareti konulur, üçüncü ve son sütuna da ilginç yazısı yazılmaktadır. Artı sütununa olayla veya problemle ilgili olumlu düşünceler, gözlemler veya izlenimler yazılır. Eksiyeye olay ya da problemle ilgili olumsuz düşünceler, izlenimler, gözlemler yazılır. İlginç sütununa da bu iki kapsama girmeyen düşünceler, izlenimler, gözlemler yazılır. Problem haritası yapıldığından bu aşamadan sonra izlenecek rotayı belirlemek çok daha kolay olacaktır (34).

2.6.6.12. Kontrol Listeleri Tekniği

Bu yöntem ile yapılan fikir oluşturma çalışmalarında, fikir kolay bir şekilde üretilebilmesine fayda sağlamak ve oluşturulan fikirlerin unutulmamasına yardımcı olmak amacıyla listeler oluşturulur. Bu yöntemde en çok kullanılan listelerden biri Alex P. Osborn tarafından geliştirilen “genelleştirilmiş liste” dir.

Bu listedeki en temel başlıklar şunlardır (3):

- Başka amaçlarla kullanılabilir mi?
- Uyarlamaya uygun mu?
- Geliştirilebilir mi?
- Büyütülebilir mi?
- Küçültülebilir mi?
- Yerine başka bir şey konabilir mi, ya da kendisi başka bir şeyin yerine konulabilir mi?
- Yeniden düzenlenebilir mi?
- Tersine çevrilebilir mi?

- Tersine işletilebilir mi?
- Başka şeylerle birleştirilebilir mi?

Bu kontrol listesi, düşüncelerin veya objelerin ne ölçüde işe yaradıklarını kontrol etmek adına kullanılabilir ve bu metotla yeni düşünceler elde edilip geliştirilebilir.

2.6.7. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler

Problem çözme kapsamlı ve çok yönlü bir aşamadır ve kişinin ihtiyaç, hedef, değer, inanç, yetenek, alışkanlık ve davranışları ile üretici düşünce, zekâ, duygular, irade, fiil gibi etkenleri de kendinde birleştirir. Problem çözmeye yönelmek bir cesaret, arzu ve kendine güven hissi ile alakalı olduğundan bu aşamanın ruhsal bir tarafı da vardır (43).

Bir problemin çözülmesi ve çözülebilmesi birden fazla değişikliğe bağlıdır. Problemin bireyin yaşına uygunluğu, çözüm adına ön bilgi ya da eğitime sahip olma derecesi, beceriyi, sağlığı, davranışı, çözümün bireye katacağı faydayı, kişilik vasıfları gibi etkenler problem çözmeye etkili olabilir (60).

Problem çözme, kişinin psikolojik uyumu, kendine güveni, iletişim yeteneklerinin etkinliği ve karar verme tarzlarını ve akademik ve sosyal özsaygı ile de yakından alakalıdır.

Bir kişinin problem çözümedeki yetkinliği problemin özelliğinden çok bazı bireysel faktörlerle ilgilidir. Kişinin kendisi ile ilgili olan bu faktörlerden biri zekadır. Kişinin zekası problem çözümedeki yetkinliği arasında pozitif korelasyon vardır (42).

Zekâ faktörünün dışında stres, kaygı ve dışa dönük olma problemin çözülmesinde önemli yer edinmektedir. Kaygısı yüksek kişilerin problem çözmeye yoğunlaşmadıkları ve çözüme uygun fikirler üretmedikleri görülmektedir. Böylece kaygı seviyeleri daha da yükselmekte, dolayısıyla karşı karşıya kaldıkları problemleri etkin bir şekilde çözememektedirler (34).

2.6.7.1. Özgüven

Bir problemi sosyal anlamda çözmeyi öğrenmede olması gereken en önemli şey, problemleri çözümedeki yetkinlik ve diğer insanların bu yetkinliğe inancının her

yaşta yarattığı güven ve yeterlilik duygusudur. Problem çözme ve özgüven bir döngü şeklinde ilişki içindedirler. Özgüveni yüksek olan insanlar problemi tanımlamaya, kabul etmeye ve problemlerle ilgilenmek için girişimde bulunmaya daha eğilimlidirler (57).

2.6.7.2. Yaş

Problem çözme ile yaş arasındaki ilişki çeşitli şekillerde değerlendirilmektedir. Bazı araştırmacılara göre yaş, problem çözme yetisi üzerinde etkin değildir. Ancak Ulupınar (1997)' in araştırmasına göre ise yaş arttıkça problem çözme yetisi de artmaktadır. Fakat bu durum 35 yaşından sonra olumsuz anlamda değişmektedir. Yaşın problem çözme becerisi üzerindeki etkinliği tecrübeler ve geçmiş hayatlarla değerlendirmek muhtemelen daha doğru bir yaklaşım olacaktır (60).

2.6.7.3. Sosyal Öğrenme- Model Alma

Toplum, tutum düzenliliğini sağlamak için kurallar geliştirir ve bunları erken çocukluk dönemlerinden başlayarak tüm kişilere ortaklaşa empoze eder. Böylece, toplumdaki benzer tutumların çoğu, bireylerin küçük yaşlarda başlayan ve hayat boyu devam eden ortak öğrenmelerinin neticesidir. Ortak öğrenmeler gözlem aracılığıyla meydana gelir ve bireylerin bilinçli olarak ya da olmayarak birbirlerine benzemeleri neticesinde topluma yayılır. Sosyal öğrenme teorisine göre bir bireyin gelişimi, bireyin diğer bireylerle olan tecrübelerinin niteliğine, farkına ve uygulama alanına bağlıdır. Yaşamın ilk evrelerinde kişinin hayatındaki önemli oyuncular ebeveynler olmaktadır. Daha sonraki yaşantısında ise arkadaşlar, öğretmenler ya da başka otorite figürleri etkili olmaktadır. Yapılan araştırmalar, bireylerin çeşitli, tuhaf ve yüksek statülü insanların tutumlarını önemsediklerini göstermektedir (29).

2.6.7.4. Bireysel Farklılıklar

Birçok kişisel farklılığın problem çözmeye tesiri olabilir. Ulupınar (1997)'in incelemelerine göre, evliler, tek yaşayanlar, kendini etkin ve araştırmacı olarak tanımlayanlar, ailesinin tutumunu demokratik ve alakasız olarak değerlendirenler kendilerini problem çözmeye daha yetkin bulmaktadırlar. Çalışan grup problem çözmeye daha yetkindir. Çalışma pozisyonu yükseldikçe problem çözme başarısı artmaktadır (60).

2.6.7.5. Sorumluluk Duygusu

Diğer insanlara karşı sorumlu olmak, kişinin problem çözümüne olan ilgisini arttırır. Sorumluluk hissi kişiyi, problemleri daha hızlı kavrar ve bu problemleri çözmeye gerekliliğini daha sert bir şekilde hisseder vaziyete getirir. Özellikle sosyal-bireyler arası problemlerin çözümü çoğu defa diğer insanlara karşı sorumlu olmayı kabul etme ve anlama ile ilgilidir (15).

2.6.7.6. Problem Hakkında Bilgi Düzeyi

Kimi durumlarda, beceri bilgi ile ilintili olduğunda kişi daha hızlı bir biçimde çözüme ulaşabilir. Kişi ne kadar bilgiliyse, problemleri çözmeye veya yeni bir şeyi düzenlerken ve öğrenirken o kadar benzetme kullanabilir. Ne kadar çok benzetme tanınırsa en alışılmadık durumda bile planlı davranmak o kadar muhtemeldir (57).

2.6.7.7. Duyguların Etkisi

Duygular bilinçaltında saklanırlar ve vücutta depo edilirler. Kanalize edilebilir ve serbest bırakılabilen güçlü bir enerji barındırırlar. Bu enerjinin bilincinde olmak ve onu kanalize etmek gerekir. Aksi durumda rastgele meydana çıkar ve problemlerin çözümünü etkilerler. Sadece duygusal engeller yüzünden problemlerini çözemeyen birçok insan vardır. Korku, kaygı ve utangaçlık gibi birçok his üretkenliği, bir işin üstesinden gelme ve bir etkinliğe iştirak etme becerilerini köreltebilir. İyi bir problem çözme ortamı için yumuşak ve rahat ilişkiler gereklidir (15).

2.6.7.8. Geçmiş Yaşantı ve Deneyimler

Genel bir yetenekten veya üstün zekâdan daha ziyade, bilgi ve tecrübe ustalar yaratır ve problemin çözümü noktasında kolaylık sağlar (57).

2.6.8. Problem Çözmede Karşılaşılan Güçlükler

Problemleri çözmek kompleks bir süreçtir ve bizler bu sürecin her bir evresinde optimal başarıyı gösteremeyebiliriz. Göremediğimiz birçok faktör, problemleri çözmekte bizlere zorluk çıkarabilir. Bu zorlukların bazıları psikolojik, bazıları ise çevresel etkenlerden kaynaklanır. Bu zorlukları doğru belirleyemediğimiz sürece iyi bir problem çözücü olmamız kolay değildir (32).

Bu zorluklar;

A- Problem Çözümünden Kaynaklanan Çözüm Engelleri:

a) Algılama: Problemin bir ya da birden az boyutunu görmek.

b) İfade etme: Problemin çözümüne farklı fikir sunacak bir dil kullanmak.

c) Duygular: Başarı, takdir etme, ait olma, çekinme ve korkmak gibi bireyden bireye değişik bir durum sergileyen bir takım gereksinimler, içinde bulunan problem ile çakışırsa, uygun bir şekilde davranmayı zorlaştırır.

d) Zekâ: Zekânın doğru bir şekilde kullanılmamasından kaynaklanan engellerin ortaya çıkması

B- Ortamdan Kaynaklanan Çözüm Engelleri:

a) Fiziksel çevre: Çalışma ortamında bulunan çevrenin durumu.

b) Politika, süreç ve prosedürler; Kuruluş, gelişim ve işletme yaklaşımları.

c) Kültür ve yönetim tarzları: Toplumun ve örgütün kültürel ve yönetim anlayışındaki durumu.

Problem çözmenin tarihsel süreç içerisindeki karşılaştığı durumu aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (32).

A) Geleneksel metot,

B) Bireysel metot,

C) Uzmanlığa temel alan metot,

D) Bilimsel metot.

Problem çözümünde ortak başarısızlık noktalarını ise şu şekilde sıralayabiliriz (32):

A) Yöntemsel çalışmamak,

B) Minimum arzu ve kararlılığa sahip olmamak,

C) Problemi olduğu gibi kavramamak,

D) Teknikleri etkin bir biçimde kullanmamak,

- E) Doğru olmayan teknik kullanmak,
- F) Eksik veya yanlış enformasyon,
- G) Üretken ve çözümleyici zihinsel becerileri koordine edememek,
- H) Çözümü etkili bir biçimde uygulamaya koyamamak,
- İ) Çözüme engel olan birçok gizli etkenleri tahmin edememek.

2.6.9. Kurumda Problem Çözme Becerisine Sahip Yöneticilerin Önemi

Yönetim aşaması, bir problem çözme aşamasıdır. Problem çözme becerisi, yöneticiliğin temel unsurudur. Yöneticinin görevi problemleri çözmektir ve problem yöneticinin görevinin devamlı bir parçasıdır. Yöneticinin başarılı olmasının ölçütü bu görevi ne kadar iyi derecede yaptığı ile anlaşılır. Çünkü iş hayatının ayrılmaz bir unsuru olan problem olmasaydı, yöneticilere ihtiyaç duyulmazdı (14).

Büyük bir hızla değişen koşullar sebebiyle kurumun ve çevrenin yöneticiden beklenti içinde bulunmaları da devamlı artmaktadır. Yönetici bu beklentilere yanıt vermeye çabalarken pek çok problemle yüz yüze kalacaktır. İşte bu sebepten dolayı bir yöneticinin ve ona bağlı olarak kurumun yetkinliği yöneticinin problemleri çözebilme becerisiyle arasında pozitif ilişki vardır (32).

Bir kurumun hayata geçirilmesi aşamasında incelenen değişkenler, çevrenin o andaki koşullarını meydana getirir. Oysa kurumların çevresi, sosyolojik, iktisadi, kültürel açıdan hızlı bir değişim evresi içindedir. Bu evre sebebiyle kurum; değişen bu çevre şartlarına adapte olmak mecburiyetindedir. Fakat bu mecburiyet kurumda problemlerin ortaya çıkmasına yol açabilir (10).

Çevredeki değişimlerden etkilenen kurum ve yöneticilerin bu değişimlere hızlı bir şekilde adapte olması gerekmektedir. Artık yönetim kavramının geçmişe ve tecrübe sonuçlarına göre davranması eski bir yöntemdir. Bu nedenle yeni ve ortak problemlerin bilimsel bir bakış açısıyla ele alınması mecburiyet arz etmektedir (25).

Yöneticilerin çalışkan, zeki, fiziki bakımından görünümü iyi olan, bilgili, çevresindeki gelişmelere yabancı kalmayan, etkili bir iletişim yeteneğine sahip olan, sorumluluk bilincinde olan başarılı kişiler olmaları istenmektedir. Günümüzde yukarıdaki yazılan özelliklere ilave olarak yöneticilerde, problemleri belirlemede ve

problem çözme becerisine sahip olma, kriz anlarında pozitif düşünce karar verebilme gibi kriterler aranmaktadır (32).

2.7. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.7.1. Problem Çözme ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Germi (2006), tarafından yapılan, GSM inde görevli yöneticilerinin problem çözme becerilerinin incelenmesi adı altındaki çalışma, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Görevli Federasyon Başkanları, Genel Sekreter, Daire Başkanları, şube müdürleri ve il müdürlerine yöneliktir. Araştırmanın neticesinde, Türkiye’de sporun gelişmesi için en önemli kurum olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nde görevli olan spor yöneticilerinin problem çözme becerilerini algılama düzeylerinin normalin üstünde olduğu, merkezde ve yerel organizasyonunda görevli yöneticilerinin problem çözme becerilerini algılama seviyeleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır (32).

Taylan (1990), 226 lisans öğrencisinde Problem Çözme Ölçeğinden faydalanarak, Kadın veya erkek oluşu, bölümüne ve sınıfına göre problem çözme becerilerinde anlamlı değişiklik olup olmadığı Araştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde Problem Çözme becerilerinin öğrencilerin bölümüne göre farklı olduğunu; Kadın veya erkek olma durumuna göre ve sınıf düzeyine göre ise farklılık olmadığını göstermiştir. Bunun yanısıra öğrencinin bölümü ve sınıfıbirlikte incelendiğine, istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu ve sosyal bilimlerde öğrenim gören öğrencilerin birinci sınıfında olan öğrencilerin problem çözme becerisi algılarının en düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuncu sınıf öğrencilerin ise bölüme göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (54).

Hisli (1990), Almanya’da yaşayan Türklerden Türkiye’ye dönüş yapan ortaöğretim öğrencilerinin uyumluluk seviyelerine göre işlevsel olmayan davranışlar, kendiliğinden negatif düşünceler ve problem çözme kabiliyeti noktasında bireysel algılayış seviyelerindeki değişkenlikleri araştırmıştır. Sonuç olarak, kızların erkeklere nazaran problem çözümü hakkında “kişisel kontrol” alt boyutunda kendilerini daha iyi algıladıkları sonucuna varılmıştır. Depresyon seviyeleri göz önüne alınarak uyum sağlayabilenlerin ve uyum sağlayamayanların Problem Çözme Envanteri ve anksiyete puanları kıyaslandığında, uyum sağlayanların lehine Problem Çözme Envanterinde

“kişisel kontrol ve anksiyete” puanlarında değişiklik tespit edilmiştir. Bunun yanısıra, anksiyete puanları göz önüne alınarak uyum sağlayabilenlerin kendi yararına olmak üzere bütün ölçek puanlarında anlamlı değişiklikler tespit edilmiştir (36).

Korkut (2002), ortaöğretim öğrencilerinin problem çözme becerilerini incelemiş; cinsiyet farklılığı, öğrenim görülen okul türü, yaş, babanın işi, kişilerin problemlerini anlattıkları ve bu problemleri anlayan kişilerin kimlerden oluştuğu gibi değişkenlik gösterenlerin problem çözme becerilerini algılamada diğerlerinden farklı olduğunu sonucuna varmıştır. (39).

Tunca (2004), mesleki ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerinin duygusal zekâları ile problem çözme becerisi arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemiştir. Sonuçta, duygusal zekâ ile problem çözme becerisi arasında negatif ve güçlü olmayan bir ilişkinin bulunduğu ve mesleki ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerinin problemleri bir durumda ilk olarak herkesin düşündüğü gibi düşünmenin gerektiği çözümlenmeleri uyguladıkları saptanmıştır. Ayrıca, Tunca, incelemesinde, problem çözme becerisinin cinsiyete bağlı olmadığını lakin yaşa ve kıdeme göre problem çözme becerisinin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır (58).

Çam (1997) tarafından yapılan araştırmada, pedagojik formasyon eğitim programının bu eğitimi alan öğrencilerin problem çözme becerisi algılarına etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu eğitimin ilk evresinde ve son evresinde olmak üzere 68 öğrencinin problem çözme becerisi algıları Problem çözme envanteri ile belirlenmiştir. Neticede ölçümlerden ilk yapılan ile son yapılan arasındaki puan farkları kıyaslandığında son yapılan ölçüm lehine anlamlı bir değişiklik olduğu gözlemlenmiştir. Öğrencilerin mezun oldukları lisans branşına, geçmişte veya o anki zamanda öğretim faaliyetinde bulunup bulunmadığına, mezuniyet durumu veya öğrencilik durumuna, yaş durumuna ve cinsiyet durumuna göre iki ölçümleme puanları arasında fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanı sıra bu değişkenler ile ölçüm etkileşiminin, problem çözme algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır (19).

Basmacı (1998) yaptığı incelemede, lisans öğrencilerinin problem çözme becerilerini algılamalarını birtakım değişken etkenler bakımından araştırmıştır. İnceleme neticesinde lisans öğrencilerinin yerleşim merkezi, ebeveynlerinin öğrenim

durumları, sayısal yetenek, sözel yetenek ve özel yetenek puanlarıyla öğrenci kabul eden branşlarda okumaları ve cinsiyet durumu ile problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir değişkenlik gözlenmemiştir (13).

Çağlayan (2007) yaptığı incelemede, Besyo öğrencilerinin öğrenme biçimleri ile problem çözme becerileri arasındaki bir ilişkinin olup olmadığını incelemiştir. İnceleme neticesinde, Öğrencilerin yarıdan çoğunun görsel, çeyreğinin bedensel öğrenme ve diğer çeyreğinin de işitsel öğrenme şekline sahip oldukları sonucuna varmıştır. Öğrencilerin sınıf değişkenlerine göre; ivedi yaklaşım, düşünen yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım, alt boyut puan ortalamaları ve problem çözme becerisi toplam puan ortalamalarının ders çalışma zamanlarını ne şekilde planladıkları değişkenlerine göre; kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyut puan ortalamasının son sınıf öğrencilerinin akademik başarı değişkenlerine göre; çekingen yaklaşım alt boyut puan ortalamasının ve problem çözme becerisi toplam puan ortalamasının öğrenme şekillerine göre anlamlı seviyede değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (17).

Arslan (2001) tarafından yapılan araştırmada Öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinin farklı etkenler bakımından karşılaştırılmalı incelemiştir. Araştırma neticesinde, aday öğretmenlerin okudukları üniversite ve öğrenim gördükleri branş etkeninin, değerlendirici ve planlı yaklaşım bakımından, mezun olunan ortaöğretim etkenlerinin düşünen, çekingen ve kendine güvenli yaklaşım bakımından, öğrenim görülen okuldaki sınıf etkenlerinin ivedi, düşünen, kendine güvenli, planlı yaklaşım ve toplam puan değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (6).

Güçlü (2003) incelemesinde, ortaöğretim kurum müdürlerinin problem çözme becerilerini algılama düzeylerini incelemiştir. Bu algılama düzeylerinin müdürünün yaşının, branşının, idarecilik geçmişi, yönetim konulu katıldıkları kurs/seminer sayısı ve problem çözme konulu kurs/seminer katılma durumlarının problem çözme becerilerine ilişkin algılama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. İlişkiyi inceleme neticesinde, idarecilerin problem çözme becerileri algılarının ortalamasının üstünde ve genel anlamda değerlendirildiğinde

problem çözüme noktasında bireysel yeterliliklerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Kurum idarecilerinin problem çözüme algıları incelendiğinde yaş, mezun oldukları okul, meslekteki kıdemleri ve yönetimle ilgili kurs veya seminere katılma sayısında istatistiksel olarak anlamlı bir değişkenlik bulunamazken, uğraştıkları dalların farklılıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır (33).

Ülger (2003), tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Yeteneklerinin Liderlik Davranışları İle İlişkisi” isimli bir inceleme yapmıştır. Araştırma sonucunda, idarecilerin önderlik özellikleri ve problem çözüme yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İdarecilik yapma süresi etkenine göre liderlik ölçeği alt boyutları ve toplam liderlik puan ortalamasından farklı bir durum bulunamamıştır. Problem çözüme envanteri alt boyutları ile cinsiyet değişkenine göre, tüm alt boyutlarda istenilen niteliklerin kadınlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görev yapılan okul türünde, problem çözüme envanteri toplam puan sonuçlarına göre devlet okullarındaki erkek yöneticilerin özel okullara göre daha belirgin problem çözüme becerisine sahip oldukları sonucuna varılmıştır (61).

Şahin ve Özbay (2003) incelemelerinde, acil durumlarda yardıma ulaşabilme tutumu ile problem çözüme becerileri arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda, yardıma ulaşabilme tutumları ile problem çözüme becerileri arasında ilişkinin olmadığı gözlemlenmiştir. Bu anlamda yardıma ulaşabilme davranışları ile bireyin annesinin eğitim seviyesinin anlamlı bir etken olduğu gözlemlenmiştir. Bireyin annesinin eğitim düzeyi azaldıkça yardıma ulaşabilme tutumunun azaldığı, sosyal ilişkiler ve nevrotik eğilimleri olan bireylerin yardıma ulaşabilme tutumunun yetersizliği belirtilmiştir. Karşılaşılan problemlerin sosyal ilişkilerde ve nevrotik eğilimlerde cinsiyet durumunun farklılık gösterdiği, ayrıca cinsiyet durumu farklılığının problem çözüme becerilerinden aceleci, çekingen ve değerlendirici yaklaşım alanlarında etkinliği gözlemlenmiştir (53).

Pehlivan ve Konukman (2004) tarafından yapılan incelemede, beden eğitimi öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin problem çözüme becerileri algılayma seviyeleri arasındaki fark araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, problem çözüme

envanter puan ölçeğinden toplanan puanlar açısından bölüm ve cinsiyet konularında gruplarda anlamlı bir değişkenlik gözlemlenmemiştir. Evli yada bekar olma durumları bakımından problem çözme envanter puanlarının değişkenliği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.. Alt faktörlerden ivedi yaklaşımı ve çekingen yaklaşım bakımından gruplar arasındaki çeşitlilik anlamlı sonuç üretmiştir. Problem çözme becerisi algısı yönünden toplam puan, beden eğitimi öğretmenler ile beden eğitimi dışındaki diğer branş öğretmenleri kıyaslandığında istatistiksel olarak anlamlı bir çeşitlilik tespit edilmediği halde, beden eğitimi öğretmenlerinin puan ortalamalarının diğer gruplara nazaran daha düşük olduğu görülmüştür (48).

Akandere ve diğerleri (2005) tarafından, “Üniversitede Öğrenim Gören Spor Yapan ve Spor Yapmayan Gençlerin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi” adlı yapılmıştır. Araştırma neticesinde gruplar arasındaki cinsiyet farklılığı bakımından anlamlı bir değişkenlik görülmemiştir. Kız öğrencilerden spor yapanların ve kız öğrencilerden spor yapmayanların problemçözme envanter ölçeği puanları kıyaslandığında aralarında anlamlı bir değişiklik gözlemlenmemiştir. kız ve erkek öğrencilerden spor yapmayanların problem çözme envanter puanları analiz edildiğinde ise kız öğrencilerden spor yapmayanların problem çözme becerisi envanter puanlarının diğerlerinden fazla olduğu saptanmıştır. Erkek öğrencilerden Spor yapan ve yapmayanların problem çözme envanter puanları arasında anlamlı bir değişkenliğe rastlanmamıştır (1).

Öztürk ve diğerleri (2005) tarafından yapılan incelemede, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri hakkında kendileri hakkındaki algılayışları bulunmaya yönelik bir çalışma yapılmıştır. İnceleme neticesinde, dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerinin kendileri hakkındaki problem çözme beceri algılayışlarında yeterlilik konusunda asgari tatmini göstermiş olmalarına rağmen bu çeşitlilik istatistiksel bakımdan anlamlı sonuçlar üretmemiştir. Beden Eğitimi ve Spor Bölümü öğrencileri cinsiyet farklılıklarına göre kıyaslandığında kadınların daha istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ürettiği tespit edilmiştir. Problem çözme becerilerinin bölümler nispetinde kıyaslandığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (46).

İnce ve Şen (2006) tarafından, Adana İlinde Deplasmanlı Ligde Basketbol Oynayan Sporcuların Problem Çözme Becerileri İncelenmesi maksadıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma neticesinde, basketbol oynayan sporcuların problem çözme becerileri envanter puanları incelendiğinde cinsiyetler ve grupların istatistiksel olarak anlamlı biçimde değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Burdan hareketle sporculardan kadın olanların problem çözme becerileri, sporculardan erkek olanlara nazaran daha üst seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Sporcuların yaşları ve oynadıkları mevkiiler incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (37).

Pehlivan ve Öksüzoğlu (2006) yaptıkları incelemede, amatör olarak dansa ve futbola ilgi duyan üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin problem çözme becerisi noktasında bireysel algılamaları kıyaslamalı olarak belirlenmesi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde grupların almış oldukları puan ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Fakat puan ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda ve etki büyüklüğü teste tabi tutulduğunda; futbol oynayanların dans yapanlara kıyasla problem çözme noktasında bireysel algılamalarında daha yetersiz gördükleri gözlemlenmiştir (48).

Özen ve Celebi (2006) yaptıkları incelemede, dağcılık eğitiminin problem çözme becerileri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, dağcılık eğitimi alanın araştırmaya katılanlarda cinsiyet değişkeni, doğa sporlarına olan yatkınlık ve kaya tırmanış deneyimi etkenleri bakımından problem çözme becerisi algılama seviyesine istatistiki olarak anlamlı bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Bu etkenlerden yalnızca kaya tırmanış deneyimi olanlar problem çözme beceri algılamalarında daha iyi oldukları belirlenmiştir (44).

Arın (2006) tarafından, “ Lise Yöneticilerinin Öğrenim Liderliği Davranışları ile Kullandıkları Karar verme Stratejileri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki Düzeyi” isimli bir inceleme yapılmıştır. İnceleme neticesinde, ortaöğretim idarecilerinin problem çözme noktasında bireysel yeterliliklerinin iyi seviyede olduğunu gördükleri, problem çözme becerisi ile öğretim liderliği davranışlarının ahenk içinde olduğu; problem çözme becerilerinin yaş değişkenine, cinsiyet durumuna, eğitim seviyesine göre, mesleki pozisyon, idarecilik pozisyonu ve alınan

seminer/kurs sayısı etkenleriyle de ilişkili olarak anlamlı çeşitlilik ortaya koymadığı tespit edilmiştir (5).

Güler (2006), İstanbul Fatih ilçesinde ilköğretim okullarında öğretmenlik yapan 200 öğretmen ile gerçekleştirdiği araştırmasında; katılımcıların problem çözme becerileri ile duygusal zeka seviyeleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma neticesinde, katılımcı öğretmenlerinin duygusal zeka (EQ) seviyelerinin yüksek olduğu ve problemleri çözme noktasına üretken oldukları neticesine varılmıştır. Bu araştırmada cinsiyet durumu değişkeninin problem çözme becerileri üzerinde anlamlı bir etken olmadığı tespit edilirken, mesleki çalışma süresi ve yaş durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (34).

Kösterelioğlu (2007) tarafından gerçekleştirilen “Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki” adlı bir çalışma yapmıştır. Çalışma neticesinde, okul yöneticilerin problem çözme becerileri alt boyutları bakımından incelendiğinde ivedi yaklaşım bakımından orta seviyede, düşünen yaklaşım bakımından, çekingen yaklaşım bakımından, değerlendirici yaklaşım bakımından, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutlarında yüksek düzeydedir (40).

Türk çapar (2007) tarafından araştırılan, Besyo Öğrencileri İle Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünü okuyan Öğrencilerinin Strese Karşı Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması adı altında bir inceleme yapılmıştır. Araştırmanın sunucunda, Beden eğitimi ve spor yüksekokulu bölümünde okuyan öğrencilerin stres toplam puanları ile cinsiyet, sınıf düzeyleri, aylık gelir, sosyal çevre ve boş zaman faaliyetleri gibi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Sınıf öğretmenliği bölümündeki okuyan öğrencilerin stres toplam puanları ile cinsiyet, sınıf düzeyleri aylık gelir değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunurken, sınıf öğretmenliği bölümündeki öğrencilerin stres toplam puanları ile sosyal çevre ve boş zaman uygulamaları gibi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda okuyan öğrencilerinin problem çözme becerileri toplam puanları ile stres toplam puanları arasında orta düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (59).

2.7.2. Problem Çözme ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Elliot ve Henrick (1995), kişilik ile problem çözme becerilerinin algılanması konulu araştırmasını üniversite okuyan öğrencilerine yönelik çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda, problem çözenin yaklaşma-kaçınma boyutu ile kişilik tipleri ölçeğinin algılayıcı, yargılayıcı ve duyarlı kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, problem çözme envanterinin bireysel kontrol boyutu ile düşünen ve duyarlı kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte yaklaşma-kaçınma boyutunda kendilerine etkili olarak algılayan bireylerin algılayıcı ve duyarlı kişilik tipi puanlarının düşük olduğu ve yargılayıcı kişilik tipi puanlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (28).

D’Zurilla ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan araştırma sonucunda saldırganlık davranışı için problem çözme ve benlik saygısı konusunda üniversite okuyan öğrencilerine yönelik bir çalışmada bulunmuşlardır. Araştırma sonucunda, sosyal problem çözme becerisi ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve sosyal problem çözme ve benlik saygısının davranışı ile anlamlı ilişkinin olduğunu sonucuna varmışlardır. Bunun yanı sıra düşük öz saygıya sahip kişilerin probleme daha az olumlu yaklaştıkları, probleme dikkatsiz ve içgüdüsel yaklaşım sergiledikleri ve problemden uzaklaşma davranışını daha çok gösterdikleri tespit edilmiştir (24).

Elliot ve Godshall (1991), Üniversite öğrencilerinin problem çözme becerileri ile çalışma alışkanlıkları ve akademik başarıları arasında ilişkileri incelemiştir. Araştırma neticesinde, problem çözme becerisiyle çalışma alışkanlıkları ve akademik başarı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür (27).

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan model, araştırma evreni, araştırma gurubu, araştırma tekniği ve protokol, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada mevcut durumu ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel tarama ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Çalışmamızda Problem Çözme Becerisi Envanteri kullanılmıştır.

Bu araştırma da, Spor Federasyonları bünyesinde merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan üst düzey yöneticileri arasındaki problem çözme becerilerinin ilişkili olduğu bazı değişkenleri ortaya koymak amaçlanmıştır. Yöneticilerin problem çözme becerilerini ölçmek, bu konuda yeterli olup olmadıklarını göstermek hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini ülkemizdeki spor yöneticileri, örneklemini ise, Türkiye’de bulunan spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticiler (başkan, as başkan, genel sekreter) oluşturmaktadır.

3.2.1. Araştırma Gurubu

Türkiye’de bulunan 60 Spor Federasyonu’nda görev yapan üst düzey yöneticilerine federasyon binasında ulaşılmaya çalışılmış ancak, bazı yöneticilerin yarışmalarda bulunması veya izinde olması gibi nedenlerle, anket uygulaması tüm federasyonlarda uygulanamamıştır. Bu sebeple; 60 federasyonun 30’unda görev yapan 20 Başkan, 27 Asbaşkan ve 39 Genel Sekreter olmak üzere toplam 86 üst yöneticiye anket uygulanabilmiştir. Anket uygulanan federasyonlar ve çalışmamıza katılan yönetici sayıları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1: Anket uygulamasında dönüt alınan federasyonlar ve yönetici sayıları

FEDERASYON ADI	UYGULANAN YÖNETİCİLER	SAYI	TOPLAM
Türkiye Basketbol Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Atıcılık ve Avcılık Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	0	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Atletizm Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	2
	Federasyon Asbaşkanı	0	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Badminton Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Binicilik Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	2
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Bisiklet Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Boks Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Buz Pateni Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	

Tablo 3.1: (devam) Anket uygulamasında dönüt alınan federasyonlar ve yönetici sayıları

Türkiye Jimnastik Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Çim Hokeyi Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Eskrim Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Futbol Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	2
	Federasyon Asbaşkanı	0	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Golf Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Güreş Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	2
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Halter Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Hentbol Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	2
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	

Tablo 3.1: (devam) Anket uygulamasında dönüt alınan federasyonlar ve yönetici sayıları

Türkiye Kano ve Rafting Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Judo ve Kuraş Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Kürek Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	2
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Masa Tenisi Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	2
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Modern Pentatlon Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Okçuluk Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Oryantiring Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Sutopu Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	

Tablo 3.1: (devam) Anket uygulamasında dönüt alınan federasyonlar ve yönetici sayıları

Türkiye Taekwondo Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Tenis Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Triatlon Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	3
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
Türkiye Voleybol Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	2
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Yelken Federasyonu	Federasyon Başkanı	0	2
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	1	
Türkiye Yüzme Federasyonu	Federasyon Başkanı	1	4
	Federasyon Asbaşkanı	1	
	Federasyon Genel Sekreteri	2	
GENEL TOPLAM			86

3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde katılımcıların, cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, mesleki uğraş, mesleğindeki çalışma süresi,

federasyondaki görev süresi, statünüze ilişkin görüşlerinden meydana gelen kişisel bilgi formu bulunmaktadır.

3.3.2. Problem Çözme Ölçeği

Problem Çözme Envanteri 35 maddeden oluşan 1-6 arası olarak puan sistemi olarak belirlenen likert tipi bir ölçekten meydana gelmektedir. Her madde için kişilere kendilerinin hangi durumda ölçek maddelerinin aynısı gibi davrandıkları sorulması istenmektedir. Seçenekler; "Her zaman böyle davranırım", "Çoğunlukla böyle davranırım", "Sık sık böyle davranırım", "Arada sırada böyle davranırım", "Ender olarak böyle davranırım" ve "Hiçbir zaman böyle davranmam" şeklindedir. Problem Çözme Envanterinin puanlama sistemi; verilen cevaplara 1-6 arası değişen puan sistemi adı altında verilmektedir. Puan verme zamanında 9, 22 ve 29. maddeler puanlamaya tabi tutulmaz. Envanterde, 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, ve 34. Sayılardan oluşan maddeler ters olarak puan verilen maddelerdir. Bu maddelerin donanımlı olduğu problem çözme becerileri temsil ettiği varsayılmaktadır.

Problem Çözme Envanterinin alt boyutlarını kapsayan sorular ise;

- a- Aceleci Yaklaşım: 11,13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30,32
- b- Düşünen Yaklaşım:18, 20, 31, 33, 35
- c- Kaçınan Yaklaşım:1, 2, 3, 4
- d- Değerlendirici Yaklaşım:6, 7, 8
- e- Kendine Güvenli Yaklaşım: 5, 23, 24, 27, 28, 34
- f- Planlı Yaklaşım:10, 12, 16 ve 19. maddelerdir.

3.3.3. Protokol

Bu araştırmada araştırmacı tarafından araştırmaya katılanların demografik özelliklerin belirlenmesi için gerekli olan kişisel bilgi formu oluşturuldu ve araştırmaya uygun problem çözme envanteri belirlendi.

Tez Danışmanıyla birlikte anketin uygulamasının yapılacağı türkiyenin başkenti olan Ankara şehrinin özel federasyon binaları tek tek belirlenerek spor federasyonlara ne zaman ve nasıl gidileceğine karar verildi. Sağlık bilimleri enstitüsünden alınan izin ile Ankara ilinde spor federasyonlarıyla görüşmelere

başlanarak çalışma içeriğindeki şekli anlatıldı ve spor federasyonları çalışma saatleri hakkında bilgi alındı. Bu bilgiler doğrultusunda Anketleri uygularken spor federasyonlarına 30 dk öncesinden gidildi ve federasyonda görev yapan üst düzey yöneticilere çalışmanın şekli ile ilgili bilgi verildi ve anketlere doğru ve net bilgiler verilmesi, çalışmamızın sağlıklı sonuca ulaşması durumundan önemli bir bilgi olduğu anlatımı gerçekleştirildi. Uygulama için gerekli çevre şartları oluşturuldu federasyon binalarında bulunan üst düzey yöneticilere anket uygulandı ve uygulama esnasında herhangi bir olumsuz durum ile karşılaşılmadı.

Elde edilen verilerin analiz çalışması ile kullanılacak olan SPSS (Statistical Packat gefor Social Sciences) for Windows 16.0 paket programına girildi. Toplamda 106 bireye anket uygulandı. Yalnız yapılan anket incelemelerinde bazı anketlerin baştan salma ve dikkatsiz bir şekilde cevapladıkları için 20 anket değerlendirme dışı kalmıştır.

3.4. İstatistik Yöntem

Verilerin analizinde SPSS 16.0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri frekans ve yüzde tabloları şeklinde sunulmuştur. Ölçek puan ortalaması, standart sapma ve çarpıklık betimsel istatistik tablosu şeklinde sunulmuştur.

Ölçek puanlarının normallik sınavında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Yapılan normallik sınavında her iki ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden cinsiyet, değişkenine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testi; yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, mesleki uğraş, meslekteki çalışma yılı ve statü değişkenlerine göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) testi uygulanmıştır. ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD Post Hoc testinden yararlanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik ve Betimsel Bulgular

Araştırmaya katılan 86 katılımcının %31.4'ü erkek,%68.6'sı kadındır. Katılımcıların %16.3'ü 20-30 yaş arası,%31.4 'ü 31-40 yaş arası,%32.6'sı 41-50 yaş arası,%14.0'ı 51-60 yaş arası,%5.8'i 61 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların % 1.2 'si ilköğretim,%14.0'ı lise ve dengi okul,%66.3'ü üniversite,%17.4'ü Yüksek lisans/Doktora,%1.2'si diğer okullardan mezun olmuşlardır.%23.3' bekar,%72.1'i evli, %2.3'ünün eşi vefat etmiş,%2.3'ü boşanmıştır. Katılımcıların %55.8'i memur,%7.0'ı işçi,%1.2'si esnaf,%1.2'si çiftçi,%5.8'i sanayici,%3.5'i öğretmen,%18.6'sı akademisyen,%7.0'ı diğer meslektendir. Katılımcıların %16.6'sı 1-5 yıl, %29.1'i 6-11 yıl, %27.9'u 12-17 yıl,%18.6'sı 18-23 yıl, %5.8'i 24 ve üzeri yıl meslekte görev yapmıştır. Katılımcıların %4.7'si 1 yıl ya da daha az,%46.5 'i 2-4 yıl, %22.1'i 5-7 yıl, %26.7'si 8 yıl ve daha fazla federasyonda görev yapmıştır. Katılımcıların %23.3'ü federasyonda başkan,%31.4'ü Asbaşkan,%45.3'ü genel sekreter olarak görev yapmaktadır.(Bkz. Tablo 4.1)

Tablo 4.1: Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	59	68,6
	Erkek	27	31,4
Yaş	20-30 yaş	14	16,3
	31-40 yaş	27	31,4
	41-50 yaş	28	32,6
	51-60 yaş	12	14
	61 yaş ve üzeri	5	5,8
Öğrenim Düzeyi	İlköğretim	0	0
	Lise ve dengi	12	14
	Üniversite	58	67,4
	Yüksek lisans/Doktora	16	18,6

Tablo 4.1: (devam) Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı

Medeni Durumu	Bekar	20	23,3
	Evli	62	72,1
	Eşi Ölmüş	2	2,3
	Boşanmış	2	2,3
Mesleki Uğraş	Memur	48	55,8
	İşçi	6	7,0
	Esnaf	1	1,2
	Çiftçi	1	1,2
	Sanayici	5	5,8
	Öğretmen	3	3,5
	Akademisyen	16	18,6
	Diğer	6	5,8
Meslekteki Çalışma Yılı	1-5 Yıl	16	18,6
	6-11 Yıl	25	29,1
	12-17 Yıl	24	27,9
	18-23 Yıl	16	18,6
	24 Yıl ve üzeri	5	5,8
Federasyondaki Görev Yılı	1 Yıl ve daha az	4	4,7
	2-4 Yıl	10	46,5
	5-7 Yıl	19	22,1
	8 Yıl ve üzeri	23	26,7
Statü	Başkan	20	23,3
	Asbaşkan	27	31,4
	Genel Sekreter	39	45,3

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere öğrencilerin, aceleci yaklaşım alt boyutuna ait puan ortalamaları $X = 3,07$, düşünen yaklaşım alt boyutuna ait puan ortalamaları $X = 11,82$ kaçınan yaklaşım alt boyutuna ait puan ortalamaları $X = 11,75$, değerlendirici yaklaşım alt boyutuna ait puan ortalamaları $X = 8,17$, kendine güvenli yaklaşım alt boyutuna ait puan ortalamaları $X = 13,92$, planlı yaklaşım 8,55 problem çözme becerileri olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 4.2).

Tablo 4.2: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ait X ve S değerleri

PÇE Alt Boyutları	N	X	S	PÇE’den Alınabilecek En Düşük ve Yüksek Puanlar
Aceleci Yaklaşım	86	33,07	7,74	9–54
Düşünen Yaklaşım	86	11,8	4,44	5–30
Kaçınan Yaklaşım	86	11,76	3,83	4–24
Değerlendirici Yaklaşım	86	8,17	2,99	3–18
Kendine Güvenli Yaklaşım	86	13,92	5,31	7–42
Planlı Yaklaşım	86	8,55	3,34	4–24

Katılımcıların Problem Çözme Envanter puanları incelendiğinde en yüksek puan alan Problem Çözme becerileri sırasıyla “Bir sorunu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem” (4,48), “Bir sorunu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim” (4,45) ve “Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişi güzel sürüklenip giderim” (4,37) olduğu tespit edilmiştir. Problem Çözme Becerileri en düşük puanlar sırasıyla “Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır” (1,84), “Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum” (1,90), “Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum” (1,92) olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 4.3).

Tablo 4.3: Problem çözme envanterine ait betimsel istatistikler

Problem Çözme Envanterine Ait Betimsel İstatistikler		\bar{X}	SS
1.	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırırım	3,00	1,73
2.	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem	4,31	1,35
3.	Bir sorunu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim	4,45	1,48
4.	Bir sorunu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem	4,48	1,44
5.	Sorunlarımı çözmeye konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim	2,22	1,21
6.	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım	2,80	1,34
7.	Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım	2,33	1,27
8.	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim	3,08	1,54
9.	Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye çalışırım	3,86	1,61
10.	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözmeye yeteneğim vardır	2,30	1,18
11.	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır	3,81	1,48
12.	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum	1,92	1,04
13.	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim	3,05	1,61
14.	Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişi güzel sürüklenip giderim	4,37	1,53
15.	Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarısı olasılığını tek tek değerlendirmem	4,00	1,66
16.	Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm	2,17	1,24
17.	Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim	2,86	1,57
18.	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır sonra karar veririm	2,52	1,30

Tablo 4.3: (devam) Problem çözmeye envanterine ait betimsel istatistikler

19.	Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim	2,16	1,16
20.	Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım	2,38	1,18
21.	Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem	3,76	1,42
22.	Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir	2,20	1,20
23.	Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum	1,90	1,07
24.	Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır	2,05	1,09
25.	Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğimi ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım	3,64	1,35
26.	Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım	4,24	1,58
27.	Yeni ve zor kararlar çözebilme yeteneğine güveniyorum	2,08	1,07
28.	Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır	2,82	1,40
29.	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam	4,09	1,52
30.	Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almaktır	4,20	1,61
31.	Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu özden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır	2,42	1,36
32.	Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam	4,03	1,50
33.	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar	2,69	1,24
34.	Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir	4,12	1,64
35.	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır	1,84	1,07

4.2. Problem Çözme Ölçeğine Ait Bulgular

4.2.1. Hipotez 1: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Cinsiyetlerine Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin Cinsiyet değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamlarına ait puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde Erkek, Kadın olmaları bakımından katılımcıların aceleci yaklaşım ($p>0,05$), düşünen yaklaşım ($p>0,05$), kaçınan yaklaşım ($p>0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p>0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($p>0,05$) ve planlı yaklaşım ($p>0,05$) bakımından farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir (Bkz. Tablo 4.4).

Tablo 4.4: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin cinsiyet durumlarına göre problem çözme puanlarının t testi sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	P
Aceleci Yaklaşım	Erkek	27	34,00	6,60	3,13	0,454
	Kadın	59	32,64	8,22		
Düşünen Yaklaşım	Erkek	27	11,63	4,93	2,32	0,796
	Kadın	59	11,90	4,25		
Kaçınan Yaklaşım	Erkek	27	12,89	2,69	6,14	0,063
	Kadın	59	11,24	4,17		
Değerlendirici Yaklaşım	Erkek	27	7,56	3,06	0,04	0,197
	Kadın	59	8,46	2,95		
Kendine Güvenli Yaklaşım	Erkek	27	13,93	5,04	0,37	0,993
	Kadın	59	13,92	5,47		
Planlı Yaklaşım	Erkek	27	8,52	3,31	0,02	0,941
	Kadın	59	8,58	3,38		

4.2.2. Hipotez 2: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Yaşa Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin yaş değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamlarına ait puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde 20-30,31-40,42-50,51,60 ve 61 yaş ve üstü yaş grubunda yer alan katılımcıların, düşünen yaklaşım ($p>0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p>0,05$), planlı yaklaşım ($p>0,05$) yönünden farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir. Aceleci yaklaşım ($p<0,05$), kaçınan yaklaşım ($p<0,05$) ve kendine güvenli yaklaşım ($p<0,05$) yönünden farklılaştığı bulgusu elde edilmiş ve bu farkın nedenine ilişkin yapılan incelemeye geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Aceleci yaklaşım (LF=0,601; $p>0,05$), kaçınan yaklaşım (LF=2,815; $p>0,05$) ve kendine güvenli yaklaşım (LF=1,255; $P>0,05$), varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır (Bkz. Tablo 4.5).

Tablo 4.5: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin yaş değişkenlerine göre anova ve tukey testi sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Aceleci Yaklaşım	20-30 yaş arası	14	36,93	7,96	4,958	0,001	1-3 1-4 2-4
	31-40 yaş arası	27	35,04	6,77			
	41-50 yaş arası	28	29,86	7,40			
	51-60 yaş arası	12	29,00	6,86			
	61 yaş ve üzeri	5	39,40	4,34			
Düşünen Yaklaşım	20-30 yaş arası	14	12,93	4,63	1,108	0,358	
	31-40 yaş arası	27	11,93	4,68			
	41-50 yaş arası	28	10,57	4,50			

Tablo 4.5: (devam) Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin yaş değişkenlerine göre anova ve tukey testi sonuçları

	51-60 yaş arası	12	12,25	3,79			
	62 yaş ve üzeri	5	14,00	3,08			
Kaçınan Yaklaşım	20-30 yaş arası	14	13,29	4,38	2,714	0,036	2-4 2-5 1-6
	31-40 yaş arası	27	12,52	2,78			
	41-50 yaş arası	28	11,50	4,00			
	51-60 yaş arası	12	10,50	4,44			
	63 yaş ve üzeri	5	7,80	0,84			
Değerlendirici Yaklaşım	20-30 yaş arası	14	8,79	3,24	1,124	0,351	
	31-40 yaş arası	27	7,70	2,25			
	41-50 yaş arası	28	7,68	3,38			
	51-60 yaş arası	12	9,50	3,37			
	64 yaş ve üzeri	5	8,60	2,30			
Kendine Güvenli Yaklaşım	20-30 yaş arası	14	16,79	4,56	2,559	0,045	1-3 2-4
	31-40 yaş arası	27	14,44	5,06			
	41-50 yaş arası	28	11,68	4,87			
	51-60 yaş arası	12	14,58	6,63			
	65 yaş ve üzeri	5	14,00	4,00			
Planlı Yaklaşım	20-30 yaş arası	14	10,21	3,77	1,063	0,38	
	31-40 yaş arası	27	8,37	3,31			

Tablo 4.5: (devam) Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin yaş değişkenlerine göre anova ve tukey testi sonuçları

	41-50 yaş arası	28	8,07	3,66			
	51-60 yaş arası	12	8,33	2,31			
	66 yaş ve üzeri	5	8,20	1,64			

4.2.3. Hipotez 3: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Öğrenim Düzeylerine Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin yaş değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamalarına ait puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde Lise ve dengi, Üniversite, Yüksek lisans/Doktora öğrenim düzeyindeki katılımcılar; aceleci yaklaşım ($p<0,05$), düşünen yaklaşım ($p<0,05$), kaçınan yaklaşım ($p<0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p<0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($p<0,05$) ve planlı yaklaşım ($p<0,05$) bakımından farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın nedenine ilişkin yapılan incelemeye geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınıanmıştır. Aceleci yaklaşım ($LF=0,901$; $p<0,05$), düşünen yaklaşım ($LF=2,254$; $p<0,05$), kaçınan yaklaşım ($LF =1,121$; $p<0,05$), değerlendirici yaklaşım ($LF=2,015$; $p<0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($LF= 1,588$; $p<0,05$) ve planlı yaklaşım ($LF=0,954$; $p<0,05$), varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır (Bkz. Tablo 4.6).

Tablo 4.6: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin öğrenim düzeylerine göre anova ve tukey testi sonuçları

Alt Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Aceleci Yaklaşım	Lise ve dengi	12	33,58	8,05	2,0031	0,0414	1-3 1-2
	Üniversite	58	33,91	7,88			
	Yükseklisans/Doktora	16	29,63	6,32			
Düşünen Yaklaşım	Lise ve dengi	12	12,58	4,12	0,2233	0,034	2-3 2-1
	Üniversite	58	11,74	4,44			
	Yükseklisans/Doktora	16	11,50	4,90			
Kaçıngan Yaklaşım	Lise ve dengi	12	11,67	3,92	2,0832	0,0130	2-1 1-3
	Üniversite	58	12,24	3,82			
	Yükseklisans/Doktora	16	10,06	3,53			
Değerlendirici Yaklaşım	Lise ve dengi	12	9,50	3,40	1,6301	0,0215	2-3 2-1
	Üniversite	58	8,09	2,99			
	Yükseklisans/Doktora	16	7,50	2,53			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Lise ve dengi	12	14,42	5,95	1,5698	0,0342	3-2 3-1
	Üniversite	58	14,40	5,11			
	Yükseklisans/Doktora	16	11,81	5,34			
Planlı Yaklaşım	Lise ve dengi	12	8,17	2,95	0,1799	0,0496	
	Üniversite	58	8,71	3,42			
	Yükseklisans/Doktora	16	8,31	3,46			

4.2.4. Hipotez 4: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Medeni Durumlarına Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin medeni hal değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamalarına ait puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) sonuçları incelendiğinde Bekar, Evli, Eşi Ölmüş,Boşanmış medeni halindeki katılımcılar,düşünen yaklaşım ($p>0,05$), kaçınan yaklaşım ($p>0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p>0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($p>0,05$) ve planlı yaklaşım ($p>0,05$) bakımından farklılaşmadığı aceleci yaklaşım ($p<0,05$) bakımından farklılaştığı bulgusu elde edilmiştir. Bu farklılığın nedenine ilişkin yapılan incelemeye geçmeden önce Levene's testi ile varyansların homojen olup olmadığı sınanmıştır. Aceleci yaklaşım ($LF=0,913$; $p<0,05$) varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlarda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılmıştır (Bkz. Tablo 4.7).

Tablo 4.7: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin medeni hal durumlarına göre anova ve tukey testi sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Hali	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Aceleci Yaklaşım	Bekar	20	37,30	7,60	4,916	0,0034	1-2
	Evli	62	31,60	7,16			
	Eşi ölmüş	2	43,00	7,07			
	Boşanmış	2	26,50	6,36			
Düşünen Yaklaşım	Bekar	20	12,30	4,60	0,5526	0,6478	
	Evli	62	11,82	4,50			
	Eşi ölmüş	2	10,00	1,41			
	Boşanmış	2	8,50	2,12			
Kaçınan Yaklaşım	Bekar	20	13,30	3,15	1,8799	0,1394	
	Evli	62	11,24	3,90			
	Eşi ölmüş	2	14,00	7,07			
	Boşanmış	2	10,00	1,41			
Değerlendirici Yaklaşım	Bekar	20	7,70	2,52	1,2268	0,3035	
	Evli	62	8,47	3,13			
	Eşi ölmüş	2	7,00	1,41			
	Boşanmış	2	5,00	2,83			

Tablo 4.7: (devam) Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin medeni hal durumlarına göre anova ve tukey testi sonuçları

Kendine Güvenli Yaklaşım	Bekar	20	15,30	4,67	0,9723	0,4099	
	Evli	62	13,68	5,54			
	Eşi ölmüş	2	11,00	4,24			
	Boşanmış	2	10,50	2,12			
Planlı Yaklaşım	Bekar	20	8,60	3,35	0,5728	0,6345	
	Evli	62	8,63	3,40			
	Eşi ölmüş	2	9,00	2,83			
	Boşanmış	2	5,50	0,71			

4.2.5. Hipotez 5: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Mesleki Uğraşlarına Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin mesleki uğraşlar değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamlarına ait puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde Memur, İşçi, Esnaf, Çiftçi, Sanayici, Öğretmen, Akademisyen ve diğer mesleki uğraşlara sahip katılımcıların aceleci yaklaşım ($p>0,05$), düşünen yaklaşım ($p>0,05$), kaçınan yaklaşım ($p>0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p>0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($p>0,05$) ve planlı yaklaşım ($p>0,05$) bakımından farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir (Bkz. Tablo 4.8).

Tablo 4.8: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin mesleki uğraşlarına göre anova testi sonuçları

Alt Boyutlar	Meslek	N	\bar{X}	SS	F	p
Aceleci Yaklaşım	Memur	48	34,88	7,93	1,5844	0,1525
	İşçi	6	32,33	5,24		
	Esnaf	1	23,00	0,00		
	Çiftçi	1	31,00	0,00		
	Sanayici	5	31,20	10,33		
	Öğretmen	3	38,33	4,73		
	Akademisyen	16	29,44	5,93		
	Diğer	6	30,00	8,53		
Düşünen Yaklaşım	Memur	48	12,13	4,34	0,4947	0,8357
	İşçi	6	13,00	6,32		
	Esnaf	1	8,00	0,00		
	Çiftçi	1	13,00	0,00		
	Sanayici	5	11,80	5,12		
	Öğretmen	3	13,67	4,04		
	Akademisyen	16	10,94	4,70		
	Diğer	6	10,00	3,35		
Kaçınan Yaklaşım	Memur	48	13,23	3,91	1,0851	0,852
	İşçi	6	11,83	1,94		
	Esnaf	1	6,00	0,00		
	Çiftçi	1	16,00	0,00		
	Sanayici	5	8,40	2,51		
	Öğretmen	3	11,33	5,86		
	Akademisyen	16	9,56	1,97		
	Diğer	6	9,00	2,19		

Tablo 4.8: (devam) Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin mesleki uğraşlarına göre anova testi sonuçları

Değerlendirici Yaklaşım	Memur	48	8,17	2,75	1,3469	0,2399
	İşçi	6	8,50	3,27		
	Esnaf	1	7,00	0,00		
	Çiftçi	1	15,00	0,00		
	Sanayici	5	9,00	4,53		
	Öğretmen	3	8,33	3,06		
	Akademisyen	16	7,00	2,37		
	Diğer	6	9,33	4,18		
Kendine Güvenli Yaklaşım	Memur	48	15,15	4,96	1,7434	0,1111
	İşçi	6	14,17	6,01		
	Esnaf	1	5,00	0,00		
	Çiftçi	1	18,00	0,00		
	Sanayici	5	15,00	7,28		
	Öğretmen	3	11,33	3,21		
	Akademisyen	16	11,44	4,76		
	Diğer	6	11,67	5,61		
Planlı Yaklaşım	Memur	48	8,88	3,44	0,5419	0,8002
	İşçi	6	9,00	4,00		
	Esnaf	1	4,00	0,00		
	Çiftçi	1	10,00	0,00		
	Sanayici	5	7,60	1,95		
	Öğretmen	3	7,00	1,73		
	Akademisyen	16	8,50	3,39		
	Diğer	6	7,83	3,82		

4.2.6. Hipotez 6: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Meslekteki Çalışma Yılına Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin meslekteki çalışma yılı değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamalarına ait puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde 1-5 yıl, 6-11 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri çalışma yılı bulunan katılımcıların aceleci yaklaşım ($p>0,05$), düşünen yaklaşım ($p>0,05$), kaçınan yaklaşım ($p>0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p>0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($p>0,05$) ve planlı yaklaşım ($p>0,05$) bakımından farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir (Bkz. Tablo 4.9).

Tablo 4.9: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin meslekteki çalışma yıllarına göre anova testi sonuçları

Alt Boyutlar	Meslekteki Çalışma Süresi	N	\bar{X}	SS	F	p
Aceleci Yaklaşım	1-5 yıl	16	34,56	8,11	1,0766	0,3736
	6-11 yıl	25	35,00	7,75		
	12-17 yıl	24	31,96	7,89		
	18-23 yıl	16	30,88	7,10		
	24 ve üzeri yıl	5	31,00	7,35		
Düşünen Yaklaşım	1-5 yıl	16	12,31	5,04	0,3865	0,8177
	6-11 yıl	25	11,84	4,20		
	12-17 yıl	24	10,92	4,84		
	18-23 yıl	16	12,38	4,05		
	24 ve üzeri yıl	5	12,60	3,78		

Tablo 4.9: (devam) Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin meslekteki çalışma yıllarına göre anova testi sonuçları

Kaçıngan Yaklaşım	1-5 yıl	16	12,81	3,73	1,7464	0,1478
	6-11 yıl	25	12,44	3,36		
	12-17 yıl	24	11,50	3,41		
	18-23 yıl	16	9,75	4,33		
	24 ve üzeri yıl	5	12,60	5,50		
Değerlendirici Yaklaşım	1-5 yıl	16	8,63	3,22	0,8468	0,4997
	6-11 yıl	25	7,80	2,68		
	12-17 yıl	24	7,58	3,69		
	18-23 yıl	16	8,75	2,27		
	24 ve üzeri yıl	5	9,60	1,82		
Kendine Güvenli Yaklaşım	1-5 yıl	16	16,38	4,94	1,5247	0,2028
	6-11 yıl	25	14,00	5,08		
	12-17 yıl	24	12,21	5,08		
	18-23 yıl	16	14,00	5,92		
	24 ve üzeri yıl	5	13,60	5,46		
Planlı Yaklaşım	1-5 yıl	16	9,25	3,53	0,3647	0,8331
	6-11 yıl	25	8,20	3,23		
	12-17 yıl	24	8,25	3,77		
	18-23 yıl	16	8,63	3,03		
	24 ve üzeri yıl	5	9,40	2,70		

4.2.7. Hipotez 7: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Federasyondaki Görev Yılına Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin meslekteki çalışma yılı değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamlarına ait puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde 1 yıl ve daha az, 2-4 yıl, 5-7 yıl, 8 yıl ve daha fazla çalışma yılı bulunan katılımcıların aceleci yaklaşım ($p>0,05$), düşünen yaklaşım ($p>0,05$), kaçınan yaklaşım ($p>0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p>0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($p>0,05$) ve planlı yaklaşım ($p>0,05$) bakımından farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir (Bkz. Tablo 4.10).

Tablo 4.10: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin federasyondaki çalışma yıllarına göre anova testi sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Yılı	N	\bar{X}	SS	F	p
Aceleci Yaklaşım	1 yıl ve daha az	4	37,50	6,95	1,110113	0,349844
	2-4 yıl	40	33,05	8,33		
	5-7 yıl	19	34,47	7,69		
	8 yıl ve daha fazla	23	31,17	6,66		
Düşünen Yaklaşım	1 yıl ve daha az	4	10,75	4,03	0,267909	0,848352
	2-4 yıl	40	11,75	4,58		
	5-7 yıl	19	12,53	4,25		
	8 yıl ve daha fazla	23	11,52	4,62		
Kaçınan Yaklaşım	1 yıl ve daha az	4	14,50	4,93	1,032883	0,382477
	2-4 yıl	40	11,93	4,08		
	5-7 yıl	19	10,89	3,36		
	8 yıl ve daha fazla	23	11,70	3,53		

Tablo 4.10: (devam) Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin federasyondaki çalışma yıllarına göre anova testi sonuçları

Değerlendirici Yaklaşım	1 yıl ve daha az	4	8,75	2,06	0,551044	0,64887
	2-4 yıl	40	7,78	2,99		
	5-7 yıl	19	8,21	3,41		
	8 yıl ve daha fazla	23	8,74	2,83		
Kendine Güvenli Yaklaşım	1 yıl ve daha az	4	16,25	5,12	0,589197	0,62381
	2-4 yıl	40	14,40	5,60		
	5-7 yıl	19	13,26	5,56		
	8 yıl ve daha fazla	23	13,22	4,70		
Planlı Yaklaşım	1 yıl ve daha az	4	9,00	4,97	0,094208	0,963037
	2-4 yıl	40	8,65	3,66		
	5-7 yıl	19	8,63	2,63		
	8 yıl ve daha fazla	23	8,26	3,19		

4.2.8. Hipotez 8: Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Statüye Göre İlişkisi

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin Statü değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamalarına ait puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları incelendiğinde, Başkan, Asbaşkan, Genel Sekreter olmaları bakımından katılımcıların aceleci yaklaşım ($p>0,05$), düşünen yaklaşım ($p>0,05$), kaçingan yaklaşım ($p>0,05$), değerlendirici yaklaşım ($p>0,05$), kendine güvenli yaklaşım ($p>0,05$) ve planlı yaklaşım ($p>0,05$) bakımından farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir (Bkz. Tablo 4.11).

Tablo 4.11: Spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin statülerine göre anova testi sonuçları

Alt Boyutlar	Statü	N	\bar{X}	SS	F	p
Aceleci Yaklaşım	Başkan	20	31,35	6,40	2,29186	0,107441
	As başkan	27	31,56	7,83		
	Genel sekreter	39	35,00	8,03		
Düşünen Yaklaşım	Başkan	20	12,55	5,24	0,407868	0,666393
	As başkan	27	11,37	3,60		
	Genel sekreter	39	11,74	4,60		
Kaçınan Yaklaşım	Başkan	20	11,40	3,65	2,899132	0,060667
	As başkan	27	10,56	3,90		
	Genel sekreter	39	12,77	3,70		
Değerlendirici Yaklaşım	Başkan	20	9,10	3,58	1,792028	0,173008
	As başkan	27	7,44	2,14		
	Genel sekreter	39	8,21	3,11		
Kendine Güvenli Yaklaşım	Başkan	20	13,95	6,48	1,339847	0,26749
	As başkan	27	12,63	4,32		
	Genel sekreter	39	14,79	5,21		
Planlı Yaklaşım	Başkan	20	8,50	3,66	0,593214	0,554874
	As başkan	27	8,04	3,11		
	Genel sekreter	39	8,95	3,36		

5. TARTIŞMA

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde; kadın ve erkek yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.3). Kadın ve erkek yöneticilerin problem çözme becerileri ve bir problemle karşılaştıkları zaman sergileyecekleri problem çözme yaklaşımları arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını, her iki cinsiyete sahip öğrencilerinde böyle bir durumla karşı karşıya kalınması halinde aynı yaklaşımı sergileyeceklerini söyleyebiliriz.

Farklı alanlarda, farklı çalışma gruplarıyla, sadece PÇE toplam puanları ya da PÇE toplam puanları ile alt boyut puanlarının birlikte değerlendirildiği çalışmalarda bulunan sonuçlar, araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Heppner ve diğerleri (1983), Taylan (1990), Çam (1997), Basmacı (1998), Öztürk ve diğerleri (2000), Tümkaya ve İflazoğlu (2000), Saygılı (2000), Tanrıkulu (2002), Sonmaz (2002), Pehlivan ve Konukman (2004), İzgar ve diğerleri (2004), Akandere ve diğerleri (2005), Özen ve Çelebi (2006), Gültekin (2006), Çilingir (2006), Güler (2006), Arın (2006), Çağlayan (2007) cinsiyetin problem çözme becerisi üzerinde bir etkisinin olmadığını bulmuşlardır.

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının yaş değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde; 20-30, 31-40, 41-50, 51-60 ve 61 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.2) Sonuç anlamlı çıkmamasına rağmen Tablo 4.2 incelendiğinde, özellikle Aceleci yaklaşım ve Kaçingan yaklaşım alt boyutunda ve problem çözme toplamında yöneticilerin sahip oldukları problem çözme becerilerinin yaş gruplarının büyümesine paralel olarak daha olumlu bir tutum gösterdiği gözlenmiştir. Yöneticilerin yaşlarının büyümesine paralel olarak deneyimlerinin de artacağını, bu deneyimlerden faydalanarak karşılaşılabilecekleri problemlerini algılamalarında ve değişik çözüm önerileri getirmelerinde daha olumlu problem çözme becerisine sahip olabileceklerini

söyleyebiliriz. Ulupınar (1997), Kanbay ve Bozok (2004), tarafından yapılan araştırmalarda, yaş arttıkça bireylerin problem çözme becerilerinin de arttığı saptanmıştır. Çam (1997), Yurttaş (2001), Tanrıkulu (2002), Güçlü (2003), Kaya (2005), Arın (2006), İnce ve Şen (2006), Taşğın (2006), Çağlayan (2007) tarafından farklı gruplarla yapılan çalışmalarda ise yaşın problem çözme becerileri üzerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular genel olarak araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının Öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde; Lise ve dengi, Üniversite ve Yüksek lisans/Doktora tahsilindeki yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.4). Yöneticilerin farklı öğrenim düzeyinde olmaları problem çözme becerileri üzerinde farklılık yarattığı, problemleri bir durumla karşılaştıklarında sergileyeceği tutum ve yaklaşımın farklılaşacağı görülmüştür. Tablo 4.5 incelendiğinde yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamlarında, Yüksek lisans/Doktora yapan yöneticilerin Aceleci yaklaşım ($X=29.63$), Kaçınan yaklaşım ($X=10.06$), Değerlendirici yaklaşım ($X=7.50$), Düşünen yaklaşım ($X=11.50$) ve Kendine güvenli yaklaşım ($X=11.81$) bakımından Üniversite mezunu yöneticilerden Aceleci yaklaşım ($X=33.91$), Kaçınan yaklaşım ($X=12.24$), Değerlendirici yaklaşım ($X=8.09$), Düşünen yaklaşım ($X=11.74$) ve Kendine güvenli yaklaşım ($X=14.40$) puan ortalamalarını daha düşük olması nedeniyle problem çözme becerisinin tutum ve yaklaşım bakımından daha etkili olduğu, Üniversite mezunu yöneticilerin ise Lise ve dengi okul mezunu yöneticiler kıyaslandığında Problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait ortalamaların Aceleci yaklaşım ($X=33.58$), Kaçınan yaklaşım ($X=11.67$) Değerlendirici yaklaşım ($X=9.50$), Düşünen yaklaşım ($X=12.58$) ve Kendine güvenli yaklaşım ($X=14.42$) bakımından farklılık gösterdiği ve Üniversite mezunu yöneticilerin ortalama puanlarının daha düşük çıktığı görülmüş ve üniversite mezunu yöneticilerin problem çözme becerisinin tutum ve yaklaşım bakımından Lise ve dengi okul mezun yöneticilere göre daha etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda ulaşılan bu sonuçları konu hakkındaki farklı araştırma bulguları ile karşılaştırdığımızda Akpınar (2010) Spor federasyonlarında çalışanların

sosyal beceri, iş doyum ve problem çözme yeterlilikleri üzerinde yapılan araştırmada personelin problem çözme beceri düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre bakıldığı zaman, problem çözme becerisi alt boyutlarından kendine güvenli yaklaşım konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre; yüksek lisans mezunlarının diğerlerine göre kendine güvenli yaklaşım konusunda daha yüksek beceriye sahip oldukları bulunmuştur. Bu bulgular genel olarak araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde; Bekar, Evli, Eşi ölmüş ve Boşanmış medeni durumundaki yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.6).

Bu sonuca göre; yöneticilerin farklı medeni hal durumuna problem çözme becerilerinde ve problem çözme yaklaşımlarında bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz. Sonuçlar incelendiğinde problem çözme becerisi alt boyutlarına ve puan ortalamalarına göre yöneticiler aceleci yaklaşım bakımında farklılaştığı görülmüş ($p < 0,05$) evli yöneticilerin problem çözme becerilerinin tutum ve yaklaşım olarak bekar yöneticilerden daha etkin olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Problem çözme becerilerinin demografik değişkenlerden medeni durum ele alındığında bekar yöneticilerin evli olan yöneticilere göre aceleci yaklaşım düzeyleri düşük bulunmuştur. Ayrıca bekar yöneticilerin evli olan öğretmenlere göre aceleci yaklaşım düzeyleri düşük çıkmıştır. Evli yöneticilerin bekar yöneticilere göre düzenli bir yaşam şekline sahip olmaları, belli konuları tartışıp aile bireyleriyle beraber hareket edip doğru çözüm yolunun bulunduğu bir ortamının olması, özgüvenlerinin olumlu yönde etkilemesi olası sebepler arasında sayılabilir.

Alan yazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen ve desteklemeyen çeşitli araştırmalara ulaşılmıştır. Tavlı (2009) çalışmasında lise öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık ortaya koymadığını bulmuştur. Bozkulak (2010) da yaptığı çalışmasında aynı şekilde problem çözme becerilerinin medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Demirtaş ve Dönmez (2008) Temel (2015) çalışmalarında problem çözme

becerilerinin medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının mesleki uğraşlar değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde; Memur, İşçi, Esnaf, Çiftçi, Sanayici, Öğretmen, Akademisyen, ve Diğer meslekler mesleki uğraşlara göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.7).

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının meslekteki çalışma yılı değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde; 1-5 yıl, 6-11 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri çalışma süresine göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.8).

Araştırmamızda ulaşılan bu sonuçları konu hakkındaki farklı araştırma bulguları ile karşılaştırdığımızda; Kösterelloğlu' nun (2007) yaptığı araştırmada yöneticilerin problem çözme becerileri yöneticilik kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Kesgin (2006) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre okul öncesi öğretmenlerin problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeylerinin kıdemlerine (hizmet yılı) göre değişiklik göstermediği saptanmıştır. Karaca ve ark (2013) tarafından yapılan araştırmalarda araştırmamız bulgularıyla benzer şekilde problem çözme becerisinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalar araştırmamızla paralellik göstermezken, Çetin (2011) tarafından yapılan araştırmada, 6-10 yıl ve 11-15 yıl deneyime sahip olan öğretmenlerin problem çözme becerilerinin, 26 yıl ve üstü deneyime sahip olan öğretmenlerden daha iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmış olup bu farklılığın örneklem düzeyinde farklılıktan kaynaklandığını söyleyebiliriz

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının federasyondaki görev yılı değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde; 1 yıl ve daha az, 2-4 yıl, 5-7 yıl, 8 yıl ve daha fazla çalışma süresine göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve

toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.9).

Araştırmamızda ulaşılan bu sonuçları konu hakkındaki farklı araştırma bulguları ile karşılaştırdığımızda Akpınar (2010) Spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumunu ve problem çözme yeterlilikleri üzerinde yapılan araştırmada personelin problem çözme beceri düzeylerinin Federasyondaki görev yılı değişkenine göre bakıldığı zaman problem çözme becerisi alt boyutlarından ve toplam puanlar bakımından farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu bulgular genel olarak araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının statü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; 1 Başkan, Asbaşkan, Genel Sekreter değişkenlerine göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.10).

Araştırmamızda ulaşılan bu sonuçları konu hakkındaki farklı araştırma bulguları ile karşılaştırdığımızda Akpınar (2010) Spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumunu ve problem çözme yeterlilikleri üzerinde yapılan araştırmada personelin problem çözme beceri düzeylerinin kurumdaki görev değişkenine göre bakıldığı zaman problem çözme becerisi alt boyutlarından ve toplam puanlar bakımından farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu bulgular genel olarak araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmamızda elde edilen sonuçlar şunlardır;

Araştırma Kapsamına alınan yöneticilerin orta düzeyde problem çözme becerilerine sahip oldukları söylenebilir(Problem Çözme Envanterinden alınabilecek toplam puan en düşük de er 32 en yüksek de er ise 192 olası dolayısıyla yapılan çalışmada ise yöneticilerin toplam problem çözme beceri puanı 86.56 olarak bulunmuştur).

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin Problem Çözme Envanterinin alt boyutlarından ve tamamından aldıkları puan ortalamaları; aceleci yaklaşım alt boyutunda $X=33,07$, düşünen yaklaşım alt boyutunda $X=11,8$, kaçınan yaklaşım alt boyutunda $X=11,76$, değerlendirici yaklaşım alt boyutunda $X=8,17$ kendine güvenli yaklaşım alt boyutunda $X=13,92$, planlı yaklaşım alt boyutunda $X=8,55$ ve Problem Çözme Envanterinin toplamında $X=86,56$ olarak bulunmuştur (Tablo 4.1). Envanterden alınan puanların düşük olması yöneticilerin problem çözme becerilerinin yüksek olmasına, puanların yüksek olması ise yöneticilerin problem çözme becerilerinin düşük olmasına işaret etmektedir. Genel olarak Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin ve problem çözme yaklaşımlarının orta düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

Spor Federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; 20-30, 31-40, 41-50, 51-60 ve 61 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının Öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; Lise ve dengi, Üniversite ve Yüksek lisans/Doktora tahsilindeki yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; Bekar, Evli, Eşi ölmüş ve Boşanmış medeni durumundaki yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının mesleki uğraşlar değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; Memur, İşçi, Esnaf, Çiftçi, Sanayici, Öğretmen, Akademisyen, ve Diğer meslekler mesleki uğraşlara göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının meslekteki çalışma yılı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; 1-5 yıl, 6-11 yıl, 7-12 yıl, 13-18 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri çalışma süresine göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının federasyondaki görev yılı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; 1 yıl ve daha az, 2-4 yıl, 5-7 yıl, 8 yıl ve daha fazla çalışma süresine göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının statü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesinde; 1 Başkan, Asbaşkan, Genel Sekreter değişkenlerine göre yöneticilerin problem çözme becerisi alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

6.2. Öneriler

1- Spor federasyonlarda görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerilerinin gelişmesi ve etkili olarak kullanılması, bu kişilerin problemlerle başa çıkması açısından önem arz etmektedir. Bunun içinde, federasyondagörev yapan

yöneticilerde problem çözme becerilerinin farkında olmaları, problemleri durumlarla karşılaştıklarında nasıl bir yaklaşım izlemeleri gerektiği hakkında bilgi sahibi olmalarına katkı getirecektir.

2- Problem çözme becerisinin öğrenilebilir bir özellik olmasından dolayı, özerk spor federasyonlarında görev yapan üst düzey yöneticilerin problem çözme becerisi kazanması için gereken önlem ve zaman yetkililer tarafından verilmelidir.

3- Federasyonlar personellerinin problem çözme becerilerini geliştirmek amacıyla, kurs ve seminerler düzenlemeli ve düzenledikleri kurs ve seminerler yeterli düzeyde olmalı aynı zamanda da amaca hizmet sonuca ulaşılmalıdır.

4- Bir kurumda problemin ortaya çıkması durumunda, her zaman en doğru çözüm yolu uygulanamayabilir. Çözüm yolu problemin durumuna ve üst düzey yöneticinin probleme bakışına göre değişiklik gösterebilir. Özellikle spor gibi çok yönlü ve ani kararlar gerektiren bir alanda üst düzey yöneticilerin rolü büyüktür. Bu nedenle yönetimde görev yapanlar, problemle karşılaştıklarında neler yapılması gerektiğini bilmeli, en hızlı ve en doğru çözüm yolunu üretebilmelidir.

5- Bu noktada “Problem Çözme Becerisinin” eğitimle geliştirilebilen bir özellik olduğunu göz önüne alırsak, üst düzey yöneticilerin daha etkili ve daha kolay çözüm yolları bulmasını sağlamak ve buna paralel olarak üst düzey yöneticilerin ve kurumun başarısını arttırabilmek için bu alandaki eğitimlerin arttırılması gerekmektedir.

6- Üst düzey yöneticilerinin problem çözme becerilerini etkileyebilecek faktörler hakkında daha ayrıntılı çalışmalar ile üst düzey yöneticilerinin özellikleri, eksiklikleri ve gereksinimleri üzerine detaylı araştırmalar yapılmalıdır.

7- Türk sporunun kalitesinin sağlanmasında ve geliştirilmesinde üst düzey yetkililerin spor gibi çok yönlü ve ani kararlar gerektiren bir alanda yöneticilik yapacak kişilerin en azından daha önce sporcu olmuş olması veya ilgili alanlarda eğitim almış olmasının önemi.

8-Özerk spor federasyonları çerçeve kanununa spor federasyonlarında görev yapanlara yaş sınırlaması getirilmelidir.

KAYNAKÇA

1. Akandere M, Arslan F, Boyalı E, Kaya E. (2005); Üniversitede Öğretim Gören Spor Yapan ve Spor Yapmayan Gençlerin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi, 4. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Sempozyumu. Bursa
2. Albenti R,(1995); Emmons M. Atılganlık Hakkınızı Kullanın. Kattan S. (Çev) 7. Baskı. Ankara: HYB Yayıncılık.
3. Albenti R, Emmons M. (1995); Atılganlık Hakkınızı Kullanın. Kattan S. (Çev) 7. Baskı. Ankara: HYB Yayıncılık.
4. Alder H. (2004); Yaratıcı Zekâ. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
5. Arın A. (2006); Lise Yöneticilerinin Öğretim Liderli Davranışları İle Kullandıkları Karar verme Stratejileri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki Düzeyi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
6. Arslan C. (2001); Öğretmenlerin ve Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya Selçuk Üniversitesi.
7. Atabay A. (2004); Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Sorun Çözme Becerilerinin ve Sorun Çözmeyi Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi.
8. Bacanlı H. (2001); Sosyal Beceri Eğitimi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
9. Bacanlı H.(1999); Sosyal Beceri Eğitimi, İlköğretimde Rehberlik, Ankara: Nobel Yayınevi.
10. Bağıran İ.E. (1998); Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara: Gül Yayınevi.
11. Bala.(2013); Avrupa Birliği Sürecinde Spor Federasyonlarının Yapısal Bakımdan Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi.
12. Bandura A. (1977); Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review 1977; 84(2).

13. Basmacı S.K. (1998);Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerini Algılamalarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya İnönü Üniversitesi.
14. Bedoyere Q. (1995); Sorun Çözme Teknikleri. İstanbul: Rota Yayınları.
15. Bingham A. (2004); Çocuklarda Problem Çözme Becerisinin Geliştirilmesi, Oğuzkan F.(Çev), İstanbul: MEB Yayınları.
16. Cüceloğlu D. (2003); İnsan Davranışı- Psikolojinin Temel Kavramları, Ankara: Remzi Kitapevi.
17. Çağlayan H.S.(2007); Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Öğrenme Biçimleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi.
18. Çağlayan, H,S., (2007); Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Öğrenme Biçimleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi.
19. Çam S. (1997); “Öğretmenlik Formasyon Eğitimi Programının Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerisi Algılarına Etkisi”, Adana: Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(2): 56-61.
20. Çilingir A.(2006); Fen Lisesi ile Genel Lise Öğrencilerinin Sosyal Beceri ve Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi.
21. D’Zurilla T.J, (1971); Goldfried M.R. Problem Solving and Behavior Modification. Journal of Abnormal Psychology; 18(1): 407–426.
22. D’Zurilla T.J. (1988); Problem–Solving Therapy: A Social Competence Approach to Clinical Intervention, New York: Springer Publishing Co.
23. D’Zurilla T.J, (1995); Chang E.C. The Relations Between Social Problem Solving Ability and Subsequent Level of Psychological Stress in College Students. Journal of Personality and Social Psychology; 61(1): 841-846.

24. D'Zurilla T.J, Chang E, Sana I.J. (2003); Self-Esteem and Social Problem Solving as Predictors of Aggression in College Students. *Journal of Social and Clinical Psychology* ; 22(4): 424-448.
25. Doan H. (1997); Eğitimde Program ve Öğretim Tasarımı, Ankara: Önder Matbaacılık.
26. Ekmekçi, R (2003); Sporda Yönetim ve Organizasyon, Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimler ve Teknolojisi Yüksekokulu, Denizli.
27. Eliot Stephen H, Malecki Christine K.. Demoray, Michelle K. (2001); New Direction in Social Skills Assessment and Intervention For Elementary and Middle School Students. *Exceptionality*.
28. Elliot T.R, Henrick S.M. (1995) Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. Erdoğan İ.(Çev), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
29. Erden M.,Akman Y.(1997);Eitim Psikolojisi (Gelişim-Öğrenme-Öğretme), Ankara: Arkadaş Yayınları.
30. Fişek, K., (1980); Spor Yönetimi A.Ü.S.B.F. Yayın no: 445, Ankara.
31. Fişek, K., (1998); Devlet Politikası ve Toplumsal Yapısıyla İlişkileri Açısından Dünyada ve Türkiye'de Spor Yönetimi, Bağırhan Yayınevi, 2. Baskı Ankara.
32. Germi H. (2006); Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Problem Çözme Becerilerinin Değerlendirilmesi,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Ankara Üniversitesi.
33. Güçlü N. (2003); Lise Müdürlerinin Problem Çözme Becerileri,Milli Eğitim 80.Yıl Özel Sayısı; 160(1): 272-300.
34. Güler A. (2006);İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeditepe Üniversitesi.
35. Güler M. (1990);İşçilerin İş Doyumu ve Endüstri İş Verimine Depresyon Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi,Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi.

36. Hisli N. (1990);“Almanya’dan Dönüş Yapan Öğrencilerden Uyum Yapan ve Yapamayanların Fonksiyonel Olmayan Tutumlar, Otomatik Olumsuz Düşünceler ve Problem Çözme Yeterliliği Konusunda Kendilerini Algılayışları Açısından Farklılıklar”, V.Ulusal Psikoloji Seminer Dergisi Özel Sayısı; 8(1): 711-723.
37. İnce G, Şen C. (2006); Adana İli’nde Deplasmanlı Ligde Basketbol Oynayan Sporcuların Problem Çözme Becerilerinin Belirlenmesi, Spor Metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi; 4(1): 5-10.
38. Karaköse, S., (2013);Spor Yönetiminde Örgüt Kültürü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimler Enstitüsü Konya Selçuk Üniversitesi.
39. Korkut F. (2002); Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri,Eğitim Fakültesi Dergisi; 2(1): 11-15.Hacettepe Üniversitesi.
40. Kösterelioğlu A.M. (2007); Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
41. Mc Fall R.M. (1982); A Review and Reformulation of the Concept of Social Skills. Behavioral Assessment; 4(1): 1-33.
42. Morgan C.T. (2004); Psikolojiye Giriş Ders Kitabı,ARICI H.(Çev.), Ankara: Meteksan Yayınları.
43. Oguzhan, A.F.(1989); Orta Dereceli Okullarda Öğretim: Amaç, İlke, Yöntem ve Teknikler, Ankara: Emel Matbaacılık.
44. Özen G., Celebi M. (2006); Dağcılık Eğitimi Alan Kişilerin Farklı Değişkenler Açısından Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla.
45. Özer Z. (1996); Yaratıcılıkla Giden Yolda Beyin Fırtınası, Bilim ve Teknik Dergisi; 348(1): 50-51.
46. Öztürk F, Kaparan Ş, Özkaya G, Topsaç M. (2005);“Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Araştırılması”,IV. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Sempozyumu, Bursa.

47. Öztürk O. (1997); Ruhsal Bozukluklar, 7. Baskı. Ankara: Hekimler Yayınevi.
48. Pehlivan Z, Konukman F. (2004);“Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerisi Açısından Karşılaştırılması”, Spor Metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi; 2(2): 55-60.
49. Pehlivan Z, Öksüzoğlu P. (2006);“Futbol ve Dansla Uğraşan Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri”, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla.
50. Saygılı H.(2000); Problem Çözme Becerisi İle Sosyal ve Kişisel Uyum Arasında İlişkinin İncelenmesi,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi.
51. Sonmaz S. (2002); Problem Çözme Becerisi İle Yaratıcılık ve Zekâ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi.
52. Sungur N. (1997); Yaratıcı Düşünce, İstanbul: Evrim Yayınevi.
53. Şahin F.,Özbay Y. (2003);“Üniversite Öğrencilerinin Problem Alanlar, Problemlik Düzeyi, Problem Çözme Becerileri ve Yardım Arama Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 911 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Malatya.
54. Taylan S. (1990); Heppner’in Problem Çözme Envanterinin Uyarılama, Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışmaları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
55. T.D.K.; <http://www.tdk.gov.tr/index.php?Adresinden> 16.06.2016 tarihinde alınmıştır
56. Tevruz S. (1989); Davranışlardan Seçmeler, İstanbul: Kendi Yayınları.
57. Thornton S. (1998); Çocuklar Problem Çözüyor, İstanbul: Gendaş Yayınları.
58. Tunca M. (2004); “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ile Problem Çözme Becerileri Arasında İlişkinin Araştırılması”,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi.
59. Türkçapar Ü. (2007);“Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri İle Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Strese Karşı Problem Çözme

Becerilerinin Karşılaştırılması”,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi.

60. Ulupinar S. (1997);“Hemşirelik Eğitiminin Öğrencilerin Sorun Çözme Becerilerine Etkisi”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
61. Ülger O., E. (2003);“Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerilerinin Liderlik Davranışları ile İlişkisi”,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Beykent Üniversitesi.
62. Varolu A.,K. (1993); Problem Çözme Yöntemleri, Ankara: Kara Harp Okulu Yayınları.
63. Vural, A. (2011); Yönetici Lider Farkı ve Liderliğin Yönetimdeki Önemi
64. www.beden eğitimci.org Adresinden 25.06.2016 tarihinde alınmıştır
65. www.forum.alyans.org.tr Adresinden 03.07.2016 tarihinde alınmıştır
66. www.resmigazete.gov.tr Adresinden 28.06.2016 tarihinde alınmıştır
67. Yolcu E. (1995); Yaratıcılık ve Zeka, <http://www.geocities.com/enveryolcu/yaraticilik/zeka.html>.

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Raporu

T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı

Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Etik Kurulu Onayı

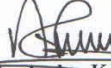
Toplantı Tarihi	21.01.2011
Karar No	2011/2
Araştırma Protokol No	2011/2
Karar	Uygun
	Eksik kısımların tamamlanması gerekli
	Düzelme gerekli
	EK literatür bilgisi gerekli
	Araştırmacılarla görüşme yapılması gerekli
Uygun değildir	

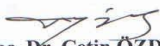
RAPOR


Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor ABD öğrencisi Gülnihal ŞEN'in "*Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Araştırılması*" konulu Yüksek Lisans Tez çalışması ile ilgili Etik Kurulu'na yaptığı başvuru incelenmiştir.

Etik Kurulumuzca yapılan değerlendirmede çalışmanın amacının; tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de spor dallarının yaygınlaşmasından, gelişiminden ve teknik yönetiminden sorumlu olan federasyonlarda görev yapan üst yöneticilerin (başkan, asbaşkan ve genel sekreter vb.) karşılaştıkları problemleri çözme becerilerinin araştırılmasına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışma klinik ve laboratuvar tahlilleri gerektirmemektedir. Yüksek Lisans tez konusunun literatüre uygun orijinal bir çalışma olduğuna ve spor bilimine katkı sağlayacağına OY BİRLİĞİYLE karar verilmiştir.


Prof. Dr. Arslan KALKAVAN
Etik Kurulu Başkanı


Yrd. Doç. Dr. Çetin ÖZDİLEK
Üye


Yrd. Doç. Dr. Mehmet ACET
Üye


Yrd. Doç. Dr. Yılmaz AKKOYUNLU
Üye


Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÜNVEREN
Üye

Ek-2: İntihal Raporu

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ Yüksek Lisans Tezleri - TESLİM TARİHİ... Roadmap 1 / 5

Originality GradeMark PeerMark SPOR FEDERASYONLARINDA GÖREV GÖLNIHAL İŞIKLI TARAFINDAN turnitin %29 BENZER 0 ÜZERİNDEN

Eşleşmeyi Gözden Geçir

1 www.sakintaekwondo.c... %3
İnternet kaynağı

2 dergi.nigde.edu.tr %2
İnternet kaynağı

3 acikerisim.selcuk.edu.tr... %2
İnternet kaynağı

4 İstanbul Aydın Universi... %2
Öğrenci ödevi

5 www.newwsa.com %2
İnternet kaynağı

6 www.iet-c.net %1
İnternet kaynağı

7 Dumlupınar University'... %1
Öğrenci ödevi

8 www.arastirmax.com %1
İnternet kaynağı

9 www.sgm.gov.tr %1
İnternet kaynağı

10 BAĞCIOĞLU, Erman,... %1
Yayın

1

T.C
DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SPOR FEDERASYONLARINDA GÖREY YAPAN ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN ARAŞTIRILMASI

Gölnihal İŞIKLI

7 Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Doç. Dr. Çetin ÖZDİLEK

KÜTAHYA
2017

SAYFA: 1 / 70

Salt-Metin Raporu

Ek- 3: Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğü'nün Araştırma İzin Yazısı



T.C
DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
KÜTAHYA

Sayı : B.30.2.DPÜ.0.88.00.00/300- 23
Konu : Bilimsel çalışma izni HK.

21/01/2011

İLGİLİ MAKAMA

Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisi olan *Gülnehal ŞEN*'in "*Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Araştırılması*" konulu tez çalışması kapsamında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'ne anket uygulama talebi Enstitümüz tarafından uygun bulunmuştur. Söz konusu çalışmanın yapılabilmesi hususunda;

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr. Arslan KALKAVAN

Enstitü Müdürü V.

Ek- 4: Spor Genel Müdürlüğü'nün Araştırma İzin Yazısı

T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Genel Müdürlüğü

Sayı : 89131152- 000 /2085
Konu : Genel

09.04.2015

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi: Gülnihal Şen IŞIKLI'nın 02.04.2015 tarih ve bila sayılı dilekçesi.

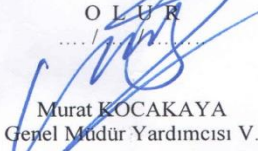
Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi olan Gülnihal Şen IŞIKLI isimli öğrenci ilgide kayıtlı dilekçesinde; Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Araştırılması konulu anketi Bağımsız Spor Federasyonu başkanlıklarında uygulamak için izin talep etmektedir.

Söz konusu talebin ve anketörlerinin idaremizce değerlendirilmesi sonucu, anketin uygulanabileceği düşünülmekte olup;

Makamlarınızca uygun görüldüğü takdirde Spor Federasyonlarında Görev Yapan Üst Düzey Yöneticilerin Problem Çözme Becerilerinin Araştırılması konulu anketin bağımsız spor federasyonları başkanlıklarına uygulanabilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.


Ömer KALKAN
Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanı

O L U R
.....

Murat KOCAKAYA
Genel Müdür Yardımcısı V.

Ek-5: Problem Çözme Envanteri

Problem Çözme Envanteri		Her Zaman Böyle Davranırım	Çoğunlukla Böyle Davranırım	Sık Sık Böyle Davranırım	Arada Sırada Böyle Davranırım	Ender Olarak Böyle Davranırım	Hiçbir Zaman Böyle Davranmam
1	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırırım						
2	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem						
3	Bir sorunu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim						
5	Sorunlarımı çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim						
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım						
7	Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım						
8	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim						
9	Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye çalışırım						
10	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözmeye yeteneğim vardır						
11	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır						
12	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum						
13	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim						
14	Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişi güzel sürüklenip giderim						
15	Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarısı olasılığını tek tek değerlendirmem						
16	Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm						

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

Ek- 7: İstatistik Test Sonuçları

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılım

Problem Çözme Envanter Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

	Cinsiyetiz nedir?	N		SS	T	P
ACELECİ	Erkek	27	34	6,6	3,13	0,454
YAKLAŞIM	Kadın	59	32,64	8,22		
DÜŞÜNEN	Erkek	27	11,63	4,93	2,32	0,796
YAKLAŞIM	Kadın	59	11,9	4,25		
KAÇINGAN	Erkek	27	12,89	2,69	6,14	0,063
YAKLAŞIM	Kadın	59	11,24	4,17		
DEĞERENDİRİCİ	Erkek	27	7,56	3,06	0,04	0,197
YAKLAŞIM	Kadın	59	8,46	2,95		
KENDİNE GÜVENLİ	Erkek	27	13,93	5,04	0,37	0,993
YAKLAŞIM	Kadın	59	13,92	5,47		
PLANLI	Erkek	27	8,52	3,31	0,02	0,941
YAKLAŞIM	Kadın	59	8,58	3,38		

Problem Çözme Envanter Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

		N	SS		F	p	Tukey
YAŞ							
ACELECİ	20-30 yaş arası	14	36,93	7,96			
YAKLAŞIM	31-40 yaş arası	27	35,04	6,77			1-3
	41-50 yaş arası	28	29,86	7,4			1-4
	51-60 yaş arası	12	29	6,86			2-4
	61 yaş ve üzeri	5	39,4	4,34	4,958	0,001	
DÜŞÜNEN	20-30 yaş arası	14	12,93	4,63			
YAKLAŞIM	31-40 yaş arası	27	11,93	4,68			
	41-50 yaş arası	28	10,57	4,5			
	51-60 yaş arası	12	12,25	3,79			
	61 yaş ve üzeri	5	14	3,08	1,108	0,358	
	KAÇINGAN	20-30 yaş arası	14	13,29	4,38		
YAKLAŞIM	31-40 yaş arası	27	12,52	2,78			2-5
	41-50 yaş arası	28	11,5	4			1-6
	51-60 yaş arası	12	10,5	4,44			
	61 yaş ve üzeri	5	7,8	0,84	2,714	0,036	
	DEĞERENDİRİCİ	20-30 yaş arası	14	8,79	3,24		
YAKLAŞIM	31-40 yaş arası	27	7,7	2,25			
	41-50 yaş arası	28	7,68	3,38			
	51-60 yaş arası	12	9,5	3,37			
	61 yaş ve üzeri	5	8,6	2,3	1,124	0,351	
	KENDİNE GÜVENLİ	20-30 yaş arası	14	16,79	4,56		
YAKLAŞIM	31-40 yaş arası	27	14,44	5,06	2,559	0,045	2-4

Problem Çözme Envanter Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Öğrenim Düzeyi		N	SS	F	p	Tuke y
ACELECİ	Lise ve dengi	12	33,58	8,05		1-3
YAKLAŞIM	Üniversite	58	33,91	7,88		1-2
	Yükseklisans/Doktora	16	29,63	6,32	2,0031	0,0414
DÜŞÜNEN	Lise ve dengi	12	12,58	4,12		2-3
YAKLAŞIM	Üniversite	58	11,74	4,44		2-1
	Yükseklisans/Doktora	16	11,5	4,9	0,2233	0,034
KAÇINGAN	Lise ve dengi	12	11,67	3,92		2-1
YAKLAŞIM	Üniversite	58	12,24	3,82		1-3
	Yükseklisans/Doktora	16	10,06	3,53	2,0832	0,013
DEĞERENDİRİCİ	Lise ve dengi	12	9,5	3,4		2-3
YAKLAŞIM	Üniversite	58	8,09	2,99		2-1
	Yükseklisans/Doktora	16	7,5	2,53	1,6301	0,0215
KENDİNE GÜVENLİ	Lise ve dengi	12	14,42	5,95		3-2
YAKLAŞIM	Üniversite	58	14,4	5,11		3-2
	Yükseklisans/Doktora	16	11,81	5,34	1,5698	0,0342
PLANLI	Lise ve dengi	12	8,17	2,95		
YAKLAŞIM	Üniversite	58	8,71	3,42		
	Yükseklisans/Doktora	16	8,31	3,46	0,1799	0,0496

Problem Çözme Envanter Puanlarının Medeni Duruma Göre ANOVA Testi Sonuçları

Medeni Hali		N		SS	F	p	Tukey
ACELECİ	Bekar	20	37,3	7,6			
YAKLAŞIM	Evli	62	31,6	7,16			
	Eşi ölmüş	2	43	7,07			
	Boşanmış	2	26,5	6,36	4,916	0,0034	1-2
DÜŞÜNEN	Bekar	20	12,3	4,6			
YAKLAŞIM	Evli	62	11,82	4,5			
	Eşi ölmüş	2	10	1,41			
	Boşanmış	2	8,5	2,12	0,5526	0,6478	
KAÇINGAN	Bekar	20	13,3	3,15			
YAKLAŞIM	Evli	62	11,24	3,9			
	Eşi ölmüş	2	14	7,07			
	Boşanmış	2	10	1,41	1,8799	0,1394	
DEĞERENDİRİCİ	Bekar	20	7,7	2,52			
YAKLAŞIM	Evli	62	8,47	3,13			
	Eşi ölmüş	2	7	1,41			
	Boşanmış	2	5	2,83	1,2268	0,3035	
KENDİNE GÜVENLİ	Bekar	20	15,3	4,67			
YAKLAŞIM	Evli	62	13,68	5,54			
	Eşi ölmüş	2	11	4,24			
	Boşanmış	2	10,5	2,12	0,9723	0,4099	
PLANLI	Bekar	20	8,6	3,35			
YAKLAŞIM	Evli	62	8,63	3,4			
	Eşi ölmüş	2	9	2,83			
	Boşanmış	2	5,5	0,71	0,5728	0,6345	

Problem Çözme Envanter Puanlarının Meslek alanlarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

meslek		N		SS	F	p
ACELECI	Memur	48	34,88	7,93		
YAKLAŞIM	İşçi	6	32,33	5,24		
	Esnaf	1	23	0		
	Çiftçi	1	31	0		
	Sanayici	5	31,2	10,33		
	Öğretmen	3	38,33	4,73		
	Akademisyen	16	29,44	5,93		
	Diğer	6	30	8,53	1,5844	0,1525
DÜŞÜNEN	Memur	48	12,13	4,34		
YAKLAŞIM	İşçi	6	13	6,32		
	Esnaf	1	8	0		
	Çiftçi	1	13	0		
	Sanayici	5	11,8	5,12		
	Öğretmen	3	13,67	4,04		
	Akademisyen	16	10,94	4,7		
	Diğer	6	10	3,35	0,4947	0,8357
KAÇINGAN	Memur	48	13,23	3,91		
YAKLAŞIM	İşçi	6	11,83	1,94		
	Esnaf	1	6	0		
	Çiftçi	1	16	0		
	Sanayici	5	8,4	2,51		
	Öğretmen	3	11,33	5,86		
	Akademisyen	16	9,56	1,97		
	Diğer	6	9	2,19	1,0851	0,852
DEĞERENDİRİCİ	Memur	48	8,17	2,75		
YAKLAŞIM	İşçi	6	8,5	3,27		
	Esnaf	1	7	0		
	Çiftçi	1	15	0	1,3469	0,2399

Problem Çözme Envanter Puanlarının Meslekteki çalışma süresine göre ANOVA Test Sonuçları

		N	SS	F	p
Meslekteki çalışma süresi					
ACELECİ	1-5 yıl	16	34,56	8,11	
YAKLAŞIM	6-11 yıl	25	35	7,75	
	12-17 yıl	24	31,96	7,89	
	18-23 yıl	16	30,88	7,1	
	24 ve üzeri yıl	5	31	7,35	1,0766 0,3736
DÜŞÜNEN	1-5 yıl	16	12,31	5,04	
YAKLAŞIM	6-11 yıl	25	11,84	4,2	
	12-17 yıl	24	10,92	4,84	
	18-23 yıl	16	12,38	4,05	
	24 ve üzeri yıl	5	12,6	3,78	0,3865 0,8177
KAÇINGAN	1-5 yıl	16	12,81	3,73	
YAKLAŞIM	6-11 yıl	25	12,44	3,36	
	12-17 yıl	24	11,5	3,41	
	18-23 yıl	16	9,75	4,33	
	24 ve üzeri yıl	5	12,6	5,5	1,7464 0,1478
DEĞERENDİRİCİ	1-5 yıl	16	8,63	3,22	
YAKLAŞIM	6-11 yıl	25	7,8	2,68	
	12-17 yıl	24	7,58	3,69	
	18-23 yıl	16	8,75	2,27	
	24 ve üzeri yıl	5	9,6	1,82	0,8468 0,4997
KENDİNE GÜVENLİ	1-5 yıl	16	16,38	4,94	
YAKLAŞIM	6-11 yıl	25	14	5,08	
	12-17 yıl	24	12,21	5,08	
	18-23 yıl	16	14	5,92	
	24 ve üzeri yıl	5	13,6	5,46	1,5247 0,2028
PLANLI	1-5 yıl	16	9,25	3,53	
YAKLAŞIM	6-11 yıl	25	8,2	3,23	
	12-17 yıl	24	8,25	3,77	0,3647 0,8331

Problem Çözme Envanter Puanlarının Federasyon çalışma süresine göre ANOVA Testi Sonuçları

		N		SS		F	P
ACELECI	1 yıl ve daha az	4	37,5	6,95			
YAKLAŞIM	2-4 yıl	40	33,05	8,33			
	5-7 yıl	19	34,47	7,69			
	8 yıl ve daha fazla	23	31,17	6,66	1,110113	0,349844	
DÜŞÜNEN	1 yıl ve daha az	4	10,75	4,03			
YAKLAŞIM	2-4 yıl	40	11,75	4,58			
	5-7 yıl	19	12,53	4,25			
	8 yıl ve daha fazla	23	11,52	4,62	0,267909	0,848352	
KAÇINGAN	1 yıl ve daha az	4	14,5	4,93			
YAKLAŞIM	2-4 yıl	40	11,93	4,08			
	5-7 yıl	19	10,89	3,36			
	8 yıl ve daha fazla	23	11,7	3,53	1,032883	0,382477	
DEĞERENDİRİCİ	1 yıl ve daha az	4	8,75	2,06			
YAKLAŞIM	2-4 yıl	40	7,78	2,99			
	5-7 yıl	19	8,21	3,41			
	8 yıl ve daha fazla	23	8,74	2,83	0,551044	0,64887	
KENDİNE GÜVENLİ	1 yıl ve daha az	4	16,25	5,12			
YAKLAŞIM	2-4 yıl	40	14,4	5,6			
	5-7 yıl	19	13,26	5,56			
	8 yıl ve daha fazla	23	13,22	4,7	0,589197	0,62381	
PLANLI	1 yıl ve daha az	4	9	4,97			
YAKLAŞIM	2-4 yıl	40	8,65	3,66			
	5-7 yıl	19	8,63	2,63			
	8 yıl ve daha fazla	23	8,26	3,19	0,094208	0,963037	

Problem Çözme Envanter Puanlarının Statüye göre ANOVA Testi Sonuçları

	Statü	N		SS	F	P
ACELECİ	Başkan	20	31,35	6,4		
YAKLAŞIM	As başkan	27	31,56	7,83		
	Genel sekreter	39	35	8,03	2,29186	0,107441
DÜŞÜNEN	Başkan	20	12,55	5,24		
YAKLAŞIM	As başkan	27	11,37	3,6		
	Genel sekreter	39	11,74	4,6	0,407868	0,666393
KAÇINGAN	Başkan	20	11,4	3,65		
YAKLAŞIM	As başkan	27	10,56	3,9		
	Genel sekreter	39	12,77	3,7	2,899132	0,060667
DEĞERENDİRİCİ	Başkan	20	9,1	3,58		
YAKLAŞIM	As başkan	27	7,44	2,14		
	Genel sekreter	39	8,21	3,11	1,792028	0,173008
KENDİNE GÜVENLİ	Başkan	20	13,95	6,48		
YAKLAŞIM	As başkan	27	12,63	4,32		
	Genel sekreter	39	14,79	5,21	1,339847	0,26749
PLANLI	Başkan	20	8,5	3,66		
YAKLAŞIM	As başkan	27	8,04	3,11		
	Genel sekreter	39	8,95	3,36	0,593214	0,554874