



ISSN:1306-3111  
e-Journal of New World Sciences Academy  
2009, Volume: 4, Number: 2, Article Number: 2B0004

**SPORT SCIENCES**

Received: April 2008  
Accepted: March 2009  
Series : 2B  
ISSN : 1308-7266  
© 2009 www.newwsa.com

Fusun Öztürk  
Şenay Koparan  
Mehmet Efe  
University of Uludag  
fozturk@uludag.edu.tr  
Bursa-Türkiye

**GENÇLİK VE SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İL SPOR ŞUBE MÜDÜRLERİNİN SOSYO-  
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ATILGANLIK DÜZEYLERİ VE PROBLEM ÇÖZME  
BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

**ÖZET**

Bu araştırmada, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürlülerinin demografik özellikleri, atılğanlık ve problem çözme becerileri araştırılmıştır. Araştırmada Türkiye'nin çeşitli illerinden, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürleri seminerine katılan 72 kişi yer almıştır. Müdürlere kişisel bilgi formu, Rathus Atılğanlık Envanteri (RAE) ve Problem Çözme Envanteri (PÇE) uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15.0 istatistik programında test edilmiştir. İki grup arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplar arasındaki farklılığı değişkenlere göre incelemek için Kruskal Wallis testi, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı testleri kullanılmıştır. Sonuç olarak, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürlülerinin, RAE ve PÇE puan ortalamalarının orta seviyelerde olduğu, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık ( $p<0.05$ ) bulunduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İl Spor Şube Müdürü, Problem Çözme,  
Atılğanlık, Spor, Demografik Özellik

**EXAMINATION OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS, ASSERTIVENESS AND PROBLEM  
SOLVING SKILLS OF YOUTH AND SPORT ADMINISTRATION PROVINCE SPORT OFFICE  
MANAGERS**

**ABSTRACT**

In this study, demographic characteristics, assertiveness and problem solving skills of Youth and Sport Administration province sport office managers were searched. 72 took part in Youth and Sport Administration province sport office managers seminar from different countries of Turkey. Individual Inquiry, Rathus Assertiveness Inventory (RAI) and Problem Solving Inventory (PSI) were delivered to the managers. Obtained datas were tested on SPSS 15.0 statistic programme. Mann-Whitney U test was used to examine the differences between two groups; Kruskal Wallis was used to examine the differences between groups more than two and Pearson Correlation Coefficient test was used to inspect the relations between variations. As a result of the study, it was determined that average of RAI and PSI points of Youth and Sport Administration province sport office managers were in medium levels, although there were significant differences ( $p<0.05$ ) according to education levels.

**Keywords:** Province Sport Office Manager, Problem Solving,  
Assertiveness, Sport, Demographic Characteristic



## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Spor yönetimi, yönetim biliminin bir alt dalıdır. Yönetim biliminin konu ve metotları yanında, diğer yönetim ilke ve tekniklerinden farklı teknikler geliştirmek zorundadır. Spor yönetimi spor kurumlarına özgü konu ve metotları olan bir bilim dalıdır. Sporun kendi iç dinamiklerinden yola çıkarak, yine spora kısa ve uzun vadeli fayda ve çözümler sağlanması esastır [1].

Spor yöneticisi sportif hizmetleri önceden belirlenen hedeflere ulaştırmak için, mevcut insan ve madde kaynaklarını bu hedefler doğrultusunda en etkili ve verimli olarak kullanılmasını sağlayan kişidir [2].

İyi bir spor yöneticisinde yönetim yeterlilikleri olduğu kadar hatta daha fazla beşeri yeterlilikler bulunmalıdır. Sporu, sporcuları ve diğer spor görevlilerini sevmelidir. Spora olan katkısının amaç ve hedefini önceden belirlemelidir. Sporla ilgili yayınları okumalı ve kendisini bu alanda geliştirmelidir. Sporla ilgili yeniliklere açık olmalıdır. Diğer görevliler ve sporcular ile iyi ilişkiler içerisinde olmalıdır. Dürüst ve çalışkan olmalıdır. Mümkün olan en iyi eğitime sahip olmalıdır. En az bir yabancı dil bilmeli veya öğrenmeye gayret etmelidir. Memleket çıkarlarını kişisel çıkarlarından üstün tutmalıdır. İyi bir organizatör olmalıdır [1]. Grup üyelerine şevk ve ilham vermeli, iyi bir iş motivasyonuna sahip olmalıdır [3]. Amaçları duruma göre ayarlamalıdır. Sorumlulukları dağıtmada dikkatli olmalıdır. Zor kararlar verebilmeli ve iyi bir arabulucu olmalıdır [4].

İl spor şube müdürlerinin, spor federasyonları ile koordinasyon ve işbirliği içerisinde planlanmış olan sporcu, antrenör ve hakem eğitimlerinin gerçekleştirilmesine destek sağlamak, çeşitli spor eğitim kurslarını programlamak, kayıt ve uygulama faaliyetlerini yürütmek, ilin haftalık spor faaliyetleri programlarını hazırlamak ve bununla ilgili olarak kulüpler ve hakemler ile gerekli iletişimi sağlamak, sporcuların lisanslarını çıkartmak vb. görevleri bulunmaktadır.

Her alanda olduğu gibi daha başarılı olmak için yöneticilerin de belli sosyal niteliklere ve becerilere sahip olması beklenir. Bu becerilerden ikisi olduğu düşünülen atılganlık ve problem çözme becerileri bireylerin zor anlarda daha rahat ve kaliteli çözüm bulmalarına yardım etmektedir. Yöneticiler için atılganlık özelliğinin kendisini iş ortamında ifade etme biçimi açısından önemi büyüktür. Aynı şekilde problem çözme becerisi de bir sorunla karşılaşıldığı zaman yöneticinin neyi, ne zaman, nasıl bir kararla yapacağını belirleme açısından önemlidir.

Heppner ve Krouskopf (1987) problem çözme için içsel ve dışsal istek ve arzuların uyumu için bilişsel ve etkili davranışsal süreçler [5] olarak tanımlarken, Bingham (1998), belli bir amaca ulaşmak için karşılaşılan güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik bir dizi çabayı gerektiren süreç [6], Morgan (1999) ise, karşılaşılan engeli aşmanın en iyi yolunu bulmak olarak tanımlamaktadır [7].

İnsanlar sosyal hayatlarında sürekli çevreleriyle etkileşim içinde bulunmakta, duygu ve düşüncelerini aktararak iletişimde bulunmaktadır. Bu iletişimin kalitesi ise içinde bulunulan sosyal ortama uygun davranma yeteneği olarak tanımlanan sosyal becerilere bağlıdır. Bu beceriler arsında yer alan atılganlık, ilişki biçimi olumsuz iki uç olan "saldırganlık" ve "çekingenlik"e karşılık, olumlu bir davranış tarzı olarak kabul edilmektedir. İnsanların günlük yaşamlarındaki iletişimlerinde de önemli rol oynamaktadır [8]. Alberti ve Emmons (1973) atılgan kişiyi, diğer insanlarla gerçekten ilgili, bunların yanında kendi haklarını da iyi bilen kişi olarak tanımlamıştır [9]. Bir başka tanımda da atılganlık; bireyin olumlu ve



olumsuz duygu, düşünce ve arzularını başkalarının haklarını göz ardı etmeksizin, bu konuda kaygı ve suçluluk duymaksızın ifade edebilmesi olarak belirtilmiştir [10].

Buradan hareketle yöneticilerin problem çözme becerisi ve atılganlık düzeyleri mesleki başarıları açısından önemli görülmektedir. Bu çalışma, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürlüklerinin sosyo-demografik özellikleri ile atılganlık ve problem çözme durumlarının tespiti amacıyla yapılmıştır.

## 2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICATION)

Büyük bir hızla değişen şartlar nedeniyle kurumun ve çevrenin yöneticiden beklentileri de sürekli değişmekte ve artmaktadır [11]. Çağdaş yönetimde yönetici, aynı zamanda "sorun çözen kişi" olarak da tanımlanır. Geleceğin toplumlarda yarın ortaya çıkacak sorunları bugünden saptayabilenler daima bir adım önde olacaktır [12]. Bu nedenle bu araştırma, ülkemizde illerdeki tüm spor organizasyonlarından sorumlu olan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görevli il spor şube müdürlüklerinin atılganlık düzeyleri ve problem çözme becerilerinin belirlenmesi ile mevcut durumun saptanmasına bağlı olarak ileriye dönük tercihler ve tedbirlere ışık tutması açısından önemlidir.

## 3. YÖNTEM (METHOD)

- **Araştırma Grubu:** Çalışmaya Bursa Uludağ'da yapılmış olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürlükleri seminerine değişik illerden iştirak eden toplam 72 il spor şube müdürü katılmıştır. Müdürlüklerin 3'ü bayan, 69'u erkektir.
- **Veri Toplama Araçları:** İl spor şube müdürlüklerinin hepsine araştırmacılar tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Rathus tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Voltan tarafından yapılan Rathus Atılganlık Envanteri [13] ve Heppner-Peterson tarafından geliştirilen Türkiye uyarlaması Şahin, Şahin ve Heppner [14] tarafından gerçekleştirilen Problem Çözme Envanteri uygulanmıştır.
- **Rathus Atılganlık Envanteri:** Bu envanter ergen ve yetişkinlere uygulanabilen toplam 30 maddelik bir envantere sahiptir. Olumlu ve olumsuz ifadeler bulunmaktadır, zaman sınırlaması yoktur. Cevaplayanlar maddeleri okuyarak arka sayfada bulunan "çok uyuyor-oldukça uyuyor-biraz uyuyor-pek uyuyor-fazla uyuyor" kutucuklarından kendilerine uygun seçeneği işaretlemişlerdir. Olumlu ifadeler ile olumsuz ifadelerden elde edilen puanlar toplanır. Çekingenliğe doğru uzanan uç 30 puan, atılganlığa uzanan uç puan ise 180'dir. Envanterde 30-80 puan arası çekingenlik, 80-130 puan arası orta, 130-180 puan arası ise atılganlık durumu söz konusudur [13].
- **Problem Çözme Envanteri:** Bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini anlayışını ölçen bu envanter, 35 maddeden oluşan ve 1-6 arası puanlama sistemine göre değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan toplam puanların yüksekliği, bireyin problem çözme becerileri konusunda kendini yetersiz olarak algıladığını göstermektedir. Envanterden alınabilecek puan aralığı 32-192 arasındadır. Puanlamada düşük puanlar problemleri çözmede etkililiği, yüksek puanlar ise problemler karşısında etkili çözümler bulamamayı göstermektedir [15].
- **İstatistiksel Değerlendirmeler:** Elde edilen veriler (S.P.S.S. 15.0) istatistik programında değerlendirilmiş, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İki grup



arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplar arasındaki farklılığı değişkenlere göre incelemek için Kruskal Wallis testi, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı testleri kullanılmıştır.

#### 4. BULGULAR (FINDINGS)

Çalışmamızda yer alan GSGM il spor şube müdürlerinden elde edilen veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 1. Şube müdürlerinin yaş, GSGM görev süresi, şube müdürü görev süresi, lisanslı spor yapma süresi, RAE ve PÇE puan ortalamaları (Table 1. Branch manager of the age, tenure GSGM, branch manager tenure, duration of licensed sports do, RAE, and the average score of PCE)

	n	$\bar{X} \pm SS$
Yaş	72	42.97±6.74
GSGM Görev Süresi	72	17.01±7.72
Şube Müdürü Görev Süresi	66	7.74±5.80
Lisanslı Spor Süresi	54	12.88±6.28
RAE Puanı	72	122.06±17.07
PÇE Puanı	72	76.13±17.44

Tablo 1’de de görüldüğü gibi toplam 72 müdürün yaş ortalamaları 42.97±6.74’dür. Bu müdürlerin GSGM görev süreleri ortalaması 17.01±7.72 iken şube müdürü görev süreleri ortalaması 7.74±5.80’dür. Lisanslı spor yapma süreleri ise 12.88±6.28’dür. Bu müdürlerin RAE puanı ortalamaları 122.06±17.07 yani orta düzeyde; PÇE puanı ortalamaları 76.13±17.44’dür, bu puanda orta seviyelerde görülmektedir.

Tablo 2. Çeşitli değişkenlere göre RAE ve PÇE puanlarının Mann Whitney U testi ile karşılaştırılması (Table 2. RAE scores by several variables and Mann Whitney U test, compared with the PCE)

	RAE Sıra Ort.	RAE Sıra Ort.	p	PÇE Sıra Ort.	PÇE Sıra Ort.	p
Cinsiyet	Bay (n:69) 35.98	Bayan (n:3) 48.50	.310	Bay (n:69) 36.67	Bayan (n:3) 32.50	.735
Eğitim	Lise (n:10) 22.65	Üniversite (n:62) 38.73	.024	Lise (n:10) 51.45	Üniversite (n:62) 34.09	.015
Üniversite Bölümü	BESYO (n:18) 37.94	Diğer (n:44) 28.86	.072	BESYO (n:18) 30.22	Diğer (n:44) 32.02	.0721
Lisanslı Spor Yapma	Evet (n:54) 37.52	Hayır (n:18) 33.44	.474	Evet (n:54) 35.18	Hayır (n:18) 40.47	.352
Şuan faal hakemlik yapma	Evet (n:36) 38.83	Hayır (n:36) 34.17	.344	Evet (n:36) 33.22	Hayır (n:36) 39.78	.184
Şuan faal antrenörlük yapma	Evet (n:26) 35.92	Hayır (n:46) 36.83	.860	Evet (n:26) 34.87	Hayır (n:46) 37.42	.618
Medeni Hal	Bekar (n:4) 22.63	Evli (n:68) 37.32	.172	Bekar (n:4) 29.88	Evli (n:68) 36.89	.515
Mesleki motivasyon düzeyi	Yeterli (n:61) 36.63	Yetersiz (n:11) 35.77	.900	Yeterli (n:61) 34.93	Yetersiz (n:11) 45.23	.133

Tablo 2’ye göre şube müdürlerinin hem RAE hem de PÇE puanları karşılaştırıldığında cinsiyet, mezun oldukları üniversite bölümü, lisanslı spor yapma durumları, şu an faal hakemlik-antrenörlük yapma durumları, medeni hal ve mesleki motivasyon düzeylerine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmazken, eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0.05$ ).

Tablo 3. Müdürlerin cinsiyet, yaş, eğitim, üniversitede mezun olunan bölüm, lisanslı spor yapma durumu, mesleki motivasyon düzeyi ile RAE ve PÇE puanları arasındaki ilişki  
(Table 3. Director of the gender, age, education, university graduates in the section to the licensed sports status, the level of professional motivation and the relationship between RAE scores and PCE)

r	RAE	PÇE
Cinsiyet	r=167 p> 0.05	r=-058 p> 0.05
Yaş	r= -182 p> 0.05	r=095 p> 0.05
Eğitim	r= 239 p<0.05	r=-226 p> 0.05
Üniversitede Bitirilen Bölüm	r=-179 p> 0.05	r=081 p> 0.05
Lisanslı Spor Yapma durumu	r=-080 p> 0.05	r=158 p> 0.05
Mesleki Motivasyon Düzeyi	r=802 p> 0.05	r=147 p> 0.05
Görev Süresi	r=-186 p> 0.05	r=096 p> 0.05

Tablo 3'e göre eğitim düzeyi ile RAE puanları arasında aynı yönde orta düzeyde pozitif bir ilişki (r=239 p<0.05) olduğu bulunmuştur. Diğer değişkenlerde herhangi bir ilişki bulunmamıştır

##### 5. TARTIŞMA (DISCUSSION)

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürlerinin demografik özellikleri, atılmanlık ve problem çözme becerilerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bulgularla ilgili yorumlar aşağıda açıklanmıştır.

Çalışmamızda yer alan toplam 72 spor şube müdürünün yaş ortalamaları 42.97±6.74'dür. Bu müdürleri GSGM görev süreleri 17.01±7.72 iken ortalama şube müdürü süreleri ise 7.74±5.80 yıldır. Lisanslı spor yapma yıl ortalamaları ise 12.88±6.28'dir. Şube müdürlerinin RAE puanı ortalamaları 122.06±17.07 yani orta düzeyde; PÇE puanı ortalamaları 76.13±17.44'dür. PÇE puan aralığınının 32-192 olduğu göz önüne alındığında bu puan da orta seviyelerde görülmektedir. Bu düzeyler ülkemizde gerek aile gerekse okulda verilen eğitim koşullarının bireylerde atılmanlık ve problem çözme becerisinin gelişmesini destekleyici olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir. Tuncer'in [16] çocuk aile ve çevresi üzerine yaptığı bir araştırmada ülkemizin de içinde bulunduğu doğulu ülkelerde, geleneklere bağlı, kararsız ve aile bağları güçlü, sınırlı davranışları etkin olan bireyler yetiştiğini belirtmektedir. Ayrıca iş koşulları da spor şube müdürlerinin sorumluluklarına rağmen yetkilerinin sınırlı olması ve bir üst kademelerdeki yöneticilerden gelen isteklere uygun hareket etmek zorunda kalmaları nedeniyle, bu özelliklerini besleyici ve geliştirici olmamaktadır.

Şube müdürlerinin hem RAE hem de PÇE puanları cinsiyet, mezun oldukları üniversite bölümü, lisanslı spor yapma durumları, şu an faal hakemlik-antrenörlük yapma durumları, medeni hal ve mesleki motivasyon düzeylerine göre yapılan karşılaştırmada anlamlı bir farklılığa rastlanmazken, eğitim düzeylerine göre ise anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0.05). Aynı değişkenlerin RAE ve PÇE puanları ile ilişkisine bakıldığında ise eğitim düzeyi ile RAE puanları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki (r= 239 p<0.05) olduğu görülmüştür. Diğer değişkenlerde herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç üniversite mezunu yöneticilerin kendilerine daha fazla güvendikleri, kararlı olma ve kendilerini ifade etmede daha başarılı olabildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Germi ve Sunay [12] yaptıkları araştırmada, gençlik ve spor genel müdürlüğünde görev yapan spor yöneticilerinin problem çözme becerilerinin yüksek olduğunu ve yaşlarına bağlı anlamlı bir farklılık



bulunmadığını belirlemişlerdir. Güçlü [17] lise müdürlerinin problem çözme becerileri adlı makalesinde yine yaşlara bağlı anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Üstün ve Bozkurt [18] ilköğretim okulu müdürlerinin kendilerini algılayışlarına göre problem çözme becerilerini etkileyen bazı mesleki faktörler isimli araştırmasında müdürlerin öğrenim durumları ve yöneticilik kıdemleri ile problem çözme puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Abaan ve Altıntoprak [19] hemşirelerde problem çözme becerileri: öz değerlendirme sonuçlarının analizi konulu çalışmalarında yöneticilik pozisyonu olan ve olmayan hemşireler arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır.

Örgütlerdeki ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel bir ilişkide, karşılıklı hizmet, yardımlaşma, güven ve destek esastır [20]. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçları gerçekleştirmek için işbirliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini zorunlu kılmaktadır[21]. Personel yönetim sürecinde, çalışanlarla ilişkiler geliştirici ve işbirliğine dayalı, problem çözümünde iş görenlerin katılımına başvuran değerlerde çalışanlara odaklanılmalıdır. Yöneticiler, işletmelerin ve organizasyonların başarısızlığında ilk olarak hedef olacak kişilerdir [22]. Sorias [23] atılğanlık düzeyinin yüksekliğinin ruh sağlığını korumaya yaratan destek sistemi olarak görev yaptığını stres durumlarında fiziksel ve ruhsal çöküntüyü azaltabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca psikolojik sağlığın, problemi tanıma ve kabul etme, olası çözümleri düşünme, karar verme ve harekete geçme gibi problemleri çözme aşamalarıyla ilişkili olduğu vurgulanmakta, problem çözenin, bireyin demokratik tavır ve tutum geliştirme, eleştirel düşünme, karar verme, sorgulama ve yansıtıcı düşünme gibi becerileri geliştirdiği ifade edilmektedir [24]. Spor gibi çok yönlü ve ani kararlar gerektiren bir alanda yöneticilerin rolü büyüktür. Bu alanda yöneticilik yapanların, problemle karşılaştıklarında en hızlı ve doğru çözüm yolunu üretebilmeli [12], aldıkları kararlar doğrultusunda ekibini harekete geçirebilecek iletişim düzeyine sahip atılğan kişiler olmalıdır.

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürlerinin bazı demografik ve psikolojik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Orta seviyede bulunduğu tespit edilen atılğanlık düzeyleri ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi için hizmet içi gelişim seminerlerinde, bu konularda destekleyici eğitim çalışmalarına yer verilmesi önerilmektedir. Ayrıca değişik iş alanlarından çok sayıda yöneticiyi kapsayan benzer araştırmalar yapılarak ülkemizdeki başarılı yönetici özelliklerinin belirlenmesinde yarar görülmektedir.

#### **KAYNAKLAR (REFERENCES)**

1. Amman, M.T., İkizler, H.C. ve Karagözoğlu, C., (2000). Sporda Sosyal Bilimler, Alfa Basım Yayım Dağıtım İstanbul, ss:153.
2. Doğar, Y., (1997). Türkiye’de Spor Yönetimi, Öz Akdeniz Ofset, Adana, ss:3.
3. Koçel, T., (1983). Yönetim, Kıvrak ve Teknikleri, Uluslar Arası Eğitim Müdürlüğü Yayınları, İstanbul, No:1.
4. Stoner, JAF., (1978). Management, Prentice-Hall, New Jersey Englewood Cliffs, USA.
5. Heppner, P.P. and Krauskopf, C.J., (1987). The Integration Of Personal Problem Solving Processes Within Counseling”. The Counseling Psychologist, 15, ss:371-447.



6. Bingham, A., (1999).Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi. (Çev. A. Ferhan Oğuzhan). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
7. Morgan, C.T., Psikolojiye Giriş. (Çev. H.Arıcı Ve Ark.). Ankara: Meteksan.
8. Kısaç, İ. ve Yeşilyaprak, B., (1999). Öğretmen Adaylarına Uygulanan Atılğanlık Eğitimi Ve Sonuçları, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Mesleki Eğitim Dergisi, Ankara, 1:12-18,.
9. Alberti, R.E. and Emmons, M.L., (1970). Your Perfect Right: A Guide To Assertive Behavior", San Louis Opispo.
10. Uğur, G., (1996). Üniversite Öğrencilerinde Atılğanlık İle Beden Algısı İlişkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
11. Dale, P.M., Balloti, E., (1997). An Approach To Teaching Problem Solving İn The Classroom.College Student Journal. 31(1):40-76
12. Germi, H. ve Sunay, H., (2006). Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Problem Çözme Becerilerinin Değerlendirilmesi, 9. Uluslar Arası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla, 3-5 Kasım 2006.
13. Voltan, N., (1980). Rathus Atılğanlık Envanteri Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Psikoloji Dergisi, 10, ss:23-25.
14. Şahin, N., Şahin, N.H. and Heppner, P.P., (1993). Psychometric Properties Of The Problem Solving Inventoryin A Group Of Turkish University Students: Cognitive Theraphy And Research, 17(4), pp:379-396.
15. Taylan, S., (1990). Heppner'in Problem Çözme Envanterinin Uyarılama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışmaları. Master Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:4,.
16. Tuncer, O., (1979). Çocuk Aile ve Çevresi, Çocuk Ve Eğitim, Ankara Türk Eğitim Derneği Yayını, 3, ss:13-14.
17. Güçlü, N., (2003). Lise Müdürlerinin Problem Çözme Becerileri, Milli Eğitim Dergisi, Ankara, ss:160.
18. Üstün, A. ve Bozkurt, E., (2003). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kendilerini Algılayışlarına Göre Problem Çözme Becerilerini Etkileyen Bazı Mesleki Faktörler, Kastamonu Eğitim Dergisi, 11 (1), ss:13-20.
19. Aban, S. ve Altıntoprak, A., (2005). Hemşirelerde Problem Çözme Becerileri: Öz Değerlendirme Sonuçlarının Analizi", Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, ss:62-76.
20. Başaran, İ.E., (1982). Örgütsel Davranış,Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları Ankara,108 ,s: 208.
21. Aydın, M., (1984). Örgütlerde Çatışma, SBF Yayınları, ss:43, Ankara.
22. Ramazanoğlu, F., Arslan, C. ve Karahüseyioğlu, M.F., (2003). İşletme ve Organizasyonlarda Personel Yönetimi, İşlevi Ve Boyutların Değerlendirilmesi, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, 2 (1), ss:91-96.
23. Sorias, O., (1986). "Sosyal Beceriler Ve Değerlendirme Yöntemleri",Psikoloji Dergisi. 5, (20), ss:25-26.
24. Onursal, A.M. ve Moralı, S., (2007). Çocuklarda Özyeterlik Ve Problem Çözme Becerilerine İlişkin Düzeylerin Karşılaştırılması, Performans Dergisi. 13,(1), ss:21-26.