



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**MUĞLA İLİNDEKİ SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞAN
ANTRENÖRLERİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN İLETİŞİM
BECERİLERİ VE YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİNİN
ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Turan YEŞİLOĞLU

DANIŞMAN
Prof. Dr. T. Osman MUTLU

2023- Muğla

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**MUĞLA İLİNDEKİ SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞAN
ANTRENÖRLERİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN İLETİŞİM
BECERİLERİ VE YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİNİN
ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Turan YEŞİLOĞLU

DANIŞMAN
Prof. Dr. T. Osman MUTLU

2023- Muğla

Muğla İlindeki Spor Örgütlerinde Çalışan Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin İletişim Becerileri ve Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin liderlik özelliklerinin iletişim becerileri ve yaşam doyumlarına etkisinin incelenmesidir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda mevcut çalışmanın evren ve örneklem gurubunu Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan 365 antrenör oluşturmaktadır. Antrenörlerin liderlik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla, Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen Dereli (2003) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılan liderlik yönelimleri ölçeğinden yararlanılmıştır. Antrenörlerin yaşam doyumunu düzeylerinin belirlenebilmesi için çalışma kapsamında Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen, Köker (1991) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan yaşam doyumunu ölçeğinden yararlanılmıştır. Antrenörlerin iletişim becerileri için Korkut (1996) tarafından geliştirilen iletişim becerileri değerlendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada evren ve örnekleme içerisinde yer alan antrenörlerden elde edilen verilerin analizi; SPSS 26 paket programı yapılmıştır. Verilerin dağılımlarını incelemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Yaşam doyumunu, iletişim becerileri ve liderlik yönelimlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 +2 değer aralığında yer almasından dolayı verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2010). Bu sebeple çalışmada parametrik testlerden yararlanılmıştır. Antrenörlerin çeşitli kişisel özellikler bakımından yaşam doyumları, iletişim becerileri ve liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan antrenörler ile gerçekleştirilen bu çalışmada sonuç olarak; antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri arttıkça hem yaşam doyumunu düzeyleri hem de iletişim becerilerinin de arttığı, antrenörlerin yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri arttıkça da iletişim becerilerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Liderlik, Yaşam Doyumu, Spor Örgütü, İletişim Becerisi

Investigation of the Effects of Leadership Characteristics of Sports Organizations Working Trainers in Muğla Province on Communication Skills and Life Satisfaction

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effect of leadership characteristics of coaches working in sports organizations in Muglia on communication skills and life satisfaction. In line with this determined purpose, the universe and sample group of the current study consists of 365 trainers working in sports organizations in Muglia province. In order to determine the leadership characteristics of coaches, the leadership orientations scale developed by Bolman and Deal (1991) and validated and reliable in Turkish by Dereli (2003) was used. In order to determine the life satisfaction levels of the trainers, Diener et al. (1985) and the Turkish validity and reliability studies of Koker (1991) were used. The communication skills assessment scale developed by Korkut (1996) was used for the communication skills of the trainers. Analysis of the data obtained from the coaches in the universe and sample of the research; SPSS 26 package program was made. In order to examine the distribution of the data, skewness and kurtosis values were examined. Since the skewness and kurtosis values of life satisfaction, communication skills and leadership orientations were in the -2 +2 value range, the data were considered to be normally distributed (George & Mallery, 2010). For this reason, parametric tests were used in the study. Independent sample t-test and one-way analysis of variance were used to compare the life satisfaction, communication skills and leadership orientations of the trainers in terms of various personal characteristics.

As a result of this study, which was carried out with the trainers working in sports organizations in the province of Muglia; As the human-based leadership orientations of the coaches increase, both their life satisfaction levels and communication skills increase, and as the structural, human-based, political and symbolic leadership orientations of the coaches increase, their communication skills also increase.

Keywords: Coach, Leadership, Life Satisfaction, Sports Organization, Communication Skill

ÖN SÖZ

Yüksek Lisans çalışmamın yürütülmesi esnasında, çalışmalarına yön veren, bilgi ve yardımlarını esirgemeyen ve bana her türlü desteği sağlayan danışman hocam Sayın Prof. Dr. T. Osman Mutlu'ya teşekkürlerimi sunarım. Eğitim hayatım boyunca bana maddi ve manevi her konuda destek olan babam Mehmet YEŞİLOĞLU' na, annem Medihe YEŞİLOĞLU' na ve sevgili eşim Seval Kurt YEŞİLOĞLU' na teşekkür ederim.

Varlığıyla hayatıma tarifsiz bir anlam katan oğlum Mehmet Ege YEŞİLOĞLU' na sevgilerimle.

Turan YEŞİLOĞLU

21/07/2023

Muğla

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar DİZİNİ	V
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SPOR VE ANTRENÖRLÜK İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

1.1. Spor Kavramı	3
1.2. Sporun Önemi	3
1.3. Sporun Kazanımları	5
1.4. Antrenörün Tanımı	6
1.5. Takım Sporları ve Antrenörlük	7
1.6. Bireysel Sporlar ve Antrenörlük	8
1.7. Antrenörlüğün Önemi	9
1.8. Antrenörlerin Görev Yetki ve Sorumlulukları	10
1.9. Antrenörlerin Bazı Kişisel Özellikleri	12
1.10. Antrenörlerin Görev Alanları	14
1.11. Antrenörlerin Liderlik Özellikleri	14

İKİNCİ BÖLÜM

LİDERLİKLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

2.1. Lider ve Liderlik	16
2.2. Liderliklerin Özellikleri	17
2.3. Lider ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar	18
2.4. Liderlik Tarzları	18
2.4.1. Otokratik Liderlik	18

2.4.2. Demokratik Liderlik	19
2.4.3. Serbesiyetçi (Serbest Bırakıcı) Liderlik Tarzı	20

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLETİŞİM İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

3.1. İletişim Kavramı.....	22
3.2. İletişimin Öğeleri ve Süreci	23
3.3. İletişim Türleri	25
3.3.1. Sözlü İletişim	25
3.3.2. Yüz Yüze İletişim	26
3.3.3. Sözsüz İletişim.....	26
3.4. Yazılı İletişim.....	27
3.5. İletişim Çeşitleri.....	27
3.5. İletişime Engel Olan Faktörler.....	29

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

4.1. Yaşam Doyumunu Kavramı Tanımı ve Önemi	31
4.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	32
4.3. Yaşam doyumunu göstergeleri.....	33
4.4. Yaşam doyumunu ve Değerlendirilmesi	34

BEŞİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE METOT

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	36
5.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	36
5.3. Araştırma Modeli	37

5.4. Araştırmanın Varsayımları.....	37
5.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	37
5.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	37
5.7. Veri Toplama Araçları	38
5.8. Verilerin Analizi.....	39
BULGULAR.....	43
6.1. Antrenörlerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Bulgular.....	43
6.2. Antrenörlerin İletişim Becerilerine İlişkin Bulgular	47
6.3. Antrenörlerin Liderlik Yönelimlerine İlişkin Bulgular.....	50
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
7.1. Antrenörlerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Tartışma	58
7.2. Antrenörlerin İletişim Becerilerine İlişkin Tartışma.....	64
7.3. Antrenörlerin Liderlik Yönelimlerine İlişkin Tartışma.....	69
7.4. Öneriler	72
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	92

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1. Antrenörlerin yaşam doyumu, iletişim becerileri ve liderlik yönelimlerine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri	40
Tablo 2. Çalışmaya Katılan Muğla İlinde Spor Örgütlerinde Çalışan Antrenörlerin Demografik Bilgileri	40
Tablo 3. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre Yaşam Doyum Düzeyleri	43
Tablo 4. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri	43
Tablo 5. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri	44
Tablo 6. Antrenörlerin Medeni Durumları Göre Yaşam Doyum Düzeyleri	44
Tablo 7. Antrenörlerin Aylık Kazançlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri.....	44
Tablo 8. Antrenörlerin Antrenörlük Kademelerine Göre Yaşam Doyum Düzeyleri .	45
Tablo 9. Antrenörlerin Hizmet Yıllarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri.....	45
Tablo 10. Antrenörlerin Spor Eğitimi Aldıkları Kuruma Göre Yaşam Doyum Düzeyleri	46
Tablo 11. Antrenörlerin Liderlik Eğitimine Katılımlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri	46
Tablo 12. Antrenörlerin İletişim Eğitimine Katılmalarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri	47
Tablo 13. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	47
Tablo 14. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	47
Tablo 15. Antrenörlerin Yaşlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri.....	48
Tablo 16. Antrenörlerin Medeni Durumları Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	48
Tablo 17. Antrenörlerin Aylık Kazançlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri.....	48
Tablo 18. Antrenörlerin Antrenörlük Kademelerine Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	49
Tablo 19. Antrenörlerin Hizmet Yıllarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	49

Tablo 20. Antrenörlerin Spor Eğitimi Aldıkları Kuruma Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	49
Tablo 21. Antrenörlerin Liderlik Eğitimine Katılımlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	50
Tablo 22. Antrenörlerin İletişim Eğitimine Katılmalarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri	50
Tablo 23. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre Liderlik Yönelimleri	50
Tablo 24. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Liderlik Yönelimleri	51
Tablo 25. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Liderlik Yönelimleri	51
Tablo 26. Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Yönelimleri	52
Tablo 27. Antrenörlerin Aylık Kazançlarına Göre Liderlik Yönelimleri	52
Tablo 28. Antrenörlerin Antrenörlük Kademelerine Göre Liderlik Yönelimleri	53
Tablo 29. Antrenörlerin Hizmet Yıllarına Göre Liderlik Yönelimleri	54
Tablo 30. Antrenörlerin Spor Eğitimi Aldıkları Kuruma Göre Göre Liderlik Yönelimleri	55
Tablo 31. Antrenörlerin Liderlik Eğitimine Katılımlarına Göre Liderlik Yönelimleri	56
Tablo 32. Antrenörlerin İletişim Eğitimine Katılmalarına Göre Liderlik Yönelimleri	56
Tablo 33. Antrenörlerin Liderlik Yönelimlerinin Yaşam Doyumu Ve İletişim Becerileri İle İlişkisi	57

KISALTMALAR DİZİNİ

GSİM : Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
TÜFAD : Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği

GİRİŞ

İnsanlık tarihiyle yaşıt olan spor, insanlığın ilk dönemlerinden başlayarak toplumların, medeniyetlerin ve en geniş anlamıyla insanlığın ulaştığı uygarlık seviyesine erişmesinde önemli bir rol üstlenirken, insanoğlunun gayesi psikolojik, fiziki ve zihinsel gelişimiyle beraber eğitimi temel eğitimin kopmaz bir bölümü haline gelmiş ve bütünlük esasına bağlı olarak ilerlemektedir (Mendi, 2002; Doğar 1997). Antrenör ise, sporcuları bilimsel metotlar ile çalıştıran, antrenman programlarını hazırlayan, yapmaları gereken hareketleri sporculara gösteren, sporcular için performans hedefleri belirleyen, onları yönlendiren ve yarışmalar/müsabakalara hazırlayan bir kişidir (Özsarı, 2023). Son dönemlerde liderlikle ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir (Körük, 2003). Sporda liderlik son derece önemlidir. Antrenör bir lider olarak sporcuları yönlendirmekte ve onlara rehberlik etmekte; Antrenörlerden, etkili liderlik davranışları göstermeleri beklenmektedir (İkizler, 2000; Özsarı, 2023). Lider; rehber, kılavuz, önder, baş, yol gösteren anlamları taşımaktadır (Eraslan, 2004). Spor ortamlarının doğal lideri olan antrenörler, sporcu ve spor ortamının gelişimindeki kararların merkezinde yer almaktadır (Konter, 1996). Bununla birlikte antrenörlerin liderlik özellikleri spor ortamının ve sporcuların ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir. Antrenörlerle ilgili literatürde antrenörlerin görevleri, özellikleri, çalışma yöntemleri, sporcularla iletişimleri, liderlik tarzları ile ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmüştür. Yapılan bu araştırma; antrenörlerin liderlik yönelimleri, antrenörlerin yaşam doyum düzeylerine ve iletişim becerilerine etki ettiği düşüncesinden hareketle gerçekleştirilmiştir.

Yaşam doyumu, kişinin kendi belirlediği ölçütler doğrultusunda yaşam kalitesi ile ilgili olarak bir kaniya vardığı süreçtir (Deiner ve Emmons, 1984). Bu doğrultuda yaşam doyumu, kişinin kendi standartları ve mevcut koşulları arasındaki bir değerlendirme doğrultusunda ulaşılan bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Yaşam doyumu, genelleştirilmiş ölçütler değil, kişinin kendi oluşturduğu ölçütler sonucunda ortaya çıkan bir yargıdır. Bu bağlamda da yaşam doyumu, öznel bir değerlendirmenin sonucu olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Yazıcı (2022)'ya göre, Mutluluğun kavramsal alanı olan yaşam doyumu, kişinin yaşam düzey seviyesini bilişsel bir değerlendirme olarak açıklamaktadır. Büyük (2020)'e göre; iletişimin alt

boyutları olan ilişki ve bilginin yaşam doyumu ile etkileşimi oldukça önemli seviyededir. İletişim bireyler için önemli bir ihtiyaçtır ve güçlü ilişkiler ile de bilgi artışı ile de bireylerin yaşam doyumunda önemli artışlar görülmektedir (Büyük, 2020).

Sosyal bir varlık olan insan, günlük yaşamında bilinçli veya bilinçsiz çeşitli davranışlar sergiler (Taze, 2023). Yürüyüşe çıkıp insanlarla selamlaşma, telefonda konuşma, sinemaya gitme, sosyal medyada fotoğraf paylaşma, e-posta okuma, başkalarıyla konuşma esnasında araya mesafe konulması, küçük bir çocuğa gülümsenmesi, kendi kendine söylenmek gibi etkinliklerin tümünün etkileşim unsuru olduğu belirtilmektedir (Tuna, 2012). İletişim, insanların varoluşunda olan ve beceri, zekâ ve yaratıcı özelliklerin kullanılmasıyla yaşamları boyunca ön planda tuttuğu bir beceridir (Gönenç, 2007). İletişim süreci, fikir, algı, düşünce, bilgi, yaklaşım, veri, anlayış, arzu, duygu, sezgi ve isteklerin başka birine aktarılması ile etkileşimin sağlanma sürecidir (Tanrıverdi, 2014). Kişilerin yaşamını daha kaliteli sürdürebilmeleri bakımından iletişim becerilerini geliştirmeleri ve bu becerileri etkili bir biçimde kullanabilmeleri büyük önem arz etmektedir (Egan, 1994; Johnson, 1996). Bu kapsamda mevcut araştırmanın amacı; Muğla ilinde çalışan antrenörlerin liderlik özelliklerin, iletişim becerileri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırma konusu bağlamında yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, doğrudan bu konuda yapılan bir araştırmanın yeterli sayıda olmadığı belirlenmiştir. Muğla ilinde spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin, liderlik özelliklerinin, iletişim becerileri ve yaşam doyumlarına olan etkisini konu alması literatürün bu konuda yetersiz olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuçların özellikle spor bilimleri alanındaki birtakım boşlukları gidereceği düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SPOR VE ANTRENÖRLÜK İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

1.1. Spor Kavramı

Doğar (1997)'a göre, gayesi psikolojik, fiziki ve zihinsel gelişme olan bir bireyin eğitimi temel eğitimin kopmaz bir bölümü haline gelmiştir ve bütünlük esasına bağlıdır. İnsanların toplumsal gelişimi, bir başka tanıma göre spor, insanlığı zihinsel ve fiziksel olarak geliştiren, bu çabaları ileri düzeyde profesyonelleştiren, kendine özgü yasaları ile rekabetçi ruha sahip bir kişinin gelişimini sağlayan bir olgudur (Sunay, 2009). Sporun bireylerin sağlık durumu, moral ve motivasyonunun artması, sezgilerinin ve hareketlerinin yukarıda olması ile direkt bir ilişkisi olduğu bilinmektedir (Korukcu, 2023). Spor ile ilgilenen bireylerin gelişmiş olan fikirleri ile fiziksel uygunlarının belli bir uyum için olması diğer bireyler ile yaşadıkları ortamlarda daha mutlu, huzurlu, sağlıklı olmaları konusunda büyük önem taşır (İnal, 2003). İnsan hayatının bir parçası haline gelen spor, sosyal bir olay olarak bilinmektedir (Dolaşır, 2006). Sporun ne anlama geldiği ve nasıl açıklandığı ile ilgili değişik zamanlarda birçok tanıma değinilmiştir (Korukcu, 2023). Bireyler arasındaki çekişmenin verdiği tutkuyu ve hazzı kullanarak ve her zaman kendilerini en yukarıda görmek amacıyla belirli bir ekosistem çerçevesinde gerçekleştirilen organizasyonlardır (Yalçın, 1995).

Spor, insanların ruhsal açıdan gelişmesine katkı sağlayan, fiziki özelliklerinin gelişmesine katkıda bulunan ve bireylerin toplum içerisinde sergiledikleri hal ve hareketlerini belirleyen toplumsal bir görüş olarak bilinmektedir (Orkunoğlu, 1985).

1.2. Sporun Önemi

Beşik (2023)'e göre, insanların kendisi ile barışık, uyum içerisinde sağlıklı

ve üretken bir yaşam sürmelerinde spor en büyük etkidir. Bu nedenle; spor kültürünün yaygınlaştırılması her cins ve yaşta insanların spor yapmaya özendirilmesi ve yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Bu yörenin coğrafi özellikleri, nüfusu, öncelikli spor dalları gibi benzer unsurlar ele alınmalıdır. Bu nedenle ilk iş olarak spor ortamının unsurları saptanmalı, tanımlanmalı, planlanmalı ve programlanmalıdır (Cankalp, 2005).

Yaşamını birlikte sürdüren bireylerin mücadele etme ve başarı kazanarak bu davranışlarından birlikte zevk alma duygularını artıran spor; insanın fiziksel aktivitelerle becerilerini, zihinsel ve ruhsal yapısını, sosyal davranışlarını geliştiren, bu özelliklerini belirli kurallar içinde yarıştırmasını sağlayan biyolojik, pedagojik ve sosyal yönleri olan bir uğraştır (Beşik, 2023). Bireysel ve kolektif oyunlar şeklinde düzenlenen genel itibarıyla yarışmaya yol açan davranışlar olarak tanımlanan sporun önemi toplumlar için tartışılmayacak boyutlara ulaştırmıştır (İnal, 2013).

Bedensel hareketler aracılığı ile yapılan spor bir eğitimidir. Fiziksel ve ruhsal anlamda güçlü, sağlıklı ve iyi bir ruh hali içinde olma, iyi bir kişilik ve karaktere sahip olma açısından kazandırdıklarıyla da bir topluma ve kültürleşme eğitimine olumlu yönde destek olmaktadır (Atlı, 2008).

Günümüzde spora ilginin artması ve önem verilmesi biyolojik dengelemeye ihtiyaçla açıklanabilir. İnsanların sağlığını koruma ve düzeltme fikri artarak daha ön plana çıkmış ve ülkeler bu düşünceyle insan topluluklarını farklı spor etkinlikleriyle değişik düzeylerde bu etkinliklere başlamışlardır (Beşik, 2023). Ayrıca insanlar sportif faaliyet yapan ve yapmayanların fiziksel kapasitelerindeki farkı görmüş spor yapanları örnek alarak spor faaliyetlerine geniş kitlelerle katılım sağlamışlardır (Kalyon, 1997).

Beşikçi (2023)'ye göre, spor bireylerin fiziksel, zihinsel, ruhsal, sosyal yönden yaşamlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bir alandır. Ve bu etki bireyin tüm yaşamı boyunca sürmektedir. Bireylerin yaşamını etkilerken aynı zamanda toplumların sosyalleşmesini, bütünleşmesini, demokratikleşmesini, bilinçlenmesini, ekonominin iyileşmesini ve turizmin de gelişmesini sağlamaktadır.

Spor günümüzde; sadece fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişime etkisiyle sınırlı kalmayıp; eğitimin aracı olarak görülüp hayat boyu bilgi edinmeye ve etkin olmaya

yardımcı olmaktadır (Beşikçi, 2023). Aynı zamanda gelişmiş ülkeler için bir yatırım aracı da olmaya başlayıp, hizmet ve organizasyon açısından da büyük bir sektör haline gelmiştir. Burdan yola çıkarak gruplarda, toplumlarda ve ülkelerde sporun gelişmesine paralel olarak farklı sektörler de gelişmektedir (Sunay, 2016). Aynı zamanda bir ülkenin ekonomi, teknoloji ve eğitim gibi birçok alanın gelişmesi de sporun gelişmesine önemli ölçüde katkı sağlar.

Sporun bireyleri birçok yönden birleştirici ve yönlendirici etkisi de vardır. Bireylerin özünde olan bir gruba bir topluluğa ait olma duygusu; birbirlerinden çok farklı insanları ve toplulukları bir çatı altında toplayıp bazen kaderlerini değiştirebilir.

1.3. Sporun Kazanımları

Bu bölümde sporun bireysel, sosyo-ekonomik ve toplumsal boyutlarıyla bireyler, çocuklar, gençler, ulusal ve uluslararası ilişkiler açısından önemine işaret edilmektedir.

Kömür (2023)' e göre, sporun bireysel, sosyolojik ve ekonomik açıdan kazanımları şu şekilde sıralanmaktadır.

Bireysel açıdan kazanımlar

a) İşlerini ve günlük yaşamlarını en verimli şekilde gerçekleştirmeleri için güç, çeviklik, esneklik, hız ve dayanıklılık kazandırır.

b) İyi moral, güçlü kemik, kas yapısı ve iyi duruş alışkanlıkları kazandırır.

c) Hastalığa karşı direnç sağlar.

d) Oyunlar, folklor, halk oyunları, yöresel ve ulusal oyunlar, ritmik etkinliklerle ilgili beceri ve yetenekler kazandırır.

e) Fiziksel aktivite ile sağlıklı yaşam davranışlarının etkili kalitede sağlanması.

f) Zevk ve kültürel duyarlılık sağlar.

g) Boş zamanın değerlendirilmesi davranış ve becerileri beraberinde getirir (Aracı, 1999).

Sosyolojik açıdan kazanımlar

- a) Liderlik, hoşgörü, dostluk, nezaket, doğruluk, güzellik ve diğer niteliklerin takdirini getirir.
- b) Kendini kontrol etmeyi, başkalarına saygı duymayı ve kuralları öğretin.
- c) Olumlu ve sağlıklı yaşam alışkanlıkları kazandırmak.
- d) Çalışmayı ve dinlenmeyi düşünceli ve planlı bir şekilde öğretin.
- e) Güne ve aktivitelere istekli ve güçlü başlamayı sağlar.
- f) Sosyal sorumluluğun geliştirilmesi.
- g) Bireylerin toplum içinde birlikte olmalarına, birlikte çalışmalarına ve kendilerini tanımlamalarına izin verir (Aracı, 1999).

Ekonomik açıdan kazanımlar

- a) Yapıcı ve üretken yetiştirmek.
- b) İş, sorumluluk ve mesleki sorumluluklar vermek.
- c) Ekonomik sistemin bireylere getirdiği fikir, davranış, bilgi ve becerilerin transferini sağlamak.
- d) Bilgi alanında uzmanlaşma ve yaratıcılığı geliştirmek.
- e) Artan işgücü (Aracı, 1999).

1.4. Antrenörün Tanımı

Güngör (2023)'e göre, antrenör kelimesi, eski tarihlerden bu yana toplum içinde çeşitli şekillerde kullanılmış bir kelimedir. Kelimenin kökeni güç, kuvvet ve sağlam anlamına gelen “sturdy” kelimesinden türediği düşünülmektedir. Daha sonraki yıllarda farklı dillerde; İngilizcede “trainer” veya “coach” Fransızcada “entrainer” İspanyolcada “coche” Almandada “kotsche” Macaristanda “koçsi” gibi kelimelerle kullanılmıştır (Dilek, 2017).

Antrenörün kavramsal çerçevede tanımı ise; başarıya ulaşmada sporcuya rehberlik ederek, teknik, taktik becerilere ve yarışma stratejilere ulaşmasını sağlayan, bunun yanında fiziksel ve ruhsal yönden sporcunun gelişiminde önemli etkileri olan, spora katılımı arttırmada sorumluluk alan, spor bilimlerinin gerektirdiği eğitime

sahip çalıştırıcılara denir (Charman, Drotter ve Noel 2001). Antrenör, genç sporcular için bir rol modelidir ve onlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Smith, Smoll, ve Cumming 2007). Başka bir tanımlamaya göre ise antrenör; sportif faaliyetleri yürüten ve ilgili spor branşına yönelik genel veya özel bir şekilde antrenman yaptıran. Sporcuların teknik, taktik, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçları doğrultusunda kademeli olarak en yüksek performansa ulaştıran yetiştirici kişidir (Sevim, 2002).

1.5. Takım Sporları ve Antrenörlük

Beşik (2023)'e göre bir spor takımını oluşturan bazı temel ilkeler vardır. Bu oluşum sürecindeki anahtar kavramlardan bazıları; uyum, motivasyon, iletişim ve liderliktir. Antrenörler öncelikle takım iletişim kültürü oluşturup ve özgün bir antrenörlük felsefesine sahip olmalıdır. Bu istenilen başarıya ulaşmak, yol ve yöntem geliştirebilmek için önemli bir adımdır. Antrenörlerin kendilerince oluşturacakları bu felsefe de antrenörlerin yön veren inançları, değerleri, ilkeleri olmalı, aynı zamanda tüm bilgi, becerilerini zekice ve ustalıkla kullanacağını belirler (Terekli, 2021).

Takım sporlarında birden fazla farklı özelliklere sahip bireyler bir araya gelmektedir (Beşik, 2023). Bu farklılıkları ortak bir amaç için en güzel ve uyum şekilde bir araya getirmek sonrasında da hedeflenen başarıya ulaşmayı sağlamak antrenörün görevlerinden bir tanesidir. Konter (1996), yaptığı çalışmada bir takım kültürünün yapılandırılmasında önemli olan özellikleri şöyle sıralamıştır ve açıklamıştır; Bağlılığı yerleştirmek, takımın hedeflerini tanımlamak, kişisel hedeflerle uyumlu hale getirmek, sporculara saygılı davranmak ve sorumluluk vermek. Becerikli olarak sergilenen davranışları ödüllendirmek; üst performans gösteren davranışların farkına vardırılıp zamanında ödüllendirmek, takım içinde de bu davranışların kazanılması ve sporcuların takım arkadaşlarına da aynısını yapmasına örnek olunması. Yönetimde ve yönlendirmede devamlılığı yapılandırmada; antrenörlerin kendilerine özgü güçlü bir felsefe oluşturmaları, ileri görüşlü bir bakış açısı oluşturmaları, beklenilmeyen ve istenmeyen durumlarda pozitif bir yaklaşımla planlama oluşturup ve buna göre yönlendirme yapmalıdır (Konter, 1996).

1.6. Bireysel Sporlar ve Antrenörlük

Bireysel sporlar tarihin ilk sporları olarak; insanların kendilerini savunmak ve saldırılardan korumak için göğüs göğüse, çıplak elleriyle, yumruklarını kullanmayı öğrenerek sonra ok ve yayı, mızrak ve kılıcı kullanmayı öğrenmeleriyle başlamıştır. Güreş, boks, okçuluk, eskrim sporları ortaya çıkmıştır (Beşik, 2023). Daha sonra da doğa güçlerinden, yırtıcı hayvanlardan ve insanlardan kaçmak için sadece kendi bedensel kuvvetleriyle; koşma, atlama, yüzme, kürek, yelken, kızak ve kıyak, binek atları, atletim, yüzme, kızak, kayak, kano, kürek ve binicilik gibi sporlar çıkmış ve günümüzde daha da gelişmiştir (Fişek, 1985).

Bireysel sporlar sporcularda daha fazla dikkat ve çeviklik gibi becerileri gerektirir. Sorumluluğun çoğu sporcuda olduğu için daha fazla stres yapmasına neden olabilir. Sorunları ve başarısızlığı tek başlarına halletmeye çalışırlar. Yaşanan streste sporcunun motive olmasını engeller (Kat, 2009).

Beşik (2023)'e göre; bireysel sporlarda motive olmak takım sporlarına göre çok daha önemlidir. Çünkü müsabaka öncesi, müsabaka anı ve sonrası mücadeleyi tek başlarına vermektedirler. Burada antrenör sporcusunu zayıf ve güçlü yönlerini iyi tanıyıp ona göre motivasyon artırıcı çalışmalar yapıp sporcusuna destek olmalıdır.

Bireysel spor branşları, bireyin kendine güven, özdenetim ve otokontrol, fiziksel ve zihinsel anlamda hızlı ve pratik olma, kendine yetebilme, hakkını savunabilme gibi kişisel becerileri geliştirir. Buna bağlı olarak içsel gücü artırıp kişisel anlamda daha güçlü bir duruş sergilemesini de geliştirir (Gürbüz, 2019).

Beşik (2023)'e göre; bireysel sporlar sporcunun takım arkadaşı olmadan ve tek başına rakibe karşı mücadele ettiği sporlardır. Sporcu tek başına mücadele ettiği için motivasyonunu, enerjisini her an yüksek seviyede tutmalıdır. Antrenör de sporcusunun tüm özelliklerini bilerek ve takip ederek sporcusuna uygun bir antrenman programı planlamalıdır.

Bireysel spor yapan sporcularla antrenörlerin iş birliğinin üst seviyede olması sporcuların başarıya ulaşmalarını olumlu yönde etkileyecektir. Sporcular sorumlulukları tek başına üstlendiklerinden, antrenörler bu sorumluluğu paylaşmalı ve birinci sırada yol gösterici olmalıdır. Sporcular tek başlarına mücadele ettikleri

için kendilerine güvenleri yüksek olmalıdır. Antrenörler de sporcuların özgüvenlerini kazanmalarında yardımcı olmalıdır.

1.7. Antrenörlüğün Önemi

Antrenör; kendi fonksiyonel tanımlamasında, kendi özel bilgisini ona güvenen sporcuların performanslarını, antrenmanda geliştiren ve onları yarışmaya hazırlayarak, maç esnasında onları yöneten kişi olarak tanımlanır (Beşik, 2023). Bu nedenle antrenör; özel eğitimden geçmiş özel bilgisi olan ve bitirme sınavlarına girerek, antrenörlük belgesi almış asli ya da yardımcı görevde bulunan kimsedir (Kale ve Erşen, 2003).

Antrenör olan bireyler öncelikle sporcularına spor müsabakalarında yer alan oyun kurallarına ve müsabaka esnasında ihtiyaç duydukları taktikleri öğreterek sporcularını müsabakalara hazırlayan ve onların kabiliyetlerini ortaya çıkararak müsabakalarda belirli bir mücadeleye hazır hale getiren ve sporcuların özelliklerine göre uygun olan bir disiplini geliştiren bireylerdir. Antrenörlerin sahip olmuş oldukları bu bilgi, beceri ve tecrübelerini sporcularına aktararak aynı zamanda sporda yer alan oyun kurallarını öğretmiş (Beşik, 2023; Dolaşır, 2006).

Beşik (2023) göre, antrenör sözcüğünün 14. yüzyılda Macar asıllı olan sturdy' den gelmekte olduğunu ifade etmektedir. Bu kelime o zamanlarda yaşayan bireylerin topraklara, savaş yerlerini taşıyan vasıtalar için kullanıldığı bilinmektedir. "Sturdy" nin günümüzde ise anlamı, kuvvetli, dayanıklı, kararlı ve de güçlüdür. Antrenör, hangi spor dalı olursa olsun sporcuların performanslarına ait potansiyellerinin doruk noktasına ulaştırırken aynı zamanda sporcularının hem fiziksel hem sosyal hem duygusal hem de zihinsel kapasitelerinin geliştirilmesine yardımcı olurken aynı zamanda onları müsabakalara hazırlayan bireylerdir. Antrenörler, genel olarak sporcuların hem fiziksel-fizyolojik hem de zihinsel-psikolojik ve sosyalleşme amacı içeren bir takım davranışlarla ilerlemelerine yardım ederken sporculara yaptırmış olduğu antrenman vesilesi ile bilimin ışığında yapılan çalışmaları yapan ve bunlarla ilgili eğitim almış bireylerdir (Konter, 1996). Antrenörler ne kadar spor bilgisine, motivasyona, empati yeteneğine sahip olurlarsa başarıları ve önemleri artar. Antrenörlüğünü yaptığı spor branşına ait teknikler, taktikler ve kuralların iyi bilinmesi ve uygulama aşamasında doğru yapılması,

sporcuların branşlarında başarılı olmasını ve antrenörlerine karşı saygı duymalarını ve sporcuların gözünde daha itibarlı olmasını sağlar. Antrenörlerin sahip olduğu bilgi ve becerileri öğretecek motivasyona sahip olmadan görevlerini başarılı bir şekilde yerine getiremezler. Bunun içinde kendilerini harekete geçirebilecek gücü artırmaları gerekmektedir. Aynı zamanda antrenörler sporcularının duygularını, düşüncelerini, isteklerini anlamalı ve ciddiye almalıdır. Bu davranışlar sporcuların kendilerine olan saygılarını artıracaktır (Büyükonat, 1997).

Antrenörlerin önemini öncelikle antrenörlerin sporcularına ve takımlarına kazandırdığı erdemli davranışlardan ve başarılarından anlayabiliriz. Bunların kazanılması içinde antrenörlerin kendine özgü bir felsefe sistemi oluşturulması gerekmektedir. İnsanlar derin, detaylı ve geniş bir bakış açısıyla düşünmesini sağlayan felsefedir. Felsefe insanlara yaşamlarının her alanında sorun çözebilme, olaylara farklı bir bakış açısı kazandırma ile yapacakları her tür faaliyette kendilerine ait bir çalışma yeteneği kazandırır. Bireyler sahip olduğu bilgi ve düşünceler sayesinde yaşamlarının her alanını kavrama imkânı bulup bir yaşam biçimi oluştururlar. Yaşam biçimlerini özellikle de kendi oluşturdukları felsefeyle desteklerlerse daha sağlam ve daha özgün olacaktır (Bolay, 2016). Yani; felsefe bireylere bir yaşam bilgeliği sağlarken, bireyin iş ve hayat değerlerinin bir sistemi olarak ifade edilebilir, bireyde bulunan inanış ve değer sistemi gerek bireysel gerekse de mesleki anlamda yaşantısını yönetmektedir (Cevizci,2011; Beşikçi, 2023). Felsefe bireyin eleştirel bir biçimde düşünmesini mantıksal analiz yaparak değerlendirmesini ve bireyin yaşantısı içindeki yer alan problemleriyle yüzleşmelerini ve problemi tespit etmeye yardımcı olur. Antrenörlerin yetiştirmiş olduğu sporcular nezdinde büyük bir etkisinin olduğu kabul edildiğinde onların gayeleri, inanışları ve kişiliklerine kadar uzanan bir felsefe ortaya koymaları mantıklı olacaktır. (Kasap ve Erdem, 2009).

1.8. Antrenörlerin Görev Yetki ve Sorumlulukları

Antrenörlerin görevleri oyuncunun kısa, orta ve uzun süreli planlarını belirleyerek bu planlara ulaşabileceğine inanmasını sağlamak ve bu plan dahilinde gerçekleştirilecek olan hedeflere hazırlayıcı, yönlendirici ve teşvik edici rol üstlenmek olarak düşünülebilir. Bu bağlamda oyuncunun;

- Temel spor eğitimini almasını sağlamak,
- Fiziksel ve bedensel performansının antrenmanlara, müsabakalara, dolayısıyla yaptığı spora uyumunu sağlamak,
- Oyunun/sportif becerisini geliştirmek,
- Zihinsel gücünü/psikolojisini geliştirmek,
- Yaratıcılığını artırmak,
- Üst düzey performans seviyesine ulaşmasını sağlamak, bir antrenörün temel sportif görevleridir (Gezgez, 2019).

Antrenörlerin çalışma usul ve esasları yönergesine göre antrenörlerin görevleri şunlardır;

- Sporculara teknik ve taktik açıdan yetiştirip gelişimlerine olanak sağlamak.
- Sporcuları spor etkinliklerine hazır hale getirmek.
- Sporcuların kapasitelerini arttırmaları için okullarda, kulüplerde ve yaşadıkları çevrede araştırma yaparak sporcu bulunmasını ve devamlılığını sağlamak.
- Bilimsel ve planlı çalışma programları hazırlamak, (Günlük, haftalık, aylık ve yıllık)Gençlik ve Spor İl-İlçe Müdürlüğüne onaylatmak.
- Bakanlık tarafından sporculara destek için verilen spor ekipmanlarının takibinin ve kontrolünün sağlamak,
- Spor branşı ile ilgili ulusal ve uluslararası yayınların takibini sağlamak.
- Spor branşını konu alan alanlarda araştırma ve geliştirme yaparak bu araştırmalar neticesinde kurum yetkilisine alımı için teklifte bulunmak.
- Spor branşını ilgilendiren eğitim ve öğretim (kurs, seminer vb.) organizasyonlara kurum yetkilisinin iznini alarak katılım sağlamak.
- Yetiştirmiş olduğu sporcular arasında yetenekli görülen sporcuların üst düzey performansa ulaşmasına olanak sağlayan programlar hazırlamak.
- Sporculara yönelik belli dönemlerde sağlık kontrollerinin yaptırılması için bağlı oldukları İl-İlçe Müdürlükleri gözetiminde başvuruda bulunmak.

•Sporcuların gerek diyetisyen gerekse de beslenme alanında uzman olan kişilerle iş birliği yaparak onlara doğru beslenme alışkanlığı kazandırmak

•İl-İlçe 'de bulunan kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan antrenörlerle iş birliği yaparak koordineli biçimde çalışmak.

•Antrenörlerin çalıştırmış oldukları sporculardan başarılı olan sporcuları ilgili federasyonlara bilgi vermek.

•Antrenörlerin çalıştırmış oldukları sporcuları hem fiziksel, hem ruhsal hem de motivasyon durumlarının sürekli takip edilmesi.

•Spor tesislerini ve tesis içindeki araç ve gereçleri amacına uygun bir biçimde kullanıp korumaktır.

1.9. Antrenörlerin Bazı Kişisel Özellikleri

Günümüzde başarılı sporcunun arkasında, güçlü donanımlı ve de destek olan bir antrenörün bulunduğu kanısı yanlış değildir. Antrenörler, sporcuların endişelerini (kaygı) istenmeyen bir şekilde yukarı doğru gitmemesi için kendi ihtiyaçlarını sporcularının ihtiyaçları ve yapılan spor branşının ihtiyaçları arasında bir denge yaratmalıdır. Bu ihtiyaçlar arasında ortaya çıkan önemli bozukluklar, sporcunun endişelerinin yükselmesinde ve ilişkilerinin dengesiz olmasında etkili olabilmektedir. Bunun yanında antrenörlerde bulunan bazı özellikler vardır. Antrenörlük tarzı, nasıl bir karar alındığı, hangi tür bir beceri ve stratejinin öğretileceği, müsabakaların nasıl ve ne şekilde düzenleneceği, oyunları disipline edebilmek için nasıl yöntemlerin kullanılacağı, sporculara kararlar alabilmeleri adına onlara hangi roller verileceği gibi başlıkların düzgün seçimi başarıda belirleyici olmaktadır (Sevim, 2010).

İyi bir antrenörün nitelikleri şunlardır; Enerjik, destekleyici, coşkulu, spor ve antrenman egzersizleri konusunda bilgili, çocuklara iyi davranan, yalnızca yıldız oyuncuğu değil, herkesi teşvik eden, bütün oyunculara adil ve eşit davranan, disiplinli olmayı ve sportmenliği öğretebilendir (Şenoğuz, 2002). Antrenörlerde bulunması gereken bir takım kişilik nitelikleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

Spor Bilgisi: Antrenörler kendi branşlarına ait oyun kurallarını öncelikle çok iyi bilmelidirler. Bunun yanı sıra sporla ilişkili tüm alanlarda da var olan gelişen ve değişen bilgileri takip etmelidirler. Bu bilgiler ile sporcuyu fiziksel, zihinsel, ruhsal,

teknik ve taktik olarak oyuna hazırlarken önemli ölçüde sporcuya başarıyı kazandıracaktır. Bunun yanı sıra bilgisini en iyi şekilde aktarabilme kabiliyetine de sahip olmalıdır. Aktardığı bilgileri de sporcuya en doğru şekilde uygulatabilmelidir.

Örnek Olma: Bir şeyi öğretmenin en iyi yolu sözler değil davranışlardır. Örnek olacak kişinin yaşam tarzının, düşünce ve davranış biçiminin birbirine zıt olmaması gerekir. Sözleri ve davranışları tutarlı olmalıdır. Örnek alınan davranışlar daha anlaşılır ve daha kalıcıdır. Bundan dolayı davranışlar, sözlerden daha etkilidir. Örnek antrenör; kişisel, ahlaki, sosyal özellikleri, yaşam tarzı ve alanındaki başarısı açısından sporcunun kişisel ve spor hayatını önemli ölçüde etkileyecektir.

Dürüstlük: Dürüst olma tüm insanı değerlere ve erdemli davranışlara sahip olma aynı zamanda tüm kötü davranışlardan uzak durmaktır. Antrenörler sporcularını yetiştirirken doğru ve yanlış davranışların neler olduğunu öğretebilmeli ve her alanda bu davranışları sporcusundan uygulamasını beklemeli aynı zamanda her doğru davranışını pekiştirmelidir.

Olgunluk: Olgun antrenörler sporcularının gerek kişisel gerekse sporcu kimlikleriyle takım içerisindeki hatalarını, eksikliklerini onlara hoşgörü içerisinde farkına varmalarını sağlamalıdır. Bu farkındalığın sporcular tarafından kazanılması olumlu tutum sergilemelerine fayda sağlayacaktır. Bu olumlu tutumla olgunluk kazanıp hem kendilerine hem de takım arkadaşlarına fayda sağlayacaktır.

Yenilenebilme: Bilgi tüm insanlar için önemli bir güçtür. Bu güç de yaşamın sürekli döngü içerisinde olmasından, yani yenilenmesinden ileri gelir. Bilgi durağan değildir ve insanlara daha faydalı olacak, daha çok başarıya ulaştıracak kadar önemli ve kıymetlidir. Antrenörler kendilerini kişisel anlamda ve antrenör kimlikleriyle değişimlere açık tutan, çağın yeniliklerini takip edebilen, öğrenmeye devam eden bir yaşam tarzı oluşturmalarıdır. Bu yaşam tarzı antrenörleri alanına hâkim ve daha başarılı kılacaktır.

Organizasyon: Günümüzde başarılı bir iş çıkarabilmek için sadece o işi kurallarına göre yapmak yeterli değildir. Akıllıca yapılan plan programın ardından; iyi bir sosyal beceri gerekir. Bilgiyi ve zamanı en verimli şekilde kullanmak da çok önemlidir. Küçük detaylar bile başarılı şekilde koordine edilebilmelidir. Bunlar antrenörlerin başarılı bir şekilde amaçlarına ulaşabilmesi için gereklidir.

Sabır: Antrenörlerin sahip olması gereken en önemli özelliklerden biri de sabırdır. Sporcu seçimi, yetiştirilmesi, müsabakalara hazırlanması gibi uzun soluklu bir emeğe dayanan aynı zamanda sporcuların gelişimini ve motivasyonlarını etkileyen tüm etkenlerinde göz önüne alarak sabır; doğru ve isabetli bir şekilde başarıyı yakalamaya çalışan antrenör için büyük bir sıçrama tahtasıdır diyebiliriz.

Dikkatli ve Çalışkan Olmak: Başarıya giden tüm yollar yerinde ve doğru emek vermektir yani çalışkan olmaktan geçer. Çalışkan olmak; yapılan işin önemini kavramakla başlayıp iyi bir planlamayla devam edip sonuçların durumuna göre de gerekli dönütleri alıp bir sonraki çalışma için daha iyisini yapmak üzerine olmalıdır. Ayrıca antrenörün başarısı sporcunun ve takımının başarısıyla ölçülür. Bu yüzden sporcuların ve takımın başarılarını etkileyecek tüm etkenlerle ilgili düzenli çalışmaları sürdürmek gerekmektedir.

1.10. Antrenörlerin Görev Alanları

1. Gençlik ve spor il-ilçe müdürlüklerinde görev yapabilmektedirler,
2. Federasyonlarda
3. Spor kulüplerinde (Amatör-Profesyonel)
4. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda(Resmi-Özel)Üniversitelerde,
5. Halk eğitim merkezlerinde,
6. 6.Üniversiteler(SKS)

1.11. Antrenörlerin Liderlik Özellikleri

Canikli (2021)'ye göre, antrenörlük bir liderlik biçimidir. Antrenör olan bir kişi bir lider olduğuna göre sporcularının sorumluluk alabilmelerini sağlamaktadır ve başarıya duygusunu deneyimlemelerine yardım etmektedir. Çalıştırıcılık (Antrenörlük), sadece teknik-taktik becerilerini kazandırma ya da mükemmel oyun planları çizmek değildir. Takımındaki sporcuları önemseme, onlara inanmak, samimi şekilde yaklaşmak ve onlara değer vermektir. Antrenör bir lider olarak, her bir sporcusunun becerilerinin iyi bir seviyeye nasıl çıkacağını ve onların sahip oldukları yeteneklerinin ekibin başarısını arttırmak için iyi planlama ve bunun yanında iyi koordine edilmesiyle göstermektedirler. Williams (1993) önder olan antrenörlerin

değişik koşullarda farklı birtakım davranışlar göstermesinin beklendiğini fakat antrenörün benlik yapısından dolayı her zaman aynı davranışları gösterebileceğini ifade etmiştir. Mesela inatçı bir kişilik yapısına sahip bir antrenörün durumlar karşısında hep iddiacı davranacaktır ve bu durumda antrenörün değişen olaylar karşısında belirli bir strateji geliştiremeyeceğini göstermektedir (Terlemez, 2019). Etkin bir spor lideri sporculara ve çevresine karşı örnek bir lider olmalıdır, etkili liderlik insanları harekete geçirme konusunda, konuşmak, dinlemek, tartışmak, uzlaşmak, cesaretlendirmek, teselli etmek vb. gibi iyi bir iletişim becerisi ve psikolojik açıdan etkililik gerektirir (Konter, 1996). Etkili bir antrenör, kendi davranışlarının sporcular üzerinde yaratabileceği etkiyi bilen, sporcularının kişisel beklentilerini karşılamaya özen gösteren ve antrenörlük becerilerini geliştirerek takım performansında fark yaratabilen kişidir (Anshel, 2003).

Canikli (2021)'ye göre sporda liderlik alanı diğer liderlik alanlarına kıyasla büyük bir öneme sahiptir. Lider, sporcuları belirlenmiş hedeflere yönelik etkilemek için aktif olarak görev üstlenmektedir. Bu durumdan dolayı liderler ve sporcuları arasında uzun vadeli etkileşim olmaktadır. Bu süre içerisinde lider hüzün, mutluluk, acı, hayal kırıklığı, başarı, başarısızlık gibi çeşitli duyguları sporcularıyla paylaşır, bu durum takım içerisinde özel bir atmosfer yaratmaktadır. Bunların yanı sıra takım içerisindeki farklı sporcuların davranışlarına etkide bulunabilmek kolay bir görev değildir, bu yüzden spor liderinin doğuştan gelen kişisel ve teknik yeteneklerini daha da ilerletmesi önemlidir. Bilhassa son zamanlarda spor olgusunun üstünlüğün değişmesiyle antrenör pek çok birey ve grup üyeleriyle etkileşim halindedir.

Sporda doruk performansın elde edilmesiyle ve örgüt bağlılığının oluşturulabilmesinde liderlik çok öneme sahiptir, bu yüzden kişi çok kabiliyetli de olsa çok fazla da çalışsa daima fiziki kondisyon açısından, teknik-taktik ve psikolojik açıdan hazırlasa da mutlaka kendisine bu konularda yardım edecek antrenör olan bir lidere her zaman ihtiyaç duymaktadır (Terlemez, 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

LİDERLİKLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

2.1. Lider ve Liderlik

Taşkın (2023)'a göre kavramların ve kelimelerin ortaya çıkış hikâyeleri ve etimolojik değişim süreçlerinin bilgisine sahip olmak günümüze kadar geçirdiği yolculuğu anlamak için önemlidir. Kavramların günümüze kadar geçirdiği bu yolculuk aynı zamanda günümüzde sahip oldukları anlamın içerdiği tecrübeye dair besleyici role sahiptir. Günümüzde kullanılan lider ve liderlik kelimelerinin bilinen ilk kökeni Anglo-Saxon dilindeki “lead” kelimesi olup “yol” veya “yön” anlamına gelmektedir. Kelime bu hali ile Anglo-Saxon dilinde “gemi rotası” anlamında denizcilik alanında kullanılmıştır (Adair, 2011). İngilizcede ilk kez 1300'lü yıllarda kullanılan liderlik kavramı “yolculuk yapmak” veya “idare etmek” anlamlarını ifade eden “leden” sözcüğünden türemiştir (Sorenson, 2000; Karakullukçu ve Gürsoy, 2019). Lider kelimesi ilk kez 1755'te Samuel Johnson çalışması ile “kaptan, kumandan, önden giden kimse” anlamı ile sözlüğe girmiştir. (Karakullukçu ve Gürsoy, 2019)

Taşkın (2023)'e göre lider kelimesinin ilk ortaya çıktığı öngörülen yıllardan günümüze kadar farklı zamanlarda bir grup insanın sorumlusu olan kişiler için başkan, amir, müdür, yönetici, direktör gibi ifadeler kullanıldığı görülmektedir. Bu durum lider kelimesinin kullanım amacının yakın anlamdaki diğer kelimelerden farklı olduğunu göstermektedir. Lider kelimesi İngilizce ve Anglo – Saxon dışındaki birçok dile aynı şekilde geçmiştir. Almanca “leither”, İspanyolca “líder”, Rusça “лидер” (telaffuzu lidır), Fransızca “leader” olarak kullanılmaktadır. Türkçede ise lider “önder, şef, siyasi bir partinin ya da bir teşkilatın en yüksek seviyede

yönetimiyle vazifeli kişi” olarak kullanılmaktadır (TDK, 2022).

2.2. Liderliklerin Özellikleri

Türk (2023)’e göre liderlik, aslında enerjiyle, sevgiyle hareket eden süreçtir. Lider insanlarda olması gereken özelliklerden birkaçı aşağıda verilmiştir. Lider kişi, insanlar tarafından keşfedilen karakterlerdir. Kişiler liderle iletişime geçmek, dinlemek ve ilham almak isterler. Liderler yaşamı boyunca öğrenme ve öğretme durumundadırlar. İyi bir lider eğitim ve öğretimin yalnızca okul hayatında olmadığını, aynı zamanda kendisini geliştirebilecek ortamlarda bulunma fırsatı tanımaktadırlar. İyi liderler, insanlara örnek olabilmek ve fayda sağlayabilmek adına uygun ortam yaratırlar. Bundan dolayı liderler, özgüveni olan ve yeniliklere uyum sağlayan kişilerdir.

Liderlik, spor örgütlerinde antrenörlerin takımı yönlendirme, motive etme ve başarıyı teşvik etme sürecidir (Işık ve Serinkan, 2020). Liderlik özellikleri, antrenörlerin yönetim tarzı, karar verme becerisi, iletişim yetenekleri, vizyon oluşturma ve takım üyelerini etkileme şekillerini içerir (Bektaş, 2014). İyi bir lider, takım üyelerini motive eder, onlara rehberlik eder, iletişim kurar ve performanslarını geliştirmek için gerekli kaynakları sağlar. Antrenörlerin iletişim becerileri, liderlik etkinliklerini gerçekleştirmede kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. İyi bir iletişim, antrenörlerin takım üyeleriyle etkili bir şekilde iletişim kurmasını, talimatları anlaşılır bir şekilde iletmelerini ve takım içindeki ilişkileri güçlendirmelerini sağlar. Antrenörlerin liderlik özellikleri ve iletişim becerileri, aynı zamanda yaşam doyumlarını da etkileyebilir. Araştırmalar, liderlik becerileri ve iletişim becerileri yüksek olan antrenörlerin daha yüksek yaşam doyumu düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir (Jowet ve Cockerill, 2003).

İyi bir liderin en önemli özelliklerinden birisi de stres yönetimini çok iyi yapabilmesidir. Liderleri diğer insanlardan ayıran en büyük özelliklerinden bir diğeri de insan ayırımı yapmadan eşit davranış sergilememesidir. Başarılı lider olmanın önemli noktalarından birisi de kendini diğer kişilerin yerine koymaktır. İnsanların motivasyonunu yükseltmek için liderlerin aynı ortam içerisinde empati yapabilmesi gerekmektedir. Liderlerin iletişimi ile insanları ikna edebilme ayrıcalığına sahip olması gerekir (Donuk, 2006).

2.3. Lider ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar

Taşkın (2023)'de ifade ettiği gibi lider-yönetici ile liderlik-yönetim sıklıkla birbirlerinin yerine ikame edilen kavramlardır. Kelimelerin kökenini incelediğimizde İngilizcede “lead” kökünden gelen lider; “öncü olmak, yol göstermek, önderlik etmek” anlamına gelirken, yönetim anlamına gelen “management” kelimesi “hand” kökünden gelmekte olup “işleri yönetmek, mevcut düzeni koruma, çalıştırmak” anlamına gelmektedir (Engin, 2017). Türkçede ise lider; “önder, şef” anlamına gelirken, yönetici; “yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, idareci” olarak kullanılmaktadır.

Liderlik ve yönetim arasında yer alan en temel fark sahip oldukları gücün kaynağıdır. Yönetici sahip olduğu gücü hiyerarşik yapı içerisinde tanımlanmış makamından alırken lider sahip olduğu gücü sahip olduğu yetkinlik, yaratıcılık, karizma gibi davranışsal özelliklerinden almaktadır (Taşkın, 2023).

Yönetici var olan kurulu düzende, önceden belirlenmiş hedeflerin gerçekleştirilmesi için süreci işleten, sevk ve idare eden konumundadır. Liderlik özellikleri gösteren bir bireyin hedeflere ulaşması için herhangi bir yönetsel pozisyonda yer almasına gerek olmayabilir. Sahip olduğu yetkinlikler sayesinde grubu ortak veya kişisel hedeflerine yönlendirebilir. Ancak yönetici sahip olduğu makamını kaybettiği zaman emir verme, sevk ve idare kabiliyetini kaybeder (Budak ve Budak, 2004). Liderlik ve yöneticilik arasında ilişkiyi Türkçede yer alan “her yiğidin bir yoğurt yiyişi vardır” atasözü ile ifade edebiliriz. Liderlik, yönetim faaliyetini icra ederken hedeflere varmak için kullanılan yöntem ve tarzdır. Birey sahip olduğu özelliklere göre aynı hedefe farklı yöntemleri kullanarak erişmeyi tercih edebilir. Bu yönü ile yönetimin liderliği kapsadığını, liderliğin yönetimin bir parçası olduğunu ifade edebiliriz (Berkman vd., 2001). Yönetim alanında lider ve yönetici kavramlarını incelediğimizde birbiri ile ilişkili bu iki kavramın aynı olmadığı ancak birbirlerini tamamlayan kavramlar olduğu anlaşılmaktadır (Soylu, Tabak ve Polat, 2007).

2.4. Liderlik Tarzları

2.4.1. Otokratik Liderlik

Parsak (2023)'a göre otokratik liderler, doğası gereği otoriterdir, astlarının

emirlerine sorgusuz sualsiz uyum sağlamasını istemektedirler, astlarının düşünce ve ihtiyaçlarını dikkate almamaktadırlar. Bu durum astların moral ve motivasyonunu olumsuz etkilemekte ve verimliliğin düşmesine sebep olabilmektedir. Otokratik liderler, karar verme sürecini astları ile paylaşmamaktadırlar. Bu nedenle yetkilerin tümü liderde toplanmaktadır. Otokratik liderlik, astlarına yönelik faaliyetleri, politikaları ve bu faaliyet ve politikaları uygulamayı sağlayacak teknikleri belirleyen ve astların bunlara koşulsuz uymasını bekleyen liderlik tarzıdır (Al Khajeh, 2018).

Radikal gelenekselci bir toplumda yetişmiş büyük olana saygı duyma ve kararı ondan bekleme alışkanlığına sahip astlar otokratik liderin bilgili ve liderliği hak ettiğini düşünmekte ve liderden tam yetkisini kullanmasını beklemektedirler (Fidanoğlu, 2016).

Olağan üstü durumlarda bir lidere ihtiyaç duyulduğunda, anında karar alınarak uygulanması gerekli görüldüğünde geçilmesi gereken en etkili liderlik tarzıdır (Parsak, 2023). Aşırı geleneksel topluluklarda kısıtlayıcı hareket eden, bilgili ve aynı zamana izleyenlere güven veren bir lider olarak düşünülmesinin başarı sağlaması, daha aktif ve çok hızlı bir şekilde karar vermesi, yapılması gereken işin hızlı ve arzu edildiği şekilde yapılması otokratik liderliğin faydası sayılmaktadır. Bunun yanında izleyenlerin yapılacak olan iş ve işleyişle ilgili görüşlerinin alınmaması, yaratıcı düşüncelerinin kaybolması ve örgütsel açıdan yeni birtakım etkinliklerin düşük olması otokratik liderliğin sakıncaları arasında sayılmaktadır (Fidanoğlu, 2016).

2.4.2. Demokratik Liderlik

Demokratik liderlik, güç paylaşmada gerekli olan, otoritenin olmadığı, alınan kararların takipçilerle beraber alındığı, iletişimin önemli olduğu, lider bireyin hem kendi gelişimine hem de takipçilerinin gelişimine katkıda bulunduğu liderlik tarzıdır (Parsak, 2023). Astlar amaç, plan ve politikalar hakkında fikir ve önerilerini paylaşarak karar verme sürecine katkı sağlamaktadırlar. Böylece karar verme aşamasındaki risk paylaşılmaktadır (Baba, 2020).

Parsak (2023)'a göre demokratik liderlik tarzında lider ve izinden giden sosyal bir örgüt halinde hareket etmektedirler. Çalışanı her zaman desteklemekte ve karar alma sürecine çalışanın katılımını her zaman arzulamakta olan demokratik

liderler için insan ilişkileri çok önemlidir. Demokratik liderlikte, katılımcı davranış ortamı vardır, iletişim güçlüdür, iş gören liderine karşı samimidir ve ona güvenir, liderin yokluğunda iş gören çalışmaya devam etmektedir, iş görenin yönetsel kararlara katılımı lider tarafından sağlanmaktadır, karar vermede, planlamada ve planın uygulanmasında sorumluluklar izleyenlerle paylaşılmaktadır. Astların düşünce, inanç ve arzularına değer verilmesinin psikolojik tatmin sağlaması, çalışma güdüsünün olumlu etkilenmesi, astların karar verme sürecine katılmasının alınan kararlara sadık olunmasını sağlaması, grup içi çatışmaların yerini yüksek çalışma gücü ve morale bırakması demokratik liderliğin avantajlarından sayılmaktadır. Herkesin fikrinin alınması, uzmanı olmadığı konularda fikir sorulması, izleyicileri zor durumda bırakabilmekte ve yanlış bazı fikirlerin ortaya atılıp savunulmasına yol açabilmesi, zaman kaybının olması, masrafların artmasına yol açması ise demokratik liderlik tarzının dezavantajlarından sayılmaktadır (Fidanoğlu, 2016)

2.4.3. Serbesiyetçi (Serbest Bırakıcı) Liderlik Tarzı

Serbesiyetçi liderlikte, liderin asıl görevi kaynak sağlamaktır. Örgüt üyelerinin kendi yeteneklerini kullanarak lider tarafından gösterilen hedefe ulaşmasını sağlayan liderlik tarzıdır (Parsak, 2023). Örgüt üyeleri problemleri çözmek, yeni düşünce ve uygulamalar bulup denemek ve doğru kararlar almak için örgüt içerisinde istedikleri kişilerle grup oluşturabilmektedirler. Lider sadece sorun olduğu zaman fikri sorulduğunda görüş bildirmektedir bağlayıcılığı bulunmamakta yetki tamamen astlardadır (Derin, 2016).

Ellerindeki yetkiyi az kullanan, karar alma konusunda geri planda kalmayı tercih eden, takipçileri kendi haline bırakan ve takipçilerine karşı sorumluluk hissetmeyen liderler serbesiyetçi liderlik tarzı sergilemektedirler. Bu durum otorite boşluğu oluşturmakta ve takipçiler üzerinde stresi arttırıp performansın düşmesine sebep olmaktadır (Baba, 2020)

Örgüt üyelerinin yaptıkları işle ilgili kendilerini geliştirmeleri, yeni fikir geliştirme ve uygulanmasının kolay olması, lidere sorulmadan karar alınmasının sorunları hızlı çözülmesinin sağlanması serbesiyetçi liderliğin yararlarından sayılmaktadır (Parsak, 2023). Liderin kuruma karşı ilgisiz olması, işyerinde fazla bulunmaması sonucunda örgütte kaos oluşması, örgüt üyeleri arasında stres,

tükenme, işten ayrılma, çok başlılığın ortaya çıkması serbesiyetçi liderliğin zararlarından sayılmaktadır (Aslan, 2022).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLETİŞİM İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

3.1. İletişim Kavramı

İletişim kavramı Latince ‘communis’ ve İngilizce ‘communication’ kavramından gelerek dilimizde karşılık bulmuştur (Gökçe, 2002). Kelimenin kökenine bakıldığında Latince paylaşım veya müşterek anlamında gelen ‘communicare’ kelimesinden türemiş olduğu görülmektedir (Weekley, 1967). Latince’ de aynı zamanda; ortaklığı, birlikte olmayı ve toplu bir şekilde yaşamayı ifade eder (İnceoğlu, 2000). İletişim sözcüğü, eski Türkçe’ de ‘bir şeyi taşıyıp başka bir yere götürmek’ anlamında kullanılan ‘elet’ kelime kökünden gelip, ‘-iş’ eki almış ve ‘karşılıklı iletmek’ anlamı kazanmıştır (Kaya, 2020). İletişim sözcüğünün kullanımı dilimizde yeni olsa da kavram olarak eskidir ve kapsamlı bir ileti alışverişini ifade etmektedir (Güdek, 2018).

İnsanlar için iletişim, doğdukları andan itibaren varoluşun ve sonraki süreçte sosyal birer varlık olarak toplum ile entegre bir şekilde kendilerini konumlandırabilmelerinin temelidir (Kaya, 2020). İnsanlar; sembolleştirme ve dil kullanma kabiliyetleri nedeniyle hayvanlardan ayrılmaktadırlar (Neuliep, 2015). İleti alışverişi bütün canlılar dünyasında var olsa da duyguların, düşüncelerin ve birtakım bilgilerin aktarılması sadece insanlar arasındaki iletişim sürecinde söz konusudur ve bu nedenle de iletişim, insan hayatının bütün etkinlikleriyle alakalıdır (Altın, 2023; Zıllıoğlu, 2003).

İletişim, geçmişten günümüze insanları birbirine bağlayarak sosyal bir topluluk içinde hareket etmelerini mümkün kılan bir sistemdir (Altın, 2023). Oluşan bu sistem, kişilerin günlük hayatlarında ilişkilerini devam ettirebilmeleri ve sistemsel

bir oluşum içinde anlaşmaları içi gereklidir (Eroğlu, 2010).

İnsanlar; cilalı taş devri, yontma taş devri, maden devri gibi tarih öncesi çağlardan beri, mağara duvarlarına semboller ile şekiller çizerek, ateşi ve dumanı kullanarak ve hayvan boynuzlarından çıkardıkları sesler aracılığıyla mesajlarını kişilere veya topluluklara iletmeye çalışmışlardır (Süllü, 2018). İletişimin kökeni insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, iletişim süreci insanlar için bir gereksinimdir (Aziz, 2013). Öyle ki insanlar yalnızken bile sürekli bir iletişim akışına maruz kalmaktadır (Neuliep, 2015).

İletişime tanımsal perspektiften bakıldığında; düşüncelerin, duyguların, yeteneklerin, bilgilerin simgeler ve semboller aracılığıyla iletilmesi ve bunun yanında kolektif olarak toplumsal bir gerçeklik oluşturup bu gerçekliğin düzenlenmesi süreci denilebilmektedir (Türkoğlu, 2009). İletişim, insanların ilişkilerini başlattığı, sürdürdüğü ve sonlandırdığı bir araç olmakla birlikte aynı zamanda başkalarını ikna etme ve etkileme aracıdır (Neuliep, 2015). Bu toplumsallaşma sürecinde iletişim, toplumdaki bireyler arasında yarattığı etkileşim sayesinde; duygu, düşünce, tutum gibi süreçlerde ortak bir zeminde birleşme imkanını arttırarak kişilerin kendi çıkarlarını ortak bir amaçla birleştiren toplumsal açıdan da önemli bir role sahiptir (Gürgen, 1997). Bunun yanında iletişim, insanların yaşamdaki bütün eylemleriyle ilgili olduğu için hayatın her alanında mevcuttur (Zillioğlu, 2014). Bu bağlamda iletişim sadece sözel bir süreç olmamakla birlikte, bireylerin bulunduğu tüm ortam ve mekânda farklı dil biçimiyle kodlanarak kendi sürecini oluşturmaktadır (Oskay, 2014).

3.2. İletişimin Öğeleri ve Süreci

İletişim; kişiler veya toplumlar arasındaki duygu, düşünce, tutum, bilgi ve davranışların ortak bir şekilde kullanılan semboller vasıtasıyla kişiler veya topluluklar arasında gerçekleşen bir alışveriş sürecidir (McQuail ve Windahl 2010). Farklı şekilde söylemek gerekirse iletişim, kaynak ile alıcı olarak adlandırılan iki öge arasındaki mesajın veya anlamın kaynaktan çıkıp alıcıya ulaşma sürecidir. Bundan dolayı iletişim çift yönlü bir süreçtir.

Aktarılacak istenen mesaj; kaynaktan alıcıya, alıcıdan ise kaynağa iletilmektedir (Altın, 2023). Mesajın iletilme sürecinde; sözlü, sözsüz veya yazılı

olarak farklı iletişim kanalları aracılığıyla doğru bir şekilde aktarılması ve alıcının iletilen mesajı anlamlı bir şekilde değerlendirmesi iletişim sürecinin gerçekleşmesini sağlar (Paksoy ve Acar 2001). İletişim, iletideki anlamı anlayabilme ve paylaşma sürecidir (Pearson ve Nelson 2000). Dolayısıyla iletişim, kişilerin birbiriyle etkileşimde oldukları bir süreçtir (Aydın, 2000).

İletişim sürecini daha iyi anlamlandırabilmek için iletişimin temel öğeleri olan; kaynak, mesaj, kanal, alıcı faktörlerini incelemek gerekmektedir (Kaya, 2020).

Kaynak: İletişim esnasında kaynak; mesajı gönderen ve hedef kişi ya da kitleleri herhangi bir konuda bilgilendirmeye, ikna etmeye, etkilemeye, tutumlarını değiştirmeye çalışan taraftır (Kaya, 2020). Bilgi, duygu, düşünce ve tutumları diğer kişilere aktararak iletişim sürecini başlatan iletişim unsurudur. İletişim sürecinin merkezi olarak nitelendirilen kaynak, iletişimin başlangıç noktasıdır (Güngör, 2011). Kaynağın aktif bir şekilde iletişim kurabilmesi için alıcının birden fazla duyusuna ulaşması gerekmektedir (Baltaş, Baltaş 2001). Kaynağın sahip olduğu bilgiler, sosyal statüsü ve toplum içindeki konumlanması gibi unsurlar mesajın oluşturulması ve alıcıya iletilmesi sürecinde belirleyici ve önemli bir rol oynar (Koç, 2014).

Mesaj: Mesaj, kaynak tarafından alıcı için üretilen anlamlı veya uyarıcı iletilerdir (McLean, 2005). İletilen mesajın içeriği anlam ile ilgiliyken mesajın yapısı sembol ve kodlarla ilgilidir (Kaya, 2020). Dolayısıyla mesaj, kaynağın alıcıya gönderdiği iletilerin sembolik bir ifadesidir. Bu açıdan mesaj, kaynağın oluşturduğu; sözlü, görsel, işitsel veya hem görsel hem işitsel semboller bütünüdür (Gürgen, 1997). Kaynağın gönderdiği mesaj alıcının ne kadar fazla duyu organına yönelik ise gönderilen iletinin etkisi de o kadar başarılı olur. İletişim sürecinde gönderilen iletinin beş duyu organına birden hitap etmesi ise iletinin etkisini arttırmaktadır (Baltaş ve Baltaş 2001).

Kanal: Kanal, kaynak ve alıcı arasındaki mesajları taşıyan yol veya yöntemdir (McLean, 2005). İletileri taşıyan kanallar; teknik (televizyon, telefon, radyo vb.), fiziksel (ses, hava vb) veya toplumsal (okul) kanallar olabilirler (Güz, 2012). Kanallar aracılığıyla kaynaktan alıcıya gönderilen mesaj aktarımı sağlanmaktadır. Mevcut beş duyu organımızdan her biri için farklı kanallar kullanılabilir (Cüceloğlu, 2017). İletişimde kullanılacak kanal mekân ve zamana göre

değişim gösterebilir (Gürgen, 1997). Her iletişim sürecinde temel iletişim kanallarının yanında; giyim, dekor, mekân kullanımı gibi faktörler de devreye girmektedir (Oskay, 2014).

Alıcı: İletişim sürecinde alıcı, kaynağın gönderdiği mesajı alarak bu mesajı algılayan ve yorumlayan unsurdur. Alıcı, mesajı kaynaktan alarak, kaynağın amaçladığı gibi veya amacının dışında bir şekilde kendi bakış açısıyla analiz eder ve yorumlar (McLean, 2005). Bu açıdan alıcı, kaynağın gönderdiği mesaj taşıyıcı sembolleri algılayarak ve bu mesajları anlamlandırarak iletişimi bitirebilir veya kaynağa yeni bir mesaj göndererek kendisi kaynak konumuna geçebilir. Her birey içinde yaşadığı toplumun sosyo-kültürel değerlerinden, tutumlarından ve inançlarından etkilendiği için alıcının da kaynağın da ileti hakkındaki algısı buna paralel olarak şekillenmektedir (Güz, 2012). Alıcının özelliklerinin doğru tanımlanarak iyi bilinmesi iletişim sürecinin etkinliğini arttırmaktadır (Gürgen, 1997).

Geri Bildirim: Kaynak, alıcıdan gelen geribildirim aracılığıyla gönderdiği mesajın alınıp alınmadığını veya iletilmek istendiği gibi anlaşılıp anlaşılmadığını öğrenir ve iletişim süreci bu şekilde tam olarak gerçekleşir (Güçlü, 2004). Geri bildirim; gönderilen mesajın alıcı tarafından istenilen etkiyi elde ettiği, doğru anlaşıldığı ‘olumlu geri bildirim’ ve gönderilen mesajın yanlış algılanarak istenilen etkiyi sağlayamadığı ‘olumsuz geri bildirim’ olarak iki türdür (Altın, 2023).

3.3. İletişim Türleri

Damar (2023)’a göre, İletişim, toplumun temelini oluşturması nedeniyle pek çok olguyu içinde barındıran bir disiplindir. Bu anlamda iletişim türleri sözlü iletişim, yüz yüze iletişim, sözsüz iletişim, iç iletişim, grup iletişimi, örgütsel iletişim, kitle ve kitle iletişimi, kültürlerarası iletişim ve kişilerarası iletişimi içerir.

3.3.1. Sözlü İletişim

Sözlü iletişim, duygu ile düşüncelerin birinden diğerine kelimelerle iletilmesi sürecidir (Damar, 2023). Her türlü sesli ifade ve kişilerarası yazışmalar sözlü iletişim alanına girmektedir (Işık ve Biber, 2010). Optimum ses tonu ile düşüncelerini dile getirebilme, başkaları konuşurken onları sözünü kesmeden dinleyebilme bu boyutta yer almaktadır (Aydoğan, 2018). Fizyolojik yapısının yanı sıra sosyolojik ve

psikolojik yapısı olan insan, içinde bulunduğu ortamda ilişki kurmak ve iletişime geçmek zorundadır. Bunun için birçok yöntem ve araç vardır. Bunlardan en eskisi sözlü iletişimdir (Erol, 2015).

Damar (2023)'a göre iletişim sürecinin başından beri insanlar beden ve sesi etkili bir biçimde kullanmışlardır. Ayrıca seslerini sürekli olarak geliştirerek onu bir araç haline getirmişler ve dil ile de desteklemişlerdir, böylece dil ve ses birleşerek sözlü iletişimi ortaya çıkarmıştır (Çalışkan, 2005). Hemen hemen her toplum kendi ihtiyaçlarına göre sözcükler üretmiştir. Böylece sözcükler hem kişinin kendi dünya görüşünü hem de yaşadıkları çevreyi ve toplumu anlamlandırmıştır (Damar, 2023). Aynı zamanda dil canlı bir olgudur. Kültür yapısı değiştikçe yeni sözcükler üretilir veya başka dillerden alınır. Ayrıca sözcüklere birden fazla anlam yüklenerek dilde anlam değişikliği sağlanır (Zıllıoğlu, 2007).

3.3.2. Yüz Yüze İletişim

Yüz yüze iletişimde mesaj hem söz hem de beden dili kullanılarak muhabata iletilir ve amaca ulaşıp ulaşılmadığını anlamak için geribildirim kullanılır. Yüz yüze bir etkileşimde konuşmamak iletişimin sonu gibi görünse de konuşmamak aslında bir anlam ifade eder (Budak ve Budak, 1995). Örneğin; sınıfta gürültülü öğrencilerin yanında öğretmenin sessiz kalması tepki anlamına gelir. Yüz yüze iletişimde konuşma kadar mimikler de önemlidir. Ancak alıcı, gönderilen mesajın tam olarak istenen hedefe ulaşıp ulaşılmadığını dikkatlice kontrol etmelidir. Yüz yüze iletişim, insanların bir araya gelmesini gerektirir. Ancak pandemi sırasında Covid-19 virüsü temas yoluyla bulaştığı için insanlar yüz yüze iletişim kuramamışlardır. Hem yasaklar hem de kişiler sağlıklarını korumak amacı ile yüz yüze iletişim yerine görüntülü ve sesli iletişim ile görüşme sağlayan online/dijital teknolojilerden yararlanmışlardır.

3.3.3. Sözsüz İletişim

Sözsüz iletişim, insanların çeşitli dış ve iç uyaranlara tepkilerini sözlü olarak ifade edemedikleri durumlarda belirli vücut hareketleriyle gösterdikleri tepki şeklindedir. Sözlü iletişimde konuşma en önemli unsur olsa da sözsüz iletişimde yüz ifadeleri, ses özellikleri, duruş, göz hareketleri, giyim kuşam daha önemlidir (Usluata, 1994). Günlük yaşamda sözel olmayan iletişim, anlamı yaratıp paylaşarak bir çok kez

bilinçli olmadan her daim kullanılmaktadır (Zıllıoğlu, 2007). İletişimin çok boyutlu olmasından dolayı sadece sözlü iletişim ile sınırlandırmak doğru bir yaklaşım değildir. Sözlü iletişimde ne söylendiğine bakılırken sözsüz iletişimde nasıl söylendiğine bakılır (Dökmen, 2014). Konuşmanın olmadığı zamanlarda insanların iletişiminin olmadığını söylemek yanlış olur, çünkü insanlar bu dönemlerde beden dillerini kullanarak anlaşmışlardır. Bu da ilk anlaşma dilinin sözsüz iletişim olduğu anlamına gelir (Baltaş ve Baltaş, 2014). Ayrıca yapılan bir araştırmaya göre kişiler iletişim sürecinde %7 sözlü iletişimi, %38 ses tonlamasını, %55 beden dilini kullanarak iletişim kurmaktadır (Mahrebian, 1972).

3.4. Yazılı İletişim

Her canlı iletişim kurar; ancak yazılı iletişim, yalnızca insanlar tarafından kullanılan bir iletişim biçimidir (Küçük, 2006). Yalnızca insana özgü olması, yazılı iletişimin en tipik özelliklerinden biridir. İletişim, sözlü ve yazılı iletişim bağlamında değerlendirildiğinde, dil becerisinin iletişimin yapı taşı olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu anlamıyla yazılı iletişimin temelini, dil becerileri oluşturmaktadır (Scardamalia, 1984; Lemke, 1990). Yazılı iletişim, sözlü iletişimin kayıtlı bir şeklidir. Böylece kelimeler kalıcı hale gelmektedir. Sözlü iletişim, yazıldığı andan itibaren süreklilik kazanır. Sonuç olarak, mesajlar, duygular ve düşünceler zaman ve mekândan bağımsız olarak yayılır (Güngör, 2011). Günlük hayatta kullanılan informal iletişime ek olarak, evrensel iletişime olanak sağlayan belirli yazım kuralları vardır. Kelime yazarken metnin doğru ve kolay anlaşılmasını sağlayan evrensel kabul görmüş yazım kuralları vardır (Damar, 2023). Bu kurallar dilden dile farklılık gösterebilir (Karadüz, 2008).

3.5. İletişim Çeşitleri

Örgüt İçi İletişim: İletişim, bireyler arasında veya küçük gruplarla gerçekleşebildiği gibi teşkilat ve örgüt grupları için de iletişim önemli bir süreçtir. Örgütsel iletişim hem örgütün dışında hem de örgütün içinde gerçekleşen bilgi akışını ve geri bildirim süreçlerini kapsayan iletişim biçimidir (Balcı, 2023). Örgütler, farklı bilgi, fikir, düşünce ve görüşlere sahip ancak ortak amaç kapsamında bir araya gelen birbirlerini destekleyen kişilerden oluşmaktadır. Örgütler içerisindeki yöneticilerin doğru karar vermelerinde iletişim oldukça önemli bir faktör olarak ifade

edilmektedir (Karaca, 2016).

Kitle İletişimi: Kişilerin veya sosyal grupların toplanarak, yüz yüze gelmeden mesajlarını kamusal, tek yönlü veya dolaylı bir araç kullanarak seyirci ve dinleyici grubuna iletmeleri süreci, kitle iletişimi olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 2023). Kitle iletişimde, belirli bir gönderiden alıcı kitlesine ileti, tek yönlü bir biçimde iletilmektedir. Bu noktada bu iletişim biçiminde mesaj, direkt olarak gönderiden çıkıp hedefe ulaşmaktadır (Karaca, 2016). Kitle iletişimi, tüm bireylere açık ve kamusal bir iletişim biçimidir. Diğer iletişim biçimlerinde olduğu gibi geribildirim gelişmemiş ve oldukça sınırlıdır. Göndericiden uzakta bulunan oldukça fazla sayıda birey, bir araya toplanarak iletişim sürecini başlatabilmektedir. İletişim sürecinin tek yönlü olduğu bu iletişim biçiminde, kaynak ve hedef arasında cevap verme ihtimali oldukça düşüktür (Mutlu ve Bazarcı, 2017).

Bununla birlikte sosyal medyanın yaygınlaşması ile birlikte kitle iletişimi tek yönlü olmanın bir nebze de olsa dışına çıkmıştır. Gelişmiş toplumların, kitleleri yönlendirmek ve etkilemek adına teknolojik gelişmeler ve sosyal medya uygulamaları, daha hızlı iletişim kurabilmenin önünü açmıştır (Balcı, 2023). Bu nedenle kitle iletişimi, örgütlü ve kurumsal bir yapı şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Aziz, 2013). Kitle kavramı ile kastedilen ise dinleyen, okuyan ve izleyen; ekonomik ve sosyal anlamda ayırım yapılmadan meydana getirilen topluluklardır. Bir diğer ifadeyle kitle, sayısal açıdan birden fazla kişiyi, sınıfsal belirsizliği ve çokluğu tanımlamaktadır (Mutlu ve Bazarcı, 2017).

Kişi İçi İletişim: Bireyin kendi kurmuş olduğu iletişim biçimi, kişi içi iletişimidir. Bireyin kendi iç dünyası ile yaşamış olduğu etkileşim sürecidir (Balcı, 2023). Kişinin kendisiyle diyalog kurması, iç çatışmaları, bu çatışmalara yanıtlar üretmesi, değişik duygular yaşaması, düşünmesi veya rüya görmesi kişi içi iletişime örnek olarak verilebilir. Bireyin diğerleriyle kurmuş olduğu iletişim oldukça değerli olmakla birlikte kendisi ile kurmuş olduğu iletişim de bir o kadar önemlidir. Bireyin iç dünyası ile iletişim halinde olması, birtakım mesajları iletmesi ve kendi kendine göndermesi ile mümkün olmaktadır. Bu mesajlar sonucunda da kişi, bir yanıt geliştirerek bazı davranış ve tutumlar sergilemektedir. Bu iletişim türünde iletişim öğelerinin tümünü gerçekleştiren bireyin kendisidir. Özellikle bireyin iç dünyasında

kurmuş olduğu iletişim, bireyi motivasyonunu artırmakta, gdlemekte ve gereksinimleri yönünde kendisini değerlendirerek algılamasına dair tüm süreçleri içermektedir (Karaca, 2016; Usluata, 1997).

Kişilerarası İletişim: Pek çok kişi arasında ortaya çıkan duygu, düşünce, haber ya da bilgi paylaşımıdır. Kişilerarası iletişimin gerekleēebilmesi için, iletişim içerisinde olan minimum 2 kişinin olması gerekmektedir (Balcı, 2023). Bu iletişim biçiminde bireyler ya da küçük gruplar olabilmektedir. Kişilerarası iletişimde karşılıklı güven oldukça önem taşımaktadır. Bu iletişim biçimi, duygu ve bilgi paylaşımını hedefleyen bir süreç olarak karşımıza çıkarken, iki veya daha fazla bireyin birbirleri ile etkileşim Şeklinde açıklanmaktadır. Kişilerarası iletişimin temelinde mesajın dönüştürülmesi ve anlam çıkarılması süreci egemendir (Karaca, 2016; Balcı, 2023).

3.5. İletişime Engel Olan Faktörler

İletişim, kaynak ve hedef arasında gerçekleşen zor ve karmaşık bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Balcı, 2023). Bu noktada sürecin hem kaynak hem de hedef arasında ortaya çıkan engeller, iletiideki temel anlamı saptırabilmekte ve doğru, net ve açık bir iletişim kurulmasının önüne geçebilmektedir (Korkut, 2004). Bireyler tarafından kurulan ilişkilerde sorun meydana getirebilecek sözel tepkiler kaynaklı ortaya çıkan iletişim engelleri aşağıda yer almaktadır.

- Gözdağı vermek, uyarmak
- Ahlak dersi vermek
- neri ve çözüm getirmek, nasihat etmek
- Nutuk çekmek, öğretmek
- Yargılamak, tenkit etmek, itham etmek
- İsim takmak, alay etmek
- Yorumlamak, analiz etmek, tanı koymak
- vmek, aşırı olumlu değerlendirme yapmak
- Avutmak
- Girişimde bulunmak, sorular sorma, sorgulamak

- Oyalamak, sözünü tutmamak, konuyu saptırmak, alaycı davranmak
- Kıyaslamak (Gordon, 2004; Korkut, 2004).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

4.1. Yaşam Doyumunu Kavramı Tanımı ve Önemi

Yaşam doyumunu bireyin mutluluğu için önemli bir kavramdır ve bu nedenle bireyin iyi olma halinin bilişsel bir ögesidir (Pavot ve Diener, 1993). Bozdemir (2023)'e göre, yaşam doyumunu kavramı literatürde 'özel iyi olma hali' olarak da geçmektedir. Bir başka tanımda ise yaşam doyumunun sadece belirli mekanlarla alakalı memnuniyet olmadığı, yaşamın tamamının pozitif yönde değerlendirilmesi olarak açıklanmıştır (Veenhoven, 1996; Yangın ve Camadan, 2020).

Yaşam doyumunu; kişinin çalışma durumuna bağlı iş dışında geçirdiği vakitte yaşama karşı verdiği tepki ve aldığı tavidir (Bozdemir, 2023). Yaşam doyumunu motivasyon, mutluluk, hayata bakış açısı, değerli hissetme gibi farklı açılardan iyilik halini ifade eder (Yılmaz ve Aslan, 2013). Günlük hayatta olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın gelmesi yaşam doyumunun pozitif yönde etkiler (Bozdemir, 2023).

Yaşam doyumunun 6 bileşeni bulunmaktadır. Bunlar;

- (1) Bireyin ekonomik seviyesi,
- (2) Mesleği ve sosyal statüsü,
- (3) Elinde bulunan olanaklar ve sosyal hareketliliği,
- (4) Refah durumu,
- (5) Mevcut devlet politikası ve
- (6) Çevre, aile ve sosyal ilişkileri olarak sıralanır. Bahsedilen bu bileşenlerin

değişken bir yapısı olduğu, mevcut yaşam standartları ve bireysel standartlardan etkilendiği bilinmektedir (Diener, 1984).

4.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kişilerin yaşam doyumuna tesir eden faktörler incelendiğinde; Şu an ki hayatlarında mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma hakkında uyum, pozitif bir bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, bireyin ekonomik gelir düzeyi, sosyal ilişkiler, bireyin mesleği, sosyal statü, refah koşulları, çevre ve aile ilişkileri şeklindedir (Keser, 2005; Appleton ve Song, 2008).

Naktiyok (2019) ise yaşam doyumunu etkileyen unsurları dört başlık altında toplamıştır. Bunlar:

- Şahsi ve demografik faktörler,
- Mesleği ile ilgili faktörler,
- Çevresel faktörler,
- Toplumsal faktörlerdir.

Yukarıda görüldüğü üzere araştırmacılar yaşam doyumunu etkileyen birçok unsur olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde bu faktörlerin bireyler arasında kişisel özellikler nedeniyle farklılık gösterebilmektedir (Şimşek, 2011). Bu kişisel özelliklerin bireylerin olaylara farklı bakış açısına sahip olmalarına ve olaylara karşı tutumlarını ve yaşam doyum düzeylerinin de farklı olmasına sebep olmaktadır. Ayrıca bireyin yaş ve eğitim durumu gibi değişkenlerin de yaşam doyumunu düzeyinde etkili olduğu belirtilmiştir (Naktiyok, 2019).

Yaşam doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, ırk, iş hayatı, toplumsal yaşam, aile yaşamı kişilik özellikleri gibi farklı değişkenlerle ilişkili olmaktadır (Avşaroğlu ve Güleş, 2019). Yaş faktörü ile ilgili araştırma yapanlar genç yaşta hayata olan yüksek beklentinin, yaşlılık döneminde ise amaçlara ulaşmış olmanın yaşam doyumunu arttırdığını ortaya koymuştur (Bozdemir, 2023).

Ericson'un psikososyal gelişim dönemlerinden 'Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk' olarak adlandırdığı yaşlılık evresindeki birey geriye dönüp yaşanmışlıklarını değerlendirdiğinde hayatının üretken ve başarılı geçtiğini

düşünürse yaşam doyumu artacak; bu durumun tam tersi ise bireyin çok fazla keşkeleri olması, artık her şey için geç kaldığını düşünmesi bireyin yaşam doyumunu düşürecektir (Santrock, 2015).

Yaşam doyumu üzerinde cinsiyet faktörünün etkisinin oldukça az olduğu fakat kadınların olumsuz duygu ifade etmelerine rağmen yaşam doyumlarının erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur (Bozdemir, 2023). Yetim aynı çalışmada evlilik ile yaşam doyumu arasında anlamlı düzeyde ilişki olmadığını ortaya koysa da yapılan diğer çalışmalarda evliliğin yaşam doyumu ile pozitif ya da negatif ilişki halinde olduğu ortaya koymuştur (Yetim, 1991).

Bireyin aldığı maaş, sahip olduğu konum, iş yerindeki sorumluluğu, çalışma şartları gibi etkenler de yaşam doyumunu etkilediği bilinmektedir. Öyle ki özsaygı yaşam doyumunu etkileyen önemli bir etmendir. Bireyin kendisiyle ilgili olumlu bir benlik algısı oluşturması yaşam doyumunu pozitif yönde etkilerken, karşılaşılan çatışmalarla baş edememe ise yaşam doyumunu olumsuz etkileyecektir (Çivilidağ, vd, 2018).

Campbell 1981’de yaptığı araştırmada eğitimin yaşam doyumu üzerinde etkisinin olduğunu fakat tek başına etkileyen bir değişken olmadığını, yaşam doyumunun gelir değişkeniyle pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Yetim, 1991). Schmitter’in görüşüne bakıldığında ise kişinin hayattan hoşnutluk duyması, hayatına değer vermesi, amaçlarına ulaşabilmesi, olumlu benlik algısının varlığı, bireyin fiziksel açıdan yeterli hissetmesi, maddi rahatlık ve sosyal birey olma yaşam doyumunu etkileyen faktörlerdir (Erdoğan, 2018).

Yaşam doyumunu ile ilişkili diğer bir değişken ise öz anlayıştır. Neff (2003b) tarafından geliştirilen öz anlayış kavramı kişinin başarısızlık durumunda kendini sert şekilde eleştirmek yerine anlayışlı ve nazik davranması ve olumsuz deneyimini yaşamın bir parçası olarak görmesidir (Neff, 2003a). Yapılan çalışmalara bakıldığında kişilerin yaşam doyumu birçok farklı değişkenden etkilenmektedir.

4.3. Yaşam doyumu göstergeleri

Yaş doyumu soyut ve somut birçok olguyu içerisinde barındırmaktadır. İstenilen hedefin belirlenmesi bir soyut yaklaşım iken, o hedef için yapılması gerekenler birer somut yaklaşımdır (İyici, 2023). Bireyler bu yaklaşımları belirlerken

kendi içlerine dönük araştırmaları iyi bir şekilde yapmak durumundadırlar (Şimşek, 2011). Pozitif bakış açısının getirisi olan psikolojik iyileşme sürecin devamlılığı açısından kayda değer bir yaklaşımın varlığını göstermektedir (Aydın ve Tezer, 1991).

4.4. Yaşam doyumu ve Değerlendirilmesi

Yaşam doyumu, kişinin yaşam kalitesinin seçmiş olduğu kritere göre genel bir değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Şahin, 2023). Tatminin değerlendirilmesi, standart olarak düşünülen durum ile kişinin içinde bulunduğu durumun karşılaştırmasına bağlıdır (Diener vd., 1985).

Şahin (2023)'e göre yaşam doyumu, moral, mutluluk, öznel ve psikolojik olarak iyi olma (refah) gibi kavramlar esnek bir şekilde birbirinin yerine kullanılan kavramlardır. Bu kavramlar arasında yaşam doyumu kavramı diğerlerine göre daha geniş bir kavramdır ve yaşam kalitesinin en yaygın kullanılan öznel (subjektif) ölçüsüdür. Yaşam doyumu, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam doyumu denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantıdaki doyum anlaşılmaktadır; özetle, kişinin iş, boş zaman ve diğer zaman dilimlerindeki yaşamına gösterdiği duygusal tepki veya tutumdur.

Yaşam doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri 1978 yılında Flanagan 10 madde ile sıralamıştır. Bunlar;

- Sosyalleşme
- Başka bireylere faydalı olabilme
- Eğlenceli aktiviteler içerisinde bulunmak (müzik dinleme, sinema, kitap okuma)
- Kendine güven
- Öğrenme süresinde aktif olmak
- Yakın çevre ilişkileri
- Düzenli devam edilen bir işe sahip olmak
- Kendini anlayabilmek

- Çocuk sahibi olup ve yetiştirebilmek
- Karı koca ilişkisindeki samimiyet olarak tanımlanmaktadır (Gülcan, 2014).

BEŞİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE METOT

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin liderlik özelliklerinin iletişim becerileri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisi oldukça ilgi çekici ve önemli bir konudur. Bu konuda yapılan araştırmalar, antrenörlerin liderlik özelliklerinin, iletişim becerileri ve yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir (Mutlu vd., 2019; Karadağ, 2013).

Bu araştırma; spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin liderlik özellikleri, iletişim becerileri ve yaşam doyumları arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu düşüncesinden hareketle gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda İyi bir liderlik ve etkili iletişimin, antrenörlerin takım performansını artırmalarına, takım üyelerinin motivasyonunu ve bağlılığını sağlamalarına ve daha yüksek yaşam doyumuna ulaşmalarına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin hem kendileri hem de takımlarında yer alan bireylerin liderlik ve iletişim becerilerini geliştirmeleri ve ayrıca araştırma kapsamında elde edilen sonuçların hem spor bilimleri alanına hem de diğer antrenörlere katkı sağlaması bakımından önemlidir.

5.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışma, Muğla ilinde çalışan antrenörlerin liderlik özelliklerinin, iletişim becerileri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç kapsamında araştırmaya ilişkin evren, Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan antrenörler olarak belirlenmiştir. Yapılacak olan araştırmanın güvenilir bir

şekilde sonuçlar verebilmesi ancak veri toplama araçlarında yer alan madde sayısının en az beş katı kadar bireye ulaşması gerekmektedir (Tavşancıl, 2002). Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın örnekleme ise Muğla ilinde spor örgütlerinde çalışan 365 antrenördür. Bu örneklem büyüklüğü ayrıca Çıngı'ya (1999) göre 5.000-10.000 evren büyüklüğü için tahmini örneklem büyüklüğünü karşılamaktadır. Çalışmaya katılan Muğla ilinde spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin demografik bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

5.3. Araştırma Modeli

Yapılan bu araştırmanın modeli tarama modelidir. Tarama modeli araştırmalar çevremizde belli bir kesimin (birey, aile, spor örgütü vb.) derinliğine, genişliğine, kendisi ve çevresi ile olan ilişkilerini belirleyerek, o kesim hakkında bir kanıya varmayı amaçlayan bir modeldir (Karasar, 2001)

Tarama modelinde araştırmalar, ulaşılmış oldukları sonuçlar ile bir durum analizi yapmayı amaçlar. Deneme ile yapılan araştırmalarda derinliğine doğru bir takım çıkarımlar elde edilirken, tarama modelinin yapıldığı çalışmalarda daha çok betimsel sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yapılan bu çalışmaların esas amacı, kısa sürede pek çok bireye ulaşarak değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik bir tespit yapmasıdır (Wellington, 2006).

5.4. Araştırmanın Varsayımları

Veri toplama araçlarının örneklem grubuna uygun olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca verilerin elde edildiği örneklem grubunun tüm soruları aynı düzeyde anladıkları; soruları içtenlikle cevapladıkları ve örneklem grubunun evrenini temsil ettiği varsayılmaktadır.

5.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan antrenörler ile sınırlandırılmıştır. Araştırma sonuçları bakımından Muğla ilindeki antrenörler ile genellenebilir. Araştırma, araştırmaya dahil edilen örneklem grubundan elde edilen bulgularla sınırlandırılmıştır.

5.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında hazırlanan hipotezler şu şekildedir sıralanmaktadır;

H₁: Spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin liderlik özellikleri demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, ekonomik durumu, hizmet yılı, çalıştığı kurumu, branşı, antrenörlük kademesi) anlamlı fark göstermektedir.

H₂: Spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin iletişim becerileri demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, ekonomik durumu, hizmet yılı, çalıştığı kurumu, branşı, antrenörlük kademesi) anlamlı fark göstermektedir.

H₃: Spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin yaşam doyumları ile liderlik özellikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H₄: Antrenörlerin yaşam doyumları arttıkça iletişim becerileri artmaktadır.

5.7. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri; kişisel bilgi formu, liderlik yönelimleri ölçeği, iletişim becerilerini değerlendirme ölçeği ve yaşam doyum ölçeği ile toplanılmıştır. Anket formunun ilk kısmında, araştırmaya katılan antrenörlerin kişisel bilgilerini toplamak için antrenörlere cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, aylık kazanç, hizmet yılı, antrenörlük kademesi ve eğitimlere katılma durumları gibi çeşitli sorular yöneltilmiştir.

Liderlik Yönelim Ölçeği: Anket formunun ikinci kısmında, Bolman ve Deal (1991)' ın geliştirdikleri ve ülkemizde ise Dereli (2003)' nin geçerlik güvenirlik çalışmasını yapmış olduğu 32 maddeden oluşan "Liderlik Yönelim Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek içinde yer alan ve her biri kendi içerisinde iki boyutu ve 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu ölçek sırasıyla, "Yapısal Liderlik" boyutu ve bu boyutta analitik ve örgütlenmiş alt boyutları yer almakta, "İnsan Kaynaklı Liderlik" boyutunda destekleyici ve katılımcı alt boyutları bulunmakta, "Politik Liderlik" boyutunda güçlü ve hünerli alt boyutları bulunmakta, "Sembolik Liderlik" boyutunda ise ilham verici ve karizmatik alt boyutları bulunmaktadır. Araştırmaya katılan bireyler ölçek içerisinde yer alan her ifadenin belirtmiş olduğu davranışı sergileme sıklığını 5'li likert tipinde değerlendirmişlerdir. Ölçekte "hiçbir zaman, nadiren, bazen, sık sık, her zaman" ifadeleri yer almıştır. Liderlik yönelim ölçeği "Yapısal Liderlik" alt boyutu (1-5-9-13-17-21-25-29) soruları, "İnsan Kaynaklı Liderlik" alt boyutu (2-6-10-14-18-22-26-30) soruları, "Politik Liderlik" alt boyutu (3-7-11-15-19-23-27-31) soruları, "Sembolik Liderlik" alt boyutu ise (4-8-12-16-20-

24-28-32) soruları ile ölçülmektedir (Dereli, 2003).

İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği: Anket formunun üçüncü kısmında; Araştırmaya dahil olan kişilerin iletişim becerilerinin ölçülmesinde Korkut (1996) tarafından geliştirilen İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 25 maddeden oluşmakta ve 5’li likert tipi bir ölçek olup tek alt boyutludur. Ölçek, hiçbir zaman (1), nadiren (2), bazen (3), sık sık (4) ve her zaman (5) sistemine göre puanlama yapılmıştır. Lise öğrencilerinden alınan verilere göre testin tekrarı yöntemi ile yapılan güvenilirlik çalışması sonucunda ölçeğin korelasyon katsayısı .76 ve iç tutarlılığını saptamak amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı ise .80 olarak bulunmuştur (Korkut, 1996).

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen envanter toplamda 5 sorudan oluşmakta ve 5’li likert tipi bir ölçektir. Envanter Köker (1991) tarafından Türkçe uyarlanmıştır. Test tekrar test güvenilirliği 0.85 şeklinde belirlenmiştir. Yetim (1991) tarafından yapılan bir çalışmada da iç tutarlılık değeri 0.86 ve test tekrar test güvenilirliği ise 0.73 şeklinde belirlenmiştir (Koçak ve İçmenoğlu, 2012). Ölçek “Kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, biraz katılmıyorum ne katılıyorum ne de katılmıyorum, çok az katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade edilmektedir. Dağlı ve Baysal (2016) tarafından ölçeğin tek boyutlu modelinin uyumunu belirlemek amacıyla yapılan faktör analiz sonucunda hesaplanan uyum indeksi değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri .728 ile .893 arasında değişmektedir.

“Kararsızım” (2.61-3.40), “Katılıyorum” (3.41-4.20) ve “Tamamen katılıyorum” (4.21-5.00) şeklinde derecelendirilmiş ve puanlanmıştır. Yapılan bu çalışmada ise “Özgüven Ölçeğine” ait Cronbach alpha katsayısı tamamı için .92 olarak hesaplanmıştır. Özgüven ölçeğinin alt boyutlarından olan iç özgüven için Cronbach alpha katsayısı .88 ve dış özgüven için boyutunun Cronbach alpha katsayısı .85 olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

5.8. Verilerin Analizi

Bu çalışmada antrenörlerden elde edilen veriler, SPSS 26 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin dağılımlarını incelemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine

bakılmıştır. Antrenörlerin yaşam doyumu, iletişim becerileri ve liderlik yönelimleri ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Antrenörlerin yaşam doyumu, iletişim becerileri ve liderlik yönelimlerine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri

	N	Çarpıklık	Basıklık
Yaşam doyumu	365	-0,39	-0,48
İletişim becerileri	365	-0,64	0,99
Yapısal liderlik	365	-0,79	1,42
İnsan kaynaklı liderlik	365	-1,21	1,86
Politik liderlik	365	-0,85	1,94
Sembolik liderlik	365	-0,45	0,28

Tablo 1 incelendiğinde antrenörlerin yaşam doyumu, iletişim becerileri ve liderlik yönelimlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 değerlerinin arasında yer aldığı görülmektedir. Yaşam doyumu, iletişim becerileri ve liderlik yönelimlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 +2 değer aralığında yer almasından dolayı verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2010). Bu sebeple çalışmada parametrik testlerden yararlanılmıştır. Antrenörlerin çeşitli demografik özellikler bakımından yaşam doyumları, iletişim becerileri ve liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde elde edilen farklılık için çoklu karşılaştırmalar yapılırken varyansların homojenliği Levene testi ile incelenmiştir. Varyansların homojenliğinin anlamlı bulunduğu durumda Bonferroni testi, anlamlı bulunmadığı durumda Games-Howell testi kullanılmıştır. Antrenörlerin liderlik yönelimlerinin, yaşam doyumları ve iletişim becerileri ile ilişkisi Pearson korelasyon analizi ile belirlenmiştir.

Tablo 2. Çalışmaya Katılan Muğla İlinde Spor Örgütlerinde Çalışan Antrenörlerin Demografik Bilgileri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	248	67,9
	Kadın	117	32,1
Eğitim durumu	Lise	28	7,7
	Lisans	257	70,4
	Lisansüstü	80	21,9
Yaş	yaş ve altı	0	0
	26-35 yaş	149	40,8
	36-45 yaş	164	44,9
	46 yaş ve üstü	52	14,2

Medeni durum	Evli	274	75,1
	Bekar	91	24,9
Aylık kazanç	5.500-10.000	73	20
	10.001-15.000	255	69,9
	15.001 ve üzeri	37	10,1
Antrenörlük kademe	1. kademe	39	10,7
	2. kademe	119	32,6
	3. kademe	185	50,7
	4. kademe	22	6
	5. kademe	0	0
Hizmet yılı (antrenör olarak)	0-1 yıl	54	14,8
	2-4 yıl	52	14,2
	5-7 yıl	83	22,7
	8 yıl ve üstü	176	48,2
Spor eğitimi veren kurumlarda eğitim aldınız mı?	Evet	365	100,0
	Hayır	0	0
Hangi kurumdan spor eğitimi aldınız?	Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü (GSİM)	259	71
	Belediye	46	12,6
	Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği (TUFAD)	15	4,1
	Diğer	45	12,3
	Liderlik konusunda bir eğitime (Lider yetiştirme programı, liderlik kursu vb.) katıldınız mı?	Evet	209
İletişim konusunda bir eğitime (İletişim kursu vb.) katıldınız mı?	Hayır	156	42,7
	Evet	246	67,4
Ders verdiğiniz kişilerin spor yapmalarının hayatlarına olumlu etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?	Hayır	119	32,6
	Evet	365	100,0
Toplam		365	100,0

Çalışmaya, 248 (%67,9) erkek ve 117 (%32,1) kadın antrenör gönüllü olarak dahil olmuştur. Antrenörlerin %70,4'ü lisans, %21,9'u lisansüstü ve %7,7'si lise mezunudur. Antrenörlerin %44,9'u 36-45 yaş aralığında, %40,8'i 26-35 yaş aralığında ve %14,2'si 46 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Antrenörlerin %75,1'i evli iken; % 24,9'u bekarıdır. Antrenörlerin %69,9'u 10.001-15.000 TL, %20'si 5.500-10.000 TL ve %10,1'i 15.001 TL ve üzeri aylık kazanç elde etmektedir. Antrenörlerin %50,7'si 3. kademe, %32,6'sı 2. kademe, %10,7'si 1. kademe ve %6'sı 4. kademe antrenörlük belgesine sahiptir. Antrenörlerin %48,2'si 8 yıl ve üzeri, %22,7'si 5-7 yıl, %14,8'i 0-1 yıl ve %14,2'si 2-4 yıl hizmet yılına sahiptir. Çalışmaya dahil olan antrenörlerin tamamı (%100) spor eğitimi veren

kurumlarda eğitim aldıklarını bildirmiştir. %71'i Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü (GSİM), %12,6'sı belediye, %4,1'i Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği (TÜFAD) kurumlarından, %12,3'ü ise diğer kurumlardan spor eğitimi almışlardır. Antrenörlerin %57,3'ü liderlik konusunda bir eğitime katılırken %42,7'si katılmadıklarını bildirmiştir. Antrenörlerin %67,4'ü iletişim konusunda bir eğitime katılırken %32,6'sı katılmadıklarını bildirmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan antrenörlerin tamamının ders verdikleri kişilerin spor yapmalarının hayatlarına olumlu etkisinin olduğunu belirtmektedirler.

BULGULAR

6.1. Antrenörlerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 3. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
Yaşam doyumu	Erkek	248	3,08	0,82	-0,38	0,70
	Kadın	117	3,12	0,67		

Çalışma dâhilinde erkek ve kadın antrenörlerin yaşam doyumları bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar, Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre erkek ve kadın antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri arasında farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Eğitim	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yaşam doyumu	Lise ¹	28	2,16	0,93	25,15	0,00	1<2,3
	Lisans ²	257	3,16	0,76			
	Lisansüstü ³	80	3,22	0,49			

Tablo 4'te görüldüğü üzere eğitim durumlarına göre antrenörlerin yaşam doyumları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin eğitim durumlarına göre yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, lise mezunu antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri (2,16), lisans (3,16) ve lisansüstü (3,22) eğitimi mezunu antrenörlere göre düşük çıkmıştır.

Tablo 5. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Yaş	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yaşam doyumu	26-35 ¹	149	2,96	0,59			
	36-45 ²	164	3,19	0,88	3,72	0,02	1<2
	46 ve üstü ³	52	3,17	0,82			

Tablo 5 incelendiğinde antrenörlerin yaşam doyumları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin yaşlarına göre yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 26-35 yaş grubundaki antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri (2,96), 36-45 yaş grubu antrenörlere (3,19) göre düşük çıkmıştır.

Tablo 6. Antrenörlerin Medeni Durumları Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	p
Yaşam doyumu	Evli	274	3,28	0,68	8,43	0,00
	Bekar	91	2,53	0,75		

Tablo 6'da görüldüğü üzere katılan antrenörlerin yaşam doyumları medeni durumlarına göre bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre, evli antrenörlerin yaşam doyumlarının (3,28), bekar antrenörlerden (2,53) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Antrenörlerin Aylık Kazançlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Aylık kazanç	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yaşam doyumu	5.500-10.000 ¹	73	2,90	0,65			
	10.001-15.000 ²	255	3,09	0,82	7,58	0,00	3>1,2
	15.001 ve üzeri ³	37	3,50	0,42			

Tablo 7'ye göre aylık kazançlarına göre antrenörlerin yaşam doyumları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur.

Antrenörlerin aylık kazançlarına göre yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Aylık kazancı 15.001 TL ve üzeri olan antrenörlerin yaşam doyumları (3,50), aylık kazancı 5.500-10.000 TL (2,90) ve 10.001-15.000 TL (3,09) olan antrenörlerden yüksektir. Buna göre antrenörlerin aylık kazançları arttığında yaşam doyumlarının arttığı sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 8. Antrenörlerin Antrenörlük Kademelerine Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Antrenörlük kademesi	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yaşam doyumunu	1. kademe ¹	39	3,63	0,45	10,89	0,00	1>2,3,4 2,3>4
	2. kademe ²	119	3,09	0,97			
	3. kademe ³	185	3,05	0,61			
	4. kademe ⁴	22	2,54	0,68			

Tablo 8 incelendiğinde; antrenörlük kademelerine göre antrenörlerin yaşam doyumları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 1. kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri (3,63), 2. kademe (3,09), 3. kademe (3,05) ve 4. kademe (2,54) antrenörlük belgesine sahip antrenörlerden yüksektir. Ayrıca 2. ve 3. kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerin yaşam doyumları 4. kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerden yüksektir.

Tablo 9. Antrenörlerin Hizmet Yıllarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Hizmet yılı	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yaşam doyumunu	0-1 yıl ¹	54	3,31	0,69	7,12	0,00	4<1,2,3
	2-4 yıl ²	52	3,23	0,93			
	5-7 yıl ³	83	3,26	0,57			
	8 yıl ve üstü ⁴	176	2,91	0,79			

Tablo 9'da görüldüğü üzere hizmet yıllarına göre antrenörlerin yaşam doyumları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin hizmet yıllarına göre yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına

göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 8 yıl ve üstü hizmet yılına sahip antrenörlerin yaşam doyumları (2,91), 0-1 yıl (3,319), 2-4 yıl (3,23) ve 5-7 yıl (3,26) hizmet yılına sahip antrenörlerden düşük elde edilmiştir.

Tablo 10. Antrenörlerin Spor Eğitimi Aldıkları Kuruma Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Kurum	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yaşam doyum	GSİM ¹	259	2,97	0,76	17,212	0,00	2>1,3,4
	Belediye ²	46	3,80	0,36			
	TÜFAD ³	15	2,88	1,23			
	Diğer ⁴	45	3,16	0,54			

Tablo 10'a göre spor eğitimi aldıkları kuruma göre antrenörlerin yaşam doyumları tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin spor eğitimi aldıkları kuruma göre yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, spor eğitimini belediye tarafından alan antrenörlerin yaşam doyumları (3,80), GSİM (2,97), TÜFAD (2,88) ve diğer kurumlardan (3,16) alan antrenörlerden yüksektir.

Tablo 11. Antrenörlerin Liderlik Eğitimine Katılımlarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	Liderlik eğitimi katılımı	N	Ort.	Ss	t	p
Yaşam doyum	Evet	209	3,26	0,74	4,77	0,00
	Hayır	156	2,88	0,77		

Tablo 11 incelendiğinde; antrenörlerin yaşam doyumları liderlik eğitimine katılımlarına göre bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin liderlik eğitimine katılımlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre, liderlik eğitimine katılan antrenörlerin yaşam doyumları (3,26), liderlik eğitimine katılmayan antrenörlerden (2,88) yüksektir.

Tablo 12. Antrenörlerin İletişim Eğitimine Katılmalarına Göre Yaşam Doyum Düzeyleri

	İletişim katılımı	eğitimi	N	Ort.	Ss	t	p
Yaşam doyumu	Evet		246	3,16	0,78	2,33	0,02
	Hayır		119	2,96	0,74		

Tablo 12’de görüldüğü üzere antrenörlerin yaşam doyumları iletişim eğitimine katılmalarına göre bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin iletişim eğitimine katılmalarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre, iletişim eğitimine katılan antrenörlerin yaşam doyumları (3,16), iletişim eğitimine katılmayan antrenörlerden (2,96) yüksektir.

6.2. Antrenörlerin İletişim Becerilerine İlişkin Bulgular

Tablo 13. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
İletişim becerileri	Erkek	248	4,12	0,52	-4,87	0,00
	Kadın	117	4,38	0,39		

Tablo 13 incelendiğinde erkek ve kadın antrenörlerin iletişim becerileri bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar, Tablo 12’de sunulmuştur. Buna göre erkek ve kadın antrenörlerin iletişim becerileri arasında farklılık elde edilmiştir ($p<0,05$). Kadın antrenörlerin iletişim becerileri düzeyleri (4,38), erkek antrenörlere (4,12) göre yüksektir.

Tablo 14. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Eğitim	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İletişim becerileri	Lise ¹	28	4,19	0,62	0,90	0,40	-
	Lisans ²	257	4,18	0,51			
	Lisansüstü ³	80	4,27	0,41			

Tablo 14’te görüldüğü üzere eğitim durumlarına göre antrenörlerin iletişim becerileri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin eğitim durumlarına göre iletişim becerileri düzeylerinde anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 15. Antrenörlerin Yaşlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Yaş	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İletişim becerileri	26-35 ¹	149	4,22	0,44	6,82	0,00	3>1,2
	36-45 ²	164	4,12	0,56			
	46 ve üstü ³	52	4,41	0,33			

Tablo 15 incelendiğinde; yaşlarına göre antrenörlerin iletişim becerileri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin yaşlarına göre iletişim becerileri düzeylerinde anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edildiği için gruplar arası karşılaştırmalar Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 46 yaş ve üstü antrenörlerin iletişim becerileri (4,41), 26-35 yaş grubu (4,22) ve 36-45 yaş grubu (4,12) antrenörlere göre daha yüksektir

Tablo 16. Antrenörlerin Medeni Durumları Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	p
İletişim becerileri	Evli	274	4,21	0,50	0,43	0,66
	Bekar	91	4,18	0,48		

Tablo 16'ya göre antrenörlerin iletişim becerileri medeni durumlarına göre bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin iletişim becerileri düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 17. Antrenörlerin Aylık Kazançlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Aylık kazanç	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İletişim becerileri	5.500-10.000 ¹	73	4,50	0,48	18,31	0,00	1>2,3
	10.001-15.000 ²	255	4,12	0,49			
	15.001 ve üzeri ³	37	4,19	0,32			

Tablo 17 incelendiğinde; aylık kazançlarına göre antrenörlerin iletişim becerileri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin aylık kazançlarına göre iletişim becerileri düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edildiği için gruplar arası karşılaştırmalar Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Aylık kazancı 5.500-10.000 TL ve üzeri olan antrenörlerin iletişim becerileri (4,50), aylık kazancı 10.001-

15.000 TL (4,12) ve 15.001 TL ve üzeri (4,19) olan antrenörlerden yüksektir.

Tablo 18. Antrenörlerin Antrenörlük Kademelerine Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Antrenörlük kademesi	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İletişim becerileri	1. kademe ¹	39	4,03	0,44	3,02	0,03	1<4
	2. kademe ²	119	4,18	0,44			
	3. kademe ³	185	4,23	0,53			
	4. kademe ⁴	22	4,41	0,47			

Tablo 18’de görüldüğü üzere antrenörlük kademelerine göre antrenörlerin iletişim becerileri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre iletişim düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edildiği için gruplar arası karşılaştırmalar Bonferroni çoklu karşılaştırma testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 1. kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerin iletişim becerileri (4,03), 4. kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerden (4,41) düşük bulunmuştur.

Tablo 19. Antrenörlerin Hizmet Yıllarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Hizmet yılı	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İletişim becerileri	0-1 yıl ¹	54	4,28	0,34	0,72	0,53	-
	2-4 yıl ²	52	4,18	0,57			
	5-7 yıl ³	83	4,23	0,40			
	8 yıl ve üstü ⁴	176	4,17	0,55			

Tablo 19’a göre hizmet yıllarına göre antrenörlerin iletişim becerileri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin hizmet yıllarına göre iletişim becerileri düzeylerinde anlamlı farklılık belirlenememiştir ($p>0,05$).

Tablo 20. Antrenörlerin Spor Eğitimi Aldıkları Kuruma Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Kurum	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
İletişim becerileri	GSİM ¹	259	4,18	0,52	2,04	0,10	-
	Belediye ²	46	4,36	0,39			
	TÜFAD ³	15	4,05	0,64			
	Diğer ⁴	45	4,21	0,34			

Tablo 20 incelendiğinde; spor eğitimi aldıkları kuruma göre antrenörlerin iletişim becerileri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar,

sunulmuştur. Antrenörlerin spor eğitimi aldıkları kuruma göre iletişim becerileri düzeylerinde anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 21. Antrenörlerin Liderlik Eğitimine Katılımlarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	Liderlik katılımı	eğitimi	N	Ort.	Ss	t	p
İletişim becerileri	Evet		209	4,14	0,50	-2,74	0,00
	Hayır		156	4,29	0,48		

Tablo 21’de görüldüğü üzere antrenörlerin iletişim becerileri liderlik eğitimine katılımlarına göre bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin iletişim becerileri düzeylerinin liderlik eğitimine katılımlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre, liderlik eğitimine katılan antrenörlerin iletişim becerileri (4,14), liderlik eğitimine katılmayan antrenörlerden (4,29) düşük çıkmıştır.

Tablo 22. Antrenörlerin İletişim Eğitimine Katılmalarına Göre İletişim Becerileri Düzeyleri

	İletişim katılımı	eğitimi	N	Ort.	Ss	t	p
İletişim becerileri	Evet		246	4,18	0,50	-1,33	0,18
	Hayır		119	4,25	0,49		

Tablo 22’ye göre antrenörlerin iletişim becerileri iletişim eğitimine katılmalarına göre bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar, Tablo 22’ye sunulmuştur. Antrenörlerin iletişim becerileri düzeylerinin iletişim eğitimine katılmalarına göre farklılık belirlenememiştir ($p<0,05$).

6.3. Antrenörlerin Liderlik Yönelimlerine İlişkin Bulgular

Tablo 23. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre Liderlik Yönelimleri

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
Yapısal liderlik	Erkek	248	4,09	0,54	-5,61	0,00
	Kadın	117	4,36	0,37		
İnsan kaynaklı liderlik	Erkek	248	4,11	0,64	-11,36	0,00
	Kadın	117	4,64	0,24		
Politik liderlik	Erkek	248	3,81	0,63	-4,27	0,00
	Kadın	117	4,06	0,45		
Sembolik liderlik	Erkek	248	3,95	0,58	-7,84	0,00
	Kadın	117	4,37	0,42		

Tablo 23 incelendiğinde; erkek ve kadın antrenörlerin liderlik yönelimleri bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Buna göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimlerinin antrenörlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde, kadın antrenörlerin yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri erkek antrenörlere göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 24. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Liderlik Yönelimleri

	Eğitim	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yapısal liderlik	Lise ¹	28	4,11	0,54	0,39	0,67	-
	Lisans ²	257	4,17	0,52			
	Lisansüstü ³	80	4,21	0,47			
İnsan kaynaklı liderlik	Lise ¹	28	4,07	0,84	2,16	0,11	-
	Lisans ²	257	4,28	0,61			
	Lisansüstü ³	80	4,34	0,44			
Politik liderlik	Lise ¹	28	3,99	0,68	0,76	0,46	-
	Lisans ²	257	3,87	0,60			
	Lisansüstü ³	80	3,93	0,51			
Sembolik liderlik	Lise ¹	28	3,98	0,65	0,47	0,62	-
	Lisans ²	257	4,09	0,59			
	Lisansüstü ³	80	4,09	0,46			

Tablo 24'te görüldüğü üzere eğitim durumlarına göre antrenörlerin liderlik yönelimleri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin eğitim durumlarına göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimlerinde anlamlı farklılık belirlenememiştir ($p>0,05$).

Tablo 25. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Liderlik Yönelimleri

	Yaş	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yapısal liderlik	26-35 ¹	149	4,30	0,50	13,55	0,00	2<1,3
	36-45 ²	164	4,03	0,53			
	46 ve üstü ³	52	4,29	0,26			
İnsan kaynaklı liderlik	26-35 ¹	149	4,43	0,49	19,90	0,00	2<1,3
	36-45 ²	164	4,07	0,68			
	46 ve üstü ³	52	4,50	0,33			
Politik liderlik	26-35 ¹	149	3,94	0,57	4,46	0,01	2<3
	36-45 ²	164	3,80	0,63			
	46 ve üstü ³	52	4,04	0,40			
Sembolik liderlik	26-35 ¹	149	4,09	0,62	3,24	0,04	1,2<3
	36-45 ²	164	4,03	0,56			
	46 ve üstü ³	52	4,26	0,36			

Tablo 25'e göre yaşlarına göre antrenörlerin liderlik yönelimleri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin yaşlarına göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 36-45 yaş grubu antrenörlerin yapısal liderlik düzeyleri (4,03), 26-35 yaş (4,30) ve 46 ve üstü yaş grubu (4,29) antrenörlere göre düşüktür. İnsan kaynaklı liderlik yöneliminde 36-45 yaş grubu antrenörler (4,07), 26-35 yaş (4,43) ve 46 ve üstü yaş grubu (4,50) antrenörlere göre düşük bulunmuştur. Politik liderlik yöneliminde 36-45 yaş grubu antrenörler (3,94), 46 ve üstü yaş grubu antrenörlerden (4,04) düşük bulunmuştur. Sembolik liderlik yöneliminde ise 26-35 yaş (4,09) ve 36-45 yaş (4,03) grubu antrenörler, 46 ve üstü yaş antrenörlerden (4,26) düşük bulunmuştur.

Tablo 26. Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Yönelimleri

	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	p
Yapısal liderlik	Evli	274	4,17	0,50	-0,12	0,90
	Bekar	91	4,18	0,53		
İnsan kaynaklı liderlik	Evli	274	4,29	0,58	0,61	0,54
	Bekar	91	4,24	0,64		
Politik liderlik	Evli	274	3,90	0,62	0,33	0,73
	Bekar	91	3,88	0,45		
Sembolik liderlik	Evli	274	4,08	0,58	-0,35	0,71
	Bekar	91	4,10	0,54		

Tablo 26 incelendiğinde; antrenörlerin medeni durumlarına göre liderlik yönelimleri bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Buna göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimlerinin antrenörlerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 27. Antrenörlerin Aylık Kazançlarına Göre Liderlik Yönelimleri

	Aylık kazanç	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yapısal liderlik	5.500-10.000 ¹	73	4,45	0,46	14,69	0,00	1>2,3
	10.001-15.000 ²	255	4,11	0,51			
	15.001 ve üzeri ³	37	4,08	0,36			
İnsan kaynaklı liderlik	5.500-10.000 ¹	73	4,60	0,51	17,65	0,00	2<1,3
	10.001-15.000 ²	255	4,16	0,61			

	15.001 ve üzeri ³	37	4,45	0,35			
Politik liderlik	5.500-10.000 ¹	73	4,04	0,45			
	10.001-15.000 ²	255	3,83	0,62	5,53	0,00	2<1,3
	15.001 ve üzeri ³	37	4,06	0,47			
Sembolik liderlik	5.500-10.000 ¹	73	4,40	0,46			
	10.001-15.000 ²	255	3,99	0,58	15,86	0,00	2<1
	15.001 ve üzeri ³	37	4,14	0,50			

Tablo 27’de görüldüğü üzere aylık kazançlarına göre antrenörlerin liderlik yönelimleri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin aylık kazançlarına göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edildiği için gruplar arası karşılaştırmalar Bonferroni testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, aylık kazancı 5.500-10.000 TL olan antrenörlerin yapısal liderlik yönelimleri (4,45), 10.001-15.000 TL (4,11) ve 15.001 TL (4,08) olan antrenörlerden yüksek bulunmuştur. Aylık kazancı 10.001-15.000 TL olan antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri (4,16), 5.500-10.000 TL (4,60) ve 15.001 TL (4,45) olan antrenörlerden düşük bulunmuştur. Aylık kazancı 10.001-15.000 TL olan antrenörlerin politik liderlik yönelimleri (3,83), 5.500-10.000 TL (4,04) ve 15.001 TL (4,06) olan antrenörlerden düşük bulunmuştur. Aylık kazancı 10.001-15.000 TL olan antrenörlerin sembolik liderlik yönelimleri (3,99), 5.500-10.000 TL olan antrenörlerden (4,40) düşük bulunmuştur.

Tablo 28. Antrenörlerin Antrenörlük Kademelerine Göre Liderlik Yönelimleri

	Antrenörlük kademesi	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yapısal liderlik	1. kademe ¹	39	4,12	0,39			
	2. kademe ²	119	4,09	0,37	2,11	0,09	-
	3. kademe ³	185	4,23	0,62			
	4. kademe ⁴	22	4,25	0,10			
İnsan kaynaklı liderlik	1. kademe ¹	39	4,41	0,50			
	2. kademe ²	119	4,19	0,54			
	3. kademe ³	185	4,30	0,67			
	4. kademe ⁴	22	4,33	0,25			
Politik liderlik	1. kademe ¹	39	3,82	0,67	3,11	0,02	2<3,4
	2. kademe ²	119	3,78	0,27			
	3. kademe ³	185	3,97	0,72			
	4. kademe ⁴	22	4,03	0,15			

Sembolik liderlik	1. kademe ¹	39	4,19	0,63	0,69	0,55	-
	2. kademe ²	119	4,04	0,42			
	3. kademe ³	185	4,09	0,66			
	4. kademe ⁴	22	4,11	0,17			

Tablo 28'e göre antrenörlük kademelerine göre antrenörlerin liderlik yönelimleri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre yapısal, insan kaynaklı ve sembolik liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ($p>0,05$); politik liderlik yönelimlerinin ise farklılık gösterdiği ($p<0,05$) belirlenmiştir. Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edildiği için gruplar arası karşılaştırmalar Bonferroni testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre politik liderlik yönelimlerinin 2. kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerde (3,78), 3.kademe (3,97) ve 4. kademe (4,03) antrenörlük belgesine sahip antrenörlerden daha düşüktür.

Tablo 29. Antrenörlerin Hizmet Yıllarına Göre Liderlik Yönelimleri

	Hizmet yılı	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yapısal liderlik	0-1 yıl ¹	54	4,44	0,18	9,64	0,00	1>2,3,4
	2-4 yıl ²	52	4,07	0,46			
	5-7 yıl ³	83	4,27	0,50			
	8 yıl ve üstü ⁴	176	4,08	0,55			
İnsan kaynaklı liderlik	0-1 yıl ¹	54	4,47	0,48	7,45	0,00	1,3>2,4
	2-4 yıl ²	52	4,16	0,57			
	5-7 yıl ³	83	4,46	0,43			
	8 yıl ve üstü ⁴	176	4,17	0,67			
Politik liderlik	0-1 yıl ¹	54	3,82	0,40	5,69	0,00	3>1,2,3
	2-4 yıl ²	52	3,81	0,46			
	5-7 yıl ³	83	4,12	0,55			
	8 yıl ve üstü ⁴	176	3,83	0,66			
Sembolik liderlik	0-1 yıl ¹	54	4,08	0,77	5,70	0,00	3>2,4
	2-4 yıl ²	52	3,99	0,53			
	5-7 yıl ³	83	4,30	0,51			
	8 yıl ve üstü ⁴	176	4,01	0,51			

Tablo 29 incelendiğinde; hizmet yıllarına göre antrenörlerin liderlik yönelimleri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin hizmet yıllarına göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, hizmet yılı 0-1 yıl olan antrenörlerin yapısal liderlik

yönelimleri (4,44), 2-4 yıl (4,07), 5-7 (4,27) ve 8 yıl ve üstü (4,08) antrenörlerden yüksektir. Hizmet yılı 0-1 yıl (4,47) ve 5-7 yıl (4,46) olan antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri, 2-4 yıl (4,16) ve 8 yıl ve üstü (4,17) olan antrenörlerden yüksektir. Hizmet yılı 5-7 yıl olan antrenörlerin politik liderlik yönelimleri (4,12), 0-1 yıl (3,82), 2-4 yıl (3,81) ve 8 yıl ve üstü (3,83) olan antrenörlerden yüksektir. Hizmet yılı 5-7 yıl olan antrenörlerin sembolik liderlik yönelimleri (4,30), 2-4 yıl (3,99) ve 8 yıl ve üstü (4,01) olan antrenörlerden yüksektir.

Tablo 30. Antrenörlerin Spor Eğitimi Aldıkları Kuruma Göre Göre Liderlik Yönelimleri

	Kurum	N	Ort.	Ss	F	p	Fark
Yapısal liderlik	GSİM ¹	259	4,17	0,54	0,69	0,55	-
	Belediye ²	46	4,20	0,47			
	TÜFAD ³	15	4,04	0,32			
	Diğer ⁴	45	4,25	0,38			
İnsan kaynaklı liderlik	GSİM ¹	259	4,24	0,66	3,08	0,02	4>1,3
	Belediye ²	46	4,36	0,39			
	TÜFAD ³	15	4,09	0,51			
	Diğer ⁴	45	4,49	0,34			
Politik liderlik	GSİM ¹	259	3,83	0,62	5,43	0,00	2>1,3
	Belediye ²	46	4,12	0,42			
	TÜFAD ³	15	3,71	0,51			
	Diğer ⁴	45	4,06	0,40			
Sembolik liderlik	GSİM ¹	259	4,05	0,58	5,51	0,00	2>1,3
	Belediye ²	46	4,28	0,48			
	TÜFAD ³	15	3,70	0,64			
	Diğer ⁴	45	4,23	0,47			

Tablo 30'a göre spor eğitimi aldıkları kuruma göre göre antrenörlerin liderlik yönelimleri tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin spor eğitimi aldıkları kuruma göre yapısal liderlik yöneliminde farklılık olmadığı ($p>0,05$); insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Varyansların homojenliği, Levene testi sonuçlarına göre anlamlı olarak elde edilemediği için gruplar arası karşılaştırmalar Games-Howell testi ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre, spor eğitimini diğer kurumlardan alan antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri (4,49), GSİM (4,24) ve TÜFAD (4,09) tarafından alan antrenörlerden yüksektir. Ayrıca spor eğitimini belediye tarafından alan antrenörlerin politik liderlik ve sembolik liderlik yönelimleri, GSİM ve TÜFAD tarafından alan antrenörlerden

yüksek çıkmıştır.

Tablo 31. Antrenörlerin Liderlik Eğitimine Katılımlarına Göre Liderlik Yönelimleri

	Liderlik eğitimi katılımı	N	Ort.	Ss	t	p
Yapısal liderlik	Evet	209	4,08	0,50	-4,29	0,00
	Hayır	156	4,30	0,49		
İnsan kaynaklı liderlik	Evet	209	4,18	0,63	-3,62	0,00
	Hayır	156	4,41	0,52		
Politik liderlik	Evet	209	3,84	0,58	-2,04	0,04
	Hayır	156	3,97	0,58		
Sembolik liderlik	Evet	209	4,03	0,47	-2,13	0,03
	Hayır	156	4,16	0,67		

Tablo 31’de görüldüğü gibi antrenörlerin liderlik eğitimine katılımlarına göre liderlik yönelimleri bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar, Tablo 31’de sunulmuştur. Buna göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimlerinin antrenörlerin liderlik eğitimine katılımlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Liderlik eğitimine katılan antrenörlerin yapısal liderlik yönelimleri (4,08), katılmayan antrenörlerden (4,30) düşük çıkmıştır. Liderlik eğitimine katılan antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri (4,18), katılmayan antrenörlerden (4,41) düşüktür. Liderlik eğitimine katılan antrenörlerin politik liderlik yönelimleri (3,84), katılmayan antrenörlerden (3,97) düşüktür. Liderlik eğitimine katılan antrenörlerin sembolik liderlik yönelimleri (4,03), katılmayan antrenörlerden (4,16) düşüktür.

Tablo 32. Antrenörlerin İletişim Eğitimine Katılmalarına Göre Liderlik Yönelimleri

	İletişim eğitimi katılımı	N	Ort.	Ss	t	p
Yapısal liderlik	Evet	246	4,15	0,51	-1,35	0,17
	Hayır	119	4,23	0,49		
İnsan kaynaklı liderlik	Evet	246	4,22	0,63	-2,81	0,00
	Hayır	119	4,41	0,50		
Politik liderlik	Evet	246	3,90	0,60	0,20	0,84
	Hayır	119	3,88	0,56		
Sembolik liderlik	Evet	246	4,06	0,50	-1,15	0,25
	Hayır	119	4,13	0,69		

Tablo 32 incelendiğinde; antrenörlerin iletişim eğitimine katılmalarına göre liderlik yönelimleri bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılarak elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Buna göre, yapısal, politik, sembolik liderlik yönelimlerinin

antrenörlerin iletişim eğitimine katılmalarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$); insan kaynaklı liderliğin ise farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). İletişim eğitimine katılan antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri (4,22), katılmayan antrenörlerden (4,41) düşüktür.

Tablo 33. Antrenörlerin Liderlik Yönelimlerinin Yaşam Doyumu Ve İletişim Becerileri İle İlişkisi

		Yaşam doyumu	İletişim becerileri
Yapısal liderlik	r	0,05	0,80**
	p	0,25	0,00
İnsan kaynaklı liderlik	r	0,18**	0,77**
	p	0,00	0,00
Politik liderlik	r	0,14**	0,84**
	p	0,00	0,00
Sembolik liderlik	r	0,15**	0,71**
	p	0,00	0,00

Tablo 33'te görüldüğü gibi antrenörlerin liderlik yönelimlerinin yaşam doyumu ve iletişim becerileri ile ilişkisi Pearson korelasyon analizi ile incelenerek sonuçlar sunulmuştur. Antrenörlerin yapısal liderlik yönelimleri ile iletişim becerileri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r=0,80$; $p<0,01$). Antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri ile yaşam doyumu ($r=0,18$; $p<0,01$) ve iletişim becerileri ($r=0,70$; $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Antrenörlerin politik liderlik yönelimleri ile yaşam doyumu ($r=0,14$; $p<0,01$) ve iletişim becerileri ($r=0,84$; $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Antrenörlerin sembolik liderlik yönelimleri ile yaşam doyumu ($r=0,15$; $p<0,01$) ve iletişim becerileri ($r=0,71$; $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde antrenörlerin yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderliklerinin iletişim becerileri ile yüksek düzeyde bir korelasyona sahip olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Antrenörlerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Tartışma

İlk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ileri sürülen yaşam doyumu kavramı, kişinin hayattan beklentileri ve elde ettiklerine değer biçerek kendi yaşamına ilişkin öznel ve bilişsel değerlendirmesidir (Yangın ve Camadan, 2020). Bu tanım dikkate alındığında kişinin sahip olmayı istediği şeyleri elde etmesi yaşam doyumunu arttıracaktır. Yaşam doyumu bireyin mutluluğu için önemli bir kavramdır ve bu nedenle bireyin iyi olma halinin bilişsel bir ögesidir (Pavot ve Diener, 1993). Yaşam doyumu kavramı literatürde ‘öznel iyi olma hali’ olarak da geçmektedir. Bir başka tanımda ise yaşam doyumunun sadece belli bir alanla ilgili memnuniyet olmadığı, hayatın tümünün olumlu yönde değerlendirilmesi olarak açıklanmıştır (Veenhoven, 1996; Yangın ve Camadan, 2020). Yaşam doyumu; kişinin çalışma durumuna bağlı iş dışında geçirdiği vakitte yaşama karşı verdiği tepki ve aldığı tavidir. Yaşam doyumu motivasyon, mutluluk, hayata bakış açısı, değerli hissetme gibi farklı açılardan iyilik halini ifade eder (Schmitter, 2003; Yılmaz ve Aslan, 2013). Günlük hayatta olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın gelmesi yaşam doyumunun pozitif yönde etkilemektedir.

Muğla ilinde çalışan antrenörlerin liderlik özelliklerinin, iletişim becerileri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmaya Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan 365 antrenör gönüllü katılım sağlamıştır. Araştırma kapsamında yer alan antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen Türkçe’ye ise geçerlik ve güvenilirliği Köker (1991) tarafından yapılan yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır. İlgili araştırmada antrenörlerin demografik özelliklerine göre yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesinde, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizlerinden yararlanılmıştır.

Mutlu bir yaşam sürmek şüphesiz pek çok insan için ilk sırada yer alan yaşam amaçlarından birisidir. Mutluluğun oluşumunda yaşam doyumu önemli bir yer edinmektedir. Bireyler kendi öz varlıklarını doğru anlayıp bu ihtiyaçlarına hizmet edebilecek, sürdürülebilir şeylerin peşinden koşabildiği sürece mutlu olacaktır. Birey yaşamında sahip olduklarına, eksikliklerin neler olduğuna ve nelerin olması

gerektiğine ilişkin değerlendirmeler yapmaktadır. Kişi hayatında elde etmek istediklerine ne kadar yaklaşırsa yaşam doyumu da o denli artmaktadır (Ada, 2021). Bireyler bu sebeple yaşama geliş amacını ve kendi öz yeteneklerini fark ederek daha yüce bir amaç belirler ve buna hizmet eder.

Yaşam doyumu yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, ırk, iş hayatı, toplumsal yaşam, aile yaşamı kişilik özellikleri gibi farklı değişkenlerle ilişkili olmaktadır (Avşaroğlu ve Güleş, 2019). Yaş faktörü ile ilgili araştırma yapanlar genç yaşta hayata olan yüksek beklentinin, yaşlılık döneminde ise amaçlara ulaşmış olmanın yaşam doyumunu arttırdığını ortaya koymuştur. Ericson'un psikososyal gelişim dönemlerinden 'Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk' olarak adlandırdığı yaşlılık evresindeki birey geriye dönüp yaşanmışlıklarını değerlendirdiğinde hayatının üretken ve başarılı geçtiğini düşünürse yaşam doyumu artacak; bu durumun tam tersi ise bireyin çok fazla keşkeleri olması, artık her şey için geç kaldığını düşünmesi bireyin yaşam doyumunu düşürecektir (Santrock, 2015). Yaşam doyumu üzerinde cinsiyet faktörünün etkisinin oldukça az olduğu fakat kadınların olumsuz duygu ifade etmelerine rağmen yaşam doyumlarının erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur (Yetim, 1991). Cinsiyetin yaşam doyumunu etkileyip etkilemediği yönünde yapılan çalışmalarda Dost (2007), Eryılmaz ve Ercan (2011) cinsiyetin yaşam doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçların aksine Chow (2005), Gündoğar (2007), Hampton ve Marshall (2000), Huebner (2004), Pala ve diğerleri (2015) tarafından yapılan araştırmalarda katılımcıların yaşam doyum düzeylerini cinsiyet değişkenine göre incelemişler ve bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın bulunmadığını saptamışlardır. Yapılan bu çalışmalardan anlaşıldığı üzere insanların yaşamış oldukları çevreden etkilenmeleri, kültür yapısı vb. nedenlerden dolayı yaşam doyumunun cinsiyet değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediği konusunda farklı sonuçların ortaya çıkacağı söylenebilir (Pala vd., 2015). Yapılan bu çalışmada; antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$), (Tablo 2). Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu; Chow (2005), Gündoğar (2007), Hampton ve Marshall (2000), Huebner (2004), Pala ve diğerleri (2015) tarafından yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlar ile paralellik gösterirken Dost (2007), Eryılmaz ve Ercan (2011) ve Güven (2015)

tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlar ile paralellik göstermemektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak; çalışmanın evren ve örneklem grubu içerisinde yer alan; erkek ve kadın antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin benzer düzeyde olduğu, cinsiyetin antrenörlerin yaşam doyumunu etkilemediği, etkilese bile sınırlı düzeyde bir etkinin olduğu söylenebilir.

Chow (2005)'a göre bireylerin yaşam doyum düzeylerini; yaş, fiziki sağlık, stres seviyesi gibi unsurlar etki edebilmektedir. İyici (2023)'ye göre geçmişte yapılan araştırmalara göre genç bireylerin, yaşlı bireylere oranla daha mutlu olduğu ancak günümüzde bu oranın yaşa bağlı olarak değişmediği görülmektedir. Antrenörler ile gerçekleştirilen bu çalışmada ise; 26-35 yaş grubundaki antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri 36-45 yaş grubu antrenörlere oranla düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.(Tablo 4) Mevcut araştırma bulgusu; yaşın antrenörlerin yaşam doyumunu etkileyebileceğini ve 26-35 yaş aralığında olan antrenörlerin daha düşük bir yaşam doyumuna sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, bu yaş grubundaki antrenörlerin belirli zorluklar veya stres faktörleriyle karşılaşabileceğini veya kişisel ve mesleki memnuniyetlerini etkileyebilecek faktörlerin var olduğunu düşündürebilir. Mevcut araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu; İyici (2023) tarafından yapılan çalışma ile paralellik göstermemektedir. Bunun yanında Aslan (2023) ve Varol (2023)'un yapmış oldukları çalışmalarda yaş ile yaşam doyum arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Akademisyenlerin yaş doyum düzeylerini Aslan (2023), Özel ve kamu bankalarında çalışan bireylerin yaşam doyum düzeylerini inceleyen Varol (2023) yaşam doyum ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptayamamışlardır. Bu çalışmada yaş ile yaşam doyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır.

Yaşam tatmini, üretim hayatında artık aktif olamayan ve yeteneklerini yavaş yavaş kaybetmeye başlayan yaş ortalaması yüksek olan insanlar açısından daha fazla önem ifade etmektedir (Demirdis, 2013). Olgun bireylerin hayat arkadaşlarıyla, çocuklarıyla kısacası yakın çevreleriyle sağladıkları ilişkiler yaşam tatminleri için büyük önem taşımaktadır. Yaşlı bireylerin aileleri, akrabaları ve arkadaşlarından yakın ya da uzak bir konumda yaşıyor olmaları yaşam tatmini konusunda önemli olduğu düşünülmektedir(Öztop ve Kınacı, 2016).

Yapılan çalışmalarda medeni durum etkeninin yaşam tatmini üzerindeki etkileri farklı bakış açılarıyla incelenmiştir. Medeni durum ile mental açıdan iyi olmanın arasındaki ilişkinin nedeni olarak insanların uzun süreli ilişkilere ihtiyaç duymalarını ve kendilerini güvende hissetmeleri olabilmektedir (Mastekaasa, 1992). Bireyin yaşamı boyunca başına gelen olaylardan biri olan evlilik, yaşam tatminini son derece olumlu etkilerken, sevdiği bir yakınından uzak kalmak, onun kaybını yaşamaksa oldukça olumsuz etkileyen olayların başında gelmektedir (Winter, 2000). Yapılan araştırmalar incelediğinde; eşler arasındaki bağın kuvvetli olması ve birbirlerini yaşam boyunca desteklemelerinin sonucu olarak yaşam doyumunun da arttığı ifade edilmiştir (Keser, 2003). Mevcut araştırmada antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelenmiştir. Bu kapsamda, evli antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin bekâr antrenörlere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. (Tablo 5) Bu kapsamda mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu Keser (2003) tarafından ifade edilen düşünceyi destekler niteliktedir. Araştırma kapsamından elde edilen bu bulgu ile ilgili; Evli antrenörlerin yaşam doyumunun daha yüksek olması, evlilik durumunun antrenörlerin memnuniyet ve mutluluk düzeylerine olumlu bir etki yapabileceğini de düşündürmektedir. Bu kapsamda evlilik, sosyal destek, duygusal bağlantılar ve paylaşılan deneyimler gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir ve bu da yaşam doyumunu artırabilir.

Ekonomi yetkilileri açısından kişinin gelir düzeyi ve nesnel iyi oluş kavramlarının iki durumdan ötürü önemli olduklarını savunmaktadırlar. İlk durum, ekonomide izlenen yolun şekil alması ve değerlendirilmesinde gelir, hedef olan faiz miktarı olduğunu düşünebiliriz. Durdu (2023)'ya göre, asıl düşünce ise, gelirin önemli bir refah göstergesi olması ve ölçümünün rahatlığıdır. Eğer gelir ile refah arasındaki ilişki beklenilenin gerisinde oluşursa, gelir maksimizasyonu üzerine kurulu olan ekonomik politikalar genel refah açısından aşağı olabilir. İkinci husus, gelir ve refah arasındaki ilişki fayda-maliyet analizi kapsamında, ticari olmayan malların parasal değerini belirlemek için kullanılır. Benzer şekilde, iyi bir durumda birey ne miktarda bir gelirden vazgeçmesi gerekir ki karşılığında nesnel iyi oluş halini korumuş olsun (Boes ve Winkelmann, 2009). Erdoğan (2012)'a göre; 1984-2004 yıllarını içeren verileri kullanarak yapılan araştırmada gelir düzeyinin yaşam tatmini üzerinde yalnızca düşük düzeyde rol oynadığı ifade edilmiştir. Bu

araştırmada; aylık kazancı 15.001 TL ve üzeri olan antrenörlerin yaşam doyumları (3,50), aylık kazancı 5.500-10.000 TL (2,90) ve 10.001-15.000 TL (3,09) olan antrenörlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. (Tablo 6) Elde edilen bu bulgu doğrultusunda, antrenörlerin aylık kazançları arttığında yaşam doyumlarının da arttığı söylenebilir. Bunun yanında; elde edilen bu bulgu, gelir düzeyinin antrenörlerin yaşam doyumunu etkileyebileceğini de göstermektedir. Bu bağlamda; daha yüksek gelir düzeyine sahip olan antrenörlerin, ekonomik güvenlik, sosyal statü, yaşam kalitesi ve memnuniyet gibi faktörlerden dolayı yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmada ilgi çekici olan bir diğer sonuç ise; antrenörlerin kademelerinin arttıka yaşam doyum düzeyleri de düşmektedir.(Tablo 7) Bu durum, antrenörlerin yüksek kademelerde daha fazla sorumluluk ve baskı altında olabileceğini ve bu nedenle yaşam doyumlarının azalabileceğini göstermektedir. Ayrıca antrenörlerin iş yükünün artması, karar verme süreçlerindeki zorluklar, sürekli performans beklentileri ve iş-yaşam dengesinin zorlanması gibi faktörlerinde yaşam doyumunu olumsuz etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden biri de iş hayatıdır. Gününün büyük bir kısmını iş hayatına ayıran bireyin işten sağladığı doyum ile yaşam doymu arasında güçlü bir ilişki vardır (Dağdelen, 2008). Bireyin aldığı maaş, sahip olduğu konum, iş yerindeki sorumluluğu, çalışma şartları gibi etkenler de yaşam doyumunu etkilemektedir.

Günümüzde iş ortamlarındaki sıkıntı, stres, çalışma ortamları vb. durumlar bireylerin hayatlarını doğrudan etkileyebileceği düşünölmektedir. Mutluluk, yaşam tatmini düzeyleri arttıka iş ortamındaki sorunların azalacağı, bireylerin sosyal faaliyetlerde daha mutlu ve bu sebeple yaşam tatmini düzeylerinin daha yüksek olacağı, kendilerine ayırdıkları boş zamanlarının artması ve doğru şekilde bu zamanları değerlendirilmesiyle daha yüksek moral motivasyon düzeylerine erişebileceği düşünölmektedir. Beden eğimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerini mesleki kıdem değişkenine göre inceleyen Karaaslan, Uslu ve Esen (2020) bu iki değişken arasından anlamlı bir farklılık saptayamamışlardır. Antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise; 8 yıl ve üstü hizmet yılına sahip

antrenörlerin yaşam doyumları 0-1 yıl, 2-4 yıl ve 5-7 yıl hizmet yılına sahip antrenörlere oranla daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. (Tablo 8) Mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu, mesleki kıdem arttıkça yaşam doyum düzeyini azalttığını göstermektedir. Bunun yanında; uzun süreli antrenörlük deneyimi olan bireylerin zamanla yaşadıkları olumsuz etkilerde yaşam doyumunu etkileyebilmektedir. Uzun hizmet yılına sahip antrenörler, mesleki zorluklar, stres, yorgunluk ve rutinlik gibi faktörlerle karşılaşabilirler. Bu durum, zamanla yaşam doyumunu azaltabilir. Öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini inceleyen Şahin (2019) 24 yıl ve daha uzun süredir öğretmenlik yapan katılımcıların yaşam tatmin düzeyleri, 12-17 yıl arasında öğretmenlik görevi yapan katılımcılara oranla daha düşük düzeyde olduğunu saptamıştır. Şahin (2019) tarafından elde edilen bu bulgu, antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Mevcut araştırma bulgusu antrenörlerin hizmet yılları arttıkça yaşam doyum düzeylerinin de azaldığını göstermektedir.

Liderler hizmet ettiği insan topluluklarını iyi tanıma onların istek ve dilekleri bilme ve bu kişilerle iletişimini artırmak durumundadır (Bolat, 2009; Alireisoğlu, 2010). İnsanlar ihtiyaç ve gereksinimlerini giderebilmek ve var oluşlarını sürdürebilmek için bir başkasının varlığına ihtiyaç duyarlar ve bu durum aslında toplulukların kavramının temelini oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu toplulukların ihtiyaç ve gereksinimlerinin tespit edilip onların doğru ve ortak hedeflere ulaşmasında önderlik edip rehber olacak kişiler liderlerdir ve bu durum liderlik pozisyonunun ortaya çıkmasını sağlamıştır (Eren, 2009; Zel, 2001). Araştırma kapsamında liderlik eğitime katılım sağlayan antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri incelenmiştir. Bu kapsamda; liderlik eğitime katılım sağlayan antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.(Tablo 9) Liderlik eğitimi bireylerin iş yaşamında veya günlük yaşam içerisinde liderlik becerilerin geliştirmek isteyen bireyleri kapsamaktadır. Bu kapsamda liderlik eğitimi bireylerin yaşam doyum düzeylerinin yüksek çıkması olası bir durumdur. Ayrıca; liderlik eğitimi, antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olan bir süreçtir. Bu eğitim, antrenörlerin kendilerini daha iyi yönetmelerini, iletişim becerilerini artırmalarını, takım yönetimi ve motivasyon gibi konularda yetkinliklerini geliştirmelerini sağladığı düşünülmektedir. Âmin ve arkadaşları (2013) tarafından

yapılan araştırmada da aynı bulgular elde edilmiş ve mevcut çalışma ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Bunun yanında; De Marco ve McCullick (1997) tarafından yapılan araştırmada; liderlik eğitimi programına katılan antrenörlerin takım performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve takım içi iletişimi iyileştirdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda De Marco ve McCullick (1997) tarafından yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlar mevcut araştırma bulgusu paralellik göstermektedir.

Araştırma kapsamında antrenörlerin yaşam doyum düzeyleri iletişim eğitimi değişkenine göre incelenmiş ve iletişim eğitimine katılım sağlayan antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.(Tablo 10) ğretmenlerin yaş doyum düzeyleri ile iletişim becerilerini inceleyen Ateş ve Sağar (2022) bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamışlardır. Bu kapsamda öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri arttıa iletişim becerilerinin de attığı araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir. Bunun yanında Arslan, Hamarta ve Uslu (2010) tarafından yapılan bir başka araştırmada da yine yaşam doyumunu ile iletişim becerileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda; Arslan, Hamarta ve Uslu (2010) ile Ateş ve Sağar (2022) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar ile mevcut araştırmada elde edilen bulgular paralellik göstermektedir. İyi iletişim becerileri, antrenörlerin sporcularıyla daha etkili bir Şekilde iletişim kurmalarını, anlayışlı ve destekleyici bir ortam yaratmalarını ve takım içi ilişkileri güçlendirmelerini sağlamaktadır. Bu durumda antrenörlerin iş tatmini ve yaşam doyumunu açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır. Mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak; İletişim eğitiminin antrenörlerin profesyonel ve kişisel yaşamlarında daha tatmin edici bir deneyim yaşamalarına yardımcı olduğu söylenebilir. Böylelikle iletişim eğitime katılım sağlayan antrenörlerin yaşam doyum düzeylerinde de yükselme meydana geleceği dşnlmektedir.

7.2. Antrenörlerin İletişim Becerilerine İlişkin Tartışma

Etkili iletişim hayatın her yönünde, öncelikle öğrenme ve öğretme alanlarında bahsi geçen bu iletişim sürecinin başarıyla görevi tamamlayabilmek çok ayrı bir öneme değere sahip olduğu görülüyor. Özellikle, yöresel ve gelişmemiş ya da gelişmeye devam etmekte olan yazılı ve görsel kültür anlayışını benimseyememiş

veya benimsemeden elektronik kültüre sıçramış toplumlarda bahsetmekte olduğumuz eğitim ve öğretim ortamları yine söze dayalı iletişim olarak işlevini sürdürmektedir. Şüphesiz ki karşılıklı olmaksızın, elektronik iletişim bulunduğu yerlerin yapılmakta olan iletişimin kodlanması ve alıcı tarafından çözümlenmesi de çok önemlidir. Sözel eğitim ve öğretim alanlarında bu önem zaman ilerledikçe önemini arttırmaktadır.

Etkili bir iletişimin oluşabilmesi için konuşma ve dinleme çok önemli bir yere sahiptir. Konuşan insanın yeteneklerinin yanında etkili bir konuşmacının bulunması ve karşısındaki dinleyicilerin dinlemeye arzulu olarak iletişimde devamlılığı yükselten unsurlardandır. Etkili iletişimde olması gereken asıl gaye, etki meydana getirmektir. Konuşmacı insanların karşısındaki dinleyicileri cezbetmesi iletişimin de verimli olmasına olanak sağlar (İdil, 2009).

Araştırma kapsamında yer alan antrenörlerin iletişim becerileri cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda kadın antrenörlerin iletişim becerileri erkek antrenörlere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. (Tablo 12) Araştırmadan elde edilen bu bulgu; kadın antrenörlerin genellikle daha empatik, duygusal zekâ düzeyi daha yüksek ve iletişim konusunda daha hassas olabileceğini göstermektedir. Kadın antrenörlerin daha etkili iletişim becerilerine sahip olmaları, sporcularla daha iyi ilişkiler kurmalarını, takım içi iletişimi güçlendirmelerini ve motivasyonu arttırmalarını sağlayabilir. Ayrıca, kadın antrenörlerin farklı perspektifler sunabilmeleri ve çeşitlilikten kaynaklanan avantajları kullanabilmeleri de iletişim becerilerindeki bu farklılığı açıklayabileceği düşünülmektedir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iletişim becerilerini cinsiyet değişkenine göre inceleyen Çelebi (2023) genel anlamda kadın öğretmenlerin iletişim becerilerinin daha iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çelebi (2023) tarafından elde edilen araştırma bulguları mevcut araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Kadınların puanlarının yüksek olmasının nedeninin meslek hayatları dışında; gerek aile içerisindeki çocuklarıyla veya diğer bireylerle sürekli bir iletişim halinde olmaları, sorumluluk tanımının kadınlar için sadece meslek ile sınırlı kalmaması gerçeği sebebiyle iletişim becerileri ve kendini ifade etme konusunda daha fazla ön plana çıktığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iletişim becerilerini inceleyen

Akalın (2022) eğitim durumu ortaokul olan İl Müdürlüğü çalışanlarının iletişim becerisi puan ortalamalarının düşük düzeyde olduğunu saptamıştır. Mevcut araştırma da ise araştırmaya katılan antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim durumları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 13). Akalın (2022) tarafından yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar ile mevcut araştırma bulgusu benzerlik göstermemektedir. Araştırma elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak; antrenörlerin eğitim düzeyinin iletişim becerilerini doğrudan etkilemediğini söylenebilir. Bu durum, iletişim becerilerinin sadece akademik eğitimle değil, aynı zamanda pratik deneyimler ve kişisel özelliklerle de şekillendiğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılım sağlayan antrenörlerin iletişim beceri düzeyleri yaş değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde farklılaşma meydana geldiği saptanmıştır.(Tablo 14) Bu kapsamda araştırmaya katılım sağlayan 46 yaş üzerinde olan antrenörlerin iletişim becerileri diğer yaş gruplarında yer alan antrenörlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu, yaşın ilerledikçe antrenörlerin iletişim becerilerinin de geliştiğini göstermektedir. Bunun yanında yaş ile birlikte bireylerin tecrübeden kaynaklı iletişimlerinin kuvvetlenmesinden kaynaklı olarak yaş ve iletişim becerisi arasında istatistiksel açıdan farklılık oluşması olası bir durum olarak kabul edilebilir. Yaşın iletişim becerilerine etkisi, yaşam deneyimleri, kişisel gelişim ve sosyal etkileşimlerden kaynaklanabilir. Örneğin, yaş ilerledikçe bireylerin iletişim becerilerinde olgunlaşma ve artan deneyimlerin etkisi olabilir. Bunun yanı sıra, yaşa bağlı olarak iletişim tarzları ve tercihlerinde de değişimler görülebilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu farklılık, antrenörlerin iletişim becerilerini geliştirmek ve yaş gruplarına uygun iletişim stratejileri kullanmak için önemli bir ipucu olabilir. Antrenörler, farklı yaş gruplarıyla çalışırken iletişim tarzlarını ve yöntemlerini ayarlayarak daha etkili iletişim kurabilirler. Ayrıca, yaşa bağlı iletişim becerilerini geliştirmek için eğitim ve deneyimlerin sağlanması da önemli olabilir. Bu şekilde antrenörler, sporcularla daha iyi iletişim kurarak onların ihtiyaçlarını anlamak, motivasyonlarını artırmak ve etkili bir şekilde yönlendirmek için gerekli becerilere sahip olabilirler. Blanchard-Fields ve Coats (2008) tarafından yapılan araştırmada; yaşın sosyal iletişim becerileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları,

yaşın artmasıyla birlikte sosyal iletişim becerilerinde bazı değişikliklerin olduğu, yaşlı yetişkinlerin daha fazla empati ve daha iyi duygusal kontrol becerisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlar genel anlamda mevcut araştırmada bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Medeni durum değişkenine göre iletişim becerileri ile ilgili alan yazın incelendiğinde bu konu ile ilgili olarak birçok araştırmanın var olduğu görülmüştür. Bulut (2004) ilköğretim sınıf öğretmenlerinin iletişim becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelemiş ve medeni durum açısından iletişim becerinde anlamlı bir farka rastlamamıştır. Durdağı ve Azimi (2019) okul müdürlerinin iletişim becerilerini incelediği çalışmasında medeni durum açısından iletişim becerilerinde anlamlı fark olmadığını bildirmiştir. Çelik ve Çağdaş (2010)'ın yaptığı araştırmada öğretmenlerin iletişim becerileri incelenmiştir ve medeni durumun öğretmenlerin iletişim becerilerini etkilemediği belirlenmiştir. Ceylan ve Mocan (2017)'da benzer olarak medeni durumun iletişim becerileri üzerinde etkili olmadığını tespit etmişlerdir. Antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise elde edilen bilgilere göre diğer çalışmalarda elde edilen sonuçlara benzer şekilde, medeni durum ile iletişim becerisi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. (Tablo 15) Bu kapsamda mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu; Bulut (2004), Durdağı ve Azimi (2019), Çelik ve Çağdaş (2010) ile Ceylan ve Mocan (2017) tarafından ulaşılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak; medeni durumun iletişim becerileri üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Bu araştırmada antrenörlerin iletişim becerilerini gelir değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde mevcut araştırma bulgusuyla benzer nitelik taşıyan birçok araştırmanın var olduğu görülmektedir ancak; Ekici, Günhan ve Anılan (2017) okul öncesi öğretmenlerin iletişim becerilerini inceledikleri çalışmalarında gelir düzeyi açısından iletişim becerilerinde anlamlı farklılık olmadığı sonucunu bulmuşlar ve mevcut çalışma ile paralellik göstermediği görülmektedir. Bunun sebebinin ise mevcut araştırmada meslek gruplarından ve çalışma şartlarının farklılık göstermesinden kaynakladığı düşünülmektedir. Tepeköylü, Soytürk ve Çamlıyer

(2009) ise Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin iletişim becerisi algılarını inceledikleri çalışmada gelir düzeyi açısından anlamlı fark olmadığını belirtmişlerdir. Mevcut araştırmada ise antrenörlerin iletişim becerileri gelir değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. (Tablo 16) Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde mevcut araştırma bulgusuyla benzer nitelik taşıyan birçok araştırmanın var olduğu görülmüştür. Dilber ve Akhan (2019) öğretmen adaylarının iletişim becerilerini incelemiş ve gelir düzeyine göre anlamlı farklılıklara rastlamıştır. Görür (2001) ve Saygıdeğer (2004)'in çalışmalarında da gelir düzeyi açısından iletişim becerilerinde anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada da Aylık kazancı 5.500-10.000 TL ve üzeri olan antrenörlerin iletişim becerileri 10.001-15.000 TL ve 15.001 TL ve üzerinde olan antrenörlere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu; Dilber ve Akhan (2019), Görür (2001) ve Saygıdeğer (2004) tarafından ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Elde edilen bu bulguya göre; daha yüksek kazanç düzeyine sahip olan antrenörlerin, daha fazla kaynak ve fırsata erişiminin olmasına bağlı olarak; iletişim becerilerinin de geliştiği söylenebilir.

Boks antrenörlerinin iletişim becerilerini antrenörlük kademesi değişkenine göre inceleyen Koç (2020) antrenörlük kademesi ve iletişim becerisi arasında herhangi bir farklılık bulunmadığını saptamıştır. Antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada Koç (2020) tarafından ulaşılan sonuçlardan farklı olarak antrenörlük kademesi yükseldikçe iletişim becerilerinin de buna bağlı olarak yükseldiği saptanmıştır.(Tablo 17) Bu kapsamda antrenörlük kademesi ile iletişim becerisi arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın varlığından söz edilebilir. Kabayı (2010) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise mevcut araştırma bulgusuyla benzer şekilde antrenörlük kademesi arttıkça iletişim becerilerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmalarda iletişim becerisi ile antrenörlük kademesi arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin tespit edilmesindeki temel sebep olarak; antrenörlük yapan bireyler tarafından edinilen bilgi, birikim ve tecrübenin insani açıdan ilişkileri de geliştirdiğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bunun yanında mevcut araştırma bulgusu ile ilgili olarak; antrenörlerin kariyerlerinde ilerledikçe ve daha deneyimli hale geldikçe iletişim becerilerinin de geliştiği söylenebilir.

7.3. Antrenörlerin Liderlik Yönelimlerine İlişkin Tartışma

Bireysel olarak gerçekleştiremedikleri ihtiyaçları karşılamak gibi çeşitli hedefler ve talepler doğrultusunda kişilerin karşılıklı etkileşimleri sonucu vuku bulan sosyal gruplarda, toplu olarak hareket edilen her ortamda ve durumda sözüne itimat edilen, alınan kararlarda etkili olan kişiler tarihsel süreçte lider olarak tarif edilmiştir (Akın, 2020). Liderlik, belirli amaçlar doğrultusunda, bir grup insanı harekete geçirebilme bilgi ve yeteneklerinin birleşimidir. Genel tanımıyla Liderlik kavramı; bir durum karşısında bireysel veya grup amaçlarına ulaşmasında grup üyelerinin faaliyetlerini etkileme ve onları yönlendirmesi sürecidir (Aksu, 2017).

Sporda liderlerin fonksiyonları çalıştırdığı grupların çeşitliliklerine, niteliklerine ve bazı durumlara göre değişim gösterebilmektedir. Yaş kategorileri, cinsiyet, amaçlar, grup yapısı, etkinlik çeşidi ve diğer durumsal özellikler değişmeyi sağlayabilecek bazı faktörlerdir (Karaküçük, 1997). Antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada; kadın antrenörlerinin yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri erkek antrenörlere oranla yüksek bulunmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelimlerini cinsiyet değişkenine göre inceleyen Boşnak (2023) araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin “İnsana Yönelik Liderlik”, “Yapıya Yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” alt boyutlarındaki puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını saptamıştır. Boşnak (2023) tarafından liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin farklılaşma mevcut araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Gerek Boşnak (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmada gerekse de antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen farklılaşmaların temel nedeni olarak, örneklem grubu içerisinde yer alan katılımcıların yaşı, yaşadıkları çevre ve benzeri gibi demografik özelliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak; kadın antrenörlerin liderlik rollerinde daha fazla odaklanma, insan ilişkileri ve etkileme becerilerine sahip oldukça söylenebilir.

Gençlik kulüplerinde bireylerin liderlik yönelimlerinin belirlenebilmesi amacıyla Karaka (2023) tarafından yapılan araştırmada; Gençlik Kulüplerinde gönüllü olarak çalışan bireylerin eğitim durumlarının arttıkça liderlik yönelimlerinin

de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada ise antrenörlerin liderlik yönelimleri eğitim durumu değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı saptanmıştır.(Tablo 20) Bu kapsamda Karaka (2023) tarafından yapılan araştırmada ulaşılan sonuç ile mevcut araştırma bulgusuyla paralellik göstermemektedir. İlgili çalışma sonuçlarının birbiriyle paralellik göstermemesindeki neden olarak araştırma içerisinde yer alan örneklem gruplarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Mevcut araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak; antrenörlerin liderlik yönelimleri ile eğitim durumları arasında belirgin bir farklılığın bulunmadığı söylenebilir.

Bilindiği üzere yaş değişkeninin neredeyse tüm araştırmalar için oldukça önemli bir değişkendir. Çünkü yaş ilerledikçe bireylerin yaşama ilişkin bilgi deneyim ve tecrübeleri de farklılaşmaktadır. Arslan ve Uslu (2014) tarafından yapılan araştırmada; yaş ilerledikçe, yapısal, insan kaynağı ve politik liderlik algılarının arttığını tespit etmişlerdir. Antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise 36-45 yaş aralığında bulunan antrenörlerin liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutları arasında yer alan insan kaynaklı liderlik yönelimi ve politik liderlik yönelimleri diğer yaş guruplarında yer alan antrenörlere oranla daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. (Tablo 24) Arslan ve Uslu (2014) tarafından yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlar ile mevcut araştırmada saptanan bulgular benzerlik göstermemektedir. Bu araştırmada; yaşın arttıkça liderlik yöneliminin de arttığı söylenemez. Mevcut araştırma bulgusu ile ilgili olarak; bu yaş grubundaki antrenörlerin insan kaynakları yönetimi ve politik ilişkiler konusunda diğer yaş guruplarına kıyasla daha zayıf bir liderlik yönelimine sahip olduğunu göstermektedir.

Beden Eğitimi Spor öğretmenlerinin liderlik yönelimlerini medeni durum değişkenine göre inceleyen Ertan (2022), bekar öğretmenlerin yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyut puan ortalamaları evli olan öğretmenlere oranla yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Ertan (2022)'a göre bu durum bekar öğretmenlerin evlilere göre daha az sorumluluğa sahip olmaları onları iş hayatında daha ön planda tutmakta ve işe daha fazla odaklanmalarına yardımcı olmakta bu da liderlik yönelimlerinin yüksek olduğunu gösteren sebepler olarak açıklanmaktadır. Mevcut araştırmada ise antrenörlerin liderlik yönelimleri medeni durum değişkenine göre incelenmiş ancak bu iki değişken arasında anlamlı

bir farklılık belirlenememiştir. (Tablo 25) Polatcan (2012) araştırma kapsamı içerisinde yer alan katılımcıları liderlik yönelim düzeylerini medeni durum değişkenine göre incelemiş ve medeni durum değişkeni ile liderlik yönelimi arasında herhangi bir farklılaşma olmadığını tespit etmiştir. Polatcan (2012) tarafından ulaşılan bu sonuç mevcut araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Gençlik kulüplerinde çalışan bireylerin liderlik yönelimlerinin belirlenebilmesi amacıyla Karaka (2023) tarafından yapılan araştırmada; Gençlik Kulüplerinde çalışan bireylerin liderlik yönelimleri gelir durumuna göre incelenmiş ve 0-2.800 TL gelire sahip çalışanların İnsan Kaynaklı Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik algılarının diğer gelir durumlarına oranla düşük düzeyde olduğunu saptamıştır. Antrenörler ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise; aylık kazancı 5.500-10.000 TL olan antrenörlerin yapısal liderlik yönelimleri diğer gelir gruplarında yer alan antrenörlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.(Tablo 26) Araştırmada elde edilen bu bulgu gelirin düştükçe liderlik yöneliminin arttığına işaret etmektedir. Mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu; Karaka (2023) tarafından ulaşılan sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak, antrenörlerin maddi kazançlarının liderlik yönelimlerini etkileyebileceğini ve daha yüksek gelir düzeyine sahip antrenörlerin yapısal liderlik özelliklerini daha fazla sergilediği söylenebilir.

Antrenörlerin liderlik yönelimlerinin hizmet yılına göre incelendiği bu araştırmada; 0-1 yıl olan antrenörlerin yapısal liderlik yönelimleri diğer hizmet yılları gruplarında yer alan antrenörlere oranla yüksek olduğu saptanmıştır.(Tablo 28) Saraçoğlu (2022) tarafından yapılan araştırmada antrenörlerin liderlik yönelimleri mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiştir. Buna göre; 3 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip antrenörlerin liderlik yönelimlerinin 8-11 yıl mesleki kıdeme sahip antrenörlere oranla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Yapılan bu çalışma ile mevcut çalışma arasında paralellik olduğunu göstermektedir. Mevcut araştırmada elde edilen bu bulgu ile ilgili olarak; kariyerlerinin başındaki antrenörlerin yapısal liderlik özelliklerini daha belirgin bir şekilde sergilediği söylenebilir. Bu durum, yeni başlayan antrenörlerin daha fazla motivasyon ve enerjiyle liderlik rollerini üstlendiklerini göstermektedir.

Antrenörlerin liderlik özelliklerinin iletişim becerisi ve yaşam doyumuna olan etkisinin incelemesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada; Antrenörlerin yapısal liderlik yönelimleri ile iletişim becerileri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Dursun, Günay ve Yenel (2019)'e göre yapısal liderlik yöneliminde liderler, talimatları açık bir şekilde vermektedir. Bu yönelim düzeyi yüksek olan bireyler mevcut durumda ortaya çıkan sonuçlar ile ilgili kişileri sorumlu tutmaktadırlar (Bolman ve Deal, 1991). Antrenörler ile gerçekleştirilen bu çalışmada; antrenörlerin yapısal liderlik özellikleri arttıkça iletişim becerilerinin de arttığı söylenebilir. Mevcut çalışmada elde edilen bu bulgu; yapısal liderlik yaklaşımını benimseyen antrenörlerin genellikle etkili iletişim becerilerine sahip olduklarını ve liderlik rollerini yerine getirirken iletişimlerini etkili bir şekilde kullandıklarını göstermektedir.

Sonuç olarak; Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan antrenörler ile gerçekleştirilen bu çalışmada; antrenörlerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri arttıkça hem yaşam doyumu düzeyleri hem de iletişim becerilerinin arttığı, antrenörlerin yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimleri arttıkça iletişim becerilerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

7.4. Öneriler

Antrenörler ile gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen sonuçlarda hareketle şu önerilerde bulunulabilir;

1. Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde gerek yaşam doyumu gerek iletişim becerileri gerekse de liderlik yönelimi ile ilgili birçok araştırmanın var olduğu görülmüştür. Ancak araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen bu çalışmaların evren ve örneklem grupları çoğunlukla öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu kapsamda ileride çalışma yapacak olan araştırmacıların özellikle antrenörler ile çalışmaları önerilmektedir.

2. İlgili çalışmadan elde edilen sonuçlardan hareketle mevcut çalışmanın evren ve örneklem grubu genişletilerek bölgesel farklılıklar incelenebilir.

3. Liderlik yönelimi ile ilgili alan yazın incelendiğinde bu kavramın özgüven ile olan ilişkisinin incelenmesi önerilebilir.

4. Federasyonlar nezdinde çalışan antrenörlere yönelik araştırmalar yapılabilir.

5. Türkiye Olimpiyatlara Hazırlık Merkezlerinde alışan antrenörlere yönelik çalışma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ada, G. (2021). *Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Adair, J. (2011). *Lexicon of leadership: The definitive guide to leadership skills and knowledge*. London: Kogan Page Publishers.
- Akalın, T. (2023). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personellerin İletişim Becerilerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Gaziantep İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Akın, U. (2020). *Liderlik*. N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Ed.), Eğitim yönetimi içinde (s. 131- 160). Ankara: Pegem.
- Aksu, D. (2017). *Çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerin liderlik özellikleri ile aile merkezli bakım arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Al Khajeh, E.H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-10.
- Alireisoğlu, A. (2010). *Liderlik Stilinin ve Liderlik Yoğunluğunun Örgüt Kültürüne Etkisinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Altın, A. (2023). *Sözsüz İletişim Unsuru Olarak "Mekân" Faktörünün Gösterbilimsel Bir Bakış Açısıyla İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Amin, A., Yusnita, Y., Ibrahim, M. Y., Muda, S. (2013). Transformational Leadership and Life Satisfaction Among Homestay Participants Program: The Mediating Effect of Attitude. *International Journal of Business & Social Science*, 4(3): 235-243.

- Anshel, M.H. (2003). *Sport Psychology: From Theory to Practice* (4 th edition). San Francisco, CA: Benjamin Cummings.
- Appleton, S. & Song, L. (2008). Life satisfaction in urban China: components and determinants. *World Development*, 36 (11): 2325-2340.
- Aracı, H. (1999). *Okullarda Beden Eğitimi*, Ankara: Bağırğan Yayın Evi, 41-49.
- Arslan, C., Hamarta, E., Uslu, M. (2010). The relationship between conflict communication, self-esteem and life satisfaction in university students. *Educational Research and Reviews*, 5(1): 031-034.
- Arslan, H. ve Uslu, B. (2014). Öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 39(173): 341-355.
- Aslan, E. (2022). *Demokratik ve Otokratik Liderlik Yaklaşımlarının Kamu Çalışanları Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Gebze.
- Aslan, O. (2023). *Doğu Anadolu Bölgesi 'nde Görev Yapan Akademisyenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımlarına Engel Olan Faktörler ile Mutluluk ve Yaşam Tatminlerinin İncelenmesi*. (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muş.
- Ates, B. ve Sagar, M.E. (2022). The predictive role of psychological flexibility, self-efficacy and communication skills on life satisfaction in teacher candidates, *Cumhuriyet International Journal of Education*, 11(1): 219-227.
- Atlı, M. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor*. Ankara: Göktuğ Yayıncılık.
- Avşaroğlu, S. ve Güleş, E. (2019). Özel Gereksinimli Çocuğa Sahip Anne Babaların Yaşam Doyumlarının Öz-anlayış ve Merhamet Düzeyleri Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1): 365-376.
- Aydın, G. ve Tezer, E. (1991). İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(7): 2-9.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi: Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler* (6. Basım), Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.

- Aydoğan, R. (2018). *Öz düzenleyici öğrenmeye yönelik değerler eğitimi programının öğrencilerin akademik başarı, demokratik tutum ve yaşam boyu öğrenme kazanım algıları üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aziz, A. (2013). *İletişime Giriş* (5. Basım), İstanbul: Hiperlink Yayınları
- Baba, A. (2020). *Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Çalışanların Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranışına Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Rolü*. (Doktora Tezi), Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Balcı, E.M. (2023). *Yüzme Antrenörlerinin Sporcularla İletişiminin Yüzücülerin Performansına Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trakya.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2001). *Bedenin Dili*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bektaş, Z. (2014). *İstanbul Büyük Şehir Belediyesi Spor A.Ş.'de Çalışan Antrenörlerin Liderlik Tutum Davranışlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Berkman, Ü., Can, H., Güngör, E.N., Paksoy, M., Yüksel, Ö. ve Altunışık, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. (Ed. Güney, S.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Beşik, T. (2023). *Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin Karar Verme Stillerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Blanchard-Fields, F., Coats, A.H. (2008). The experience of anger and sadness in everyday problems impacts age differences in emotion regulation. *Developmental Psychology*, 44: 1547–1556.
- Boes, S. ve Winkelmann, R. (2009). The Effect of Income on General Life Satisfaction and Dissatisfaction. *Soc Indic Res* (95): 111–128.

- Bolat, Ö. (2009). *Liderlik Gönül İşidir*. Ankara: Hayat Yayınları.
- Bolay, S.H. (2016). *Felsefeye Giriş*. Ankara: Akçay Yayınları.
- Bolman, L.G. & Deal, T. E. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human resource management*, 30(4): 509-534.
- Boşnak, H.H. (2023). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ile Özgüven Davranışlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sinop Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sinop.
- Bozdemir, G. (2023). *Özel Gereksinimli Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Yaşam Doyumlarının Öz Anlayış ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Bulut, N.B. (2004). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin iletişim becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4): 443-452.
- Büyük, G.M. (2020). *Bir Grup Üniversite Öğrencisinin İletişim Becerileri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükonat, T. (1997). *Başarılı Antrenörlük*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Canikli, N. (2021). *Sporcuların Algularına Göre Farklı Kademelerdeki Antrenörlerin Liderlik Seviyeleri ve Pedagojik Yeterliliklerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Mersin.
- Cankalp, M. (2005). *Sporda Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Nobel Yayın
- Cevizci, A. (2011) *Felsefeye Giriş*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Ceylan, E.A. ve Mocan, D.K. (2017). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin iletişim beceri düzeylerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(215): 111-127.
- Charman, R., Drotter, S. & Noel, J. (2001). *The leadership pipeline*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing Company.
- Chow, H.P.H. (2005). Life satisfaction among university students in a canadian prairie city: A multivariate analysis. *Social Indicators Research*. 70.
- Comrey, A.L. Lee HB. (1992). *A first course in factor analysis*. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cüceloğlu, D. (2017). *İnsan İnsana* (54. Basım), İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çalışkan, N. (2005). Eğitim Sürecinde Öğretmenin Beden Dili. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 199-207
- Çelebi, H. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin Etkili İletişim ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Rize.
- Çelik, E. ve Çağdaş, A. (2010). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin empatik eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23-28.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: H.Ü. Fen Fakültesi Yayınları.
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızılırmak, B. ve Denizli, T. (2018). Mesleki Benlik Saygısı, Sürekli Kaygı ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2 (3): 45-60.
- Dağdelen, M. (2008). *Üretim ve Hizmet Sektöründe Çalışan İşçilerin Ruhsal Sağlık Düzeyi, Ruhsal Belirti Dağılımı, Algılanan Sağlık, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Sosyo-Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. (Tıpta Uzmanlık Tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler*

Dergisi, 15(59).

- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2017). Investigating Teachers' Life Satisfaction, *Universal Journal of Educational Research*, 5(7): 1250-1256.
- Damar, M. (2023). *Pandemi Döneminde İşitme Engelli Çocukların İletişim Süreçlerinin Belirlenmesi: Nitel Bir Analiz*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,) Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Anabilim Dalı, İzmir.
- De Marco, Jr. G.M. & Mccullick, B.A. (1997). Developing expertise in coaching: Learning from the legends. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 68(3): 37-41.
- Demirdis, E. (2013). The Analysis Of The Guidance And Psychological Counselling Needs Of Older People İn Terms Of Several Variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1078-1083.
- Dereli, M. (2003). *A survey research of leadership styles of elementary school principals*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Derin, R. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575
- Diener, E. Emmons RA. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 47(5): 1105.
- Diener, E. Emmons RA, Larsen RJ Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1).
- Diener, E. Horwitz J, Emmons RA. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social indicators research*, 16: 263-274.
- Dilber, F. Akhan O. (2019). Öğretmen adaylarının iletişim becerileri düzeylerinin incelenmesi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(17): 473-493.
- Dilek, A.N. (2017). *Antrenör Davranışları ile ilgili Sporcu Algısının*

Araştırılması. Türkiye Bosna Hersek Örneklerinin Karşılaştırılması (Yayımlanmamış Doktora Tezi,) Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Samsun.

Doğar, Y. (1997). *Türkiye’de Spor Yönetimi*. Adana: Öz Akdeniz Ofset.

Dolaşır, S. (2006). *Antrenörlük etiği ve ilkeleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Dost, M.T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22

Dökmen, Ü. (2014). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. (65. Basım) İstanbul: Remzi Yayınevi

Durdağı, A. ve Azimi, M. (2019). Okul müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(1): 287-300.

Durdu, S. (2023). *Duygusal Emek, Çalışan Performansı ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık kurumlarında Bir Saha Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dursun, M. Günay M. Yenel İ F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2): 333-347.

Egan, G. (1994). *Psikolojik danışmaya giriş*. Akkoyun F. (Çev), Ankara: Form Ofset.

Ekici, Y.F. ve Günhan, G. ve Anılan Ş. (2017). Okul öncesi öğretmenlerinin iletişim becerileri. *Uluslararası Aile Çocuk ve Eğitim Dergisi*.

Engin, S. (2007). *İdare etmek mi? Yönetmek mi?* İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Eraslan, L. (2004). Liderlikte post-modern bir paradigma: Dönüşümcü liderlik. *Journal of Human Sciences*, 1(1).

Erdinç, İ. (2018). *Evli Çiftlerde, Evlilik Uyumu, Cinsel Yaşam Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdiñ, İ. (2018). *Evli Çiftlerde, Evlilik Uyumu, Cinsel Yaşam Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, B. (2012). Whistle While You Work A Review Of The Life Satisfaction Literature. *Journal of Management* (38):1038– 1083.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon* (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar), (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri* (10. Basım), İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Erol, K. (2015). Dil-İletişim İlişkisi Kapsamında Beden Dilinin İşlevi. *The Journal of Academic Social Science Studies* , 89-97
- Ertan, K. (2022). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Van.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4.
- Fabian, ES. (1990). Quality of life: A Review of Theory and Practice Implications for Individuals with Long-Term Mental İllness. *Rehabilitation Psychology*, 35(3): 161–170.
- Fidanoğlu, A. (2016). *Otokratik ve Demokratik Liderlik Tarzının Lidere ve Takıma Olan Güvene Etkisi: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesinde Deneme Modelli Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Fişek, K. (1985). *100 Soruda Türkiye Spor Tarihi*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Gezgez, Z.T. (2019). *Modern Antrenörlük*. İstanbul: Doğu Kitapevi.
- Gordon, T. (2004). *Etkili Öğretmenlik Eğitimi*. 17.Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Gönenç, E.Ö. (2007). İletişimin Tarihsel Süreci. *İstanbul Üniversitesi İletişim*

Fakültesi Dergisi, 28: 87- 102.

- Görür, D. (2001). *Lise öğrencilerinin iletişim becerilerini değerlendirmelerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Güçlü, N. (2004). *İletişim* (6. Basım), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gündoğar, D. Sallan GS, Uskun E, Demirci S. Keçeci D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10.
- Güngör, A. (2023). *Adolesan Tenisçi ve Yüzücülerde Algılanan Antrenör Davranış Düzeyi ile Zihinsel Dayanıklılık İlişkisi: Açık ve Kapalı Becerinin Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Güngör, N. (2011). *İletişime Giriş*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Güngör, N. (2011). *İletişim Kuramları ve Yaklaşımları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürbüz, H. (2019). *İstanbul İlinde Bireysel Sporlar ile Takım Sporları Yapan 12-16 Yaş Öğrencilerin Atılganlık Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Hareket ve Antrenman Bilimleri Dalı, İstanbul.
- Gürgen, H.(1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*, İstanbul: Der Yayınları.
- Güz, N. (2012). İletişim süreci ve temel öğeler. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 7: 121-142.
- Hampton, N.Z. & Marshall, A. (2000). Culture, gender, self-efficacy and life satisfaction: A comparison between americans and chinese people with spinal cord injuries. *Journal of Rehabilitation*. 66
- Huebner, E.S. (2004). Research on assessment of life satisfaction of children and adolescents. *Social Indicators Research*, 66.
- Işık, Ö. Serinkan C (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2): 308-

- Işık, M. Biber L (2010). İletişim, İletişim Süreci ve İletişim Çeşitleri, Genel ve *Teknik İletişim* içinde, (Ed. Metin Işık), Eğitim Akademi Yayınları.
- İdil, Z. (2009). *İlköğretim 1. Kademe Düzeyinde 4. ve 5. Sınıflarda Öğretmenlerin Sınıf İçi Etkili İletişimin Öğrenci Davranışı Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İkizler, C. (2000). *Sporda Sosyal Bilimler*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım
- İnal, A.N. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. Ankara: Nobel Yayın.
- İyici, D. (2023). *Türkiye'den Beyin Göçü Gerçekleştiren Bireylerin Psikolojik Sağlamlık ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası Ekonomi Politikası Anabilim Dalı, Bursa.
- Johnson, D.W. (1996). *Reaching out: Interpersonal effectiveness and self-actualization*. (6th ed.) Boston, Allyn and Bacon.
- Jowett, S. & Cockerill, IM. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete– coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4: 313–331.
- Kabadayı, Ş. (2010). *Hentbol antrenörlerinin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. (Hentbol Süper Lig Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kale, R. ve Erşen, E. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kalyon, T.A. (1997). *Özürlülerde Spor*. Ankara: Bağırhan Yayinevi.
- Karaaslan, İ., Uslu, T. ve Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1): 7-18.
- Karaca, M.(2016). Sosyolojik perspektiften iletişim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57).

- Karadağ, D. (2013). *Yüzme Antrenörlerinin Bir Liderlik Özelliği Olan İletişim Becerilerinin Yüzücülerin Motivasyonları Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karadüz, A. (2008). Yazı ve yazım kavramlarının dilin "anlam" ve "ses" öğeleriyle ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 3 (6): 422-448.
- Karaka, M. (2023). *Gençlik Kulüpleri Çalışanlarının Liderlik Yönelimlerinin Özgüvenleri Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karakullukçu, Ö.M. ve Gürsoy, R. (2019). *Spor Yöneticilerinin Öz Yeterlilik İnancı ve Öz Liderlik*. İstanbul: Nobel Bilimsel Eserler.
- Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon, Boş Zamanları Değerlendirme*. 2. Baskı, Ankara.
- Karasar, N. (2001). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Ankara: Nobel Yayın Dağılım.
- Kasap, H. ve Erdem, K. (2009). *Antrenörlük Felsefesi*. İstanbul: Futbol Eğitim Yayınları.
- Kat, H. (2009). *Bireysel sporcularla takım sporcularının stres düzeyleri ve problem çözme becerilerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Kaya, A. (2020). *İnsan İlişkileri ve İletişim* (15. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4): 77-96.
- Koç, A. (2020). *Boks Antrenörlerinin İletişim Becerileri ve Liderlik Tarzlarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Kış Sporlar ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Erzurum.
- Koç, Ö. (2014). *Mesleki Yazışmalar* (4. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Koçak, R. ve İçmenöglü, E. (2012). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Duygusal Zekâ ve Yaratıcılık Düzeylerinin Yaşam Doyumlarını Yordayıcı Rolü. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(37).
- Konter, E. (1996). *Bir Lider Olarak Antrenör*. İstanbul: Alfa Basım.
- Korkut, F. (1996). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin geliştirilmesi: Güvenirlilik ve geçerlik çalışmaları. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(7): 18-23.
- Korkut, F. (1997). Üniversite öğrencilerinin iletişim becerilerini değerlendirmeleri. *IV Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi bildirileri 4.*, (ss.208-218). 10-12 Eylül 1997, Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Korkut, F. (2004). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korukçu, K. (2023). *Spor Hizmeti Tüketicilerinin Mizah Özellikleri ile Gösterişçi Tüketim Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıktı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Muğla.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Kömür, V.S. (2023). *Paralimpik Oyunlar Hazırlık Merkezinin Fiziksel Özellikleri ve İşletmecilik Anlayışının Sporcu ve Antrenörlerin Beklentileri Açısından Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Körük, E. (2003). Amatör futbol antrenörlerinin liderlik davranış tipleri kullandıkları motivasyon tekniklerinin belirlenmesi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3: 53-57.
- Küçük, S. (2006). Türkçe Öğretiminde Yazılı Anlatım Çalışmalarının Sorularla Yönlendirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2): 181-200

- Lemke, J.L. (1990). *Talking science: language, learning, and values*. Nordwood: Ablex Publishing Corporation.
- Mahrebian, A. (1972). *Non-verbal communication*. Chicago: Aldine Atherton
- Mastekaasa, A. (1992). Marriage and Psychological Well-Being: Some Evidence on Selection Into Marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 4(54): 901-911.
- McLean, S. (2005). *The Basics of Interpersonal Communication*, Boston MA: Allyn & Bacon.
- Mcquail, D. & Windahl, S. (2010). *İletişim Modelleri: Kitle İletişim Çalışmalarında* (Çev. K. Yumlu) (3. Basım), Ankara. İmge Kitapevi.
- Mendi, M.Ş. (2002). *Türk Medyasında Spora Yaklaşım* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Mutlu, B. ve Bazarıcı, S. (2017). Marka iş birlikleri için yeni bir alan: YouTube içerik üreticileri ve kanal toplulukları üzerine netnografik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (27): 28-45.
- Mutlu, T.O., Akoğlu, H.E., Şentürk, H.E., Ağılönü, A. ve Özbey, Ö. (2019). Antrenör Adaylarının İletişim ve Liderlik Becerilerinin İncelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1): 167-177.
- Naktiyok, S. (2019). *Örgütsel Stres & Yaşam Doyumu*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Neff, K.D. (2003a). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2): 85–101.
- Neff, K.D. (2003b). The Development and Validation of a Scale to Measure *Self-Compassion*. *Self and Identity*, 2: 223–250.
- Neuliep, J. (2015). *Intercultural Communication- A Contextual Approach* (6. Baskı), United States of America: Sage Publications.
- Orkunoğlu, O. (1985). *Voleybol Antrenörünün El Kitabı*. Ankara: B.T.G.M. Voleybol.

- Oskay, Ü. (2014). *İletişimin Abc'si*. İstanbul: İnkılap Kitapevi Yayınları.
- Özsan, M. (2023). *Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Liderlik Davranış Tipleri ile Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Öztop, H. ve Kınacı, B. (2016). An Analysis of the Factors that Affect the Life Satisfaction of Elderly Turks Living in Australia. *Journal of Administrative Sciences and Policy Studies*, 21-35
- Paksoy, M. ve Acar, A.C. (2001). *İletişim ve İletişim Modelleri* (6. Basım), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Pala, A., Bıner, M., Öncen, S. ve Kargün, M. (2015). Futbol tenisi sporcularının boş zaman aktivitelerine yönelik tutumlarının incelenmesi. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*. 1 (2).
- Parsak, H. (2023). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Muhalefet ve Psikolojik Güvenlik Üzerine Etkisi: Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Iğdır Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Iğdır.
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2): 164–172.
- Pearson, J. ve Nelson, P. (2000). *An Introduction To Human Communication*, Boston: Ma: McGraw Hil
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: Karabük ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Santrock, J.W. (2015). *Yaşam Boyu Gelişim*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Saraçoğlu, M. (2022). *Antrenörlerin Liderlik Yönelimleri ile Sportmenlik Davranışlarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Saygıdeğer, A. (2004). *Benlik Saygısı Düzeyleri Farklı Genel Lise Öğrencilerinin*

Bazı Kişisel Özelliklerine Göre İletişim Becerilerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.

Scardamalia, M. (1984). Higher Order Abilities: Written Communication. *American Educational Research Association*, 2-22

Sevim, Y. (2002). *Antrenman Bilgisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Sevim, Y. (2010). *Antrenör Eğitimi İlkeleri*. Ankara: Fil Yayınevi.

Smith, R.E., Smoll, FL. & Cumming, SP. (2007). Effects of a Motivational Climate Intervention for Coaches on Young Athletes' Sport Performance Anxiety. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 29(1): 39-59. doi:10.1123/jsep.29.1.39.

Sorenson, R.L. (2000). The contribution of leadership style and practices to family and business success. *Family Business Review*, 13(3): 183–200.

Soylu, Y., Tabak, A. ve Polat, M. (2007). Ankara ilinde savunma sanayiinde çalışan orta kademe yöneticilerin liderlik bileşenlerini algılamaları: analitik hiyerarşi süreci (AHS) ile bir çalışma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5): 179-191.

Sunay, H. (2009). Üniversite Spor Yöneticiliği Eğitiminin Ankara İli Spor Kamuoyu Tarafından Algılanma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (4): 141-149.

Sunay, H. (2016). *Sporda Organizasyon*. Ankara: Gazi Kitap Evi

Süllü, Z. (2018). Sözlü Kültürden Dijital Kültüre İletişim ve İletişim Araçlarının Tarihsel Kökenleri., *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi*, (1): 119-135

Şahin, D. (2019). *Öğretmenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımları ile Yaşam Tatmini ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Tespitine yönelik Bir Araştırma: (Ankara-Yenimahalle Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Şahin, N. (2023). *Üniversite Öğrencilerinde Rekreatif Faaliyetlerin Yaşam Doyumu ve Boş Zamanın Anlamına Etkisinin Farklı Değişkenler Işığında İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şenoğuz, H.P. (2002). *Çocuk ve Spor*. Optimist Yayın Dağıtım, İstanbul,
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Tanrıverdi, H. (2014). *Sağlık Yönetiminde İletişim*. Atatürk Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Taşkın, A. (2023). *Otantik Liderliğin Yöneticiye Güven ve İş Performansına Etkisi: Sivil Toplum Kuruluşları Üzerine Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tavşancıl, E. ve Keser, H. (2002). Development of a Likert Type Attitude Scale towards Internet Usage. *Journal of Educational Sciences & Practices*, 1(1).
- Taze, Y. (2023). *Spor Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının ve İletişim Becerilerinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetimi Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tepeköylü, Ö., Soytürk, M. ve Çamlıyer H. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu (besyo) öğrencilerinin iletişim becerisi algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3): 115-124.
- Terekli, M.S. (2021). *Antrenörlük Felsefesi ve Başarının Temelleri*. Ankara: Nobel Akademik.

- Terlemez, M. (2019). Sporda Antrenör ile Liderlerin Yaklaşımları, Davranış Özellikleri, İlke ve Çalışma Yöntemleri. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 1(1): 95-126.
- Tuna, Y. (2012). *İletişim Kavramı ve İletişim Süreci*, İzlem Vural (Editör). İletişim. Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık
- Türk, S.C. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Antrenörlerin Empatik Eğilim ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya.
- Türkoğlu, N. (2009). *İletişim Bilimlerinden Kültürel Çalışmalara Toplumsal İletişim- Tanımlar, Kavramlar, Tartışmalar* (3. Baskı), İstanbul: Urban Yayınevi.
- Usluata, A. (1997). *İletişim*. İstanbul.
- Varol, İ. (2023). *Öğrenme Odaklılığın Proaktif Davranışlar ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Bilgece Farkındalık ve İş Zanaatkarlığının Aracılık Rolü: Banka Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Veenhoven, R. (1996). The Study of Life Satisfaction. W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel ve B. Bunting (Ed.), *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe*, s. 11-48
- Wellington, J. (2006). *Educational research: contemporary issues and practical approaches*. London: Continuum.
- Williams, R.E. (1979). *İletişim Kavram ve Modelleri*. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Eskişehir.
- Winter, L. (2000). The Relationship Between External Events And Affect States In Older People. *International Journal of Aging and Human Development*, 50(2): 85-96.
- Yalçın, M. (2014). *Ergenlerde Mizaç Özelliklerinin ve Ebeveyn Kabul-Reddinin*

Yıkıcı Davranışlar Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.

Yangın, N. ve Camadan, F. (2020). Mükemmeliyetçilik ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Affetmenin Aracı Rolü. *Yaşadıkça Eğitim*, 34(2): 241-263.

Yazıcı, F. (2022). *10–13 Yaşlarındaki Çocukların Covid-19 Pandemi Sürecinde Ev Ortamında Aile Üyeleriyle İletişim ve Vakit Geçirme Şekilleri ve Yaşam Doyum Kalitesinin İncelenmesi: Erzurum İl Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu Açısından Yaşam Doyumu.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi.* (3): 59-69.

Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zıllıoğlu, M. (2007). *İletişim Nedir?* İstanbul: Cem Yayınevi.

Zıllıoğlu, M. (2010). *İletişim Nedir?* (4. Basım). İstanbul: Cem Yayınevi.

EKLER

EK-A ETİK KURUL ONAY FORMU

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU - 1
KARARI

Protokol No : 220175		Karar No : 161
Araştırma Yürütücüsü	Yüksek Lisans Öğrencisi TURAN YEŞİLOĞLU	
Kurumu / Birimi	SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ / SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI	
Araştırmanın Başlığı	Muğla ilindeki Spor Örgütlerinde Çalışan Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin İletişim Becerileri ve Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması	
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih	19.10.2022	
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih	01.11.2022	
Karar Tarihi	21.11.2022	

KARAR : UYGUNDUR

AÇIKLAMA :Beyan edilen veri formlarının dışına çıkılmaması şartıyla araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Prof.Dr. Şendil CAN
Başkan

Prof.Dr. Aylin Çiğdem KÖNE
Üye

Doç.Dr. Aytakin FIRAT
Üye

Doç.Dr. Burçak BOZ YAMAN
Üye

Prof.Dr. Emine ÇİL
Üye

Doç.Dr. Aydan BEKAR
Üye

Doç.Dr. Ali Gürel GÖKSEL
Üye

Doç.Dr. Öner ÇELİKKALELİ
Üye

Bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama adresi <https://etikkurulbasvuru.mu.edu.tr/dogrulama/QUFQ9676>



EK-B ANKET FORMLARI

Değerli Antrenör Arkadaşım,

Yürütmekte olduğum bilimsel bir araştırmaya veri toplamak amacıyla sizlerin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Araştırma konum “Muğla İlindeki Spor Örgütlerinde Çalışan Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin İletişim Becerileri ve Yaşam Doyumlarına Etkisinin Araştırılması” dir. Bilgileriniz gizli tutulacaktır. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Turan YEŞİLOĞLU
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. **Cinsiyetiniz:** () Erkek () Kadın
2. **Eğitim Durumunuz:** () Lise () Lisans () Lisansüstü
3. **Yaşınız:** () 25 ve altı () 26-35 () 36-45 () 46-60 () 61 ve üstü
4. **Medeni durumunuz** () Evli () Bekar
5. **Aylık kazancınız ne kadar?**
() 5500-10.000 () 10.001-15.000 () 15.001 ve üzeri
6. **Spor eğitimi veren kurumlarda eğitim aldınız mı?** (Evet) () Hayır ()
Cevabınız “evet” ise kurum belirtiniz
7. **Çalıştığınız kurumda unvanınız**
8. **Hizmet yılınız (Antrenör olarak)**
() 0-1 yıl () 2-4 yıl () 5-7 yıl () 8 yıl ve üstü
9. **Liderlik konusunda bir eğitime (Lider yetiştirme programı, liderlik kursu vb) katıldınız mı?**
() Evet () Hayır
Cevabınız “evet” ise lütfen kurum belirtiniz
10. **İletişim konusunda bir eğitime (İletişim kursu vb) katıldınız mı?**
() Evet () Hayır
Cevabınız “evet” ise lütfen kurum belirtiniz
11. **Antrenörlük kademeniz kaçtır?**
() 1.Kademe () 2.Kademe () 3.Kademe () 4.Kademe () 5.Kademe
12. **Ders verdiğiniz kişilerin spor yapmalarının hayatlarına olumlu etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?**
() Evet () Hayır

EK-C YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

	Yaşam Doyumu Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Büyük oranda katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
.	İdeallerime Yakın Bir Yaşantım Var					
.	Yaşam Koşullarım Mükemmeldir					
.	Yaşamımdan Memnunum					
.	Şimdiye Kadar Yaşamdan İstedğim Önemli Şeylere Sahip Oldum					
.	Tekrar Dünyaya Gelsem Hayatımdaki Hemen Hemen Hiçbir Şeyi Değiştirmezdim					

EK-D- LİDERLİK YÖNELİMİ ÖLÇEĞİ

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ		HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	SIK SIK	HER ZAMAN
1	Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.					
2	Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.					
3	İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi bir yeteneğim vardır					
4	Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm.					
5	Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım.					
6	Açık ve iş birliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım.					
7	Karşıt görüşlere sahip insanları ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir.					
8	Karizmatik bir insanımdır.					
9	Problemlerin mantıklı çözümlene ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım.					
10	Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm.					
11	İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim.					
12	Diğer insanlar için ilham kaynağıyım.					
13	Net, akılcı politikalar ve süreçler geliştirir ve uygularım.					
14	Alınan kararlarda insanların aktif rol almalarını ve katılmalarını desteklerim.					
15	Sınıf içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür, çözme konusunda yılmadan çalışırım.					
16	Hayal gücüm kuvvetlidir ve yaratıcıyım.					
17	Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım.					
18	Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim.					
19	Güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.					
20	Güçlü ve iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılarım.					
21	Açık ölçülebilir hedefler ortaya koyar ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.					
22	İyi bir dinleyiciyim diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.					
23	Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.					
24	Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.					
25	Detaya önem veririm.					
26	İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.					
27	Yeterli desteği sağlamak için okul içi ve dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.					
28	Sadakat ve şevk aşılarım.					
29	Eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda hiyerarşinin gerekliliğine					

	inanırım.					
30	Katılımı destekleyen bir liderim.					
31	Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşıyorum.					
32	Çevredeki insanlar için kişiliğimle model/örnek bir liderim.					

EK-E İLETİŞİM BECERİLERİ ÖLÇEĞİ

İLETİŞİM BECERİLERİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ		HIÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	SIK SIK	HER ZAMAN
1	Sorunlarını dinlediğim insanlar benim yanımda rahatlayarak ayrılırlar.					
2	Düşüncelerimi istediğim zaman anlaşılır biçimde ifade edebilirim.					
3	Başkalarını bir kasıt aramadan dinlerim.					
4	Sosyal ilişkide bulunduğum insanları oldukları gibi kabul ederim.					
5	İnsanların önemli ve değerli olduklarını düşünürüm.					
6	Birisiyle ilgili bir karara ulaşmadan önce onunla ilgili gözlemlerimi gözden geçiririm.					
7	İlişkide bulunduğum kişilerin anlatmak istediklerini dinlemek için onlara zaman ayırırım.					
8	İnsanlara karşı sıcak bir ilgi duyarım.					
9	İnsanlara gerektiğinde yardım etmekten hoşlanırım.					
10	Olaylara değişik açılardan bakabilirim.					
11	Düşüncelerimle yaptıklarım birbiriyle tutarlıdır.					
12	İlişkilerimin daha iyiye gitmesi için bana düşenleri yapmaya özen gösteririm.					
13	Kendime ve başkalarına zarar vermeden içimden geldiği gibi davranabilirim.					
14	Arkadaşlarımla beraberken kendimi rahat hissederim.					
15	Yaşadığım olaylardaki coşkuyu her halimle başkalarına iletebilirim.					
16	İlişkilerimin nasıl geliştiği ve nereye gittiğini anlamak için düşünmeye zaman ayırırım.					
17	Karşımdakini dinlerken anladığım bir ayrıntı olduğunda konunun açığa kavuşması için sorular sorarım.					
18	Benimle özel olarak konuşmak isteyen bir arkadaşım olduğunda konuyu ayaküstü konuşmamaya özen gösteririm.					
19	Birisini anlamaya çalışırken sakın bir ses tonuyla konuşurum.					
20	İlişkilerimi zenginleştiren eğlenceli, keyifli bir yanım var.					
21	Birisine bir öneride bulunurken, onun öneri vermeme isteyip istemediğine dikkat ederim.					
22	Birini dinlerken ne karşılık vereceğimden çok onun ne demek istediğini anlamaya çalışırım.					
23	İletişim kurduğum insanlar tarafından anlaşıldığımı hissederim.					
24	Bir yakınımla sorunum olduğunda bunu onunla suçlayıcı olmayan bir dille konuşmak için girişimde bulunurum.					
25	Karşımdakini dinlerken sırf kendi merakımı gidermek için ona özel sorular sormaktan kaçınırım.					

©Teşekkür ederim.

