

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

PROFESYONEL TAKIM SPORLARINDA GÖREV YAPAN
ANTRENÖRLERİN İLETİŞİM BECERİ DÜZEYLERİNİN
ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra BAYRAK

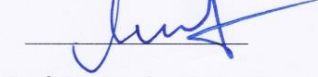
2015

ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Mustafa KAPLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

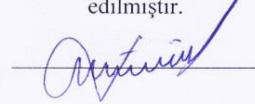
Bu tez Yüksek Lisans Tezi standartlarına uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Cengiz ARSLAN

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Eyyüp NACAR

Danışman

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Azmi YETİM

Doç. Dr. M. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU

Doç. Dr. Eyyüp NACAR



TEŞEKKÜR

Bu çalıőmamda; yorum, öneri ve yönlendirmeleriyle yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Eyyüp NACAR'a ve ikinci danıőmanım olan Yrd. Doç. Dr. Fatih MURATHAN'a, ayrıca tez dönemimde ve çalıőmalarımda yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Vedat ÇINAR'a, Yrd. Doç. Dr. Atalay GACAR'a ve abim Doç. Dr. Özcan BAYRAK'a teőekkürlerimi sunar.

Tez sürecinde göstermiş oldukları anlayış ve manevi destekleri için anneme, babama ve ablama saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ ONAY SAYFASI	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
1.ÖZET	1
2.ABSTRACT	2
3. GİRİŞ	3
3.1. Spor Kavramı	6
3.1.1. Bireysel Sporlar	8
3.1.2. Takım Sporları	8
3.1.3. Sporda Amatörlük Anlayışı	9
3.1.4. Sporda Profesyonellik Anlayışı	10
3.2. Antrenör ve Antrenörlük	10
3.3. Antrenörün Sahip Olması Gereken Bazı Özellikler	12
3.3.1. Antrenörün Entelektüel Özellikleri	12
3.3.2. Antrenörün Sosyal Özellikleri	13
3.3.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri	13
3.3.4. Antrenörün Karakterine İlişkin Özellikleri	14
3.4. Antrenörün Etik İlkeleri	15
3.5. Antrenörün Etik Dışı Davranış Türleri	17
3.6. Antrenörün Görevleri	18

3.7. Antrenörlük Davranışları	19
3.7.1. Otoriter Antrenörlük Davranışı	20
3.7.2. Liberal Antrenörlük Davranışı	21
3.7.3. Demokratik Antrenörlük Davranışı	22
3.8. Başarılı Antrenörün Temel Özellikleri	23
3.9. Bir Lider Olarak Antrenörün İşlevleri	26
3.9.1. Disiplin	26
3.9.2. İletişim grubu oturumları	27
3.9.3. Takım Birlikteliği	27
3.9.3.1. Takım Birlikteliğinin Geliştirilmesinde Kullanılan Yöntemler	29
3.9.3.2. Takım Birlikteliğini Geliştirmede Temel Prensipler	30
3.9.4. Takım Ruhunun Oluşturulmasında Antrenörün Rolü	32
3.10. Antrenör Tipleri ve Özellikleri	32
3.10.1. Aşırı Disiplinli Otoriter Antrenör Tipi	33
3.10.2. Faal Antrenör Tipi	33
3.10.3. Gergin ve Hareketli Antrenör Tipi	33
3.10.4. Gevşek Antrenör Tipi	34
3.10.5. İş Yapar Görünümlü ve Gayretli Antrenör Tipi	34
3.10.6. Düşünceli-İkna Edici Antrenör Tipi	34
3.10.7. Arkadaşça-Yardımcı Antrenör Tipi	35
3.10.8. Koç (Coaching) Tarzı Antrenörlük Tipi	35
3.11. İletişimin Tanımı	35
3.12. İletişimin Amacı ve Önemi	38
3.13. İletişimin İşlevleri	39

3.14.İletişimin Süreci ve Öğeleri	40
3.14.1. Kaynak	41
3.14.2. Kanal	41
3.14.3. Mesaj	42
3.14.4. Kodlama	43
3.14.5. Alıcı	44
3.14.6. Geribildirim	44
3.15. İletişim Türleri	45
3.15.1. Kitle İletişimi	45
3.15.2. Örgüt İçi İletişim	46
3.15.3. Kişi İçi İletişim	46
3.15.4. Kişiler Arası İletişim	47
3.16. İletişim Becerileri	48
3.16.1. Sözel İletişim Becerileri	48
3.16.2. Sözel Olmayan İletişim Becerileri	48
3.16.3. Dinleme Becerisi	49
3.16.4. Geribildirim Becerisi	49
3.16.5. Başkalarıyla İletişim Becerisi	50
3.17. Antrenörlükte İletişimin Rolü	51
3.18. Antrenörlükte İletişim Modelleri	52
3.18.1. Antrenörlükte Şebeke Modeli	53
3.18.2. Antrenörlükte Çember Modeli	54
3.18.3. Antrenörlükte Tekerlek Modeli	55
3.18.4. Antrenörlükte Ara Modeller	56

3.18.4.1. Antrenörlükte Zincir Modeli	57
3.18.4.2. Antrenörlükte "Y" Modeli	57
3.19. Antrenörde Bulunması Gereken İletişim Becerileri	58
3.19.1. Etkileyici Konuşma ve İkna Becerisi	58
3.19.2. Dinleme Becerisi	59
3.19.3. Empati Kurma Becerisi	60
3.19.4. Pozitif Yaklaşımla İletişim Kurma Becerisi	61
3.19.5. Geribildirimde Bulunma Becerisi	62
3.19.6. Eğitici-Öğretici (Bilgilendirici) Becerisi	62
3.19.7. İletişimde Zamanlama Becerisi	63
3.19.8. Beden dilini Etkili Kullanma Becerisi	64
3.20. Antrenör- Sporcu İletişimi	64
3.21. Antrenör-Sporcu İlişkisi	65
3.21.1. Antrenörlük Düzeyleri	67
3.21.2. Kazanan Sporcu ve Takımlara Antrenörün Davranışı	67
3.21.2. Kaybeden Sporcu veya Takıma Karşı Antrenörün Davranışı	68
4. GEREÇ ve YÖNTEM	72
4.1. Araştırmada Evren ve Örneklem Seçimi	72
4.2. Veri Toplama Araçları	73
4.2.1. Kişisel Bilgi Formu	73
4.2.2. Veri Toplama Formu	73
4.3. İstatistiksel Değerlendirmeler	74

5. BULGULAR	76
5.1. Sporcuların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	76
5.2. Futbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	77
5.3. Futbol Branşındaki Sporcuların Cinsiyet Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	78
5.4. Futbol Branşındaki Sporcuların Eğitim Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	79
5.5. Futbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	79
5.6. Futbol Branşındaki Sporcuların Antrenör ile Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	80
5.7. Basketbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	81
5.8. Basketbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	82
5.9. Basketbol Branşındaki Sporcuların Antrenör ile Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	82
5.10. Voleybol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	83
5.11. Voleybol Branşındaki Sporcuların Eğitim Düzeyi Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	84
5.12. Voleybol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	84

5.13. Voleybol Branşındaki Sporcuların Antrenör ile Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	85
5.14. Hentbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	86
5.15. Hentbol Branşındaki Sporcuların Cinsiyet Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	87
5.16. Hentbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	87
5.17. Hentbol Branşındaki Antrenör ile Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	88
5.18. Antrenör İletişim Beceri Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiği	89
5.19. Branş Bazında Antrenör İletişim Beceri Ölçeği Tanımlayıcı İstatistiği	89
5.20. Spor Branşı Değişkenine Göre Antrenör İletişim Beceri Ölçeği ile Arasındaki Fark Sonuçları	91
5.21. Antrenör İletişim Beceri Ölçeği ile Yaş Değişkenleri Arasındaki Fark Sonuçları	91
5.22. Antrenör İletişim Beceri Ölçeği ile Cinsiyet Değişkenleri Arasındaki Fark Sonuçları	92
5.23. Antrenör İletişim Beceri Ölçeği ile Eğitim Düzeyi Değişkenleri Arasındaki Fark Sonuçları	92
5.24. Antrenör İletişim Beceri Ölçeği ile Antrenör ile Çalışma Yılı Değişkenleri Arasındaki Fark Sonuçları	93
5.25. Antrenör İletişim Beceri Ölçeği ile Spor Yaşı Değişkenleri Arasındaki Fark Sonuçları	94

6. TARTIŞMA SONUÇ	96
7. KAYNAKLAR	107
8. EKLER	114
9. ÖZGEÇMİŞ	117

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	Sporcuların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	75
Tablo 2.	Futbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	77
Tablo 3.	Futbol Branşındaki Sporcuların Cinsiyet Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	78
Tablo 4.	Futbol Branşındaki Sporcuların Eğitim Düzeyi Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	79
Tablo 5.	Futbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	79
Tablo 6.	Futbol Branşındaki Sporcuların Antrenör İle Çalışma Yılı Sorusu Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	80
Tablo 7.	Basketbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	81
Tablo 8.	Basketbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Sorusu Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	82
Tablo 9.	Basketbol Branşındaki Sporcuların Antrenör İle Çalışma Yılı Sorusu Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	82
Tablo 10.	Voleybol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	83
Tablo 11.	Voleybol Branşındaki Sporcuların Eğitim Düzeyi Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	84

Tablo 12.	Voleybol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Sorusu Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	84
Tablo 13.	Voleybol Branşındaki Sporcuların Antrenör İle Çalışma Yılı Sorusu Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	85
Tablo 14.	Hentbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	86
Tablo 15.	Hentbol Branşındaki Sporcuların Cinsiyet Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	87
Tablo 16.	Hentbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Sorusu Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	87
Tablo 17.	Hentbol Branşındaki Sporcuların Antrenör İle Çalışma Yılı Sorusu Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları	88
Tablo 18.	Araştırmaya Grubunun “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Tanımlayıcı İstatistikleri	89
Tablo 19.	Branş Bazında “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Tanımlayıcı İstatistikleri	89
Tablo 20.	Spor Branşı Değişkenine Göre “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Puanı Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları	91
Tablo 21.	“Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” İle Yaş Değişkeni Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları	91
Tablo 22.	“Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Fark İçin t- Testi Sonuçları	92
Tablo 23.	Eğitim Düzeyine Göre “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Puanları Arasındaki Fark İçin t- Testi Sonuçları	92

Tablo 24.	“Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Antrenör İle Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları	93
Tablo 25.	“Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” İle Spor Yaşı Değişkeni Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları	94

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	İletişim Sürecinde Yer Alan Temel Öğeler	40
Şekil 2.	Kişiler Arası İletişim	47
Şekil 3.	Antrenörlükte Şebeke modeli	54
Şekil 4.	Antrenörlükte Çember Modeli	55
Şekil 5.	Antrenörlükte Tekerlek Modeli	56
Şekil 6.	Antrenörlükte Zincir Modeli	57
Şekil 7.	Antrenörlükte “Y” Modeli	58
Şekil 8.	Futbol Branşı Yaş Değerleri	78
Şekil 9.	Futbol Branşı Cinsiyet Değerleri	78
Şekil 10.	Futbol Branşı Eğitim Düzeyi	79
Şekil 11.	Futbol Branşı İle İlgilenme Süresi	80
Şekil 12.	Futbol Branşındaki Antrenör ile Çalışma Yılı	80
Şekil 13.	Basketbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değerleri	81
Şekil 14.	Basketbol Branşı ile İlgilenme Süresi	82
Şekil 15.	Basketbol Antrenörü ile Çalışma Yılı	83
Şekil 16.	Voleybol Branşı Yaş Değerleri	83
Şekil 17.	Voleybol Branşı Eğitim Düzeyi	84
Şekil 18.	Voleybol Branşı ile İlgilenme Süresi	85
Şekil 19.	Voleybol Antrenörü ile Çalışma Süresi	86
Şekil 20.	Hentbol Branşı Yaş Değerleri	86
Şekil 21.	Hentbol Branşı Cinsiyet Dağılımı	87
Şekil 22.	Hentbol Branşı İle İlgilenme Süresi	88
Şekil 23.	Hentbol Antrenörü İle Çalışma Süresi	88

Şekil 24.	Spor Branşından Katılan Sporcuların Dağılımı	90
Şekil 25.	Antrenör İletişim Beceri Ölçeği İle Şimdiki Antrenör İle Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki Fark Grafiği	94

1. ÖZET

Araştırmanın amacını, Elazığ ilindeki profesyonel takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin araştırılması ve çeşitli değişkenler ile arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini; Elazığ ilinde 2013-2014 sezonunda faaliyet gösteren 11 profesyonel (futbol, basketbol, voleybol ve hentbol) takım ve bu takımlarda görev yapan antrenör ve sporcular oluşturmaktadır. Toplam 240 sporcunun 209'una ulaşılarak anket ve formlar uygulanmıştır.

Antrenörlerin, iletişim becerilerinin değerlendirildiği bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini tanımlamaya yönelik sorular yer alırken; ikinci bölümde İ. Yılmaz (2008) tarafından geliştirilen iletişim beceri ölçeği kullanılmıştır (1). Veriler bilgisayar ortamına aktarılıp SSPS istatistik paket programı ile değerlendirilerek anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak alınmıştır.

Sonuç olarak; sporcular, antrenörlerinin iletişim beceri düzeylerinin yüksek olduklarını düşündükleri sonucuna varılmıştır. Branş bazında ilk sırada voleybol, son sırada ise basketbol antrenörü yer almaktadır. Yapılan analizler ile yaş, cinsiyet, antrenörle çalışma yılı ve spor yaşı değişkenleri arasında antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İletişim, İletişim Becerisi, Spor, Profesyonellik, Antrenör

2. ABSTRACT

STUDYING THE LEVEL OF COMMUNICATION TALENT OF COACHES WORKING IN PROFESSIONAL TEAM SPORTS

The aim of the study is to examine the level of communication skills of trainers of professional team sports in Elazığ and its correlation with several variables. The target population of the study includes 11 professional teams (football, basketball, volleyball and handball) that take part in Elazığ province in 2013-2014 season and the trainers and athletes of these teams. 209 out of 240 athletes were reached and applied the survey. In this study, in which the communication skills of trainers were evaluated, a survey was used as a data collection tool. The survey composes of two sections. In the first section, there are questions to identify the demographical characteristics of the participants; in the second section communication skills scale that was developed by İ. Yılmaz (2008) was used (1). The data were computerized, evaluated with SPSS package program and $p < 0.05$ was got as the level of significance. As a result, it was concluded that athletes thought their trainers' level of communication skills was high. On the basis of branches, volleyball trainer took the first place and basketball trainer took the last place. With the analyses made, significant differences were encountered between age, sex, training year with the trainer, sports age and trainers' level of communication skills.

Keywords: Communication, Communication Skills, Sports, Professionalism, Trainer

3. GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğu günden bu güne kadar sürekli iletişim içerisinde olmuştur. İletişime günümüzün her alanında ihtiyaç duyulsa bile iletişime en çok spor camiası içerisinde bulunan bireyler ihtiyaç duymaktadır. Çünkü özellikle takımı oluşturan antrenörün iletişim düzeyinin yüksek olması, iletişim becerilerini iyi kullanması gerekmektedir ki takım belirlenen amaca ulaşsın ve teknik taktik aynı zamanda sporcuların psikolojik olarak hazırlanarak başarıya imza atmalarını sağlasın. Bir antrenörün takımını oluşturan bireylerle ne kadar iyi iletişim içerisinde olursa takımın başarısı o derece yüksek olacaktır. Bilinmektedir ki iyi başarılar daima birlik ve beraberliğin sonucunda ortaya çıkmakta ve devamlılık arz etmektedir.

Spor, iletişimin en yoğun olarak kullanıldığı organizasyonlardan birisidir. Bu organizasyonlar içerisinde sporcular, antrenörler ve sporla ilgisi olan diğer kişi ve kuruluşlar sporda başarılı olabilmek için işbirliği içinde çalışmaktadırlar. Spordaki iletişimin başkahramanları ise sporcular ve lider konumundaki antrenörlerdir. Artık sporda başarıyı yakalamak için sadece sporcu çalıştırmanın yeterli olmadığı görülmektedir. Özellikle takımdaki sporcular ile onların lideri konumundaki antrenör arasındaki iletişim ve etkileşimin nitelik ve niceliği takımın başarısıyla doğrudan ilişkilidir (2).

Özellikle takım sporlarının birey ve toplum düzeyinde sağladığı mutluluk ve heyecan; bu sporları insanlar nezdinde ayrıcalıklı bir konuma yükseltmiştir (3). Futbol, basketbol, hentbol, voleybol gibi birden fazla sporcunun katılımıyla

oylanan takım sporlarının temel niteliği de; paylaşım, yardımlaşma, sorumluluk, iş bölümü ve iletişimin ön planda olmasıdır (4).

Takım, aynı amaç için mücadele eden ortak değerler ve hedeflere ulaşmak için, uyum içerisinde birlikte hareket eden bireyler topluluğudur. Bu hedeflere ulaşmasında yardımcı olacak kişi ise, kendisine özgü yöntemler kullanan antrenörlerdir. Bu durumda antrenör grubun süreçlerini etkileyen bir lider olarak ortaya çıkmaktadır. Takım birlikteliği ve liderin bu birliktelik üzerindeki etkisi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır (5).

Toplumda olsun takım içerisinde olsun başarılı olabilmek için iyi bireylere ya da sporculara sahip olmak yeterli değildir. Yeteneğe sahip, iyi sporcuları yönlendirecek, sahip oldukları özelliklerin ortaya çıkmasına yardımcı olacak antrenörlere ihtiyaç duyulmaktadır. Sporcuların oluşturduğu takım da antrenör konumunda bulunanların sahip olması gereken çeşitli özellikler vardır. Antrenör özelliklerine sahip, bu özellikleri takım dinamiği içerisinde doğru kullanabilen kişilerin başarıya katkıları göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür.

Antrenörlüğün belirlenen hedeflere doğru sporcuları etkileme süreci olduğu kabul edilirse bu etkileme süreci antrenör ile sporcu arasında kurulan iletişimle gerçekleştirilebilir. Antrenör, sporcularını harekete geçirmek ve amaçlanan hedeflere ulaşmak için bilgi ve fikirlerini paylaşmak zorundadır. Eğer bir antrenör mesajını açık bir şekilde sporcularına aktarıp onları motive edemiyorsa, antrenörün bu mesaja sahip olmasının hiçbir önemi yoktur. Ancak antrenör mesajını açık bir şekilde verip sporcularını belirlenen amaçların gerçekleşeceği yönünde etkileyip yol gösteriyorsa bu antrenörün, başarılı olduğunun göstergesidir. Bu başarımın altında yatan en büyük etkenin de iletişim

olduğu göz ardı edilmemelidir. Etkin bir antrenör olabilmek için iyi bir iletişim yeteneğine sahip olmak gerekmektedir. Çünkü iletişim, antrenörün bulunduğu konumu kaybetmemesi için gereklidir. Antrenör iletişim ile fikirlerini açığa vurarak, fikirlerini paylaşma ve değerlendirme olanağına sahip olur.

Antrenörün iyi iletişim kurabilmesi için sporcularının duygu, düşünce ve davranışlarını iyi anlayarak onlara uygun hareket etme yeteneğine sahip olmalıdır. Bu durum ise iletişim becerilerinin oluşmasına etken olmuştur.

Sporcuların antrenörleriyle açık bir şekilde iletişim kurması, antrenörlerin sporcularının her türlü özel sorunlarıyla ilgilenip bu sorunlarını çözmeye çalışması, sporcunun takıma ve oyuna daha çok konsantre olup performansını yükseltmesini sağlayabilmektedir. Ancak, antrenör sadece sporcunun kendisiyle arasında sağlıklı iletişim kurmayı önemsememeli, aynı zamanda sporcuların birbirleriyle ilişkilerini de gözlemleyerek takım içi dedikoduyu engellemesi, sporcular arasında ayırım yapmayarak gruplaşmayı ve gereksiz çekişmeleri önlemesi gerekmektedir (6). Bu tarz iletişim becerileri insanlar arası ilişkilerde başarıyı belirleyen ve sosyal ilişkileri yönlendiren, toplum dokusunu koruyan önemli ve gerekli beceriler olarak kabul edilmektedir.

Toplum ve örgüt yaşamında iletişim olmadan başarılı ilişkiler kurulması oldukça güçtür. Bu nedenle, etkili iletişim bireysel ve mesleki yaşamda başarılı olmada hayati bir öneme sahip olduğu kadar, insan gruplarını yönetmek için de gereklidir (7).

Sporda kişilerarası ilişkileri olumlu etkileyen ve antrenörlük mesleğinin gerektirdiği iletişim becerileri 5 genel başlık altında toplanabilir. Bunlar sözel iletiler, sözel olmayan iletiler, dinleme, geribildirimde bulunma ve başkalarıyla

iletişimdir(8). İletişim becerileri beş başlık altında toplanmış olması bir antrenörde bunlardan bir kaçının bulunması antrenörün iletişim becerisinin yüksek olduğu veya iyi olduğu anlamına gelmemektedir. İletişim becerileri insan vücudunu oluşturan organlar gibidir. Organlardan birinin olmaması veya yeteri kadar çalışmaması durumunda diğer organlar da işlevlerini tam olarak yerine getiremeyecektir. Bu nedenle bir antrenörde bu beş iletişim özelliğinin hepsi olmalıdır ki antrenör sporcusuyla, takımıyla iyi iletişim kurabilsin ve bu iletişimi devam ettirebilsin.

Türk sporundaki başarısızlıkta antrenör sporcu ilişkisinin var olabileceği düşüncesi bu araştırmaya kaynak olmakla birlikte; dar bir alan tercih edilerek genelleme yolu ile yorumlamalar yapılmıştır. Araştırmada “Profesyonel Takım Sporlarında Görev Yapan Antrenörlerin İletişim Beceri Düzeylerinin Araştırılarak” antrenörlerin bu konudaki eksikliklerini ortaya çıkarmak ve antrenörleri eksiklikleri konusunda bilgilendirmek hedeflenmiştir.

Araştırma öncelikle antrenörlerin iyi iletişim becerisine sahip olmalarının önemine dikkat çekerek bu konuda sporcuların şikayetçi olduğu sorunlar ve bu sorunların giderilmesi için yapılması gerekenleri belirginleştirmek amaçlanmıştır. Bu çalışma araştırmacıları, antrenörlüğün iletişim boyutunda yer alan konuları daha ayrıntılı olarak incelenmesine sevk etme açısından önemlidir.

3.1.Spor Kavramı

“Spor, bireyin beden ve ruh sağlığının geliştirilmesi, belli kurallara göre rekabet ölçüleri içinde mücadele etme, heyecan duyma, yarışma, üstün gelme ve gerçek anlamda başarı gücünün artırılması kişisel açıdan en yüksek noktaya

çıkarılması yolunda gösterilen yoğun çabalarıdır”(9). Spor, yarışma, rekreasyon, sağlık ve izleyici zevki açılarından dünya kültürünün bir parçası haline gelmiştir. İletişim araçlarının da yaygınlaşmasıyla birçok kişi tarafından doğrudan veya dolaylı olarak ilgi görmekte olan spor giderek daha organize hale gelmiş ve uluslararası saygınlık aracı haline gelmiştir. Günümüzde spor tüm bir ulusun sevinç ya da hüznün kaynağı olabilmektedir. Sonuç olarak spor günümüzde toplumsal yaşama derinlemesine girmiş bir olgudur (10).

Spor toplumsal yaşamın ve toplumsal kültürün ayrılmaz bir bileşenidir ve aynı zamanda zaman içinde değişmektedir. Nasıl insanlık doğayı kontrol altına almaya çalışıyorsa, spor da insanın kendi vücudunu kontrol altına alma çabasının bir sonucudur. “Ayrıca kişiler spor yoluyla bir takıma veya bir gruba dâhil olarak yalnızlık duygusundan kurtulur. Bir spor takımını destekleyerek o takımın başarı veya başarısızlıklarıyla bütünleşir ve takımın başarısını kendine yansıtır. Yalnızken coşkunluk göstermezken, grup halindeyken gösterir. Bunun için psikiyatristler spor alanlarına bir tür hastane olarak bakmaktadırlar. Bastırılmış duyguların dışarıya atılmasına, yani bireylerin deşarj olmasına yol açan spor alanları, psikiyatristlerce tedavi yerleri olarak görülmektedir” (10).

Tedavi yerleri olarak görülmektedirler çünkü insan kendisini ne kadar deşarj ederse o kadar hayata bağlılığı artacak çevresiyle olan ilişkisi daha da güçlenecektir. Kısacası spor insanların yaşama heveslerini kaybetmelerini engelleyerek hayat dolu bireyler olmalarını sağlamaktadır.

3.1.1. Bireysel sporlar

İnsanlık tarihinin geneline bakıldığında savunma amaçlı olan spor, daha sonraları gelişerek ve değişerek günümüzdeki hâlini almıştır. Özellikle bireysel sporlar bireyin mücadele gücünü artırmaktadır. Günümüz toplumlarının ekonomik yönden ilerlemesinin bir sonucu olarak, insanlar sosyal aktivitelere yönelmekte ve bu aktivitelerden spor da payını almaktadır. Böylece spor giderek yaygınlaşmakta ve bu yaygınlaşmanın sonucu olarak bireyler arasında bazı spor dalları daha öne çıkarak branşlaşma gerçekleşmektedir. Bir bireyin başka bireylerle bir mücadele, uğraş ve karşılıklı etkileşime girmeden yapılan sporlara bireysel sporlar denilmektedir. Gelir ve eğitim düzeyi düşük insanlar daha çok nitelik gerektirmeyen sportif aktiviteler yolu ile kendilerini sergilemenin ve ortaya koymanın çabası içine girebilirlerken; eğitim ve gelir düzeyi yüksek ve nitelik gerektiren işleri yapanların oluşturduğu yüksek statü gruplarında da spor yapma eğilimleri bu halden kaynaklanabilmektedir. Örneğin tenis, golf, çeşitli doğa ve dağcılık sporları, bu spor türlerine örnektir (11).

Bireysel sporlar, insanın kendine olan öz güveni arttırarak çabuk ve doğru kararlar almasını sağlayacağı gibi kendi yeteneklerinin farkına vardırarak hayatı boyunca neleri yapabileceği ve yapamayacağı konusunda insana yardımcı olmaktadır.

3.1.2. Takım sporları

Futbol, basketbol, voleybol, hentbol, buz hokeyi gibi iki ve üzerinde sporcudan oluşan gruplar arasında yapılan spor etkinliklerine takım sporları denir. Genelde taktik önemlidir. Sporcular strateji ve taktik bilincine sahip olmak zorundadırlar. Başarı ve başarısızlık bütün takıma dağıldığı için sporcuların

sorumlulukları ve ruhsal zorlanmaları daha azdır. Yardımlaşma, takım arkadaşlarını tanıma, onların yarışma esnasında neler yapabileceklerini kestirebilme gibi özellikler önemlidir. Sorumluluk paylaşıldığı için sporcular kendilerini müsabaka içinde duygusal yönden fazla yıpratmazlar. Ekiple çalışabilme, işbirliği yapabilme, başarı ve başarısızlığı paylaşabilme gibi özellikler ön plana çıkar (10).

Bu özelliklerin ortaya çıkması için takım sporlarındaki sporcuların tek yürek tek beden olarak hareket etmeleri gerekmektedir. Eğer takımın başarılarında gösterdiği birlik ve beraberlik ruhu başarısızlık durumunda da gösterilemiyorsa bu takımda çatlakların olduğunun göstergesidir. Eğer bir takımda çatlaklar varsa zaten bu takımın başarısından çok başarısızlığı bulunmaktadır. Çünkü takım sporlarında sloganın “sevinçte ve hüzünde tek bedeniz” şeklinde olmalıdır.

3.1.3. Sporda Amatörlük Anlayışı

Her türlü beden eğitimi ve spor faaliyetleri ile benzeri faaliyetlerin yapılması sayesinde, hayatın devamı için gerekli gelir temin etme amacı taşımadan ve faaliyetlere katılmaktan dolayı hiçbir şekilde ücret almaksızın, belirli kurallara uygun olarak yapılan beden ve ruh sağlığı sağlayıcı ve geliştirici nitelikteki faaliyetlere "amatör spor" faaliyetleri denir (12).

Amatör olarak yapılan spor branşlarındaki büyük gelişmeler, gerek sporcu sayısının artması, gerek bu branşlarda seyir zevkinin yaygınlaşması, bir sosyal olay olan sporun temel niteliklerinden biri olan rekabet şartlarını artırmıştır. Spor branşının rekabet imkânlarının artışı ile yarışmaya, rekabete dayanan faaliyetler yatay ve dikey olarak artmaktadır. Bir spor branşı toplumda yaygınlaştıkça, sporu

yapanlar arasında profesyonelleşme eğilimi, gizli de olsa artmaya başlamıştır. Sporun hemen her dalında ulaşılan teknik ve taktik mükemmellik ile ortaya konulan performans düzeylerine erişebilmek için artık sporcunun sadece yaptığı sporla ilgilenmesi gerekmektedir (13).

3.1. Sporda Profesyonellik Anlayışı

Profesyonellik dilimize ilk olarak amatörün karşıtı, para karşılığında spor yapan kişi, özelde de profesyonel futbolcu olarak girmiştir. Sporun artık küçük yaşta girilen bir uğraş olduğu gerçeğini unutmamak gerekiyor. Dünya spor tarihinde başarıya ulaşmış sporcuların bu etkinliklere küçük yaşta başladıkları artık bilinmektedir. Bu durum, bilimsel yöntemlerle de saptanmıştır. Sporu artık bir meslek olarak kabul etmeliyiz. Her dalda profesyonel faaliyet ve müsabakalar, ilgili federasyonların izin ve denetimlerine tabidir. Amatör spor kulüplerinin, hangi şartlarda profesyonel futbol takımı kurabilecekleri genel müdürlükçe yapılacak kuruluş tüzüğünde belirtilir. Kulüpler, profesyonel takımlarını Türk Ticaret Kanunu'nun Anonim şirketlere ilişkin hükümlerine göre kuracakları şirketlere devredebilmektedirler. Profesyonel futbol kulüpleri ve müsabakaların futbol federasyonu ile bağlantısı ve ne şekilde idare edileceği bir yönetmelikle tespit olunur (14).

3.2. Antrenör ve Antrenörlük

Antrenör, uzun vadeli olarak hazırladıkları antrenman taslaklarına hayatiyet kazandıran, sporcuların dayanıklılığını, çevikliğini, nefes gücünü artırarak mücadele yeteneğini güçlendiren ve onların kişiliklerinin gelişimini

sağlarken toplumsal yapılarının mimarı olan eğitimcilerdir. Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğü ise antrenörü; kısaca sporcuları yetiştiren kişi olarak tanımlamıştır. Ancak bilim adamları antrenör ile ilgili bir çok tanım yapmışlardır bunlardan bir kaçı şöyledir.

Antrenör teknisyen olarak gerekli bilgileri, bilimin ışığında sporcunun başarısı için kullanan, daha sonra bu bilgileri 3 spor becerileri ve stratejiler ile birleştiren ve farklı mizaçlardaki insanlara uygulayabilen kişi olarak tanımlanırken, antrenörün iyi bir organizatör, etkili bir yönetici, motivatör ve sporcuya bağımsızlığını, yeterliliğini kazandıran bir eğitmen olması gerektiği de belirtilmiştir (15).

Başka bir tanıma göre, sporcularına iyi huy ve doğru davranışları kazandırması yanında başarılı olabilmeleri için, müsabaka anında oluşan strese, rakibin baskılı oyununa, dar alandaki yüksek reaksiyon ve hareket çabukluğuna uyumunu sağlaması yanında antrenman formlarını uygulama anında, yeterli dinlenme molalarını da yerli yerine koyan kişidir (16).

Antrenörlük; sporcu, spor yöneticileri, medya, seyirci ve antrenör arasındaki etkileşime dayanan basit ve özel olarak sporcu, spor ve antrenör arasındaki etkileşimle şekillenen hem bilim, hem de sanat özelliği taşıyan bir meslek olarak tanımlanabilir (17).

Antrenörlük karşılıklı iletişim ve etkileşimle diğerlerini etkileme ve yönlendirmeye dayalı bir liderlik sanatıdır (15,18).

Sporcunun ya da takımın başarılı olmasında antrenörün kişiliği büyük önem taşımaktadır. Antrenör, bir eğitmen ve yol gösterici olarak bazı özelliklere

sahip olmalıdır. Ancak bu özelliklere sahip olduğunda sporcusunun saygısını kazanabilir (15,19).

3.3. Antrenörün Sahip Olması Gereken Bazı Özellikler

Antrenör, başardığı görevler ve taşıdığı yetki ile sorumluluklar bakımından toplumun çok önemli kişisidir. Bu insanlar, fonksiyonlarını etkin ve verimli bir şekilde yapabilmek için bir takım nitelik ve özelliklere de sahip olmalıdırlar (15). Araştırmacılar bunları özellikleri dört ana grupta toplamışlardır.

3.3.1. Antrenörün Entelektüel Özellikleri

Antrenör, düşünen, yorumlayan, akıl yürüten, karar veren, plan yapan bir kimse olabilmesi için şu entelektüel özelliklere sahip olmalıdır.

- Genel kültür: Yönetici tek konuda uzmanlaşmak yerine birçok konuda bilgi sahibi olmalıdır.
- Mantıklılık: Genelden ayrıntılara, ayrıntılardan genele ulaşabilmelidir.
- Analiz ruhu: Bir olayın nedenlerini analitik olarak incelemelidir.
- Sentez ruhu: Bir olayın değişkenlerini bir çözüm veya plan yapmak için bir araya getirebilmelidir.
- Sezgi gücü: İmkân, fırsat ve tehlikeleri önceden görebilmelidir.
- Hayal gücü: Geleceğe ilişkin olayların muhtemel gelişmelerini zihinde canlandırmalıdır.
- Muhakeme (Yargı gücü): İyiyi kötüden, doğruyu yanlıştan, haklıyı haksızdan ayırt edebilmelidir.

Bu nitelik ve özellikler, antrenörü çevresindeki insanları etkileme, onlara yol gösterme, düşünce ve kararlarını kabul ettirerek yönlendirme becerisini sağlayacaktır (20).

3.3.2. Antrenörün Sosyal Özellikleri

Antrenör kendisini çevresine, kulüp içindeki astlarına varsa üstlerine, kabul ettirebilmek için şu özelliklere sahip olmalıdır.

- Dış görünüşü, giyim kuşama ile çevresinde kabul görmelidir.
- Gruba hitap edebilecek nitelikte olmalıdır.
- Grup yapılarını, ortak amaç, değer ve duygularını anlayabilmelidir.
- Kendisi ile beraber çalışacak her insandan yararlanmayı bilmeli ve onlarla işbirliği edebilmelidir.
- Bilgi, tecrübe, adalet, hakkaniyet, güven, özel hayatındaki dikkatlilik ile çevresinde etkili, otorite sahibi ve ikna gücü olan bir kimse olarak tanınmalıdır (20).

3.3.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri

Modern antrenörler, kendilerini insan ilişkilerinde üst düzeyde geliştiren antrenörlerdir. Her takım kendisi için spor psikoloğu bulma şansına sahip değildir. Antrenörler bazı psikolojik danışma becerilerine sahip olarak, sporcuları ile etkileşime girerek bunları uygulaması gerekmektedir (15, 21).

Başarılı antrenörlük özelliklerinin belirlenmesi için kişilik özellikleri yaklaşımı kullanılarak araştırmalar yapılmıştır. Örneğin, bir çalışmada antrenörlerin katı, çetin, otoriter, taraftar ve medya baskısına katlanabilen, duygusal olarak olgun,

düşüncesinde bağımsız vb. özellikleri çıkartılmaya çalışılmıştır. Ancak bu antrenörlük profili ile ilgili olarak kanıtlanmış ve bütün herkesin desteğini alan çok fazla araştırma bulunmamaktadır (15,17).

3.3.4. Antrenörün Karakterine İlişkin Özellikler

Bir antrenörün başladığı işi başarı ile bitirebilmesi ve hareketlerinde dengeli, etrafına güven veren bir kimse olabilmesi için şu karakter özelliklerine sahip olmalıdır.

- Akıl ve duygu arasında denge sağlanmalıdır. Başka ifade ile objektiflik ile subjektiflik arasındaki uyumu başarabilmelidir.
- Değişken koşullara, ortamlara ve değişik kişilikteki insanlara uyum gösterebilmelidir.
- Dikkatlilik
- İhtiyatlılık (aşırı riske girmeme)
- Girişkenlik (riski göze alabilme cesareti)
- Hafıza gücü kuvvetli olmalıdır. Önemli olay, kişi ve değişkenleri aklında tutabilmelidir.
- Dinamiklik: Birçok konu ve olayları yerinde ve zamanında izlemeli ve tedbirler almalıdır.
- Tertiplilik ve düzenlilik: Her şeyi yerli yerinde tutmalı, dosya ve arşivleme sistemi içinde çalışmalıdır.
- Yöntemlilik: İşleri yaparken ve yaptırırken yararlılığı ispat edilmiş yol ve yöntemlerden yararlanmalı, işleri acillik durumuna göre sıraya koyarak yürütmelidir.

- Süratlilik: İşleri biriktirmeden ve geciktirmeden zamanında yürütmelidir.
- Ciddilik: Her işe gereken önemi vermeli, tehlike ve sorunları küçümsememelidir (20).

3.4. Antrenör Etik İlkeleri

Spor psikolojisinde gerekli olan uygulama kuralları, etik düzenlemeleri karşılamayı karmaşık hale getirmektedir. Birçok spor psikoloğu gizlilik ve kişisel bilgi formunun kullanılması ile ilgili sorunlarla karşılaşmaktadır. Uygulamanın sonlanması ve çok yönlü ilişkinin ortaya konması zorlaşmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri Psikoloji Derneği (APA) hem sporcuyu hem de uygulayıcıyı zor ve tehlikeli durumlardan korumak için etik kodlar belirlemiştir (22). Bununla birlikte APA'nın da işbirliği ile Amerika Birleşik Devletleri Olimpiyat Komitesi antrenörün sahip olması gereken etik ilkeleri aşağıdaki gibi belirlemiştir (23).

Antrenör,

- Etik ilkeleri özel yaşantılarında ve çalışma hayatlarında benimsemeli ve bunları uygulamakta örnek olmalıdır,
- Gelişmeleri izlemeli ve uzmanlığını korumalıdır,
- Bilimsel ve profesyonel bilgisi alanıyla ilgili karar almada yargı temeli olmalıdır,
- Antrenman hizmetlerinin doğasını ve sonuçlarını tanımlamalıdır,
- Diğer bireylerin değer tutum ve kendisinden farklı olan fikirlerine saygı göstermelidir,
- Cinsiyet, yaş, din, dil, ırk ve benzeri ayırım gözetmeksizin, ayrımcılık yapmamalıdır,

- Cinsel tacizde bulunmamalı, mevcut sporcularla cinsel ilişkiye girmemeli ve daha önceden cinsel beraberliği olduğu sporculara antrenörlük yapmamalıdır,
- Sporcularını ve katılımcılarını tehlikelerden koruma sorumluluğunu almalıdır,
- Antrenörlük yetkisini kötüye kullanmamalıdır,
- Çoklu ilişkiler kurabilmeli ve yürütebilmelidir,
- Çalışma ortamında yetki sahibi olduğu sporcuları ile girmiş olduğu ilişkileri istismar etmemelidir,
- Danışmanlık yapmalıdır,
- Harcamalarında finansal sorumluluğu dürüstlük çerçevesinde yerine getirmelidir,
- Basın toplantısı ya da toplum önündeki konuşmalarda antrenörler etik ilkeler uyarınca görüş bildirmelidir. Bu görüşler yanıltıcı, yanlış ve aldatmaca demeç şeklinde olmamalıdır,
- Sporcu eğitimlerini sporculara gerekli bilgileri dürüst bir şekilde vermelidir,
- Sporcu aileleri ile oluşan sporcu ilişkilerinde antrenörlük rolünü netleştirmelidir,
- Başka antrenörler gözetiminde çalışan sporculara ihtiyaçları olduğu durumda destek vermelidirler,
- Performans artırıcı ilaç kullanımına tolerans göstermemelidirler,
- Sigara ve alkol kullanmamayı desteklemelidirler,
- Profesyonel ilişkinin bitiminde sporcu ile görüşmenin yasak olmadığı durumlarda mutlak suretle sporcularla görüşme yapmalıdır,
- Etkin ve gerekli antrenman programları hazırlamalıdır,

- Açık ve anlaşılır antrenman tanımlaması gerçekleştirmelidir,
- Antrenmanda açık, dürüst ve yeterli seviyede objektif bilgi aktarmalıdır,
- Sporcu performansını belirlenmiş standartlar dahilinde değerlendirmeli ve geri bildirim vermelidir,
- Belirlenen profesyonellik çerçevesi içerisinde takım oluşturmalıdır,
- Etik ilkelere hakim olmalıdır,
- Etik ilkelere uygunluk konusunda karmaşaya düştüğü durumlarda diğer antrenörlere danışmalıdır,
- Kulüp talepleri ile etik ilkeler arasında uyumsuzluk olması halinde durumu en iyi şekilde değerlendirip mümkün olduğunca etik kurallar çerçevesinde sorunu çözüme kavuşturmalıdır,
- Başka bir antrenörün etik ilkeler dışına çıkışına tanık olduğunda resmi olmayan uyarılarla olayın etik yollarla çözüme kavuşturulmasına destek vermelidir,
- Sporcuya zarar gelmeyecek şekilde, informal çözüm üretilmediği durumda resmi mercilere bildiride bulunmalıdır,
- Uygunsuz şikâyetleri engellemelidir.

3.5. Antrenörlerin Etik Dışı Davranış Türleri

Amerika Birleşik Devletleri Olimpiyat Komitesi, antrenörlerin etik dışı davranış türlerini şu şekilde belirtmiştir (23).

- Sporculara fiziksel ve sözel saldırı,
- Sporculara insancıl olmayan şekilde davranma,

- Performansı artırmak için ilaç kullanımını destekleme,
- Atletik programların eğitimsel amaçlarını göz ardı etme.

Sporun istenen düzeye erişmesinde antrenörlerin sahip oldukları bu etik dışı davranışların ortadan kalkmasının temel şartlarından birisi, antrenörlerin evrensel değerleri temel almayı sağlayan, davranışlarına yol gösteren etik ilkeleri benimseyerek, davranışlarını bu ilkeler doğrultusunda yönlendirebilmeleridir. Bu noktada antrenörlerin eğitimi önem taşımaktadır (24).

3.6. Antrenörün Görevleri

Başarılı bir antrenörün yetkisi dahilinde bazı görevler üstlenmiştir. Bunlar;

- Sporcuların çok yönlü, fiziksel-fizyolojik ve sosyal gelişimlerine yardımcı olmak.
- Yapılan sporun istemlerine ve gereksinimlerine uygun olmak
- Sporun teknik istemlerinin sporcular tarafından başarıyla yerine getirilmesi ve bunlarda mükemmelleşmesine yardımcı olmak
- Sporun istemlerine uygun psikolojik hazırlığın yerine getirilmesinde spor ve egzersiz psikologlarından yardım almak, bu konularda kendisini bilgilendirmek.
- Takımın optimal gelişimin, hazırlığını yerine getirmek için planlamalar yapmak, periyodik olarak ölçüm ve testlerle değerlendirmelerde bulunmak.
- Her bir sporcunun sıhhatini korumak ve geliştirmek.
- Olanakları dahilinde olan bütün güvenlik önlemlerini alarak sporcuların sakatlanmalarını önlemek.

- Fizyolojik ve psikolojik antrenmanların temelleri, beslenme, toparlanma ve planlamayla ilgili olarak sporcuların teorik bilgilerinin geliştirilmesine ve zenginleştirilmesine yardımcı olmak
- Sporcuların aktif ve bilinçli katılımlarına yardımcı olmak
- Sporcuların kendilerine değerlerini ve motivasyonlarını korumak
- İyi iletişim ve etkileşim becerileriyle sporculara zaman zaman danışmanlık yapmak
- Kendi uzmanlık sınırlarında gerçekçi olmak ve diğer uzmanlıklara saygı göstermek ve yardım almak, ekip çalışmasını güçlendirmek (17).
- Sporcularına beslenme konularında teorik bilgiler vermek (25).

3.7. Antrenörlük Davranışları

Antrenörlerin alması gereken en önemli kararlardan bir tanesi de, antrenör davranışlarıdır. Antrenör davranışları, nasıl kararlar alındığını hangi beceri ve stratejilerin öğretileceğini, yarışmaların nasıl organize edileceğini, oyuncularını disipline etmek için hangi metotların kullanılacağını ve de sporculara kararlar almaları için, hangi roller verileceğini belirleyici olmaktadır (17).

Antrenörlükte başlıca üç davranış stili bulunmaktadır:

1. Otoriter (kumanda edici, emredici) davranış stili,
2. Liberal (hoşgörülü, serbest davranan) davranış stili,
3. Demokratik (katılımcı, paylaşımcı) davranış stil,

Antrenörler özellik olarak tamamen bunlardan birini yansıtmasa da, bunlardan birinin içine girmeye veya kendilerine temel almaya daha eğilimlidirler.

3.7.1. Otoriter Antrenörlük Davranışı

Otoriter stilde bütün kararlar antrenör tarafından alınır. Sporcuların rolü antrenörlerinin komutlarına ve emirlerine yanıt vermektir. Antrenör bilgi ve deneyime sahiptir ve onun rolü sporculara ne yapacağını söylemektir. Sporcunun rolü ise bunu dinlemek, anlamak ve itaat edip yerine getirmektir (15). Kontrol tamamen antrenördedir ve sporcular edilgen konumdadırlar. Antrenör sahip olduğu kontrolü sporcularına yavaş yavaş kazandırmak gibi bir kaygı taşımamaktadır. Aksine bu kontrolü kaybedecekleri ve sahip oldukları bilgilerle ilgili olarak bir sürü kaygıya sahiptir. Sporculara ve insanlara pek güven duymaz. Onun için yönetmek çok önemlidir. Kontrol kendilerinden kaydığında büyük bir kaygı, stres ve emniyetsizlik içine düşerler (17).

Otoriter antrenörlük stili maddeler halinde özetle;

- Bütün kararlar antrenör tarafından alınır.
- Sporcuların görevi, antrenörün komut ve emirlerini yerine getirmektir.
- Kontrol tamamen antrenörün kendisindedir. Sporcular edilgendir.
- Kontrolün aralıklı sporculara kaydırılarak verilmesi gerektiğine inanmazlar.
- Kendi bilgileriyle ilgili kaygılara sahiptir.
- Kontrolü kaybetme tasası ve korkusu taşır.
- Sporculara güven duymazlar.
- Ne olursa olsun yönetmek onlar için çok önemlidir.

3.7.2. Liberal Antrenörlük Davranışı

Oldukça az karar almaya çalışırlar. Bu stili benimseyen antrenörler çok az talimat verirler ve aktiviteleri organize etmede çok az kural koyarlar. Disiplin sorunları karşısında tutumlarına gelince kesinlikle gerekli olmadıkça her şeye karışmazlar. Bu antrenörlük stilini benimseyenler, demokratik antrenörlük stiline ötesine serbest bırakıcı bir anlayışla takımlarını ve sporcularını yönetirler. Antrenörlük sorumluluklarını yerine getirmede kuralcı değil hoşgörülü tavırlar sergilerler (17). Geniş yürekli, rahat gevşek antrenörlerdir. “Bir oyun oynanıyor işte; yenmek ve yenilmek de, kendini sıkıntıya sokmanın ne gereği var” diye düşünürler (26).

Liberal antrenörlük stili maddeler halinde özetle;

- Mümkün olduğunca az karar almaya çalışırlar.
- Çok az eğitim-öğretimde bulunurlar.
- Çalışma çığırından çıkmadıkça karışmazlar,
- Kontrol yeterince uygulanamaz, anarşik ortam doğabilir.
- Çalışanları organize etmede, plan ve program yapmada çok yetersizdirler.
- Kayıtsız, ilgisiz ve sorumsuz davranırlar.
- Oyuncu bakıcılığı ve bekleyiciliği yaparlar.
- Sorun çözmede aciz, yetersiz kalabilirler.
- Sporcular sorabilme şansına sahip olsalar da açıklayıcı yanıtlar alamazlar.
- Sporcularını başlarından atmak, boş zaman geçirerek tembellik ederler.
- Eksikliklerini otoriterliğe başvurarak örtme gereksinimi duyarlar.
- Gerçek anlamda eğitim-öğretimde bulunmak gibi bir kaygıları yoktur.
- Başarılı değildirler, rastgele başarıları vardır.

- Motivasyon yönetimi söz konusu değildir.
- İçsel motivasyonu geliştirme kaygıları yoktur.
- Sporcularda kontrolün ve sorumluluğun gelişmesi ile ilgili kaygıları yoktur.
- Sporcularında özgüven ve saygıyı geliştirme ile ilgili bir tasaları yoktur.
- Ne demokratik ne de diktatör olabilirler.
- Sporcuları ve kendileri için hedefler gerçekleştirme gibi tasaları yoktur.

3.7.3. Demokratik Antrenörlük Davranışı

Bu antrenörlük stilini kendilerine temel alanlar alınacak kararları sporcularla paylaşırlar. Demokratik stili benimseyen antrenörler, gençlerin kararlar almayı öğrenmeden sağlıklı birer yetişkin olamayacaklarına inanırlar. Sporcularına yardımcı olmada onların gelişimleri üzerinde etkili olarak, liderlik becerilerini öğretmede görev sorumluluğuna sahiptirler. Ne antrenörlüğü ne de kayıtsızlığı benimserler. Kendileriyle ilgili olarak olumsuz kaygılara sahip değildirler. Kontrolü yavaş yavaş sporculara yönlendirmeye kaydırma anlayışı içinde hareket ederler. Sporcuların kendi yaşamlarıyla ilgili sorumluluklarını üstlenmede yardımcı olmaya çalışırlar (17). Genellikle, arkadaşça hareket eden, grubu bir bütün olarak ele alan, işin nasıl yapılacağı hakkında önerileri kabul eden ve sporcularıyla rahat konuşarak onların inisiyatiflerini kullanmalarını izin veren antrenörlerdir (25).

Demokratik antrenörlük stili maddeler halinde özetle;

- Alınan kararlar sporcularla paylaşılır.
- Gerekli, yerinde bir eğitim-öğretim hâkimidir.

- Sporcularda sorumluluk geliştikçe kontrolü onlara kaydırma düşünülür.
- Sporcuların özgürlüğüne önem verir.
- Öğrenmedikleri sürece sıhhatli birer yetişkin olamayacaklarına inanırlar.
- Sporcularına liderlik becerilerini öğretme sorumluluğu taşırlar.
- Diktatörlüğü de liberalliği de benimsemezler.
- Kendileri ve bilgileriyle ilgili aşırı kaygı ve şüphe içerisinde değildirler.
- Sporcuların sorma ve sorgulamaları için olanaklar yaratırlar.
- Öğrettikleri kadar öğrenme gayreti içerisindeyler.
- Başarıları, sporculara mal etme eğilimindedirler.
- Sporcuları, fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel yönden motive ederler.
- Sporcuların zevk almalarına olanak yaratırlar.
- Sporcularında içsel motivasyon ve kontrolü yapılandırırlar
- Sporcularda güven ve saygıyı geliştirirler.
- Kazanmak her şey değildir ama bir tek şeydir anlayışı içerisindeyler.
- Sporcular ilk ve önce, kazanmak ikici ve sonra anlayışı ile hareket ederler.
- Sporcuların karar ve sorumluluk almalarına yardımcı olurlar.
- Sporcular için anlam ifade eden çalışmalarını düşünür ve planlarlar.
- Ben sporcularım için varım düşüncesi hâkimdir.
- Sporcuların gelişimlerini amaç olarak görürler.
- Sporcu spor için değil, spor sporcu için vardır düşüncesi hâkimdir

3.8. Başarılı Antrenörlerin Temel Özellikleri

Başarılı antrenörlerin temel özelliklerinin bir özeti aşağıdaki gibi yapılabilir:

- Başarılı antrenörlük sadece maçlar, karşılaşmalar, oyunlar, müsabakalar veya yarışmalar kazanmak değildir. Başarılı antrenörlük kazanmaktan daha da öte bir şeydir. Kazanmak başarılı antrenörlüğün sadece bir yönüdür.
- Başarılı antrenörler oyuncuların yeni becerilerde ustalaşmalarına yardımcı olurlar.
- Başarılı antrenörler oyuncuların diğer oyuncularla düşmanca değil insanca karşılaşmalarına yardımcı olurlar
- Başarılı antrenörler oyuncularının kendilerini değerli hissetmelerine zevk almalarına yardımcı olurlar.
- Başarılı antrenörler sadece teknik becerileri ve bunların nasıl öğretilceğini değil, aynı zamanda değişik yaş gruplarına göre bunların nasıl öğretilceğini de çok iyi bilirler.
- Başarılı antrenörler toplum için başarılı yaşamak için gereksinim duyulan beceri modellerinin öğretimine yardımcı olurlar.
- Başarılı antrenörler geniş görüşlü, derin düşünen ve bilgili kişilerdir.
- Başarılı antrenörler ne oldu, nasıl oldu, ne zaman oldu, nerede olduğundan daha da öte, derin düşünen niçin oldu ve ne olacağını da değerlendiren kişilerdir.
- Başarılı antrenörler etkili yöneticilik özelliği gösterirler.
- Başarılı antrenörlük psiko-motorik, fiziksel-fizyolojik, bio-mekanik, teknik ve taktik bilgilenmeyi gerektirir.

- Başarılı antrenörler beden eğitimi ve spor bilimlerindeki gelişmeleri takip etmeyi, bu konularda bilgilenmeyi ve çalışmalarında kendilerine bunları temel almayı becerirler.
- Başarılı antrenörler kendi hedefleriyle sporcularının hedefleri arasındaki farkı iyi görürler ve bunlarla arasında etkili bir bütünleşme-uyum yaratırlar.
- Başarılı antrenörler kazanmayı her şey olarak görmeden kazanmak için mücadele ederler.
- Başarılı antrenörler coşkuya, hevese ve heveslendirme yeteneğine sahiptirler.
- Başarılı antrenörler doğru ve dürüsttürler.
- Başarılı antrenörler ilke sahibidirler. Herkesin her dediğini yapmazlar.
- Zorluklar karşısında doğru ilkelerinden vazgeçmezler.
- Başarılı antrenörler devamlılık ve ısrarlılık özelliğine sahiptirler.
- Başarılı antrenörler sabırlı, beklemesini bilen kişilerdir.
- Başarılı antrenörler oyuncularında iyi standartlar geliştirmek için çalışırlar.
- Başarılı antrenörler açık fikirli ve ilerlemeye sahiptirler.
- Başarılı antrenörler başarılı, çok yönlü düşünen, analiz ve sentezlerde bulunabilen kişilerdir.
- Başarılı antrenörler etkili öğrenme ve öğretme yöntemlerine sahiptirler. Başarılı antrenörler sporcularının duygusal ve zihinsel gelişmelerine önem verirler ve bunlar için etkili önlemler alırlar.
- Başarılı antrenörler sporcularının gerçekçi ve doğru hedefler kurmalarına yardımcı olurlar.

- Başarılı antrenörler için sporcularının gelişimleri ilk ve önce, kazanmak ikinci ve sonra spor felsefesi ilkesine bağlılık gösterirler.
- Başarılı antrenörler için sporcularının sıhhatlilik ve iyi halliliklerini tehlikeye atmadan kişisel hedeflerini başarmaya çalışırlar (17).

3.9. Bir Lider Olarak Antrenörün İşlevleri

Bir lider olarak antrenörün işlevleri aşağıdaki gibidir.

3.9.1. Disiplin

Sporla uğraşanların hepsinden takım oyuncularından bir tek sporcuya kadar insanların birbirine bağlılığını ve bir rehberin doğrultusunda yürünmesini isterler. Grubun dağılmaması, bütünlüğünün muhafaza edebilmesi için bağlılığı sağlayan beraber olma kurallarına boyun eğmeye ihtiyacı vardır. Buna göre disiplin insan davranışlarını değiştirebilmek ya da yeni bir yön verebilmek için bir takım sınırlar koyma girişimi olarak tanımlanabilir (27). Tutarlı bir disiplinle birlikte düzenli bir mükâfatlandırma teşkilat bağıntılarına çabalarının karşılıklarını beklemeye sevk eder, bu yolla gelecek için arzulanan davranış, düzeltme tedbirlerine başvurulmasına gerek kalmadan teşvik edilmiş olur (28,29).

Ceza vermenin kaçınılmaz olduğu durumlarda şu hususlara dikkat edilmelidir:

- Ceza sadece davranışları cezalandırmalıdır. Sporcuların şahsiyetine ve kişiliğine yönelik olmamalıdır ve ceza başkalarının yanında verilmemelidir.
- Cezanın yol açtığı olumsuz sosyal ilişki, cezalandırılan davranışla sınırlandırılmalı, bu davranışla ilgili olmayan durumlara yayılmamalıdır ve ceza uzatılmamalıdır.

3.9.2. İletişim Grubu Oturumları

Bilindiği gibi toplumsal etkilerin şekli bireylerin onları algılama şekline göre değişmektedir. Bireyler toplumsal etkiyi genellikle ya yeni bir bilgi ya da yeni bir kural olarak algırlar. Eğer birey toplumsal etkiyi yeni bir bilgi olarak algılar ve bu yeni bilgiyi doğru bir bilgi olarak yorumlarsa göstereceği uyum davranışı benimseme şeklinde olacaktır. Buna karşılık birey bu yeni etkiyi yeni bir kural olarak algırlarsa göstereceği uyum davranışı itaat yani boyun eğme şeklinde olacaktır. Buradaki uyum davranışı ya bir cezadan kurtulmak ya da bir ödül kazanmak için olmaktadır. Ancak yeni bir etkiye gösterilen üçüncü bir davranış şekli daha vardır. Buna özdeşim (özdeşleşme) denir. Buradaki davranış bireyin yeni olan etkiyi değil, etki kaynağını benimsemesi söz konusudur (28).

İletişim gruplarında antrenörün işlevi ve rolü grup süreçlerinin sağlıklı bir şekilde sürmesini sağlamaktır. Grubun amaçları gittikçe artan bir bilinçlenme, bütünleşme ve yeni davranışları benimsemedir. Bu amaçların gerçekleşmesi ancak güvenli destek verici ve her üyenin kendisini rahatça anlatabildiği bir ortamda olur (28).

3.9.3. Takım Birlikteliği

Takım birlikteliği (Team Cohesion), daha geniş kapsamda Sosyolojik bir terim olan "grup birlikteliği", "group-cohesion" ile özdeştir. Her ikisi belli bir hedef için çalışan takım veya grubu bir arada tutan birliktelik veya yapışıklık, bağlılık olarak ifade edilmektedir (30).

Kimi araştırmacılar bunu grup üyelerinin grup içinde kalması üzerinde rol oynayan kuvvetlerin toplamı olarak ifade etmektedir.

Bir takımın hem sosyal veya kişiler arası grup aktiviteleri hem de grubun göreve ilişkin aktivitelerine sahip olduğu incelenebilir. Takımlar sosyal ve görev birlikteliğini geliştiren 4 temel basamaktan geçerler.

Bunlar;

Forming -----Storning ----- Norming -----Performing

(oluşmak -----hazırlamak ----- şekillendirme ----- uygulama) dir.

Takım birlikteliğinin gelişim aşamasında iki grubun Görev-Performans bakımından birbirini ayırt edebilmek mümkün olabilir. Takımlar, takım birlikteliğini geliştirecek kadar uzun süre çalışmamışlarsa, birliktelik, takımı hedeflerine götürmeye yardım eden faktörlerden biri olmayacaktır. Forming ve Storning aşamasında takım elemanları birbirlerinden haberdar hale gelebilir. Bu iki aşama sırasında yapılan takım birlikteliği ölçümleri güvenilir ve sabit değildir. Norming - Performing aşamaları esnasında takım elemanları birbirlerinin zayıf ve kuvvetli yönleri hakkındaki bilgilerini geliştirir ve bir ilişki oluşturmaya başlarlar. Bahsedilen bu son iki aşamada yapılacak olan takım birlikteliğinin ölçümleri daha anlamlı olacaktır. Bu yüzden sezon başlanmadan önce ya da sezonun hemen başında uygulanan takım birlikteliğine ait ölçüm güvenilir sonuç vermemektedir.

Takım elemanlarının birlikteliğini geliştirmede forming ve storing aşamalarının geçtiği sezon ortasına kadar beklemek daha iyi olacaktır. Fakat temel olarak sezondan sezona Stabilesi değişmeyen takımlarda bu önemli bir problem olamayabilir (30).

3.9.3.1. Takım Birlikteliğinin Geliştirilmesinde Kullanılan Yöntemler

Müsabaka Sonrası Toplantı; Birlikteliğin gelişmesinde sporcular ile müsabaka sonrasında yapılan toplantılar çok önemlidir. Bu toplantılar da esas olan müsabaka sonrası oyuncular ve antrenörler bu müsabakadan çıkan sonuçlara göre diğer müsabakalara hazırlanmasıdır. Burada oyuncuların performansını dürüst ve doğru analiz etmesi ve bu görüşlerinin desteklenmesi önemlidir. Burada önemli olan takım müsabakayı kazansa da, kaybetse de bunlar üzerinde fazla durulmamalıdır.

Yerine Geçme Yöntemi; Her takım, bazı sebepler sonucunda eksik kalabilecektir. Takımın eksik bir kadroya sahip olması, sporcuların şu ya da bu nedenlerden dolayı sahalardan uzaklaşmaları sakatlıklar vb. durumlar yüzünden takım elemanları farklılaştırır. Takıma yeni oyuncular alınacaktır. Bundan dolayı yeni oyuncular ve antrenörlerin arasında takıma zarar verecek çatışmalar çıkmamalıdır. Burada anahtar olabilecek kişilerin çıkması, deneyimli oyuncuların bilinçli olması, anahtar oyuncular değişen takım elemanları arasındaki bağlılığın kurulması ve grup uyumunun sağlanmasında önemli etkilere sahiptirler.

İletişimin Birliktelikteki İşlevi; İletişimin karşılığı olarak birçok Hint-Avrupa dilinde kullanılan "komünikasyon" sözcüğünün Latince "comunicare" fiilinden türemiş olup başkalarıyla birlikte olma, bağlantı sağlama, bilgiyi ya da haberi paylaşma, yayma, çoğunluğu genelleme, herkesin paylaşmasının, yararlanmasını sağlama, herkese pay verme anlamına gelir.

Amaç (Hedef) Yerleştirme; Övünme bireysel kişiler ve grup tarafından yerleştirilen hedeflerin elde edilmesinden doğan kişisel tatminden gelmektedir.

Hedef yerleştirme takımın gayretlerinden gurur elde etmeye doğru uzun bir yol kat ederler.

Doğal olarak bir takım kazanmak ister. Fakat bu onların saptanmış hedefleri olmalıdır. Bütün değişkenleri kontrol edebilmeli ve her oyunu ayrı olarak ele almaları gerekir. Herhangi bir sonucun neticesinde konsantre olmalıdır. Daha önemlisi saptanan hedefler değerlendirilmelidir. Bunun için iyi, dengeli bir antrenman programı hazırlanmalıdır.

Övgünün Rolü; Görevinde başarı sağlayan sporcular, takdir edilmelidir ve sözlü olarak ödüllendirilmelidir. Bazı antrenörler bu durumun kıskançlık ve darılmalar ortaya çıkarabileceğini düşünmektedirler. Her ne olursa olsun antrenörün görevi takım elemanlarının görevlerini yerine getirmelerini sağlamak ve bundan dolayı oyuncularında, çabalarının takdir edilebileceğini bilmeleri oldukça önemlidir.

3.9.3.2. Takım Birlikteliğini Geliştirmede Temel Prensipler

- Antrenör her oyuncunun diğer oyunculara karşı sorumluluk taşıdığı hissini sağlamalıdır. Bu oyuncuların oyun esnasının da birbirlerinin pozisyonlarında oynamasına izin verilerek sağlanır. Böyle bir uygulama diğer oyuncuların, takımdaki önemini anlamalarını sağlayacaktır. Örneğin; Voleybol da iyi oyun kurulmadığından şikayet eden smaçöre bir kez daha oyun kurma şansı verilir.

- Antrenör takımdaki her sporcunun kişisel özelliklerin hakkında bir şeyler öğrenmek için zaman ayırmalıdır. Kendi özel yaşantıları hakkında bilgilere sahip insanlara sporcular daha yakınlık duyarak, onlarla işbirliğine giderler.

- Antrenör oyuncular arasında sahiplenme hissini geliştirmelidir. Oyuncular birey olarak takımın antrenörlerinin değil, kendi takımları olduğunu hissetmelidirler.

- Antrenör ve oyuncular takım hedeflerini oluşturup bunları gerçekleştirdikçe gurur duymalarını sağlamalıdır. Sezon sonunda mücadele gerektiren, elde edilebilir hedefler olmalıdır. Bu hedeflere ulaşıldığında oyuncular kolektif olarak ve başarılarıyla gurur duymaları desteklenmeli, teşvik edilmeli ve daha sonra diğer hedefler oluşturulmalıdır."

- Antrenör takımdaki her oyuncunun kendi rolünü bilmeli, öğrenmeli ve bunun önemli olduğuna inanmalıdır. Özellikle yedek ve sakat oyuncuların ve kendilerinin de önemli olduğu hissini devam ettirmelerini sağlama, antrenörlüğün en önemli ve en zor noktalarından biridir. Takımdaki her oyuncu bunu hissetmezse, takımın bir parçası olduğunu hissetmeyecek böylece takım bütünlüğünü bozacaktır.

- Antrenör takımdan tamamen sosyal sükûnetin istemesi ve beklemesi yanlıştır. Takım birlikteliğini, takımın uyumunu ve kişiler arası çatışmanın tamamen önlediğini düşünmek gerçek dışıdır.

Özellikle takım karşılaştığı bazı özel durumlarda takım birlikteliği tehlikeye girdiği görölmektedir. Bunlar;

- Sürekli kaybetme
- Oyuncuların bir araya gelme ihtiyacı duymaması,
- Oyuncuların oyundan yeterli miktarda oynamaya fırsat bulmamaları,

Bu özel durumların ortadan kaldırılmasında antrenör oyuncular arası işbirliğini teşvik eden takım birlikteliği geliştirmeli ve takım oyunu maçı kaybetse bile takımın başarılı noktaları üzerinde durmak önemlidir (30).

3.9.4. Takım Ruhunun Oluşturulmasında Antrenörün Rolü

Tüm sporcular, düzenli antrenmanlarda birlikte oldukları kadar, bireysel olarak antrenman yaptıklarında da takım ruhuna katkıda bulunmuş olurlar. Her sporcu, kendi potansiyeline ulaşmayı hedefler. Özel olarak, zayıf yönlerini düzeltmek için planlanan ek antrenman programı ile çalışırlar. Tek başına daha iyi antrenman yapan ortalama yetenekteki sporcular, ek antrenman yapmayan yıldız oyuncularından daha fazla takım ruhuna katkıda bulunurlar.

Antrenör sporcularda takım ruhunu en iyi şekilde ortaya çıkarabilmek için dikkat edeceği hususlar şunlardır;

- Antrenör tutarlı olmalıdır.
- Antrenör sadece tam ve olumlu eleştiriler yapmalıdır.
- Antrenör güven kaybını takip etmelidir.
- Antrenör yedek ya da yaralanmış sporcularla ilişki sürdürülmelidir.
- Antrenör tüm sporcuların eşit şekilde sıkı çalışmasını sağlamalıdır (28).

3.10. Antrenör Tipleri ve Özellikleri

Tabloya göre antrenörler; Kişilik özellikleri bakımından antrenörlerin beş kategoride toplanabileceği görüşü savunulmuştur. Buna göre antrenörler:

3.10.1. Aşırı disiplinli ve otoriter,

3.10.2. Uysal ve iyi huylu,

3.10.3. Gergin ve hareketli

3.10.4. Gevşek antrenör

3.10.5. İş yapar görünüşlü ve gayretli, olarak sınıflandırılmışlardır (31).

KİŞİLİĞİ	ÖZELLİKLERİ	YARARLARI	ZARARLARI
Aşırı Disiplinli ve Otoriter Antrenör	Kuvvetli disipline inanır	Takım iyi organize edilmiştir	Başarısızlıkta takım sporunda çözümlenir
	Bazen merhametsiz ve haşındır	Takımda disiplin kuvvetlidir	Duygulu sporcular ayrılırlar
	Sıcak davranışları nadirdir	Takım saldırgan ve cezalandırıcıdır	Antrenör sevilmez, korku hakimdir
	Planlama ve organizasyonu iyidir	Kondisyon sorunu yoktur	Takım ve sporcu gereğinden çok yorulur
	Dar görüşlü. peşin hükümlüdür	Başarıyı sürdürür	Yaratıcılığı engeller
	Zayıf kimseleri yardımcı seçer		
	Motivasyon için korkuyu kullanır		
Faal Antrenör	Sevilir, sayılır	Kaynaşmış birtakım	Antrenör zayıf görüşlüdür
	Olumlu yöntemler kullanır	Sporcu beklenenden fazlasını verir	Aşırı yakınlık sakıncası vardır
	Plan yapmada çok uyumludur	Sporcuların sorunları ile etkili bir şekilde uğraşılır	Taraftarların tutumu güvensizlik gösterir
	Çoğunlukla deneyseldir		
Gergin ve Hareketli Antrenör	Sürekli telaşlıdır	Takım daima alarmdadır	Sporda sezon ortası bitkinlik görülebilir
	Aşırı alıngandır	Sporcu kendini beğendirmeye çalışır	Sporda sezon ortası bitkinlik görülebilir
	Her şeyle kendi uğraşır	Antrenör, sporcudan çok çalışır	Sevilmeyen sporcular tembelleşir
	Çok zaman tüketir		Sürekli gerginlik sporcuyu bıktırır
	Huzursuzdur		
	Sporcuyu kendi örnekleri ile motive eder		
	Programsızdır	Sporcu üzerindeki baskı azdır	Antrenör yetersiz görünür

Gevşek Antrenör	Gürültüye kulak asmaz	Sorunların ele alınışı kolaydır	Antrenör sporla ilgisiz gibi Görünür
	Her şeyi kontrol ettiği sanılır	Sporcular büyük bir özgürlük içindedir	Kondisyon yükselmez. Takımda bazen panik çıkabilir
İş Yapar Görünüşlü Gayretli Antrenör	Sporu ele alışı ince hesaplara dayanır	Her zaman yeni teknikler denenir	Sporcu kendini tutuklu gibi hisseder
	Sorunları ele alış, mantıklıdır	Başarı için gerekli organizasyon vardır	Takım esprisi yoktur
	Kişisel ilişkilerinde soğuktur	İyi organizasyon sporcunun güvenini artırır	Dağınık huylu sporcuların durumu güçlenir
	Rakibi iyi inceler		Heyecan faktörleri zayıftır
	Azimli ve faydacıdır		

Ayrıca kimi araştırmacılarda tabloda belirtilen antrenör tiplerine şu üç tipide eklemektedirler.

3.10.6. Düşünceli-İkna Edici Antrenör

Kendi yeterliliklerini ve üstünlüklerini gruba kabul ettirmek için etkileme ve yönetim tekniklerinden sıkça yararlanır, takımı yaklaşımının doğru olduğu konusunda ikna eder (32). Sporcuların kendi başlarına işler yapabilmelerine olan inancı azdır.

Oyun planı önceden antrenör tarafından hazırlanır ve sporcular bunu kabul etmek için antrenör tarafından yönlendirilir. Bu antrenör kendisinin zorlayıcı antrenöre göre daha demokratik olduğunu göstermeye çalışır. Bunun yanında, bu sistemde sporcular antrenörün oyun planını kabul etmeden önce fikirlerini söyleme şansına sahiplerdir (33).

3.10.7. Arkadaşça-Yardımcı Antrenör

Bu tip antrenör sporculara “bırakınız yapsınlar” felsefesi ile yaklaşır, sporcuları tarafından otoriter olarak algılanmaktan kaçınır (32).

3.10.8. Koç (Coaching) Tarzı Antrenörlük

Türkiye’de “koç” ve “antrenör” kavramları sıkça birbirinin yerine kullanılmakta; “koç” rolünü oynayan kişiler “antrenör” olarak nitelendirilmektedir. Türkiye’de özellikle basketbol branşı “koç” terimini kullanırken, futbol “teknik direktör” diğer branşlar ise “antrenör” kavramını kullanmaktadır (34). Koç, antrenör modellerinden biraz farklı bir yapıya sahiptir. Antrenörün daha liderleştirilmiş şekli yani antrenörlerin günümüz liderlik anlayışında gerekli olan bilgi, beceri ve davranışları ile donanmış halidir.

3.11. İletişim Tanımı

Dilimize Fransızca’dan ve Fransızca söylenişi ile geçen “communication” (komünikasyon) sözcüğü Latince’deki “communitio” sözcüğünün karşılığıdır. Bunun kökenindeki “communis” kavramı birçok kişiye ya da nesneye ait olan ve ortaklaşa yapılan anlamlarını taşımaktadır. Yani, iletişim sözcüğünün, yalnız bir ileti alışverişinden çok, toplumsal nitelikli bir etkileşim, değiş tokuş ve paylaşımı içerdiğini söyleyebiliriz (35).

Belli bir toplumda insanın kendisinde önce var olan kuralları öğrenerek değer ve inançları benimsemesi ve bunlara uygun olarak kendisine verilen rolleri oynaması kısacası toplumsallaşması, ancak iletişimle gerçekleşir. “İnsanlar, başkalarıyla bir arada olabilmek, onları anlayabilmek, kendilerini anlatabilmek ve

etkileyebilmek yani toplumsallaşabilmek için iletişim kurmaktadır.” İletişim sayesinde insanlar, kişiliklerini de tanımlama olanağını bularak, toplumsal yaşantısını gerçekleştirebilirler. Bir iş grubu içerisinde düşünce üretmeyi ve bunu davranışlarıyla işe dönüştürmeyi sağlayabilirler (36).

İletişim, insan hayatının her anını kapsayan, insanların belirli ilişkileri sürdürmeleri ve bir yapı içinde anlaşmalarını sağlamak için gereklidir. Toplumsal yapı içerisinde iletişime ihtiyaç duyulmayan hiçbir alan yoktur ve iletişim, insanın kendine özgü olan toplumsallaşmasının bir yansımasıdır (37).

Bütün kişilerarası ilişkiler iletişime dayalı olarak gerçekleşmektedir. Bu sebeple iletişimin sağlıklı olması, kişiler için ilişkilerin derin, anlamlı ve doyurucu olmasını sağlarken, sağlıklı iletişim, anlaşılama duygusu veya istenmeyen yalnızlıktan başlayarak, çok daha derin sorunlara kadar gidebilen durumları meydana getirebilmektedir (38). Bununla birlikte pek çok duygusal sorunun iletişim sorunlarından kaynaklandığı özellikle Freud’dan sonraki psikiyatristler tarafından daha fazla vurgulanmaya başlanmıştır. İnsanların sadece tek düzeyde iletişim kurmaları ve kurdukları iletişimle ilgili konuşmamaları anlaşmazlık ve tutarsızlıklara neden olmaktadır (39). İletişim, bir kişiden diğerine anlamlarını iletilmesidir. Anlam iletme bir ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Davranışları ortaya çıkaran ihtiyaçlardır. İnsanlar gizlenmeye çalışsalar bile onların davranışlarından, karşılaşmaya çalıştıkları ihtiyaçlarını anlamak zor değildir. Davranışla ihtiyaç arasındaki söz konusu ilişki sebebiyle, iletişim kurma şeklimizi, içinde bulunduğumuz toplumun değer yargıları belirler. Bu yönüyle, temel ihtiyaçlar bakımından büyük oranda benzerlikler taşısa da, ikincil davranışlar bakımından iletişim kurma biçimimizi kültürel ve kişilik özellikleri belirler. Böylece, içinde

bulduğumuz toplumda iletişim kurmadaki temel amacımız, kendimiz ile içinde bulunduğumuz toplumsal çevre arasında uyumlu bir ilişki kurmaktır (41).

İnsanın doğumundan itibaren var olan iletişim farklı yazarlar tarafından farklı olarak tanımlanmaktadır. Aşağıda bazı yazarlar tarafından yapılan iletişim tanımlarına yer verilmiştir.

Cüceloğlu (2006) iletişimi, iki birim arasında birbiriyle ilişkili mesaj alışverişi olarak tanımlamıştır (42).

İletişim Dökmen (2004) tarafından kısaca “bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma süreci” olarak tanımlanmıştır. İletişimin gerçekleşmesi için iki sistemin gerekli olduğu vurgulanmıştır. Tek yönlü bilgi akışı da “enformasyon” olarak belirtilmiştir (43). Demirel (1999) iletişimi genel olarak bireyler kümeler ve toplumlar arasında söz, yazı, görüntü, el, kol, hareketleri vb. simgeler aracılığıyla düşünce, dilek ve duyguların karşılıklı iletilmesini sağlayan bir etkileşim süreci olarak tanımlamıştır. Daha yalın bir anlatımla iletişimi iki birim arasındaki ileti alışverişi olarak ifadelendirmiştir (44).

Yılmaz (2004) kişilerarası iletişimi “kişilerin birbirlerine bilinçli veya bilinçsiz olarak iletmek istedikleri duygu ve düşüncelerinin, karşılarındaki kişide meydana getirdiği anlamı keşfedebilme süreci” olarak tanımlamıştır (45).

Baltaş ve Baltas (1999)’a göre iletişim, “duygu düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılmasıdır” (46).

Özer (2006)’e göre ise kişilerarası iletişim, insanların birbirlerini dinlemeye ve anlamaya değer görme ve farklılıkları arasından aynılıkları oluşturabilme becerisidir (47).

3.12. İletişimin Amacı ve Önemi

İnsan ister tek başına, ister toplumla birlikte yaşasın, amaçlarına iletişim kurarak ulaşabilir. İletişim, ister bilgiyi yaymak, ister eğitmek, ister eğlendirmek ya da yalnızca anlamak için olsun asıl amaç, bilgi verme ve karşısındakini etkilemektir. Özellikle örgütsel ve grup iletişiminde, birlikte çalışan insanların davranışlarını kontrol etmek ve belli bir amaç doğrultusunda yönlendirmenin vazgeçilmez aracı iletişimdir. Bu yönüyle iletişim sadece bir ileti alışverişi değil, insanın toplumsallaşma sürecinde ortak bir etkinlik biçimidir (48).

İletişim her husutan önce insanın kendisini bir insan olarak gerçekleştirmesi ve sosyal süreçlere girmesi bakımından önemlidir. İletişim sayesinde insanlar zihinlerindeki kavram ve fikirleri açığa vurarak onları paylaşma ve değerlendirme imkanı bulurlar. Başkalarını etkileme ve onlardan etkilenme, onlardan yararlanma ve yararlı olma, bir başarı gösterme ancak iletişim sayesinde gerçekleşir. İnsanlar arasındaki ilişki ancak iletişim sayesinde mümkün olmaktadır (49).

İletişim günümüzde daha önemli bir durum haline gelmektedir. Bütün insanların ihtiyaç duyduğu bir olgudur anlama ve anlaşılma arzusu işte iletişimi önemli kılan bu özelliktir. Ancak bu iletişimin etkin olabilmesi için hem mesajı ileten kişi hem de mesajı alacak olan alıcının iletişimi verimli kullanması gerekmektedir. Çünkü iletişim doğru ve istenilen şekilde olmaz ise kurulmak istenen iletişim samimi ve içten olamayacağı için bireyler arasında kopukluğa yol açacaktır. Gün geçtikçe iletişimi etkin kullanan insanların kişilikleride bazı özellikler oluşmaktadır. Bu özelliklerden birkaçı şöyledir.

- İletişim sayesinde insan kendisini daha rahat ifade eder.

- İletişim sayesinde insan daha bilgi ve donanıma sahip olmanın yanında çevresindeki insanları etkileyerek kendisinde ikna etme kabiliyeti oluşturur.
- İletişim insanın etrafındaki kişileri tanıyarak daha sağlam dostluk ve arkadaşlığın kurulmasını sağlar.
- İletişim insanların daha olgunlaşmasını olumlu düşünce ve davranışlar sergilemesine yardımcı olarak çevresiyle daha uyumlu olmasına yardımcı olur.
- İletişim insanların her durumda moral ve motivasyonlarının güçlü olmasına yardımcı olur.

3.13. İletişimin İşlevleri

İletişimin işlevleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

- İletişim etkileşim amaçlı olduğunda, iletişimi başlatan kişi, karşısına aldığı kişiyi kasıtlı olarak, eyleme geçirmeyi ya da onun davranışlarını değiştirmeyi düşünür.
- Bilgi alış verişi iletişimin en temel işlevi olarak kabul edilir. Bilgi bireyin toplumsallaşması ya da çevresiyle uyumlu bir ilişki kurması için gereklidir.
- İletişimin bir diğer işlevi de birleştirme ve eşgüdüm sağlamadır. Kültürel olarak birbirine bağlı bir toplumsal sistem içinde yer alan kişilerin, karşılıklı ilişki ve bağı sürdürebilmeleri iletişim ile mümkündür.
- İnsanların birbiriyle ilişkilerini sağlayan anlamlar, iletişimle iletilir.

- İletişimin önemli öğelerinden biri de geri dönüttür. İletişimin iletileri taşımak kadar dönütleri taşıma görevinde vardır. İletişimin sağlıklı olarak devam edebilmesi için dönütlerin karşı tarafa bildirilmesi gerekir.
- Enformasyon taşıma görevi olan iletişim, bu görev sayesinde öğrenme aracı olarak kullanılır (50).

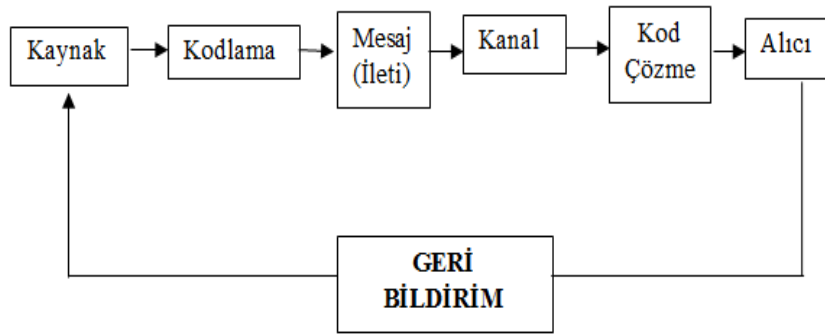
3.14. İletişim Süreci ve Öğeleri

İletişim, düşüncelerin, görüşlerin, bilgilerin ve duyguların bir bireyden diğerine ortak dil veya davranış dizisi vasıtasıyla iletildiği bir süreçtir (51).

İletişim bir süreçler zincirlemesidir (52). İletişim süreci; kaynak (gönderici), kodlama, mesaj, kanal, kod çözme, alıcı ve geribildirim öğelerinden oluşmaktadır (53,54).

Bu temel öğeler şematik olarak şöyle gösterilir.

Şekil 1. İletişim Sürecinde Yer Alan Temel Öğeler



Paksoy ve diğ., 1998 (52).

3.14.1. Kaynak

Kaynak, kendisine ulaşan bilgi, fikir ve duygulara göre mesaj olarak iletilecek düşünceleri zihninde geliştirir ve düşünceleri kelimelere, rakamlara, şekillere yani sembollere dönüştürür. Bunları belli bir iletişim kanalından alıcıya gönderir. İletmek istediği herhangi bir fenomeni karşısındakine sözcüklerle, hareketlerle, seslerle, mimiklerle, raporlarla ve daha başka şekillerde ileten kişi, grup ya da örgüt, iletişim sürecinde kaynak olma işlevini yüklenir (55).

Gönderici olmadan iletişim kurulamaz. İletişimde en önemli sorumluluk göndericiye aittir; çünkü iletişim sürecini başlatan ve mesajı kodlayarak gönderen odur. İyi bir iletişim için göndericinin taşıması gereken bazı özellikler aşağıda sıralanmıştır (41).

- Kaynak bilgili olmalıdır.
- Kaynak kodlama özelliğine sahip olmalıdır.
- Kaynak, durum ve rolüne uygun davranmalıdır.
- Kaynak tanınmalıdır.

İletişimin kaynağı, mesajın kabul veya red edilmesini önemli derece etkilemektedir. İletişimin etkili olabilmesi için kaynak güvenilir olmalıdır. Gönderici güç ve alımlığını güven ile birleştirebilirse etkili bir iletişimci olma olasılığı yüksektir (56).

3.14.2. Kanal

Kanal, iletişim sürecinde mesajın göndericiden alıcıya ulaşmasını sağlayan araçtır. Mesajın alıcıya ulaşabilmesi için, alıcının duyu organlarından en az birine ulaştırılması gerekir. Mesajın bu anlamda alıcıya ulaşmasını sağlayan araç, yani

kanal, yazı, ses, resim, mimikler olabilir. İletişim sürecinde çok çeşitli kanallar vardır. Örneğin sözlü iletişimde bazı sözcüklerin vurgulanması, sesin ince ve kalın oluşu, yazılı iletişimde, örneğin bir gazetede, başlıkların genişliği ve büyüklüğü, yazıların yerleştiriliş biçimi, açık ve koyu renk yazılar, değişik iletişim kanallarıdır. Göndericinin, mesajın etkisini yükseltebilmek için mesaja en uygun kanalı bulması gerekmektedir. En uygun kanalı bulabilmek için alıcının özellikleri, mesajın niteliği, zaman, kanalın özellikleri göz önüne alınmalıdır (57). İletişimin etkili olabilmesinde, kanal seçiminin çok büyük önemi vardır. Hangi kanalın seçileceği iletişimin amaçları, alıcının özellikleri ile zaman ve mekanın sınırlılıklarına bağlı olarak değişir. İletişimde, kime, ne için neyi iletmek istediğimiz ile kullanacağımız kanal arasında da sıkı bir bağ bulunmaktadır. Özellikle kitle iletişiminde kanal seçimi, en az maliyetle en çok sayıda kişiye hangi kanalların ulaşabileceği, hangi kanalların en çok etkiye sahip olduğu, hangi kanalların kaynağın amaçlarına daha çok uygunluk taşıdığı ve hangi kanalların mesaj içeriğine daha uygun olduğu gibi bir takım ölçütler dikkate alınarak belirlenir (36).

3.14.3. Mesaj

Kaynağın ileticeği duygu, düşünce ya da bilgi mesajın içeriğini oluşturur. İçerik de tıpkı kod gibi öğelere ve yapıya sahiptir. Örneğin mesajda belirli bir savı kanıtlamakla ilgili dört görüş yer alacaksa, bunların belirli bir sıra içerisinde ve birbirleriyle tutarlı bir bütün oluşturacak şekilde sıralanması gerekir. Mesajın içeriği konusunda dikkat edilmesi gereken iki önemli nokta bulunmaktadır. İletişimde işlenecek düşünce, duygu ve bilgilerin seçilmesi, bu noktaların ilkinin oluşturur.

İkincisi ise bunların nasıl işleneceği yani sunuluşu ile ilgili yöntemlerdir. Her şeyden önce mesajı oluşturacak içeriğin açık ve seçik biçimde belirlenmesi gerekir. Daha sonra bu içerik, iletmek istenen alıcının özellikleri dikkate alınarak kolayca anlaşılabilir hale getirilmelidir (36).

Mesajın hazırlanmasında dikkat edilmesi gereken hususlar şöyle sıralanabilir (Eren, 2003):

- Kullanılan semboller alıcı için anlaşılır olmalıdır.
- Soyut ifade ve sembollerden çok somut olanlar kullanılmalıdır.
- Semboller, alıcının aşına olduğu anlamlarda kullanılmalıdır.
- Alıcının anlaması zor olabilecek semboller açıklanmalıdır.

İletişim sürecinin başarılı olabilmesi için, mesaj, alıcının dikkatini çekecek biçimde düzenlenmeli ve göndericinin ve alıcının ortak yaşam deneyimlerini yansıtan simgelerle iletilmelidir. Gönderici ile alıcı arasında iletişim sürecinin gerçekleşmesi, gönderici ile alıcının uyum içerisinde ve ortak deneyime sahip olmalarını gerektirir (57).

3.14.4. Kodlama

Kodlama, düşünce halinde olan bir iletinin, aktarılmak üzere simge ve semboller haline dönüştürülmesidir. Simge ve semboller; sözcük, resim, sayı ve hareketlerden oluşabilir (52).

İletişimin gerçekleşmesi, kaynağın mesajı alıcıya ulaştırmasıyla; iletişimin etkinliği ise, gönderilen mesajın anlamı ve etkisinin, alıcıya tam olarak iletilme gücüyle ölçülür. Gerçek iletişimin etkinliği, hedefte istenen davranışın

sağlanmasıyla gerçekleşir. Bu da ancak mesajın kodunun, kaynağın kodladığı gibi, hedef tarafından açılmasıyla mümkün olabilir (58).

Kodlamanın doğru yapılabilmesi için ilgililik, sadelik, örgütlenme, yineleme ve odaklanma gibi ilkeler göz önüne alınmalıdır (59).

3.14.5. Alıcı

Mesajın alıcıya iletilmesi, iletişim sürecinin gerçekleşmesi için yeterli değildir (57). Alıcı (hedef), kaynaktan gelen iletileri kendi içinde çözümler ve bu iletilere tepkide bulunur (60). İletişim sürecinde istenilen tepkileri göstermesi alıcıdan beklenir. İnsanlar arasından başarılı bir iletişimden söz edebilmek için, bir kişiyi yazdığını birisi okumalı, bir kişinin söylediklerini bir diğeri dinlemelidir (61).

3.14.6. Geribildirim

Geribildirim, alıcının mesajı deşifre ederek sembollerin taşıdığı anlamları çözdükten sonra mesajı yeniden iletişim sürecine sokmasıdır. Böylece alıcı, gönderene mesajı nasıl yorumladığı ve genel olarak iletişimi nasıl değerlendirdiği hakkında bilgi verir. Geribildirim iletişimin sürmesine imkan veren bir aşamadır. Çünkü geribildirimle, kendisine gelen mesaja ilişkin değerlendirmelerini yapan gönderici, bu defa alıcıyı kendi fikirleri hakkında bilgilendirmiş olur. Bu da alıcının bu fikirler üzerine yeni fikirler katmasına imkan verir. Resmi örgüt yapılarında da talimatın tam olarak anlaşılıp anlaşılmadığı geri bildirim ile sağlanmış olur (62). Geri bildirim sahip olması gereken özellikler şu şekilde sıralanabilir (59).

- Kullanışlı olmalıdır. Mesajı alan, göndericiye geribildirim sağlarsa, geribildirim etkisi muhtemelen yapıcı olacaktır.
- Değerlendirici olmaktan çok tanımlayıcı olmalıdır.
- Genel olmaktan çok belirli olmalıdır. Alıcının cevabının belirli noktalara olması geribildirimini daha etkili yapar.
- Zamanlaması iyi olmalıdır. Geribildirim alımı, onun meydana geliş şeklinden etkilenmektedir.
- Boğucu olmamalıdır. Sözlü iletişim büyük oranda belleğe bağlıdır. Yüksek miktarda bilgi yüklenildiği zaman, sözlü geribildirim yazılı geribildirimden daha az etkilidir. Konuşmacının mesajı çok uzun ve karmaşık olursa kavrama düzeyinin alacağı açıktır.

3.15. İletişim Türleri

Literatürde çeşitli yazarlar tarafından çeşitli iletişim sınıflamaları yapılmıştır.

Bunlardan yaygın olarak kullanılanlardan bir tanesi şöyledir.

- Kitle iletişimi
- Örgüt içi iletişim
- Kişi içi iletişim
- Kişilerarası iletişim (43).

3.15.1. Kitle İletişimi

Birtakım bilgi veya sembollerin, birtakım hedefler tarafından üretilmesi, geniş insan topluluklarına iletilmesi ve bu insanlar tarafından yorumlanması sürecine “kitle iletişimi” adı verilir. Basılı her türlü yayın kitle iletişim aracı

sayılabilir (63). Kitle haberleşmesinde hedef, mümkün olduğunca tüm fertlerdir, toplumun tamamıdır (64,65).

3.15.2. Örgüt İçi İletişim

Örgütsel iletişim, örgütün hedeflerine ulaşması için gereken üretim ve yönetim süreci içinde gerçekleşen iletişim biçimidir.

Bu anlamda örgütsel iletişim, örgütün işleyişini sağlamak ve amaçlarını gerçekleştirmek için gerek örgütü meydana getiren çeşitli bölüm, gerekse örgüt ile çevresi arasında girilen sürekli bilgi ve düşünce alışverişi ya da bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak sağlayan toplumsal bir süreçtir (66).

3.15.3. Kişi İçi İletişim

İnsan varlığının ilk iletişimi "kendisiyle iletişimidir." Eğer iletişimde mesajı ileten ve alan aynı kişiyse, buna kişinin kendisiyle iletişimi denir. Yaşanan dünyada nitelik ve nicelik bakımından en sık, çok ve yoğun olan iletişim insanın kendisiyle olan iletişimidir. İnsanın kendisiyle iletişimi varlığını anlamasıyla başlar (67).

Kişi içi iletişim sayesinde bireyin duygu, düşünce, amaç, istek, beklenti, yetenek ve sorumluluklarının farkına varması kolaylaşacak, böylece sorunlarını daha çabuk fark edip, akılcı çözümler üretebilecektir. Bu süreçte birey üyesi olduğu toplum içinde doğru zamanda, doğru biçimde davranma ve iletişim kurma becerisini de edinmiş olacaktır. Sonuç olarak ise ruh sağlığı yerinde, bilinçli bir birey olarak topluma ve kendisine daha faydalı hale gelecektir (68).

3.15.4. Kişiler Arası İletişim

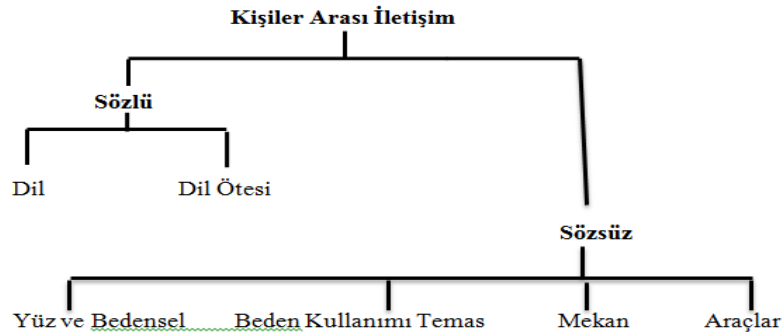
Kişiler arası iletişim, başkalarını algılamayı, sözsüz davranışları, kişilerin kendilerini doğru mesajlarla tanıtmalarıdır. Kişiler arası iletişim, örgüt içinde ve ya örgüt dışında kişiler arasında yaşanan bilgi ve düşünce alışverişidir. Kişiler arası iletişimde önemli olan, göndericinin bilgi, haber, görüş ve tutumları ile alıcıya mesajı doğru iletmesidir. Tek tek ya da pek çok kişinin duyularına-görme, ses, dokunma, tatma, koku alma- iletme yöneltmekle kurulan kişiler arası iletişimde, sözel, sözsüz, simgelerin etkileşimi söz konusudur (41).

Bir iletişim etkinliğinin, kişiler arası iletişim sayılabilmesi için şu üç faktörün bulunması gerekir:

1. Kişiler arası iletişime taraflar, belli bir yakınlık içinde yüz-yüze ilişki halinde olmalıdırlar.
2. Taraflar arası tek yönlü değil, karşılıklı mesaj alış-verişi, dolayısıyla çift yönlü iletişim olmalıdır.
3. Söz konusu mesajlar, sözlü ve sözsüz nitelikte olmalıdır (43).

Kişiler arası iletişimi şematik olarak gösterecek olursak:

Şekil 2. Kişiler Arası İletişim



Dökmen, Ü., 2004 (43).

3.16. İletişim Becerileri

İletişim becerileri sözel, sözel olmayan, dinleme, geribildirim, başkalarıyla iletişim olmak üzere beş gruba ayrılmıştır.

3.16.1. Sözel İletişim Becerileri

Sözlü iletişim, primer (birincil) bir iletişim biçimidir. Sözlü iletişim, “dil ve dil-ötesi” olmak üzere, iki kısma ayrılır. Karşılıklı konuşmaları, hatta mektuplaşmaları, “dil ile iletişim” olarak kabul edebiliriz. Dil ile iletişimde kişiler, iletilerini birbirlerine iletirler. Dil ötesi iletişim ise, sesin niteliği ile ilgilidir; ses tonu, sesin hızı, şiddeti, hangi kelimelerin vurgulandığı, duraklamalar ve benzeri özellikler, dil ötesi iletişim sayılır (69).

Dille iletişimde kişilerin “ne söyledikleri”, dil ötesi iletişimde ise “nasıl söyledikleri” önemlidir (43).

Kişiler arası ilişkide sözlü iletişim ses ve kulağa dayanan iletişimdir (67).

Sözlü iletişim, davranışları, inançları ve duyguları değiştirmede etkili bir araçtır. Ancak; sözlü iletişimde konuşmacı, kendisini karşısındakinin yerine koyarak, onun tepkilerini yordayarak konuşmalıdır. Bu yapılmadığı takdirde iletişim tek yönlü bir iletişim durumuna dönüşür. Bu nedenle; karşıdakini dinlemek için yeterli zaman ayrılmalı ve karşıdakinin görüşü öğrenilmelidir (71).

3.16.2. Sözel Olmayan İletişim Becerileri

Sözcüklere verdiğimiz vurgular, yüz ifadeleri, beden hareketleri, kaynak ile alıcı arasındaki fiziksel mesafe sözsüz iletişimi oluşturmaktadır (72). Sözsüz iletişim duyguları iletmenin öncelikli yoludur, belirsizdir birçok anlam ifade

edebilir (73). Sözel olmayan iletişim sözel iletişimi destekleyen kişinin gerçek duygu ve düşüncelerine ilişkin mesajlar veren bazı mimik ve jestlerden oluşur. Kişiler arası ilişkilerde iletmeye çalışılan anlamların % 65'ine yakın bölümü söz dışı mesajlarla iletilmektedir (74). Sosyal psikologların yaptığı araştırmalara göre, ortalama bir iletişimde, sözcüklerin önemi %10, ses tonunun önemi %30, beden dilinin önemi ise %60 olarak bulunmuştur (75).

3.16.3. Dinleme Becerisi

Dinlemek bir saygı gösterisidir. Karşısındaki kişi tarafından dinlenen birinin özgüveni artar, kendisiyle barışık mutlu bir kişi olma olasılığı yükselir (69). Dinleme becerilerinin etkili bir iletişimin temelini oluşturur. Değerlendirmelerden, yargılamalardan, eleştirilerden ve kaygılardan arınmış bir dinleme ile iletişim kanalları açılmış ve gerçek iletişim başlamıştır. Ayrıca insanların bir iletişim sürecini tamamlandığında kendilerini iyi hissetmeleri, kendilerine saygı duyulmasına ve önem verildiğini hissetmelerine bağlı olup ve bunu da sağlayabilecek temel öğenin “dinleme” olduğu belirtilir (76).

3.16.4. Geribildirim Becerisi

İletişim sürecinde, göndericinin alıcıya ilettiği mesajın, alıcı tarafından yeniden kodlanmak suretiyle oluşturulması ve göndericiye iletilmesine geribildirim denir. Herhangi bir biçimde geribildirim sağlanmadıkça, gönderici, iletişim çabalarının alıcı üzerindeki etkisini bilemez. Göndericinin gerektiğinde alıcı ile ilgili kanılarını değiştirebilmesi için dönüte gereksinmesi vardır. Özellikle

göndericinin alıcı ile önceden ilişki kurmamış olduğu durumlarda, geribildirimde tepki göstermeye hazırlıklı olması gerekir (77).

Sporcular her zaman antrenörün kendilerine geribildirimde bulunmalarını bekler. Nasıl yaptıkları, ne kadar iyi yaptıkları, bir konuyla ilgili olarak söyledikleri konusunda antrenörün ne düşündüğü onlar için hep merak konusudur. Bu merakı gidermenin farklı yolları vardır ve ne söylendiğinden çok nasıl söylendiği sporcular üzerinde etkili olmaktadır. Doğru yaptıklarında ya da iyi performans gösterdiklerinde sporcuları alkışlamak; onları, o davranışı tekrarlama ya da tekrarlamaya çalışmada motive edici işlev görmektedir. Sporcuların; özellikle zor olanı başarmalarında en etkili yol olumlu geri bildirimdir (2).

3.16.5. Başkalarıyla İletişim Becerileri

Antrenörlük sadece sporcularla karşılıklı mesaj alıp verme ve onlara geribildirimde bulunmakla sınırlı değildir. Takımdaki öteki çalıştırıcılar, aileler, taraftarlar, yönetici ve rakip çalıştırıcılarla da sağlıklı iletişim kurabilmek gerekir. Anılan bu gruplarla etkili iletişim kuramayan antrenörlerin, antrenörlükleri kısa sürebileceği gibi yaptıkları işten zevk de alamazlar (2).

Türkiye’de sporun üretildiği yerde tüketilmesini sağlayabilmenin en önemli koşullarından biri de spor kültürü oluşturmaktır. Bu kültürü oluşturabilmenin yolu ise spor izleyicisi ya da taraftarı ile kurulan iletişimdir. Örneğin Benetton Spor Kulübü seksen beş bin kişilik Treviso kentinde on binin üzerinde taraftar ile SMS ve mail yoluyla iletişim kurmaktadır. Açtıkları taraftar okulu, düzenledikleri eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile spor kulübü-taraftar arasında örnek bir iletişim kültürü oluşturmaya çalışmaktadır. Nitekim bu

çalışmalar Benetton Spor Kulübünü Avrupa'nın en sadık taraftar kitlelerinden birine sahip spor kulübü haline getirmiştir (78).

3.17. Antrenörlükte İletişimin Rolü

Antrenörlük yapmak iletişim kurmak demektir. Antrenörlüğün her eylemi iletişimi gerektirir. İletişim sadece, mesaj göndermek değil, aynı zamanda gelen mesajları da alabilmektir. Sporcularıyla birlikte sürekli iletişim içinde olan antrenörler sadece mesajları iletmede değil, sporculardan gelecek geri bildirimleri dikkatli dinleyerek anlama konusunda da iyi olmalıdırlar. Bu iletişimde sözlü mesajlar kadar sözsüz mesajlar da önemlidir. Düşmanca jestler, memnuniyetsiz yüz ifadeleri, tehditkâr hareketler bunlara örnektir. Çeşitli araştırmalarda sözsüz iletişimin %70 oranında etkili olduğu ifade edilmiştir. İletişim sürecinin ayrıca iki boyutu daha vardır; İçerik ve duygu. İçerik daha çok sözlü iletişimin duygular ise daha çok sözsüz iletişimin temelini oluşturur. Antrenörler genellikle sözlü ve içerikli mesajlar verme eğiliminde, sözsüz ve duygusal mesajlar alma eğilimindedirler (79).

Antrenörle sporcu arasında kimi zaman ortaya çıkan ve bazen de olumsuz sonuçlar doğuran etkisiz iletişim ile ilgili üzerinde hassasiyetle durulması gereken hususlar aşağıda belirtilmiştir.

- Vermek istediğiniz mesajın içeriği duruma uygun olmayabilir.
- Mesajı vermek için gerekli sözlü veya sözsüz becerilerden yoksun olduğunuz için, mesajınız istediğiniz anlamı iletmez.
- Sporcu dikkat etmediği için mesajı alamaz.

- Sporcu uygun dinleme veya sözsüz mesaj algılama becerilerine sahip olmadığı için mesajın içeriğini yanlış anlar veya hiç anlayamaz.
- Sporcu mesajın içeriğini anlar, fakat maksadını yanlış yorumlar.
- Zaman içinde mesajlar çelişkili ve düzensiz olursa sporcunun kafasını karıştırır ve anlamasını engeller.

Sonuç olarak, etkisiz iletişim her zaman antrenörün hatası olarak kabul edilmez. Sorun sporcudan veya her ikisinde birden kaynaklanabilir (80).

Yapılan çalışmalara göre; iletişimle yaratılan etkinin %7'si söylenen sözcükler, %39'u ses tonu, %55'i de konuşma dışı davranışlarla sağlanmaktadır (81).

Antrenörler tarafından iletişim becerilerinin kazanılmasına yardımcı olan aşağıda belirtilen bilgileri bilinmesinin faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

- 1- İletişim sırasında itibarın artırılması.
- 2- Olumlu yaklaşımla iletişim kurulması.
- 3- Bilgi düzeyi yüksek mesajların verilmesi.
- 4- Tutarlı olmak.
- 5- Dinlemesini öğrenmek.
- 6- Sözsüz iletişimin geliştirilmesi (79).

3.18. Antrenörlükte İletişim Modelleri

Modeller, ilişkilerin anlatılmaya çalışıldığı olayların temelini oluşturan yapılardır.

İletişim modellerinin amacı da insan iletişiminin daha yalın bir anlatıma dökülerek anlaşılabilir kılınmasıdır. Çeşitli spor dallarında, takımı oluşturan

sporcu sayısının farklı olması, spor dalının özellikleri, spor dalı aynı da olsa antrenörlük stillerinin farklı olması; oyuncularla kurulan iletişimde benimsenen modeli farklılaştırabilmektedir (82). Bir takım içerisinde dört farklı model tipine rastlanmıştır.

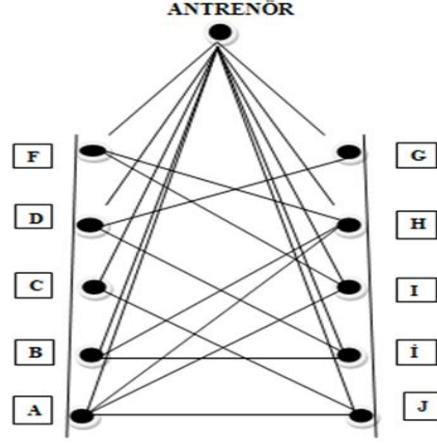
- Şebeke Modeli
- Çember Modeli
- Tekerlek Modeli
- Ara Modeller
 - Zincir modeli
 - “Y” modeli

3.18.1. Antrenörlükte Şebeke Modeli

Kişilerin karşılıklı olarak anlam yaratmaları, anlamları paylaşmaları, birbirleriyle ilgili bilgi edinmeleri ve ilişki kurmaları süreci bu modelde sık gözlenir (83).

Şebeke modeli iletişim sisteminin geçerli olduğu takımlarda; tüm sporcular karşılıklı ilişki içerisindeyler. Her sporcu eşit şekilde kendi arkadaşları ve antrenörü ile iletişim kurabilmektedir. Benzer şekilde antrenörün de tüm sporcularıyla iletişim kurmasına olanak tanıyan bir modeldir (84).

Şekil 3. Şebeke Modeli



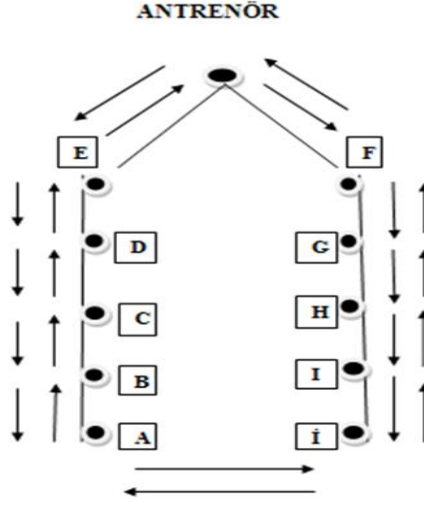
3.18.2. Antrenörlükte Çember modeli

Çember modelinde; takımdaki sporcuların iletişim şansları eşittir. Her sporcu iki yanında bulunan birer sporcu ile iletişim kurabilmektedir. Tüm sporcuların antrenörle iletişim kurma şansı da eşittir (85). Bu modelde her iki tarafın da düzgülleme, açıklama, yorumlama işlemleri yaptığı belirtilir (86). Bu bağlamda iletişim düz çizgisel ve tek yönlü bilgi iletimi (enformasyon) kimliğinden ayrılarak ‘karşılıklık’ özelliği ile öne çıkmaktadır (87).

Bu modelde sürekli genişleyen bir ortak iletişim alanı ve iletişimin devingenliği mevcuttur (88).

Takım üyelerinin iletişimden sağladıkları doyum, başarı için en üst düzeyde çabanın gösterilmesine olanak sağlayan model, çember modelidir (82). Çünkü bu model, takım içindeki her sporcuya eşit söz hakkının sağlanmasına, sporcuların düşünce, görüş, öneri, eleştirileri ve deneyimlerinin dikkate alınmasına olanak sağlamaktadır (89).

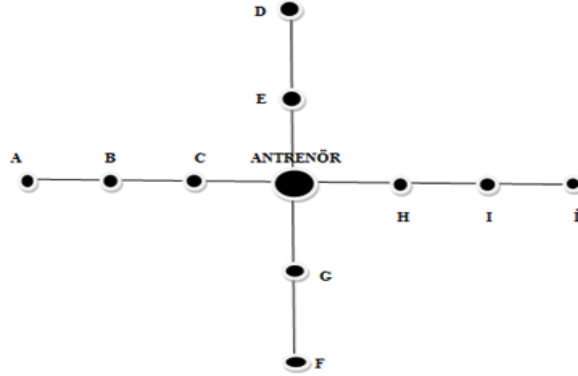
Şekil 4. Çember Modeli



3.18.3. Antrenörlükte Tekerlek Modeli

Bu modelde asıl bilgi kaynağı mesajın olduğu yerdir. İletişimi başlatan insanın beyni bilgi kaynağı sayılır. Burada iletişim için bütün alıcıların bilgi kaynağıyla birebir iletişimi gereklidir. Yani bu modelde iletişimi başlatan ve bilgi kaynağı özelliğini taşıyan antrenördür. Bu nedenle tekerlek modelinde, her bir sporcu sadece antrenörleri ile iletişim kurabilmektedir. Bu modelde sporcu-sporcu iletişiminden söz etmenin mümkün olmadığı söylenebilir. Model antrenör sporcu iletişimi için uygundur. Bu modelin sporcuları kendi aralarında olması gereken güven, saygı, sevgi ve hoşgörü ortamından uzaklaştırdığı söylenebilir (2).

Şekil 5. Tekerlek Modeli



Bu model de takım sporlarıyla uyuşmayan ve takımın performansını kötü etkileyecek uyumsuzluklar söz konusudur. Çünkü takımın bütünlüğü ve başarıları için antrenör- sporcu ilişkisi kadar sporcu- sporcu ilişkisi de önem arz etmektedir. Bu iletişim modelinde ise antrenör – sporcu iletişiminden sadece bahsedilmekte iken sporcu – sporcu iletişiminden bahsedilmemektedir. Bu da sporcuların birbirlerine karşı olan yaklaşımlarında sevgi, hoşgörü ve güven gibi kavramların yer almamasına neden olacaktır. Bu şekilde bir iletişimle takımın birliğinden bahsetmek olanaksız bir durumdur.

3.18.4. Antrenörlükte Ara Modeller

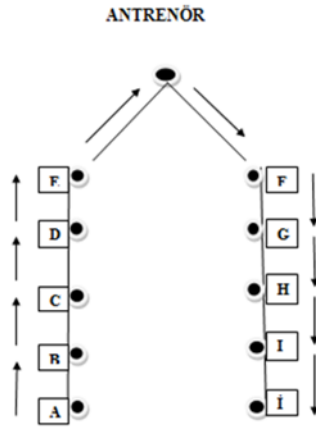
Antrenörlükte ara modeller zincir modeli ve y modeli olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

3.18.4.1. Antrenörlükte Zincir Modeli

Bu model kişilerin birbirleriyle bağlantılı olarak davranışta bulunmaları durumunda oluşur. Bu da en az iki kişinin kendi arasında ve daha sonra iletişimi genişletme isteğine bağlı olarak tüm katılımcılara yönelik iletişimi kapsar (86).

Zincir modelinde A sporcusu yalnızca B ile, J sporcusu sadece İ ile iletişim şansına sahipken; sadece F sporcusu antrenörü ve G sporcusu iki yanlarındaki birer sporcuyla (iki kişi ile) iletişim şansına sahiptir. Özellikle takım sporlarında takım uyumunun ve takım dinamiklerinin sağlanabilmesinde bu model sakıncalıdır. Çünkü takım sporlarında başarı bireysel değil, takımı oluşturan sporcuların performanslarının bileşkesine bağlıdır. Özellikle iletişim aşamasında takım içinde alınan ortak kararlardan en altlarda bulunan sporcuların haberdar olmaları uzun bir sürede gerçekleşecektir. Bu da iletişimin takım içerisinde etkin bir şekilde oluşmasını engelleyecektir.

Şekil 6. Zincir Modeli



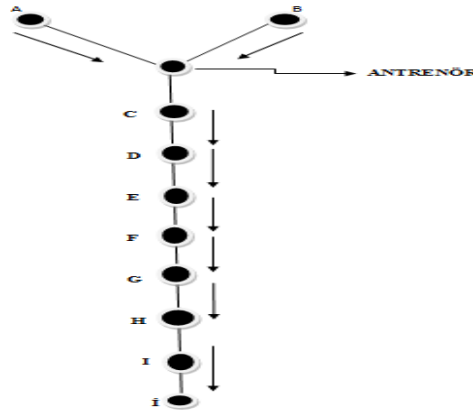
Bilinmektedir ki takım sporlarında alınan başarılar bireysel değil takımı oluşturan bireylerin bütünlüğüne bağlıdır. Bu modeli uygulayan takımların başarıyı yakalama oranları yok denecek kadar azdır.

3.18.4.2. Antrenörlükte “Y” Modeli

Y modelinde aynı zincir modelinde olduğu gibi sporcuların kendi aralarındaki ve sporcü antrenör arasındaki iletişim imkanı daha da azalmaktadır. A

ve B sporcuları antrenör ile sık bir iletişim kurabilirken i sporcusu yalnızca I ile, C sporcusu ise hem antrenörü hem de D sporcusu ile iletişim şansına sahip olabilmektedir. Antrenör açısından ise, takım sporcuları ile iletişim kurabilmede tam bir dengesizlik söz konusudur. Çünkü antrenör hem A ile hem B ile hem de C sporcusu ile iletişim kurduğu için diğer sporcuların sorunları ile ilgilenemeyecek ve mesajlarını onlara göndermekte sıkıntı duyacaktır (86).

Şekil 7. “Y” Modeli



3.19. Antrenörde Bulunması Gereken İletişim Becerileri

Antrenörde bulunması gereken çeşitli iletişim becerileri vardır bunlar aşağıdaki gibidirler.

3.19.1. Etkileyici Konuşma ve İkna Becerisi

Kendini kolaylıkla ifade edebilen ve düşüncelerini açıklıkla anlatabilen liderler beraber çalıştıkları örgüt üyelerine nerede ve nasıl tutum sergileyeceklerini, neye inanacaklarını ve nasıl hissedeceklerini kestirme olanağı da sunabilmektedirler. Takım lideri konumundaki antrenörün de etkileyici konuşması ve ikna becerisine sahip olması genel olarak kabul gören bir gerçektir.

Ayrıca bu tip antrenörlerin oyuncularını takım hedeflerine yönelik daha iyi motive edebileceği de söylenebilir (90).

3.19.2. Dinleme Becerisi

Dinlemek ne kadar kolay görünse de hiç de kolay bir eylem değildir. Özellikle antrenörlerin aşağıda sıralanan nedenlerden dolayı düşük dinleme becerilerine sahip olduğu düşünülmektedir (17).

Komutlar ve talimatlar vermekle o kadar meşgullerdir ki oyuncularına fazla konuşma fırsatı vermezler, Antrenörler bütünüyle her şeyi bildiklerini ve oyuncularının kendilerini ifade edebilecekleri hiçbir değere sahip olmadıklarını düşünürler. Sporcular sadece izlenilmelidir, dinlenilmemelidirler tarzında bir yaklaşımı benimsedikleri görülür. Sporcular, sürekli olarak antrenörlerin kendilerini dinlemedikleri ortamlarla karşılaşınca onlarla konuşmaktan ve onları dinlemekten vazgeçebilirler. Sporcularını dinleme problemi olan antrenörler, çok daha fazla disiplin sorunları ile karşılaşır. Sporcular, antrenörlerinin dikkatini çekebilmek için kötü davranışlar gösterebilirler. Bu da antrenörlerin sporcularını zorunlu olarak dinlemesi için başvurdukları olumlu olmayan bir süreç doğurur (17).

Ancak, karşıdakini sadece dinlemek değil, aynı zamanda anlatmak istedikleri ile birlikte dinlemek gerekir. Bu nedenle, dinleme sürecinde ilgi dağıtıcı şeyleri ortadan kaldırmak; konuşmacıyı sürecin odağına yerleştirmek; karşı tarafa dinlemek için istekli olduğunuzu sezdirmek ve konuyla ilgili sorular sormak etkili şekilde dinlemeye katkı sağlayıcı yöntemler arasında düşünülebilir. Burada asıl önemli olanın öncelikle dinlemeye karar vermek olduğu da

unutulmamalıdır. Aksi takdirde dinlemek için sunulan reçetelerin yararlı olacağını söylemek güçleşir (53). İletişim becerilerini geliştirmenin bireylerin dinleme becerisini geliştirmeye doğrudan ilgili olduğu söylenebilir. Çünkü iyi dinleme, mesajların tam duyulmasını zamanından önce yargıda bulunulmasını, dikkatlice analiz edilmesini ve haksız şekilde öznel yargılamada bulunmadan yorumlanmasını gerektirmektedir (7).

3.19.3. Empati Kurma Becerisi

Empati, bireyin kendisini karşısındakinin yerine koyabilme ve karşısındakinin bakış açısı ve ruh haliyle olayları görebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Bu haliyle, iletişim sürecinde empati kurma, göndericinin kendisi yerine alıcı yöneliminde olmasını gerekli kılmaktadır (53). Kısaca, empati, karşı tarafın olaylara bakış açısını kestirebilme yeteneği olarak da ifade edilebilir (91).

Empati becerisine sahip olan antrenörler, sporcuları tanımada ve istedikleri gibi yönlendirmede diğer antrenörlerden daha başarılı olurlar. Çünkü empati, sporcuların, eğilim, beğeni, istek ve gereksinimlerini tanıma ve anlamada çok önemlidir. Empati, etkili liderliğin bir gerekliliği olarak sporcuların motivasyonun da önemli değere sahiptir (17).

Empati, özü gereği, gerçekten önem verme ve samimi olmaktır. Genel olarak iletişim becerileri üzerinde, özel olarak da dinlemede önemli rol oynar. Antrenörler için empati üç aşamayı içine almaktadır (80).

- Gereksinmenin tanınması ve anlaşılması,
- Takım elemanlarını tanımak için acele edilmeden zamanın kullanılması,

- Takım elemanlarının hedeflerini başarmaları için, onlara yardımcı olma temelinde yaklaşılması ve eylemde bulunulmasıdır

Empati, antrenörün sporcularıyla iletişime girmeden “Ben onların gereksinimlerini ve beklentilerini biliyorum.” demesiyle başarılmaz. Empatide, sporcuların kişisel farklılıkları göz önünde bulundurulmalı ve herkese aynı şekilde davranış gösterme ve eşit davranma yaklaşımı içinde sporcuların kişisel gereksinimleri göz ardı edilmemelidir (80).

3.19.4. Pozitif Yaklaşımla İletişim Kurma Becerisi

Pozitif yaklaşım, sporcuların bireyler olarak kendilerine değer vermelerine yardımcı olur ve buna karşılık antrenöre saygı, değerlik, saygınlık ve güven kazandırır. Negatif yaklaşım, sporcunun başarısızlık korkusunu yükseltirken, kendilerine saygılarını azaltır ve güveninin yok olmasına neden olur (92).

Pozitif yaklaşım kullanma, gönderilen her mesajın aşırı iltifatlı ve övgülerle dolu olması anlamına gelmez. Aşırı övgü gençlerin gönderilen mesajların içtenliğinden şüphe duymalarına neden olur ve ödüllerin değerini düşürür. Aynı zamanda sporcuların gösterdikleri yanlış, kötü davranışlara antrenörün veya diğer sporcuların gözlerini yumacakları, görmezlikten gelecekleri anlamına gelmez. Çünkü bazı zamanlarda sporcuların cezalandırılmaları gerekebilir. Ancak, cezalandırmanın da pozitif yaklaşım içerisinde uygulanabileceği gözden uzak tutulmamalı ve verilecek cezada antrenör, kendini tatmin etmeden ziyade sporcusunun veya öğrencisinin gelişmesine yardımcı olup olamayacağını kendine sormalıdır (93).

3.19.5. Geribildirimde Bulunma Becerisi

Çift yönlü iletişim sürecinin önemli öğelerinden birisi ve göndericinin, mesajın alınıp alınmadığını ve istenilen davranışı gerçekleşip gerçekleşmediğini belirleyebilmesi için ihtiyaç duyduğu geribildirim alıcıda etkilerini elde etmesinde bir kanal görevi üstlenmektedir. Bu görevi yüz yüze iletişimde sıklıkla yerine getirir de, aşağı yönlü iletişimde alıcının geri bildirimde bulunabilme olanaklarının yetersizliği nedeniyle yanlışlıklar gözlenebilmektedir.

Örneğin, önemli bir uygulama hakkında çalışanlara dağıtılan kısa notlar, iletişimin tam olarak gerçekleştiği anlamı taşımaz (53).

Geri bildirimde etkili iletişimi garantilemek, mesajların alınma ve anlaşılma derecesini belirlemek açısından antrenör için önemli bir rol oynadığı söylenebilir (94,95).

Hellriegel, Slocum ve Woodman yapıcı geri bildirim özelliklerini şu şekilde sıralamaktadırlar (96);

- Gönderici ve alıcı arasında oluşturulan güvene dayalıdır.
- Genel olmaktan ziyade daha özeldir.
- Alıcının geri bildirim almaya uygun olduğu zamanda verilir.
- Geri bildirim istenilen şekilde gerçekleşip gerçekleşmediği alıcı ile birlikte kontrol edilir.
- Alıcının kapasitesine uygun oranda gerçekleştirilir.

3.19.6. Eğitici-Öğreticilik (Bilgilendirici) Becerisi

Antrenörler ünvanlarıyla kendilerini hâkim, yargıç gibi görmeye başlar devamlı olarak oyuncularının yaptıklarının, doğru veya yanlış olup olmadığı ile

ilgili kararlarını genellikle sporcular yanlış yaptıklarında konuşurlar. Ancak, sporcular neyi yanlış yaptıklarından ziyade, bunu nasıl doğru yapacaklarını anlatan özel bilgiye ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle, başarılı antrenörler hâkim ve yargıçlık yapanlardan çok etkili öğretme becerisine sahip olan bireylerden oluşmaktadır (94).

3.19.7. İletişimde Zamanlama Becerisi

Mesajın iyi zamanlanması iletişimin etkinliğini arttırabileceği gibi kötü zamanlama da yanlış anlamalara neden olabilir. Önemli mesajları göndermek için çalışanların iletişim seli içerisinde boğulmaya başladıkları bir zaman dilimi olan sabahın erken saatlerinin seçilmesinin en uygun zaman olduğu vurgulanmaktadır. Çünkü günün geç saatlerinde alıcılar mesajları uygun şekilde çözebilecek zamana ve zihinsel performansa bazen sahip olamamaktadır. Aynı şekilde, aşırı duygu yüklü zamanlarda gönderilen mesajlar da alıcılarda istenilen anlamların gerçekleşmemesine yol açabilmektedir. İyi yapılan bir zamanlama değişime karşı geliştirilen direncin üstesinden gelmede başrol oynadığı göz önüne alındığında (7) antrenörlerin de iletişimde zamanlama konusunda dikkatli davranmaları gerektiği söylenebilir.

Dolayısı ile antrenörler sporcuları değerlendireceği zamanları çok iyi seçmelidirler. Aşırı değerlendirmeler sporcularla kurulan iletişime hâkim olmamalıdır. Antrenörler değerlendirmelerini sporcularıyla yaptıkları öğretici çalışmalara saklamalı ve bunlarda da pozitif, yapıcı bir yaklaşımı benimsemelidirler (94).

3.19.8. Beden Dilini Etkili Kullanma Becerisi

Antrenörlerin düşüncelerini, bilgilerini, isteklerini, övgülerini, uyarılarını iletmede en temel araç olarak kullandığı sözlü iletişim; duyguların, heyecanların, coşkuların iletilmesinde her zaman yeterli ve etkili olmayabilir. Bu nedenle, çoğu insan gibi antrenörlerde konuşurken, duygu ya da heyecanlarını ifade ederken sıkça mimiklerine ve el-kol hareketlerine başvururlar. Beden dili, konuşma ve yazı diline kıyasla daha evrensel sayılsa da kültürler ve kişiler arasındaki ilişkilere göre farklı anlamlar ifade edebilir (97).

Bu yönüyle antrenör farklı dil ve kültür ortamında yetişmiş kişilerle çalışmak zorunda olacağından beden dilini iyi yorumlayabilme özelliğine sahip olmalıdır. Ayrıca etkin çevre (medya, halk, yönetici, oyuncu ve taraftar) tarafında mercek altında olan antrenör kendi beden diline hakim olarak gerektiği biçimde beden dilini kullanmalı ve verdiği mesajlarla ilişkisini etkinleştirmelidir.

3.20. Antrenör-Sporcu İletişimi

Antrenör - sporcu iletişimi son zamanlarda sonuç ve performans için önemli rol oynamaktadır. Yapılan çalışmalar da son günlerde antrenör ve sporcu arasındaki iletişimin ne derece önem arz ettiğini görmemizi sağlamaktadır. Bu konuda gerek yazılı basında gerekse görsel medyada antrenörün sporculara karşı davranışları yer almaktadırlar.

Bu konudaki haberlerin ülkemizde gündemi de teşkil ettiği görülmektedir. Bununla ilgili olarak 22 Ocak 2008 tarihinde “Bir Kız Güreşçiye Atılan Tokat Şiddet Amaçlı Değilmiş” başlıklı haberde: antrenör Türkiye Genç Bayanlar Serbest Güreş Şampiyonası final karşılaşmasında rakibine yenilen bayan

sporcusuna tokat atmasının şiddet amaçlı olmadığını savunabilmiştir. Her ne şekilde olursa olsun antrenörün bu davranışı örnek antrenör davranışları içerisinde yer almaması gereken bir davranıştır. Özellikle bayan sporcuları çalıştıran antrenörlerin bu konuda hassas olması gerekmektedir (98).

Yine 16 Şubat 2008 tarihli günlük gazetelerde yer alan bir başka haberde; “İlköğretimler arası yıldız kızlar basketbol maçında sporcularının hata yapmasına sinirlenen bir antrenörün, bir kız sporcusunun kulağını çekip tokatlarken diğer sporcusunun da kolundan çekmesi olumsuz bir antrenör davranışı olarak yorumlanmıştır. Antrenörün bu davranışları sonucunda maçın hakemi ise antrenöre sadece uyarıda bulunmuştur (99,100). Bu olay bütün antrenörlerin aynı davranışı uyguladıklarını düşündürmektedir. Ancak bütün antrenörlerin bu şekilde davrandıkları genellemesi yanlış bir durumdur. Ancak antrenörler şunu unutmamalıdır ki başarılı olmanın yolu sadece teknik ve taktikten geçmemektedir. Teknik ve taktik kadar antrenörün sporcusuyla iyi bir iletişim içerisinde bulunması da gerekmektedir.

3.21. Antrenör-Sporcu İlişkisi

Sporcu, belirli kurallar altında, araçlı veya araçsız ferdi veya toplu olarak kendini spora veren, daha ileri bir merhalede sporu meslekleştiren rekabetçi, dayanışmacı ve kültürel bir olgu içinde yer alan, fizik ve moral yanı olan, yaptığı işten maddi ve manevi tatmin aracı sporun aktif elemanıdır (15,101).

Antrenör, psikolog ve sporcu ilişkisi sporcunun başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Yoğun yarışma stresi altındaki sporcunun iradesi,

dikkatiyle paralel olarak sürekli dalgalanmalar arz etmektedir. Bu dalgalanmaların her anında, sporcunun tepkileri değişmektedir.

Aslında, muhakeme/karar verme ve heyecan/his beyinde kesişirler... Beynin içinde, muhakeme ile hedefe yönelik düşünme süreci ve karar verme denilen cevap seçiminden oluşan bir sistemler topluluğu vardır. Beyindeki bu sistemler topluluğu aynı zamanda heyecan ve duygularla da ilişkilidir. Duyguların ve heyecanın muhakeme üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Bu noktada, duyguların öncelikli bir yere sahip oldukları görülmektedir. Duygular zihinsel yaşantıya egemendir ve beynin geri kalan kısımları ile algının işlevlerini etkilemektedirler. Yüksek kişisel hakimiyete sahip insanlar, akıl ile sezgi veya kafa ile kalp arasında seçim yapamazlar, fakat eğer yaparlarsa, bu seçim tek ayak üzerinde yürümeyi ya da tek gözle görmeyi tercih etmekten öte bir şey olmaz (102).

Empati; sosyal duyarlılık, sosyal algı, gibi terimlerle de ifade edilmektedir. Sosyal zeka diye tanımlanan zeka türü de, bir çeşit empati sayılabilir. Empati, sporcunun dünyasını ona görüldüğü gibi görebilmektir. Empati, sporcunun tüm yaşantısına, emosyonlarına, tüm değerlendirmelerine, motivasyonuna vb. kendi değerlendirmeleriyle değil, sporcunun değerlendirmeleriyle bakmasıdır. Daha sonra sporcuyla tam empati kurulduğunda, istedik yaklaşımlarla sporcunun verimliliğine katkılarda bulunması mümkün olabilir. Buna içsel bakış açısı demektir.

Empatinin, bilişsel ve duyuşsal yönlerinden söz edilmektedir. Empatinin bilişsel yönü, kişinin karşısındakinin düşüncelerini, duyuşsal yönü ise duygularını anlamaktır. Antrenör için empatinin daha çok duyuşsal doyum önemlidir. Antrenörün hayali olarak kendini, sporcunun duygu dünyasına aktarması ve onun

duygularını hissetmesidir. Bu nedenle empati, Türkçe'ye "Eşduyum" olarak çevrilmiştir. Bu terim, empati sırasında antrenörün ve sporcunun duygusal bakımdan birbirini yansıttıklarını ve duygu alışverişi yaptıklarını ifade etmektedir. Ancak, antrenör duygunun kendisine değil, sporcusuna ait olduğu gerçeğini unutmamalıdır (103).

3.21.1. Antrenörlük Düzeyleri

Spor faaliyetine katılan gençlerle, bunlara sportif hünerleri öğretme sorumluluğunu üzerine almış antrenörler arasındaki ilişki özel bir önem taşır. Antrenör-sporcu arasındaki bu ilişki önemi, özellikle gencin içinde bulunduğu yaş durumunun ortaya koyduğu sorunlar bakımındandır. Farklı yaş grupları sporcu gençlerin öğretim ve eğitimleri esnasında ortaya çıkan sorunlar ve bu sorunlara karşı antrenörlerin tutumları bir hayli farklılık gösterir. Bu bakımdan spor yapmak isteyen genç adayları, kişilik özelliklerinin ve davranış özelliklerinin birbirlerinden farklı olmasına rağmen, yine de belirlenecek ortak davranış özellikleri bakımından gruplaştırarak ele alınması gerekir. Sorun bu şekilde ele alındığı takdirde, gruba nasıl bir antrenörlük yapılacağı ile ilgili bilgiler kendiliğinden ortaya çıkar. Buna göre önce, sporcu faaliyetlerine katılmak isteyen gençleri grupta toplamak, sonra da bunları eğitecek olan antrenörleri bu grup düzeylerine göre ele almak gerekir (15,104).

3.21.2. Kazanan Sporcu ve Takımlara Karşı Antrenörün Davranışı

Oyun kazanma, antrenörün her zaman başarı ölçüsü olmamalıdır. Fakat bu kazanma azmi önemli değildir anlamına gelmemelidir. Sporcunun komple

gelişmesi antrenör için büyük önem taşır. Kazanan bir takım veya sporcu yetiştirmenin ötesinde antrenörlerin yüklendiği önemli sorumluluklar vardır. Özellikle gençlerin en kritik(Blüğ) dönemlerinde fiziksel, ruhsal ve duygusal yönlerini geliştirmede rolleri çok büyüktür. Antrenör sporcuyu en iyi şekilde nasıl motive edebileceğini bilmelidir. Sporcunun tam kapasite gelişmesi antrenörün elindedir. Antrenörün kazanan kişiler yetiştirme konusundaki azmi onun önemli bir özelliğidir.

3.21.3. Kaybeden Sporcu veya Takıma Karşı Antrenörün Davranışı

Her antrenör kaybetmeye ve kaybedene karşı bir tavır içindedir. Eğer antrenör kaybedeni zayıf, yeteneksiz ve alay edilecek bir kişi olarak görürse, oyuncunun ve oyuncuların güvenini kaybeder. Eğer antrenör korku ile oyuncuyu kazanmaya zorlarsa, bunun sonucunun başarı olacağı şüphelidir.

Kaybetme durumundaki olgun ve bilinçli bir yaklaşım, sporcunun sonraki başarılarını arttıracaktır. Her antrenör kaybetme durumunda tutarlı bir yaklaşıma sahip olmalıdır. Kazanmanın mutluluğunu tattığı kadar, kaybetmenin de üstesinden gelebilmelidir. Eğer antrenör "ben elimden geleni yaptım, yapabileceğim her şeyi yaptım; ama kaybettiler" derse ve karşılıklı hataları bulmaya çalışırlarsa, tekrar aynı sonuçları elde etme olasılığı yüksektir.

Antrenörün destekleyici ve morali arttırıcı konuşmaları, bu hassas durumlarda başarıyı arttıracaktır. Karşılaşılabilecek büyük güçlükler bu şekilde yenilebilir. Genellikle antrenörler kaybetme durumunda kalan sporcuya hataları yüklemek ister. Halbuki müsabakayı yapan sporcudur, kazandıran ise antrenördür. Bunun için hata ya da başarısızlık nedenlerini önce antrenörde daha sonra da

sporcuda aramak gerekir. Yapılması gereken en önemli şey sonucu akılcı bir biçimde analiz etmek, tekrar aynı duruma düşmemek için çalışma yapmaktır.

Antrenör her sporcuyla yakından ilgilenmeli ve sporcuların tüm özelliklerini bilmelidir. Sporcuya zaman tanınmanın, sabır ve anlayış göstermesinin gerekli olduğunu, ancak bu şekilde daha sağlıklı sonuca ulaşılabileceği unutulmamalıdır (105).

Araştırmanın Konusu(Problem)

Elazığ İlinde Profesyonel Takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin sporcuların görüşleri doğrultusunda, nasıl şekillendiği ve branşlar arasında farklılıkların ortaya koyulmasıdır.

Alt Problemler

- Spor kulüplerindeki antrenörlerin sayısal verileri ortaya konularak ve branşlara özgü antrenör sporcu ilişkisi içinde iletişim beceri düzeylerinin tespit edilmesi

- Spor kulüplerindeki antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri ortaya konularak çözüm önerilerinin tespit edilmesi

- Antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin, antrenör sporcu ilişkisi çerçevesinde görüş ve önerilerin değerlendirilmesidir.

Araştırmanın Amacı

Elazığ ilindeki profesyonel takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim beceri düzeylerini araştırılarak, spor branşı, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, spor yaşı ve antrenörü ile çalışma yılı gibi değişkenler ile aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

Hipotezler (Denenceler)

Antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri;

Antrenörlerin düşüncelerini, bilgilerini, isteklerini, övgülerini, uyarılarını iletmede en temel araç olarak kullandığı sözlü iletişim düzeyleri yetersiz düzeydedir.

Sporcu algılarına göre farklı branşlardaki antrenörler iletişim beceri düzeyleri arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Antrenör sporcu ilişkisi açısından iletişim beceri düzeylerinin yetersiz olması takım birlikteliğini ve başarı oranını düşürdüğü görülmüştür.

Sayıtlar (Varsayımlar)

Spor kulüplerindeki antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin yetersiz düzeyde olduğu varsayılmaktadır.

Antrenör sporcu ilişkisi çerçevesinde iletişim beceri düzeylerinin yetersiz olması takımın başarısını düşürdüğü varsayılmaktadır.

Araştırmadaki ölçüm araçları, araştırmanın amaçlarını gerçekleştirebilecek kapasitededir.

Tüm denekler, anket önermelerine objektif ve tam olarak cevap vermişlerdir.

Araştırmanın Önemi

Antrenörlüğün belirlenen hedeflere doğru sporcuları etkileme süreci olduğu kabul edilirse bu etkileme süreci antrenör ile sporcu arasında kurulan iletişimle gerçekleştirilebilir. Antrenör, sporcularını harekete geçirmek ve amaçlanan hedeflere ulaşmak için bilgi ve fikirlerini paylaşmak zorundadır. Eğer bir antrenör mesajını açık bir şekilde sporcularına aktarır onları motive

edemiyorsa, antrenörün bu mesaja sahip olmasının hiçbir önemi yoktur. Ancak antrenör mesajını açık bir şekilde verip sporcularını belirlenen amaçların gerçekleşeceği yönünde etkileyip yol gösteriyorsa bu antrenörün, başarılı olduğunun göstergesidir. Bu başarının altında yatan en büyük etkenin de iletişim olduğu göz ardı edilmemelidir. Etkin bir antrenör olabilmek için iyi bir iletişim yeteneğine sahip olmak gerekmektedir. Çünkü iletişim aracılığı ile antrenör, fikirlerini açığa vurma, onları paylaşma ve değerlendirme olanağına sahip olur. Böylece antrenör sporcuların güvenini ve sadakatini kazanarak takım ruhuyla başarılarına imza atması kaçınılmaz olacaktır.

Bu araştırma; Elazığ ilindeki profesyonel takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim beceri düzeylerini tespit edilerek, aralarındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Farklı branşlardaki antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin hangi seviyede olduğu, branşlar arasında farklılık var mıdır ve bu farklılıklar karşılaştırıp araştırılarak, antrenör sporcu ilişkisi çerçevesinde antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin önemi ortaya konularak bu konu ile ilgili çözüm önerileri sunulacaktır. Bu bağlamda antrenörlerin iletişim düzeyleri, sporcular üzerindeki etkisi açısından araştırmamız önem arz etmektedir.

4. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel analizler ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırma, “Profesyonel Takım Sporlarında Görev Yapan Antrenörlerin İletişim Beceri Düzeylerinin Araştırılması”na yönelik Anket Survey Yöntemi kullanılmıştır.

Profesyonel Takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim beceri düzeylerini sporcuların görüşleri doğrultusunda, iletişim beceri düzeylerinin nasıl olduğunu, branşlar arasında farklılıklar olup olmadığı, spor branşınız, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, spor yaşı ve şimdiki antrenörü ile çalışma yılı gibi değişkenler ele alınmıştır.

4.1. Araştırma evren ve örneklem seçimi

Araştırmanın evrenini; Elazığ ilindeki Profesyonel takımlar (takım sporları) ve bu takımlarda görev yapan antrenör ve sporculardan oluşmaktadır. Örneklemine ise, 2013-2014 sezonunda Elazığ ilinde faaliyet gösteren 11 profesyonel (6 futbol, 1 basketbol, 2 voleybol ve 2 hentbol) takım ve bu takımlarda görev yapan antrenör ve sporcular oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında Elazığ ilinde bulunan profesyonel takımlar tespit edilerek 11 takımın toplam 240 sporcusunun 209’una ulaşılarak anketler ve formlar araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada sporcu gözüyle antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin tespiti için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve bunun yanında iletişim beceri ölçeği kullanılmıştır.

4.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda, spor branşınız, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kaç yıldır bu spor branşını yapmaktasınız ve şimdiki antrenörü ile kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz gibi sorular yer almaktadır.

4.2.2. Veri toplama formu

Antrenörlerin, iletişim becerilerinin değerlendirildiği bu araştırma, 2 bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini tanımlamaya yönelik sorular, ikinci bölümde ise antrenörlerin iletişim becerileri düzeylerini belirleyebilmek için 2008 yılında İ. Yılmaz tarafından geliştirilen 48 maddeden oluşan 5’li likert tipi iletişim beceri ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin seçenekleri, sınırları ve verilen puan aralıkları aşağıda gösterilmiştir; (1).

Verilen puanlar	Seçenekler	Puan Aralığı
1	Hiçbir zaman	1.00–1.79
2	Nadiren	1.80–2.59
3	Arasıra	2.60–3.39

4	Sıklıkla	3.40–4.19
5	Her Zaman	4.20–5.00

Buna göre sporcu değerlendirmesine göre ölçekten alınan puanların aritmetik ortalaması 4.20–5.00 arasında yer almışsa antrenörün iletişim becerisi üst düzeyde etkili, 3.40–4.19 arasında yer almışsa etkili fakat geliştirmesi gereken, 2.60–3.39 arasında yer almışsa vasat, 1.80–2.59 arasında yer almışsa zayıf, 1.79–1.00 arasında yer almışsa etkisiz olarak değerlendirilmiş ve yorumlanması bu yönde yapılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile incelenmiştir. Yapılan faktör analizinde 48 maddenin, madde toplam korelasyonlarının. 44 ile. 86 arasında değiştiği görülmüştür. Genel olarak madde toplam korelasyonu 30 ve üzerinde olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği (106) kabul edildiğinde ölçekteki tüm maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği kabul edilmiştir. Bu çalışmada, elde edilen faktörler anlamlandırılmadığından, tek faktör olarak kabul edilmiştir. Bu faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyans %52.75'tir. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülmektedir. Öte yandan çeşitli araştırmalarda tek bir faktörün ölçüldüğü faktöriyel olarak saf testler olarak isimlendirilen çalışmalara rastlanmaktadır (107). Ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı (Cronbach Alfa Katsayısı) 95 olarak bulunmuştur. Bu noktada ölçeğin güvenilirlik değerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır (107).

4.3. İstatistiki Değerlendirmeler

Araştırma verilerinin elde edilmesinden sonra, veriler SPSS istatistik paket programından yararlanılarak, araştırma kapsamındaki sporcuların öncelikle genel

demografik özelliklerine ve branş bazına ilişkin veriler, frekans (f) ve yüzde (%) oranları hesaplanarak çözümlenmiştir.

Sporcu algılarına göre antrenörlerin iletişim becerileri ölçeğinden aldığı puanların aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesap edilmiştir. Ayrıca branş bazında antrenörlerin iletişim beceri ölçeğinden aldıkları puanlarında aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Farklı branşlar için sporcuların yaş, eğitim düzeyi, spor yapma yılı ve aynı antrenörle çalışma sürelerine göre, antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi, oluşan farklılıkların tespitinde ise Tukey testinden faydalanılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. İstatistiki değerlendirmeler yapılırken uzman kişilerin görüşleri ve yardımlarından faydalanılmış bulunan sonuçlar tablo ve grafiklerle gösterilmiştir. Sonuç bölümünde ise test edilen önemli bulgular, yorumlanarak öneriler ortaya konulmuştur.

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmayı oluşturan sporcuların branş, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, aynı antrenörle çalışma yılı ve bu spor branşı ile ilgilenme sürelerinin dağılımları ve bu dağılımların branş olarak da verilerine yer verilmiştir. Ayrıca bu bölümde iletişim beceri ölçeğinin genel toplamının yanında branş bazında da iletişim beceri ölçeğinden aldıkları puan değerlerine de yer verilmiştir. Ölçek toplam puanı ile kişisel bilgilerin değerlendirildiği istatistiksel verilerde yer almaktadır.

Tablo 1. Sporcuların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

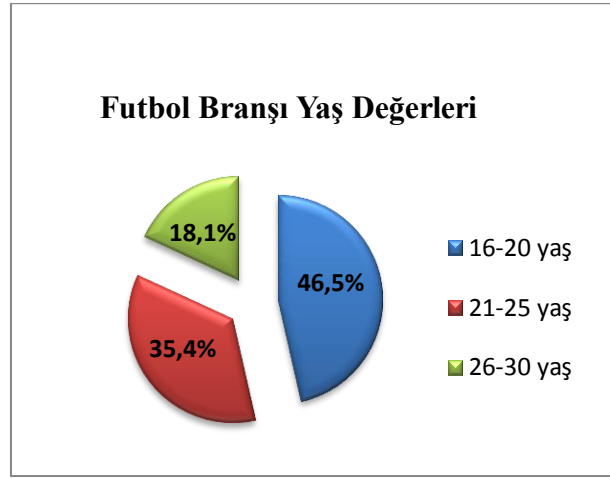
Değişkenler		f	%
Spor Branşınız?	Futbol (1)	127	60,8
	Basketbol (2)	18	8,6
	Voleybol (3)	30	14,4
	Hentbol (4)	34	16,3
	Toplam	209	100,0
Yaşınız?	16-20 (1)	92	44,0
	21-25 (2)	83	39,7
	26 ve üzeri (3)	34	16,3
	Toplam	209	100,0
Cinsiyetiniz?	Erkek (1)	123	58,9
	Bayan (2)	86	41,1
	Toplam	209	100,0
Eğitim Düzeyiniz?	Lise ve altı (1)	94	45,0
	Üniversite ve üstü (2)	115	55,0
	Toplam	209	100,0
Şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz?	1 - 3 yıl arası (1)	154	73,7
	4- 5 yıl (2)	29	13,9
	6 yıl ve üzeri (3)	26	12,4
	Toplam	209	100,0
Ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz?	1 – 3 yıl (1)	24	11,5
	4 – 6 yıl (2)	55	26,3
	7 – 9 yıl (3)	77	36,8
	10 yıl ve üzeri (4)	53	25,4
	Toplam	209	100,0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya 127'si (%60,8) futbol, 18'i (% 8,6) Basketbol, 30'u (%14,4) voleybol, 34'ü (%16,3) hentbol branşlarına katılan sporcu sayısı ve yüzdelik oranlarını görmekteyiz. Araştırmaya katılan sporcuların 92'si (%44,0) 16-20 yaş, 83'ü (% 39,7) 21-25 yaş, 34'dü (% 16,3) 26 yaş ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Tablo incelenmeye devam ederken sporcuların cinsiyetlerinin 123'ünün (% 58,9) erkek, 86'sının (%41,1) bayan olduğu eğitim düzeylerinin ise 94 'ünün (% 45,0) lise ve altı 115'inin (% 55,0) üniversite ve üstü eğitim aldıkları görülmektedir. Sporcuların şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz sorusuna verdikleri cevap oranlarına bakacak olursak 154 sporcu 1-3 yıl, 29 sporcu 4-5 yıl ve 26 sporcu 6 yıl ve üzeri cevabını vermiştir. Tekrar tablo incelendiğinde sporcularım ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz sorusuna verdikleri cevap oranları görülmektedir. Sporcular dan 24'ü 1-3 yıl, 55'i 4-6 yıl, 77'si 7-9 yıl ve 53'ü 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendiklerini söylemişlerdir.

Tablo 2. Futbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
16-20 Yaş	59	46,5
21-25 Yaş	45	35,4
26-30 Yaş	23	18,1
Toplam	127	100,0

Şekil 8. Futbol Branşı Yaş Değerleri

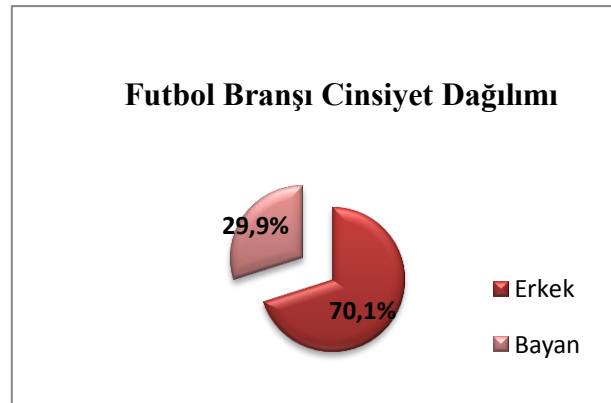


Tablo 2 incelendiğinde futbol branşından katılan sporcuların 59'unun (% 46,5) 16-20 yaş, 45'inin (% 35,4) 21-25 yaş, 23'ünün (% 18,1) 26-30 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Futbol Branşındaki Sporcuların Cinsiyet Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
Erkek	89	70,1
Bayan	38	29,9
Toplam	127	100,0

Şekil 9. Futbol Branşı Cinsiyet Dağılımı

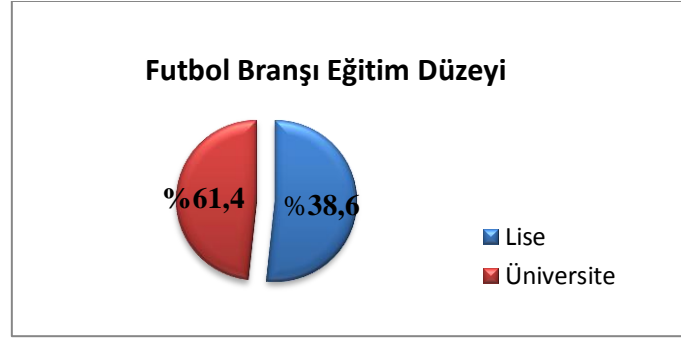


Tablo 3 futbol branşından araştırmaya katılan sporcularımızın cinsiyet dağılımlarını bize göstermektedir. Futbol branşındaki sporcularımızın 78'i (%70,1) erkek olduğu, 38 sporcunun (%29,9) ise bayan olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Futbol Branşındaki Sporcuların Eğitim Düzeyi Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
Lise	78	61,4
Üniversite	49	38,6
Toplam	127	100,0

Şekil 10. Futbol Branşı Eğitim Düzeyi

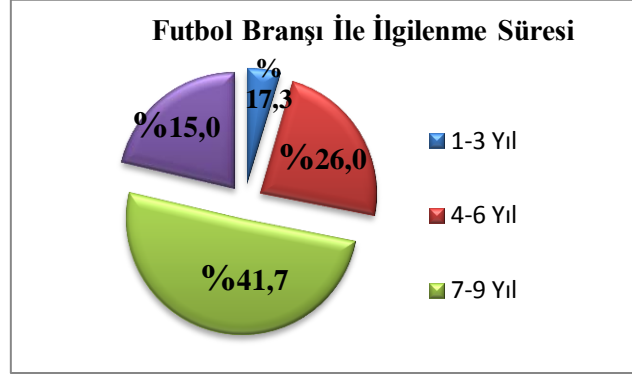


Tablo 4'e göre araştırmaya katılan futbol branşı sporcularının eğitim düzeylerinin sayısal verilerine baktığımızda 78'inin (% 61,4) lise, 49'unun (% 38,6) üniversite olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Futbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
1-3 Yıl	22	17,3
4-6 Yıl	33	26,0
7-9 Yıl	53	41,7
10 Yıl ve Üzeri	19	15,0
Toplam	89	100,0

Şekil 11. Futbol Branşı İle İlgilenme Süresi

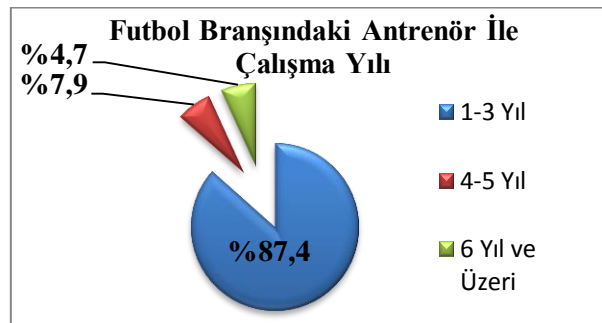


Tablo 5'e göre Futbol branşında katılan sporcuların bu branş ile ilgilenme sürelerine bakacak olursak 22'si (% 17,3) 1-3 yıl, 33'ü (% 26,0) 4-6 yıl, 53'ü (% 41,7) 7-9 yıl ve 19'u (% 15,0) 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendiklerini söylemişlerdir.

Tablo 6. Futbol Branşındaki Sporcuların Antrenörü İle Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
1-3 Yıl	111	87,4
4-5 Yıl	10	7,9
6 Yıl ve Üzeri	6	4,7
Toplam	89	100,0

Şekil 12. Futbol Branşındaki Antrenör ile Çalışma Yılı

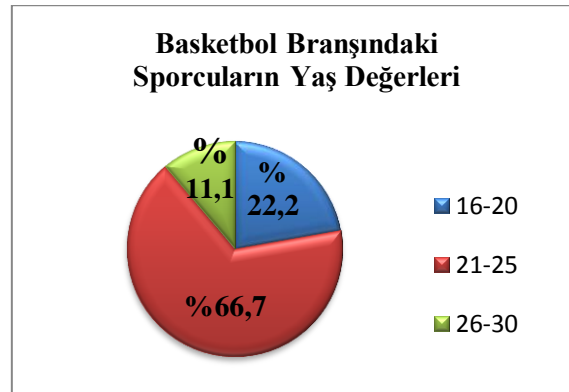


Tablo 6 ve grafik 12 bize futbol branşındaki sporcuların şuan ki antrenörleriyle kaç yıldır birlikte çalıştıklarını göstermektedir. 111 Sporcu (% 87,4) 1-3 yıl, 10 sporcu (% 7,9) 4-5 yıl ve 6 sporcuda (% 4,7) 6 yıl ve üzerinde şimdiki antrenörleriyle çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 7. Basketbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
16-20 Yaş	4	22,2
21-25 Yaş	12	66,7
26-30 Yaş	2	11,1
Toplam	18	100,0

Şekil 13. Basketbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değerleri

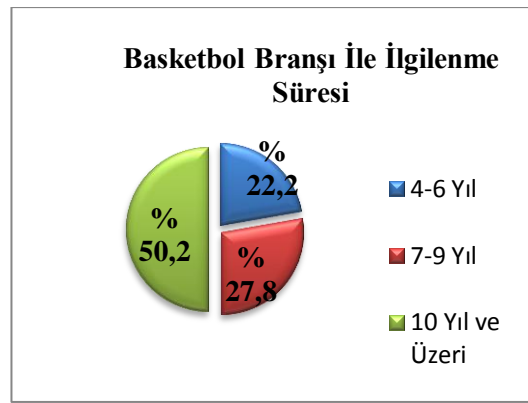


Tablo 7 bize Basketbol branşında araştırmaya katılan sporcuların yaş aralıklarını göstermektedir. 4 (% 22,2) sporcunun 16-20 yaş, 12 sporcunun (%66,7) 21-25 yaş ve 2 sporcunun da (%11,1) 26-30 yaş arasında olduğunu görmekteyiz.

Tablo 8. Basketbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
4-6 Yıl	4	22,2
7-9 Yıl	5	27,8
10 Yıl ve Üzeri	9	50,0
Toplam	18	100,0

Şekil 14. Basketbol Branşı ile İlgilenme Süresi

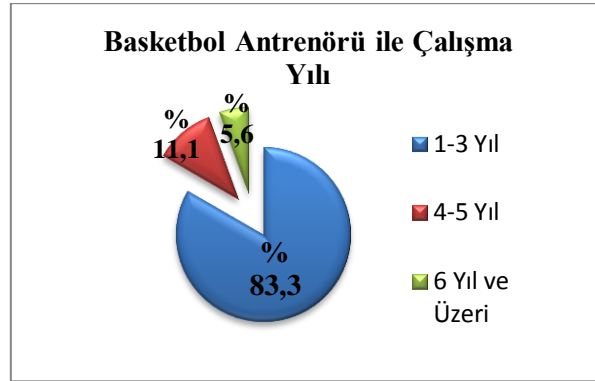


Tablo 8 bize basketbol branşındaki sporcuların ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgilendiklerinin sayısal değerlerini vermektedir. 4 sporcunun (%22,2) 4-6 yıl, 5 sporcunun (%27,8) 7-9 yıl arasında, 9 sporcunun (%50,0) 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendikleri tespit edilmiştir.

Tablo 9. Basketbol Branşındaki Sporcuların Antrenör İle Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
1-3 Yıl	15	83,3
4-5 Yıl	2	11,1
6 Yıl ve Üzeri	1	5,6
Toplam	18	100,0

Şekil 15. Basketbol Antrenörü ile Çalışma Yılı

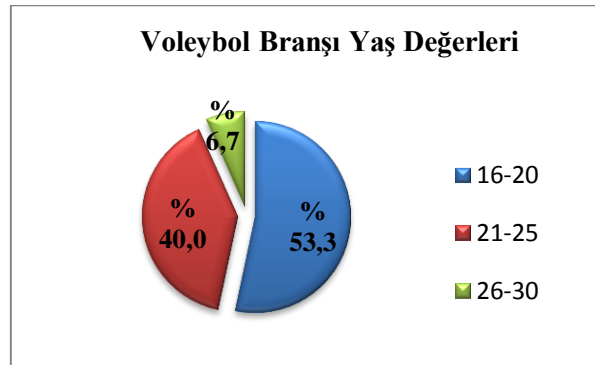


Tablo 9 incelendiğinde basketbol branşından araştırmaya katılan sporcuların şimdiki antrenörleriyle birlikte çalışma yıllarının sayısal değerleri görülmektedir. 15 sporcu (%83,3) 1-3 yıl, 2 sporcu (%11,1) 4-5 yıl arasında ve 1 sporcuda (%5,6) şimdiki antrenörüyle 6 yıl ve üzerinde çalıştığını belirtmiştir.

Tablo 10. Voleybol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
16-20 Yaş	16	53,3
21-25 Yaş	12	40,0
26-30 Yaş	2	6,7
Toplam	30	100,0

Şekil 16. Voleybol Branşı Yaş Değerleri

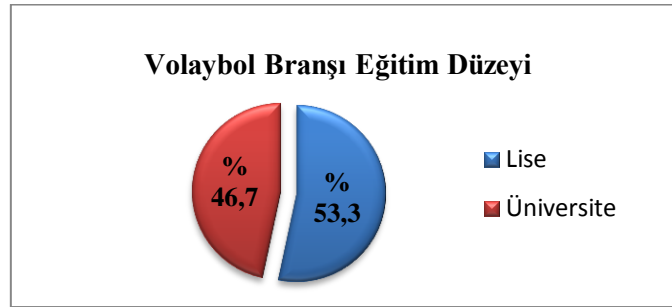


Tablo 10 incelendiğinde voleybol branşından araştırmaya katılan sporcuların yaş aralıkları görülmektedir. 16 sporcunun (% 53,3) 16-20 yaş, 12 sporcunun (%40,0) 21-25 yaş, 2 sporcunun (%6,7) 26-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Voleybol Branşındaki Sporcuların Eğitim Düzeyi Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
Lise	16	53,3
Üniversite	14	46,7
Toplam	30	100,0

Şekil 17. Voleybol Branşı Eğitim Düzeyi

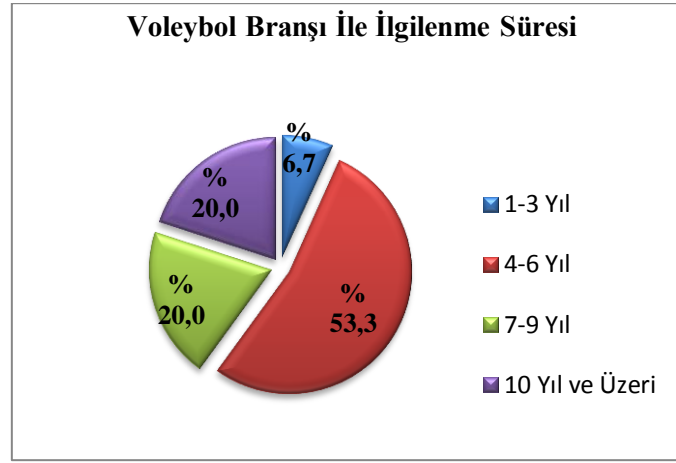


Tablo 11'a göre voleybol branşından araştırmaya katılan sporcuların 12'sinin (%53,3) lise düzeyi, 14'ünün (%46,7) üniversite düzeyinde eğitim aldıkları veya devam ettikleri görülmektedir.

Tablo 12. Voleybol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
1-3 Yıl	2	6,7
4-6 Yıl	16	53,3
7-9 Yıl	6	20,0
10 Yıl ve Üzeri	6	20,0
Toplam	30	100,0

Şekil 18. Voleybol Branşı ile İlgilenme Süresi

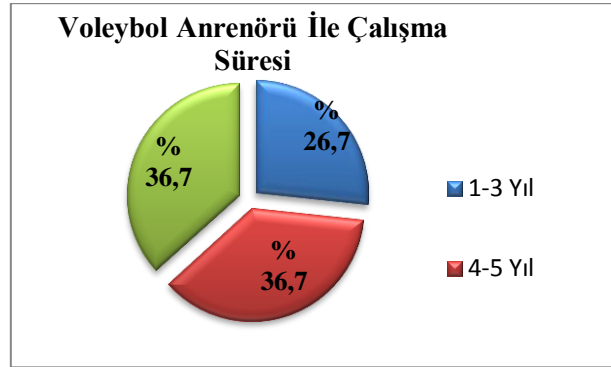


Tablo 12 incelendiğinde voleybol branşından araştırmaya katılan sporcuların ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgilendiklerinin sayısal değerleri görülmektedir. 2 sporcunun (%6,7) 1-3 yıl arasında, 16 sporcunun (%53,3) 4-6 yıl arasında, 6 sporcunun (%20,0) 7-9 yıl arasında ve son olarak 6 sporcunun (%20,0) 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendikleri sonucu görülmektedir.

Tablo 13. Voleybol Branşındaki Sporcuların Antrenör İle Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
1-3 Yıl	8	26,7
4-5 Yıl	11	36,7
6 Yıl ve Üzeri	11	36,7
Toplam	30	100,0

Şekil 19. Voleybol Antrenörü ile Çalışma Süresi

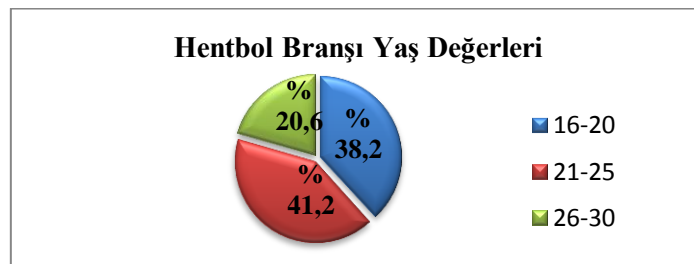


Tablo 13’de voleybol branşından çalışmaya katılan sporcuların şimdiki antrenörü ile kaç yıldır birlikte çalıştıklarına yönelik sorunun sayısal değerleri görülmektedir. Tabloya bakacak olursak 8 sporcunun (%26,7) 1-3 yıl arasında, 11 (%36,7) 4-5 yıl arasında ve 11 sporcunun da (%36,7) 6 yıl ve üzerinde şimdiki antrenörleriyle çalıştıklarını söylemişlerdir

Tablo 14. Hentbol Branşındaki Sporcuların Yaş Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
16-20 Yaş	13	38,2
21-25 Yaş	14	41,2
26-30 Yaş	7	20,6
Toplam	34	100,0

Şekil 20. Hentbol Branşı Yaş Değerleri

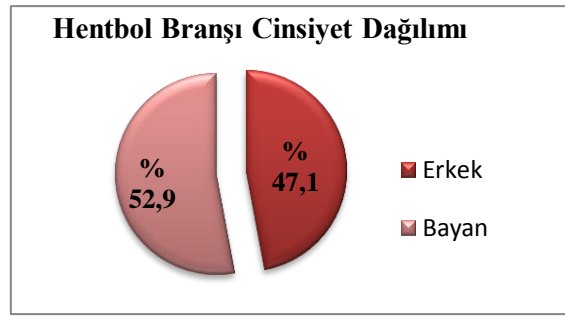


Tablo 14'ü inceleyecek olursak araştırmaya katılan hentbol sporcularının yaş aralıklarının sayısal verilerini bize göstermektedir. Hentbol branşındaki 13 sporcunun (%38,2) 16-20 yaş arasında, 14 sporcunun (%41,2) 21-25 yaş arasında ve 7 sporcunun da (%20,6) 26-30 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Hentbol Branşındaki Sporcuların Cinsiyet Değişkenlerinin Sayısal Dağılımları

Değişkenler	N	%
Erkek	16	47,1
Bayan	18	52,9
Toplam	34	100,0

şekil 21. Hentbol Branşı Cinsiyet Dağılımı

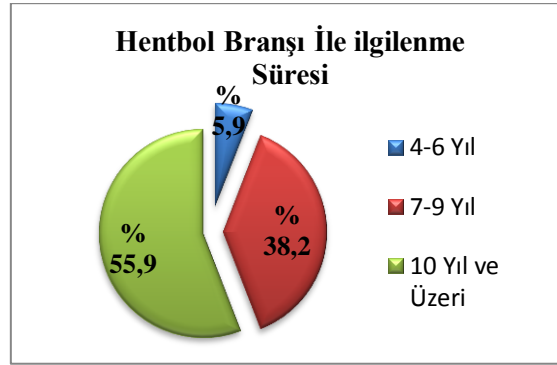


Tablo 15 bize hentbol branşından araştırmaya katılan sporcularımızın cinsiyet dağılımlarını göstermektedir. Hentbol branşındaki sporcularımızın 16'sının (%47,1) erkek olduğu, 18 sporcunun (%52,9) ise bayan olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Hentbol Branşındaki Sporcuların Spor Yaşı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
4-6 Yıl	2	5,9
7-9 Yıl	13	38,2
10 Yıl ve zeri	19	55,9
Toplam	34	100,0

Şekil 22. Hentbol Branşı İle İlgilenme Süresi

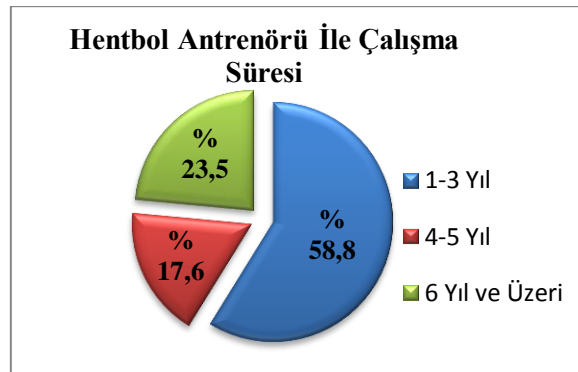


Tablo 16'ya baktığımızda araştırmaya hentbol branşından katılan sporcuların bu spor branşı ile ilgilenme süreleri görülmektedir. Sporculardan 2'si (%5,9) 4-6 yıl arasında, 13'ü (%38,2) 7-9 yıl arasında, 19 sporcuda (%55,9) 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 17. Hentbol Branşındaki Sporcuların Antrenörü İle Çalışma Yılı Değişkenlerinin Sayısal Dağılımlar

Değişkenler	N	%
1-3 Yıl	20	58,8
4-5 Yıl	6	17,6
6 Yıl ve Üzeri	8	23,5
Toplam	34	100,0

Şekil 23. Hentbol Antrenörü İle Çalışma Süresi



Tablo 17 incelendiğinde araştırmaya katılan hentbol branşındaki sporcuların şimdiki antrenörleriyle çalışma yıllarının sayısal değerleri görülmektedir. Sporculardan 20’si (%58,8) 1-3 yıl arasında, 6’sı (%17,6) 4-5 yıl arasında, 8’i (%23,5) 6 yıl ve üzerinde şimdiki antrenörleriyle çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 18. Araştırmaya Grubunun “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği”

Tanımlayıcı İstatistikleri

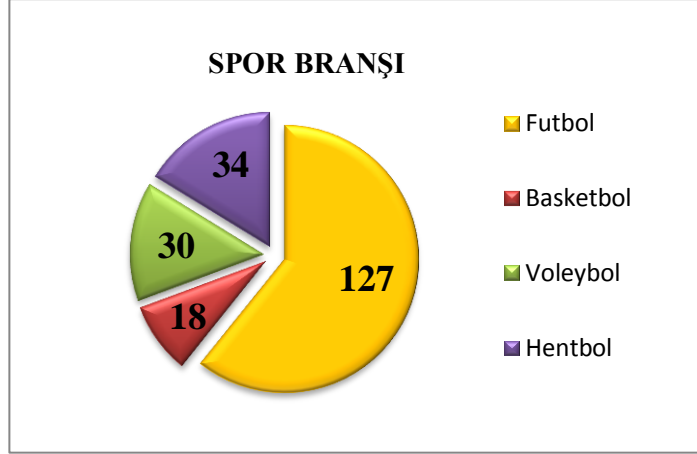
N	Min	Max	Mean	std	O. Madde P.
209	78,00	240,00	188,51	34,20	3,92

Tablo 18’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan sporcuların antrenör iletişim beceri ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamalarını göstermektedir. Tablo incelendiğinde antrenör iletişim beceri ölçeğinden alınan min değer 78,00 iken max değer 240,00 dir. Ölçekten alınan ortalama puan ise 188,5167 dir. Ortalama değer 48 maddeye bölüldüğünde elde edilen ortalama madde puanı ise 3,92dir; bu da sıklıkla ifadesine denk geldiği için antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin yüksek olduğunu söylememize kanıt oluşturmaktadır.

Tablo 19. Branş bazında “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Mean	std	O. Madde P.
Futbol	127	186,67	35,16	3,88
Basketbol	18	182,77	19,13	3,80
Voleybol	30	197,76	31,55	4,12
Hentbol	34	190,26	38,45	3,96
Toplam	209	188,51	34,20	3,92

Şekil 24. Spor Branşında Katılan Sporcuların Dağılımı



Tablo 19 incelendiğinde branşların antrenör iletişim ölçeğinden aldıkları puan oranları görülmektedir. Futbol branşındaki antrenörlerin ortalama ölçek puanları 186,67 ve ortalama madde puanı ise 3,88dir. Basketbol branşındaki antrenörlerin ise ortalama ölçek puanı 182,77 ve ortalama madde puanı 3,80 olduğu görülmektedir. Tabloyu incelemeye devam edersek voleybol takımı antrenörlerin ortalama ölçek puanlarının 197,76 ve ortalama madde puanlarının ise 4,12 hentbol branşı antrenörlerin ortalama ölçek puanları ise 190,26 ortalama madde puanları ise 3,96 olduğu görülmektedir. Ortalama madde puanlarına bakarak tabloyu yorumlayacak olursak sporcuların antrenörlerinin iletişim beceri düzeylerinin yüksek olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz. Antrenörünün iletişim beceri düzeyini sıralayacak olursak birinci sırada voleybol, ikinci olarak hentbol, üçüncü futbol ve dördüncü ile basketbol antrenörü yer almaktadır.

Tablo 20. Spor Branşı Değişkenine Göre “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Puanı Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler		F	p	Anlamlı fark
	Toplamı	sd	Ortalaması	F			
Gruplararası	3693,332	3	1231,111	1,053	0,370	-	
Gruplariçi	239678,9	205	1169,165			-	
Toplam	243372,2	208					

Tablo 20 incelendiğinde “antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri” ile araştırmaya katılan sporcuların branş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, branş değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>,05$)

Tablo 21. “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” İle Yaş Değişkeni Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler		F	p	Anlamlı fark
	Toplamı	sd	Ortalaması	F			
Gruplararası	21132,760	2	10566,380	9,794	0,000	1-3	
Gruplariçi	222239,431	206	1078,832			2-3	
Toplam	243372,19	208					

Tablo 21’den de anlaşılacağı gibi, “Antrenör İletişim Beceri Ölçeğinden” alınan puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “anova-testi” sonuçlarında yaş değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakacak olursak 26-30 yaş grubundaki sporcuların antrenörlerinin iletişim becerilerininin 16-20 ve 21-25 yaş

grubundaki sporcuların antrenörlerinin iletişim becerileri ile arasında fark olduğu görülmektedir. Antrenörlerinin iletişim beceri düzeylerinin yüksek olduğunu ve en yüksek puana sahip olan 21-25 yaş grubu sporcular iken daha sonra 16-20 yaş ve arkasından 26-30 yaş grubu sporcular sıralamayı oluşturmaktadırlar. ($p<,05$)

Tablo 22. “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Fark İçin t- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Erkek	123	183,31	31,19	207	2,666	0,008
Bayan	86	195,95	37,02			

Tablo 22 incelendiğinde “ Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” ile araştırmaya katılan sporcuların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, cinsiyet değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak cinsiyet değişkenlerinin ortalama değerlerine bakıldığı zaman bayan sporcuların erkek sporculara göre antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz. ($p<,05$).

Tablo 23. Eğitim Düzeyine Göre “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Puanları Arasındaki Fark İçin t- Testi Sonuçları

Eğitim düzeyi	N	X	SS	Sd	t	p
Lise ve altı	94	186,71	38,30	207	,688	0,459
Üniversite ve üstü	115	189,99	30,54			

Tablo 23 incelendiğinde “ Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” ile araştırmaya katılan sporcuların eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonuçlarında, eğitim düzeyi değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>,05$) Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa bile tablo incelendiğinde eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak sporcuların antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşündüklerini söylememiz olası bir durumdur.

Tablo 24. “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” Antrenör İle Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları

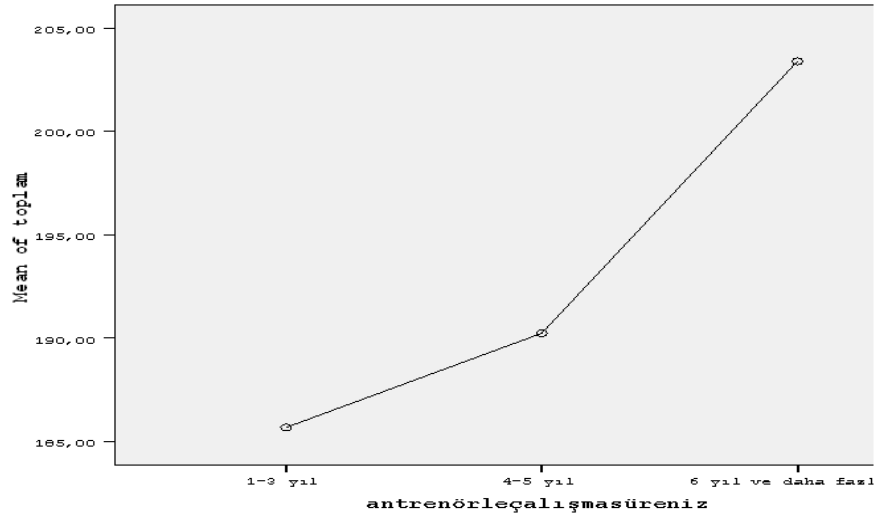
Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler		F	p	Anlamlı fark
	Toplamı	sd	Ortalaması				
Gruplararası	7071,318	2	3535,659	3,082	0,048	1-3	
Gruplarıçi	236300,9	206	1147,092				
Toplam	243372,2	208					

Tablo 24 incelendiğinde “antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri” ile araştırmaya katılan sporcuların şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz sorusu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz sorusu değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p<,05$)

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğuna bakacak olursak 1-3 yıl arasında antrenörlerle çalışan sporcuların 6 yıl ve üzeri antrenörlerle çalışan sporcular arasında olduğunu söyleyebiliriz. 1-3 yıl antrenörlerle çalışan sporcular antrenörlerinin iletişim becerilerinin düşük olduğunu söylerken 6 yıl ve üzerinde

antrenörüyle çalışan sporcular antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu söylemektedir.

Şekil 25. “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” İle Antrenör İle Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki Fark Grafiği



Grafiği yorumlayacak olursak aynı antrenörle çalışma yılı arttıkça sporcularında antrenörlerinin iletişim düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varabiliriz. Yani aynı antrenörle çalışma yılı ile antrenörlerinde iletişim beceri düzeyleri arasında doğru orantı vardır.

Tablo 25. “Antrenör İletişim Beceri Ölçeği” İle Spor Yaşı Değişkeni Arasındaki Fark İçin Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Gruplararası	12711,503	3	4237,168	3,766	0,012	1-2
Gruplarıçi	230660,7	205	1125,174			
Toplam	243372,2	208				

Tablo 25 incelendiğinde “antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri” ile araştırmaya katılan sporcuların ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz sorusu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonuçlarında, ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz sorusu değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p<,05$)

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğuna bakacak olursak 1-3 yıl bu spor branşı ile ilgilenen 4-6 yıl arasında ilgilenen sporculardan kaynaklandığı görölmektedir. 1-3 yıl arasında bu spor branşı ile ilgilenmeye başlayan sporcuların antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşünürken 4-6 yıl arasında bu spor branşı ile ilgilenenlerin antrenörlerinin iletişim becerilerinin çok düşük olduğunu düşündükleri sonucuna varılmıştır.

6. TARTIŞMA SONUÇ

Araştırma için elde edilen bulgular bölümünde araştırmaya katılan bütün sporcuların demografik bilgilerinin frekans ve yüzde dağılımları tablo yardımı ile gösterilmiştir (Tablo 1). Ayrıca araştırmaya katılan sporcuların branş bazında da demografik bilgilerinin frekans ve yüzde dağılımları tablo ve grafik yardımıyla gösterilmiştir (Tablo 2-17). Ölçek toplam puanın değerleri genel olarak verildiği gibi branş olarak da sporcuların antrenörlerinin iletişim düzeylerinin tespiti için tablo ve grafik yardımı ile verilmiştir (Tablo 18,19). Toplam puan ile demografik bilgilerde yer alan değişkenler uygun testler ile analiz edilmiş toplam puan ile eğitim düzeyi ve branş değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaş, cinsiyet, şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz sorusu ve ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz sorusu değişkeni arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Sporun dünya çapında gelişme göstererek etkin bir konuma varabilmesi için antrenörlerin iyi eğitilmiş olmasının yanında antrenörün sporcuları ile iyi iletişim kurabilme yeteneğine sahip olması da kabul edilen bir olgudur. Takım sporu antrenörlerinin bireysel spor antrenörlerine göre bu yeteneğe daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Çünkü antrenör birden fazla karaktere sahip sporcuları idare etmekte ve takımı bir arada tutmaya çalışmaktadır. Takım sporundaki sporcuların beklentileri bireysel sporculara göre de farklılık gösterdiği için antrenörün iletişim yeteneği burada devreye girmektedir.

Araştırmaya katılan 209 sporcunun 127'si (%60,8) futbol, 18'i (%8,6) Basketbol, 30'u (%14,4) voleybol, 34'ü (%16,3) hentbol olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sporcuların 92'si (%44,0) 16-20 yaş, 83'ü (%39,7) 21-25 yaş,

34'dü (%16,3) 26 yaş ve üzerin iken sporcuların 123'ünün (%58,9) erkek, 86'sının (%41,1) bayan olduğu ve eğitim düzeylerinin ise 94'ünün (%45,0) lise 115'inin (%55,0) üniversite ve üstü eğitim aldıkları görülmüştür (Tablo1).

Sporcuların şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz sorusuna 154 (%73,7) sporcu 1-3 yıl, 29 (%13,9) sporcu 4-5 yıl ve 26 (%12,4) sporcu 6 yıl ve üzeri cevabını vermiştir. Ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz sorusuna sporcuların verdikleri cevap ise 24 (%11,5) sporcu 1-3 yıl, 55 (%26,3) sporcu 4-6 yıl, 77 (%36,8) sporcu 7-9 yıl ve 53 (%25,4) sporcu ise 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendiklerini söylemişlerdir (Tablo 1).

Futbol branşından araştırmaya katılan sporcuların 59'unun (%46,5) 16-20 yaş, 45'inin (%35,4) 21-25 yaş, 23'ünün (%18,1) 26-30 yaş arasında olduğu ve 89'unun (%70,1) erkek, 38'inin (%29,9) bayan, sporcuların eğitim düzeylerinin 78'inin (%61,4) lise, 49'unun (%38,6) üniversite olduğu görülmüştür (Tablo 2,3,4). Ayrıca futbol branşında araştırmaya katılan sporcuların 22'sinin (%17,3) 1-3 yıl, 23'ünün (%26,0) 4-6 yıl, 53'ünün (%41,7) 7-9 yıl ve 19'u (%15,0) 10 yıl ve üzerinde futbol branşı ile ilgilendiklerini söylemişlerdir (Tablo 5). Futbol branşındaki 111 sporcu (%87,4) 1-3 yıl, 10 sporcu (%7,9) 4-5 yıl ve 6 sporcuda (%4,7) 6 yıl ve üzerinde şuan ki antrenörleriyle çalıştıklarını belirtmişlerdir (Tablo 6).

Sporcuların antrenörleri ile çalışma süreleri bazen olumlu düzeyde ilerleme kat etmekte iken bazen de olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Şöyle ki uzun yıllar aynı antrenör ile çalışan sporcu arasında artık bir nevi dostluk oluşmuştur. Bu dostluğun olması güzel bir durumdur ancak yeri geldiğinde sporcu ve antrenör seviyesi daima korunmalıdır. Bu bağ iyi kontrol edilmediği zaman

sporcu ile antrenör arasında sorunlara neden olabileceği gibi bu durum bütün takımı da etkileyebilmektedir. Sporcuların yaşları da antrenörleri ile kuracakları iletişimi etkilemektedir.

Basketbol branşında araştırmaya katılan sporcuların 4'ü (%22,2) 16-20 yaş, 12'si (%66,7) 21-25 yaş ve 2'si ise (%11,1) 26-30 yaş arasındadır (Tablo 7). Araştırmaya katılan basketbol branşındaki sporculardan 4'ü (%22,2) 4-6 yıl, 5'i (%27,8) 7-9 yıl arasında, 9'u (%50,0) 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendikleri söylemişlerdir (Tablo 8). 15 sporcu (%83,3) 1-3 yıl, 2 sporcu (%11,1) 4-5 yıl arasında ve 1 sporcuda (%5,6) şimdiki antrenörüyle 6 yıl ve üzerinde çalıştığını belirtmiştir (Tablo 9).

Voleybol branşından araştırmaya katılan sporculardan 16 sporcunun (%53,3) 16-20 yaş, 12 sporcunun (%40,0) 21-25 yaş, 2 sporcunun (%6,7) 26-30 yaş aralığında olduğu görülmüştür (Tablo 10). Ayrıca araştırmaya katılan sporcuların 12'sinin (%53,3) lise düzeyi, 14'ünün (%46,7) üniversite düzeyinde eğitim aldıkları veya devam ettikleri sonucuna varılmıştır (Tablo 11). Voleybol branşından araştırmaya katılan sporculardan 2'si (%6,7) 1-3 yıl arasında, 16'sı (%53,3) 4-6 yıl arasında, 6'sı (%20,0) 7-9 yıl arasında ve son olarak 6'sı (%20,0) 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendikleri belirtmişlerdir (Tablo 12). Ayrıca 8 sporcu (%26,7) 1-3 yıl arasında, 11 sporcu (%36,7) 4-5 yıl arasında ve 11 sporcu da (%36,7) 6 yıl ve üzerinde şimdiki antrenörleriyle çalıştıklarını söylemişlerdir (Tablo 13).

Branş ne olursa olsun antrenör her takım ve her sporcu için lider görünümündeki kişidir. Liderlik vasıfları ile antrenörlük vasıfları benzerlik göstermektedir. Çünkü antrenör de bir takımı idare etmekte onlara hitap

etmektedir. Bunun yanında ise takımının başarılı olabilmesi için teknik ve taktiğini konuşuran engin insanlar grubundadır.

Hentbol branşındaki 13 sporcunun (%38,2) 16-20 yaş arasında, 14 sporcunun (%41,2) 21-25 yaş arasında ve 7 sporcunun da (%20,6) 26-30 yaş arasında olduğu ve 16'sının (%47,1) erkek, 18 sporcunun (%52,9) ise bayan olduğu görülmektedir (Tablo 14,15) . Sporculardan 2'si (%5,9) 4-6 yıl arasında, 13'ü (%38,2) 7-9 yıl arasında, 19 sporcuda (%55,9) 10 yıl ve üzerinde bu spor branşı ile ilgilendiklerini ve sporculardan 20'si (%58,8) 1-3 yıl arasında, 6'sı (%17,6) 4-5 yıl arasında, 8'i (%23,5) 6 yıl ve üzerinde şimdiki antrenörleriyle çalıştıklarını belirtmişlerdir (Tablo 16,17).

Antrenörlerin iletişim düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçek puanlarına bakacak olursak antrenör iletişim beceri ölçeğinden alınan minimum değer 78,00, maximum değer 240,00 dır. Ölçekten alınan ortalama puan ise 188,5167 dir. Ortalama değer 48 maddeye bölüldüğünde elde edilen ortalama madde puanı ise 3,92'dir bu da ölçekte yer alan "sıklıkla" ifadesine denk geldiği için antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Tablo 18). Branş bazında antrenörlerin iletişim beceri düzeylerine bakacak olursak, Futbol branşındaki antrenörlerin ortalama ölçek puanları 186,67 ve ortalama madde puanı ise 3,88'dir. Basketbol branşındaki antrenörlerin ise ortalama ölçek puanı 182,77 ve ortalama madde puanı 3,80 olduğu görülmektedir. Voleybol takımı antrenörünün ortalama ölçek puanı 197,76 ve ortalama madde puanı ise 4,12 hentbol branşı antrenörünün ortalama ölçek puanı ise 190,26 ortalama madde puanları ise 3,96 olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 19). Ortalama madde puanlarına bakarak sonuçları yorumlayacak olursak sporcuların

antrenörlerinin iletişim beceri düzeylerinin yüksek olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz. Antrenörlerin iletişim beceri düzeylerini branş bazında sıralayacak olursak birinci sırada voleybol, ikinci olarak hentbol, üçüncü futbol, dördüncü sırada ise basketbol antrenörü yer almaktadır. Gerek'in (2001), yüzme ve sutopu takımları üzerinde yaptığı çalışma, bu takımlarda çalışan antrenörlerin orta düzeyde bir iletişim becerisine sahip olduklarını göstermiştir (108). Kabadayı (2010), yapmış olduğu çalışmada antrenörlerin iletişim becerileri değerlendirmelerinin sporculara göre vasat, antrenör ve yöneticilere göre ise etkili fakat geliştirilmesi gereken düzeyde oldukları ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuçlara göre antrenörlerin sporcularını dinleme ve sorunlarıyla ilgilenme konusunda daha duyarlı davranmaları gerektiği söylenebilir. Sırasıyla geribildirimde bulunma, dinleme ve sözel iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerektiği söylenebilir (2). Şimşek (2003), öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin iletişim becerisi ve okul kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalıştığı araştırmada, okul müdürlerinin % 25'nin üst düzeyde etkili iletişim becerilerine, % 75'nin ise etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip olduğunu sonucuna ulaşmıştır (109). Yılmaz (2008), yapmış olduğu çalışmasında antrenörlerin iletişim becerilerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır (1). Yılmaz ve arkadaşları (2009), yapmış oldukları çalışmasında bireysel spor antrenörlerinin, takım sporu antrenörlerine göre iletişim becerilerinin yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varmışlardır (110).

Antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri ile araştırmaya katılan sporcuların branş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, branş değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Tablo 20). Çubukçu ve Döndar’ın (2003), yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin iletişim becerilerine ilişkin öğretmen algılarının görev alanlarına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (111). Gürsun (2007), İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan iletişim becerilerini algılamalarında öğretmenlerinin branş grupları arasında bir fark yoktur (112). Yılmaz ve arkadaşları (2009), çalışmasında badminton, güreş ve voleybol antrenörlerinin üst düzeyde etkili; futbol ve hentbol antrenörlerinin etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip olduğu sonucuna varmışlardır (110).

Antrenörlerin ölçekten aldıkları puanların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova-testi sonuçlarında yaş değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 21). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakılmış ve farklılık 26-30 yaş grubundaki sporcuların antrenörlerinin iletişim becerileri ile 16-20 ve 21-25 yaş grubundaki sporcuların antrenörlerinin iletişim becerileri arasında fark olduğu görülmüştür.

Ayrıca 16-20 yaş arasındaki sporcuların antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğu düşüncesi 21-25 yaş grubuna kadar devam etmekte ve 21-25 yaşta zirve noktaya ulaşmaktadır. Ancak 26 yaş ve sonrası sporcular antrenörlerinin iletişim becerilerinin düşük olduğunu düşündükleri sonucuna varılmıştır. Köleşoğlu (2009), İlköğretim öğretmenlerinin liderlik özellikleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişki (İstanbul ili Beyoğlu ilköğretim okullarında bir uygulama) isimli çalışmasında iletişim becerilerinin yaşa göre farklılık

göstermediği sonucunu bulmuştur (113). Cesur (2009), da yapmış olduğu çalışma sonucunda iletişim becerilerinin cinsiyet faktörüne göre farklılık göstermediğini bulmuştur (58). Gürsun (2007), çalışmasında İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan iletişim becerilerini algılamalarında öğretmenlerinin yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucunu bulmuştur (112). Tepeköylü (2007), çalışmasında yaş değişkenine göre iletişim becerisi algıları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (114). Yılmaz (2008), çalışmasında sporcuların yaş değişkenine göre antrenörlerin iletişim beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır (1).

Araştırmaya katılan sporcuların ölçekten alınan puan ile cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, cinsiyet değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 22). Bu farklılığın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek için ölçek ortalama değerlerine bakıldığı zaman bayan sporcuların erkek sporculara göre antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz.

Köleşoğlu (2009), yapmış olduğu çalışmasında iletişim becerilerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucunu bulmuştur (113). Çubukçu ve Döndar’ın (2003), yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin iletişim becerilerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini bulmuştur (111).

Cesur (2009), da yapmış olduğu çalışma sonucunda iletişim becerilerinin cinsiyet faktörüne göre farklılık göstermediğini bulmuştur (58).

Ölçek puanları ile araştırmaya katılan sporcuların eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, eğitim düzeyi değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Tablo 23). Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa bile tablo incelendiğinde eğitim düzeyinin yükselmesine paralel olarak sporcuların antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşündüklerini söylememiz olası bir durumdur.

Çubukçu ve Döndar’ın (2003) yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin iletişim becerilerine ilişkin öğretmen algılarının öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (111). Gürsun (2007), İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan iletişim becerilerini algılamalarında öğretmenlerinin eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır (112). Tepeköylü (2007), iletişim becerisi algılarında kızların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur yani kız öğrencilerin iletişim becerilerini algılama düzeylerinin erkek öğrencilerininkine göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (114). Yılmaz (2008), çalışmasında sporcuların eğitim değişkenine göre antrenörlerin iletişim beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır (1).

Antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri ile araştırmaya katılan sporcuların “şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz” sorusu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz

sorusu değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 24). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğuna bakacak olursak 1-3 yıl arasında antrenörüyle çalışan sporcuların 6 yıl ve üzeri antrenörüyle çalışan sporcular arasında olduğunu söyleyebiliriz. 1-3 yıl antrenörüyle çalışan sporcular antrenörlerinin iletişim becerilerinin düşük olduğunu söylerken 6 yıl ve üzerinde antrenörüyle çalışan sporcular antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu söylemektedir. Yılmaz (2008), çalışmasında futbol antrenörlerinin iletişim beceri ölçeğinden aldığı puanlar, sporcuların aynı antrenörle çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varmıştır. Bu farkın aynı antrenörle 1 yıl ve altında ile 5 yıl ve üzerinde çalışan sporculardan kaynaklandığını bulmuştur. Aynı sporcularla 5 yıl ve üzerinde çalışan antrenörlerin iletişim beceri puanları diğer iki gruptan düşüktür olduğu sonucuna varmıştır (1).

Araştırmaya katılan sporcuların ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz sorusu değişkeni ile ölçek puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan “t- testi” sonuçlarında, ne kadar süredir bu spor branşı ile ilgileniyorsunuz sorusu değişkeni ile ölçekten alınan puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 25).

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğuna bakacak olursak 1-3 yıl bu spor branşı ile ilgilenen 4-6 yıl arasında ilgilenen sporculardan kaynaklandığı görülmektedir. 1-3 yıl arasında bu spor branşı ile ilgilenmeye başlayan sporcuların antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşünmektedirler ancak 4-6 yıl arasında bu spor branşı ile ilgilenenlerin antrenörlerinin iletişim becerilerinin çok düşük olduğunu söylemişlerdir. Bu da belirli bir dönem antrenör sporcu

arasında kopukluğun olduğuna ve sporcuda antrenörünün iletişim düzeyinin düşük olduğu yargısına neden olduğu sonucuna varmamıza olanak tanımaktadır. Yılmaz (2008), çalışmasında sporcuların oyunculuk düzeyi değişkenine göre antrenörlerin iletişim beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır (1).

Sonuç olarak; sporcuların, antrenörlerinin iletişim beceri düzeylerinin yüksek olduklarını düşündükleri sonucuna varılmıştır. Antrenör sporcu ilişkisi bakımından iletişim beceri düzeylerinin branş bazında farklılık göstermesi, antrenörün iletişim becerisinin başarıya etkisinin yüksek olduğu sonucunu göstermektedir. Branş bazında antrenörlerin iletişim düzeylerinde birinci sırada voleybol, sonuncu sırada ise basketbol antrenörü yer almaktadır. Sporcuların yaş değişkenleri ile antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri arasında anlamlı farklılık görölmüştür. 25 yaşına kadar sporcular antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşünürken 26 yaşından sonra düşük olduğunu düşündükleri sonucu çıkmıştır. Bayan sporcular erkek sporculara oranla antrenörlerinin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşündükleri sonucuna varılmıştır.

Bu çalışma ile antrenörlerin iletişim becerilerini ortaya koyarak antrenörlere bu konuda bilgi kaynağı olması hedeflenmiş ve aşağıdaki öneriler öngörölmüştür.

Antrenörler sporcuları ile iletişime girerken onların duygu ve düşüncelerine saygı göstermelidir.

Antrenörler takım içerisindeki birlik ve bütünlüğü sağlamalıdır.

Antrenörler sporcularıyla iletişime girerken tüm sporcularına aynı mesafede olmalıdır.

İletişim becerilerinin öğrenilebilen beceriler olması; antrenörlerin eksiklerini gidermesine yardımcı olması öngörülmektedir.

Araştırma her şeyden önce, antrenörlerin iyi iletişim becerisine sahip olmalarının önemine dikkat çekerek bu konuda sporcuların şikayetçi olduğu sorunlar ve bu sorunların giderilmesi için yapılması gerekenleri göstererek başka araştırmacıları, antrenörlüğün iletişim boyutunda yer alan konuları daha ayrıntılı olarak incelenmesine sevk etmek öngörülmüştür.

Gençlik Spor Bakanlığı Spor Eğitim Dairesi Başkanlığı bünyesinde açılan antrenörlük kurslarında iletişim becerilerinin kazanılmasına yönelik müfredat programı hazırlanıp gereken eğitim şekillendirilmelidir.

Antrenörlerin sözel iletişim, dinleme ve geribildirimde bulunma konularına özel önem verilmelidir.

Spor Eğitimi veren kurumlarda özellikle antrenörlük bölümünde mesleki eğitim derslerinde iletişim becerileri daha fazla yer almalıdır.

Kulüp antrenörlerinin iletişim yeterliliklerinin belirlenmesi sporda şiddetin azaltılması bağlamında ipuçları verebilir.

Antrenörlerin iletişim becerilerinin antrenör sporcu ilişkisi açısından başarıya etkileri araştırılabilir.

Antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri, sporcu ve oyuncu algılarına göre belirlenip buna bağlı olarak sporcu tatminini belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

1. Yılmaz İ. Sporcü Algıları Çerçevesinde Farklı Spor Branşlarındaki Antrenörlerin Liderlik Davranış Analizleri ve İletişim Beceri Düzeyleri. Doktora Tezi: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara, 2008.
2. Kabadayı Ş. Hentbol Antrenörlerinin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi (Hentbol Süper Lig Örneği). Doktora Tezi: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Anabilim Dalı, Eskişehir, 2010.
3. Açıkada C, Ergen E. Bilim ve Spor. Ankara: Tek Ofset Matbaacılık, 1990, s.20.
4. Yıldız, Y. C.B.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyinin Bazı Faktörler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, 2004, s.33.
5. Nacar E. A study on leadership styles of coaches of the Turkish professional handball first league. Australian Journal of Basic and Applied Sciences (ISI) 2013; 7(2): 612-617.
6. Güngör M. Hentbol Kulüplerindeki Sporcü, Antrenör Ve Yöneticilerin İletişimsel Yapı İle Takım Başarısı Arasındaki İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2009.
7. Singer, MG. Human Resource Management, Boston: PSW-KENT Publishing. 1990, S.67.
8. American Sport Education Program. Coaching Youth Soccer. (4th Ed.). United Grafics, 2006. ASEP, 2006, ss.10-17.
9. Aracı H. Okullarda Beden Eğitimi. Ankara: Bağırhan Yayın Evi, 1999, s.13.
10. Yıldırım S. Bireysel Spor Yapan ile Spor Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Bolu, 2011.
11. Şahan H. Üniversite Öğrencilerinin Sosyalleşme Sürecinde Spor Aktivitelerinin Rolü. Yüksek Lisans Tezi: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007.

12. Çam İ. İlköğretim Okulları 11. Kademe(Yıldızlar)Türkiye Badminton Şampiyonasına Katılan Takımların Sportif Performans Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması. Raket Sporları Sempozyumu, Kocaeli, 2003, s:54.
13. Öztürk F. Toplumsal Boyutlarıyla Spor. Ankara: Bağırhan Yayinevi, 1998, s:112,113.
14. Erol M. Amatör ve Profesyonel Futbolcularda Denetim Odağının Locus Of Control Yönetimi ile Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1997.
15. Temel V. Konya İline Ait Bireysel Ve Takım Sporü Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Karaman, 2010.
16. İnal A.N. Beden Eğitimi ve Spor Bilimlerine Giriş. Konya: Desen Yayıncılık, 2000, s.15.
17. Konter E. Bir Lider Olarak Antrenör. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996.
18. Baser E. Futbolda Psikoloji ve Başarı. İstanbul: Yayinevi Yayıncılık, 1994.
19. Sevim Y. Antrenman Bilgisi. Ankara: Tutubay, 1997.
20. Eren E. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Yayinevi, 1998, s.8-9.
21. Karagözoğlu C. Sporda Sosyal Bilimler. (Edt. Can İkizler), İstanbul: Alfa Yayinevi, 2000. s.73.
22. Ze, M. Ethical dilemmas in sport psychology, discussion and recommendations for practice. Professional Psychology-Research and Practice, 2003, 34(6), p,601. web,http://wos10.isiknowledgw.com.
23. American Psychological Association. Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct, December, 1992, Vol, 47 No, 12.
24. Dolaşır S. Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelere Uyma Düzeylerine İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri. Doktora Tezi: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, 2005.
25. Sevim Y, Erol E, Tuncel F, Sunay H. Antrenör Eğitim ve İlkeleri. Ankara: Gazi Kitabevi, s.31-33, 2001.
26. Afyon A, Tunç A. Beden Eğitimi ve Spor Tarihi. Konya: Damla Ofset Matbaacılık ve Ticaret A.S, Basım sayısı: 1, 1997, s.144.
27. Kasap H. Spor Metodik ve Didaktiği. İstanbul: Tff Yayınları, 1991, s. 45.

28. Çalışkan G. Liderlik Açısından Antrenör Davranışlarının Sporcu Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi:, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2001; 40-42.
29. Yozgat O. İşletme Yönetimi. İstanbul: ITIA Yayını, 1992, s.356.
30. Morali S. Spor Psikolojisi Ders Notları. Ege Üniversitesi, İzmir, 1999: s.99.
31. Aydos L. Antrenör Kişiliği. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Ders Notları, İstanbul. 1998.
32. Williams JM. Personal Growth to Peak Performance. Applied Sport Psychology, California: Mayfield Publishing Company, 1993.
33. Öztürk F, Koparan Ş, Haşıl N, Efe M, Özkaya G. Antrenör ve Hakemlerin Empati Durumlarının Araştırılması. Spormetre. Ankara Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2004. S:II (1): 19-25.
34. Tiryaki Ş. Spor Psikolojisi: Kavramlar, Kuramlar ve Uygulama. İstanbul: Eylül Kitap ve Yayınevi, 2000.
35. Zıllıoğlu, M. İletişim Nedir? İstanbul: Cem Yayınevi, İkinci basım, 2003.
36. Gürgen H. Örgütlerde İletişim Kalitesi. İstanbul: Der Yayınları, 1997, ss. 9-10-20.
37. Nazik MH, Bayazıt A. İnsan İlişkiler ve İletişim. İstanbul: Ya-Pa yayınları, 2005, s.97.
38. Korkut F. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışmaları. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1996, Cilt:2(7), 18-23 .
39. Haley J. İletişim Psikolojik Sorunlar ve Psikoterapi. Ali Uzunöz (Çev.), Ankara: Çark Kitapevi Yayınları, 1988.
40. Özer K. İletişimsizlik Becerisi. İstanbul: Sistem Yayıncılık, Altıncı Basım, 2006.
41. Tutar H, Yılmaz MK. Genel İletişim. Ankara: Nobel Yayın Evi, 2003, s.7.
42. Cüceloğlu D. Yeniden İnsan İnsana. İstanbul: Remzi Kitapevi, Otuz besinci basım, 2006.
43. Dökmen Ü. İletişim Çatışmaları ve Empati. İstanbul: Sistem Yayıncılık, Yirmi sekizinci basım, 2004.
44. Demirel Ö. Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, Birinci basım, 1999.

45. Yılmaz H. Öğretmenim Lütfen Bu Kitabı Okur Musun? Konya: Çizgi Kitapevi, Yirmi Yedinci Baskı, 2004.
46. Baltaş Z, Baltaş A. Bedenin Dili. İstanbul: Remzi Kitapevi, Yirminci Basım, 1999.
47. Özer K. İletişimsizlik Becerisi. İstanbul: Sistem Yayıncılık, Altıncı Basım, 2006.
48. Tutar H. Örgütsel İletişim. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003, s.44-48-76.
49. Kaya A. Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları. Konya: Eğitim Kitap Evi, 2006, s.94.
50. Demir K. Örgütlerde İletişim Yönetimi Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. Ankara: Anı Yayıncılık, 2003, s.137.
51. Guthrie W J, Reed JR. Educational administration and policy. Allyn and Bacon, 1991.
52. Paksoy M, Acar AC, ve Özalp İ. Örgütsel iletişim. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1998.
53. Gibson JL, Ivancehich JM, and Donnelly JH. Organizations: Behavior structure processes. 9th Edition, Boston: Mcgraw-Hill Companies, 1997.
54. Selimhocaoglu A. İletişim ve sınıf içi iletişimin önemi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya, 6-9 Temmuz 2004.
55. Tikici M. Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005: S.224
56. Vecchio RP. Organizational behavior. New York: The Dryden Press, 1995.
57. Bolat S. Eğitim örgütlerinde iletişim - Hacettepe Eğitim Fakültesi Uygulaması. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 1996, 12/75-80.
58. Cesur H. Ortaöğretim Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre Değerlendirilmesi (Şişli İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 2009.
59. Hellriegel D, Jackson SE, and Slocum WJ. Management. USA: South- Western Thompson Learning, 2002.
60. Zılloğlu M. İletişim bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1998.
61. Aydın M. Eğitim yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayınları, 2005.
62. Ergeneli A. Örgüt ve İnsan, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2006, s.156.
63. Dökmen Ü. İletişim Çatışmaları ve Empati. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 20. Baskı, 2002.

64. Doğan M. İletişim veya Dehşet Çağı. İstanbul: Timaş Yayınları, 1993.
65. şaşı M. Ortağretim Kurumlarındaki Öğretmen ve Diğer Personelin Okul Müdürüyle İletişimlerinde Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunlar. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi: Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 2008.
66. Sabuncuoğlu Z, ve Tüz M. Öğütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2001.
67. Erdoğan İ. İletişimi Anlamak. Ankara: Erk Yayınevi, 2.Baskı, 2005.
68. Çetinkaya İ. Ortağretim Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişi. Yüksek Lisans Tezi: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2011.
69. Tutar H, Yılmaz K. Genel İletişim Kavramlar ve Modeller. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 5. baskı, 2005.
70. Erdoğan İ. İletişimi Anlamak. Ankara: Erk Yayınevi, 2002.
71. Kaya YK. Eğitim Yönetimi. Ankara: Bilim Yayınları, 1996.
72. Levent B. Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2011.
73. Caputo SJ. ve Ark. Interpersonal Communication Competency Through Critical Thinking. Usa: Allyn And Bacon, 1994.
74. Uzunöz A. Davranış Bilimlerine Giriş. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1987.
75. Altıntaş E, Çamur D. Sözsüz İletişim ve Beden Dili. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2001.
76. Cihangir Z. Kişilerarası İletişimde Dinleme Becerisi. Ankara: Nobel Basımevi, 2004.
77. Gökkiye S. Okul Müdürlerinin İletişim Becerilerinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi Kırklareli İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
78. Gherardini M. Benetton ve Spor. Spor Yönetimi Stratejileri Semineri, İstanbul, 2006, s.20-21.
79. Toklu O. Teniz Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi: Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Konya, 2010.
80. Martens R. Başarılı Antrenörlük. (Çeviren: Tuncer Büyükonat), İstanbul: Beyaz Yayınları, 1998.
81. İnci M. Dönüştürücü Liderlik Yaklaşımı ve Uygulamadan Örnekler. Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.

82. Erkan Mert. Sporda İletişimin Önemi ve takım Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2002.
83. Adams K. Interpersonal Communication: Pragmatics of Human Relationship. Singapore: Mc Graw-Hill, 1994.
84. Türkmen İ. Etken İletişim Modeli. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları, 1992, s.480.
85. Usluata A. İletişim. İstanbul: İletişim Yayıncılık, 1991.
86. Mc Quail, Denis ve Sven Windahl. Kitle İletişim Modelleri. Çeviren: K. Yumlu, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 1997.
87. Dökmen Ü. İletişim Çatışmaları ve Empati. Ankara: Sistem Yayıncılık, 34. Baskı, 2005.
88. Çubukçu H. Kişilerarası İletişimde Devingenlik: Yeni Bir İletişim Modeline Doğru. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 2006, Cilt: 23, Sayı: 1, ss. 75-87.
89. Review HB. Etkin İletişim. İstanbul: MESS Yayın, 2000, No:325.
90. Nelson DL, and Quick JC. Organizational Behavior Foundations. Realities and Challenges, 2nd Edition. New York: West Publishing Company, 1995.
91. Lunenburg FC, Ornstein AC. Educational Administration Concepts And Practices. Belmont California, Wodworth Publishing, 1991.
92. Konter E. Antrenörlük ve Takım Psikolojisi. Ankara: Palme Yayıncılık, 1.baskı, 2004.
93. Warner I. Liderlik ve Yönetim. Çeviren: Uner V. İstanbul: Rota Yayınları, 1993.
94. Konter, E. Spor Psikolojisi El Kitabı. Ankara: Nobel Yayınları, 6.baskı, 2006.
95. Hartley P, and Bruckmann CG. Business Communication. London: Routledge, 2002.
96. Hellriegel D, Slocum JW, Woodman RW. Organizational Behavior. 8th ed. Minneapolis/St. Paul: West Publishing; 1995.
97. Gökçe O. İletişim Bilimine Giriş. Ankara: Turhan Kitabevi, 3.Basım, 1998.
98. Akkaya İ. Kız Güreşçiye Atılan Tokat Şiddet Amaçlı Değilmiş. Hürriyet Gazetesi, 22.01.2008, s.4, süt:1-2.
99. Demirci R. Kulak Çeken Antrenör. Posta Gazetesi, 16.02.2008, s.4, sü:1-3.
100. Arduç K. Basketi Kaçırıldı Diye Tokatladı. Sabah Gazetesi, 16.02.2008, s.6, sü: 1.
101. Erkal EM. Sosyolojik Açından Spor. İstanbul: Filiz Kitapevi, 1981, s. 119.
102. Cooper RK, Sawaf A. Liderlikte Duygusal Zeka-EQ. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 1997.

- 103.Kaya Y. Performansta Üçüncü Boyut-Hipnoz ve Spor. Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi, 1999.
- 104.Öztabağ L. Antrenörlük Psikolojisi. Ankara: TEF Yayını 1974, No.5, S.31.
- 105.Singer. N.R. Coaching, Athletics and psychology (Çev:ÖZTAN N.) Florida 1972.S.356-358
- 106.Büyüköztürk S. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayınları, 6.Baskı, 2006.
- 107.Hovardaoğlu S. Davranış Bilimleri İçin Araştırma Teknikleri. Ankara: Ve-Ga Yayınları, 2000.
- 108.Gerek T. Spor ve İletişim. Yönetici, Antrenör ve Sporcu Kümeleri arasında 1. Lig Yüzme ve Sutopu Kulüplerindeki İletişimsel Yapı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2001.
- 109.Şimsek Y. Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki. Doktora Tezi: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2003.
- 110.Yılmaz İ, Çimen Z, Bektaş F. Sporcu Algılamalarına Göre Bireysel Ve Takım Spor Antrenörlerinin İletişim Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi 2009 Cilt 11 Sayı 4:52-57
- 111.Çubukçu Z, Döndar İ. Okul Müdürlerinin İletişim Becerilerine İlişkin Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri. Yayımlanmış Araştırma: Milli Eğitim Dergisi (MEB), 2003, Sayı: 157.
- 112.Gürsun Y. İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Öğretimsel Liderlik Rollerini İle İletişim Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 2007.
- 113.Köleşoğlu G. İlköğretim Öğretmenlerinin Liderlik Özellikleri İle İletişim Becerileri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Beyoğlu İlköğretim Okullarında Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 2009.
- 114.Tepeköylü Ö. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (Besyo) Öğrencilerinin İletişim Becerisi Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi: Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Manisa, 2007.

8. EKLER

Ek-A

Sporun dünya çerçevesinde istenilen düzeye gelebilmesi için antrenörlerin etkin rolü olduğu bilinmektedir. Bu rol kapsamında iletişimin payı büyük oranda yüksektir ancak antrenörün belirli vasıflarının yanı sıra antrenörün, iletişim düzeyinin yüksek olması ve iletişim öğelerini çok yönlü kullanabilmesi gerekmektedir. Bunun için iletişim düzeyi yüksek olan antrenörün başarıya katkısı önem arz etmektedir.

“Profesyonel Takım Sporlarında Görev Yapan Antrenörlerin İletişim Beceri Düzeylerinin Araştırılması” adlı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacı ile hazırlanan bu ankete vereceğiniz cevaplar, antrenörlerin iletişim düzeylerini gözden geçirip bu konuda neler yapılabileceğine ilişkin katkıda bulunacaktır. Soruları dikkatlice okuyup, cevaplamanız çalışmanın bilimselliği açısından önem arz etmektedir.

Araştırmaya katıldığınız için, şimdiden teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman

Esra BAYRAK

Doç. Dr. Eyyüp NACAR

1. Spor Branşınız:

Futbol () Basketbol () Voleybol () Hentbol ()

2. Yaşınız?

16-20 () 21-25 () 26-30 () 31 ve üzeri ()

3. Cinsiyetiniz?

Erkek () Kadın ()

4. Eğitim Düzeyiniz (mezun olduğunuz veya devam ettiğiniz)

İlköğretim/Orta öğretim () Lise () Yüksekokul / Üniversite () Yüksek lisans/Doktora ()

5. Şimdiki antrenörünüzle kaç yıldır birlikte çalışıyorsunuz?

1 yıldan daha az () 1-3 yıl () 4-5 yıl () 6 yıl ve daha fazla ()

6. Ne kadar süredir bu spor branşıyla ilgileniyorsunuz?

1-3 () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl ve üzeri ()

ANTRENÖR İLETİŞİM BECERİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerden her biri, bir antrenörün sporcularıyla karşılıklı olarak girdiği iletişim süreçlerinde sergileyebileceği belirli bir davranışı tanımlamaktadır. Her bir ifade için 5 seçenek bulunmaktadır. **Lütfen antrenörünüzle iletişiminizde var olan durumu uygun boşluğa bir “X” işareti koyarak belirtiniz.** Hiç birinden emin olmasanız bile bütün maddeleri yanıtlayınız. Burada doğru ya da yanlış cevap bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacına ulaşabilmesi için cevaplarınızın içinizden geldiği gibi ve dürüst olması önem taşımaktadır.

	ANTRENÖRÜM;	Her zaman	Sıklıkla	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1	Oyuncularını dinlemeye yeteri kadar zaman ayırır.					
2	Dinlemeye yönelik tutumu ile oyuncularının kendisiyle iletişim kurmalarını teşvik eder.					
3	Dinlemeye başlamadan önce iletişimin etkinliği için uygun yer düzenlemeleri yapar.					
4	Olaylara oyuncularının açısından bakabilir.					
5	Karşısındaki kişinin duygu ve düşüncelerini anladığını sözlü olarak ifade eder.					
6	Anlattıklarını beden diliyle destekler.					
7	Konuşurken açık, sade ve düzgün cümleler kurar.					
8	Söyledikleriyle yaptıkları tutarlıdır.					
9	İletişim sürecinin amaçlanandan farklı boyutlara kaymasını önler.					
10	Eleştirilerinde yargılayıcı ve aşağılayıcı ifadeler kullanmaz.					
11	Kendisine iletilen mesajları kolayca anlar.					
12	Mesajlarının bir amacı vardır.					
13	Sorunlara farklı açılardan bakabilir.					
14	Dinlerken anlamadığı bir ayrıntı olduğunda konunun açığa kavuşması için sorular sorar.					
15	Takımda yaşanan olumsuzlukları ciddiye almama gibi bir eğilim sergilemez.					
16	Oyuncularının düşüncelerine saygılıdır.					
17	Bilmediği konular hakkında görüş bildirmekten kaçınır.					
18	Mesajlarını mantıksal nedenlere dayandırır.					
19	Gerekli görmedikçe dinlediği oyuncusunun sözünü kesmez.					
20	Karşısındaki kişinin içinde bulunduğu durumu dikkate alarak iletişimde bulunur.					
21	Oyuncularının inanç ve değer yargılarına saygılıdır.					
22	Mesajlarını karşısındaki kişinin gereksinimlerini karşılayacak şekilde oluşturur.					

23	Oyuncularından gelen eleştiri ve önerileri dikkate alır.					
24	Oyuncularını etkilemekte otoritesinden çok dostluğunu kullanmayı tercih eder.					
25	Duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade eder.					
26	Oyuncularının sorularına açıklayıcı ve tatmin edici cevaplar verir.					
27	Oyuncuların beklentilerinin, onlar için ne anlam ifade ettiğine önem verir.					
28	Konuşurken göz teması kurmaya özen gösterir.					
29	Oyuncularını ilgilendiren konular hakkında oyuncuları zamanında bilgilendirir.					
30	Oyuncularına karşı önyargılı ve tümden reddedici değildir.					
31	Aktardığı konu hakkında bilgi sahibidir.					
32	Oyuncularının yetki ve sorumluluklarını açıkça belirler.					
33	Karşısındaki oyuncunun sosyo-kültürel durumunu dikkate alır.					
34	Savunduğu düşüncelerin yanlış olabileceğini kabul edebilir.					
35	Oyuncularını dinlerken beden dilinden dikkatli dinlediği hissedilir.					
36	Ses tonunu konunun özelliğine göre ayarlayabilir.					
37	Öncelikle, mesaj konusuyla doğrudan ilgili oyuncuyla iletişim kurar.					
38	Konuşmasak bile tavır ve hareketlerimizden bizleri anlar ve açıklamalar yapar.					
39	Oyuncularına karşı objektiftir.					
40	Oyuncularına yapıcı duygularla yaklaşır.					
41	Takımda yaşanan olumsuzluklardan sürekli olarak başkalarını sorumlu tutmaz.					
42	Söylediklerinin anlaşılıp-anlaşılmadığını kontrol eder.					
43	Görüş ve talimatlarının nedenini açıklar.					
44	Oyuncusu iyi bir iş başardığında ona destekleyici sözler söyler.					
45	Antrenörümle konuştuğumda anlaşıldığımı hissedirim.					
46	Mesajları anlaşılır ve bilgilendirme düzeyi yüksektir.					
47	Oyuncularına karşı olumlu tutumlara sahiptir.					
48	Konuşmalarında küfürlü ve argo bir dil kullanmaz.					

9. ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında Elazığ'da doğdum. İlk, orta ve lise eğitimimi Elazığ da tamamladım. Üniversite öğrenimime 2007 yılında Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda başladım ve ilk dönem sonunda yatay geçiş yaparak Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenimime devam ederek 2011 yılında lisans eğitimimi tamamladım. 2013 yılında ise Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimime başladım. 2014 yılında ise Adıyaman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda araştırma görevlisi olarak akademisyenlik hayatıma başladım ve halen bu görevime devam etmekteyim.