



T. C.

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SPORCULAR TARAFINDAN ALGILANAN ANTRENÖR İLETİŞİM BECERİLERİNİN BRANŞLARA GÖRE İNCELENMESİ

Doğan Ümit SAVCI

Yüksek Lisans Tezi

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Uğur ABAKAY

Gaziantep2017



T. C.

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SPORCULAR TARAFINDAN ALGILANAN ANTRENÖR
İLETİŞİM BECERİLERİNİN BRANŞLARA GÖRE İNCELENMESİ**

Doğan Ümit SAVCI

Yüksek Lisans Tezi

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Uğur ABAKAY

Gaziantep2017

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

**SPORCULAR TARAFINDAN ALGILANAN ANTRENÖR
İLETİŞİM BECERİLERİNİN BRANŞLARA GÖRE İNCELENMESİ**

Doğan Ümit SAVCI

Tez Savunma Tarihi:

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof.Dr. Mehmet TARAKÇIOĞLU

Enstitüsü Müdürü

Bu tez çalışmasının bir “Yüksek Lisans” derecesi için uygun ve yeterli bir çalışma olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Mürsel BİÇER

Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Uğur ABAKAY

Tez Danışmanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi İmzası

Doç. Dr. Mürsel BİÇER

.....

Doç. Dr. Uğur ABAKAY (Danışman)

.....

Yrd. Doç. Dr. Fatih MURATHAN

.....

BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak hazırlamış olduğum “Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör İletişim Becerilerinin Branşlara Göre İncelenmesi” adlı çalışmamın kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

19.06.2017

Doğan Ümit SAVCI

TEŞEKKÜR

Sporcular tarafından algılanan antrenör iletişim becerilerinin branşlara gÖre incelenmesi amacıyla yaptığım bu çalışmanın her aŐaması ve safhasında benden yardımlarını ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danıŐmanım olan değerli büyüğüm sayın Doç.Dr. Uğur ABAKAY' a, akademik yaŐamım süresince desteğini her an yanımda hissettiğim ve en fikirleri ile bana yol gÖsteren Doç.Dr. Mürsel BIÇER' e, yüksek lisans Öğrenim sürecinde bana her daim yardımcı olan, hayatım boyunca yanımda olan ve zor anlarımda desteklerini bir an olsun eksik etmeyen anneme, babama ve kardeŐlerime teŐekkürlerimi bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
1.GİRİŞ ve AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İletişim.....	3
2.1.1.Kaynak.....	5
2.1.2.Mesaj	6
2.1.3.Mesajı Kodlama.....	7
2.1.4.Kanal.....	7
2.1.5.Şifre Çözümü.....	8
2.1.6.Kabul	8
2.1.7.Alıcı	9
2.1.8.Geri Bildirim	9
2.1.9.Gürültü.....	10
2.1.10.Çevre.....	10
2.2. İletişim Kuramları	11
2.3. İletişim Çeşitleri	17
2.3.1.Sözlü İletişim.....	17
2.3.2.Sözsüz İletişim.....	17
2.3.3.Yazılı İletişim	18
2.3.4.Elektronik İletişim	18
2.4.İletişim ve Spor	18
2.4.1. Antrenör ve Sporcu İletişimi	19

2.4.2. Antrenörlerde Bulunması Gereken İletişim Becerileri.....	21
2.4.2.1.Etkileyici Konuşma ve İkna Etme Becerisi	22
2.4.2.2.Empati Kurma Becerisi.....	22
2.4.2.3.Dinleme Becerisi.....	23
2.4.2.4.Geri Bildirimde Bulunma Becerisi	24
2.4.2.5.Eğitici- Öğreticilik(Bilgilendirici)Becerisi	24
2.4.2.6.Pozitif Yaklaşım Becerisi	25
2.4.2.7.Zamanlama Becerisi	25
2.4.2.8.Beden Dilini Etkili Kullanma Becerisi	26
2.5.Branş Statüleri	27
2.5.1. Ferdi sporlar.....	27
2.5.2. Takım sporları	27
2.6. Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	28
3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	33
3.1.Araştırmanın Yöntemi.....	33
3.2.Evren ve Örneklem	33
3.3.Veritoplama Teknikleri.....	34
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	34
4. BULGULAR.....	35
5.TARTIŞMA SONUÇ	41
6.KAYNAKLAR	44
EKLER	51
ÖZGEÇMİŞ	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Temel iletişim süreci.....	4
Şekil 2. Lasswell İletişim Modeli.....	11
Şekil 3. ABX Modeli.....	12
Şekil 4. Gerbner İletişim Modeli.....	13
Şekil 5. Merkezi Model.....	14
Şekil 6. Zincir Modeli.....	15
Şekil 7. Y Tipi İletişim Modeli.....	15
Şekil 8. Dairesel Model.....	16
Şekil 9. Yıldız Modeli.....	17

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.Araştırma grubuna ait kişisel özelliklerin dağılımı	34
Tablo 2.Araştırma grubunun algıladığı antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması	36
Tablo 3.Erkek sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması	36
Tablo 4.Kadın sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması	37
Tablo 5.Takım sporcularında algılanan antrenör iletişim becerilerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırması	37
Tablo 6.Ferdi sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırması	38
Tablo 7. Takım sporcularında algılanan antrenör iletişim becerilerinin sporcu öğrenim durumu değişkeni açısından karşılaştırması	38
Tablo 8.Takım Sporcularında algılanan antrenör iletişim becerilerinin bazı kişisel özellikler ile olan ilişkisi	39
Tablo 9. Ferdi sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin öğrenim durumu değişkeni açısından karşılaştırması	40
Tablo 10.Ferdi Sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin bazı kişisel özellikler ile olan ilişkisi	40

ÖZET

SPORCULAR TARAFINDAN ALGILANAN ANTRENÖR İLETİŞİM BECERİLERİNİN BRANŞLARA GÖRE İNCELENMESİ

Doğan Ümit SAVCI

Yüksek Lisans Tezi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Uğur ABAKAY
Temmuz 2017, 52 Sayfa

Bu araştırma, sporcular tarafından algılanan antrenör iletişim becerilerinin branşlara göre incelenmesi amacıyla yapılan betimsel bir çalışmadır. Çalışma grubu gönüllülük esasına dayalı Gaziantep İlinde aktif sporcu olan toplam 767(517 erkek, 250 kadın) sporcu araştırma grubu olarak seçilmiştir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde Abakay ve Kuru (2009) tarafından geliştirilen “Futbolda Antrenör İletişim Ölçeği” kullanılarak nicel veriler toplanmıştır. Araştırma grubundan toplanan veriler sporcuların demografik özelliklerine ve çalışmada ele alınan diğer değişkenlere göre analiz edilerek raporlaştırılmıştır. Ölçekten elde edilen veriler öncelikle bilgisayar ortamına aktarılmış, daha sonra da SPSS 22.0 paket programından yararlanılarak hesaplamalar yapılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, ilişkisiz ölçümlerde ortalama puanların karşılaştırılması için varyans analizi One-Way ANOVA, Independent samples t-test, iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman's rho (r_s) korelasyon testi kullanılmıştır. Sonuç olarak, takım sporcuları ile ferdi sporcuların algıladıkları antrenör iletişim becerilerini belirlemek ve çeşitli değişkenler açısından farklılıkları ortaya koymak amacıyla yaptığımız bu çalışmada, her iki statüdeki sporcu grubunun algıladıkları antrenör iletişim becerileri yüksek bulunurken, ferdi sporcularda bu oranın anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ferdi sporcularda spor yapma yılının arttığı durumlarda algılanan antrenör iletişim becerilerinin azaldığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Her iki statüdeki sporcularda da cinsiyet açısından bir farklılaşma görülmezken, öğrenim durumlarının arttığı durumda iletişimlerin arttığı görülmüştür. Takım sporcularında sporcunun yaşı, antrenörün yaşı ve aynı antrenörle çalışma süresi gibi değişkenlerde artış görüldüğü durumlarda algılanan antrenör iletişim becerilerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ferdi, Takım, Antrenör, İletişim.

ABSTRACT

EXAMINATION OF TRAINER COMMUNICATION SKILLS PERCEIVED BY ATHLETES ACCORDING TO SPORT FIELDS

Doğan Ümit SAVCI

MScThesis, Department of Physical Education and Sport

Supervisor: Assoc.Prof.Dr. Uğur ABAKAY

July 2017, 52 Pages

This research is a descriptive study that aims to examine coach communication skills perceived by athletes according to branches. A total of 767 active athletes (517 male, 250 female) in Gaziantep were chosen as the study group on a volunteer basis. Quantitative data were collected using “ Coach Communication Scale in Football” developed by Abakay and Kuru (2009) (in order to obtain research data). Data collected from the study group were analyzed and reported according to the athletes’ demographics and other variables discussed in the research. The data obtained from the scale were first transferred to the electronic environment and then calculated using SPSS 22.0 package program. Arithmetic mean, One-Way ANOVA, Spearman’s rho (rs) correlation test and t-test were used for analyzing the data, for comparing the mean scores in the unrelated measures, for examining the relationship between the variables, and for Independent samples, respectively. In conclusion, in this study we conducted to determine the coach communication skills perceived by the team – and individual athletes and to reveal the differences in terms of various variables, it was found that this ratio differed significantly between individual athletes while the coach communication skills perceived by two athlete groups were high. Our findings showed that the perceived coach communication skills tended to decline in situations where the sporting history of individual athletes increased. It has been established that their communication skills improved in the situations where educational background enhanced although there was also no gender difference in both sports groups. It has been concluded that the perceived coach communication skills also improved in the situations where it would tend to increase in some variables such as athlete’s age, coach’s age and duration of training with the same coach.

Keyword: Individual, Team, Trainer, Communication.

1. GİRİŞ ve AMAÇ

Spor ortamında yer alan sporcu ve antrenörlerin temel amacı yarışmalarda yüksek performans elde etmek ve bu performansın devamlılık göstermesini sağlamaktır. Dolayısıyla yüksek performans elde edebilmek, bir motorik süreç olmakla birlikte, iyi bir yönlendirme ve doğru bir psikolojik hazırlığı da kapsadığı belirtilmektedir (1).

Sporcuların antrenörleriyle olan iletişimleri iki birey arasında geçen ve kişiler arası iletişim kapsamına giren bir konudur. Dolayısıyla, bireylerin hazır olunan durumlarda birbirlerine karşı olan davranışları, gülmek, bedensel ifadeleri, jestler, mimikler, sözlü ve sözsüz ifadeler kişiler arası iletişim türünü kapsar diyebiliriz (2).

Antrenörlerin sporculara yaklaşım tarzında, sporcu ile verimli ve sağlıklı bir işbirliği kurma hedefi olmalıdır. Zira antrenörlerin göstereceği davranışlar, iletişimsel anlamda kuracağı bağı güçlendirirken, sporcuların performanslarına olumsuz etki edebilecek etkenlerin ortadan kaldırılmasında yardımcı olacaktır (3).

Sporcu ve antrenör arasında gerçekleşen iletişimde, antrenörlerin sporcularına iletmek istediği mesajlar, olaylara bakış açıları ve yaklaşımları, antrenörlerin liderlik tarzları ve sporcularına yansıttığı oyun anlayışı gibi kavramlar aynı zamanda antrenörlerin antrenörlük felsefelerini de ortaya koymaktadır. Antrenörlük felsefesi, takımda alınan kararların içeriği, hangi stratejik ve taktiksel davranışların öğretileceği, antrenmanların nasıl programlanacağı, sporcuların disipline edilmesinde hangi yöntemlerin kullanılacağı ve iyi bir performans ortaya konulmasında bireylere hangi rollerin verilmesi gerektiğinde belirli bir etken olarak ifade edilmektedir (4). Antrenörler belirledikleri felsefelerini gerçekleştirebilmek için, öncelikle sporcuları ile iyi ve etkili bir iletişim kurmak zorundadır. Zira, antrenör ve sporcu arasında gerçekleşecek olan etkili bir iletişimin bireysel olarak sporcunun ve takımın performansının artırılmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (1).

Antrenör sporcu ilişkisinde hem gözlemlenebilir hem de algılanan antrenör davranışlarının bir şekilde sporcu performansına etki ettiği düşünülürse, antrenör-sporcu ilişkilerinin algılanan davranışlar yönünden incelenmesinin başarılı ya da etkili antrenörlük için önemli bilgiler sunacağı belirtilmektedir (5).

Gerek günlük yaşam içerisinde gerekse spor ortamında bu derece önem arz eden bireysel iletişim becerilerinin de sporun psikososyal alanında çalışan araştırmacılar açısından göz ardı edilmemesi ve üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu bilgiler ışığında yapılan bu çalışmada, sporcular tarafından algılanan antrenör iletişim becerilerinin sporcuların yaptıkları branşın statüsü açısından farklılıkları olup olmadığını belirlemek çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Ayrıca, sporcuların öğrenim durumları, yaşları, spor yapma yılları, aynı antrenörle çalışma süresi ve antrenörlerin antrenörlük yapma süresi gibi etkenlerinde sporcular tarafından algılanan antrenör iletişim becerilerinde farklılıklar olup olmadığı araştırma problemleri içerisinde yer alan önemli konular olarak görülmüştür.

.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İletişim

İletişim, kişilerin anlam yükledikleri mesajları karşı tarafa aktarması ve aktarılan bu mesajların anlaşılma sürecidir. Kısaca, bilginin üretilip karşı tarafa iletilmesi ve değerlendirilmesi olarak belirtebiliriz. Buna istinaden bireylerin iletişimde kullandıkları sözlü ifadeler, jestler, işaretler gibi hayvanlarında iletişim için kullanabildikleri titreşim, sinyal ve kokularda iletişim olarak sayabiliriz (6).

İletişim "Bireyin karşı tarafa vermek isteği bilgiyi, mesajı çeşitli yollarla iletebilmesidir." ya da "Kişilerin birbirleriyle bilgi alışverişinde bulunduğu bir tür yöntem olarak belirtebiliriz (7,8). Bu açıklamaların genel sonucu olarak bilginin paylaşılması ve iletilmesi karşımıza çıkmaktadır.

İletişim, diyalog kurmak, jest ve mimikleri kullanmak, sembolleri kullanarak yazılı ve sözlü mesajlar verilmesi, bazen de dinlemektir. Gün içinde iletişime geçmemek de bir mesajdır, tutumdur ve bir anlam içerir (9). İnsanın kavrayabildiği hareket, ses, kelime dizisi, tavır gibi kavramlar iletişimin olgularıdır (10).

İletişim bir başka deyimle bilginin varoluşu, var olan bilginin adlandırılıp belirli sembollerle veya tutumla karşı tarafa iletebilmesidir. Bu açıklamalar doğrultusunda iletişim tek taraflı bir süreç gibi gözükse de, tek taraflı bir iletişim yoktur.

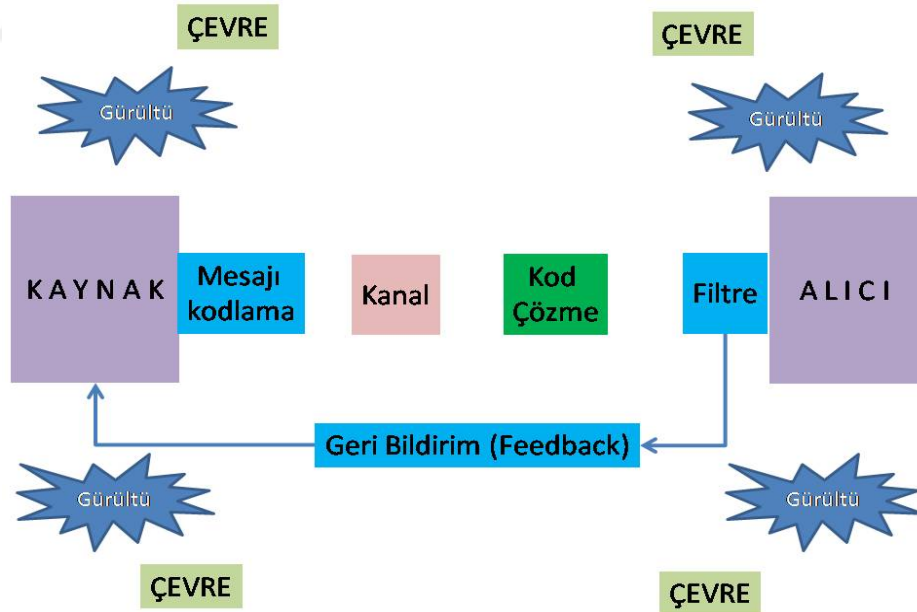
İletişimin etkili olabilmesi, birden fazla tarafın bilgi alışverişinde bulunmasıyla meydana gelir(11). Günlük yaşamda iletişimin kullanılmadığı bir süreç yoktur. Bu sebeple, bireylerin belirli kurallar çerçevesinde uzlaşabilmelerinde kullanabildikleri bir araçtır (8).

Etkili bir iletişimin olabilmesi için birden fazla öge gerekmektedir. Bu öğeler iki insan bir canlı ile bir cansız öge olabileceği gibi, iki cansız öğede birbirleriyle iletişimde bulunabilirler. Bu değişken öğeler iletişimin sürecinde gönderici ve alıcı görevlerinde yer alırlar (6).

Gereken ideal bir iletişim için, göndericinin karşı tarafa iletmek istediği, duygu, düşünce, tavır ve tutumların alıcı tarafından uygun şekilde anlaşılıp değerlendirilmesi sonucunda tamamlanır (12). Nelson ve Quicke (1995) göre iletişim süreci 4 temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; gönderici, alıcı, algısal alan ve mesajdır.

Gönderici; mesaj sürecinin boşaltılmasını ve mesaj iletilmesi, alıcı ise göndericinin gönderdiği mesajı alan taraftır. Algısal alan bireylerin iletişim halinde oldukları, iletişimin seviyesinin düzeyini etkilediği gibi bireyin kişisel özelliklerini ve istekleri gibi özel unsurları da kapsamaktadır. Mesaj ise karşı tarafa iletilmesi amaçlanan ifadelerdir (13).

Öz olarak, etkin bir iletişim olabilmesi, göndericinin aktarmak istediği duygu ve düşünce durumunu çeşitli sembollerle aktaran gönderici ile bu sembolleri çözme becerisine sahip olan bir alıcıya, mesaja, iletişim yoluna, şifre çözümüne, geri bildirimde bulunmaya ve çevreye gereksinim duyulmakla birlikte, gürültü ve doğru algılama değerlendirmeleri iletişim kalitesini ve hızını etkileyen diğer unsurlardır (14, 15, 16).



Şekil 1. Temel iletişim süreci (1)

2.1.1. Kaynak

Alıcı iletilen mesajı anlayabilecek kapasitede olmalıdır (8). İletişim sürecinin başlayabilmesi için bir kaynağa gereksinim duyulur ve bu kaynağın duygu, tutum, durum ve düşüncelerini sembollerle karşı tarafa ifade etmesi gerekir. Mesajı oluşturan alıcıya ileten kişi, ekip veya tutum kaynak olarak adlandırabiliriz (17).

Bu sebeple, iletişim sürecinde göndericinin vermek istediği mesajı doğru sembollerle ifade etmesi göndericiyle ilgilidir (18). Gönderici, önce kendisine hedef koyar, bu hedef doğrultusunda karşı tarafa vermek istediği mesajı, duygu ve düşüncelerini, deneyimlerini katarak iki tarafında algılayabileceği sembollerle ifade ederek, uygun bir kanal aracıyla iletilmesidir (19).

Öğretmenin dersinde öğrencilerine anlattıkları, okul yöneticisinin yönetsel anlamda kurumda birlikte çalıştığı öğretmenleri bilgilendirmesi veya mesai arkadaşları ile sohbet eden bir öğretmen kaynak niteliğinde değerlendirilebilir (12).

Doğru iletişimin olabilmesi, iletişim süreci kaliteli ve doğru iletişimin olabilmesi direk göndericinin yetenek ve tecrübesiyle ilişkilidir. Bir başka anlatımla iletişimin başarılı olabilmesi, göndericinin alıcılar üzerinde olumlu bir etki bırakabilecek yetenek ve tecrübede olmasıyla gerçekleşir (20).

Göndericinin etkin bir iletişim kurmasında, iletişim yeteneği, tavır ve tutumu, iletişime geçtiği konuyla ilgili bilgi ve tecrübesi ile sosyal ve kültürel öğelere göre değişebilmektedir. Bu bakımdan, iletilmek istenen mesajın anlaşılması ve benimsenmesi alıcıdan daha çok göndericinin bilgisi ve tecrübesine bağlıdır (15).

Bu bakımdan kaynağın anlama yeteneğini ve tecrübesi mesajın ne seviyede ilgi duyulacağını belirleyen etkenlerdir (16). Bu nedenle iletilecek mesajın belirlenmesi ve kolay anlaşılır olması kaynağın önemli görevi sorumluluğudur (21).

Eren(2003) mesajın oluşumunda yararlanılan simgelerin alıcı tarafında kolay algılayabilecek anlaşılması zor soyut ifade ve simgelerden daha fazla varlığı duyularla algılanabilen somut simgelerden yararlanılması ve alıcının bilmediği veya anlayamayacağı simgelerin izah edilmesini belirtmiştir (14).

Sonuç olarak, kaynağın en önemli sorumluluğu iletilecek duygu, düşünce ve tutumun seçilmesi ve kolay anlaşılır halde olması gerekir. Çünkü hedef belirleme ve mesaj şifreleme kaynağın düşünsel sürecinde oluşan durumlardır (22).

Newstrom ve Davis'e (1993) göre iletişimin ilk şartı kaynağın vermek istediği mesajı meydana getirmesidir. Bu nedenle, hedef koyma etkili bir iletişime yön veren önemli bir kilit rolündedir (23).

2.1.2. Mesaj

Mesaja değer katan iki önemli unsur vardır. Bunlar içerik ve yapı olarak değerlendirilmektedir. İçerik anlamı kapsarken, yapı ise kullanılan semboller ve kodlarla ilişkilidir. Etkin bir iletişim sürecinde verilmek istenen mesaj, alıcı konumunda bulunan kişinin dikkatini çekecek nitelikte hazırlanmalı, kaynak ve alıcının paydaş yaşam ve deneyimlerini yansıtacak semboller kullanılarak iletilmelidir (24). Bu semboller bazen jest, mimik, el kol hareketleri veya grafik ve şekillerden oluşabilmektedir (25).

Mesajın göndericinin karşı tarafa vermek istediği tutum, durum, duygu ve düşüncelerinin kendi tecrübesiyle sembolleştirdiği ve alıcının somut olarak algılayabileceği bir olay olmasının yanı sıra, iletişimin ana ögesi durumundadır (26). Bu sebeple mesaj kişilerin duygularını, hislerini ve tutumlarının nasıl olduğunu gösterir ve kaynağın alıcıda meydana getirmeye çalıştığı düşünce, duygu ve durumlar olarak adlandırılabilir (13).

Kaynağın gönderdiği ve alıcı tarafından doğru çözümlenmesi beklenen bazı mesajlar, kaynağın istediği doğrultuda sonuçlanmayabilir. Bu olay ise iletişim içerisinde olan bireyler arasında probleme neden olduğu gibi, bu problemlerin tamamı anlam karmaşasına yol açabilir. Yani etkili ve doğru iletişim için verilen mesajın mantıklı, barındırdığı sembollerin hem kaynak hem de alıcının ortak kullandığı basit ve anlaşılır olması gerekmektedir. Bu özelliklerde olmayan bir iletişim tamamıyla ses ve görüntü kalabalıklılığı olabilir. Bu bakımdan, etkili bir iletişim olabilmesi için, mesajın sahip olması gereken birkaç özellik vardır. Bunlar;

- * Hedefin bilgi, düşünce ve tecrübelerine uygunluk
- * Hedefin gereksinim, arzu ve değer yargılarına uygunluk
- * Hedefin öncelik alanlarına uygunluk
- * Hedefin sosyal hayatındaki statüye uygunluktur (27).

Mesajın bir vasıtayla gönderilmesinde, verilmek istenen mesaja uygun iletişim yolunun seçilmesi ve şifrelenmesi iletişim becerisiyle alakalı konular içerisinde bulunmaktadır (28).

2.1.3. Mesajı Kodlama

Kod, bireyler tarafından mantıklı ve anlamlı bulunabilecek simgeler ya da semboller olarak adlandırılabilir (15). Kodlama ise, verilmek istenen anlamın mesaja çevrilmesidir(29). Detaylı bir açıklama ile kaynağın bilgi, tecrübe, tutum, duygu ve düşüncelerinden tamamıyla meydana gelen hedefinin, alıcının anlayabileceği organize simgeler veya mesajlara çevirme ve ulaştırılmaya uygun duruma getirme sürecidir (30).

Şifreleme kaynağın vermek istediği düşüncüleri ve duyguları simgeleştirir. Bazen sesli, bazen el ve kol hareketleri, bazen de tablo veya grafik halinde simgeler sadece mesajların gönderilmesi doğrultusunda meydana gelir. Çünkü simgeleştirilmemiş duygu ve düşünceler akışı özelliğindeki anlamlar iletilemez (12).

2.1.4. Kanal

Bir yerden başka bir yere her hangi bir şeyi ya da bir bireyi, bir yerden başka bir yere götürebilmek için bir vasıtaya gereksinim duyulur. Mesaj kaynaktan alıcıya iletilirken bir kanaldan geçer. Kanal kaynak ile alıcı ilişkisinde bağı temsil eder. Ses dalgaları, radyo dalgaları, telefon kabloları ve sinir sistemi gibi öğeler mesajı ileten fiziksel vasıtalarlardır. Belirli özelliklere sahip olan bireydeki hisleri harekete geçirecek, duygusal, görsel, temas ve tat alma gibi çeşitli kanallar olarak adlandırabiliriz (24).

Etkin bir iletişimin meydana gelebilmesinde, seçilen iletişim kanalı oldukça önemlidir. İletişimde seçilen hedef, yer ve süre kapasiteleri ya da imkanlar dahilinde doğru iletişim yolu bulunmalıdır (31).

2.1.5. Şifre Çözümü

Kaynak tarafından gönderilen mesajın, alıcı tarafından mesajın çözümlenmesinde simgeleri kullanarak çözümlemesidir(25).

Bu nedenle alıcının mesajı anlayabilecek ve doğru şekilde çözümlenebilecek kapasiteye sahip olmalıdır (8).

Göndericinin gönderdiği mesajın alıcı tarafından algılanabilmesi için, alıcının kodlanan mesajı anlamlı bir hale getirmesiyle olur. Mesajın içeriği(anlamı)anlamlandırılması, alıcının tecrübesi ve bilgi doğrultusunda sembolleri kullanarak dönüştürmesidir. Fakat alıcı ve kaynağın kullandığı ortak sembol veya simgeler, mesajın istenilen şekilde iletilmesine ve anlaşılmasını kolaylaştırır(29). İletişimde ortaya çıkan problemler daha çok sembollerin ve simgelerin çözümlenmesinden meydana gelmektedir. Zira bireylerin farklı sosyokültürel ve ekonomik yapılarda olması, en çok görülen problem olarak söylenilmektedir (27).

2.1.6. Kabul

İletişimde kaynağın mesajı göndermek istediği ve mesajı anlamasını beklediği tarafa alıcı olarak tanımlayabiliriz (32). Bilgi paylaşımının hedefi alıcıyı bir harekette bulunmasını, bu hareket sonucunda iletişime geçmesi(tepki vermesi) gibi verilen mesajın alıcı tarafından öğrenilip, bilgi olarak kalması sağlanır (25).

Doğru iletişimin gerçekleşmesinde kaynak ve alıcının ortak sembol ve simgeler, iki tarafından kullandığı iletişim kanallarının kullanılması, kültürel yapıları tutum ve sergiledikleri tavırları, iletişim düzeyleri ve yetenekleri birbirine orantılı bir şekilde olmalıdır (31).

Bir araç vasıtasıyla gönderilen mesajın alıcı tarafından çözümlendirilerek kabul edilme sürecidir. Alıcının sesli ya da görsel anlamla gönderilen mesajı anlayabilmesi için dikkatli bir dinleyici ve okuyucu olması gerekir (6).

2.1.7. Alıcı

İletişim zincirinin son halkası olan alıcı; kaynak tarafından verilen mesajı algılayan ve bu mesajın içeriğini anladığı belirtmek amacıyla, iletişim olayını ortak hedefi olan bilginin birlikte kullanılmasını sağlayan birey olarak tarif edilmesidir (26). İletişimin başlaması ve bitmesi alıcının mesajı istenilen şekilde algılamasıyla gerçekleşir (16).

Kaynağın iletişim yeteneklerinin önemi kadar alıcının iletişim yetenekleri de önemlidir. Zira iletişimin doğru ve etkili ilerlemesi ve kaynağın hedeflerine ulaşması bakımından çok önemlidir. Alıcının yeterli düzeyde iletişim yeteneklerine sahip olmaması durumuna, göndericinin vermek istediği mesajı algılanması doğru olmayacağı gibi, hem yanlış hem de yarım kalmasına sebep olacaktır (15). Buna istinaden, bireyin kişisel özelliklerinden dolayı kaynaklanan bazı eksiklikler ya da yeterli düzeyde olmayan algı kapasitesi, mesajın doğru anlaşılmasını önleyecek süzgeç görevi görecektir (16).

İletişimde hedef, iletilen mesajın alıcıya ulaştırılması ve arzu edilen farklılığa ulaşmaktır. Bundan dolayı, kaynağın amaçladığı durumu, alıcı üzerinde etkili olarak yeni bir tutum sergilemesidir (21).

2.1.8. Geri Bildirim

Geri bildirim, iletişim ağındaki son basamak olmasıyla birlikte alıcının kaynağa gönderdiği mesaja karşılık bir tür bildirim vermesidir. Alıcı, mesaj şifrelerini çözümlenip, anlamlı bir deyişle alıcının aldığı mesaja karşılık vermesi, yani kaynağın mesajına karşılık mesaj göndermesidir (25).

Geri bildirim, kaynağın mesajına alıcının sergilediği tutum veya kaynağa cevap niteliğinde yeni bir mesaj göndermesidir (33). Bu sebeple geri bildirim kaynağın mesajını gözden geçirmesi gereken noktalarının olup olmadığını ve mesajını alıcının ilgi ve isteklerine göre yön vermesini, ayrıca kaynağın iletişim gücünün ne seviyede olduğunu gösteren bir özelliği de vardır. Bundan dolayı geri bildirim sayesinde kaynak mesajını ve kendi iletişim becerisini değerlendirerek, mesajını istediği şekilde alıcı tarafından anlaşılma seviyesini öğrenebilir(15). Zira geri bildirimler alıcının kaynağın mesajının ulaştığını ve anlaşılma seviyesini belirten bir şekilde mesaj gönderir(34).

Olumsuz geri bildirimlerin üzerinde yapılan çalışmalarda, negatif duygu ve düşüncelerin problemler ortaya çıkardığını, olumlu, samimi ve yakın ortaklıkların ise iş birliğinin yükseldiğini bilinmektedir(35).

Sonuç olarak, geri bildirim çevrenizdekilere ne düşündüğünüzü, nasıl hissettiğinizi ve ne yapmak istediklerinizi belirtme olarak söyleyebiliriz (18).

2.1.9. Gürültü

İletişim sürecinde hesaplanamayan ve iletişimin kalitesini düşüren gürültü ögesini de iletişim çemberine yazabiliriz. Gürültü kaynaktan gönderilen mesajın alıcı tarafından farklı anlaşılmasına sebep olabilir. İletişim esnasında oluşan ve iletişimi olumsuz yönde etkileyen program dışı bir olaydır. Fakat mesajın doğru anlaşılmadığı zamanlarda olabilir (36).

Gürültü iletişim üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır. Bundan dolayı gürültü alıcının düşünce, duygu, tavır ve tutumlarını oluşturur ve iletişimini olumsuz etkileyen bir olgu olduğu açıklanabilir. İş yerlerindeki yüksek sesle konuşmak, kurumlarda meydana gelen gürültü olarak söylenebilir ancak, her gürültü işitsel olmayabilir. Ara sıra stres, endişe, tereddüt gibi hislerle de meydana gelebilir (16).

2.1.10. Çevre

Sağlıklı bir iletişim olabilmesi ve mesajın gönderildiği ve iletildiği çevre hakkında genel bilgilerin bilinmesi gerekir. Çünkü verilen mesajın ulaştırılmasını ve anlaşılabilirliğine etki eder. İletişim anında çevre herhangi bir oda ya da açık alanda olabilir. İletişim üzerinde etkili olan olgulardan bir tanesi de toplum kültürüdür. Mesela, problem çıkabilecek mesajların daha güvenilir ve karşılıklı saygının bulunduğu zamanlarda verilmesi basit bir hal alacaktır (16).

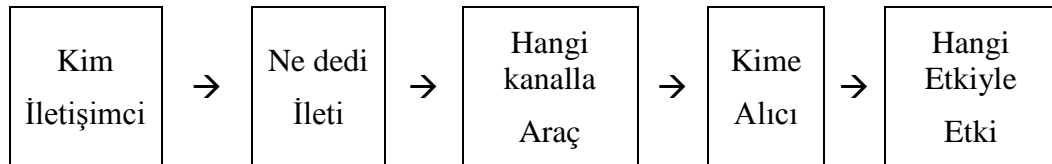
2.2. İletişim Kuramları

İletişimle ilgili çalışmaların genelinde eğitim, propaganda, telekomünikasyon, reklam ve halkla ilişkiler alanındaki gücü çoğaltma dürtüsü olur. 2.Dünya savaşından sonra değerli araştırmalar genelde ABD’de yapılmıştır. 1950’li yıllar yeni iletişim metotları bulma, geliştirme araştırmalarıyla oldukça önemli ve geliştirilen metotların iletişimde birlik olma ve gelişme arayışının en sık olduğu yıllardır (37).

Alanda yapılan çalışmalar temel olan öncelikli iletişim modellerini Laswell, Newcomb, Gerbner ve Jacobsen iletişim modelleri şeklinde sıralayabiliriz.

Lasswell Modeli

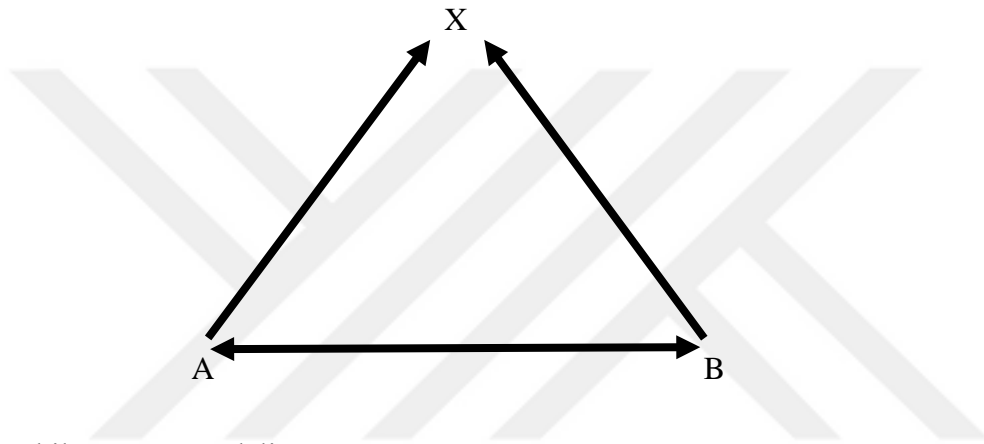
Lasswell, bir iletişim olayını tanımlamada, kim?, neyi?, hangi kanaldan?, kime?, hangi etkiyle? Sorularına verilecek olan cevaplardan hareket etmenin önemli olduğunu belirtmektedir. (bkz. şekil 2). Lasswell iletişimin tekyönlü çizgisel bir düzlem şeklinde gerçekleştiğini savunmaktadır. İletinin gönderici tarafından çeşitli tekniklerle mesaj olarak yola çıktığını ve bu mesajın bir kanal aracılığıyla alıcısına ulaştığını ve gönderilen mesajın alıcıda bir değişiklik oluşturduğunu söylemektedir. Dolayısıyla iletişimin genel anlamda karşdakini ikna etme süreci olarak yorumlanabileceğini savunmaktadır. Mesajların alıcı üzerinde daima bir etki yarattığını, yani mesajın kaynak tarafından gönderildikten sonra, kanal aracılığıyla hedefe ulaştığını ve netice itibari ile alıcısında bir takım değişiklikler meydana getirdiğini belirtmektedir. 1948 yılında öne sürülen bu iletişim modelinin temelinde göndericinin alıcıyı etkileme amacının temel alındığını görmekteyiz. Ayrıca, mesajların uyarınları, alıcıda meydana gelen değişikliklerin ise tepkiyi ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Model sadece tek yönlü bir iletişim yönteminden bahsetmektedir. Alıcıdan geri dönütler söz konusu değildir (38, 39). Dolayısıyla modelin eksik yanlarının olduğu söylenebilir.



Şekil 2.Lasswell İletişim Modeli (38)

Newcomb (ABX) Modeli

Newcomb modeli, iki birey arasında gerçekleşen iletişimin dinamiklerini açıklamak amacıyla oluşturulmuştur. Newcomb, bireyler arası ilişkilerde davranışın oluşmasını sağlayan ve destekleyen bilginin aranması, mevcut koşulları ve model iki kişi arasındaki iletişim ilişkisinin dinamiklerini açıklamaktadır. Newcomb kişiler arası ilişkilerde davranışın ortaya çıkmasını sağlayan ve destekleyen bilgiyi aramak, var olan koşulları ve bilgiyi ortaya koymak amacıyla bu modeli geliştirmiştir. Bununla birlikte üçgen modeli sosyal ilişkilerdeki iletişimin rolüne önem vererek, toplumsal ilişkilerde dengeyi sağlamada en önemli unsurun iletişim olduğunu vurgulamaktadır (40).



Şekil 3. ABX Modeli (40)

Modelin açıklamasında, şekil 3’de görüldüğü gibi A ve B aktarıcı olarak verilirken, X ise sosyal çevrenin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. ABX bir sistem olarak görülmektedir. A ve B birbirinden etkilenen içsel ilişkilere dayalıdır. Dolayısıyla A ile B arasındaki ilişkide bir değişim söz konusu olduğunda X’de bundan etkilenebilmektedir. İletişimin gerçekleşebilmesi için A ve B’nin X’e aynı tavır ve bakış açısıyla yaklaşması gerektiğini savunmaktadır. Aksi durumda sistemin dengesi bozulacak ve iletişim gerçekleşmeyecektir (39, 41).

Gerbner Modeli

Gerbner örgütlerde çok amaçlı bir iletişim tarzı geliştirmeyi amaçlayarak yola çıkmıştır. İletinin özellikle ilişkili olması gerektiğini savunmaktadır. Algılama ve denetim başlıkları altında iletişim iki boyutu olduğunu belirtmiştir (2).



Şekil 4. Gerbner İletişim Modeli (2)

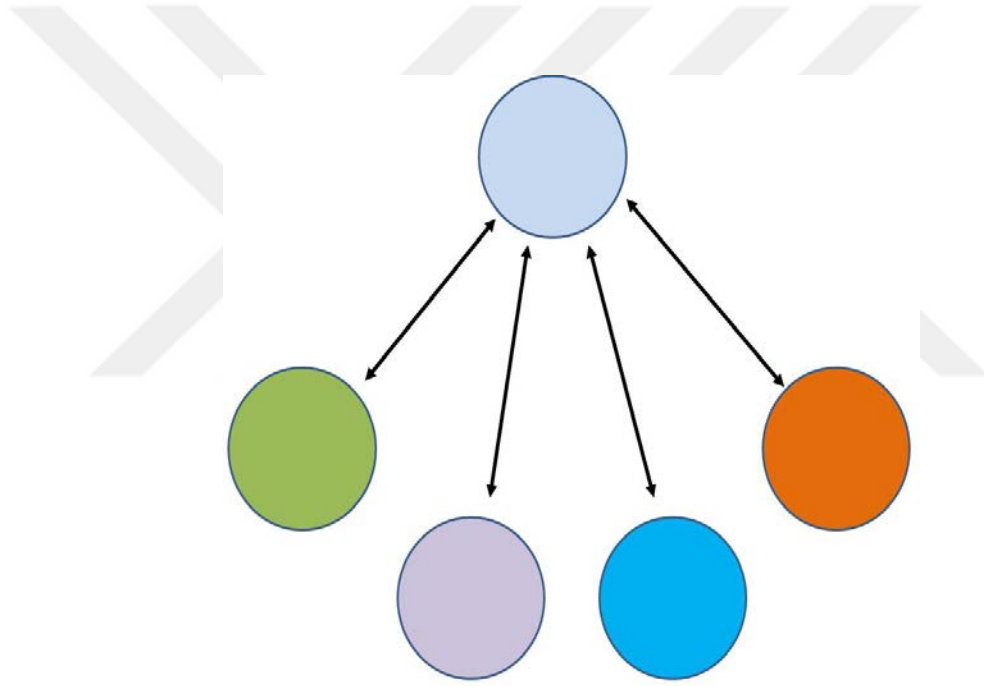
Yatay düzey: iletişim sürecinin başında E olayının varlığından bahsedilmektedir. M var olan gerçekliği algılayandır. Bu gerçeklik bazen bir birey iken bazende bir makine veya cansız bir obje olabilir. E ile E1 arasındaki diyalog ayıklama işlemi olarak değerlendirilir. M, E'nin tümünü kabul etmeyebilir. M bir makine ise ayıklama makinenin kavrama kapasitesi ile gerçekleşmektedir. Bireyin kabul süreci onun tüm yaşantısını içine alan bir müzakere ve etkileşim sonucu gerçekleşmektedir

Dikey düzey: Gerbner'in biçim ve içerik olarak adlandırdığı (SE) kavramlar, E olayına ilişkin E1 tarafından kavranan simgenin aktarılmış halidir. Olaya ilişkin olarak bu simge ileti kavrama şeklinde adlandırılmaktadır. İletinin temsil ettiği çerçeve, simgeyi gösteren (S) ve olayın içeriğini ihtiva eden (E) şeklinde iki şekilde ifade edilmektedir. Böylece öznenin seçtikleri arasında çok sayıda S olabilir. E'yi en iyi temsil edebilecek S'yi bulmak iletişimci için en zor iştir (2).

Jacopson Modeli

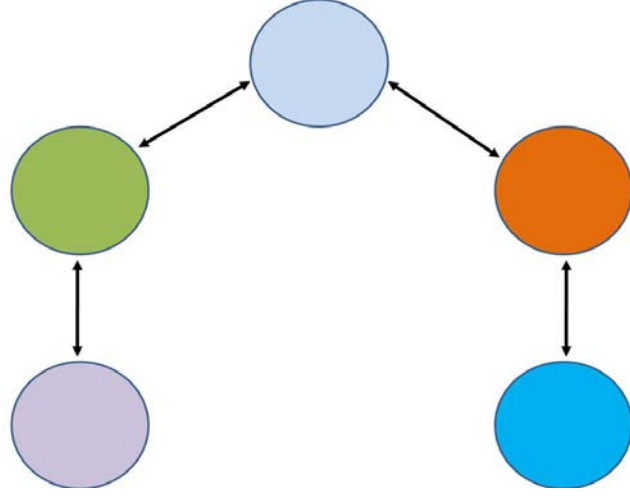
Jacopson iletişimde kullanılan yöntemleri beş farklı şekilde açıklamıştır. Bunları, biçimleri açısından merkezi, zincir, y tipi, dairesel ve yıldız türü iletişim modelleri olarak adlandırmıştır.

Merkezi model; geleneksel örgütlerde sıkça kullanılmakta olan, ast ve üst ilişkilerinin belirginleştiği bir modeldir. Bu modelde grup lideri merkez olarak görülmekte ve tüm bilgi akışı grup liderine aktarılır ve diğer grup üyelerinin birbirleriyle iletişim kurmalarına olanak vermez (42). Gruptaki bireyler yalnızca bir kişiyle iletişim kurarlar, oda merkezde bulunan grup lideridir. Grup lideri bilgileri alır ve diğerlerine dağıtır (12).



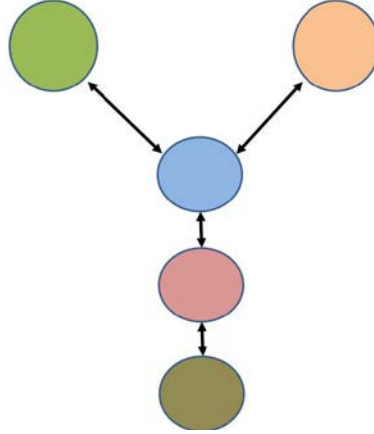
Şekil 5. Merkezi Model (12)

Zincir modeli; Zincir modelinin de merkezi modele benzer özelliği vardır. Merkezi modelden sonra en merkeziyetçi iletişim ağı olarak görülmektedir. Bu modelde iletişim kanallarının sayısı, üyelerin doyumu, hız ve doğruluk diğer iletişim modellerine göre orta düzeyde de gerçekleşmektedir(42).



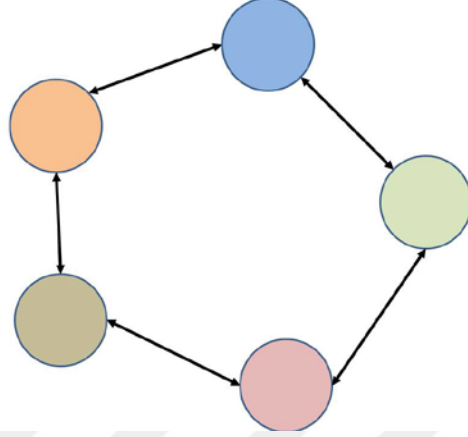
Şekil 6. Zincir Modeli (42)

Y tipi iletişim modeli; her ne kadar zincir modeline benzerlik gösterse de iki üyenin iletişim zincir dışında kaldığı görülmektedir (12). Lakin modelde iletişim kanallarının sayısının yüksek olduğu ve grup üyelerinin tatmin düzeyinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca doyum, hız ve doğruluğunda yüksek olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla daha küçük gruplarda kullanılmasının uygun olacağı ifade edilmektedir (42)



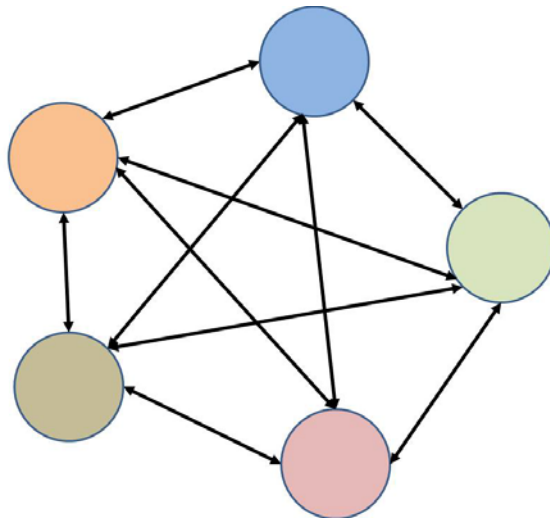
Şekil 7. Y Tipi İletişim Modeli (42)

Dairesel model; bu modelde grup üyelerinin birbirleriyle iletişim kurma imkanları geniştir ve üç seviyeli bir hiyerarşik bir yapıdan söz edilmektedir. Her üyesinin sağında ve solunda iletişim kurabileceği bir üye mevcuttur, buda üyelere eşit düzeyde iletişim kurma imkanı tanımaktadır. Demokratik bir yapılanmanın hakim olduğu bir iletişim modelidir, zira her üye bir karar verici konumunda olabilmektedir (42).



Şekil 8. Dairesel Model (42)

Yıldız türü iletişim modeli; dairesele iletişim modelinin daha da gelişmiş hali olarak değerlendirilir. Serbest model olarak ta nitelendirilen bu modelde grup üyelerinin hepsinin birbirleriyle iletişim kurabilme imkanı vardır. İletişim kuranlar arasında bir liderden bahsedilemez, her üyenin özgürce iletişim kurma imkanı olduğundan daha demokratik bir yapının olduğundan söz edilebilir (12).



Şekil 9. Yıldız Modeli (12)

Bireylerin ya da örgütlerin kullanacakları iletişim modellerinin etkili olabilmesi için yapılacak organizasyonun niteliği önemlidir. Bu sebeple üyeler ya da liderler hangi durumlarda nasıl bir iletişim ağı kurmaları gerektiğine kendileri karar verecek olup alınan doğru kararında grup içerisinde etkin bir iletişim kurulmasına katkı sağlayacaktır (42).

2.3. İletişim Çeşitleri

İletişim halinde olmak bireylerin yaşamında, özel ve toplumsal hayatın olmazsa olmazıdır. İletişim hayati bir mecburiyettir. En çok dört çeşit iletişimden bahsedilir. Bunlar sözlü iletişim, sözsüz iletişim, yazılı iletişim ile elektronik iletişimdir (7).

2.3.1. Sözlü İletişim

Bu iletişim karşılıklı konuşmalar, toplantı ve telefon konuşmalarını kapsamaktadır. Yazılı iletişime göre daha çabuk gerçekleşme özelliğine sahiptir. Çünkü alıcı sadece işitmekle yetinmeyip kaynağın mesajını çözümlenmede jest ve mimiklerinden de yararlanır (43).

İletişim çeşitleri içerisinde en sağlıklı ve etkin iletişim çeşididir. Bu iletişim türünde kaynak ile alıcı karşılıklı iş birliği içerisinde oldukları için, düşünce, tutum, tavır bilgi ve deneyim aktarımı hızlı ve etkili gerçekleşir (44).

Bireyler arasında iletişime geçmeden önce sözlü mesajların uygunluğuna bakmak gerekir. Kullanılacak cümlelerin ve dil çeşidinin doğru seçilmesi önemli bir yeri kapsamaktadır (45). Çalışmalar, bireylerin günlük rutin hayatlarında ne anlatmak istediklerinden daha önemlisi anlatırken nasıl bir yol çizileceğinin önemli olduğu görülmektedir. Bireylerin sözlerinin anlamı, içeriğinden daha çok, ses tonlarındaki vurgulamada önemli bir yer kapsamaktadır (6).

2.3.2. Sözsüz İletişim

Sözsüz iletişim, sembol, simgeler ve sesli konuşmalardan değil, jest ve mimiklerin kullanımıyla yapılmaktadır. Her zaman kullanılan bir iletişim çeşididir. Sözsüz iletişim çeşidini son yıllarda daha çok önem verilmeye başlanılmıştır (8).

Bireyler her zaman sözlü ve sözsüz iletişimde bulunmaya ihtiyaç duyarlar. Beden dili, sesli ve simgeler etkili ve önemli bir vasıta. Bazı çalışmalar sonucunda beden dilinin % 55, sesli iletişimi %38, kelimelerinde %7 oranında iletişime yardım sağladığı bulunmuştur. Konuşurken kullanılan kelimeler, beden dili ile bir ahenk içinde olduğu zaman daha sağlıklı ve etkili olurlar. Bu şekilde olmazsa kelimeler anlamsız kalır ve yanlış bir anlam ortaya çıkabilir. Örneğin; bir idarecinin çalışanına “Aferin “ kelimesini kullanırken ona bakmayarak ve göz teması kurmaması negatif yönde bir durum ortaya çıkarır ve aşağılama olarak görülür (9).

2.3.3. Yazılı İletişim

Bu iletişim çeşidimiz diğerlerinden farklı ve daha önemli kılan, yazılı belge özelliğinde olmasıdır. Bireyler yazılı olmayan iletişim çeşitlerini kullandıklarında belirli bir zaman sonra hatırlamayabilirler.

Bu sebeple yazılı belgelerin önemi çok fazladır. Bundan dolayı yazı ile bütün ilgililer ortak mesaj almış olacaktır (44). Bu nitelikleri ile diğer iletişim çeşitlerine nazaran üstündür. Diğer iletişim çeşitlerinden en büyük farkı ise yazılı kanıt özelliğinde olmasıdır (25).

2.3.4. Elektronik İletişim

Günümüzde giderek yaygınlaşan ve bireylerin bilgi teknolojisi ve elektronik teknolojisi gibi imkanların kullanılmasıyla da elektronik iletişim önem kazanmıştır. Bunlar telefon, faks, radyo, televizyon ve bilgisayarlardır (7).

2.4. İletişim ve Spor

Bireyin psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesinde iletişimin oldukça önemli bir yeri vardır. Bunlar hayati gereksinimler olacağı gibi (barınma, beslenme, cinsellik gibi) ikincil ihtiyaçlar (sevgi, güven benliği geliştirme, dostluk) da olabilir. Bu iki tür ihtiyaç da kişi için hayati bir önemi vardır. Bundan dolayı bireyin kendini ispatlama, benimsetme ve topluma kanıtlama, yetenek ve becerilerini geliştirme isteği önemli bir yer alır (46).

İletişim, duygu, düşünce, tutum, tavır, tecrübe ve bilginin kullanılabilir herhangi bir kanal vasıtasıyla karşı tarafa iletilmesidir. İletişim sembollerin kullanımıyla duygu, düşünce, tutum, tavır ve fikirlerin iletişim olayıdır. İletişim de kaynak ve alıcı olmak üzere iki taraf bulunur ve her zaman iş birliğinde bulunurlar (47).

İletişim ve spor, sosyal hayatı şekillendiren ana öğelerdir. İletişim ögesi kendi özelliği gereği sosyalleşmeyi oluşturan bir birey faaliyetidir. Kişiyeye özel olduğu gibi, gruplarında oluşumunda ve toplanmasında iletişim oldukça etkilidir (48). Spor ise, sosyal hayatın temel taşlarından bir tanesidir. Günlük hayatta bulunan spor faaliyetleri toplumun her kesimine hitap eden özelliktedir. Farklı branşlarda yapılan spor faaliyetleri, toplumun iş birliği ve etkileşimde olmasını sağlar (49).

Sonuç olarak iletişimin anlam duygu ve düşüncelerden meydana geldiği söylenebilir. Mesajın içeriği anlamıdır ve duygu neler düşündüğümüzle alakalıdır. Genel olarak içerik sözlü, duygular ise sözsüz ifade edilir. Stresli spor faaliyetlerinde, iletişimde mesajın anlamı ve duyguları kontrol edebilmek açısından antrenörleri zorlar. Ancak antrenörler zayıf oldukları taraflarını ekstra bir gayret göstererek geliştirebilirler (50).

2.4.1. Antrenör ve Sporcu İletişimi

Antrenörler, sporcularıyla iletişim halinde olduklarında istedikleri davranışları oluşturabilmeleri için kendi, duygu, düşünce, tutum ve isteklerini doğru bir şekilde mesaja çevirmeli ve uygun bir kanal yoluyla iletilmesini sağlamalıdır. Zira sporcunun mesajı değerlendirmesi anlamını çözmesi ve anlamlı kılmasına vereceği davranışı belirler (51).

Yönetici ve işçi arasındaki iletişim bağıyla, işlerdeki başarı oranının eşit orantılı olduğu söylenmektedir. Yani etkili ve doğru iletişimin başarıyı üst seviyelere çıkardığı düşünülmektedir (52).

İletişim etkinliğini önleyen problemler vardır. Bu problemlerin ortadan kaldırılmasında etkili olan en önemli unsurlardan biri kaynağın ve alanın yeterli düzeyde bilgi, deneyim ve tecrübeye hakim olması ve olabilecek bu iletişim yeteneklerini geliştirmeye çalışması bir çok sorunu ortadan kaldırmaya yardımcı olur (53).

Singer (1990) Etkili iletişimin, iletişim problemlerini ortadan kaldırılmasıyla ve bu problemlerin çözümlenmesinde geri bildirim vermenin, empati kurmanın, mesajların doğru zamanda, sade bir anlatımla ve basit anlaşılması amacıyla birden fazla iletişim yolunun kullanılması ve iyi bir dinleyici olmanın önemi söylenmektedir (17).

Sporcuların üst düzey bir performansı amaç edindikleri bu süreçte, antrenörleri, yöneticileri, taraftarları, ailesi, yani olumlu bir iletişim iş birliğinde bulunduğu tüm yakın çevresi tarafından yardım almaktadır. Bu bireylerin sporcuyla olan iletişimi olumlu yada olumsuz olması, sporcunun performansını aynı yönde etkileyebilmektedir. Doğru bir iletişim sözlü olabileceği gibi jest ve mimiklerin kullandığı sözsüz bir iletişim şeklinde de olabilir. Sağlıklı bir iletişimin gerçekleşmesi gönderilen mesaj kadar mesajın iyi anlaşılması da önemlidir (54).

Çoğunlukla antrenörler sporcularına talimatlar yağdıran ve harfiyen uyulmasını bekleyen kişiler görevinde görülmektedir. Halbuki sporcular görevleri ve pozisyonları gereği ne yapmaları gerektiğini bilmektedirler. Bütün sporcular başarılı olmak ister ve başarısızlık halinde öz eleştiri yapabilir ve bu durumu açıklayabilir. Antrenörler kendilerinin konuştuğu tek taraflı iletişim yerine, iki tarafında aktif olacağı bir şekilde iletişim kurmalıdırlar. Sporcunun kararlarına, duygu ve düşüncelerine kulak verilmesi ve önemli bir birey olduğu hissettirilmelidir. Sporcu ile iletişim kurma, onun hatalarını söyleyip, aşağılamak yerine, destek çıkıp özgüvenini arttırmaya yönelik bir yol izlenmelidir (54).

Antrenörler her zaman takımın önderliğini yapan, takımın havasından ve yakaladığı başarı ya da başarısızlıklarda başrolde yer alır (55). Takımın başarılı olabilmesinde rol alan antrenörlerin hem antrenör-sporcu ilişkisini hem de takım içindeki sporcuların birbirleriyle olan ilişkilerini iyi düzenlemeli ve bu konuda çok titiz olmalıdır (56).

Profesyonel seviyede çalışan antrenörlerin takım değiştirdiklerinde eski sporcular arasından oyunculuklarını beğendikleri ve ilişkilerinin iyi olduğu sporcuları da götürdükleri görülmektedir. Bu noktada her iki tarafında çıkarları söz konusudur ve futbolcuların aynı antrenörle çalışma süresi bu şekilde artabilmektedir. Antrenörle çalışma süresinin yüksek olması, sporcunun antrenörünü yakından ve daha iyi tanınması, tepkilerini heyecanlarını ve sevinçlerini, başarı ve başarısızlıklarında antrenörünün sergileyeceği davranışları bilmesi demektir. Bu sebeple profesyonel seviyede aynı

antrenörle çalışma süresi artan sporcuların iletişim düzeylerinin de artması doğal bir sonuç olarak görülebilir. Elde edilen bulgular ışığında profesyonel futbolcuların uzun süre aynı antrenörle çalışmalarının, futbolcu ve antrenör arasında pozitif iletişim sağlamada önemli bir etken olduğu söylenebilir (1).

Antrenörlerin sergilediği tavırlar hem olumlu hem de olumsuz yönde etki yaratabilir. Hırslı, iyi taktik veren ve iletişim düzeyi yüksek antrenörlerin sporculara daha başarılıdırlar (57).

Her zaman doğru ve düzgün bir iletişim gerçekleşmeyebilir. Bireylerin arasında yetersiz ve sağlıklı bir iletişim meydana gelebilir. Bunlar;

- Verilmek istenen mesajın anlamının o ana yaraşır olmaması
- Sporcunun dikkatsizliği sonucu mesajı anlayamaz
- Sporcunun mesajı anlamasına rağmen hedefi farklı değerlendirmesi(seçmesi)
- Antrenörlerin iletişim becerilerinin yeterli düzeyde olamaması
- Sporcunun iletişim becerilerinin yetersiz olması
- Birbirleriyle çelişen mesajların verilmesi, sporcunun dengesini bozar ve algılayamaz
- İletişim problemleri tek taraflı olmayabilir. İki tarafında iletişim becerisizliğinden oluşabilir (51).

2.4.2. Antrenörlerde Bulunması Gereken İletişim Becerileri

Antrenörler; idareciler, yardımcı antrenörler, sporcu, sporcu yakınları, seyirci ve medyayla devamlı ilişki halindedirler. Bu kişiler antrenörleri bir önder gibi görmekte ve her bireyin değişik öngörülerini olmaktadır.

Takım içerisindeki lider konumundaki antrenörün, sporcularından beklentilerinin karşılığını alabilmesi, iletişimde bulunduğu çevreye anlatabilmesi ve çevresini anlayabilmesi için oldukça yüksek bir iletişim becerisine hakim olabilmesiyle gerçekleşebilir. Bundan dolayı farklı araştırmalardan alınan literatür karaması sonucunda bir antrenörde bulunması gereken iletişim becerilerini şu şekilde sıralamak mümkündür (1).

Etkileyici Konuşma ve İkna Etme

Empati Kurma

Dinleme

Geribildirimde Bulunma

Eğitici-Öğreticilik (Bilgilendirici)

Pozitif Yaklaşım

Zamanlama

Beden Dilini Etkili Kullanma

2.4.2.1. Etkileyici Konuşma ve İkna Etme Becerisi

Etkili önderlerin düşünce, duygu ve belli konulardaki bakış açılarını belirttiklerini, yani hislerini, açıklamada iyi ve başarılı oldukları, diğer taraftan içe kapanık ve ketum olan önderlerin zihinlerinde ne tasarladığı hakkında çevresine bilgi vermediği bilinmektedir. Dışa dönük ve bakış açılarını belirten liderlerle birlikte çalışanların olaylar karşısında nasıl bir davranışta bulunabilecekleri ve sonuçlarının nasıl olabileceğini tahmin etme şansları vardır (13).

Antrenörlerin etkili konuşabilmesi ve ikna yeteneğinin olması takımların başarılı olabilmesi için olmazsa olmazdır. Bu özelliklerdeki antrenörlerin sporcularını takımın amaçlarına doğru ilerlemesinde pozitif yönde etkilediği söylenebilir (13).

2.4.2.2. Empati Kurma Becerisi

Empati, kişinin kendisini karşı tarafın yerine koyma, duygu, düşünce, görüşlerini ve o andaki psikolojisiyle nasıl hissettiğini anlayabilme yeteneği olarak açıklanabilir. Bu açıklamaya göre iletişim durumunda kaynağın alıcının tutumunda olması gerekmektedir (58).

Empati, iletişim yeteneğinin ve düzeyinin artmasında oldukça etkilidir (59). Empati kurabilme, kaynağın alıcı istekleri doğrultusunda olabilmesi ve alıcıya kilitlenilmiş sabit bir iletişim kurmasını zorunlu kılar.

Kaynağın mesajı alıcıya göndermeden önce, çevrenin mesaja uygunluğu, alıcının psikolojik durumu ve doğru simgelerle uygun iletişim çeşidi seçerek, alıcının mesajı iyi algılayabileceği bir yol izlenmelidir. Ancak bu tarz emekler mesajın anlaşılma ihtimalini yükseltebilir (17).

Empati yeteneğine hakim antrenörlerin, oyuncularını analiz etmede ve kontrol edebilmede oldukça başarılı olduklarını söyleyebiliriz. Empati, sporcunun ilgi, istek, yönelim ve ihtiyaçlarını bilmek ve bunları gerçekleştirmeye yönelik çalışmalar için gereklidir. Empati, liderlik özelliklerinden olmazsa olmazı ve oyuncuların motive edilmesinde çok büyük bir paya sahiptir (60).

2.4.2.3. Dinleme Becerisi

Blanchard (1992) bireyleri yönlendirmede etkili olmanın dinleme yeteneğini yükseltmekten geçtiğini(61), Ward(1990) ise dinleme olgusundan yoksun bir iletişimi olmayacağını belirtmiştir(62). İletişim yeteneğinin artırılması kişilerin dinleme yeteneğinin artırılmasıyla direkt ilişki içerisindedir. Mesajların net anlaşılması, ön yargıdan kaçınılması, doğru değerlendirilmesi iyi dinleme becerisi gerekliliğinin sonucudur (17).

Spaulding ve O’Hair (1999) iletişimde doğabilecek problemleri önleyebilmek adına dinleme hakkında dikkat edilmesi ve iletişim yeteneklerini arttırabilmesi için en önce dinleme becerisini azaltan sorunları bilmek ve önlemek gerektiği söylenilmiştir (63).

Böylelikle, dinleme yeteneğinin arttırılmasında iki basamak olduğunu gösteren Hartley ve Bruckmann’a (2002) göre; ilk basamak dinleme aktivitesini olumsuz yönde etkileyecek problemlerin bilincinde olmak ve problemleri ortadan kaldırmak; ikinci basamak ise, dinlemeye destek olabilecek davranış ve tutumlara sahip olabilmek ve aktif tutmaktır (64).

Etkin bir dinleyici olabilmek için öncelikle dikkatimizi konuşmacının üzerine yoğunlaştırabileceğimiz rahat bir dinleme ortamı oluşturmalıyız. Konuşmacının anlatmak istediğini kavrayarak, sözlerini kesmeden sabırlı bir şekilde dinlemeliyiz. Özellikle anlaşılmayan noktalar geçilmemeli, net bir şekilde anlamak için anlaşılmayan

noktaların tekrarını talep etmeliyiz. Etkin bir dinleme becerisi için dikkat etmemiz gereken noktaları maddeler halinde sıralayacak olursak;

Mesajın içeriğini ve anlatılmak isteneni duymaya çaba gösterme;

Konuşmacının mesajının içeriği hakkında hissettiklerini, duygu ve heyecanları sezinleme ve bunu karşılıksız bırakmama,

Mesajların sözlü ve sözsüz içeriklerine karşı duyarlı olma;

Mesajların net ve anlaşılabilir olmasını, açıklığa kavuşturulmasını sağlama,

Mesaj veren kişinin dikkatini dağıtıcı davranışlarda bulunmama (65).

2.4.2.4. Geri Bildirimde Bulunma Becerisi

İletişim akışının arttırılmasında, geri bildirimde bulunmanın çok önemli yeri olduğu söylenmektedir. Geribildirimde en uygun iletişim çeşidinin yüz yüze olduğu ve imkanlar dahilinde iletişimin yüz yüze olması faydalı olabileceği söylenmektedir, ama her zaman yüz yüze iletişime geçebilme mümkün değildir. Çalışan sayısını fazla olduğu kurum vb. iş yerlerinde personele tek yönlü mesajlar verildiğinden dinleyicilerin mesajı ne kadar anlayabildiğini kestirmesine imkan dahilinde olmadığı söylenebilir.

Böyle zamanlarda iletişimin kalitesi bakımından göndericinin verdiği mesajların ne düzeyde anlaşıldığını araştırması ve buna dair deliller toplaması çok önemlidir. Bu tarz iletişimlerde geri bildirimde her zamankinden daha fazla gereksinim duyulmaktadır. Çoğunlukla yukarı yönlü iletişimlerde, ekip toplantılarında yapılan beklenti mektupları geri bildirim arttırılmasını ve iletişimin seviyesinin yükselmesine destek verebilmektedir (17).

2.4.2.5. Eğitici- Öğreticilik(Bilgilendirici)Becerisi

Liderlik vasıflarından bir tanesi de birlikte çalıştığı ekibi bilgilendirme ve bunu detayları ekibinin tamamına ulaştırabilmedir. İdarecinin bilgiyi süzgeçten geçirerek uygun hale getirmesi ve o bilgiye ihtiyaç duyan kişilere iletmesi çok önemlidir.

Zira alanın gerektirdiği mesajları doğru seçilip ve elenmesi bilgi fazlalığını ortadan kaldırdığı gibi çalışanların iş verimi de olumlu yönde etkileyecektir (13).

Antrenörler sporcularının yaptıklarını işleri gereği hakim, yargıç gibi karar veren konumunda görmektedirler. Sporcuların olumlu ya da olumsuz davranış ve performanslarının değerlendirme gereksinimi sonucu duyulan fakat oyuncular nerede yanlış yapıldığından çok, doğrusunu nasıl yapabilecekleri ekstra bilgiye gereksinim duyarlar. Bu sebeple başarılı antrenörlerin etkili öğrenme yeteneğine hakim olan bireylerden olduğu görülmektedir (60).

2.4.2.6. Pozitif Yaklaşım Becerisi

Pozitif yaklaşım yöntemi, bireylerin kendilerine önem vermeleri, öz güvenlerinin artmasına ve antrenörüne yönelik saygı, sevgi ve güven ortamı oluşturur. Tam tersine olumsuz bir yaklaşımda sporcunun başarısız olma duygusu artarken, antrenörüne karşı tüm güveni ve saygısı yok olma derecesine gelir (66).

Antrenörlüğün en önemli yeteneklerden bir tanesi pozitif yaklaşımla bağ kurabilmektir. Olumlu tutum içerisinde istenilen davranışları arttırmak ve devam ettirmek için, onure edilme ve mükafatların belirtilmesini gerektirir. Diğer yönden olumsuz tutumların ise istenmeyen hareketleri engellemek için zarar verici, küçük düşürücü yorumlara ve yaptırımlara kadar gider (61).

Olumlu bakış açısıyla verilen mesajların abartı ve yersiz övgüler olduğu anlamına gelmez. Abartılı övgüler gençlerde ters etki yaparak tereddüt duymalarına ve mükafatın değerinin azalmasına, neden olur. Sporcuların sergilediği yanlış hareketlerinde antrenörü veya sporcu arkadaşları tarafından görülmeyeceği manasına gelmez. Bazen sporculara olumsuz yaptırımlar uygulanabilir, ancak bu olumsuz yaptırımların dahi pozitif bir yaklaşım sergilenerek yapılması gereklidir. Antrenörler verilen cezalarda sporcuların gelişimini destekleyici cezalar vermeye özen göstermeli ve bunu iyi takip etmelidir (67).

2.4.2.7. Zamanlama Becerisi

Mesajın gönderildiği zaman çok önemlidir. Mesajın doğru zamanda gönderilmesi, mesajın etkisini yükseltir. Yanlış zamanlama ise etkisinin düşük ve yanlış anlaşılmanın olmasına neden olur. Önemli bilgiler içeren mesajların özellikle sabah saatlerinde yollanmasına dikkat edilmelidir. Zira gün içerisindeki yoğun çalışma temposunun

bireylerde oluşturacağı yorgunluk verilmek istenen mesajların yanlış anlaşılacağı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, bireylerdeki yoğun duygu durumlarının olduğu zamanlarda verilmek istenen mesajın bireyler tarafından doğru algılanmadığı da belirtilmektedir. Spor ortamında antrenörlerin iletişim kurmada zamanlama konusuna önem göstermeleri özellikle üzerinde durulan bir konudur ve antrenörlerin bu iletişimi doğru zamanda kurabilecek bilgi ve deneyimlere sahip olması beklenmektedir. Antrenör aktarmak istediği mesajları olumsuz duygu durumlarının olduğu zamanlarda değil de, olumlu duyguların yükseldiği ortamlarda ve yapıcı bir tutumla iletmesi gerektiği belirtilmektedir (68).

2.4.2.8. Beden Dilini Etkili Kullanma Becerisi

İletişim için önemli bir yeri olan beden dili duygu, fikirlerin bireyin çevresine aktarırken yararlandığı beden hareketleri, jest ve mimikler, vücut pozisyonundan oluşan hareketlerin tamamıdır (28). Sözsüz iletişimin belirgin altı ana özelliği şu şekildedir.

- Kafa, el-kol-bacak gibi uzuvların hareketleri, vücut pos türü
- Jest ve mimikler
- Fiziksel temaslar
- Bireyin özel alanı kullanımı ve bireylerin birbirlerine yakın veya uzak davranışları
- Konuşma esnasında ses tonu, kelimelerin uygulanması ve sözcükler arasında süre vb.
- İletişimde bulunan bireylerin kılık, kıyafet, kişisel bakım ve kullandığı aksesuarlarla ilettikleri mesajlar (69).

Antrenörlerin sporcularına istek, düşünce, deneyim ve methiyelerini aktarmada en çok kullandığı sözlü iletişim hislerin, sevinçlerin, heyecanların aktarılmasında çoğu zaman istenilen etkide olamayabilir. Bu sebeple, birçok birey gibi antrenörlerde hislerini, düşüncelerini ve coşkularını karşı tarafa iletirken oldukça sık jest ve mimik hareketlerinden yararlanırlar. Vücut dili, sesli semboller ve simgelere olan iletişime oranla evrensel görülse de kültürler, toplumlar ve bireylerin ilişkilerine göre değişik manalar ortaya çıkarabilir. Bu bakımdan farklı dil ve kültürlerle sahip sporcularla çalışan

antrenörlerin, sporcularını daha iyi anlayabilmek için, benden dilini ve farklı kültürler açısından ne anlama geldiğini değerlendirebilme yeteneğine hakim olabilmelidir (26).

2.5. Branş Statüleri

2.5.1. Ferdi sporlar

Rakip sporcuyla temaslı veya temassız olarak gerçekleştirilen, bireyin herhangi bir kişiden yardım almaksızın tek başına gerçekleştirdiği teknik ve taktiğin uygulandığı spor dalları olarak ifade edilmektedir. Örneğin, Boks, güreş, tekvando, atletizm, bisiklet, cimnastik, halter, masatenisi, atıcılık, eskrim, judo, kayak, tenis gibi olimpik sporlar ferdi sporlar olarak bilinmektedir. Ferdi sporlarda gerek antrenmanlarda gerekse müsabakalarda sorumluluğu büyük bir bölümü direk olarak sporcunun kendisindedir. Elde edeceği başarı veya başarısızlık durumları genellikle sporcuya yüklenmektedir. Bu gibi durumlar ferdi sporlarla uğraşan birey üzerinde yüksek düzeyde anksiyete durumu ortaya çıkarmaktadır ve bu yüksek anksiyete sporcunun performansına olumsuz etkiler yapabilmektedir. Ferdi sporlarla uğraşan bireylerin çoğunlukla yalnızlık duygusuna kapıldıkları görülür ve yaptıkları sporun etkisinden olacak ki müsabakalarda ve günlük hayatlarında karşılaştıkları problemleri birinden yardım almadan kendi başlarına çözmeye eğilimi gösterirler (70).

2.5.2. Takım sporları

Bireylerin bir araya gelmesi ile oluşan takım olgusu, oyuncuların diğer oyuncularla birlikte hareket etmesini gerektiren, rakip ile temaslı ya da temassız olarak gösterilecek mücadelede birbirlerine yardım etmeleri felsefesine dayanmaktadır. Takım sporlarında tekniğin yanında oyun stratejisi de büyük önem arz etmektedir. Sporcuların strateji ve taktik bilgilere sahip olmalarının yanında iyi de bir takım ruhuna, birlikte hareket etme inancına sahip olmaları gerekmektedir. Başarı veya başarısızlık durumlarında elde edilen sonuç takım oluşturan bireylere dağıtıldığı için sporcuların psikolojik açıdan maruz kaldığı baskıların ferdi sporculara oranla daha az olacağı söylenmektedir. Mücadele azminin yanında, yardımlaşma ve dayanışma duygusu, takım arkadaşlarının ne yapabileceklerini bilme onları tanıma gibi özellikler önemli görülmektedir. Ekiple çalışabilme, işbirliği yapabilme, başarı ve başarısızlığı paylaşabilme gibi özellikler ön plana çıkması gerekmektedir. Takım sporları en az iki bireyin bir araya gelmesiyle

oluşur. Bu sporlara futbol, basketbol, voleybol, hentbol, hokey gibi spor dalları örnek olarak verilebilir (71).

2.6. Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Hergüner ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan “Sporun Üniversite öğrencilerinin iletişim beceri düzeylerinin etkisi” adlı çalışmada, sporcu (200) ve Sedanter (200) öğrencinin iletişim yeteneğinin seviyesi ölçülmüştür. Yapılan çalışma sonucunda sporun, öğrencilerin iletişim yetenekleri üzerinde bir değişiklik oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Farklı branşlar, sınıflar, evlilik durumu, ailesinin öğrenim durumu, ailenin birey sayısı, sosyallik ve gelir durumu bakımından iletişim seviyelerinde değişiklik görülmemiştir. Fakat, çalışmada cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında, kız öğrencilerinin iletişim yeteneklerinin daha iyi olduğu ve iletişime geçerken, erkek öğrencilere göre daha iyi olduğu bulunmuştur (72).

Gerek (2001) spor ve iletişim, idareci, antrenör ve sporcu gruplarının ilişkiler örgüsünde 1.lig yüzme ve su topu takımların iletişimsel yapı isimli çalışmada, antrenörlerin daha çok yüz yüze iletişimi tercih ettiklerini ve bu vücut dilinin etkisinden çok iyi yarar sağladıkları görülmüştür. Sporcular kendilerini ifade ederken en çok jest ve mimikleri kullandıkları buna nazaran antrenörlerin sporcularına göre daha az jest ve mimikleri kullandıklarını, idarecilerin ise beden dilini kullanmadıkları saptanmıştır. İdareci ve antrenörlerin, yazılı ifadelerde basit ve kolay anlaşılır bir dil kullandıkları, oyuncuların ise ilgilendikleri spor branşı bakımından yazılı iletişimi kullanma ihtiyacı görmediklerini, antrenör ve sporcuların resmi olmayan, bireylerin kendilerini rahat hissettikleri bir iletişimde buldukları saptanmıştır. Antrenörler ve oyuncular arası iletişim şeklinde ve mevzuları üzerinde yazılı iletişimden çok daha fazla karşılıklı bir iletişimin seçildiği saptanmıştır. Antrenman performansı konuşulduğu gibi sporcunun özel problemleri hakkında da iletişimde buldukları saptanmıştır (73).

Balaban (2001) orta öğretim kurumlarında sportif aktivitelerde bulunan öğrencilerle öğretmenlerin iletişimde sportif aktivitelerini ne derecede etkilediğini bulabilmek için yaptığı çalışmada, öğrencilerin spora katılımı ve öğretmeni ile iletişimde aynı yönde artış gözlenmiştir. Spor aktivitelerinde bulunan erkek öğrencilerin, öğretmenin spora ve sporcuya yaklaşımını dikkate alarak iletişime geçtiklerini, öğretmen ve öğrencinin

birlikte yaptığı sporsal aktivitelerde öğrencinin iletişim kurarken daha rahat olduğu ve samimi davrandıklarını ve bunlara dayanarak öğretmen-öğrenci iş birliği ile yapılan sporsal aktivitelerin öğrenci öğretmen iletişiminin sağlıklı ve etkili olmasında önemli bir yeri olduğu saptanmıştır (74).

Şurupçu (2002) tarafından, takım sporlarında iletişim de gruplar arası dönemleri saptamaya yönelik çalışmada, oyuncuların, idman ve maç sürecinin dışında antrenörleri ile sosyal etkileşimde bulunma durumları çalışılmıştır. Sporcuların bir kısmının antrenman ve müsabaka süreci haricinde antrenörleri ile çok az görüştikleri, diğer bir kısmının ise hiç iletişime geçmediği bulunmuştur. Antrenörlerin motivasyonda %80 nine bir bölümü sporcuya ikazlar ve popülerliğin azalmasını vurgulayarak motive etmeye çalıştığını, %20 bir bölümün ise olumsuz yaptırımlarla tehdit ederek motive etmeye çalıştığı, küçük bir bölümün ise teşvik ve ödüllendirme metoduyla motive etmeye çalıştığı bulunmuştur. Antrenörlerin motivasyon şekli ve maç sonucunun mağlubiyet olduğu durumlarda analizinde ise, sporcularını ikaz ederek yöneten antrenörlerin %43.8 inin olumsuz sonuçlar sonunda sporculara konuşma hakkı tanıdığını, olumsuz yaptırımlarla tehdit eden antrenörlerin %66.5 ini olumsuz sonuçlarda kızgın ve asabi tutumlar sergilediği, teşvik ve ödüllendirme metodunu kullanan antrenörlerin mağlubiyet sonucunda sporcularıyla olumlu bir iletişim halinde olup eksiklerini söylediği saptanmıştır (75).

Yıldız (2004) takım sporlarında iletişimin performans üzerinde etkisini bulmak istediği araştırmada, yaş, öğrenim durumu ve sporla ilgilendikleri süreç gibi farklı etmenlerin iletişim ve sergilenen performansa fazla etki edemediği, fakat sporcuların takım içerisinde, antrenörleri ile ve idarecileri ile iletişimlerinin iyi olması performansı üst seviyede etkilediği saptanmıştır. Bunun haricinde, sporcular antrenörlerinin iletişim yetenekleri ve diğer hususlardaki bilgilerine inandıkları idarecilerle iletişimde yeterli seviyede olduklarını ve bir sorunun bulunmadığı, ama sporcuların birbirleriyle diyalog da yetersiz olduğu saptanmıştır (76).

Onursal (2004) Beden eğitimi öğretmen adaylarının iletişim ve sorunları çözebilme yeteneklerine ilişkin düşüncelerini bulmak için hedef edildiği araştırmada; bayan öğretmen adaylarının iletişim yeteneklerinin, erkek öğretmen adaylarının iletişim becerilerinden daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi ise uzun yıllardır öğretmenlik mesleğinin bayanlara mahsus bir iş olarak benimsenmesinin, getirdiği vasıfları kullanarak iyi izlemeleri devam ettirilebilme gayretinden olabileceği belirtilmiştir (77).

Katırcı(2007) spor kulüplerinde iletişim yönetim; Türkiye profesyonel futbol liglerinde bulunan takımların iletişim pratiklerine bağlı çalışmasında bulunduğu sonuçlarda, Türkiye deki profesyonel takımların idarecilerinin büyük bölümü(%75.9) olması gereken seviyede iletişim aktivitesi sergiledikleri benimsedikleri ve şurada denedikleri iletişim aktivitelerinin yetersiz olmasının ana sebebinin finansal (%48.8 etkili ve %43.9 çok etkili) ve bilgi yetersizliğinin (%53.7 etkili ve %22 çok etkili) sorunlar gösterdikleri bulunmuştur. Kulüplerin dış dünyayla iletişimi %51.9 oranında aktifken, kulüp içerisindeki iletişim aktiviteleri %85'lik bir bölümün aktivitelerde yer aldığı saptanmıştır. Kulüplerde iletişim organizasyonuna bağlı olarak kulübü sembol eden konularda, iletişim hedefleri, iletişim aktivitesi ile etki altına alınmak istenilen gruplar ve iletişim kurallarının oluşumunda etkili olan birey veya kurumların belirlenmesi çalışılmıştır. Sonuç olarak kulüp kendi bünyesinde iletişimsel aktiviteler ve kurallara etki edebilecek antrenörlerin %61.1 gibi bir oranda tesir gücü olduğu saptanmıştır (78).

Tepeköylü (2007) Beden eğitimi bölümü öğrencilerinin iletişim yetenekleri algılarının bir takım etmenler bakımında irdelenmesi konulu araştırmada, iletişim yeteneklerinin sağlıklı ve devamlı bireyler arası ilişkilerde, kişiler açısından mühim olanın iletişim yeteneklerinin artması gerektiğini göstermiştir. Spor aktivitelerinin öğretiminde planlanmasında ve idaresinde rol alan mesleklerde çalışanların bu yetenekleri yükseltmeleri ve yapacakları görevleri etkili, huzurlu ve sağlam bir halde yapabilmelerinin çok etkili olduğu vurgulanmıştır. Genç yaşlardan itibaren oyunları ve belirli aksiyonları iletişim kurma vasıtası olarak kullanılan çocuk ve gençlerin bu hisleri düzenli bir sistem yöneltmede ve gelişimini devam ettirerek beden eğitimi öğretmeni, spor idarecisi ve antrenör adaylarının iletişim yetenek algılarının oldukça fazla olması gerektiğini söylemiştir (79).

Hürmeriç (2008) beden eğitimi öğretmenlerinin beden dili ve hareketleriyle iletişimde geçtikleri öğrenci algılarının incelenmesi konulu araştırmasında, öğretmenlerin iletişim esnasında yeterli düzeyde el-kol hareketlerinden yararlanmadıkları, dış görünümde ise sergilenen tutumların genellikle iyi durumda olduğu, öfkeli ve bitkin gibi olumsuz tutumları göstermede ise el-kol hareketleri oldukça az bir oranda sergiledikleri saptanmıştır. Çoğunlukla erkek öğrencilerin fiziksel cezalandırma, öfke gibi olumsuz ifadelerde bulunmayı, kız öğrencilerin ise göz teması, yakın ilişki, karşı tarafı dinleme ve kafa hareketleri ile onaylama gibi olumlu iletişim tutumlarına yakınlık gösterdikleri saptanmıştır (80).

Meyer (1996) tarafından 175 sporcu 44 antrenörle yapılan “Sporda Liderlik algısı ve Başarı Motivasyonu” konulu çalışmada, antrenörlerin özümstedikleri önderlik şeklinin antrenör ve sporcuların sergiledikleri tutumlarının etkisini ele almıştır. Demokratik tutum içerisindeki bir antrenörün sporcularının başarıya güdülenmesi yükselebileceği, otoriter tutumlardaki antrenörlerin ise sporcularının çalışma düzenine ve kurallarına uymasından oldukça yüksekken, başarıya güdülenmesinde oldukça az sonuçlar çıkabileceği göstermiştir (81).

Kulikov (2001) tarafından yapılan “Antrenör-sporcu ilişkilerinde, başarılı üniversite,baş antrenörleri tarafından kullanılan etkili yaklaşımlar” konulu çalışmada,antrenörlerin önceliklerinin sporcunun kişisel gereksinimlerini gidermeye yönelik düzenlenmiş kuramları önde tuttıkları, bazılarını ise sporcuyla kurulan yakın ilişkiler olarak saptanmıştır. Araştırmadaki antrenörlerin benimsedikleri ilkeleri devamında amaçladığı özel hedefleri de, sporcularında oluşturmak istediği kusursuzluğa gidebilme ve bu duruma sürekli kılabilme arzusu olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak antrenör-sporcu iletişiminin ana ögesi karşılıklı güven ve özen kavramlarının olması gerektiği söylenmiştir. Sporcu ve antrenörlerin ilişkilerde benlik duygularını arka planda tutmaları, ilişkileri sağlıklı ve başarılı olacağında, sporcu-antrenör performansının artmasına ve başarılı olmasında önemli bir etkisi olabileceğini söylemiştir (82).

Mageau ve Vallerand (2003) tarafından gerçekleştirilen “Bir motivasyonel modeli antrenör-sporcu ilişkisi” konulu araştırmada, antrenörün kullandığı kelimeler ve konuşmalarda, sporcunun güdülenmede çok etkisi olduğu söylenmektedir. Başta antrenörün tutumlarının, sporcuların kendi içlerinde ve dışsal güdülenmesinde pozitif etkisinin olduğu ve antrenörlerin tutumları, sporcuların idrak kapasiteleri, sporcularının gereksinimlerinin görülmesi için oluşturulan durumun psikolojik bir süreç olduğu söylenilmiştir. Sonuç olarak antrenörlerin, tutumlarında demokratik ve yardımcı bir tutum gösterdiği, olması gereken branş bilgisine hakim olmaları ve sporcularını iyi analiz ederek gereksinimlerini saptayabilmeleri gerektiğini önemi tespit edilmiştir (83).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, sporcular tarafından algılanan antrenör iletişim becerilerinin branşlara göre incelenmesi amacıyla yapılan betimsel bir çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Gaziantep İlinde aktif sporcu olan toplam 767 (517 erkek, 250 kadın) sporcu araştırma grubu olarak seçilmiştir. Araştırma grubuna ait bazı kişisel özellikler tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 3.1. Araştırma grubuna ait kişisel özelliklerin dağılımı

		n	%
Branş statü	Takım	357	33,8
	Ferdi	410	38,9
Cinsiyet	Erkek	517	49,0
	Kadın	250	23,7
Sporcu yaşı	15-18 yaş	193	18,3
	19-22 yaş	361	34,2
	23-26 yaş	148	14,0
	27+yaş	65	6,2
Antrenör yaşı	24-28 yaş	92	8,7
	29-33 yaş	95	9,0
	34-38 yaş	113	10,7
	39-43 yaş	221	20,9
	44 +yaş	246	23,3
Sporcu Öğrenim durumu	İlköğretim	6	,6
	Lise	267	25,3
	Lisans	437	41,4
	Lisansüstü	57	5,4
Spor yapma yılı	1-4 yıl	199	18,9
	5-8 yıl	282	26,7
	9-12 yıl	188	17,8
	13 + yıl	98	9,3
Antrenörlük süresi	1-5 yıl	189	17,9
	6-10 yıl	112	10,6
	11-15 yıl	181	17,2
	16-20 yıl	166	15,7
	21 + yıl	119	11,3
Aynı antrenörle çalışma süresi	1 yıl	227	21,5
	2 yıl	212	20,1
	3 yıl	155	14,7
	4 yıl	173	16,4

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Araştırma verilerinin elde edilmesinde Abakay ve Kuru (2009) tarafından geliştirilen “Futbolda Antrenör İletişim Ölçeği” kullanılmış olup, ölçek sporculara uygulanarak, sporcular tarafından algılanan antrenör iletişim becerilerini belirlemeye yönelik hazırlanmış 28 maddeden oluşan, 5’li likert tipinde geliştirilen ve toplam puan üzerinden değerlendirilen bir ölçektir. Ölçekten elde edilecek puanlar 28 ile 140 puan arasında değişebilmektedir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar antrenörün yüksek iletişim becerisine sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin sadece futbolculara uygulanması sonucunda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,946 olarak tespit edilmiş (84), farklı statüde ve branşlarda inceleme yapılan bu çalışma için yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.944 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Ölçekten elde edilen veriler öncelikle bilgisayar ortamına aktarılmış, daha sonra da SPSS 22.0 paket programından yararlanılarak hesaplamalar yapılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, ilişkisiz ölçümlerde ortalama puanların karşılaştırılması için varyans analizi One-Way ANOVA, İndependent samples t-test)(85), iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman'srho (r_s) korelasyon testi kullanılmıştır(86).

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, ferdi ve takım sporcularının Futbolda Antrenör İletişim Ölçeğinden elde ettikleri toplam puanların, branş statüsü, cinsiyet, yaş, spor yapma yılı, öğrenim durumu, spor yapma yılı, antrenörün antrenörlük süresi ve aynı antrenörle çalışma süresi değişkenlerine ilişkin farklılıkları gösteren varyans analizi ve korelasyonuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırma grubunun algıladığı antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması

Branş Statü	N	Ortalama	ss.	t	p
Takım	357	110.43	19.80	-4.916	000
Ferdi	408	116.77	15.22		

Tablo 4.2’de araştırma grubunun algıladığı antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması verilmektedir. Buna göre, ferdi sporcular lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 4.3. Erkek sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması

Branş Statü	N	Ortalama	ss.	t	p
Takım	214	112.00	17.88	-3.128	0.002
Ferdi	303	116.69	15.09		

Tablo 4.3’de erkek sporcuların algıladığı antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması verilmektedir. Buna göre, erkek sporcularda ferdi sporcular lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 4.4. Kadın sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması

Branş Statü	N	Ortalama	ss.	t	p
Takım	143	108.09	22.23	-3.726	.000
Ferdi	107	117.02	15.64		

Tablo 4.4’de kadın sporcuların algıladığı antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından karşılaştırması verilmektedir. Buna göre, kadın sporcularda ferdi sporcular lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 4.5. Takım sporcularında algılanan antrenör iletişim becerilerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırması

Cinsiyet	N	Ortalama	ss.	t	p
Erkek	214	112.00	17.88	1.834	0.068
Kadın	143	108.09	22.23		

Tablo 4.5’de takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerilerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırması verilmektedir. Buna göre takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerilerinde cinsiyet değişkeni açısından herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.6. Ferdi sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırması

Cinsiyet	N	Ortalama	ss.	t	p
Erkek	303	116.69	15.09	-.191	.849
Kadın	107	117.02	15.64		

Tablo 4.6’de ferdi sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerilerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırması verilmektedir. Buna göre ferdi sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerilerinde cinsiyet değişkeni açısından herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.7. Takım sporcularında algılanan antrenör iletişim becerilerinin sporcu öğrenim durumu değişkeni açısından karşılaştırması

	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	2498.693	3	832.898	2.145	.024	3-1
Grup içi	137071.010	353	388.303			4-1
Toplam	139569.703	356				4-2

Gruplar; 1.grup İlköğretim, 2.grup Lise, 3.grup Üniversite, 4.grup Lisansüstü

Tablo 4.7’de takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerilerinin sporcuların öğrenim durumu değişkeni açısından karşılaştırması verilmektedir. Buna göre takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerilerinde sporcuların öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, takım sporcularında öğrenim durumu üniversite ve lisansüstü olanların antrenörlerinden algıladıkları iletişim becerilerinin ilköğretim ve lise olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Takım Sporcularında algılanan antrenör iletişim becerilerinin bazı kişisel özellikler ile olan ilişkisi

	Algılanan Antrenör İletişim Becerileri Düzeyi	
	r	p
Sporcu yaşı	-.178**	.001
Antrenör yaşı	.148**	.005
Spor yapma yılı	.220**	.000
Antrenörlük süresi	-.035	.515
Aynı antrenörle çalışma süresi	.154**	.004

Tablo 4.8’de takım sporcularının algıladıkları antrenör iletişim becerilerinin sporcu yaşı, antrenör yaşı, spor yapma yılı, antrenörlük süresi ve aynı antrenörle çalışma süresi değişkenleri ile olan ilişkisi verilmektedir. Buna göre;

Takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile sporcu yaşı arasında negatif yönde zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır. Takım sporcularının yaşı arttıkça algılanan antrenör iletişim becerilerinin azaldığından söz edilebilir.

Takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile antrenör yaşı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır. Antrenörlerin yaşı arttıkça takım sporcularının algıladıkları antrenör iletişim becerilerinin de arttığından söz edilebilir.

Takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile sporcuların spor yapma yılı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır. Takım sporcularının spor yapma yılı arttıkça algılanan antrenör iletişim becerilerinin de arttığından söz edilebilir.

Takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile antrenörün antrenörlük süresi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile aynı antrenörle çalışma süresi arasında pozitif yönde zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır. Takım sporcularında aynı antrenörle çalışma süresi arttıkça algılanan antrenör iletişim becerilerinin de arttığından söz edilebilir.

Tablo 4.9. Ferdi sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin öğrenim durumu değişkeni açısından karşılaştırması

	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	620.754	3	206.918			3-1 3-2
Grup içi	94093.151	406	231.757	.893	.015	4-1 4-2
Toplam	94713.905	409				

Gruplar; 1.grup İlköğretim, 2.grup Lise, 3.grup Üniversite, 4.grup Lisansüstü

Tablo 4.9’da ferdi sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin sporcuların öğrenim durumları açısından karşılaştırması verilmektedir. Buna göre, ferdi sporcuların algıladığı antrenör iletişim becerilerinin sporcuların öğrenim durumları açısından anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, ferdi sporcularda öğrenim durumu üniversite ve lisansüstü olanların antrenörlerinden algıladıkları iletişim becerilerinin ilköğretim ve lise olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.10. Ferdi Sporcularda algılanan antrenör iletişim becerilerinin bazı kişisel özellikler ile olan ilişkisi

	Algılanan Antrenör İletişim Becerileri Düzeyi	
	r	p
Sporcu yaşı	.043	.388
Antrenör yaşı	-.044	.379
Spor yapma yılı	-.130**	.008
Antrenörlük süresi	.026	.598
Aynı antrenörle çalışma süresi	.031	.530

Tablo 4.10’da ferdi sporcularının algıladıkları antrenör iletişim becerilerinin sporcu yaşı, antrenör yaşı, spor yapma yılı, antrenörlük süresi ve aynı antrenörle çalışma süresi değişkenleri ile olan ilişkisi verilmektedir. Buna göre;

Ferdi sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile sporcu yaşı, antrenör yaşı, antrenörlük süresi ve aynı antrenörle çalışma süresi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Ferdi sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile sporcuların spor yapma yılı arasında negatif yönde zayıf bir ilişkiye rastlanmıştır. Ferdi sporcularının spor yapma yılı arttıkça algılanan antrenör iletişim becerilerinin azaldığından söz edilebilir.



5. TARTIŞMA SONUÇ

Ferdi ve takım sporlarıyla uğraşan sporcuların algılarına göre antrenör iletişim becerilerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, branş statüleri ve çeşitli değişkenler açısından olumlu sonuçlara ulaşılmıştır.

Sporcuların algıladığı antrenör iletişim becerilerinin branş statüsü açısından elde ettikleri puanlara bakıldığında, her iki grubunda algıladığı antrenör iletişim becerileri yüksek ($X_{\text{takım}}=110.43$, $X_{\text{ferdi}}=116.77$) bulunurken, ferdi sporcuların algıladığı antrenör iletişim becerilerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Abakay (2010) yapmış olduğu orijinal çalışmasında da sporcuların antrenörleriyle olan iletişim becerilerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir (1). Yılmaz'da (2008) çalışmasında genel olarak futbolcuların iletişim düzeylerini yüksek bulduğunu belirtmiştir. Bu bulgu çalışmamızla paralellik arz etmektedir (87).

Cinsiyet bazında yapılan istatistik analizlerde de ferdi sporcular lehine anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuç ferdi sporlarda bir antrenörün sporcusuyla birebir ilgilenmesi ve iletişim kanallarının daha etkin kullanılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Takım sporcularının ve ferdi sporcuların algıladığı antrenör iletişim becerilerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırmasına bakıldığında her iki grupta da cinsiyet değişkeni açısından antrenör iletişim becerilerini algılama düzeylerinde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Farklı branş statüsüne sahip sporcu öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada antrenör–sporcu ilişkilerinde cinsiyet değişkeni açısından farklılık olmadığını belirtmiştir (88).

Takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerilerinin sporcuların öğrenim durumu değişkeni açısından karşılaştırmasına bakıldığında, öğrenim durumu değişkeni açısından farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Hem takım sporcularında hem de ferdi sporcularda öğrenim durumu üniversite ve lisansüstü olanların antrenörlerinden algıladıkları iletişim becerilerinin ilköğretim ve lise olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Amatör ve profesyonel futbolcular üzerinde yapılan çalışmada da çalışmamıza paralel olarak, öğrenim durumu yüksek olanların algıladıkları antrenör

iletişim becerileri de yüksek olarak bulunmuştur (1). Buradan hareketle sporcuların eğitim düzeyi arttıkça antrenörlerini algılama biçimleri ve yaklaşımları daha pozitif olabilmekte ve buda iletişime olumlu katkı sağlamaktadır diyebiliriz.

Takım sporcularının algıladıkları antrenör iletişim becerilerinin sporcu yaşı, antrenör yaşı, spor yapma yılı, antrenörlük süresi ve aynı antrenörle çalışma süresi değişkenleri ile olan ilişkisi incelenmiştir.

Takım sporcularının yaşı arttıkça algılanan antrenör iletişim becerilerinin azaldığı belirlenmiştir. Turiel (1983), yaşları yüksek olan öğrencilerin diğerlerine göre belirgin olarak iletişim becerilerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir (89). Abakay (2010), Abakay ve Kuru (2011) tarafından yapılan çalışmada da sporcuların yaşı arttıkça antrenörleriyle olan iletişim becerilerinin arttığı belirtilmiştir (1, 90). Ayrıca çalışmamızda Antrenörlerin yaşı arttıkça takım sporcularının algıladıkları antrenör iletişim becerilerinin de arttığı bulunmuştur. Bu sonuçlardan hareketle, bireylerin yaşı arttıkça (antrenör ve sporcu için) iletişimsel kanalların daha iyi kullanıldığı ve bireyler arasındaki iletişimin daha pozitif olduğu söylenebilir. Alan yazınında farklılık olmayan sonuçlarında mevcut olduğunu görmekteyiz (5, 88).

Takım sporcularının spor yapma yılı arttıkça algılanan antrenör iletişim becerilerinin de arttığı belirlenmiştir. Takım sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile antrenörün antrenörlük süresi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Çalışmamızda aynı antrenörle çalışma süresi arttıkça takım sporcularında algılanan antrenör iletişim becerilerinin de arttığı bulunmuştur. Yılmaz (2008) yapmış olduğu çalışmada antrenörle çalışma süresine göre 5 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalamasını 3 yıl ve altı süredir çalışanlara göre daha düşük bulmuştur. Farklılığın çalışmaya katılan futbolcuların veya antrenörün kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir (87). Abakay (2010) aynı antrenörle çalışma süresinin artmasıyla iletişim düzeyinde de belirgin bir artış olduğu sonucuna ulaşmıştır (1).

Ferdi sporcularda da takım sporcularında olduğu gibi öğrenim durumu üniversite ve lisansüstü olanların antrenörlerinden algıladıkları iletişim becerilerinin ilköğretim ve lise olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazınında yapılan çalışmalara paralel bir sonuçtur (1, 87, 90, 91).

Ferdi sporcularının algıladıkları antrenör iletişim becerilerinin sporcu yaşı, antrenör yaşı, spor yapma yılı, antrenörlük süresi ve aynı antrenörle çalışma süresi değişkenleri ile olan ilişkisi incelenmiştir.

Ferdi sporcularının algıladığı antrenör iletişim becerileri ile sporcu yaşı, antrenör yaşı, antrenörlük süresi ve aynı antrenörle çalışma süresi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanamazken sadece spor yapma yılı değişkeninde negatif yönde orta düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Dolayısıyla ferdi sporcularının spor yapma yılı arttıkça algılanan antrenör iletişim becerilerinin azaldığından söz edilebilir. Bu sporcuların spor yapma yılı arttıkça tecrübelerinin de o oranda gelişmesinden ve antrenörün davranışlarını tasvip etmeme veya beğenmeme gibi düşüncelere sevk olmasından kaynaklanabilir.

Sonuç olarak, takım sporcuları ile ferdi sporcuların algıladıkları antrenör iletişim becerilerini belirlemek ve çeşitli değişkenler açısından farklılıkları ortaya koymak amacıyla yaptığımız bu çalışmada, her iki statüdeki sporcu grubunun algıladıkları antrenör iletişim becerileri yüksek bulunurken, ferdi sporcularda bu oranın anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ferdi sporcularda spor yapma yılının arttığı durumlarda algılanan antrenör iletişim becerilerinin azaldığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Her iki statüdeki sporcularda da cinsiyet açısından bir farklılaşma görülmezken, öğrenim durumlarının arttığı durumda iletişimlerin arttığı görülmüştür. Takım sporcularında sporcunun yaşı, antrenörün yaşı ve aynı antrenörle çalışma süresi gibi değişkenlerde artış görüldüğü durumlarda algılanan antrenör iletişim becerilerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Spor kulüplerinde antrenör ve sporcu iletişiminin artırılmasına yönelik etkinliklerde bulunulmalıdır.

Spor alanına özgü çalışma yapan psikolojik performans danışmanlarının spor kulüpleri bünyesinde çalıştırılmalıdır.

Özellikle takım sporlarında sporcu antrenör yaklaşmasının ve iletişimlerinin artırılmasına yönelik yapılacak çalışmalar önerilmektedir.

6. KAYNAKLAR

- 1.Abakay U. Futbolcu-Antrenör İletişiminin Farklı Statülerdeki Futbolcuların Başarı Motivasyonu İlişkisi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2010, 117 sayfa, Ankara (Emin KURU).
- 2.Lazar J. İletişim Bilimi. Çev: Anık C. 1.Baskı. Ankara. Vadi Yayınları; 2001.
- 3.Güven Ö. 12-16 Yaş Grubu Sporcuların Müsabaka Motivasyonu ve Antrenör Davranışları Konusunda Karşılaştıkları Bazı Sorunlar. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 1996; 1(1): 29-40.
- 4.Cengiz R. İletişim. İstanbul: Türkiye Futbol Federasyonu Futbol Eğitim Yayınları 2009; (2); 45.
- 5.Altıntaş, A.,Çetinkalp Z. ve Aşçı H. Antrenör- Sporcu İlişkisinin Değerlendirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Spor Bilimleri Dergisi, (2012). 23(3), 119-128.
- 6.Dökmen Ü. Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati. 39.Baskı. İstanbul: Remzi Kitapevi; 2008
- 7.Topaloğlu M, Koç H. Büro Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayınevi; 2002.
- 8.Erdoğan İ. İşletmelerde Davranış. 4.Baskı. İstanbul: Beta Basın Yayın; 1994.
- 9.Peker Ö, Aytürk N. Etkili Yönetim Becerileri. Ankara: Yargı Yayınevi; 2000.
- 10.Açıkalın A. Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği. 3.Basım. Ankara: Pegem Yayınları; 1997.
- 11.Tutar H. Profesyonel Sekreterlik ve Büro Uygulamaları. 1.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2001.
- 12.Lunenburg FC, Ornstein AC. Educational Administration Concepts and Practice. 2nd Edition. California: Wadsworth Publishing Company; 1991.
- 13.Nelson DL, Quick JC. Organizational Behavior Foundations, Realities and Challenges. 2nd Edition. New York: West Publishing Company; 1995.
- 14.Eren E. Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş ve Kültürel Yaklaşımlar, 7.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım; 2003.
- 15.Gürgen H. Örgütlerde İletişim Kalitesi, 1.Baskı. İstanbul: Dergâh Yayınları; 1997.

- 16.Dubrin AJ. Fundamentals of Organizational Behavior. 4.th edition. Australia: Thomson South-Western; 2007.
- 17.Singer MG. Human Resource Management, Boston: PWS-KENT Publishing Company; 1990.
- 18.Schermerhorn JR. Management. 6th edition. New York: John Wiley and Sons; 2001.
- 19.Weinrich H, Koontz H. Management: A Global Perspective. 10th edition. Singapore: McGraw-Hill; 1993.
- 20.Düşükcan M. Örgütlerde Çatışma ve Çatışma Yönetimi Sürecinde Örgütsel İletişimin Etkililiği: Kurumsal ve Uygulamalı Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2003, 236 sayfa, Konya (M.Şerif ŞİMŞEK).
- 21.Erdoğan İ. Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. 1.Baskı. İstanbul: Sistem Yayıncılık; 2000.
- 22.Bilgin N. Sosyal Psikoloji Sözlüğü. 1.Baskı. İstanbul: Bağlam Yayınları; 2003.
- 23.Newstrom JV, Davis K. Organizational Behavior Human Behavior At Work. 9th edition. New York: McGraw-Hill; 1993.
- 24.Zıllıoğlu M. İletişim Nedir?. 2.Baskı. İstanbul: Cem Yayınevi; 2003. 54. Gökçe O. İletişim Bilimine Giriş. 3.Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi; 1998.
- 25.Balçık B. İşletme Yönetimi. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2002.
- 26.Gökçe O. İletişim Bilimine Giriş. 3.Baskı. Ankara: Turhan Kitapevi; 1998.
- 27.Tutar H, Yılmaz K. Genel İletişim. 5.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları; 2005.
- 28.Tayfun R. Etkili İletişim ve Beden Dili. 1.Baskı. Ankara: Nobel Yayınları; 2007.
- 29.Hellriegel D, Slocum JW, Woodman RW. Organizational Behavior. 7th edition. Minneapolis/St. Paul: West Publishing; 1995.
- 30.Ergin H, Dilden B. Dikkat ve Dinleme Becerileri Eğitim Programı'nın Bilişsel Süreçler ve Dinleme Üzerine Etkisi. VIII.Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi 2005; 21-23.

- 31.Güçlü N. Eğitim Örgütlerinde İletişim Engelleri. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 1997; 1(2): 104-111.
- 32.Ertürk M. Yönetim ve Organizasyon. 2.Baskı. İstanbul: Beta Basın yayın; 1998.
- 33.Mutlu E. İletişim Sözlüğü, Ankara: Ark Yayınevi; 1994.
- 34.Griffin RW. Management. 4th edition. Boston: Houghton Mifflin Company; 1993.
- 35.Rudowsky DJ, Lundgren DC, Grasha AF. Competitive and Collaborative Responses to Negative Feedback. The International Journal of Conflict Management 1999; 10 (2); 172–190.
- 36.Alemdar K. Erdoğan İ. Başlangıcından Günümüze İletişim Kuram ve Araştırmaları. 1.Baskı. Ankara: MY Yayınları; 1998.
- 37.Arı R, Üre Ö, Yılmaz H. Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi (Eğitimin Psikolojik Temelleri). 2. Baskı. Konya: Mikro Basım-Yayım; 1999.
- 38.Tekinalp Ş, Uzun R. İletişim-Araştırma ve Kuramları. 2.Baskı. İstanbul: Beta Basım; 2006.
- 39.Fiske J. İletişim Çalışmalarına Giriş. Çev: Süleyman İrvan. 1.Basım. Ankara: Ark Basım; 1996.
- 40.Gürüz D, Eğinli AT. Kişilerarası İletişim, Bilgiler-Etkiler-Engeller. 1.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2008.
- 41.McQuil D, Windahl S. Kitle İletişim Modelleri. Çev: Yumlu K. 2.Baskı. Ankara: İmge Kitabevi; 1997.
- 42.Tutar H. Örgütsel İletişim. 4.Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi; 2003.
- 43.Bartol K, Martin C. Management. 1th edition. New York: McGraw-HillInc; 1991.
- 44.Can H. Organizasyon ve Yönetim. 5.Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi; 1999.
- 45.Kamp D. Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede İnsan Yetenekleri. Çev: M.Zaman. 1.Baskı. İstanbul: Hayat Yayınları; 1999.
- 46.Atalay A. Spor Gazeteciliği. İstanbul: Filiz Kitapevi Yayımı; 1998.
- 47.Göğer İ. İletişim ve İletişim Teknikleri. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayınları; 1995.

- 48.Özkök E. İletişim Kuralları Açısından Kitlelerin Çözülüşü. 1.Baskı. Ankara: Tan Yayınları; 1985.
- 49.Güven A. Ansiklopedik Spor Dünyası. 4.Cilt. İstanbul: Serhat Yayınları; 1982.
- 50.Konter E. Sporda Motivasyon. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık; 1995.
- 51.Martens R. Başarılı Antrenörlük. Çev: Tuncer Büyükonat. 2.Baskı. İstanbul: Beyaz Yayıncılık; 1998.
- 52.Lewis PS, Goodman SH, Fandt PM. Management: Challenges in the 21st Century. NewYork: West Publishing Company; 1994.
- 53.Sims RR. Managing Organizational Behavior. Westport: Quorum Boks; 2002.
- 54.Kuter M. Öztürk F. Antrenör ve Sporcu El Kitabı. 2.Baskı. Bursa: Bağırhan Yayınevi; 1997.
- 55.White R, Lippitt R. Leader Behaviour and Member Reaction in Three Social Climates, Group Dynamics. USA: Newyork-Harper&Row; 1968.
- 56.Treasure DC. Perceptions of the Motivational Climate and Elementary School Children's Cognitive and Affective Response, Journal of Sport&Exercise Psychology 1997; 19(3); 278-290.
- 57.Harter S. Effectance Motivation Reconsidered. Human Development 1978; 21(1); 34-64.
- 58.Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH. Organizations; Behavior Structure Processes. 9th edition. Boston: Irwin McGraw- Hill; 1997.
- 59.Meyer DJ, Boster FJ, Hect ML. A Model of Empathic Communication. Communication Research Reports 1988; 5 (1); 19-27.
- 60.Konter E. Bir Liderlik Olarak Antrenör. 1.Basım İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım; 1996.
- 61.Blanchard K. Crucial Skills of Communication. Executive Excellence 1992; 9(2); 8-14.
- 62.Ward JR. Now Hear This: Without Listening, There is No Communication, Communication World 1990; 7(7); 20-22.

- 63.Spaulding A, O’Hair MJ. Listening, Nonverbal and Conflict-Resolution Skill, Public Relations in Schools: 2nd Edition. New Jersey: Merrill an İmprint of Prentice- Hall Upper Saddle River, 1999.
- 64.Hartley P, Bruckmann CG. Business Communication. London: Routledge; 2002.
- 65.Yukelson D, Weinberg R, Richardson P, Jackson A. Interpersonal Attraction and Leadership within Collegiate Sport Teams. Journal of Sport Behavior 1983; 6(1); 28–36.
- 66.Konter E. Antrenörlük ve Takım Psikolojisi. 1.Baskı. Ankara: Palme Yayıncılık; 2004.
- 67.Warner I. Liderlik ve Yönetim, Kişisel gelişim ve yönetim dizisi 1.Baskı Çeviren: Üner V. İstanbul: Rota Yayınları; 1993.
- 68.Konter E. Spor Psikolojisi El Kitabı. 6.Baskı. Ankara: Nobel Yayınları; 2006.
- 69.Ünsal P, Telman N. İnsan İlişkilerinde İletişim. 1.Baskı. İstanbul: Epsilon Yayıncılık; 2005.
- 70.Kat H. Bireysel sporcularla takım sporcularının stres düzeyleri ve problem çözme becerilerinin karşılaştırılması. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 2009, 106 sayfa, Kayseri (Mahmut ÖZDEVECİOĞLU).
- 71.Yıldırım S. Lisanslı olarak takım sporu ve bireysel spor yapan ile spor yapmayan ortaöğretim öğrencilerinin sosyal beceri düzeylerinin karşılaştırılması. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisan tezi, 2011, 141 sayfa, Bolu (Gülşen ÖZCAN).
- 72.Hergüner G, Güven Ö, Yaman M. Sporun Üniversite Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 1997: (3); 95-101.
- 73.Gerek T. Spor ve İletişim, Yönetici, Antrenör ve Sporcu Kümeleri Bağlamında 1.Lig Yüzme ve Su Topu Kulüplerindeki İletişimsel Yapı. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2001, 213 sayfa, İstanbul (Mete ÇAMDERELİ).
- 74.Balaban F. Ortaöğretim Kurumlarında Sportif Faaliyetlere Katılan Öğrencilerin Öğretmenlerle İletişim Kurmasında Sportif Faaliyetlerin Etkisi. Yüzüncü Yıl

- Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2001, 867 sayfa, Van (M.Bülent ASMA).
- 75.Şurupçu ÖG. Takım Sporlarında İletişimde Gruplar arası Süreçler. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2002, 101 sayfa, İzmir (M.Ferit ACAR).
- 76.Yıldız Ö.Takım Sporlarında İletişimin Performans Verimine Etkisinin Araştırılması. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2004. 116 sayfa, Ankara (Emre EROL).
- 77.Onursal AM. Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının İletişim ve Problem Çözme Becerilerine İlişkin Görüşleri. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2004, 93 sayfa, İzmir (Ersin ALTIPARMAK).
- 78.Katırcı H. Spor Kulüplerinde İletişim Yönetimi: Türkiye Profesyonel Futbol Liglerinde Yer Alan Spor Kulüplerinin İletişim Uygulamalarına İlişkin Araştırma. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. 2007, 168 sayfa, Eskişehir (Ferruh UZTUĞ).
- 79.Tepeköylü Ö. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) Öğrencilerinin İletişim Becerisi Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, 133 sayfa, Manisa (Hatice ÇAMLIYER).
- 80.Hürmeriç EH. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sözel Olmayan İletişim Davranışlarının Öğrenci Algılarına Göre Değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi; Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, 187 sayfa. Ankara (Serdar ELER).
- 81.Meyer JL: Leadership Perceptions and Achievement Motivation in Sport. Thesis of Doctor. USA. Gonzaga University 1996.
- 82.Kulikov NA. Developing Effective Coach-Athlete Relationship Approaches Used by Successful Collegiate Head Coaches of Combined Gender Sports. Thesis of Master, USA. California State University 2001.
- 83.Mageau GA. Vallerand RJ. TheCoach-AthleteRelationship: A Motivational Model. Journal Of Sports Sciences 2003; (21); 883–904.

84. Abakay U., Kuru E. Coach Communication Scale in Football a Study of Validity and Reliability. Ovidius University Annals Series Physical Education and Sport, Science Movement and Health: 2009. 9(1); 183-186,
85. Karagöz Y, Ekici S. Sosyal Bilimlerde Yapılan Uygulamalı Araştırmalarda Kullanılan İstatistiksel Teknikler ve Ölçekler. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 2004: 5(1); 25-43.
86. Gamgam H. Parametrik Olmayan İstatistiksel Teknikler. 2. Baskı. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayını No:140; 1998.
87. Yılmaz İ. Sporcu Algıları Çerçevesinde Farklı Spor Branşlarındaki Antrenörlerin Liderlik Davranış Analizleri ve İletişim Beceri Düzeyleri. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2008, 219 sayfa, Ankara (Zafer ÇİMEN).
88. Selağzı S., Çepikkurt F. Antrenör ve Sporcu İletişim Düzeylerinin Belirlenmesi, CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2014: 9(1):11-18.
89. Turiel J. Communications Skills, Socio-Economical Status and Age. Information Analysis Journal 1983; 11(9); 34-37.
90. Abakay, U. ve Kuru, E. Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Antrenörleri İle Olan İletişim Farklılıklarının Karşılaştırılması. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2011, 13(1):125-131
91. Yılmaz, İ., Çimen, Z. ve Bektaş F. Sporcu Algılamalarına Göre Bireysel ve Takım Spor Antrenörlerinin İletişim Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması. Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2009, 4:45-48

EKLER

Ek 1. Anket formu

Futbolda Antrenör İletişim Ölçeği

Branşınız :

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Yaşınız : Antrenörünüzün Yaşı:.....

Öğrenim durumunuz: () İlköğretim () Lise () Üniversite () Lisansüstü

Antrenörünüzün Öğrenim durumu: () İlköğretim () Lise () Üniversite () Lisansüstü

Ne kadar süredir spor yapıyorsunuz(yıl olarak):.....

Antrenörünüzün Antrenörlük Süresi (yıl olarak):

Şu anki Antrenörünüzle ne kadar süredir çalışıyorsunuz? (yıl olarak).....

		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her Zaman
1	Antrenörüm sorunlarımı dinlediğinde onun yanından rahatlayarak ayrılırım.	1	2	3	4	5
2	Antrenörüm iyi bir dinleyicidir, bu beni onunla konuşmaya teşvik eder.	1	2	3	4	5
3	Antrenörüm beni ön yargılı olmadan dinler	1	2	3	4	5
4	Antrenörüm ile konuştuktan sonra beni anladığımı düşünürüm.	1	2	3	4	5
5	Antrenörüm konuşurken yalnızca bana odaklanır(Dikkat dağıtıcı unsurları ortadan kaldırır)	1	2	3	4	5
6	Antrenörüm ile konuşurken konu ile ilgili sorular yöneltir.	1	2	3	4	5
7	Antrenörüm yanlış anlaşılımları ortadan kaldırmak için öncelikle dinlemeyi tercih eder.	1	2	3	4	5
8	Antrenörüm ona iletmek istediğim mesajın tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışır	1	2	3	4	5
9	Antrenörüm beni dinlerken heyecanlarımı anlar ve isteklerimi dikkate alır.	1	2	3	4	5
10	Antrenörüm beni dinlerken duygularımı anladığımı hissettirir	1	2	3	4	5
11	Antrenörüm duygu, düşünce ve görüşlerini açık bir şekilde ifade eder	1	2	3	4	5
12	Antrenörüm bize emir vermekten çok cesaretlendirmeyi tercih eder.	1	2	3	4	5
13	Antrenörüm takımı, hedeflere yönelik etkili bir motive etme davranışına sahiptir	1	2	3	4	5
14	Antrenörüm etkili konuşma yeteneğine sahiptir.	1	2	3	4	5
15	Antrenörüm iyi bir ikna etme yeteneğine sahiptir.	1	2	3	4	5
16	Antrenörüm yapmam gerekenler hakkında beni yeterince bilgilendirir.	1	2	3	4	5
17	Antrenörüm gelişimler ve değişimler için bizi önceden bilgilendirir.	1	2	3	4	5
18	Antrenörüm takımımızın hedef ve amaçlarını bize öğretir	1	2	3	4	5
19	Antrenörüm aktardığı konu hakkında bilgilidir.	1	2	3	4	5
20	Antrenörüm görüş ve fikirleri hakkındaki eleştirilere açıktır.	1	2	3	4	5
21	Antrenörüm sporcularla konuşmalarında etik ilkelere sahip tutumlar gösterir.	1	2	3	4	5
22	Antrenörüm bana bir eleştiri yaptığında bunun nedenini açıklar.	1	2	3	4	5
23	Antrenörüm kendisini anlayıp anlamadığımı kontrol eder	1	2	3	4	5
24	Antrenörüm çıkabilecek anlaşmazlıkları ve sorunları önceden kestirip müdahale edebilir.	1	2	3	4	5
25	Antrenörüm ilgi, eğilim, beğeni ve isteklerimi öğrenmek için çaba gösterir.	1	2	3	4	5
26	Antrenörüm kişisel ihtiyaçlarımızı göz ardı etmez.	1	2	3	4	5
27	Antrenörüm neyin iyi gittiğini ve neyin düzeltilmesi gerektiğini pozitif ve yararlı bilgilerle aktarır.	1	2	3	4	5
28	Antrenörüm arzu ettiği davranışı sergilediğimde beni motive edici sözler kullanır.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

1989 yılında Almanya’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Gaziantep’te tamamladı. 2010 yılında Gaziantep Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Antrenörlük Eğitimi Bölümünü kazandı ve 2014 yılında mezun oldu. Futbol Antrenörlük ve Tekerlekli Sandalye Tenis Antrenörlük belgelerine sahiptir.

