

**KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ KARAR VERME
STİLLERİ VE PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YAKUP CULHA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**DANIŞMAN
PROF. DR. HAMDİ PEPE**

DÜZCE, 2025

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ KARAR VERME STİLLERİ
VE PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

Yakup CULHA tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Üyesi Hamdi PEPE

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Üyesi Hamdi PEPE

Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. Selami ÖZSOY

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer SİVRİKAYA

Düzce Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 03/07/2025

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

03.07.2025

Yakup CULHA

TEŐEKKÖR

Yüksek Lisans öğrenimimde ve bu tezin hazırlanmasında gösterdiği her türlü destek ve yardımdan dolayı çok değerli hocam Prof. Dr. Hamdi PEPE'ye en içten dileklerle teşekkür ederim.

Bu çalışma boyunca yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Tayyibe CULHA'ya ve oğullarım Yusuf ve Ömer Asaf'a, hayatımda ayrı yeri bulunan Daire Başkanım Ahmet Serdar ÇOBAN ve çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim.

03.07.2025

Yakup CULHA

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR.....	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	4
1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	5
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. KARAR VERME	7
2.1.1. Karar Verme Kavramı	7
2.1.5. Karar Verme ile İlgili Kuramlar.....	12
2.1.5.1. Gelatt'ın Karar Modeli	12
2.1.5.2. Vromm'un Beklenti Kuramı.....	13
2.1.5.3. Çatışma Kuramı	13
2.2. PROBLEM KAVRAMI.....	14
2.2.1. Problem Çözme Kavramı	14
2.2.2. Problem Çözme Becerisi.....	15
2.2.3. Problem Çözme Basamakları.....	16
2.2.4. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler	17
2.2.5. Problem Çözme Becerisi Kuramları	18
2.2.5.1. John Dewey'in Yansıtımlı Düşünce Kuramı	18
2.2.5.2 Bandura'nın Problem Çözme Kuramı.....	18
2.2.5.3. Alex Osborn'un Problem Çözme Kuramı	19
2.2.6. Kavramlar Arası İlişkileri İnceleyen Literatür Çalışmaları	19
3. YÖNTEM.....	21
3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ	21
3.2.ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	21
3.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	22
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	22

3.3.2.Melbourne Karar Verme Ölçeği	22
3.3.3. Problem Çözme Envanteri.....	23
3.4. VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI.....	24
3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMLANMASI.....	24
4. BULGULAR	25
5. TARTIŞMA	56
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	64
7. KAYNAKÇA	66
8. EKLER	78
8.1. ARAŞTIRMA İZNİ.....	78
8.2. ÖLÇEKLERİN KULLANIM İZNİ	79
8.3. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	80
8.4. PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ	81
8.5. MELBOURNE KARAR VERME ÖLÇEĞİ I-II	84
ÖZGEÇMİŞ.....	86

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet Yaş, Medeni Durum)	25
Tablo 1.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu, Ünvanı, Çalışma Süresi)	26
Tablo 1.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (İstihdam Türü, Gelir Durumu, Çalıştığı Yer)	26
Tablo 1.4. Katılımcı Personelin Karar Verme Ve Problem Çözme Eğitimine İlişkin Dağılımı	27
Tablo 1.5. Problem Çözmenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	27
Tablo 1.6. Problem Çözmenin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	28
Tablo 1.7. Problem Çözmenin Çalıştığı Yer Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	29
Tablo 1.8. Problem Çözmenin Eğitim Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	30
Tablo 1.9. Problem Çözmenin Karar Verme Eğitimi Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	31
Tablo 1.10. Problem Çözmenin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	32
Tablo 1.11. Problem Çözmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	33
Tablo 1.12. Problem Çözmenin Hizmet Sınıf Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	35
Tablo 1.13. Problem Çözmenin Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	37
Tablo 1.14. Problem Çözmenin Çalışılan Kadro Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	38
Tablo 1.15. Problem Çözmenin Gelir Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	39
Tablo 1.16. Karar Vermenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	40
Tablo 1.17. Karar Vermenin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	41
Tablo 1.18. Karar Vermenin Çalıştığı Yer Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	41
Tablo 1.19. Karar Vermenin Eğitim Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	42
Tablo 1.20. Karar Vermenin Problem Çözme Eğitim Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	43
Tablo 1.21. Karar Vermenin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	43
Tablo 1.22. Karar Vermenin Eğitim Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	44
Tablo 1.23. Karar Vermenin Hizmet Sınıfı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	46
Tablo 1.24. Karar Vermenin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	48
Tablo 1.25. Karar Vermenin Çalışılan Kadro Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	49
Tablo 1.26. Karar Vermenin Çalışılan Gelir Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	51
Tablo 1.27. Problem Çözme Becerisi Ve Karar Verme Stilleri Korelasyon Testi Sonuçları	53

KISALTMALAR

F	Frekans
MKVE	Melbourne Karar Verme Envanteri
N	Katılımcı Sayısı
P	Anlamlılık Düzeyi
PÇE	Problem Çözme Envanteri
SPSS	Statistical Pack Age For He Social Sciences
SS	Standart Sapma Ortalama

ÖZET

KAMU KURUMU ÇALIŞANLARININ KARAR VERME STİLLERİ VE PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yakup CULHA

Düzce Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Hamdi PEPE

Temmuz 2025, 85 sayfa

Bu araştırmanın amacı, kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buradan hareketle, Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının karar verme stilleri ve problem çözme beceri düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi hedeflenmiştir. Karar verme alternatifler arasında en uygun olanını seçerken belirsizliği azaltma süreci olarak tanımlanabilir. Problem çözme becerileri ise bireyin karşılaştığı zorluklarla etkili şekilde başa çıkabilmesi için gerekli olan becerileri kapsamaktadır. Bu çalışma, ilişkisel tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırma örneklemini, 2025 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışan 439 personel oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Melbourne Karar Verme Ölçeği ve Problem Çözme Envanteri kullanılmıştır. Veriler SPSS 25 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Betimsel istatistiklerin yanı sıra korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, karar verme stillerinin bireylerin problem çözme becerileri üzerinde anlamlı etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Karar verme stilleri ve problem çözme becerileri çalıştığı yer, eğitim durumu, hizmet sınıfı, kadro durumu, gelir durumu değişkenleri ile anlamlı ilişkileri olduğu saptanmış ancak cinsiyet yaşı, medeni durum ve meslekte çalışılan süre değişkenleriyle anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Karar Verme Stilleri, Problem Çözme, Spor

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN DECISION-MAKING STYLES AND PROBLEM-SOLVING SKILLS OF EMPLOYEES IN PUBLIC INSTITUTIONS

Yakup CULHA

Düzce University

Graduate Education Institute, Department of Sports Management

Master's Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Hamdi PEPE

July 2025, 85 pages

The purpose of this study is to examine the relationship between decision-making styles and problem solving skills of public institution employees. From this point of view, it is aimed to examine the decision-making styles and problem solving skill levels of the employees of the Ministry of Youth and Sports in terms of some demographic variables. Decision making can be defined as the process of reducing uncertainty while choosing the most appropriate one among alternatives. Problem solving skills, on the other hand, include the skills necessary for the individual to cope effectively with the difficulties encountered. This study was conducted within the framework of the relational survey model. The research sample consisted of 439 personnel working within the Ministry of Youth and Sports in 2025. Personal information form, Melbourne Decision Making Scale and Problem Solving Inventory were used as data collection tools. The data were analyzed through SPSS 25 program. In addition to descriptive statistics, correlation analysis was applied. The findings show that decision-making styles have significant effects on individuals' problem solving skills. Decision-making styles and problem solving skills were found to have significant relationships with the variables of place of work, educational status, service class, tenure status, and income level, but no significant relationship was found with the variables of gender, age, marital status, and length of service in the profession.

Keywords: Decision Making Styles, Problem Solving, Sports

1. GİRİŞ

Karar verme, hangi yönde eylemde bulunacağını belirlemekle ilgilidir ve çoğunlukla alternatifler arasından en uygununu tercih etmektir. Problem çözmenin amacı ise genellikle bir çözüme, cevaba ya da sonuca ulaşmaktır (Adair, Kalaycı ve Korkmaz 2000). Zihnin iki önemli özelliğinden biri zihnin bellekte saklayabileceği bilgi, ikincisi ise bu bilgiyi nasıl kullandığıdır. Sadece bir konu hakkında bilgi sahibi olmak yeterli olmamakta, aynı zamanda yeni karşılaşılan durumlarda bu bilgiyi kullanabilmekte gerekmektedir. Karşılaşılan her durum karar verme ve problem çözme kapsamaktadır. Karar verme ile problem çözme çok değişik yönlerden birbirleriyle bağlantılıdır ki birbirinden bağımsız düşünmek imkânsızdır (Adair, Kalaycı ve Korkmaz 2000).

Karar verme faaliyeti hayatımızın her anında karşı karşıya kaldığımız, yaşantımızla iç içe geçmiş bir eylemdir. Çoğu zaman bir karar verdiğimiz fark etmeden bir karar vermiş oluruz. Fakat verdiğimiz kararlar her zaman rutin ve basit yapılarda olmayabilir, belirlilik içermez. Bazen kararlar karmaşık yapılı ve yüksek oranda risk içerebilir. Böyle bir durumda, karar veren birey çeşitli yöntemler kullanarak seçenekler arasından en uygununu tercih eder. Karar vermede karmaşıklık ve belirsizlik arttıkça süreç zorlaşır ve karar veren birey üzerindeki baskı artar. Kararların önem seviyesi yaşantımızı ne kadar etkiledikleri ile doğru orantılıdır. Alınan kararı telafi etme durumu yoksa kararın önemi daha da artar (İlmez, 2010).

Karar verme farklı durumlar karşısında sadece alternatiflerin tanımlanmasını değil, bununla birlikte amacımız, beklentilerimiz, değerlerimiz, yaşantılarımız doğrultusunda bize en uygun olanı seçmemizi sağlar. Karar verme alternatifler arasında en uygun olanını seçerken belirsizliği en aza indirme çabası olarak tanımlanabilir (Tekin ve arkadaşları, 2009).

Karar durumu bireyi, bir ihtiyacını karşılayacağını düşündüğü bir duruma ulaştıracak alternatifler olduğunda ya da o durumun bir ihtiyacı karşılamak için yaşanan belirsizlik durumunda yaşanan sıkıntıyı giderici yöneliştir (Kuzgun, 2000).

Karar verme ile ilgili kuramsal görüşlerde ve araştırmalarda bireylerin etkili karar verme becerilerinin yaşamlarındaki doyumu artıracığı ve etkili karar vermenin

öğrenilebileceği ifade edilmiştir. Bireylerin bireysel özellikleri karar verme stillerini etkileyen önemli unsurlardır. Karar verme ile ilgili çalışmalar değerlendirildiğinde mantıklı ve akılcı karar verme stilinin etkili olduğu görülmektedir (Bacanlı, 2000).

Problem, akli karıştırmaları sebebiyle birey tarafından çözölme isteği oluşan, daha önce karşılaşılmaması sebebiyle de belli bir çözölümü olmayan, çözölme çabalayan bireyin bilgi birikimini kullanmasını gerektiren sorun olarak tanımlanmaktadır (Türnükölü ve Yeşildere, 2005). Problem çözölme ise bir sorunu çözölme amacıyla geçmişteki bilgi birikimi desteğiyle öğrenilen doğrudan kuralların uygulanmasının ötesinde yeni çözölüm yolları bulabilme olarak tanımlanmaktadır (Korkut, 2002).

İnsanlar gündelik yaşamda pek çok farklı konuda problemle karşılaşırlar. Bireyin karşılaştığı problemler karşıısında tercih ettiği problem çözölme yöntemleri, bireyin yaşamında yaşamsal dengeyi sağlar ve farklı durumlara uyum sağlamasını kolaylaştırır (Burger, 2006).

Bir problemin çözölmesi için öncelikle problemin hissedilmesi gerekir. Görünürde bir problem olmadığı halde bireyin içinde bulunduğu karar verme durumu, bireyde sıkıntı ve gerginlik yaratıyorsa, onun için aşılması gereken bir problem var demektir (Kuzgun,2006).

Günlük yaşamda yeterince problem çözölme faaliyeti yokmuş gibi görünür. Bunun sebebi insanların hayatta kalma ve uyarılma ihtiyacıyla karşılaştıkları sorunlarda çok zeki problem çözölücölü olmalarıdır (Solso ve diğerleri, 2007). Günlük yaşamda farklı, tepki yöntemleri geliştirebileceğimiz ve bu tepkiler arasından en uygun olanını seçip uygulayabileceğimiz pek çok problemle başa çıkarız (Solso ve diğerleri, 2007).

Problem çözölme insan yaşamı için gerekli olan bir beceridir. Sorun çözölme süreci hedefe varmak için karşılaşılan zorluklarla baş etme sürecidir. Bu süreçte birey koşullara uyum sağlayarak, engelleri azaltarak; dengeyi bulmaya odaklanır. Bu açıdan problem çözölme, öğrenilmesi ve kazanılması gereken bilgi, beceridir (Sungur, 1992).

1.1. ARAşTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüzde özel sektörde olduğu gibi kamu kurumlarında da en alt düzeydeki personelden en üst düzeydeki amire kadar bütün personel çalışma ortamında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır ve karar verme eylemini gerçekeştirmektedir. Kamu

kurumunda çalışan personelden bulunduğu ortamın amacına ve genel çerçevesine uygun olarak karşılaştığı problemleri çözmesi ve alternatifler arasından en uygun olanı seçip karar vermesi beklenmektedir. Yeni oluşan şartlar problem çözme becerisi ve uygun karar vermenin stillerinin bütün personel tarafından kullanılmasını gerektirmektedir.

Karar verme zihinsel bir süreçtir ve insanın yaşamını sürdürebilmesi için önemli bir beceridir. Karar verme eylemi akıl, irade, düşünme gibi becerilere sahip olduğu için insana özgü bir eylemdir. Bireyin verdiği doğru kararlar, yaşamını olumlu yönde değiştirirken yanlış kararlar yaşamını olumsuz etkiler (Çoban ve Hamamcı, 2006).

Bireyin verdiği karar yaşamı üzerinde fazla etkili değilse, birey rastgele karar verebilmektedir. Ancak, meslek seçimi, eş seçimi gibi kararlar bireyin yaşamını derinden etkileyeceği için üzerinde daha detaylı düşünmesi gerekmektedir. Son yıllarda teknolojiye yaşanan ilerlemelerle bireylerin günlük hayatları zorlaşmaktadır. İnsanların yaşamında alternatifler çoğalmakta ve daha karmaşık bir hale gelmektedir. Bu da bireyin karar verme eylemini zorlaştırmakta ve alternatifleri daha iyi düşünmesini gerektirmektedir (Çoban ve Hamamcı, 2006).

Karar verme, insanlar için önemli olan davranışlarını şekillendiren düşünsel bir aşamadır. İnsanlar yaşamları boyunca çeşitli karar verme süreçleri ile karşı karşıya kalmakta ve bu kararlar sonucunda hayatlarını iyi ya da kötü olarak sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bu sebeple verilen her karar birey açısından farklı düzeyde önemli olabilmektedir. Verilen kararlar bireysel olabildiği gibi grup kararı da olabilmektedir. Bireysel ya da grup kararları hangi şekilde olursa olsun; karar verirken insanlar verdikleri kararların hem kendilerini hem de diğer birey ve grupları ne şekilde etkileyeceğini değerlendirmek zorundadırlar. Ancak bu sayede verilen kararların uygulanabilirliği sağlanabilir (Kıral, 2015).

Hayatımızın her aşamasında problem çözme, karar verme gibi becerilere sahip ve sorgulayan, yaşanan durumları derinlemesine irdeleyen, farklı bakış açısına sahip, problem çözme becerisi gibi özellikleri olan bireyler yetiştiren ülkelerin, diğer ülkelere göre daha avantajlı durumda olacağı tahmin edilmektedir (Kasımoğlu, 2013). Bu tahmin doğrultusunda kamu kurumunda çalışan bireylerin karşılaştıkları problemlerde sergiledikleri davranışların ve problem durumunda karar verme stillerinin araştırılması önemli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi önemli hale gelmiştir. Çünkü bu ilişkinin sonucu başarılı olmayı ya da başarısız olmayı beraberinde getirecektir.

Literatür araştırıldığında, kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma saptanmamıştır. Bu araştırma ile alandaki eksiklik giderilmeye ve bu alana katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan personelin görüşlerine göre karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Buradan hareketle, Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının karar verme stilleri ve problem çözme beceri düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

“Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri ile problem çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?” cümlesi araştırmanın ana problem cümlesini ifade etmektedir.

Alt problemler;

1. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri ünvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

6. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
7. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri istihdam türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
8. Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stilleri aylık gelir değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
9. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
10. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
11. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
12. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
13. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri ünvan değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
14. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
15. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri istihdam türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
16. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri aylık gelir değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
17. Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme becerileri ve karar verme stilleri arasında ilişki var mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

- Bu araştırmada, katılımcıların formları içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.
- Veri toplama aracında yer alan sorular, nitelik ve nicelik açısından araştırma amacının belirlenmesi için yeterli olduğu varsayılmıştır.

- Katılımcılardan sorulara geçerli ve güvenilir bilgiler verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin problem çözme becerisi ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemede yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Veri toplama amacı ile elde edilen veriler sorulara cevap veren bireylerin kendi görüşlerini yansıttığı varsayılmıştır.
- Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Araştırma 2025 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışan personel ile sınırlandırılmıştır.
- Bu araştırma Kişisel Bilgi Formu, Melbourne karar verme ölçeği ve problem çözme envanterinden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARAR VERME

2.1.1. Karar Verme Kavramı

Karar kelimesi, dilimizde muhakeme etme sonucunda sebat etme, devamlılık gösterme gibi anlamlar içerir. Kararsız kelimesi ise sabırsızlık, huzursuz, sebat etmeme gibi anlamlar içerir. Karar verme eylemi huzursuzluğu, istikrarsızlığı kararsızlığı sonlandıran bir faaliyettir. Karar kavramı belirsizlikten kurtulmak için harekete geçmeyi ifade eder (Tosun, 1992).

Karar verme bireyin bir hedefe varmak için alternatiflerden birini farkında olarak seçmesi tanımlanabilir (Simon, 1987). Karar ve karar verme kavramları sıklıkla birbirine karıştırılır ancak aralarında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Karar sonuçla ilgili ancak karar verme süreç ile ilgilidir (Uyar, 2024).

Çevresindeki değişimlere esnek bir şekilde uyum sağlayabilen birey, gereksinimlerini karşılamak için çaba harcarken karar verme davranışını gösterir. Karar verme bir gereksinimi karşılayacağı düşünülen bir duruma ulaşacak çok alternatif olduğunda veya ulaşılacak istenilen amacın ihtiyacı giderip gidermeyeceği belirsiz olduğunda belirsizlikten kurtulmak için atılan adım karar verme olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2006).

Toplumsal yapının karmaşık hale gelmesiyle birlikte bireylerin önündeki alternatifler çoğalmakta ve karar verme daha da zor bir süreç haline gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında bireysel karar verme sürecinin incelenmesi, yapısının anlaşılması ve elde edilen veriler ışığında bireylere etkili karar verme stillerinin öğretilmesi önemli hale gelmiştir (Kuzgun, 2006).

Karar verme ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımların ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir; etkili olan eylemin seçilmesidir, eylemi ortaya çıkaran her türlü yargıdır, Seçeneklerin değerlendirilmesiyle hüküm verme sürecidir, hedefe ulaşmada, alternatifler arasından en uygun olanının seçimi işlemidir, problem çözme faaliyetidir,

durum ile ilgili bilgileri birbiriyle kıyaslayarak bir yargıya ulaşmaktır, çok yönlü bir süreçtir (Demir, 1985).

Karar verme durumunda olan bir birey; mantıklı ve sistematik bir sıralama ile ilerlemelidir. Bu sıralama; seçenekleri birbiriyle karşılaştırabileceği bir düzen oluşturma, seçenekleri belirli bir ölçüte göre sıralamak, ölçütleri istenilirlik ve erişebilirlik düzeyi olarak iki gruba ayırma, ölçütleri kısa vadeli ve uzun vadeli faydalar olarak gruplamak ve uzun vadeli faydalara öncelik vermek şeklinde olmalıdır (Kuzgun, 2006).

Karar verme davranışının özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Tosun, 1990).

- Karar vermede bir öngörü söz konusudur, geleceğe yönelik bir davranıştır.
- Karar verme zihinsel bir çabayı gerektirir ve psikolojik yükü vardır.
- Karar süreci bir faaliyettir ve gerçekliğe dayanır.
- Karar geleceğe yönelik bir plandır.
- Karar belirli bir davranışta özgür olmayı ve otorite olmayı gerektirir
- Karar süreci problem çözme becerisini gerektirir.
- Karar verme ve uygulamaya geçme için zamana ihtiyaç vardır.

2.1.2. Karar Verme Süreci

Karar verme süreci, bireyin karşı karşıya kaldığı bir problem karşısında tecrübe ve gözlemlerini kullanarak başladığı farklı faaliyetler sonucunda bir karara ulaştığı süreç olarak ifade edilebilir (Koçel, 2003). İlk olarak bir problemin fark edilmesi ile başlayan karar verme eylemi, sonrasında alternatif seçenekler arasından uygun olanını seçim yapmayı içerir. Karar vericinin bir karara ulaşmak için giriştiği zihinsel faaliyetin sonucunda bir hedef içeren etkinlikler dizisidir (Bostan ve Durmuş, 2016).

Karar verme süreci alternatif yollar arasından en uygun seçimi yaparken, belirsizlikleri de en aza indirmektir. Amaç tüm seçenekleri elemek değil, azaltmaktır. Çünkü karar çoğunlukla kesinlik içinde verilmez. Tüm alternatif durumlar hakkında bilgi toplamak her zaman olası değildir (Tekin ve arkadaşları, 2009).

Karar verme dinamik bir süreçtir. Karar verme sürecinde karar verici aktif rol alır. Karar verici durum ile ilgili gerekli bilgileri toplar, bilgileri eler ve bir karar verir. Sonrasında da aldığı dönütlere göre düzenleme yapar. Karar verme birey için bir

dengelenme sürecidir. Birey kendi beklentilerini ve çevresindekilerin beklentilerini karşılamaya çabalar. Etkili bir karar verme için karar verici tüm imkanlarını verimli kullanmalıdır (Vural, 2013).

Karar vermede ilk adımda problem(amaç) ortaya konulmalıdır. Bir sonra yapılacak adım, ihtiyaç duyulan bilgilerin toplanmasıdır. Sonrasında sonuca ulaştıracak uygun seçenekleri araştırma ve karar verme adımı yer alır. Son adımda alınan karar uygulanır ve sonuçları değerlendirilir. Önemli bilgilere ulaşamadığımız durumlarda kararı ertelemek doğru bir yaklaşım olur (Adair, 2000).

2.1.3. Karar Vermeyi Etkileyen Faktörler

Karar vermeyi etkileyen unsurlar karar vermenin niteliğini etkileyebileceği için önemlidir. Karar verme sürecini etkileyen faktörlerin bir kısmı öznel nitelik taşıırken bir kısmı nesnel nitelik taşır (Sucu,2000). Öznel faktörler; tecrübe, önsezi, bilimsel yetkilik gibi bireyin kendisiyle alakalı faktörlerdir. Objektif faktörler ise karar vericinin dışında gelişir. Karar vericinin statüsü, yaşadığı çevre, kullanılan karar verme teknikler bu kapsamda değerlendirilebilir (Kurt, 2003).

Karar verme sürecini; kişilerin olayları kavrama, anlama gibi psikolojik özelliklerinin yanı sıra bireyler arası ilişkileri, bir anlamda grup içinde bulunmalarından dolayı gösterdikleri özellikleri etkilemektedir. Karar verme sürecinde bireyi tek başına değil, bulunduğu grubun tutum ve değerlerinden etkilenen bir birey olarak düşünmek gerekir (Kurt, 2003).

Karar vericinin sahip olduğu özellikler karar vermeyi etkiler. Karar vericinin kişiliği, değerleri, algısı, risklere karşı tutumu, grupla alınan kararlara katılma durumu karar vermeyi etkileyen faktörler arasındadır (Sağır, 2006).

Karar vermeyi etkileyen en önemli faktör karar vericinin kişiliğidir. Aile yapısı, eğitimi, çevresi benzer olsa bile bireylerin kararları farklılık gösterebilir. Bu durum bireyin kişiliği ile ilgilidir (Kurt, 2003). Kişilik, bireyin sabit, istikrarlı, kendine özgü, ayırt edici davranışlarıdır. Bireyin kendisi ile ilgili fiziksel, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkında sahip olduğu bilgidir. Diğerlerinin bakış açısıyla kişinin toplumsal yaşamda bazı özelliklerinin ve çeşitli toplumsal statülerinin olmasıdır (Eren, 2001). Kişilik yapısı olarak içe dönük olanlar, karar vermeden önce daha uzun düşünüp ve daha yavaş harekete geçerken; dışa dönük olanlar ise daha kolay karar verirler ve daha hızlı eyleme

geçerler. Duyumsayan kişilik özelliğine sahip olanlar geçmişe önem verip kararlarını geçmiş deneyimlerine dayandırırken; sezisel kişilik yapısına sahip olanlar, geleceğin önemli olduğunu ve kararların gelecekteki olasılıklara dayandırılması gerektiğini düşünürler. Hisseden kişilik özelliğine sahip olanlar kararın diğerleri tarafından kabul edilmesini önemserken; düşünen kişilik yapısına sahip olanlar, daha gerçekçi yaklaşır, karardan etkilenenleri önemsemezler (Kurt, 2003).

Değerler, doğruyu, iyi olanı, adil olanı tanımlamak için kullanılan ilkelerdir. Değerler küçük yaşlardan itibaren edinilir ve karar vericinin seçimlerini etkiler. Benzer koşullarda olan bireyler farklı seçimler yapabilirler. Her birey kendi değerlerine göre akılcı bir seçim yaptığını düşünür (Sağır, 2006).

Karar vericinin algılaması; problemi, karardan etkilenen çevreyi ve süreçte izlenen yolu etkiler. Algılamak, bireyin çevresindeki bilgiyi, fark etme, organize etme, anlama ve değerlendirme sürecidir. Algılama süreci bireyin amaçlarından, geleceğe yönelik beklentilerinden, geçmiş yaşantılarından, tecrübelerinden, psikolojik ve fiziksel özelliklerinden etkilenir. Dolayısıyla bireyin karar vermesinde de önemli rol oynar (Koçel, 2003).

Her bir karar belli oranda risk taşır. Bireylerin risk almaya karşı tutumları aldıkları kararları etkiler. Bazı bireyler karar verirken belirsizliğin en az olduğu, kesin sonuca ulaşabilecekleri seçenekleri tercih ederler (Erdem, 2002).

Karar vermeyi etkileyen faktörlerden birisi de yaştır. Yaş ilerledikçe bireyin bilgi birikimi ve tecrübeleri artmaktadır ve zamanla daha planlı ve mantıklı kararlar almaktadır. Bunun yanı sıra karar verme durumuyla sık sık karşılaşan insanlar uygun karar verme konusunda daha erken olgunlaşabilirler (Kuzgun, 2006).

Tüm kararlar grup içinde aynı öneme sahip değildir. Kararın önemini kararın etkisi belirler. Kararın bireye ya da gruba pozitif etkisi arttıkça karar daha önemli hale gelir. Kararlar önem derecesine göre ikiye ayrılır. Tekdüze kararlar, daha önce belirlenen kurallar doğrultusunda alınan kararlardır. Temel kararlar ise daha önce karşılaşılmayan durumlarda alınan kararlardır. Öngörü ve yaratıcılık becerilerinin daha iyi kullanılmasını gerektirir (Can, 1997).

2.1.4. Karar Verme Stilleri

Karar verme stili, bireyin karar vermede göstermiş olduğu davranışları, tepkileri ve eylemleri olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, bireyin karar verirken gösterdiği davranışın, neden, niçin, nasıl oluştuğunu ortaya koyan tepkiler bireyin karar verme stilini oluşturur (Kuzgun, 2000). Bireylerin bir konu ile ilgili karar vermeye yaklaşımları ve izledikleri yöntemler farklılık gösterir. Karar verme durumunda olan bireylerin soruna yaklaşımları, karar verme biçimleri, takip ettikleri yollar karar verme stratejisi olarak adlandırılır. Karar verme stili, stratejiden daha geniş bir kavramdır. Benzer stile sahip bireyler farklı stratejiler kullanabilirler (Kuzgun, 2006). Dinglelake (1967), karar verme stili ile ilgili yaptığı araştırmalarda karar verme stillerini şu şekilde sıralamıştır (Akt: Kuzgun, 2006):

İç Tepkisel Karar Verme: Belirsizliğe dayanamayan birey ilk karşısına çıkan seçeneğe karar verme eğilimi gösterir. Ani karar verir.

Kaderci Karar Verme: Bu bireyler karar verme aşamasında çevresel faktörlerden etkilenir. Elimizden bir şey gelmez diye düşünür.

Boyun Eğici Karar Verme: Bu şekilde karar verenler başkalarının önerilerine göre karar verirler.

Erteleyici Karar Verme: Bu şekilde karar verenler sorunu öteleyip, karar vermeyi ve sorun üzerinde düşünmeyi ertelerler.

Kendine Eziyet Ederek Karar Verme: Bu şekilde karar verenler alternatifler üzerine çok kafa yorarlar. Çok fazla düşündükleri için verilerin içinde kaybolurlar.

Kararsız Karar Verme: Bu bireyler verdikleri kararlardan memnun kalmazlar, sürekli karar değiştirme eğiliminde olurlar.

Donup Kalarak Karar Verme: Bu bireyler karar verme sorumluluğunu üstünde hissederler. Ancak karar verme durumundan kaçınırlar.

Plan Yaparak Karar Verme: Bu bireyler karar verme durumunda hedefe ulaşmak için seçenekleri sistemli bir şekilde inceler. Mantıklı bir şekilde hareket ederek en uygun kararı verirler.

Sezgisel Davranarak Karar Verme: Bu bireyler bilinçaltı güdülerinin yönlendirmesiyle karar verirler. Nasıl karar verdiklerinin farkında olmamalarına rağmen doğru karar verdiklerinden emindirler.

Mann ve Diğ. (1988) karar verme stillerini ve özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Akt. Deniz, 2004).

Dikkatli Karar Verme Stili: Birey durum ile ilgili bilgileri araştırır. Alternatifleri dikkatli bir şekilde inceler ve en uygun olanına karar verir.

Kaçıngan Karar Verme Stili: Kişi karar vermenin sorumluluğundan kaçındığı için, karar vermeyi başkalarına bırakma eğilimindedir.

Erteleyici Karar Verme Stili: Birey ortada bir sebep yokken karar vermeyi sürekli ertelerler. Kararı geciktirme, belirsizlikte bırakma söz konusudur.

Panik Karar Verme Stili: Birey kısıtlı zamanda karar vermesi gerektiğinde baskı altında hisseder. Bu sebeple düşünmeden hareket eder ve seçenekler arasından en hızlı çözüme kavuşturacak olanı seçer.

Mann ve diğerleri (1989) ise karar verme stillerine ek olarak karar vermede özsaygı adlı altında yeni bir karar verme stilinden bahsetmektedirler. Karar vermede özsaygı, karar sürecinde bireyin kendi algısı doğrultusunda süreci değerlendirmesi ve aldığı karar konusunda öz güven hissetmesi sebebiyle uyumlu karar verme stili olarak değerlendirilmektedir (Çolakkadıoğlu, 2003).

2.1.5. Karar Verme ile İlgili Kuramlar

Karar verme süreci ile ilgili pek çok kuramsal görüş bulunmaktadır. Bu görüşler karar verme sürecinin farklı yönlerini ortaya koymaya çalışmaktadır.

Karar vermeye ilişkin kuramsal açıklamalar; Gelatt'ın Karar Modeli, Vromm'un Beklenti Kuramı ve Çatışma Kuramı başlıkları altında incelenecektir.

2.1.5.1. Gelatt'ın Karar Modeli

Gelatt'a göre (1962) karar verme bir süreçtir, birey basamaklardan oluşan sistemi takip etmelidir. Bu sistemlerin kararın temel belirleyicileri olduğunu ileri sürmektedir. Bu sistemleri üç başlık altında toplamıştır: “Değer Sistemi”, “Yordayıcı Sistem” ve “Karar Kriterleri Sistemi”. Yordayıcı sistem, alternatifleri, seçeneklerin sonuçlarını ve

sonuçlara ulaşma olasılığını kapsar. Değer sistemi, bireyin belirlediği seçeneğin sonucunun istenme derecesini kapsar. Karar sistemi ise, öncelikleri belirlemeyi ve değerlendirme kriterlerini kapsar (Kuzgun, 2006).

Karar vermede en önemli faktör bireyin karar verme aşamasında ne kadar risk alabildiği ve seçeneklerin sonuçlarının birey tarafından istenirlik derecesidir (Kuzgun, 2006).

2.1.5.2. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un beklenti kuramına göre bir insanın güdülenmesi, belli bir davranışın hedefe ulaştıracağı beklentisiyle, o bireyin hedefe verdiği değer çarpımına eşittir (Akat, Budak, & Budak, 1994). Birey bir davranışta bulunmak için öncelikle o davranışın sonuçlarını düşünerek hareket eder. Vroom'un beklenti kuramı, Valens, beklenti, araçsallık, çaba ve sonuç bileşenlerinden oluşmaktadır (Akduman, 2019). Valens; bireyin sonuca ulaşma isteğinin şiddetidir. Beklenti; belli bir davranışın belirli bir sonuca ulaştıracağına olan inancının şiddetidir. Araçsallık kavramı elde edilen sonucun, kimi zaman nihai sonuca ulaşmak için bir araç olarak kullanılmasıyla ilgilidir. Birey asıl sonucun olumlu olduğuna inanıyorsa ona ulaşmak için ara amaçlara da olumlu anlamlar yükler. Bireyin faydalı olacağını düşündüğü davranışı elde edebilmesi için çaba harcaması gerekmektedir. Çabanın yönü ve büyüklüğü sonucu ne oranda arzuladığı ile orantılıdır.

Birey seçenekleri değerlendirirken üç noktayı bilmek ister. “Bu seçeneği seçersem performansım ne olur, belirli bir düzeyde performans gösterirsem ne elde ederim, bu sonuçların her birine ne kadar değer veriyorum?” sorularının cevabı bireyin karar vermesini etkiler (Erdem, 1998)

2.1.5.3. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramına göre birey kendisi için önemli olan bir karar verme durumuyla karşılaştığında kendi içinde çatışma yaşamaktadır. Karar verme sürecinde çatışma yaşamasının sebebi o durumu hem kabul edip etmeme ikileminde kalmasıdır (Janis ve Mann, 1977). Bu ikilemin sonucunda ortaya belirsizlik ve endişe çıkar. Karar verme sürecinde ortaya çıkan yüksek kaygı bireyin sağlıklı düşünmesini engelleyerek suçluluk, kaygı gibi olumsuz duygulara yol açar. Kaygı ve stres belli bir noktaya kadar kabul

edilebilir. Karar verme sürecinde orta düzeyde etkili olan stres, bireyin doğru karar vermesinde yardımcı etkenlerden biridir (Coşgun, 2019).

Çatışma kuramı, bireyin karar verme sürecinde alternatifler arasında kalması ve iç çatışması üzerine kurulmuştur. Kuram, farklı karar verme şekilleri ve bu şekillerin bireyin stresiyile olan ilişkisini incelemektedir. Karar verme şekilleri: Çatışmasız değişim, çatışmasız bağlılık, aşırı uyarılmışlık, savunucu kaçınma ve ihtiyatlı-seçiciliktir (Coşgun, 2019).

1. Çatışmasız bağlılıkta birey yaşadığı durumda tehdit algılamıyorsa stres yaşamayabilir ve karara bağlı kalır.
2. Çatışmasız değişimde birey değişimde risk görmez. Seçeneklerin tümünü değerlendirmeden en önemli olanı seçer.
3. Savunmacı kaçınmada birey yaşadığı durumda yoğun stres yaşayabilir ve kendini baskı altında hisseder. Birey karar vermekten kaçınır ya da sorumluluğu başkasına yükler.
4. Aşırı uyarılmışlıkta birey karar verme durumunda zaman baskısı altında hisseder. İkilemden kurtulmak için en az kötü olan seçeneğe yönelir.
5. İhtiyatlı- seçicilikte birey yeterince zamanı olduğu için bütün seçenekleri inceler ve kendisi için en uygun olan karar yönelir.

Janis ve Mann (1977)'e karar verme sürecinde stres ve kaygının önemli etkisi vardır. Kaygısını kontrol edemeyen birey karar verme sürecinde yoğun çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma bireylerin kararlarını etkiler.

2.2. PROBLEM KAVRAMI

2.2.1. Problem Çözme Kavramı

Problem, aklı karıştırmaması sebebiyle birey tarafından çözümlenme isteği oluşan, daha önce karşılaşılmaması sebebiyle de belli bir çözümü olmayan, çözmeye çabalayan bireyin bilgi birikimini kullanmasını gerektiren sorun olarak tanımlanmıştır. (Türnüklü ve Yeşildere, 2005).

Problem kelimesi Latince kökenli olup, Arapçada “mesele” Türkçede ise “sor” kökünden türetilen “sorun” kavramına karşılık gelmektedir (Yerli, 2009). Problem, *“bir kişinin amacına ulaşmak için topladığı gücün karşısına çıkan engellere”* denir. Bir kişi ne zaman bir amaca ulaşmak için çabaladığında engelle karşı karşıya kalıyorsa problem var demektir (Aksoy,2003).

Problem zihni meşgul etmesi sebebiyle birey tarafından çözme isteği uyandıran ve ilk defa karşılaşılmaması nedeniyle de belli çözüm yollarının yeterli olmadığı, çözmeye uğraşan kişinin sahip olduğu bilgi birikiminin doğru şekilde kullanılmasıyla çözülmesi olanaklı olan sorun şeklinde tanımlanabilir. Problemin sadece bir çözümünün değil, aynı anda birden fazla doğru çözümünün bulunması gerekir. Bu özellikleri taşıyan problemler daha çok gerçek yaşamda karşılaştığımız problemlerdir (Türnüklü, 2005).

2.2.2. Problem Çözme Becerisi

Problem çözme, bir sorunu çözmek amacıyla geçmişteki bilgi birikimi desteğiyle öğrenilen doğrudan kuralların uygulanmasının ötesinde yeni çözüm yolları bulabilme olarak tanımlanmaktadır. (Korkut, 2002).

Problem bireylerin karşılaştığı, başarıya ve mutluluğa ulaşmaları için çözülmesi zorunlu güçlüklerdir. Yaşamın ilk yıllarında birey, çoğunlukla ihtiyaçların giderilmesine yönelik basit düzeyde problemleri çözmek zorunda kalırken, yaşamın ilerleyen yıllarında daha karmaşık özellikte çok yönlü sosyal problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Birey bu problemleri çözmede ne kadar başarılı olursa, bireyin yaşama uyumu da o ölçüde başarılı olur (Taşçı, 2005).

Bir problemin çözülmesi için öncelikle problemin hissedilmesi gerekir. Görünürde bir problem olmadığı halde bireyin içinde bulunduğu karar verme durumu, bireyde sıkıntı ve gerginlik yaratıyorsa, onun için aşılması gereken bir problem var demektir (Kuzgun,2006). Günlük yaşamda yeterince problem çözme faaliyeti yokmuş gibi görünür. Bunun sebebi insanların hayatta kalma ve uyarılma ihtiyacıyla karşılaştıkları sorunlarda çok zeki problem çözücüler olmalarıdır (Solso ve diğerleri, 2007).

Problem çözme yaşanan duruma karşı tepkiler arasından en uygun olanını seçmeyi sağlayan, sorun çözmeye odaklı düşünme biçimidir. Günlük yaşamda farklı, tepki yöntemleri geliştirebileceğimiz ve bu tepkiler arasından en uygun olanını seçip uygulayabileceğimiz pek çok problemle başa çıkarız (Solso ve diğerleri, 2007).

Problem çözme insan yaşamı için gerekli olan bir beceridir. Sorun çözme süreci bir hedefe varmak için karşılaşılan zorluklarla baş edebilme sürecidir. Bu süreçte birey koşullara uyum sağlayarak, engelleri azaltarak; dengeyi bulmaya odaklanır. Bu açıdan problem çözme, öğrenilmesi ve kazanılması gereken bilgi, beceridir (Sungur, 1992).

Cüceloğlu, problem çözme hakkında işleve takılma ve çözüm yolu olarak kullanılmış bir yöntemle bağlanma ile ifade edilebilecek zihinsel kurgu gibi iki önemli zorluktan bahsetmektedir. Örneğin çantanın sadece kitap taşıma işlevini öğrenen birey, yaratıcılığını kullanarak otobüs beklerken oturabileceği sandalye olarak kullanmamaktadır. Zihinsel kurguya takılan birey benzer problemlere farklı çözümler üretememektedir (Cüceloğlu, 1997). Bireyler problemlerle başa çıkmada sağlıklı yöntemlere başvurabilirler. Problem çözmede başka bireylerin yönlendirmesini beklemek, düşünmeden tepki vermek ya da sorunu çözmeye uğraşmadan zamana bırakmak en sık yapılan hataların başındadır. Sıklıkla yapılan bu hatalar başka problemlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle problem çözme becerisi önem verilmesi gereken bir süreçtir (Erdoğan, 2000).

Problem tanımları incelendiğinde üç temel özellik dikkat çekmektedir. Bu özellikler; problemin karşılaşılan kişi için bir engel oluşturması, problemin bireyi rahatsız etmesi ve çözme isteği uyandırması, bu problemle bireyin daha önce karşılaşmamış olması ve problemi çözmek için herhangi bir hazırlığının olmamasıdır (Aksoy, 2003).

Kendall ve Fischler (1984) araştırmalarında kişilerarası problem çözme becerisine sahip bireylerin bazı ortak özellikleri olduğunu ifade etmişlerdir (Aktaran: Terzi, 2003).

- Bu bireyler kişiler arası problemlere karşı daha duyarlıdır.
- Problemlere alternatif çözüm önerileri üretebilirler.
- Çözüme ulaştıracak yol ve yöntemleri açık ve net bir şekilde ifade edebilirler.
- Bireyin davranışlarının toplumdaki olası sonuçlarını fark edebilirler.
- Diğer bireylerle empati kurarak onların duygu ve düşüncelerini fark edebilirler.

2.2.3. Problem Çözme Basamakları

Araştırmacılar problem çözmenin kendi içinde bazı basamaklara sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Problem çözme süreci problem çözmeyi kolaylaştırmak için bir yol göstericidir. Cüceloğlu (1997) problem çözmenin aşamalarını 4 basamak olarak tanımlamıştır:

- Tanıma: Problemi oluşturan faktörleri ve zorlukları tanıma.
- Üretme: Problemin çözümü için uygun alternatif yolları inceleme.
- Kuluçka: Alternatif çözüm yolları problemi çözemediğinde, başka işlerle meşgul olmak.
- Değerlendirme: Problem durumuna yeni çözüm yolları aramak.

Başka bir çalışmada ise yapılandırılmış problem çözme aşamaları savunulmuştur. Napier ve Gershenfeld (1993), mantıksal ve gerçekçi düşünmenin beynin sol lobunda meydana geldiğini ve problem çözme durumunun da bu bölgede gerçekleştiğini ifade etmişlerdir (Öğütölmüş, 2001). Bu çerçevede problem çözme sürecini altı aşamada açıklamışlardır:

- 1- Sorunu Fark Etme: Bireyin karşılaştığı zorluğun, engelin çeşitli yollarla farkına varılır.
- 2- Sorunu Tanımlama: Bireyin algıladığı problemin değerlendirilmesi, başka durumlarla ilişkilendirilmesi ve ihtiyaç duyulan bilgilerin toplanarak problemin tanımlanır.
- 3- Alternatif Üretme: Problem durumuna tek bir çözüm bulmak yerine alternatifler değerlendirilir ve farklı çözüm yolları ortaya konur.
- 4- Çözümlerin Seçilmesi: Bir önceki basamakta ortaya konan çözüm önerilerinin olumlu ve olumsuz yönleri değerlendirilir, problem için en uygun olana karar verilir.
- 5- Uygulama: Seçilen çözüm yolun uygulamaya konulur.
- 6- Değerlendirme ve Düzeltme: Ortaya çıkabilecek güçlüklerle karşı çözüm yolları değerlendirilir ve gerekli düzeltmeler yapılır.

2.2.4. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler

Bireyin problem çözme konusundaki becerisi problemin özelliğinden çok bazı kişisel faktörlere bağlıdır. Yaş, zekâ, özgüven, geçmiş yaşantılar ve deneyimler, bireyin duygu ve düşünceleri problem çözmeyi etkileyen kişisel faktörlerden bazılarıdır (Polat, 2008).

Problem çözme becerisinde zekâ faktörü önemlidir. Birey ne kadar zeki ise karşılaştığı problemleri çözme becerisi de o kadar yüksek olur (Morgan, 1999). Aynı zamanda bireyin geçmişteki yaşantıları, kimliğinin oluşmasında etkilidir. Bireyin inançları, değerleri, tutum ve davranışları geçmiş yaşantılarının sonucunda ortaya çıkar. Bu

sebeple bireyin problemi çözme becerisi onun kendi değer sistemi içinde ortaya çıkar (Bingham, 1998).

Problem çözme süreci bilgiyi kullanmanın yanı sıra hayal gücünü de kullanarak çözüm üretme sürecidir. Bu süreçte bireyin kendine olan güveni, problemi çözmeye cesareti problem çözme başarısını doğrudan etkiler (Polat, 2008).

2.2.5. Problem Çözme Becerisi Kuramları

2.2.5.1. John Dewey'in Yansıtıcı Düşünce Kuramı

John Dewey'in eğitim yaklaşımı, deneyim temellidir ve öğrenci merkezli bir sistem üzerine kurulmuştur. Öğrencilerin aktif katılımını destekleyerek ve bireyin deneyimlerini merkeze alarak en etkili şekilde öğrenmeyi sağlamayı amaçlar. Dewey'in yaklaşımına göre bireyin doğal merakı ve ilgisi öğrenme sürecine dahil edilmelidir. Bireyler kendi ilgi alanına yönelik projelerle öğrenme deneyimi yaşarlar. Bu şekilde problem çözme ve eleştirel düşünme becerileri geliştirilir, bireyler karşılaştıkları problemlere çeşitli stratejiler geliştirebilir ve çözüm bulurlar. Aynı zamanda yansıtıcı düşünme becerileri teşvik edilerek öğrencilerin deneyimlerini ve öğrendiklerini ayrıntılı bir şekilde değerlendirmeleri sağlanır. Her bireyin bireysel farklılıkları dikkate alınarak eğitim sürecinin kişiselleştirilmesi sağlanır (Barışan, M., 2024).

2.2.5.2 Bandura'nın Problem Çözme Kuramı

Bandura'nın sosyal öğrenme kuramında birey sadece kendi davranışlarından öğrenmez, çevresindeki bireylerin davranışlarından ve olaylardan da deneyim kazanır, model alabilir. Öğrenme dolaylı yoldan gerçekleşebilir ve bireyde kalıcı olabilir (Senemoğlu, 2013). Bandura kuramında bireylerin problem çözme becerisini çevrelerindeki bireyleri taklit ederek öğrendiklerini ileri sürmüştür. Birey daha önce karşılaştığı, problemlerin açıkça belli olduğu durumlarda problemi çözmek için ne yapacağını bildiğini ancak belirsiz durumlarda genelleme yaptığını ifade etmiştir (Bandura, 1977).

Kuramın en önemli noktalarından biri de öz düzenleme kapasitesi kavramıdır. Bireyler kendi davranışlarını kontrol edebilirler ve davranışları kendi güdülerine göre şekillenir. Birey çevresinde gözlemlediği davranışların pekiştirilmesi ya da cezalandırılmasına göre davranışlarını belirler (Ceyhan, 2019). Bandura, bireylerin problem çözme becerisine olan inançlarının problem çözme becerilerini etkileyeceğini savunmuştur. Bu

inancın, gösterecekleri problemi çözmek için ne kadar çaba harcayacaklarını etkilediğini kabul etmektedir (Dinçer, 2013).

2.2.5.3. Alex Osborn'un Problem Çözme Kuramı

Alex Osborn problem çözme modelini problemi bulma, alternatif düşünceleri bulma ve çözümü bulma olmak üzerine 3 temel öge ile açıklamıştır. Problemi bulma: Sorunun tanımlanması ve kaynağına ulaşma, çözüme ulaşmak için faaliyete geçme aşamasıdır. Alternatif düşünceyi bulma: tanımlanan problem için çok sayıda alternatif düşünce üretme ve bu düşünceleri değerlendirerek en uygun olanı seçme sürecidir. Bu süreçte düşünceler tekrar tekrar değerlendirilir ve çözüm bulma süreci geliştirilir. Çözümü bulma son aşamadır. Bu aşamada elde edilen çözüm yolları karşılaştırılır ve bir sonuca ulaşılır (Balaban, 2021).

2.2.6. Kavramlar Arası İlişkileri İnceleyen Literatür Çalışmaları

Araştırma değişkenlerine ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Karar verme stilleri ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Deniz (2022), doktora tez çalışmasında spor yapan ve yapmayan bireyler arasında problem çözme becerisinde bir farklılık tespit edememiştir. Ancak spor yapma sıklığı fazla olan okul yöneticilerinin daha dikkatli karar verdikleri ve sorunları çözme becerilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Uslu (2021), yüksek lisans tez çalışmasında spor yöneticiliği bölümündeki öğrencilerin sorunları çözme becerileri ve karar verme tarzları puanları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğrenci ve mezun bireylerin karar verme ve sorun çözme becerilerinin birbirine benzediği sonucuna ulaşmıştır.

Dinçer (2013), doktora tez çalışmasında Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışanların karar verme stilleri ve sorun çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Samancı (2018), yüksek lisans tez çalışmasında okul yöneticilerinin, karar verme stilleri ile problem çözme becerilerini incelemiş ilişkisel ve karşılaştırmalı çıkarımlar

yapmıştır. Araştırmasında katılımcıların karar verme stillerinin farklılaştığını ancak sorun çözme becerileri arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Demir (2018), doktora tez çalışmasında futbol hakemlerinin karar verme stilleri ve sorun çözme becerisi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hakemlerin ölçeklerde en yüksek puanları dikkatli karar verme, problem çözmede acelecilik ve yaratıcılık alt boyutlarında elde ettiğini bulmuştur. Hakemlerin karar verme stilleri ve sorun çözme becerileri arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir.



3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma sürecinde kullanılacak model, araştırma grubu, verilerin toplanması ve analiz edilmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışan personelin görüşlerine göre karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışma düzenlenmiştir. Araştırmada Tarama modeli durumu değiştirmeden olduğu gibi araştırıp açıklamayı amaçlayan ve aynı zamanda evrenin görüşlerinin nicel olarak tanımlanmasını sağlayan araştırmalardır (Creswell, 2013). İlişkisel tarama modeli birden fazla değişken arasında değişimin belirlenmesi amacıyla kullanılır ve varsa değişimin nasıl olduğunu tespit etmeye çalışır (Karasar, 2011). Bu araştırmada karar verme stilleri ve sorun çözme becerilerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, ünvan, kıdem değişkeni, istihdam türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Veri toplama tekniği olarak araştırmada, ölçek tekniği kullanılmıştır. Ölçekler araştırmaya konu olan durumu sayısal olarak betimlemeyi mümkün kılar (Bayat, 2014).

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma örneklemini 2025 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan bireyler oluşturmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde memur, sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışan olarak istihdam edilen 439 personel katılım sağlamıştır. Örneklem, % 95 güven aralığı ve % 5 hata payı ile araştırmaya dahil edilmesi gereken kişi sayısı 186 olduğu belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004 ve Baş, 2010). Böylelikle hesaplanan örneklem sayısı, evreni temsil etme oranını karşılamaktadır. Araştırmada örneklem seçimi için basit rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma örneklemini 149 kadın ve 290 erkek olmak üzere toplam 439 personel oluşturmaktadır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Bu araştırmada öncelikle personele çalışma tanıtılmış onlardan alınacak görüşlerin gizli tutulacağı, araştırma dışında kullanılmayacağı ifade edilmiştir. Formun devamında ise ilk bölümde kişisel bilgi formu yer almış, sonraki bölümlerde Melbourne Karar Verme Ölçeği ve Problem Çözme Envanteri ölçeklerine yer verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formunda demografik değişkenler olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, ünvan, kıdem değişkeni, istihdam türü, aylık gelir değişkenlerine yer verilmiştir.

3.3.2. Melbourne Karar Verme Ölçeği

Araştırmada çalışanların karar verme düzeylerini ölçmek için Mann, Burnett, Radford ve Ford (1997) tarafından geliştirilen; Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Deniz (2004) tarafından yapılan “Melbourne Karar Verme Ölçeği” kullanılmıştır. Melbourne Karar Verme Ölçeği iki kısma ayrılmaktadır. MKVÖ I ölçeği, karar vermede öz-saygıyı (kendine güven) belirlemeyi amaçlar. Altı maddeden oluşur ve üç madde ters olarak puanlanmaktadır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 12’dir. Yüksek puan karar vermede özsaygının (kendine güvenin) yüksek olduğunun işaretidir. Karar verme stillerini ölçen MKVÖ II, 22 maddeden oluşmaktadır. Dört alt ölçeği bulunmaktadır. Bunlar; dikkatli (6 madde), kaçınan (6 madde), panik (5 madde) ve erteleyici (5 madde) karar verme stilleridir (Deniz, 2004). Melbourne Karar Verme Ölçeği II; üçlü likert tipi ölçektir. “1=Doğru, 2=Bazen, 3=Doğru Değil” şeklindedir. 22 maddeden oluşmakta ve karar verme stillerini ölçmektedir. Ölçekten elde edilen düşük puan o alt boyutun daha çok tercih edildiğini, ölçekten elde edilen yüksek puan ise o alt boyutun daha fazla kullanıldığını ifade etmektedir. Ölçekte farklı karar verme stillerini değerlendiren 4 alt boyut bulunmaktadır ve ölçek alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları .65 ile .80 arasında değişmektedir (Deniz, 2004).

1. Dikkatli Karar Verme Stili: Bireyin karar verirken farklı alternatifleri değerlendirmesi ve sonra seçim yapmasıdır. Bu faktör 2, 4, 6, 8, 12, 16 maddeleri ile ifade edilmiştir.

2. Kaçınan Karar Verme Stili: Bireyin karar vermekten kaçınması ve sorumluluğu bir başkasına bırakarak karar verme durumundan kaçmaya çalışmasıdır. Bu faktör 3, 9, 11, 14, 17, 19 maddeleri ile ifade edilmiştir.

3. Erteleyici Karar Verme Stili: Bireyin karar vermeyi sebepsiz yere sürekli erteleme, belirsizlikte bırakma ve geciktirmesidir. Bu faktör 5, 7, 10, 18, 21 maddeleri ile ifade edilmiştir.

4. Panik Karar Verme Stili: Bireyin bir karar verirken, zamanının kısıtlı olması ve baskı hissederek ani, dikkatsiz, kara verme ve hemen bir sonuca ulaşma çabasında olmasıdır. Bu faktör 1, 13, 15, 20, 22 maddeleri ile ifade edilmiştir (Deniz, 2004).

3.3.3. Problem Çözme Envanteri

Araştırmada çalışanların problem çözme düzeylerini ölçmek için Problem Çözme Envanteri kullanılmıştır. Heppner ve Peterson tarafından 1982 yılında geliştirilen; Problem Çözme Envanterinin Türkçeye uyarlanması Nail Şahin, Nesrin Hisli Şahin ve Paul Heppner tarafından 1993 yılında yapılmıştır. Envanter sorun çözme süreci aşamalarını belirleyen, bireylerin kendi sorun çözme davranışları ve yaklaşımları hakkındaki düşüncelerini belirleyen, 35 maddeden oluşmuş 6'lı Likert tipi (1, “her zaman böyle davranırım.”, “2, çoğunlukla böyle davranırım.”, “3, sık sık böyle davranırım.”, “4, arada sırada böyle davranırım.”, “5, ender olarak böyle davranırım.”, 6, hiçbir zaman böyle davranmam.”) bir ölçektir. Ölçek maddelerine verilen cevaplar 1 ile 6 puan arasında değişmektedir Problem Çözme Envanteri ergenlere ve yetişkinlere uygulanabilen, kolay uygulanabilen, bireylerin kendi kendilerine cevaplandırabilecekleri bir ölçektir. Ölçek puanlanırken 9, 22. ve 29. maddeler puanlama dışı tutulur. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30. ve 34. maddeler ters olarak puanlanan maddelerdir. Bu maddelerin sorun çözme becerilerini yeterince temsil ettiği varsayılmaktadır. Ölçek puanları 32-192 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan toplam puanların yüksek olması kişinin sorun çözme becerileri konusunda kendini yetersiz hissettiğini göstermektedir (Şahin ve diğerleri, 1993).

Şahin ve Heppner (1993), tarafından yapılan analiz sonucunda ölçeğin 6 alt boyuttan oluştuğu belirtilmiştir.

1. Aceleci Yaklaşım: 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30 ve 32. maddeler, $\alpha = 0.78$

2. Değerlendirici Yaklaşım: 6, 7 ve 8. maddeler, $\alpha = 0.69$,
3. Düşünen Yaklaşım: 18, 20, 31, 33 ve 35. maddeler, $\alpha = 0.76$,
4. Kaçıngan Yaklaşım: 1, 2, 3 ve 4. maddeler, $\alpha = 0.74$,
5. Kendine Güvenli Yaklaşım: 5, 11, 23, 24, 27, 28 ve 34. maddeler, $\alpha = 0.64$,
6. Planlı Yaklaşım: 10, 12, 16 ve 19. maddeler, $\alpha = 0.59$

3.4. VERİ TOPLAMA ARACININ UYGULANMASI

Ölçekler Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatı çalışanlarına ve 81 ilde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personele çevrimiçi ortamda gönderilmiştir. Personle araştırma hakkında bilgi verilmiş, araştırmaya katılmanın gönüllülük esasına bağlı olduğu ifade edilmiştir. Sonrasında gönüllülerle araştırmaya devam edilmiştir.

3.5 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMLANMASI

Veriler analiz edilirken SPSS 25 (Statistical Pack age for social sciences) istatistik paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların ölçeklere verdiği yanıtların birbiriyle ilişkisini değerlendirmek amacıyla Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel sonuçları ele alınmıştır.

Demografik Bilgiler

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi vb. faktörlere ilişkin kişisel özelliklerine ait bilgiler tablolarda verilmiştir.

Tablo 1.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet Yaş, Medeni Durum)

	Grup	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	290	66,1
	Kadın	149	33,9
Yaş	20-30	70	15,9
	31-40	216	49,2
	41-50	120	27,3
	51-65	33	7,5
Medeni Durum	Bekar	129	29,4
	Evli	310	70,6

Tablo 1.1 incelendiğinde araştırmaya katılım sağlayan Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin 290'nı (%66,1) erkek, 149'u (%33,9) ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcı Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin yaş durumlarına bakıldığında 216'sının (%49,2) 31-40 yaş aralığında, 120'sinin (%27,3) 41-50 yaş, 70'inin (%15,9) 20-30 yaş ve 33'ünün ise (%7,5) 51-65 yaş arasındaki bireyler oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcı Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin medeni durumlarına bakıldığında ise 310'unun (%70,6) evli olduğu ve 129'unun ise (%29,4) bekâr olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu, Ünvanı, Çalışma Süresi)

	Grup	Frekans(n)	Yüzde(%)
Eğitim Durumu	Lise mezunu	42	9,6
	Ön lisans mezunu	26	5,9
	Lisans mezunu	276	62,9
	Lisansüstü mezunu	95	21,6
Ünvan Grubu	Destek sınıfı	55	12,5
	Genel idari hizmet	305	69,5
	Yönetim sınıfı	79	18
Çalışma Süresi	1 ile 5 yıl arası	128	29,2
	6 ile 10 yıl arası	115	26,2
	11 ile 15 yıl arası	104	23,7
	16 ile 20 yıl arası	38	8,7
	21 ile 25 yıl arası	26	5,9
	26 yıl ve üzeri	28	6,4

Tablo 1.2 incelendiğinde araştırmaya katılım sağlayan personelin 276'sının (%62,9) lisans mezunu olduğu, 95'inin (%21,6) lisansüstü mezunu olduğu, 42'sinin (%9,6) lise mezunu olduğu ve 26'sının ise (%5,9) ön lisans mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcı Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin hizmet sınıfına bakıldığında 305'inin (%69,5) genel idare hizmetlerinde istihdam edildiği, 79'unun (%18) yönetim hizmetlerinde istihdam edildiği ve 55'ininise (%12,5) destek hizmetleri sınıfında hizmet ettiği görülmüştür. Ayrıca katılımcıların çalışma süresi ise 128'inin (%29,2) 1 ile 5 yıl arası çalıştığı, 115'inin (%26,2) 6-10 yıl arası çalıştığı, 104'ünün (%23,7) 11-15 yıl arasında çalıştığı, 38'inin (%8,7) 16-20 yıl arası çalıştığı, 26'sının (%5,9) 21-25 yıl arası çalıştığı ve 28'inin ise (%6,4) 26 yıl ve üzeri kurumda çalıştığı gözlenmiştir.

Tablo 1.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (İstihdam Türü, Gelir Durumu, Çalıştığı Yer)

	Grup	Frekans(n)	Yüzde (%)
İstihdam Türü	İşçi	56	12,8
	Kadrolu	293*	66,7
	Sözleşmeli	90	20,5
Gelir Durumu	40 bin tl ve altı	51	11,6
	41 bin - 50 bin arası	274*	62,4
	51 bin - 60 bin arası	46	10,5
	61 bin ve üstü	68	15,5
Çalıştığı Yer	Merkez teşkilatı	194	44,2
	Taşra Teşkilatı	245*	55,8

Tablo 1.3'te araştırmaya katılım sağlayan personelin 293'ünün (%66,7) kadrolu olarak istihdam edildiği, 90'ının (%20,5) sözleşmeli olarak istihdam edildiği ve 56'sının ise (%12,8) işçi olarak istihdam edildiği görülmüştür. Katılımcı Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin gelir durumlarına bakıldığında 274'ünün (%62,4) 41-50 bin arasında, 68'inin (%15,5) 61 bin ve üzeri, 51'inin (%11,6) 40 bin ve altı ve 46'sının ise (%10,5) 51-60 bin arasında gelir durumuna sahiptir. Ayrıca katılımcıların çalıştığı yer durumu ise 245'inin (%55,8) taşra teşkilatında çalıştığı ve 194'ünün ise (%44,2) merkez teşkilatında çalıştığı gözlenmiştir.

Tablo 1.3. Katılımcı Personelin Karar Verme ve Problem Çözme Eğitimine İlişkin Dağılımı

	Grup	Frekans(n)	Yüzde (%)
Karar Verme Eğitimi Alma Durumu	Evet	124	28,2
	Hayır	315*	71,8
Problem Çözme Eğitimi Alma Durumu	Evet	129	29,4
	Hayır	310*	70,6

Katılımcı personelin karar verme eğitiminin alınma durumuna göre, 315'inin (%71,8) karar verme eğitimi almadığı ve 124'ünün ise (%28,2) karar verme eğitimi aldığı gözlenmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin problem çözme eğitiminin alınma durumu ise 310'unun (%70,6) problem çözme eğitimi almadığı ve 129'unun (%29,4) problem çözme eğitimi aldığı saptanmıştır.

Problem Çözme Envanterine İlişkin Bulgular

Tablo 1.4. Problem Çözmenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Aceleci	Erkek	290	3,518	0,67383	-1,603	0,109
	Kadın	149	3,6271	0,67637		
Düşünen	Erkek	290	4,5386	0,66173	1,653	0,100
	Kadın	149	4,4094	0,82833		
Kaçıngan	Erkek	290	4,8879	1,02285	0,036	0,972
	Kadın	149	4,8842	1,04077		
Değerlendirici	Erkek	290	4,846	1,03497	-0,555	0,579
	Kadın	149	4,9083	1,15135		
Kendine Güven	Erkek	290	4,8645	0,85517	1,419	0,157
	Kadın	149	4,7392	0,88652		
Planlı	Erkek	290	4,6621	0,92637	1,011	0,313
	Kadın	149	4,5688	0,90925		

Tablo 1.5’te araştırmaya katılan personelin problem alt boyutları puanları ortalamalarının cinsiyet durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda grup ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.5. Problem Çözmenin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Aceleci	Bekar	129	3,6055	0,68366	1,002	0,317
	Evli	310	3,5341	0,67264		
Düşünen	Bekar	129	4,4977	0,70228	0,055	0,956
	Evli	310	4,4935	0,73429		
Kaçıngan	Bekar	129	4,9283	1,02231	0,549	0,584
	Evli	310	4,8694	1,0312		
Değerlendirici	Bekar	129	4,8501	1,00861	-0,221	0,825
	Evli	310	4,8742	1,10291		
Kendine Güven	Bekar	129	4,7752	0,89745	-0,715	0,476
	Evli	310	4,8415	0,85468		
Planlı	Bekar	129	4,6143	0,84607	-0,247	0,805
	Evli	310	4,6371	0,95115		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.6’ya göre araştırmaya katılan personelin problem çözme alt boyutları puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda grup ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.6. Problem Çözmenin Çalıştığı Yer Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Aceleci	Merkez teşkilatı	194	3,4903	0,68255	-1,787	0,075
	Taşra Teşkilatı	245	3,6063	0,66753		
Düşünen	Merkez teşkilatı	194	4,4474	0,77327	-1,202	0,223
	Taşra Teşkilatı	245	4,5322	0,6822		
Kaçınan	Merkez teşkilatı	194	4,7358	1,00523	-2,757	0,006*
	Taşra Teşkilatı	245	5,0061*	1,03175		
Değerlendirici	Merkez teşkilatı	194	4,8608	1,11544	-0,108	0,914
	Taşra Teşkilatı	245	4,8721	1,04409		
Kendine Güven	Merkez teşkilatı	194	4,7732	0,89781	-1,042	0,298
	Taşra Teşkilatı	245	4,8606	0,84158		
Planlı	Merkez teşkilatı	194	4,5335	0,9913	-1,936	0,054*
	Taşra Teşkilatı	245	4,7071*	0,85483		

*p<0,05: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.7 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin çalıştığı yere göre problem çözme ile ilgili kaçınan puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark tespit edilmiştir ($t=-2,757$; $p=0.006<0,05$). Taşra teşkilatında çalışan personelin problem çözme ile ilgili kaçınan puanları ($\bar{x}=5,00$) ortalaması, merkez teşkilatta çalışan personelin puanlarından ($\bar{x}=4,73$) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden kaçınan yaklaşım alt faktöründe taşra teşkilatında çalışanların ortalamasının, merkez teşkilatta çalışan personele göre yüksek olduğunu gösterir.

Araştırmaya katılan personelin çalıştığı yere göre problem çözme ile ilgili planlı yaklaşım puanları ortalamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($t=-1,936$; $p=0.054<0,05$). Taşra teşkilatında çalışan personelin problem çözme ile ilgili planlı puanları ($\bar{x}=4,70$) ortalaması, merkez teşkilatta çalışan personelin puanlarından ($\bar{x}=4,53$) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden planlı yaklaşım alt faktörü taşra teşkilatında çalışanların ortalamasının, merkez teşkilatta çalışan personele göre anlamlı şekilde yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin problem çözme alt faktörü olan aceleci, düşünen, değerlendirici ve kendine güven yaklaşımlarının puanları ortalamalarının çalıştığı yer

değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.7. Problem Çözmenin Eğitim Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	P
Aceleci	Evet	129	3,5659	0,62722	0,226	0,821
	Hayır	310	3,5505	0,69608		
Düşünen	Evet	129	4,524	0,71554	0,550	0,583
	Hayır	310	4,4826	0,72862		
Kaçınan	Evet	129	5,0078	0,96316	1,653	0,099
	Hayır	310	4,8363	1,0509		
Değerlendirici	Evet	129	4,9767	1,02502	1,417	0,158
	Hayır	310	4,8215	1,09346		
Kendine Güven	Evet	129	4,9114	0,83015	1,430	0,154
	Hayır	310	4,7848	0,88046		
Planlı	Evet	129	4,6686	0,87005	0,579	0,563
	Hayır	310	4,6145	0,94177		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.8 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin problem çözme alt faktörleri alt boyutları puanları ortalamalarının problem çözme eğitimi alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.8. Problem Çözmenin Karar Verme Eğitimi Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	P
Aceleci	Evet	124	3,5278	0,64891	-0,543	0,587
	Hayır	315	3,5658	0,68695		
Düşünen	Evet	124	4,5871	0,65704	1,776	0,077
	Hayır	315	4,4584	0,74689		
Kaçıngan	Evet	124	4,9859	0,96814	1,315	0,205
	Hayır	315	4,8476	1,04924		
Değerlendirici	Evet	124	5,0081	0,9669	1,835	0,068
	Hayır	315	4,8116	1,1112		
Kendine Güven	Evet	124	4,977*	0,76713	2,362	0,012*
	Hayır	315	4,761	0,89706		
Planlı	Evet	124	4,7823*	0,85834	2,178	0,030*
	Hayır	315	4,5706	0,93859		

*p<0,05: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.9 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin karar verme eğitimi almaya göre problem çözme ile ilgili kendine güven puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (t=2,362; p=0.012<0,05). Karar verme eğitimi almayan personelin problem çözme ile ilgili kendine güven puanları ($\bar{x}$ =4,76) ortalaması, karar verme eğitimi alan personelin puanlarından ($\bar{x}$ =4,97) düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden kendine güven yaklaşım alt faktörü karar verme eğitimini almayanların ortalamasının, karar verme eğitimi alan çalışan personele göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin karar verme eğitimi almaya göre problem çözme ile ilgili planlı puanları ortalamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (t=2,178; p=0.030<0,05). Karar verme eğitimi almayan personelin problem çözme ile ilgili kendine güven puanları ($\bar{x}$ =4,57) ortalaması, karar verme eğitimi alan personelin puanlarından ($\bar{x}$ =4,78) düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden planlı yaklaşım alt faktörü karar verme eğitimini almayanların ortalamasının, karar verme eğitimi alan çalışan personele göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların problem çözme alt faktörü olan aceleci, düşünen, kaçınan ve değerlendirici yaklaşımlarının puanları ortalamalarının karar verme eğitimi alma değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.9. Problem Çözmenin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	P
Aceleci	20-30	70	3,6571	0,66391	0,76	0,517
	31-40	216	3,554	0,67501		
	41-50	120	3,5102	0,66659		
	51-65	33	3,5084	0,74589		
	Total	439	3,555	0,6759		
Düşünen	20-30	70	4,4086	0,78274	0,482	0,695
	31-40	216	4,5167	0,65932		
	41-50	120	4,5183	0,73997		
	51-65	33	4,4485	0,93679		
	Total	439	4,4948	0,72423		
Kaçınan	20-30	70	4,9857	0,9908	1,577	0,194
	31-40	216	4,956	0,9885		
	41-50	120	4,7292	1,12813		
	51-65	33	4,7955	0,9426		
	Total	439	4,8867	1,02778		
Değerlendirici	20-30	70	4,6619	1,20852	1,487	0,218
	31-40	216	4,9352	1,01509		
	41-50	120	4,9111	1,01504		
	51-65	33	4,697	1,32383		
	Total	439	4,8671	1,07497		
Kendine Güven	20-30	70	4,7429	0,86525	1,349	0,258
	31-40	216	4,8545	0,82739		
	41-50	120	4,8774	0,86873		
	51-65	33	4,5758	1,08296		
	Total	439	4,822	0,86696		
Planlı	20-30	70	4,4357	0,99335	1,447	0,229
	31-40	216	4,6863	0,86418		
	41-50	120	4,6646	0,92667		
	51-65	33	4,553	1,07121		
	Total	439	4,6304	0,92062		

Tablo 1.10 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin problem çözme alt boyutları puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.10. Problem Çözmenin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	P
Aceleci	Lise mezunu	42	3,5291	0,7475	1,02	0,384
	Ön lisans mezunu	26	3,3718	0,68489		
	Lisans mezunu	276	3,5902	0,65871		
	Lisansüstü mezunu	95	3,5146	0,68991		
	Total	439	3,555	0,6759		
Düşünen	Lise mezunu	42	4,1333	1,19402	5,013	0,002*
	Ön lisans mezunu	26	4,3462	0,8286		
	Lisans mezunu	276	4,5217	0,64247		
	Lisansüstü mezunu	95	4,6168*	0,59191		
	Total	439	4,4948	0,72423		
Kaçıngan	Lise mezunu	42	4,5595	1,03271	2,361	0,071
	Ön lisans mezunu	26	4,6731	1,2016		
	Lisans mezunu	276	4,9647	0,94694		
	Lisansüstü mezunu	95	4,8632	1,17077		
	Total	439	4,8867	1,02778		
Değerlendirici	Lise mezunu	42	4,1905	1,68549	8,139	0,000*
	Ön lisans mezunu	26	4,5256	1,16685		
	Lisans mezunu	276	4,9964*	0,90765		
	Lisansüstü mezunu	95	4,8842	1,04256		
	Total	439	4,8671	1,07497		
Kendine Güven	Lise mezunu	42	4,2211	1,0696	8,885	0,000*
	Ön lisans mezunu	26	4,7253	0,82603		
	Lisans mezunu	276	4,8592	0,81789		
	Lisansüstü mezunu	95	5,006*	0,81399		
	Total	439	4,822	0,86696		
Planlı	Lise mezunu	42	3,9167	1,42352	11,516	0,000*
	Ön lisans mezunu	26	4,4135	0,62025		
	Lisans mezunu	276	4,692	0,82616		
	Lisansüstü mezunu	95	4,8263*	0,82197		
	Total	439	4,6304	0,92062		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.11 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin problem çözme ile ilgili düşünen puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Lise mezunu personelin problem çözme ile ilgili düşünen puanları ($\bar{x}=4,13$) ortalaması, diğer eğitim durumları puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden düşünen yaklaşım alt faktörü lise mezunu çalışanların ortalamasının, diğer eğitim seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların problem çözme ile ilgili değerlendirici puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Lise mezunu personelin problem çözme ile ilgili değerlendirici puanları ($\bar{x}=4,19$) ortalaması, diğer eğitim durumları puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden değerlendirici yaklaşım alt faktörü lise mezunu çalışanların ortalamasının, diğer eğitim seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin problem çözme ile ilgili kendine güven puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise mezunu personelin problem çözme ile ilgili kendine güven puanları ($\bar{x}=4,22$) ortalaması, diğer eğitim durumları puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden kendine güven yaklaşım alt faktörü lise mezunu çalışanların ortalamasının, diğer eğitim seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların problem çözme ile ilgili planlı puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise mezunu personelin problem çözme ile ilgili planlı puanları ($\bar{x}=3,91$) ortalaması, diğer eğitim durumları puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden planlı yaklaşım alt faktörü lise

mezunu çalışanların ortalamasının, diğer eğitim seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin problem çözme alt boyutu olan aceleci ve kaçınan yaklaşımlarının puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.11. Problem Çözmenin Hizmet Sınıf Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Aceleci	Destek sınıfı	55	3,4707	0,74412	1,067	0,345
	Genel idari hizmet	305	3,5483	0,6966		
	Yönetim sınıfı	79	3,6399	0,52756		
	Total	439	3,555	0,6759		
Düşünen	Destek sınıfı	55	4,4182	0,96246	0,441	0,643
	Genel idari hizmet	305	4,4977	0,70508		
	Yönetim sınıfı	79	4,5367	0,60047		
	Total	439	4,4948	0,72423		
Kaçınan	Destek sınıfı	55	4,7773	1,11146	2,232	0,109
	Genel idari hizmet	305	4,8508	1,02712		
	Yönetim sınıfı	79	5,1013	0,95115		
	Total	439	4,8867	1,02778		
Değerlendirici	Destek sınıfı	55	4,5455	1,46897	2,873	0,058
	Genel idari hizmet	305	4,906	0,99004		
	Yönetim sınıfı	79	4,9409	1,04426		
	Total	439	4,8671	1,07497		
Kendine Güven	Destek sınıfı	55	4,7117	0,87998	5,535	0,004*
	Genel idari hizmet	305	4,7672	0,8822		
	Yönetim sınıfı	79	5,1103*	0,73946		
	Total	439	4,822	0,86696		
Planlı	Destek sınıfı	55	4,3591	1,20739	5,199	0,006*
	Genel idari hizmet	305	4,6172	0,87711		
	Yönetim sınıfı	79	4,8703*	0,8005		
	Total	439	4,6304	0,92062		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tabloya 1.12'ye göre personelin problem çözme ile ilgili kendine güven puan ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Destek hizmetlerinde bulunan personelin problem çözme ile ilgili kendine güven puanları ($\bar{x}=4,71$) ortalaması, diğer hizmet sınıfı puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden kendine güven yaklaşım alt faktörü destek hizmetleri çalışanların ortalamasının, diğer hizmet sınıfı seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin problem çözme ile ilgili planlı puan ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Destek hizmetlerinde bulunan personelin problem çözme ile ilgili planlı puanları ($\bar{x}=4,35$) ortalaması, diğer hizmet sınıfı puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden planlı yaklaşım alt faktörü destek hizmetleri çalışanların ortalamasının, diğer hizmet sınıfı seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin problem çözme alt faktörü olan aceleci, düşünen, değerlendirici ve kaçınan yaklaşımlarının puanları ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.12. Problem Çözmenin Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Aceleci	1 ile 5 yıl arası	128	3,5937	0,71227	0,481	0,79
	6 ile 10 yıl arası	115	3,5894	0,68985		
	11 ile 15 yıl arası	104	3,5374	0,63595		
	16 ile 20 yıl arası	38	3,4386	0,70128		
	21 ile 25 yıl arası	26	3,5513	0,54204		
	26 yıl ve üzeri	28	3,4643	0,69688		
	Total	439	3,555	0,6759		
Düşünen	1 ile 5 yıl arası	128	4,4906	0,74151	0,235	0,947
	6 ile 10 yıl arası	115	4,5061	0,69853		
	11 ile 15 yıl arası	104	4,5231	0,71506		
	16 ile 20 yıl arası	38	4,3789	0,71553		
	21 ile 25 yıl arası	26	4,5154	0,79231		
	26 yıl ve üzeri	28	4,5	0,77841		
	Total	439	4,4948	0,72423		
Kaçınan	1 ile 5 yıl arası	128	5,0371	0,95884	1,17	0,323
	6 ile 10 yıl arası	115	4,8457	1,04377		
	11 ile 15 yıl arası	104	4,8389	1,06575		
	16 ile 20 yıl arası	38	4,9276	0,97763		
	21 ile 25 yıl arası	26	4,7788	1,09391		
	26 yıl ve üzeri	28	4,5893	1,11017		
	Total	439	4,8867	1,02778		
Değerlendirici	1 ile 5 yıl arası	128	4,9193	1,06297	0,743	0,591
	6 ile 10 yıl arası	115	4,8493	0,98056		
	11 ile 15 yıl arası	104	4,9199	1,01711		
	16 ile 20 yıl arası	38	4,5614	1,35369		
	21 ile 25 yıl arası	26	4,9231	1,15588		
	26 yıl ve üzeri	28	4,869	1,23175		
	Total	439	4,8671	1,07497		
Kendine Güven	1 ile 5 yıl arası	128	4,8225	0,84215	0,856	0,511
	6 ile 10 yıl arası	115	4,7702	0,82754		
	11 ile 15 yıl arası	104	4,9492	0,87633		
	16 ile 20 yıl arası	38	4,6429	0,96933		
	21 ile 25 yıl arası	26	4,8242	0,89744		
	26 yıl ve üzeri	28	4,801	0,93987		
	Total	439	4,822	0,86696		
Planlı	1 ile 5 yıl arası	128	4,6133	0,90376	0,41	0,842
	6 ile 10 yıl arası	115	4,5826	0,96695		
	11 ile 15 yıl arası	104	4,6899	0,86286		
	16 ile 20 yıl arası	38	4,5263	1,07614		
	21 ile 25 yıl arası	26	4,6827	0,82631		
	26 yıl ve üzeri	28	4,7768	0,91373		
	Total	439	4,6304	0,92062		

Tablo 1.13'e göre araştırmaya katılan personelin problem çözme alt faktörlerinde puanları ortalamalarının Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.13. Problem Çözmenin Çalışılan Kadro Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Aceleci	İşçi	56	3,5357	0,77622	0,341	0,711
	Kadrolu	293	3,5427	0,65991		
	Sözleşmeli	90	3,6074	0,66608		
	Total	439	3,555	0,6759		
Düşünen	İşçi	56	4,4036	0,97495	0,583	0,559
	Kadrolu	293	4,516	0,70296		
	Sözleşmeli	90	4,4822	0,60477		
	Total	439	4,4948	0,72423		
Kaçıngan	İşçi	56	4,7857	1,07177	1,200	0,302
	Kadrolu	293	4,8626	1,05849		
	Sözleşmeli	90	5,0278	0,88563		
	Total	439	4,8867	1,02778		
Değerlendirici	İşçi	56	4,5774	1,38022	2,348	0,097
	Kadrolu	293	4,9113	1,03831		
	Sözleşmeli	90	4,9037	0,95497		
	Total	439	4,8671	1,07497		
Kendine Güven	İşçi	56	4,6735	0,95956	1,429	0,241
	Kadrolu	293	4,8679	0,86163		
	Sözleşmeli	90	4,7651	0,81864		
	Total	439	4,822	0,86696		
Planlı	İşçi	56	4,3571	1,15489	3,425	0,033*
	Kadrolu	293	4,698*	0,90285		
	Sözleşmeli	90	4,5806	0,77968		
	Total	439	4,6304	0,92062		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tabloya 1.14'e göre personelin problem çözme ile ilgili planlı puan ortalamalarının çalışılan kadro değişkenine göre anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İşçi kadrosunda bulunan personelin problem çözme ile ilgili planlı puanları ($\bar{x}=4,35$) ortalaması, diğer kadro grubundaki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden planlı yaklaşım alt faktörü işçi olarak

çalışanların ortalamasının, diğer kadro biçimine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin problem çözme alt faktörü olan aceleci, düşünen, değerlendirici, kendine güven ve kaçınan yaklaşımlarının puanları ortalamalarının çalışılan kadro durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.14. Problem Çözmenin Gelir Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Aceleci	40 bin tl ve altı	51	3,3900	0,76864	2,587	0,053*
	41 bin - 50 bin arası	274	3,5673	0,68149		
	51 bin - 60 bin arası	46	3,4444	0,68574		
	61 bin ve üstü	68	3,7042*	0,53394		
	Total	439	3,555	0,6759		
Düşünen	40 bin tl ve altı	51	4,3373	0,99075	1,056	0,368
	41 bin - 50 bin arası	274	4,5307	0,69767		
	51 bin - 60 bin arası	46	4,4652	0,72548		
	61 bin ve üstü	68	4,4882	0,57861		
	Total	439	4,4948	0,72423		
Kaçınan	40 bin tl ve altı	51	4,7206	1,07778	3,273	0,021*
	41 bin - 50 bin arası	274	4,8832	1,02891		
	51 bin - 60 bin arası	46	4,6467	1,09744		
	61 bin ve üstü	68	5,1875*	0,87393		
	Total	439	4,8867	1,02778		
Değerlendirici	40 bin tl ve altı	51	4,5752	1,31838	1,769	0,152
	41 bin - 50 bin arası	274	4,9404	1,00066		
	51 bin - 60 bin arası	46	4,7971	1,16636		
	61 bin ve üstü	68	4,8382	1,0828		
	Total	439	4,8671	1,07497		
Kendine Güven	40 bin tl ve altı	51	4,5798	0,97621	2,434	0,064
	41 bin - 50 bin arası	274	4,8243	0,84132		
	51 bin - 60 bin arası	46	4,7981	0,9757		
	61 bin ve üstü	68	5,0105	0,77319		
	Total	439	4,822	0,86696		
Planlı	40 bin tl ve altı	51	4,3627	1,10602	1,829	0,141
	41 bin - 50 bin arası	274	4,6451	0,86188		
	51 bin - 60 bin arası	46	4,6793	1,04438		
	61 bin ve üstü	68	4,739	0,89405		
	Total	439	4,6304	0,92062		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tabloya 1.15 incelendiğinde katılımcıların problem çözme ile ilgili aceleci puan ortalamalarının Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışılanların gelir durumuna göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi

sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. 40 bin tl ve altı gelir durumuna sahip olan personelin problem çözme ile ilgili aceleci puanları ($\bar{x}=3,39$) ortalaması, diğer gelir durumu grubundaki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, problem çözme faktörlerinden aceleci yaklaşım alt faktörü 40 bin tl ve altı geliri olan personelin ortalamasının, diğer gelir dağılımlarına göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların problem çözme ile ilgili kaçınan puan ortalamalarının Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışanların gelir durumuna göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 61 bin ve üstü gelir durumuna sahip olan personelin problem çözme ile ilgili kaçınan puanları ($\bar{x}=5,18$) diğer gelir durumu grubundaki puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan personelin problem çözme alt faktörü olan düşünen, değerlendirici, kendine güven ve planlı yaklaşımlarının puanları ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Melbourne Karar Verme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 1.15. Karar Vermenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Öz Saygı	Erkek	290	2,6368	0,33773	0,107	0,915
	Kadın	149	2,6331	0,34221		
Dikkatli Karar Verme	Erkek	290	2,6592	0,38975	0,305	0,761
	Kadın	149	2,6477	0,3689		
Kaçınan Karar Verme	Erkek	290	1,631	0,44505	0,474	0,636
	Kadın	149	1,6107	0,41355		
Erteleyici Karar Verme	Erkek	290	1,6421	0,48195	0,699	0,485
	Kadın	149	1,6107	0,42476		
Panik Karar Verme	Erkek	290	1,6124	0,45548	-0,741	0,459
	Kadın	149	1,6443	0,41122		

Tablo 1.16 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin karar verme alt faktörü ortalamalarının cinsiyet durum değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit

etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.16. Karar Vermenin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Öz Saygı	Bekar	129	2,5995	0,38557	-1,44	0,151
	Evli	310	2,6505	0,31689		
Dikkatli Karar Verme	Bekar	129	2,6421	0,39148	-0,459	0,647
	Evli	310	2,6608	0,37909		
Kaçınan Karar Verme	Bekar	129	1,6667	0,50303	1,209	0,228
	Evli	310	1,6065	0,40176		
Erteleyici Karar Verme	Bekar	129	1,6589	0,52464	0,743	0,458
	Evli	310	1,62	0,43532		
Panik Karar Verme	Bekar	129	1,6667	0,47653	1,271	0,205
	Evli	310	1,6052	0,42446		

Tablo 1.17'ye göre araştırmaya katılan Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin karar verme alt faktörü ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.17. Karar Vermenin Çalıştığı Yer Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Öz Saygı	Merkez teşkilatı	194	2,6014	0,35674	-1,863	0,063
	Taşra Teşkilatı	245	2,6626	0,32219		
Dikkatli Karar Verme	Merkez teşkilatı	194	2,6469	0,37981	-0,408	0,683
	Taşra Teşkilatı	245	2,6619	0,38512		
Kaçınan Karar Verme	Merkez teşkilatı	194	1,677*	0,46235	2,279	0,023*
	Taşra Teşkilatı	245	1,5823	0,40675		
Erteleyici Karar Verme	Merkez teşkilatı	194	1,6784	0,49917	1,862	0,063
	Taşra Teşkilatı	245	1,5943	0,42979		
Panik Karar Verme	Merkez teşkilatı	194	1,6629	0,4796	1,649	0,100
	Taşra Teşkilatı	245	1,5918	0,40561		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.18 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin çalıştığı yere göre karar verme ile ilgili kaçınan karar verme puanları ortalamalarında anlamlı farklılık olup olmadığını

tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda değişkenlerin ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=2,279$; $p=0.023<0,05$). Taşra teşkilatında çalışan personelin karar verme ile ilgili kaçınan karar verme puanları ($\bar{x}=1,59$) ortalaması, merkez teşkilatta çalışan personelin puanlarından ($\bar{x}=1,67$) düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden kaçınan karar verme alt faktörü taşra teşkilatında çalışanların ortalamasının, merkez teşkilatta çalışan personele göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin karar verme alt faktörü olan öz saygı, dikkatli karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme puanları ortalamalarının Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalıştığı yer değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.18. Karar Vermenin Eğitim Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Grubu		N	Ort	Ss	t	p
Öz Saygı	Evet	124	2,6801	0,30915	1,826	0,069
	Hayır	315	2,618	0,34878		
Dikkatli Karar Verme	Evet	124	2,6949	0,34448	1,448	0,149
	Hayır	315	2,6397	0,39579		
Kaçınan Karar Verme	Evet	124	1,5806	0,46875	-1,256	0,211
	Hayır	315	1,6413	0,41944		
Erteleyici Karar Verme	Evet	124	1,6548	0,48879	0,642	0,521
	Hayır	315	1,6222	0,45303		
Panik Karar Verme	Evet	124	1,6097	0,46946	-0,389	0,698
	Hayır	315	1,6286	0,42957		

Tablo 1.19'a göre araştırmaya katılan personelin karar verme alt faktörü ortalamalarının karar verme eğitimi alma değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.19. Karar Vermenin Problem Çözme Eğitim Alma Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Grubu		N	Ort	Ss	t	p
Öz Saygı	Evet	129	2,6731	0,32436	1,538	0,125
	Hayır	310	2,6199	0,34403		
Dikkatli Karar Verme	Evet	129	2,6757	0,36402	0,743	0,458
	Hayır	310	2,6468	0,39007		
Kaçınan Karar Verme	Evet	129	1,5891	0,43553	-1,088	0,278
	Hayır	310	1,6387	0,43359		
Erteleyici Karar Verme	Evet	129	1,6341	0,47901	0,076	0,939
	Hayır	310	1,6303	0,45707		
Panik Karar Verme	Evet	129	1,5752	0,43157	-1,492	0,137
	Hayır	310	1,6432	0,44366		

Tablo 1.20 incelendiğinde araştırmaya katılan personelin karar verme alt faktörü ortalamalarının problem çözme eğitimi alma değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.20. Karar Vermenin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Öz Saygı	20-30	70	2,5905	0,35744	0,615	0,606
	31-40	216	2,6381	0,34526		
	41-50	120	2,6458	0,33582		
	51-65	33	2,6768	0,26332		
	Total	439	2,6355	0,33887		
Dikkatli Karar Verme	20-30	70	2,5976	0,38016	0,679	0,565
	31-40	216	2,6674	0,37647		
	41-50	120	2,6583	0,39949		
	51-65	33	2,6869	0,36742		
	Total	439	2,6553	0,38242		
Kaçınan Karar Verme	20-30	70	1,6452	0,50195	0,268	0,848
	31-40	216	1,6219	0,41084		
	41-50	120	1,6319	0,45266		
	51-65	33	1,5657	0,3702		
	Total	439	1,6241	0,43425		
Erteleyici Karar Verme	20-30	70	1,6457	0,49947	0,693	0,557
	31-40	216	1,6435	0,47226		
	41-50	120	1,6317	0,44154		
	51-65	33	1,5212	0,39981		
	Total	439	1,6314	0,46308		
Panik Karar Verme	20-30	70	1,7029	0,45777	1,327	0,265
	31-40	216	1,6194	0,44637		
	41-50	120	1,61	0,43529		
	51-65	33	1,5273	0,37356		
	Total	439	1,6232	0,44074		

Tablo 1.21'e göre araştırmaya katılan personelin karar verme faktörü ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.21. Karar Vermenin Eğitim Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Öz Saygı	Lise mezunu	42	2,5119	0,35191	2,724	0,044*
	Ön lisans mezunu	26	2,5641	0,3094		
	Lisans mezunu	276	2,6504	0,33308		
	Lisansüstü mezunu	95	2,6667*	0,34808		
	Total	439	2,6355	0,33887		
Dikkatli Karar Verme	Lise mezunu	42	2,623	0,35319	0,73	0,534
	Ön lisans mezunu	26	2,5641	0,3918		
	Lisans mezunu	276	2,6606	0,39436		
	Lisansüstü mezunu	95	2,6789	0,35749		
	Total	439	2,6553	0,38242		
Kaçınan Karar Verme	Lise mezunu	42	1,7937*	0,40793	3,246	0,022*
	Ön lisans mezunu	26	1,6923	0,35494		
	Lisans mezunu	276	1,6159	0,44021		
	Lisansüstü mezunu	95	1,5544	0,43178		
	Total	439	1,6241	0,43425		
Erteleyici Karar Verme	Lise mezunu	42	1,8857*	0,44424	5,007	0,002*
	Ön lisans mezunu	26	1,5462	0,35126		
	Lisans mezunu	276	1,6145	0,47337		
	Lisansüstü mezunu	95	1,5916	0,43751		
	Total	439	1,6314	0,46308		
Panik Karar Verme	Lise mezunu	42	1,7952	0,42251	2,455	0,063
	Ön lisans mezunu	26	1,5692	0,31846		
	Lisans mezunu	276	1,6051	0,45172		
	Lisansüstü mezunu	95	1,6147	0,43393		
	Total	439	1,6232	0,44074		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.22'ye göre araştırmaya katılan personelin karar verme ile ilgili öz saygı puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise mezunu olan personelin karar verme ile ilgili öz saygı puanları ($\bar{x}=2,51$) ortalaması, diğer eğitim seviye puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden öz saygı alt

faktörü lise mezunu olan çalışanların ortalamasının, diğer eğitim seviyesindekilere göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların karar verme ile ilgili kaçınan karar verme puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisansüstü mezunu olan personelin karar verme ile kaçınan karar verme puanları ($\bar{x}=1,55$) ortalaması, diğer eğitim seviye puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden kaçınan karar verme alt faktörü lisansüstü mezunu olan çalışanların ortalamasının, diğer eğitim seviyesindekilere göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcı personelin karar verme ile ilgili erteleyici karar verme puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ön lisans mezunu olan personelin karar verme ile erteleyici karar verme puanları ($\bar{x}=1,54$) ortalaması, diğer eğitim seviye puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden erteleyici karar verme alt faktörü ön lisans mezunu olan çalışanların ortalamasının, diğer eğitim seviyesindekilere göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin karar verme faktörü olan dikkatli karar verme ve panik karar verme puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.22. Karar Vermenin Hizmet Sınıfı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Öz Saygı	Destek sınıfı	55	2,6242	0,30297	6,686	0,004*
	Genel idari hizmet	305	2,6055	0,35341		
	Yönetim sınıfı	79	2,7595*	0,27444		
	Total	439	2,6355	0,33887		
Dikkatli Karar Verme	Destek sınıfı	55	2,6788	0,31729	1,142	0,464
	Genel idari hizmet	305	2,6377	0,39084		
	Yönetim sınıfı	79	2,7068	0,3897		
	Total	439	2,6553	0,38242		
Kaçıngan Karar Verme	Destek sınıfı	55	1,6515	0,36327	8,076	0,000*
	Genel idari hizmet	305	1,6645*	0,4516		
	Yönetim sınıfı	79	1,4494	0,36724		
	Total	439	1,6241	0,43425		
Erteleyci Karar Verme	Destek sınıfı	55	1,6582	0,44334	11,61	0,000*
	Genel idari hizmet	305	1,6839*	0,46992		
	Yönetim sınıfı	79	1,4101	0,38284		
	Total	439	1,6314	0,46308		
Panik Karar Verme	Destek sınıfı	55	1,6255	0,37919	8,571	0,000*
	Genel idari hizmet	305	1,6695*	0,45497		
	Yönetim sınıfı	79	1,443	0,37849		
	Total	439	1,6232	0,44074		

Tablo 1.23'e göre Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin karar verme ile ilgili öz saygı puan ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p < ,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel idari hizmet sınıfında olan personelin karar verme ile ilgili öz saygı puanları ($\bar{x}=2,60$) ortalaması, diğer hizmet sınıfındaki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden öz saygı alt faktörü genel idare sınıfında olan çalışanların ortalamasının, diğer hizmet sınıfındakilere göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların karar verme ile ilgili kaçıngan karar verme puan ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p < ,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetim sınıfında olan personelin karar verme ile ilgili kaçıngan karar verme puanları ($\bar{x}=1,44$) ortalaması, diğer hizmet sınıfındaki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden kaçıngan karar verme alt faktörü yönetim sınıfında olan çalışanların ortalamasının, diğer hizmet sınıfındakilere göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan personelin karar verme ile ilgili erteleyici karar verme puan ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetim sınıfında olan personelin karar verme ile ilgili erteleyici karar verme puanları ($\bar{x}=1,41$) ortalaması, diğer hizmet sınıfındaki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden erteleyici karar verme alt faktörü yönetim sınıfında olan çalışanların ortalamasının, diğer hizmet sınıfındakilere göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcı personelin karar verme ile ilgili panik karar verme puan ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetim sınıfında olan personelin karar verme ile ilgili panik karar verme puanları ($\bar{x}=1,44$) ortalaması, diğer hizmet sınıfındaki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden panik karar verme alt faktörü yönetim sınıfında olan çalışanların ortalamasının, diğer hizmet sınıfındakilere göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin karar verme faktörü olan dikkatli karar verme puanı ortalamalarının hizmet sınıfı değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.23. Karar Vermenin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Öz Saygı	1 ile 5 yıl arası	128	2,625	0,3165	0,739	0,595
	6 ile 10 yıl arası	115	2,6203	0,36511		
	11 ile 15 yıl arası	104	2,6667	0,34604		
	16 ile 20 yıl arası	38	2,6272	0,33877		
	21 ile 25 yıl arası	26	2,5641	0,36841		
	26 yıl ve üzeri	28	2,7083	0,27074		
	Total	439	2,6355	0,33887		
Dikkatli Karar Verme	1 ile 5 yıl arası	128	2,6602	0,37027	0,489	0,785
	6 ile 10 yıl arası	115	2,6203	0,38651		
	11 ile 15 yıl arası	104	2,6779	0,39568		
	16 ile 20 yıl arası	38	2,6711	0,37865		
	21 ile 25 yıl arası	26	2,609	0,4135		
	26 yıl ve üzeri	28	2,7143	0,36248		
	Total	439	2,6553	0,38242		
Kaçıngan Karar Verme	1 ile 5 yıl arası	128	1,6211	0,42849	0,603	0,698
	6 ile 10 yıl arası	115	1,6696	0,45935		
	11 ile 15 yıl arası	104	1,5962	0,44412		
	16 ile 20 yıl arası	38	1,6053	0,42167		
	21 ile 25 yıl arası	26	1,6667	0,41899		
	26 yıl ve üzeri	28	1,5417	0,35319		
	Total	439	1,6241	0,43425		
Erteleyici Karar Verme	1 ile 5 yıl arası	128	1,6062	0,45033	1,601	0,158
	6 ile 10 yıl arası	115	1,7043	0,48655		
	11 ile 15 yıl arası	104	1,6423	0,48325		
	16 ile 20 yıl arası	38	1,6368	0,45048		
	21 ile 25 yıl arası	26	1,5769	0,40527		
	26 yıl ve üzeri	28	1,45	0,37565		
	Total	439	1,6314	0,46308		
Panik Karar Verme	1 ile 5 yıl arası	128	1,6625	0,41068	1,703	0,133
	6 ile 10 yıl arası	115	1,6626	0,48512		
	11 ile 15 yıl arası	104	1,6019	0,46258		
	16 ile 20 yıl arası	38	1,6158	0,42205		
	21 ile 25 yıl arası	26	1,5692	0,38654		
	26 yıl ve üzeri	28	1,4214	0,32359		
	Total	439	1,6232	0,44074		

Tablo 1.24 incelendiğinde araştırmaya katılan personelinin karar verme faktörü ortalamalarının Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.24. Karar Vermenin Çalışılan Kadro Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Öz Saygı	İşçi	56	2,5893	0,32716	2,752	0,065
	Kadrolu	293	2,6621	0,3481		
	Sözleşmeli	90	2,5778	0,30722		
	Total	439	2,6355	0,33887		
Dikkatli Karar Verme	İşçi	56	2,6458	0,33494	0,398	0,672
	Kadrolu	293	2,6661	0,39438		
	Sözleşmeli	90	2,6259	0,37252		
	Total	439	2,6553	0,38242		
Kaçıngan Karar Verme	İşçi	56	1,6964	0,33801	2,113	0,122
	Kadrolu	293	1,5944	0,43684		
	Sözleşmeli	90	1,6759	0,47164		
	Total	439	1,6241	0,43425		
Erteleyici Karar Verme	İşçi	56	1,800*	0,46397	5,498	0,004*
	Kadrolu	293	1,587	0,45507		
	Sözleşmeli	90	1,6711	0,46573		
	Total	439	1,6314	0,46308		
Panik Karar Verme	İşçi	56	1,7036*	0,41075	3,239	0,040*
	Kadrolu	293	1,5857	0,44744		
	Sözleşmeli	90	1,6956	0,4253		
	Total	439	1,6232	0,44074		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Tablo 1.25'te katılımcı personelinin karar verme ile ilgili erteleyici karar verme puan ortalamalarının çalışılan kadro değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadrolu olarak çalışan personelin karar verme ile ilgili erteleyici karar verme puanları ($\bar{x}=1,58$) ortalaması, diğer kadro tipindeki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden erteleyici karar verme alt faktörü bakanlık bünyesinde kadrolu olarak

Çalışanların ortalamasının, diğerk çalışanlara göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcı personelinin karar verme ile ilgili panik karar verme puan ortalamalarının çalışılan kadro değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadrolu olarak çalışan personelin karar verme ile ilgili panik karar verme puanları ($\bar{x}=1,58$) ortalaması, diğerk kadro tipindeki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden panik karar verme alt faktörü bakanlık bünyesinde kadrolu olarak çalışanların ortalamasının, diğerk çalışanlara göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan personelin karar verme faktörü olan öz saygı, dikkatli karar verme ve kaçıngan karar verme puanları ortalamalarının kadro değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 1.25. Karar Vermenin Çalışılan Gelir Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Öz Saygı	40 bin tl ve altı	51	2,5033	0,34879	4,41	0,005*
	41 bin - 50 bin arası	274	2,6314	0,33603		
	51 bin - 60 bin arası	46	2,6812	0,37487		
	61 bin ve üstü	68	2,7206*	0,28859		
	Total	439	2,6355	0,33887		
Dikkatli Karar Verme	40 bin tl ve altı	51	2,5817	0,39913	1,533	0,205
	41 bin - 50 bin arası	274	2,6478	0,37628		
	51 bin - 60 bin arası	46	2,7391	0,38594		
	61 bin ve üstü	68	2,6838	0,38755		
	Total	439	2,6553	0,38242		
Kaçıngan Karar Verme	40 bin tl ve altı	51	1,7745*	0,39975	4,672	0,003*
	41 bin - 50 bin arası	274	1,629	0,4413		
	51 bin - 60 bin arası	46	1,6413	0,4621		
	61 bin ve üstü	68	1,4804	0,3716		
	Total	439	1,6241	0,43425		
Erteleyici Karar Verme	40 bin tl ve altı	51	1,851*	0,47974	8,529	0,000*
	41 bin - 50 bin arası	274	1,627	0,44672		
	51 bin - 60 bin arası	46	1,7	0,49666		
	61 bin ve üstü	68	1,4382	0,41646		
	Total	439	1,6314	0,46308		
Panik Karar Verme	40 bin tl ve altı	51	1,7569*	0,42767	4,376	0,005*
	41 bin - 50 bin arası	274	1,6423	0,44799		
	51 bin - 60 bin arası	46	1,5696	0,44215		
	61 bin ve üstü	68	1,4824	0,3836		
	Total	439	1,6232	0,44074		

Tablo 1.26’da katılımcı personelin karar verme ile ilgili öz saygı puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 40 bin ve altı ile çalışan personelin karar verme ile öz saygı puanları ($\bar{x}=2,50$) ortalaması, diğer gelir seviyesindeki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden öz saygı alt faktörü 40 bin ve altı ile çalışanların ortalamasının, diğer gelir seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki personelinin karar verme ile ilgili kaçıngan karar verme puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. 61 bin ve üstü tl ile çalışan personelin karar verme ile kaçınan karar verme puanları ($\bar{x}=1,48$) ortalaması, diğer gelir seviyesindeki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden kaçınan karar verme alt faktörü 61 bin ve üstü tl ile çalışanların ortalamasının, diğer gelir seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu gözlenmiştir. Katılımcı personelinin karar verme ile ilgili erteleyici karar verme puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 61 bin ve üstü tl ile çalışan personelin karar verme ile erteleyici karar verme puanları ($\bar{x}=1,43$) ortalaması, diğer gelir seviyesindeki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden erteleyici karar verme alt faktörü 61 bin ve üstü tl ile çalışanların ortalamasının, diğer gelir seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan personelin karar verme ile ilgili panik karar verme puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark ($p<,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. 61 bin ve üstü tl ile çalışan personelin karar verme ile panik karar verme puanları ($\bar{x}=1,48$) ortalaması, diğer gelir seviyesindeki puanlarından düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, karar verme faktörlerinden panik karar verme alt faktörü 61 bin ve üstü tl ile çalışanların ortalamasının, diğer gelir seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan personelin karar verme faktörü olan dikkatli karar verme puanları ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Problem Çözme Becerisi ve Karar Verme Stilleri İlişki Analizi (Pearson Çarpım Moment Korelasyon)

Bu bölümde Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde çalışan personelin Problem Çözme Envanteri ve Melbourne Karar Verme Ölçeklerinin alt faktörleri arasındaki ilişki

değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz edebilmek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayı Analizi kullanılmıştır.

Tablo 1.26. Problem Çözme Becerisi ve Karar Verme Stilleri Korelasyon Testi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Öz Saygı (1)	r p	1										
Dikkatli Karar Verme (2)	r p	,544** 0	1									
Kaçıngan Karar Verme (3)	r p	-,555** 0	-,319** 0	1								
Erteleyici Karar Verme (4)	r p	-,489** 0	-,207** 0	,641** 0	1							
Panik Karar Verme (5)	r p	-,608** 0	-,328** 0	,695** 0	,694** 0	1						
Aceleci (6)	r p	,308** 0	,184** 0	-,293** 0	-,291** 0	-,306** 0	1					
Düşünen (7)	r p	,192** 0	,346** 0	-,136** 0,004	-0,09 0,063	-,157** 0,001	-,229** 0	1				
Kaçıngan (8)	r p	,362** 0	,299** 0	-,273** 0	-,286** 0	-,304** 0	,358** 0	,246** 0	1			
Değerlendirici (9)	r p	,297** 0	,386** 0	-,246** 0	-,221** 0	-,197** 0	-0,08 0,092	,526** 0	,200** 0	1		
Kendine Güven (10)	r p	,543** 0	,451** 0	-,439** 0	-,399** 0	-,482** 0	,095* 0,047	,503** 0	,390** 0	,533* 0	1	
Planlı (11)	r p	,285** 0	,298** 0	-,209** 0	-,189** 0	-,220** 0	-,303** 0	,584** 0	,155** 0	,623* 0	,606** 0	1
N		439	439	439	439	439	439	439	439	439	439	439

*Korelasyon, 0.05 seviyesinde (iki yönlü) anlamlıdır.

**Korelasyon, 0.01 seviyesinde (iki yönlü) anlamlıdır.

Araştırmada kullanılan problem çözme ve karar verme ölçeklerinin alt faktörleri arasında aldıkları puanlar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Araştırmada yararlanılan ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde;

Karar vermede özsaygı ve dikkatli karar verme arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.544$; $p=0,000<0.05$). Karar vermede özsaygı ve kaçınan karar verme arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.555$; $p=0,000<0.05$). Karar vermede özsaygı ve panik karar verme arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=-0,608$; $p=0,000<0.05$). Karar vermede özsaygı ve kendine güven orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,543$; $p=0,000<0.05$).

Dikkatli karar verme ve kendine güven alt ölçeği arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.451$; $p=0,000<0.05$). Dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme arasında zayıf düzeyde, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=-0.319$; $p=0,000<0.05$).

Kaçınan karar verme ve erteleyici karar verme arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.641$; $p=0,000<0.05$). Kaçınan karar verme ve panik karar verme arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.695$; $p=0,000<0.05$). Kendine güven ile panik karar verme ($r=-0,482$; $p=0,000<0.05$) arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Erteleyici karar verme ve panik karar verme arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.694$; $p=0,000<0.05$).

Panik karar verme ve kendine güven ($r=-0,482$; $p=0,000<0.05$) arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Düşünen ve değerlendirici alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.526$; $p=0,000<0.05$). Düşünen ve kendine güven alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.503$; $p=0,000<0.05$). Düşünen ve planlı alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.584$; $p=0,000<0.05$).

Değerlendirici ve kendine güven alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.533$; $p=0,000<0.05$). Değerlendirici ve planlı alt

boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.623$; $p=0,000<0.05$).

Kendine güven ve planlı alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r= 0.606$; $p=0,000<0.05$).



5.TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin karar verme ve problem çözme alt boyutlarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılmıştır. Bu çalışmada çalışmalardaki bulguların sonuçları benzer veya farklı araştırmalarla birlikte tartışılmıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan analizler ile problem çözme becerisi ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Gedik (2024) ve Çağlayan (2007) araştırmalarında problem çözme ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Tuzcuoğlu ve Mirzeoğlu (2018) ile Temel ve Ayan (2015) çalışmalarında cinsiyete göre problem çözme becerilerinin farklılık göstermediğini bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgular araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Aygüneş (2024) ise beden eğitimi sorun çözmenin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını saptamıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan analizlerde problem çözme becerisi ve medeni durum arasında ilişki bulunamamıştır. Araştırma farklı medeni duruma sahip bireylerin benzer problem çözme becerisine sahip olduğunu göstermektedir. Koçkaya (2021) ve Bektaş (2021) sorun çözme becerisinin medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızla paralellik göstermektedir. Aygüneş (2024), araştırmasında evli bireylerin kendine güvenlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Temel ve Ayan (2015), araştırmalarında problem çözme alt boyutlarından aceleci yaklaşımın evli bireylerde daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Gedik (2024) yaptığı çalışmada problem çözme becerisi alt boyutlarından kaçınan yaklaşımda evlilerin yüksek puan aldığını, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında evlilerin bekarlara göre puan ortalamalarının düşük olduğunu tespit etmiştir.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin çalıştığı yer değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için yapılan analizlerde taşra teşkilatında çalışan personelin kaçınan yaklaşım ve planlı yaklaşım ortalamaları merkez

teşkilatında çalışan personele göre daha yüksek çıkmıştır. Taşrada çalışan personelin problemleri çözmede kaçınan ve planlı yaklaşım sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin karar verme ile ilgili eğitim alma durumuna göre farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan analizlerde problem çözme alt boyutlarından kendine güven puanları ortalamalarının karar verme eğitimi alanlar lehine farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Luft (1999), yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin problem çözme ile ilgili katıldıkları hizmet içi eğitim seminerlerinin problem çözme becerileri üzerinde etkili olduğu, farklı bakış açıları kazandıkları sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bir çalışmada hemşirelik öğrencilerinin sorun çözme becerileri, hemşirelerin sorun çözme becerilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelere sorun çözme becerisi konusunda yapılacak hizmet içi eğitimlerin hemşirelerin sorun çözme düzeyini artıracığı sonucuna ulaşılmıştır (Başar, Akın ve Durna, 2015).

Kamu kurumu çalışanlarının sorun çözme becerilerinin yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığını saptamak için yapılan analizler ile problem çözme becerileri ve yaş değişkeni arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Keskin (2022), Erenler (2007), Germi (2006) araştırmalarında yaş ile sorun çözme arasında anlamlı ilişki bulamamıştır. Elde ettikleri bulgular araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Koçkaya (2021) Gençlik Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan antrenörlerle yaptığı çalışmada problem çözme alt boyutlarından sadece planlı yaklaşım boyutunda farklılık tespit etmiştir. 27-32 yaş arasındaki antrenörlerin planlı yaklaşım ortalamalarının diğer gruplardan düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bir çalışmada antrenörlerin sorun çözme becerisi alt boyutlarından düşünen, kaçınan, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında farklılıklar saptanmıştır. Araştırma sonucunda 31-45 yaş grubu antrenörlerin problem çözme becerilerinde diğer yaş gruplarından daha yüksek beceriye sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır (Aksoy, 2024). Yapılan bu çalışmaların sonucu araştırmayla benzerlik göstermemektedir. Bu durum çalışma grubunun farklı olmasından kaynaklanmış olabilir.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak için yapılan analizlerde problem çözme alt boyutlarından düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güven ve planlı yaklaşım boyutlarında lise mezunu bireylerin puanları ortalamalarının diğer gruplara göre düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Lise mezunu bireylerin lisans ve lisansüstü mezun olan bireylere göre kendine güven düzeylerinin düşük olduğu karşılaştıkları

problemlerde düşünen, değerlendirci ve planlı bir yaklaşım sergilemedikleri sonucuna ulaşılabilir. Yapılan literatür taramasında Gedik (2024), sorun çözme becerilerinde düşünen ve kaçınan yaklaşım alt boyutları ile eğitim düzeyi arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada lisans mezunlarının sorun çözme becerilerini diğer gruplara göre yüksek olduğu görülmüştür. Paydaş (2019) çalışmasında eğitim durumu ile sorun çözme benzer bir sonuca ulaşmıştır. Araştırmasında sorun çözme alt boyutlarında acelecilikte lise mezunu bireyler yüksek puan almışken kaçınan ve değerlendirci alt boyutlarında lisans mezunu bireylerin yüksek puan aldığı görülmüştür. Koçkaya (2021) eğitim durumu ve sorun çözme becerisi arasında bir farklılığa rastlamazken, sadece kendine güvende lise mezunu bireylerin ortalamalarının diğer gruplara göre düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aygüneş (2024) ve Aydınli (2020) yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ve sorun çözme becerisi arasında ilişki olmadığı sonucuna varmıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin hizmet sınıfına göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan analizlerde problem çözme alt boyutlarından kendine güven yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutlarında destek hizmetleri çalışanların ortalamasının, diğer hizmet sınıfı seviyelerine göre anlamlı şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Destek hizmetleri sınıfında çalışan personelin problem çözme konusunda kendine güvenlerinin düşük olduğu ve yaşadıkları problemlere planlı bir yaklaşım sergilemedikleri söylenebilir.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin meslekte çalışılan süre değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan analizlerde sorun çözme becerisi ve meslekte çalışılan süre değişkeni arasında ilişki bulunamamıştır. Ceylan ve arkadaşları (2012), Demirtaş ve Dönmez (2008) öğretmenlerin meslekte çalışma süresi ve sorun çözme becerileri arasında ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Tuzcuoğlu ve Mirzeoğlu (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile yaptıkları çalışmada meslekte geçirilen süre değişkenine göre problem çözme becerisi alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olmadığını belirlemişlerdir. Kösterellioğlu (2007), Karaköse (2013) ve Tunca (2004) yaptıkları araştırmada sorun çözme becerilerinin meslekte çalışılan süre değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Literatür taraması yapıldığında araştırma bulgularının araştırmamızla örtüştüğü görülmektedir.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin kadro değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak için yapılan analizlerde problem çözme alt

boyutlarından planlı yaklaşım alt boyutunda işçi kadrosunda çalışan personelin ortalamasının, kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan personele göre anlamlı şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadrolu ve sözleşmeli çalışan personelin işçi kadrosunda çalışan personele göre problemleri çözme konusunda daha planlı bir yaklaşım sergilediği söylenebilir. Diğer problem çözme alt boyutları ve kadro değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Literatür taraması yapıldığında bu bulguya ilişkin çalışmaya rastlanılmamıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının problem çözme düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak için yapılan analizlerde problem çözme alt boyutlarından aceleci yaklaşım alt boyutunda 40 bin tl ve altı gelir durumuna sahip bireylerin ortalamasının, diğer gruplara göre anlamlı şekilde düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. 51 bin ve 60 bin arası gelire sahip bireylerin sorun çözerken kaçınan yaklaşım sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada gelir durumu arttıkça kaçınan yaklaşım puanının düştüğü görülmüştür. Uçar (2018) ve Yavuz (2015) araştırmasında aylık gelir ile evlilikte sorun çözme becerisi arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Aylık gelir düzeyi artmasıyla sorun çözme becerisinin arttığı görülmüştür. Erdemli ve Yaşartürk (2020) ve Türkçapar (2009) araştırmalarında gelir düzeyi ve sorun çözme arasında bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Kerimgil ve Çelik (2016), araştırmasında sınıf öğretmenliği eğitimi alan öğrencilerin sosyal problem çözme düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Gelir durumu ve sosyal sorun çözme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Elkin ve Karadağlı (2015) üniversite öğrencilerinin problem çözme becerilerini değerlendirdiği çalışmalarında gelir düzeyi ve problem çözme becerisi arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak için yapılan analizlerde karar verme ve cinsiyet değişkeni arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Avşaroğlu (2007) ve Vural (2013) araştırmalarında cinsiyet ve karar verme arasında bir ilişki bulamamıştır. Araştırmamızdaki bulgulardan farklı olarak; Kılınç (2024), araştırmasında özsaygı ve dikkatli karar vermede kadınların erkeklerden yüksek puan aldıklarını saptamıştır. Erkeklerin kadınlara göre kaçınan, erteleyci ve panik karar verme düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Tatlılıoğlu (2014), kadınların erkeklere göre daha kaçınan ve panik karar verdikleri bulgusuna

ulaşmıştır. Araştırmalar sonuçlarında ortaya çıkan farklılığın araştırmaların farklı gruplarla yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin medeni duruma göre farklılık farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için yapılan analizlerde ile karar verme ve medeni durum değişkeni arasında ilişki bulunamamıştır. Ghareeb ve Kaya (2022), Saraç (2013) araştırmalarında medeni durum ve karar verme stilleri arasında ilişki olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir. Şen ve arkadaşları (2019) araştırmalarında idarecilerin karar verme ve medeni durumları arasında ilişki olmadığını saptamışlardır. Bu araştırmanın bulguları yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Acar ve arkadaşları (2023) yaptıkları araştırmada medeni durum değişkenine göre karar vermede öz saygıda bir farklılık olmadığını tespit etmiş, karar verme stillerinin diğer alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Evli olan bireylerin bekarlara göre daha dikkatli karar verdikleri; bekarların ise karar verirken kaçınan, erteleyici ve panik karar vermeye eğilimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin çalıştığı yer değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak için yapılan analizlerde kaçınan karar verme ve çalıştığı yer değişkeni arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karar verme faktörlerinden kaçınan karar verme alt faktörü taşra teşkilatında çalışanların ortalamasının, merkez teşkilatında çalışan personele göre anlamlı şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür taraması yapıldığında bu bulguya ilişkin çalışmaya rastlanılmamıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin karar verme eğitimi alma ve problem çözme becerisi eğitimi alma değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için yapılan analizlerde ile karar verme ve bu değişkenler arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Literatür taraması yapıldığında bu bulguya ilişkin herhangi çalışmaya rastlanılmamıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edildiğinde karar verme ve yaş arasında ilişki bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde bulgusunu destekleyen çalışmaların olduğu görülmüştür. Alver (2003) araştırmasında yaş ve karar verme arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Dursun (2024), yönetici adaylarının yaşları ile karar verme istatistiksel ilişki olmadığını saptamıştır. Öte yandan Şen ve arkadaşları (2019) 36 yaş ve üstü yöneticilerin, genç yöneticilere göre nispeten daha bağımsız karar verme davranışı

sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu durum 25-35 yaş arası yöneticilerin karar vermesinde diğer kişilerin desteğinin ve yönlendirmesinin etkili olduğunu düşündürebilir. Küçükkendirci ve arkadaşları (2016)'nın araştırmalarında tespit ettikleri genç yöneticilerin daha bağımlı karar verdikleri bulgusuyla uyusmaktadır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edildiğinde için karar vermede özsaygı, kaçınan ve erteleyici karar ile eğitim durumu arasında ilişki bulunmuştur. Özsaygı alt boyutunda lise mezunu bireylerin ortalamaları diğer gruplara göre daha düşük bulunmuştur. Kaçınan alt boyutunda lisansüstü mezun bireylerin ortalamalarının daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Erteleyici karar verme alt boyutunda ön lisans mezunu bireylerin ortalamaları diğer gruplara göre daha düşük bulunmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitim düzeyi artmasıyla kendine güvenin arttığı ve kaçınan karar vermenin azaldığı sonucuna ulaşılabilir. Araştırma bulgularımızla paralellik gösteren çalışmalar mevcuttur. Aksu ve Arslan (2020) araştırmalarında katılımcıların eğitim düzeyi artmasıyla özsaygı ve dikkatli karar vermenin pozitif yönde, kaçınan, erteleyici ve panik karar vermenin ise negatif yönde etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan Acar ve arkadaşları (2023), Şen ve arkadaşları (2019), Vural (2013) ile Ghareeb ve Kaya (2022) karar verme ile eğitim durumu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kural (2013) araştırmasında karar verme stillerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmadığını ancak lisansüstü mezun bireylerin dikkatli karar verme ortalamalarının diğer gruplardan yüksek, erteleyici, kaçınan, erteleyici panik ortalamalarının diğer gruplardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin hizmet sınıfına göre farklılık farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edildiğinde karar vermede özsaygı, kaçınan ve erteleyici karar verme ile hizmet sınıfı arasında ilişki bulunmuştur. Özsaygı alt boyutunda genel idari hizmetler sınıfındaki bireylerin ortalamaları diğer gruplara göre daha düşük bulunmuştur. Kaçınan, erteleyici ve panik karar vermede yönetim sınıfındaki bireylerin ortalamalarının daha düşükken genel idare hizmetler sınıfında ortalamalarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen veriler analiz edildiğinde yönetim sınıfının daha dikkatli karar verdiği, destek hizmetler sınıfının karar vermede kendine daha az güvendiği sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuçlara göre yöneticilerin karar verirken kendilerine güvendikleri; karar vermeden önce araştırma yaptıkları ve seçenekleri değerlendirerek karar verme eğiliminde oldukları, aldıkları kararların sorumluluğunu alıp, karar vermekten kaçınmadıkları, baskı altında acele karar

vermedikleri ve dikkatli karar verdikleri söylenebilir. Literatür incelendiğinde araştırmamızla paralellik gösteren araştırmaların olduğu görülmüştür. Vural (2013) spor yöneticilerinin öz saygılarının ve dikkatli karar verme düzeylerinin farklılaştığı; karar verme stillerinden kaçınan, erteleyici ve panik karar vermenin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı araştırmada katılımcıların yöneticilik kıdemlerine göre karar verme stillerinin farklılaştığı ve yöneticilikte geçiren süre arttıkça karar vermede özsaygının arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda karar vermenin yöneticilikte statü değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Temur (2012), okul yöneticileri ile yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin dikkatli karar verdikleri, kaçınan, erteleyici ve panik karar vermedikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için yapılan analizlerde ile karar verme stilleri ve çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmamızla paralellik gösteren araştırmalar mevcuttur. Vural (2016) spor federasyonları personeli ile yaptığı araştırmada karar vermenin mesleki çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamıştır. Adsız (2016), Aksu ve Arslan (2020) çalışma süresi değişkeni ile karar verme arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak, İlmez (2010) araştırmasında karar verme ile çalışma süresi arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Vural (2013) araştırmasında meslekte çalışma süresi az olan yöneticilerin kendilerinden daha uzun çalışma süresine sahip yöneticilere göre; karar vermede özsaygılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Atılgan ve Yalçın (2019) 6 yıl ve üstü çalışma süresi olan hakemlerin kaçınan karar verme stillerinin 5 yıl ve daha az çalışma süresi olanlardan düşük olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin kadro değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı analiz edildiğinde karar verme stilleri alt boyutlarından kaçınan erteleyici ve panik karar verme boyutları ile kadro durumu değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Erteleyici ve panik karar verme boyutlarında kadrolu çalışan personelin daha düşük puan aldıkları görülmüştür. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde bulgularla uyuşan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Kamu kurumu çalışanlarının karar verme stillerinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı analiz edildiğinde karar vermede özsaygı, kaçınan erteleyici ve panik karar verme boyutları ile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Karar vermede özsaygı 40 bin tl ve altı geliri olan bireylerde düşükken, kaçınan, erteleyici

ve panik karar verme 61 bin ve üstü geliri olan bireylerde düşük olduğu saptanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların gelir düzeyleri arttıkça karar vermede kendilerine olan güvenlerinin arttığı, karar verirken kaçınmadıkları, karar vermenin sorumluluğunu aldıkları ve panik olmadan karar verdikleri söylenebilir. Tatlılıoğlu (2010) araştırmasında gelir düzeyi arttıkça karar vermede özsaygının arttığı sonucuna ulaşmıştır. Aksu ve Arslan (2020) karar verme stillerinin gelir durumu değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Katman (2017) aylık gelir durumu arttıkça karar vermede özsaygının arttığı ve kaçınan karar vermenin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmamızda elde edilen bulgulara göre; katılımcıların problem çözme becerileri, karar verme stillerini (karar vermede öz saygı, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme) genel olarak pozitif ve anlamlı düzeyde açıklamaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan personelin problem çözme becerileri ve karar verme stillerinin çalıştığı yer, eğitim durumu, hizmet sınıfı, kadro durumu, aylık gelir, değişkenlerine göre farklılaşırken; cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışılan süre değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

- Problem çözme becerilerinden kaçınan yaklaşım ortalamalarına göre, taşra teşkilatında çalışanların merkez teşkilatında çalışan personele göre daha kaçınan karar verdikleri tespit edilmiştir.
- Planlı yaklaşım alt faktörü ortalamasına göre taşra teşkilatında çalışanların merkez teşkilatında çalışan personele göre daha planlı yaklaşım sergiledikleri tespit edilmiştir.
- Karar verme eğitimi alan personelin almayanlara göre daha kendine güvenli ve planlı yaklaşım sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.
- Lise mezunu personelin düşünen, değerlendirci ve kendine güvenli yaklaşım ortalamalarının diğer personel göre düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla lise mezunu personelin karşılaştıkları problemlerde problemi düşünmeden ve değerlendirmeden hareket ettikleri sonucuna ulaşılabilir.
- Destek hizmetleri sınıfında bulunan personelin diğer personele göre problem çözmede kendine güvenli ve planlı yaklaşım sergilemedikleri tespit edilmiştir.
- İşçi kadrosunda bulunan personelin diğer kadro grubundaki personele göre planlı yaklaşım sergilemedikleri tespit edilmiştir.
- 40 bin ve altı gelir ortalamasına sahip personelin, diğer gelir grubundaki personele göre daha aceleci yaklaşım sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.
- 51-60 bin arası gelir ortalamasına sahip personelin kaçınan karar vermedikleri sonucuna ulaşılmıştır.
- Merkez teşkilatında çalışan personelin taşra teşkilatında çalışan personele göre daha kaçınan karar verdikleri saptanmıştır.
- Eğitim seviyesi arttıkça karar vermede öz saygının arttığı ve kaçınan karar vermenin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Lise mezunu personelin diğer personele göre daha erteleyici karar verdikleri saptanmıştır.
- Genel idare sınıfında çalışanların diğer hizmet sınıfindakilere göre karar vermede öz saygılarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

- İşçi olarak çalışan personelin diğer personele göre daha erteleyici ve panik karar verdikleri tespit edilmiştir. Kadrolu olarak çalışan personelin erteleyici ve panik karar vermeyi daha az kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışan personelin gelir seviyesi arttıkça karar vermede öz saygı düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.
- 40 bin ve altı gelire sahip personelin kaçınan, erteleyici ve panik karar verdikleri; 61 bin ve üstü gelire sahip personelin kaçınan, erteleyici ve panik karar vermedikleri saptanmıştır.
- Yönetim sınıfında bulunan personelin kaçınan, erteleyici ve panik karar vermedikleri destek sınıfında bulunan personelin daha kaçınan karar verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Genel idare sınıfında çalışanların daha erteleyici ve panik karar verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular dikkate alınarak alana yönelik önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- Kamu kurumunda çalışan personele sorun çözme becerisi ve etkili karar verme becerilerinin geliştirmesi amacıyla hizmet içi eğitimler yapılarak personelin bu alanda yetkinliği artırılabilir.
- Özellikle yönetim pozisyonunda görev yapan personelin sorun çöme ve karar verme süreçlerine rehberlik edecek programlar hazırlanabilir.
- Problem çözme ve karar verme konularında personele seminer, kurs, uzaktan eğitim ve etkinlikler düzenlenerek bu konularda bilgi ve becerileri artırılabilir.
- Özellikle stres altında karar verme becerilerini geliştirmek amacıyla psikolojik dayanıklılığı artıracak eğitimler verilebilir.
- Çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam oluşturularak, etkili karar verme ve problem çözme becerilerini kullanmaları desteklenebilir.
- Kamu kurumunda çalışanlar lisans ve lisansüstü eğitime teşvik edilerek etkili karar verme becerilerinin ve sorun çözme becerilerinin gelişmesi desteklenebilir.
- Sorun çözme becerisi ve karar verme stilleri ile ilgili yapılan çalışmada aynı çalışma gruplarıyla farklı zamanlarda tekrar çalışma yapıp değerlendirme yapılabilir.
- Bu çalışmada elde edilen veriler uygulanan örnekleme, uygulayıcıya bağlı olarak oluşmuş olabilir. Farklı örneklem gruplarıyla çalışma yaparak farklı bulgular elde edilebilir.
- Farklı kurumlarda çalışan bireylerin sorun çözme becerisi ve karar vermenin araştırıldığı çalışmalar yapılabilir.

7. KAYNAKÇA

- Acar, E., Dalbudak, İ., Yığıt, S., & Dilekçi, U. (2023). Futbol hakemlerinde empatik eğilim düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 28-41.
- Adair, J., Kalaycı, N., & Korkmaz, G. (2000), *Karar verme ve problem çözme*.
- Akat, İ., Budak, G., Solakoğlu, G. (1994), *İşletme Yönetimi*, İstanbul : Beta Yayınları.
- Akduman, B. (2019). 'Beklenti teorisi ve hedonizmin marka bağımlılığı yaratmadaki etkisi: zen pırlanta örneği'. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Aksoy, B. (2003). Problem çözme yönteminin çevre eğitiminde uygulanması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(14), 83-98.
- Aksu, A. & Arslan, C. (2020). Farklı klasmandaki futbol hakemlerinin karar verme stillerinin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(1), 56-70.
- Alver, B. (2003). 'Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların empatik becerileri, karar stratejileri ve psikolojik belirtileri arasındaki ilişkiler'. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Atılğan, D. & Tükel, Y. (2019). Hakemlerin karar verme stillerinin incelenmesi. *Sport Sciences*, 14(2), 22-32.
- Avşaroğlu, S. & Üre, Ö., (2007) 'Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi.' *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (18), 85-100.

- Aydinli, F. (2021). ‘Türkiye’deki karate antrenörlerin problem çözme becerileri ve liderlik tarzlarının incelenmesi’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Aygüneş, A. (2024). ‘Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmen yeterliği ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Bacanlı, F. (2000). Kararsızlık ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 2(14), 7-16.
- Balaban, Ş. (2021). ‘Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin problemleri internet kullanımı düzeylerinin problem çözme becerisi üzerine etkisi’, Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Bandura. A. (1977), *Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change*. *Psychological Review*. 84 (2), 191-215.
- Barışan, M. (2024). ‘John Dewey’in eğitim anlayışı ve çocuklar için felsefe’. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Baş, T. (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Başar, G., Akın, S., & Durna, Z. (2015). Hemşirelerde ve hemşirelik öğrencilerinde problem çözme ve iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 125-147.
- Bayat, B. (2014). Uygulamalı Sosyal Bilim Araştırmalarında Ölçme, Ölçekler ve “Likert” Ölçek Kurma Tekniği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 1-24.

Bekdaş, M. (2021). ‘Turizm işletmelerindeki bilge liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişki: Edirne ili örneği’, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Bostan, S. & Durmuş, İ. (2016). Yöneticilerin karar sürecinde zamanı kullanması üzerine bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (27), 277-307.

Burger, J. (2006). *Kişilik* (İnan D ve Sarioğlu E, Eds.). Kaknüs Yayınları.

Can, H. (1991), *Organizasyon ve Yönetim*. Adım Yayıncılık, Ankara.

Ceyhan, Ş. (2019). ‘Konservatuvar ortaokul devresi flüt öğrencilerinin çalgı öğrenme sürecine Albert Bandura’nın sosyal öğrenme kuramı açısından yaklaşımlar’. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü, Ankara.

Ceylan, R., Bıçakçı, M. Y., Aral, N., & Gürsoy, F. (2012). Okul öncesi eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 85-98.

Coşgun, H. (2019). ‘Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma’. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Creswell, J. W. (2013). *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Araştırmaları*. Eğiten Kitap, Ankara.

Cüceloğlu, D. (1997). *İnsan Ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*, (7. Baskı). İstanbul, Remzi Kitabevi.

Çağlayan H.S. (2007). 'Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öğrenme biçimleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi'. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Çoban, A. E., & Hamamcı, Z. (2006). Kontrol odakları farklı ergenlerin karar stratejileri açısından incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 14(2), 393-402.

Çolakkadıoğlu, O. (2003). 'Ergenlerde karar verme ölçeği'nin (adolescent decision making question naire) uyarlama çalışması'. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana

Demir, M. H., Tütek, H., & Bircan, B. (1985). *Yönetmel karar verme*. Yayl. Yayınevi.

Demir, M. B. (2018). 'Futbol hakemlerinde karar verme stilleri ile kişilik özellikleri yaratıcılık ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi'. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Demirtas, H., & Dönmez, B. (2008). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin problem çözme becerilerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(16), 177-198.

Deniz, M. (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma.

Deniz, M. (2022). 'Spor Yapan ve yapmayan okul yöneticilerinin karar verme stilleri ve problem çözme beceri düzeylerinin incelenmesi'. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

Dinçer, N. (2013). 'Spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile problem çözme becerileri üzerine bir araştırma'. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dursun, M. (2024). ‘Yönetici adaylarının liderlik yönelimleri, duygusal zekâ düzeyleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi’. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Elkin, N., & Karadağı, F. (2015). Üniversite öğrencilerinin problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 11-18.

Erdem, A. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ders Notları*. Pamukkale Üniversitesi. Eğitim Fakültesi.

Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 51-57.

Erdemli, E. ve Yaşartürk F. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin serbest zaman doyum düzeyi ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (3), 1871- 1882.

Erdoğan, İ. (2000). *Okul Yönetimi ve Yönetim Liderliği*. İstanbul, Sistem Yayınları.

Erenler, G. A. (2007). ‘Acil servis hemşirelerinin problem çözme becerilerini algılayışları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ghareeb, M., & Kaya, M. (2022). Futbolcuların karar verme stillerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 119-131.

Gedik, İ. (2024). ‘Antrenörlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi. Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ordu.

George, D. and Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Allyn And Bacon. 1-63.

Germi, H. (2006). ‘Gençlik ve spor genel müdürlüğünde görev yapan spor yöneticilerin problem çözme becerilerin değerlendirilmesi’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İlmez, M. (2010). ‘Bir kamu kurumundaki görevli yöneticilerin ve çalışanların liderlik stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi’. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Janis, I.&Mann, L. (1977). *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment*, New York, Free Press.

Karaköse, S., (2013), ‘Spor yönetiminde örgüt kültürü’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karasar, N. (2007), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.

Karasar, N. (2011). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Nobel Yayınları.

Kasımoğlu, T. (2013). ‘Öğretmen adaylarında eleştirel düşünme, mantıksal düşünme ve problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi’. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Katman, M. (2017). ‘Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile karar verme stillerinin incelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Kerimgil Çelik, S. (2016). Sınıf öğretmeni adaylarının sosyal sorun çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(32), 282 – 294.

Keskin Memiş. (2022). ‘Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iletişim ve problem çözme becerilerinin incelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi. Yozgat Bozok Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yozgat.

Kıral, E. (2015). Yönetimde karar ve etik karar verme sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 73-89.

Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları.

Koçkaya, E. (2021). ‘Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü’nde çalışan antrenörlerin bireysel yenilikçi özelliklerinin ve problem çözme becerilerinin incelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon Üniversitesi, Trabzon.

Korkut, F. (2002). Lise öğrencilerinin problem çözme becerileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23).

Kösterelioğlu A.M. (2007). ‘Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkisi’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Kural B. (2013). ‘Dağcıların stresle başa çıkma tutumlarının karar vermede özsaygı ve karar verme stilleriyle ilişkisi’. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kurt, Ü. (2003). “Karar verme sürecinde yöneticilerin kişilik yapılarının etkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kuzgun, Y., (2000). *Meslek Danışmanlığında Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Nobel Yayın Dağıtım.

Küçükkendirci H., Şakır A., Arıkan A. &Güler Y. R. (2016) Kamu sağlık kurumları taşra yöneticilerinin karar verme stillerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi* 19(2), 201-219, 209.

Luft, J. A. (1999) Teacher'ssalient belief about a problem-solving demonstration classroom in-service program. *Journal of Research in Science Teaching*, 36(2), 141-158.

Mann, L., Harmoni, R. &Power, C. (1989). Adolescent decision-making: the development of competence. *Journal of Adolescence*, 12, 265-278.

Öğülmüş, S. (2001). *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.

Paydaş M. (2019). 'Antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerisine olan etkisi'. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.

Pehlivan, Z. ve Konukman, F. (2004). Beden eğitimi öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin problem çözme becerisi açısından karşılaştırılması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 55-59.

Polat, R. H. (2008). 'Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin bazı sosyo-demografik özellikleri ve düşünme ihtiyacına göre problem çözme becerilerinin incelenmesi'. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Sağır, C. (2006). 'Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etğın önemi: uygulamalı bir araştırma'. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Samanci, B. (2018). 'Okul yöneticilerinin karar verme ile problem çözme yaklaşımları arasında ilişkisel ve karşılaştırmalı çözümlemeler: Ankara il örneği'. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Saraç, R. (2023). 'Spor yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri ve karar verme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi.' Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Senemoğlu, N. (2013). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Simon, H. A., Dantzig, G. B., Hogarth, R., Plott, C. R., Raiffa, H., Schelling, T. C., & Winter, S. (1987). Decision making and problem solving. *Interfaces*, 17(5), 11-31.
- Solso, R. L., Maclin, M. K., & Maclin, O. H. (2007). *Bilişsel psikoloji* (Çev. Ayşe Ayçiçeği-Dinn). İstanbul: Kitabevi Yayınları.
- Sucu, Y. (2000). *Yönetim Kavramları, Kuramlar ve Süreçler*. AİBÜ.
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı Düşünce*. İstanbul: Özgür Yayın Dağıtım.
- Şahin N, Şahin NH, Heppner PP. (1977).The psychometric properties of the problem solving inventory. *Cognitive Therapy and Research* 17(4): 379-396.
- Şen, N., Narcı, H. Ö., & Kalmuk, G. (2019). İl düzeyinde görev yapan kamu sağlık yöneticilerinin karar verme stilleri ve ilişkili faktörlerin araştırılması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1), 73-96.
- Taşçı, S. (2005). Hemşirelikte sorun çözümü süreci. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14, 73-78.

- Tatlilioğlu, K., 2010. 'Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi.' Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Konya.
- Tekin, M., Özmutlu, İ. & Erhan, S. E. (2009). Özel yetenek sınavlarına katılan öğrencilerin karar verme ve düşünme stillerinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11 (3), 42-56.
- Temel, V. ve Ayan, V. (2015). Beden eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerileri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17 (29), 70-76.
- Temur Ö.F. (2012). 'Öğretmen algılarına göre yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi'. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Terzi, Ş. (2003). Altıncı sınıf öğrencilerinin kişiler arası problem çözme beceri algıları. *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 0-0.
- Tosun, K. (1990). *İşletme Yönetimi*. İşletme Fakültesi Yayını No:226.
- Tosun, K. (1992). *İşletme Yönetiminin Genel Esasları*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Tunca M. (2004); "Meslek lisesi öğretmenlerinin duygusal zekâ ile problem çözme becerileri arasında ilişkinin araştırılması", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tuzcuoğlu, S. ve Mirzeoğlu, A. D. (2018). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin biliş ötesi farkındalık, problem çözme ve öğretmenlik öz-yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 10 (2), 83-101.

- Türkçapar, Ü. (2009). Beden eğitimi spor yüksek okulu öğrencilerinin farklı değişkenler açısından problem çözme becerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 129-139.
- Türnüklü, E. B. & Yeşildere, S. (2005). Problem, problem çözme ve eleştirel düşünme. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 107-123.
- Uçar, E. (2018). 'Psikolojik iyi oluş yordayıcısı olarak dindarlık, evlilik doyumu ve problem çözme'. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, M. Ö. (2021). 'Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören ve mezun olan bireylerin öfke tarzları ile problem çözme becerilerinin karar verme stillerine etkisi'. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Uyar, P. (2024). 'Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin karar verme stilleri ile öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki'. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Vural, M. (2013). 'Spor genel müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan spor yöneticilerinin düşünme ve karar verme stillerinin incelenmesi'. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Vural, M. (2016). 'Spor federasyonları personelinin örgütsel adalet algıları ile karar verme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması'. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yavuz, O. (2015). 'Evlilikte problem çözme becerisi ve evlilik doyumunun bilim sanat merkezinde çocuğu olan ve olmayan ebeveynler açısından karşılaştırılması'. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yerli, S. (2009). ‘İlk ve orta öğretim okullarında harcanan duygusal zekâ ve problem çözme arasındaki ilişki (İstanbul Anadolu Yakası örneği)’. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



8. EKLER

8.1. ARAŞTIRMA İZNİ



T.C.

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-605-9693620 07.01.2025

Konu : Araştırma İzni-Yakup CULHA

İlgi : a) Düzce Üniversitesi Rektörlüğünün 13.12.2024 tarih ve 499289 sayılı yazısı.

b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "*Kamu Kurumu Çalışanlarının Karar Verme Stilleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" başlıklı araştırma izni talebi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren araştırmacılar tarafından yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar kurum yetkilileri tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı(lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması gerekmektedir. Ayrıca araştırma raporlarında kurumsal gizliliğin korunması, üretilecek bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda Bakanlık ve Bakanlığa bağlı birimlerin isimlerinin verilmemesi, katılımcıların kurumsal aidiyetlerinin ve kimliklerinin tahmin edilmesine imkân verebilecek hiçbir paylaşımın yapılmaması gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemdaki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımda gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli gözetim ve denetim ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ek: Onaylanmış Veri Toplama Araçları (6 Sayfa)

D ağıtım: Düzce Üniversitesi Rektörlüğüne GSB Merkez Teşkilatı Birimlerine Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine Sayın Yakup CULHA

Ertan GÖV

Bakan a.

8.2. ÖLÇEKLERİN KULLANIM İZNİ

Ynt:



Gizliliğinizin korunmasına yardımcı olmak için bu iletideki bazı içerikler engellendi. Engellenen özellikleri yeniden etkinleştirmek için [buraya tıklayın](#).

Bu gönderenden gelen içeriği her zaman göstermek için [buraya tıklayın](#).



2 ekin (77 KB) Tümünü indir

Yakup hocam merhaba, ölçek ekli dosyada, iyi çalışmalar dilerim.



Prof. Dr. M. Engin Deniz | Dean, Faculty of Education

8.3. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyet :

Kadın () Erkek ()

2. Yaş:

18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-45 () 46-50 () 51+ ()

3. Medeni Durumu:

Evli () Bekar ()

4. Eğitim Durumu:

İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü ()

5. Ünvanı:

.....

6. Kıdem Yılı:

1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26+ ()

7. İstihdam Türü:

Kadrolu () Sözleşmeli () İşçi ()

8.4. PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ

AÇIKLAMA

İnsanlar kişisel sorunlarına farklı tepkilerde bulunurlar. Bu envanterde verilen ifadeler de insanların kişisel sorunlarına ve günlük hayattaki problemlerine nasıl tepkilerde bulundukları ile ilgilidir. Aşağıdaki maddelere samimi olarak cevap veriniz. Verdiğiniz tepkiler sizin sorunlarınızı çözerken gerçekten ne yaptığınızı göstermeli, nasıl çözülmesi gerektiği hakkındaki düşüncelerinizi yansıtmalıdır.

Her bir ifadeyi okuyarak, verilen ifade ile ne kadar uzlaştığınızı veya uzlaşmadığının derecesini yanındaki ölçek üzerinden işaretleyiniz. Cevaplarken ifadenin yanındaki rakamlardan birinin üzerine çarpı işareti koyunuz. Lütfen her maddeyi cevaplayınız.

(1) Tamamen Katılıyorum (2) Kısmen Katılıyorum (3) Çok az Katılıyorum

(4) Çok az Katılmıyorum (5) Kısmen Katılmıyorum (6) Tamamen Katılmıyorum

N o	Şu soruyu kendinize sorarak daha kolay cevap verebilirsiniz: “Gerçekten böyle mi davranıyorum?”	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Bir sorunun çözümünde başarısızlığa uğradığımda neden böyle sonuçlandığını düşünmem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Karmaşık bir problemle karşılaştığım zaman, sorunun ne olduğunu belirlememe yardımcı olacak bilgileri toplamak için bir strateji geliştirmeye vakit ayırmam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Bir sorun çözmede ilk çabalarım başarılı olmazsa, sorunumla başa çıkma yeteneğimden kuşkulanmaya başlarım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Bir sorunu çözdükten sonra, neyin yanlış neyin doğru gittiğini analiz ederim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Genellikle sorunlarımı çözebilmek için yaratıcı ve etkili seçenekler bulabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yol izledikten sonra, beklediğim sonuçla ortaya çıkan sonucu karşılaştırırım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Bir sorunum olduğunda, çözüm için çeşitli seçenekleri aklıma başka bir yol gelmeyinceye kadar düşünürüm.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Problem durumu ile ilgili olarak neler olup bittiğini anlamak için duygularımı anlamaya çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	Belirsiz düşünce ve duygularımı açıklığa kavuşturmaya çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	Başlangıçta çözümü mümkün görünmese bile pek	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	çok sorunu çözebilirim.						
11	Karşılaştığım sorunların çoğunun çözümü, bana çok zor gelir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	Bir sorunla karşılaştığımda sorunu çözmek için aklıma ilk gelen şeyi yapma eğilimindeyimdir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13	Bir problemi çözerken kararlar alırım ve sonunda bunlardan mutlu olurum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	Küçük ya da büyük olsun sorunlarımı çözmek için zaman ayırmam, her şeyi olurluna bırakırım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	Bir soruna çözüm yolları düşünürken, tek tek her seçeneğin başarılı olma şansını göz önüne alarak değerlendirme yapmam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	Bir sorunla karşılaştığım zaman, ondan sonraki adımın ne olacağına karar vermeden önce üzerinde düşünürüm.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	Bir problemi çözerken genellikle aklıma ilk gelen fikri uygularım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	Bir karar verirken, seçenekleri karşılaştırırım ve her birinin diğerine göre sonuçlarını tartarım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19	Bir sorunu çözmek için plan yaptığımda, bu planın işe yarayacağından oldukça emin olurum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20	Küçük ya da büyük olsun bir sorunu düşünürken aklıma pek fazla seçenek gelmez.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21	Belli bir davranışın sonucunu tahmin etmeye çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22	Bir sorunu çözmeye çalışırken sıklıkla başvurduğum bir yol, geçmişteki benzer problemleri düşünmektir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23	Yeterli çaba gösterdiğimde ve zamanım olduğunda, karşılaştığım bütün sorunları çözebileceğime inanırım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24	Değişik bir durumla karşılaşsam da ortaya çıkabilecek problemleri halledeceğimden eminim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25	Bir sorunu çözmek için uğraşırken bazen körü körüne dolandığımı, asıl konuya bir türlü ulaşamadığımı hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26	Bir sorunla karşılaştığımda, ani kararlar veririm ve sonra yaptığımdan pişman olurum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27	Yeni ve zor sorunları çözme yeteneğime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28	Seçenekleri karşılaştırmak ve karar vermek için sistematik bir yöntem kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29	Bir problemi halletme yollarını düşünürken işe yarayacak bir çözümü bulmak için değişik seçeneklerdeki fikirleri nadiren birleştiririm.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30	Bir sorunla karşılaştığım zaman, çevremdeki dış etmenlerin bu soruna ne gibi katkıları olduğunu nadiren düşünürüm.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31	Bir sorunla karşılaştığım zaman, genellikle ilk yaptığım şey, ilgili bilgileri toplamak ve durumu	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	gözden geçirmektir.						
32	Bazen duygusal bakımdan öyle yüklü olurum ki, belli bir sorunu çözmeme yarayacak seçenekleri göremem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33	Bir karar verdikten sonra, beklediğim sonuçla gerçekleşen sonuç genellikle aynıdır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
34	Bir sorunla karşılaştığımda, bunu çözebileceğimden pek emin olmam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35	Bir sorun olduğunu fark ettiğimde, yaptığım ilk şeylerden biri, sorunun ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

8.5. MELBOURNE KARAR VERME ÖLÇEĞİ I-II

BÖLÜM 1

YÖNERGE: Kişiler, karar verme aşamasında kendilerini ne derece rahat hissettikleriyle ilgili olarak farklılık gösterirler. Lütfen karar verme konusunda kendinizi ne derece rahat hissettiğinizi sizin için en uygun olan yanıtı işaretleyerek belirtiniz.

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

BÖLÜM 2

Yönerge: Kişiler karar verirken izledikleri yol konusunda farklılık gösterirler. Lütfen aşağıdaki her bir soruya, sizin sitilinize en iyi uyan yanıtı işaretleyerek nasıl karar verdiğinizi gösteriniz.

Karar verirken,

		Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
(1)	Karar verirken kendimi, sanki büyük bir zaman baskısı altındaymışım gibi hissedirim.	[]	[]	[]
(2)	Bütün alternatifleri göz önünde tutmayı severim.	[]	[]	[]
(3)	Kararları diğer kişilere bırakmayı tercih ederim.	[]	[]	[]
(4)	Bütün alternatiflerin dezavantajlarını ortaya çıkarmaya çalışırım.	[]	[]	[]

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

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Yakup CULHA

Yabancı Dil: İngilizce

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Spor Yöneticiliği	Düzce Üniversitesi	2025
Lisans	Spor Yöneticiliği	Selçuk Üniversitesi	2009
Lise	Lise	Antakya Lisesi	2001