

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ANTRENÖRLERİN İLETİŞİM BECERİLERİ İLE
PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İsmail GEDİK

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY

ORDU-2024

ONAY

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencisi İsmail GEDİK tarafından hazırlanan ve Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY danışmanlığında yürütülen ‘‘Antrenörlerin İletişim Becerileri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’ adlı bu tez, jürimiz tarafından 06/02/2024 tarihinde oybirliği ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY

Başkan : Doç. Dr. Burcak CEVAHİRCİOĞLU İmza.....

Ordu Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY İmza.....

Ordu Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ÇAKIR İmza.....

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

ONAY

... / ... / 2024 tarihinde enstitüye teslim edilen bu tezin kabulü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../2024 tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../2024

Prof. Dr. Dilek Küçük ALEMDAR
Enstitü Müdürü V.

TEZ BİLDİRİMİ

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir bölümünün bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

İsmail GEDİK

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim döneminde, başından sonuna kadar her bölümünde, nasihat, deneyim ve birikimlerini benimle paylaşan, hoşgörülü, düşünceli ve çözüm odaklı bir anlayış sergileyerek eğitimim boyunca şahsımı güdüleyerek destekleyen kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY'a,

Lisans/Yüksek Lisan eğitim-öğretim sürecim boyunca desteklerini esirgemeyen, Spor Bilimleri Fakültemizin değerli yöneticilerine ve akademisyenlerine,

Yaşamım boyunca, her zaman yanımda hissettiğim ve bundan sonraki yaşamımda da yanımda hissedeceğim aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İsmail GEDİK

ÖZET

ANTRENÖRLERİN İLETİŞİM BECERİLERİ İLE PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Amaç: Çalışmanın amacı; antrenörlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve değerlendirilmesidir.

Gereç ve Yöntem: Bu çalışma, betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modelindedir. Çalışmanın örneklem grubunu, kamu ve özel sektörde görev yapan 317 antrenör oluşturmaktadır. Veriler; kişisel bilgi formu, İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği ve Problem Çözme Becerileri Envanteri ile toplanmıştır. Verilerin analizinde; ikili gruplar için Student T-Test, ikiden fazla gruplar için Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri uygulanmıştır. Antrenörlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki düzeyi ise pearson korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Çalışmada, cinsiyet, spor türü, görev yeri, sporcuların seviyesi, antrenörlük seviyesi değişkenlerinde herhangi bir anlamlı farklılık görülmezken, medeni durum, çocuk sahipliği, yaş, eğitim seviyesi ve antrenörlük tecrübesinde ise bazı alt boyutlarda ve toplam puanlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Korelasyon analiz sonuçlarına göre; antrenörlerin problem çözme becerileri envanteri toplam puanı ile kaçınan alt boyutunda orta düzeyde; aceleci, düşünen, değerlendirici, kendine güven ve planlı alt boyutlarında ise pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca iletişim becerileri değerlendirme ölçeği toplam puanı ile aceleci yaklaşım alt boyutunda düşük düzeyde, kaçınan yaklaşım alt boyutunda ise orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Düşünen ve planlı yaklaşım alt boyutlarda ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Çalışmada, iletişim becerileri değerlendirme ölçeği ile problem çözme becerisi envanterine ait aceleci, düşünen ve planlı yaklaşım alt boyutlarında düşük, kaçınan yaklaşım alt boyutunda ise orta seviyede ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, İletişim, Problem Çözme, Eğitim, Spor.

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN COACHES' COMMUNICATION SKILLS AND PROBLEM SOLVING SKILLS

Aim: Purpose of the study; The aim is to examine and evaluate the relationship between coaches' communication skills and problem-solving skills.

Material and Method: This study is in a descriptive relational screening model. The sample group of the study consists of 317 coaches working in the public and private sectors. Data; It was collected with a personal information form, Communication Skills Evaluation Scale and Problem Solving Skills Inventory. In the analysis of data; Student's T-Test was applied for groups of two, One-Way Analysis of Variance and Tukey's multiple comparison tests were applied for groups of more than two. The relationship level between the coaches' communication skills and problem-solving skills was evaluated with the Pearson correlation coefficient.

Results: In the study, while there were no significant differences in the variables of gender, sport type, place of duty, level of athletes, and coaching level, significant differences were detected in some sub-dimensions and total scores in marital status, having children, age, education level and coaching experience. According to the correlation analysis results; The total score of the coaches' problem solving skills inventory and the avoidant sub-dimension are at a medium level; It was found that there was a positive, high level relationship in the hasty, thinking, evaluative, self-confident and planned sub-dimensions. In addition, it was determined that there was a low level positive relationship between the total score of the communication skills evaluation scale and the hasty approach sub-dimension, and a moderate positive relationship with the avoidant approach sub-dimension. A low level negative relationship was found in the thoughtful and planned approach sub-dimensions.

Conclusions: In the study, it was concluded that there was a low relationship between the communication skills assessment scale and the hasty, thinking and planned approach sub-dimensions of the problem-solving skill inventory, and a medium level relationship with the avoidant approach sub-dimension.

Keywords: Coach, Communication, Problem Solving, Education, Sports.

İÇİNDEKİLER

KAPAK	
ONAY	
TEZ BİLDİRİMİ	I
TEŞEKKÜR	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	V
TABLolar DİZİNİ	VIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	IX
EKLER	X
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
2. GENEL BİLGİLER	8
2.1. Eğitim Kavramı	8
2.1.1. Eğitimin Tanımı.....	8
2.1.2. Eğitimin Amacı ve Önemi	8
2.2. Antrenör Kavramı ve Tanımı	9
2.2.1. Antrenörlerin Özellikleri	10
2.2.1.1. Entelektüel Değerler.....	11
2.2.1.2. Antrenörün Karakterine Ait Özellikler.....	11
2.2.1.3. Sosyal Özellikler	12
2.2.1.4. Psikolojik Özellikler.....	12
2.2.2. Antrenörlerin Görevleri	13
2.2.3. Antrenörlük İlkeleri	14
2.2.4. Antrenörlük ve Spor İlişkisi	14
2.2.4.1. Antrenör ve Sporun Tarihsel Gelişimi	15
2.2.5. Antrenörlüğün Yapısal Durumu	16
2.2.5.1. Antrenörlüğün Yapısal Özellikleri	16
2.2.5.2. Antrenörlerin Sporculara Karşı Davranışı.....	19
2.2.5.3. Kazanan Oyuncu ve Takımlara Yönelik Antrenör Davranışı	20

2.2.5.4. Kaybeden Oyuncu veya Takıma Yönelik Antrenör Davranışı	20
2.2.6. Antrenörlerde Liderlik	21
2.2.6.1. Liderlik ve Antrenörlük	21
2.3. İletişim ve Tanımı	22
2.3.1. İletişim Becerisi	23
2.3.2. Temel İletişim Süreci ve Unsurları	23
2.3.3. İletişimi Yönlendiren Prensipler	25
2.3.4. İletişim Çeşitleri	25
2.3.5. Eğitimde İletişim	26
2.3.6. Öğretimde İletişim	27
2.3.7. İletişim ve Spor	28
2.3.8. Sporda İletişim Modelleri	28
2.3.9. İletişim Engelleri	29
2.3.10. İletişim Engellerinin Kaldırılması	30
2.4. Problem Çözme Becerileri	31
2.4.1. Problem Tanımı	31
2.4.2. Problemin Sınıflandırılması	31
2.4.3. Problem Çözmenin Tanımı	31
2.4.4. Problem Çözmenin Önemi	31
2.4.5. Problem Çözme Basamakları	32
2.4.6. Problem Çözme Becerisi	32
2.4.6.1. Problem Çözme Becerisinin Önemi	33
2.4.6.2. Problem Çözme Becerisini Etkileyen Faktörler	33
2.4.7. Problem Çözme ve Spor	34
3.GEREÇ VE YÖNTEM	36
3.1. Araştırmanın Modeli	36
3.2. Araştırma Evreni	36
3.3. Araştırma Örnekleme	36
3.4. Araştırmanın Etik Kurul Onayı	36
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	37
3.6. Çalışmanın Önemi	37
3.7. Veri Toplama Araçları	37
3.7.1. Kişisel Bilgi Formu	37

3.7.2. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği.....	37
3.7.3. Problem Çözme Becerisi Envanteri.....	38
3.8. Verilerin Analizi.....	39
4. BULGULAR.....	43
5. TARTIŞMA.....	58
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
6.1. Sonuçlar.....	66
KAYNAKLAR.....	73
EKLER.....	84
Ek 1. Etik Kurul Onayı.....	84
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu.....	85
Ek 3. İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ).....	86
Ek 4. Problem Çözme Becerileri Ölçeği (PÇBÖ).....	87
Ek 5. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği Kullanım İzni.....	88
Ek 6. Problem Çözme Becerileri Envanteri Ölçeği Kullanım İzni.....	89
ÖZGEÇMİŞ.....	90

TABLolar DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1. Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Maddeleri.....	38
Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 3. Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri.....	43
Tablo 4. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	45
Tablo 5. Cinsiyete Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları ..	46
Tablo 6. Medeni Duruma Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	47
Tablo 7. Çocuk Sahipliğine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	48
Tablo 8. Spor Türüne Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	48
Tablo 9. Görev Yerine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	49
Tablo 10. Sporcuların Seviyesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	50
Tablo 11. Yaşa Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	51
Tablo 12. Eğitim Seviyesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	53
Tablo 13. Antrenörlük Seviyesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları	54
Tablo 14. Antrenörlük Tecrübesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları.....	55
Tablo 15. Antrenörlerin İletişim ve Problem Çözme Beceri Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları.....	56

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ANOVA	: Analysis of Variance
BESYO	: Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu
İBDÖ	: İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği
PÇBE	: Problem Çözme Becerisi Envanteri
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
Vb	: Ve benzeri
N	: Katılımcı Sayısı
S.s	: Standart Sapma
P	: Anlamlılık Düzeyi
%	: Yüzde
R	: Korelasyon Katsayısı

EKLER

Ek No	Sayfa No
Ek 1. Etik Kurul Onayı.....	84
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu.....	85
Ek 3. İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ).....	86
Ek 4. Problem Çözme Becerileri Ölçeği (PÇBÖ)	87
Ek 5. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği Kullanım İzni.....	88
Ek 6. Problem Çözme Becerileri Envanteri Ölçeği Kullanım İzni.....	89

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırılmanın konusu, araştırmanın amacı, alt problemler ve çalışma ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, kişilerin hareketlerinde bilinçli olarak betimleyen farklılıklar olmasını sağlayan hareketler dizisidir (Topçu, 2007).

Kişiye özgü ilkeleri olan ve devamlılığı betimleyen eğitim, bir grubun maddi ve toplumsal hayatı, bilimsel düzeyi, gelenek ve siyasi yapısı ile birbirleriyle iletişim halindedirler. Eğitimden istenilen hedef, öncesinde belirlenen amaçları elde edebilmek için gereksinim duyulan bilgi ve becerileri ortaya koymaktır (Can, 2004).

Antrenörler, sporcularının eğitimleri ve başarıları ile ilgilenmekte, etkili performans sağlanması için birçok görevi üstlenmektedirler. Ortaya koyulan görevlerde sağlıklı iletişim süreçlerinin yaşanması ve pozitif ilişkilerin kurulması antrenör ve oyuncu iletişimini, oyuncu güdüsünü ve oyuncu yeterliliğini yükseltmekle birlikte oyunculara yeteneklerini iletirmek için de uygun alan sağlamaktadır. Aynı zamanda antrenörler oyuncuların sportif becerileri ile okul ve toplum bağlarında önem göstermelidir. Böylece antrenör öz yeterliliğinin, etkili antrenörlükte kuvvetli bir değişebilirlik olduğu da bilinmelidir (Feltz ve ark., 1999).

Spor platformlarında yer alan oyuncu ve antrenörlerin en temel amacı organizasyonlarda başarılı sonuçlar elde etmek ve bu başarılı sonuçların sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Bu nedenle, başarılı sonuçlar elde edebilmek, bireyin bedensel fonksiyonları ile beraber etkili ve gerçek oryantasyon ve psikolojik ön çalışmayı da barındırmaktadır (Abakay, 2010).

Antrenörler, oyuncular ile olan ilişkisinde oyuncu ile etkili ve verimli bir düzeyde ilişki kurma amacıyla olmalıdır. Gerçekten antrenörlerin gerçekleştireceği hareketler, ilişki bakımından birbirleriyle olan aralarındaki bağın artmasını sağlarken ayrıca oyuncu başarısını negatif yönde etki edecek durumların da ortadan kalkmasını sağlayacaktır (Güven, 1996).

Antrenörler ve oyuncular ilişkisinde, antrenörün sporcuya aktaracağı bilgiler, konulara ve durumlara göre tutum ve görüş yönleri, tekrar bunun gibi antrenörün liderlik yöntemi ve oyuncuya göstereceği oyun felsefesi vb. durumlar antrenörün işine uygun antrenörlük görüşünü ortaya koymasını sağlamaktadır. Bu görüş kulüp içerisinde verilecek görüşleri kulübün öğrenmesinin istendiği plan ve uygulanacak yöntemin neler olacağı, yapılacak olacak çalışmaların hangi yönde ve nasıl planlanacağı, oyuncuları denetleyebilmek için onlara nasıl davranışta bulunması konusunda önemli seviyede etkilemektedir (Cengiz, 2009). Bu durumda antrenörler fikirlerini anlatabilmesi için öncelikle oyuncularıyla sağlıklı ve etkili iletişim kurması gerekmektedir. Öyle ki, oyuncular ve antrenörler tarafından meydana gelecek olan etkili ve verimli bir iletişimin bireysel yönden oyuncunun ve kulübün başarısında pozitif yönde etkili bir faktör olarak görülmüştür (Abakay, 2010).

Antrenörler, oyuncularını bedensel açıdan hazır duruma getiren bireyler olarak bilinmesinin yanında bununla birlikte ruhsal olarak da mutlu olmasını sağlayan bireylerdir. Oyuncuların motorik yeteneklerine ek olarak, yaşamlarının içerisinde bir lider, eğitmen, örnek model, rehber gibi roller ile oyuncunun yaşamında bulunurlar (Onağ ve ark., 2013).

Başarılı bir antrenör olabilme ve ayrıca başarılı oyuncular yetiştirmenin önemli noktalarından bir tanesi olmazsa olmaz diyebileceğimiz yollardan biri, liderlik yapılan takım ile oluşturulan etkili ve doğru iletişim ile sağlanabilir. İletişim, bireyin kendini, duygu ve fikirlerini, ihtiyaçlarını belirtme ve diğerlerini anlama yöntemidir (Üstün, 2005).

Antrenörün rehberliği, takımı uyumlu hale getirmesi, oyuncuların hareketlerini hedeflenen yönde ilerletmesi ve pozitif davranış için şarttır. Antrenörlerin yanlışlarından uzak durabilmeleri için hem yetenek hem de ruhsal açıdan belirli yeteneklere sahip olması gerekir. Bu yeteneklerin bir bölümü teorik bilgi olurken önemli bir bölümü ise bireyler arası ilişkilerdir. Oyuncuların, devamlı yenilikleri yakından takip etmesi yeni olumsuzlukları da ortaya çıkarmaktadır. Antrenör ve psikolojik danışmanlar oyuncularına olumsuzlukları görmemeyi değil oyuncunun problemi ortadan kaldırması sağlanmalıdır (Yüksel, 2020).

İletişim, yaşamın her anında bulunan, bilgi, tecrübe ve problemleri paylaşmayı uygun duruma getiren en kuvvetli gereçtir. Bu noktadaki gerecin iyi şekilde kullanılması, iletişim haline giren kişilerin yetenekleri ile aynı önemdedir. İletişim yeteneği olarak nitelendirilen yetenekle ilgili, kişiler birbirlerinin düşüncelerini anlayabilmeli ve kendilerini anlatabilmelidirler. İlgili becerinin devamlılığı gerçekleşmezse iletişim beklendiği gibi gerçekleşmeyebilir, sonucunda sürekli çalışma birliği ve sağlam birliktelikler sağlanamayabilir (Metin, 2011).

İletişim yeteneği, değeri, empatik olmayı dikkate alarak, uyum sağlama etkililiği, doğru şekilde iletişime geçerek uygun şekilde kendini anlatabilme yeteneğidir. Kişi çevresindeki bireylerle mutlu, hoşgörülü, etkili, başarılı ve olumlu iletişim yeteneğini kendisi oluşturur (Tayfun, 2014).

Bireylerin bir arada hayatını devam ettirirken zorunlu olarak ortaya çıkan hayatın içerisinde yer alan iletişim, düşünce, fikir ve duyguların, kişiler, gruplar ve toplumlar arasında söz, vücut dili, yazı, görüntü vb. aracılığıyla karşılıklı değişimin oluşmasını temin eden sosyal etkileşim dönemi olarak da tanımlanabilir (Yüksel, 2007).

Kişilerin istediği bir hedefi elde etmek için bir araya getirdiği düşüncelerinin önüne çıkan sorun problem olarak ifade edilir. Kişinin belirli bir hedefi veya fikri elde edebilmek amacıyla harekete geçmesi durumunda ortaya sorunların meydana gelmesi problemin varlığının göstergesidir (Aksoy, 2003).

Problem bireylerin içinde yer aldığı karmaşık sorunlardır. Açıklamaya göre rutin yaşamımızda önümüze çıkan birçok unsurları sorun olarak tanımlayabiliriz. Bu sorunları kaldırmak için kimi zaman fiziksel kuvvetimizi kimi zaman da aklımızı kullanma isteğinde bulunuruz (Gelbal, 1991).

Problem çözme ise ‘‘doğru açıklanmış sorunları kaldırmak için belirli aşamaları adımlayarak sonuca ulaşılan bilişsel ilerlemedir. Problemi kaldırmada düzenli aşamalardan geçilmesi gerekir. Bunlar: problemi sezmek, problemi kaldıracak çalışmaları ortaya koymak ve bu çalışmaları uygulamak ve sonuç olarak elde edilen verileri kontrol etmektir (Masaroğulları ve Koçokgöl, 2001).

Belirli nedenlerin iki temel özelliği vardır. Bunlar; amaçlar ve bu amaçların gerçekleşmesini engelleyen nedenlerdir. Amaçlar elde etme amacıyla veya bulunmak

istediğimiz mekân, pozisyon veya türlü avantajlar olarak açıklanabilir. Fakat amacın karşısında hiçbir problem olamaması durumunda, ortada problem diye bir konudan söz edemeyiz. Problem çözmeye, elde edilmek istenilen amaçları engelleyen sorunları geride bırakmasını içermektedir. Problem çözmeye yeteneği problemlerin uygun zamanda ve kuvvetli bir şekilde ortadan kaldırılmasıdır (Saygılı, 2017).

Problem çözmeye becerisi, bir amacımız olduğunda o amaca nasıl ulaşabileceğimizi belirleyemediğimiz durumda nasıl hareket ettiğimizdir. Ayrıca sorunun ortadan kaldırılmasında düşünceler üretmeyi içerisine alan neşeli bir çabadır (Düzakın, 2004). Problem çözmeye; var olan bir amaca ulaşmak için karşılaşılan bütün problemlerin kaldırılmasına yönelik, ruhsal ve bilişsel niteliklere ait çoğu emeğe sahip zaman olarak tanımlanır (Oğuzkan, 1989).

Stevans Problem Çözmeye Sürecini şöyle ifade eder:

- Problemin görünüp bilinmesi,
- İhtiyaç duyulan bilgilerin toplanması,
- Problemin aslının soruşturulması,
- Problemin ortadan kaldırılmasında faydalı olacak yöntemlerin belirlenmesi,
- En yararlı çözüm yönteminin belirlenmesi,
- Problemin ortadan kaldırılması (Sezgin, 2011).

İletişim becerisi, yaşantımızın en önemli unsurlarından birisidir. İletişim becerileri yüksek bireyler sosyal yaşantılarında ve iş hayatlarında genele oranla daha az sorunlar yaşarlar veya sorunları daha kolay aşabilirler ve dolayısı ile iletişim becerisi yüksek bireyler toplum içerisinde ön plana çıkmaktadırlar. Problem çözmeye becerileri de iletişim gibi yaşantımızda çok önemli yere sahiptir. Rutin yaşantımızda olduğu gibi meslek hayatımızda da karşımıza akil bir şekilde yönetmemiz gereken sorunlar ve sorunlu bireyler çıkabilmektedir.

Araştırmada antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözmeye becerileri arasındaki ilişkisinin inceleneceği değişkenlere yer verilmiştir. Bu bağlamda kadın ve erkek antrenörlerin meslek hayatlarında farklı becerilere sahip oldukları düşünülmekte ve çalışmada bu becerilerin hangi yönde olduğu araştırılmaktadır. Ayrıca normal

hayatta ve meslek hayatında evli ve bekar katılımcıların farklı becerilere ve davranışlara sahip olduğu görülmekte olup araştırmada, antrenörlerin de meslek ve sosyal yaşantılarında, iletişim becerileri ve problem çözme becerilerinde farklı yeteneklere sahip oldukları düşünülmekte ve çalışmada bu becerilerin evli ve bekar katılımcılar arasındaki farklılığın araştırılması hedeflenmiştir. İnsanlar yaşamlarında arkadaş, iş ve ev ortamlarında davranış sergilerken çocuk sahibi olan bireyler ile çocuğu olmayan bireyler arasında farklı davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu doğrultuda çocuk sahibi olmanın antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin ne oranda olacağı araştırılmak istenmektedir. İletişim becerileri ve problem çözme becerilerinde bireysel sporlar ile ilgilenen antrenörler ile takım sporu ile ilgilenen antrenörlerin farklı beceriye sahip oldukları düşünülmekte ve değerlendirilmektedir. Meslek hayatlarında kamu çalışanları ve özel sektör çalışanları farklı zorluklar ve avantajlar yaşamakta olup, bu farklılıklar bireylerin iletişim becerileri ve problem çözme becerilerini etkilemektedir. Antrenörlük mesleğinde de kamu ve özel kurum veya kuruluşlarda görev yapan antrenörlerin farklı iletişim becerileri ve problem çözme becerilerine sahip oldukları düşünülmekte ve incelenerek sonuçların ortaya konulması hedeflenmektedir. Profesyonel sporcular ile amatör sporcuların yaşam tarzları, mesleklerine olan bağlılık gibi buna benzer yaşamlarında etkili olan faktörler farklılık göstermektedir. Dolayısı ile sportif eğitim süreçlerinde sporcuların amatör veya profesyonel olma durumları, farklı iletişim becerileri ve problem çözme teknikleri uygulanmasını gerektirebilmektedir. Araştırmada antrenörlerin eğitim verdikleri sporcuların seviyelerine (amatör/profesyonel) göre farklı iletişim becerileri ve problem becerilerine sahip oldukları düşünülmekte ve araştırılmak istenmektedir. Yine çalışmada eğitim seviyesinin, tecrübenin ve mesleki kariyer durumlarının antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerilerine etki edeceği değerlendirilmekte ve araştırmaya konu edilmektedir. Bireylerin eğitim seviyesinin sosyal ve meslek yaşamlarında önemli bir etken olduğu düşünülmekte olup, antrenörlük mesleğinde de eğitim seviyesinin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında önemli ilişki olduğu, sosyal ve mesleki başarıya önemli ölçüde katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak iletişim becerileri ve problem çözme becerileri yüksek antrenörlerin sosyal yaşantılarında ve meslek hayatlarında daha yetkin, başarılı ve

üretken oldukları değerlendirilmekte ve bu doğrultuda antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Antrenörlerin iletişim ve problem çözme yeteneklerinin incelenmesi sonucunda yapılan çalışmanın literatüre destek olacağı, ayrıca beraberinde araştırma sonuçlarının incelenecek farklı araştırmalara ve bu konu alanında uzman kişilere yol gösterici olacağına inanılmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, antrenörlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu bağlamda, araştırmanın amacının kapsamına uygun olarak oluşturulan temel hipotezi; *antrenörlerin iletişim becerisi ile problem çözme becerileri arasında ilişki olmakla birlikte*; araştırmanın alt hipotezleri ise şu şekilde belirlenmiştir:

H₁: Cinsiyet değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₂: Medeni durum değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₃: Çocuk sahibi olma değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₄: Spor türü değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₅: Görev yeri değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₆: Sporcuların seviyesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₇: Yaş değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₈: Eğitim seviyesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₉: Antrenörlük seviyesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözüme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

H₁₀: Antrenörlük tecrübesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözüme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Eğitim Kavramı

2.1.1. Eğitimin Tanımı

Eğitim, bireyin hayatı boyunca fikirselsel, bedensel ve toplumsal yeteneklerini geliştirirken, aynı zamanda bilinmeyen hareketler ve yeteneklerin farklı yollardan bireye öğretilmesi amacıyla olan çalışmaların bütünü olarak tanımlanabilir (Akyüz, 2011).

Eğitimin tanımlaması yapılırken kaynaklarda birçok açıklamalar görmekteyiz. Fakat genel olarak tanımlamak gerekirse, kişinin hareketlerinde, kendi yaşamında bilinçli bir şekilde yapmak istediği yönde farklı olmayı sağlamak için devam edilen çalışma olarak açıklanabilir. Bu açıklamaya bağlı olarak şu özelliklere değinebiliriz;

- Eğitim bir ilerlemedir.
- Eğitim sürecinde kişinin kendisi asıl alınır.
- Eğitim sürecinde, kişinin hareketlerinin planlanan şekilde çeşitlendirilmesi hedeflenmektedir (Büyükkaragöz, 1999).

Eğitim yaşamın tüm anında insan yaşamının önünde beliren bir durumdur. Ev, okul, meslek yaşamını da kapsayan bireyin tüm çevresini ve geçmişini içine alan bırakılmayacak bir iştir (Şimşek, 2015).

2.1.2. Eğitimin Amacı ve Önemi

Eğitim, birey hayatının başlangıcından başlayarak günümüze kadar değerini kaybetmeden kendini tanımayan kuşaklara transfer etmiştir. Kişiler hayatları döneminde alanıyla etkili bir haberleşme sağlamasında, önüne çıkan problem ya da bilinmeyen konulara basitçe uyum sağlamasında ve bilgileri devam ettirmesinde, ortaya çıkarmasında değerli kavram eğitimidir. Eğitim birey yaşamının değerini de artıran bir kavramdır. Öz güveni yüksek ve yüksek nitelikli kişiler ancak nitelikli bir eğitimin sonrasında geliştirilebilir.

Geliştirilen kişiler sadece kendilerine değil sosyal yaşama da yararlı çalışmalar gerçekleştirecekleri için doğal olarak sosyal yaşama da faydalı olacaklardır (Gül,

2016). Eğitim bireyleri benzer hedefler doğrultusunda toplayarak kişilerin sosyal hayatın içinde benzer özellikler olmasına olanak sağlar. Eğitimin amacı bireyleri anlayışlı, çalışkan ve yaşama hazır durumda olmasını sağlar. Bilinçli gerçekleştirilen bütün çalışmanın bir amacı vardır. Amaç, sonucu bilinen ve gerçekleşmesi beklenen hareketin açıklamasıdır. Eğitimin amacı, eğitmenin istenilen amaçlar çerçevesinde görevini gerçekleştirerek, öğrencileri belirlenen sonuca ulaşmasını sağlamaktadır (Küçük, 2012).

2.2. Antrenör Kavramı ve Tanımı

Meydan Lorraine'ye göre antrenör, atlet, boksör, futbol vb. oyuncular ya da spor kulüplerini gerçekleştirmelerini sağladığı uygulamalarla mücadele veya müsabakalara hazırlayan birey olarak açıklanmaktadır (Öğretici, 1997). Türk Dil Kurumu Türkçe Lügati, antrenörü; özetle oyuncuları eğiten bireyler olarak tanımlamıştır. Antrenör, 14.yy. Macar asıllı olan Sturdy'den ulaşmaktadır. Günümüzde İngilizce anlamı ise etkili, güçlü, sağlam, kararlı olarak Türkçeye tercüme edilebilir (Koçel, 1999).

Antrenörlük karşılıklı haberleşme ve etki ile diğerlerini etkileme ve yol göstermeye yönelik önderlik mesleğidir (Baser, 1996). Antrenör, sahip olduğu fikirleriyle tecrübelerini bütünleştirerek oyuncuları becerilerine elverişli şekilde yol gösteren, eğiten, müsabakalara hazır hale getiren, liderlik yapan spor kişisidir (Doğan, 2004).

Farklı bir tanıma göre antrenör çağımız sporuna yol gösteren, oyuncuların ilgilendikleri alanlar ile olan iletişimlerini, aksiyonunu, kuvvetini, mücadele duygusu ve becerisinin üstüne koyarak, oyuncuların motivasyonlarını artırmak için bireyleri çalıştıran, geliştiren, eğiten ve oyunlara hazır hale getiren bireylerdir (Kandemir, 2017).

Pozitif yönüyle antrenör, oyuncuların davranışlarını sağlıklı bir duruma gelmesini sağlayarak kulüp içerisinde sportif bir atmosfer oluşturulmalıdır. Oyuncularla ilişkilerinde dostça bir atmosfer oluşturulmalıdır. Oyuncularla ilişkilerinde dostça bir atmosfer oluşturularak, çalışma ve müsabaka analizlerine oyuncuları da ekleyerek kendilerini denetlemeyi ve sorumluluklarını paylaşmaya alışkanlık haline getirmelidir. Antrenör, tasarlayıp yönlendirdiği çalışmaların sorunsuz

ilerleyip ilerlemediğini en küçük detaylarına kadar denetleyip inceler, oluşabilecek ya da ortaya çıkan problemler için yeri geldiğinde tekrardan tasarlayıp ve düzenleme gerçekleştirerek veya tasarımına çeşitli yardımlar sağlayarak geliştirilebilir (Toklu, 2010).

Moral ve isteklendirme kelimelerini incelediğimizde hem kulüp hem kişisel olarak oyuncuları moral ve motive olmalarını sağlayacak seviyede olup bu konuya ilişkin uygulama yeteneğine sahip olmalıdır (Temel, 2010).

Yapılan açıklamalardan da fark edebileceği üzere antrenör, sporun temel yapısı olarak nitelendirilmektedir. Antrenörün sahip olduğu bilgi birikimi ile düşünce ne derece etkili meydana gelirse oyuncunun da düşünce, tecrübe ile deneyimleri o derece etkili olursa, oyuncunun da düşünce, tecrübe ve deneyimleri o derece etkili olacaktır. Bu sebeple antrenörün ilk olarak sağlıklı eğitilmesi, yetiştirilmesi gerekmektedir. Tabii ki bu çalışmalar yeterli olamayacaktır. Bu düşünce ve olanakların yanında kulüp içerisinde ve kulüp dışında oyuncuların toplumsal alanları ile gerçekleştirdikleri haberleşmelerine önem veren, bazı zamanlar duruma eklenen bir pozisyona sahip olmalı. Hem bireysel hem de grup olarak güdülenebilecek seviyede güdülenme kelimesine ve bu konuya ait kullanışlığı da kendinde bulundurmalıdır.

2.2.1. Antrenörlerin Özellikleri

Antrenör, sahip olduğu sorumluluklarından dolayı ve başarılı olduğu görevler sonrası kişiler tarafından kabul gören değerli bireydir. Tüm bu görevleri etkili ve verimli olarak başarılı olmasını sağlayan, antrenörleri diğer bireylerden ayrı yapan kimi değerlere sahip olmalıdır (Eren,2001).

Bu değerleri dört temel grupta bir araya getirebiliriz;

- Entelektüel Değerler
- Karakterine Ait Değerler
- Toplumsal Değerler
- Ruhsal Değerler

2.2.1.1. Entelektüel Değerler

Antrenör, hareketli aklıyla çabuk düşünerek o anda karar alan düşünce oluşturup akla uygun hüküm veren ve planlayıp eden kişi olması için belirli entelektüel değerleri kendinde bulundurmalıdır (Yıldırım, 2009).

a) Genel Kültür: Kendini belirli bir branşta, alanda değil, tüm branşlarda düşünce sahibi olan kişidir.

b) Mantıklı olma: Yalnızca ince noktalara takılı olmayan, genelden bireyselle bireyselden genele düşünce üretebilendir.

c) Çözümleme Ruhü: Oluşan olayların sebepleri noktasında durarak çözümlemeli düşünce yeteneğine sahip kişidir.

d) Sentez Ruhü: Olaylar ile karşılaştığında bütün parametreleri bir olay ya da plan yapmak amacıyla toplanarak getirilebilendir.

e) Sezgi Gücü: Sebepleri, önemli davranışları ve en önemli sorunları öncesinde tahmin edebilendir.

f) Hayal Gücü: Geleceğe ait alacağı kararlar ile ilerleyeceği tüm adımlamaları zihninde canlandıran ve pratikleştirendir.

g) Muhakeme (Yargı Gücü): Bütün dönemlerde yararlı olanı zararlı olandan, dürüst olanı hatalı olandan doğruyu yanlıştan ayırabilendir.

Bu kalite ve değerler, antrenörlük alanındaki bireyleri etki altına alma, bireylere yardımcı olan, fikir ve aldığı hükümleri onaylattırarak yol gösterme yeteneğini başaracaktır.

2.2.1.2. Antrenörün Karakterine Ait Özellikler

Bir antrenörün bütün oyuncularına sağlıklı görüntü bırakmalıdır. Antrenörler kesinlikle eşitsizlik, haksızlık ve davranışlarında istikrarsızlık yaratan hareketler yapmamalı. Çevresine güven veren, istikrarlı davranışlarda yer alması için belirli özelliklere sahip olmalıdır. Bunlar:

a) Nesnellik ve bireysellik ilişkisindeki uyumu gerçekleştiren kişi olmalı.

b) Ortamlara, karşıt özellikteki bireylere uyum sağlamalıdır.

- c) Dikkatli hareket etmeli kesinlikle fazla tehlikeli hareketlerde bulunmamalıdır.
- d) Yeri geldiğinde riske girmelidir.
- e) Birden fazla problemi yerinde inceleyip o an önlem almalı ve çok özen göstermelidir.
- f) Bütün ilgili unsurları hazırlıklı ve sistemli halde tutup oyuncularına rol model olmalıdır.
- g) Geçmişte yararlılığı ispatlanmış yöntemler kullanılmalı, gerçekleştirilecek çalışmaları önem düzenine göre sıralama gerçekleştirmeli.
- ğ) Kesinlikle bugün yapılması gereken çalışmanın diğer başka bir zamanda yapması planlanmamalı.
- h) Önemli olan, her çalışmaya gerekli hassasiyeti göstermeli, tehlike ve problemleri dikkate almamazlık yapmamalıdır (Eren, 1998).

2.2.1.3. Sosyal Özellikler

Antrenör takım içinde ve dışında bütün kişilere kendini tanıtabilmek kanıtlayabilmek, alt ve üstleri tarafından her zaman lider olarak bilinmesi için belirli özellikler barındırmalıdır. Bunlar;

- a) Alanındaki bireylere giyim ve kıyafetiyle model olarak görülen bir kişi olmalı.
- b) Grubun sahip olduğu benzer özellikleri algılayan ve değerlere uyum sağlayan birey olmalıdır.
- c) Fikir ve tecrübesiyle bütün sporcularına aynı uzaklıkta yer alıp, talimatlarına uyulan, vermiş olduğu sözlerden geri adım atmadan gerçek davranış sergileyen ve duruşundan kesinlikle karşılık vermemelidir.

Entelektüel, kişiliğe ilişkin ve toplumsal değerlerin bütününe birlikte idare etmesi güçtür. Fakat, bir antrenörün kendini çözümlemesi ve zayıf yönlerinin farkında olması bakımından önemli seviyede faydalıdır (Eren, 1998).

2.2.1.4. Psikolojik Özellikler

Antrenörün ruhsal değerleri içerisinde kendini eğitmesi, güncellemesi, profesyonel değer, kendi hayatında doğru olmak, meslek arkadaşları ile etkili birlik,

net düşünceli, araştırmacı, belirleme becerisi kuvvetli, liderlik niteliğine sahip olan, güdüleme, duygusal ve akıl olarak ruhsal hazırlık ve danışmanlık gibi noktalara sahip olmalıdır (Newton ve Fry, 1998).

2.2.2. Antrenörlerin Görevleri

Herhangi bir takımda göreve başlayan antrenör, o takımın oyuncularının ve takımın amaçlarına ulaşması için kulübe liderlik yapmaktadır. Bu görevi yaparken kendi düşünce, yetenek ve deneyimlerini kendi tasarımlarını oluşturarak grubuna ve oyuncusuna yansıtır. Antrenörlerin oyuncularına ait görevleri; eğitimlerin tasarımı, eğitimlerin gerçekleştirilmesi, başarıların kontrol edilmesi, organizasyon çalışmalarının gerçekleştirilmesi, oyuncuların korunması, oyunculara danışmanlık yapmaktadır. Antrenörlerin oyuncuları ve takımı ile ilgili görevleri şu şekilde açıklanabilir (Başer, 1996).

- a) Oyuncuların bedensel, ruhsal ve toplumsal ilerlemelerine destek olmak.
- b) Gerçekleştirilen sporun ihtiyaçlarına uygun bedensel, ruhsal ve toplumsal devamlılığın gerçekleştirilmesi ve korunması.
- c) Oyunun yöntemlerinin oyuncular tarafından doğru bir şekilde gerçekleştirilmesi ve bu konularda kusursuz gerçekleşmesine destek olmalıdır.
- d) Oyunun isteklerine uygun ruhsal eğitimi için uzmanlardan destek almalı, bu konu ile ilgili kendini bilgilendirmeli.
- e) Kulübün uygun devamlılık çalışmalarını gerçekleştirme amacıyla tasarım yapma, düzenli değerlendirmeler ve denemelerle incelemelerde bulunmak.
- f) Tüm koruyucu teknikleri gerçekleştirerek oyuncuların sağlıklarını korumak.
- ğ) Sporcuların etkin ve akıllı katılımlarını gerçekleştirmek.
- h) Sporcuların kendilerine olan önemlerini ve güdülerini korumak.
- ı) Profesyonellik çevresinde gerçekçi olmak ve diğeri profesyonellerden destek almak.
- i) Takım çalışmalarını kuvvetlendirmek.

2.2.3. Antrenörlük İlkeleri

Antrenörün görevleri antrenörlük prensipleriyle uyum oluşturmaktadır (Konter, 1996). Antrenörlükte prensipler genel anlamda şu şekilde sıralanabilir;

a) Oyuncunun kendine ve potansiyelini ilerletmek için ona destek olan kaynak bir bireydir.

b) Bireysel farklılıkları bilerek devamlı oyuncuların devamlılığını ve uzun zamanlı olan faydalarını düşünmek.

c) Oyuncunun gelişmesini, yapılabilir amaçlarında kusursuzluğu amaçlamak.

d) Benzer çalışmalarla yol göstermek, eğitmek, düzenli hale gelmek, paylaşmak. Yöneticilere, antrenörlere.

e) Oyunu çalışarak iddialı ve eğlenceli hale getirmek. Yeteneklerin ve branşla ilgili tekniklerin üzüntü içinde eğitimine ihtiyaç duyulmaması.

f) İletişim ortamı, oyuncu yakınları, resmi çalışanlar ile iletişim ve etkiye hazır olmak, birey ve birey kurumlarında, oyunda önemli görevlerinin olduğunun bilincinde olmak ve unutmamak.

g) Bedensel durum tüm bireyler için hayatının sonuna kadar devam eden bir amaç olarak benimsenmeli.

2.2.4. Antrenörlük ve Spor İlişkisi

Oyuncu, belirli kurallar altında, araçlı veya araçsız bireysel veya grup şeklinde kendini spora veren, daha ileri bir aşamada sporu meslek haline getiren yarışmacı, dayanışmacı ve ruhsal tatmin olan sporun hareketli ögesidir (Erkal ve ark., 1998).

Antrenör, ruhsal ve oyuncu ilişkisi sporcunun başarısını etkileyen değerli etkenler arasında yer almaktadır. Yoğun mücadele stresi altındaki oyuncunun isteği, dikkatiyle aynı yönde olarak devamlı değişimler arz etmektedir. Bu değişimlerin her zaman oyuncunun reaksiyonları farklılaşmaktadır (Kaya, 2012).

Aslında, irdeleme/karar alma ve heyecan/duygu zihinde birleşir. Zihin içinde, yargılama ile amaca doğru düşünme zamanı ve karar alma olarak nitelendirilen cevap seçiminden oluşan düzenler toplu yer almaktadır. Zihindeki bu düzenler topluluğu ayrıca heyecan ve duygu ile de ilgilidir. Duyguların ve heyecanın eleştirme üstünde

kuvvetli bir etkidir. Bu konuda, duyguların ilk önce bir alana ait oldukları görülmektedir. Duygular akılcı hayatı bilmektedir ve zihnin arta kalan bölümleri ile algının fonksiyonlarını etki altına almaktadır. Kuvvetli bireysel egemenliğine ait bireyler, zihin ile sezgi ya da beyin ile kalp arasından herhangi birini seçemez fakat yaparlarsa, bu yapılan seçim bir adım atmak veya görme organının bir tanesi ile gözlemlemekten ileri bir durum olamaz (Kaya, 2012).

Empati; toplumsal sorumluluk, toplumsal beklenti, gibi tanımlarda açıklanabilmektedir. Toplumsal akıl olarak tanımlanan akıl türü empati olarak kabul edilebilir. Benzer duygulara sahip olmak, oyuncunun bütün yaşadıklarına, çalışmalarına ve güdülenmesine kendi çalışmalarıyla değil, oyuncunun çalışmalarıyla bakmasıdır (Kaya, 2012).

Benzer duyguların, akılcı ve duygusal alanlardan söz konusu olmaktadır. Benzer duyguların akılcı tarafı, bireyin karşısındakinin fikirlerini, duygusal tarafı ise duygularını algılamaktır. Antrenörün hayalleri olarak, kendini, oyuncunun duygu ortamına transfer etmesi ve sporcunun duygularının anlamasıdır. Bu sebeple duygu benzerliği, Türkçeye ‘Eş Duyum’ olarak tercüme edilmiştir. Bu kavram, benzer duygu anında antrenörün ve oyuncunun duygu açısından birbirini yansıttıklarını ve duygu alışverişi gerçekleştirdiklerini açıklamaktadırlar. Ancak, antrenör duygunun kendine değil, oyuncusuna ait olduğu doğruluğunu unutmamalıdır (Kaya, 2012).

2.2.4.1. Antrenör ve Sporun Tarihsel Gelişimi

Türklerde spor savaşlara hazır olmak ve kendilerini korumak hedefiyle yapılmıştır. Osmanlı zamanından sonra spor, dernekler ve dini mensuplar tarafından gerçekleşmeye başlamıştır. Dönemler ilerledikçe Tanzimat ile birlikte spor laik bir özellik kazanmış ve eğitimin bir parçası olmuştur (Bilir, 1987).

Antrenman, antrenörlük, antrenör eğitimi ve bilimi bölümlerinde tarihten günümüze önemli değişikliklerin yaşandığı belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle genel anlamda Türkiye’deki gelişmeler; ihtiyaçtan çok başka sebeplere dayanmaktadır.

Bunlar;

- Dünyada yaşanan ilerlemeleri takip etmek,
- Bu etkiyle yeni iş mekanlarının oluşması.

- Hareket, spor ve belirtilen bölümlerde gerçekleşen ilerleme ve farklılıkların ‘‘Beden Eğitimi Şemsiyesi’’ kapsamında araştırılmayarak ‘‘ Spor ve Hareket Bilimleri Şemsiyesi’’ kapsamına ait olması.

- Beden Eğitimiinde ortaya çıkan kimlik erozyonu ile hareket eğitiminin ilim dışı bir duruma sahip olduğunu hatırlatmasıdır (Janz ve ark., 1989).

2.2.5. Antrenörlüğün Yapısal Durumu

Bir oyuncu üst düzey becerilere sahip olabilir ancak tek olarak çalışmalar yapması sonucunda performans olarak veya oyun sonunda oyunu kazanması, rakibine karşı üstünlük sağlaması mümkün değildir. Bundan dolayı bütün sporcuların bir veya daha fazla antrenöre ihtiyacı vardır. Antrenör görevleri gereği oyunculara sadece oyuncunun ilgilendiği branşa ait bilmesi gereken bilgileri öğretmekten çok oyunculara örnek kişi olarak hareket etmesi gerekir. Oyuncu ailesini kabul ettiği gibi antrenörünü de kabul etmeli ve sağlıklı iletişim, birliktelik sağlamalıdır. Bu birlik ve beraberlik atmosferini oluşturmasında antrenöre önemli bir görev beklemektedir (Biber, 2008).

Başarılı bir antrenör karakteri açısından şu özellikleri barındırmalıdır;

Arzulu olmalıdır, hoşgörülü, ağır başlı, sorgulayarak ve üstüne koyarak ilerlemeye yönelik olmalıdır, ısrarlı ve istikrarlı, başarılı olma duygusu kuvvetli olmalı, kendini kontrol edebilmeli, farklı düşünce ve görüşlere saygı göstermeli, yeterli seviyede branş bilgisine sahip olmalı, oyuncuyla ilgilenen ve olumlu hareketler gerçekleştirmelidir (İnal, 2013).

2.2.5.1. Antrenörlüğün Yapısal Özellikleri

Sporcular, herhangi bir branşta kendi beceri ve yetenekte olmaları, yalnız belirli bir seviye düzeyine erişebilmelerini sağlamakta ve ilgili seviyeden sonrası başarının ve verimin olumlu olarak ilerlemesinin gerçekleşmesi için ‘‘ antrenörlere’’ bağlı kalmaktadır. Antrenörler, performans yükseltmek için sporcularına farklı tiplerde davranışlarda bulunmakta olup, bu davranışlar; otoriter antrenörlük, sorumlu antrenörlük, gergin antrenörlük, demokratik antrenörlük ve gevşek antrenörlük olmak üzere beşe ayrılmaktadır. Bu antrenörlük çeşitlerinin özellikleri aşağıda belirtilmiştir.

Otoriter antrenörler, genel olarak çok kesin, kurallara bağlı ve peşin hükümlüdür. Oyuncularını güdülemede korkuyu araç olarak kullanır. Çalışma gerçekleştirirken de kesin, yargılayıcı bir duruş ve tutum gerçekleştirir. İçten, samimi davranış çok az sergiler, başarı kazanmak için yoğun bir kesinliğin olması gerektiğine inanmaktadır. Bu tarz antrenörün oyuncuları/kulübü düzenli, yeterli durumda, iyi düzenli olan, agresif ve başarılıdır. Çalışma şekilleri böyle olan antrenörler genellikle oyuncuları tarafından çok fazla sevgi görmezler, negatif sonuçlarda oyuncu/kulüp birliği bozulur, üretkenlik çok az gerçekleşir, oyuncular çok fazla yıpranır; bu kişilikteki antrenörler huzursuz bir atmosfere sebep olurlar (Doğan, 2005).

Otoriter Antrenörlük Özellikleri: Güçlü bir düzene inanır, kimi zaman acımasızdır, kimi zaman yakın davranış sergiler, belirli olan fikirleriyle peşin kararlar almaktadır, güçsüz kimseleri kendisine yardımcı yapar, güdülemek için korkuyu kullanır (Doğan, 2005).

Otoriter Antrenörlük Faydaları: Grup sağlıklı örgütlenmiştir, grup düzeni güçlenir, takım cezalandırıcıdır, grup genel olarak sağlıklı bir bedensel hazır oluşa sahiptir, başarı sürekli hale getirir (Doğan, 2005).

Otoriter Antrenörün Eksiklikleri: Oyunun, performansın ve sonuçların kötü olması durumunda dağılmalar olur, duygulu oyuncular takımdan ayrılır, antrenör benimsemez, korku hakimdir, grup olması gerekenden fazla tükenir, grubun oyun şekli üretken değildir (Doğan, 2005).

Sorumlu Antrenörler, sevilen, saygı duyulan, pozitif teknikler kullanmaktadır, plan yapımından fazla uyumludur.

Sorumlu Antrenörlüğün Faydaları: Kaynaşmış bir duruş gerçekleştirir. Sporcular, performanslarının hedef edilenden daha fazlasını takıma verir ve grup huzurludur. Sporcu problemleri etkili şekilde ele alınır.

Sorumlu Antrenörlüğün Zararları: Antrenör güçlü görünüşlü olmamakta, destekçilerin duruşu güven göstermemektedir (Doğan, 2005).

Gergin antrenörler, fazla gergin, mutsuz olurlar. Oyuncularının sergilemiş olduğu mücadeleden basit bir şekilde mutlu olmazlar. Antrenman için fazla zaman geçirirler, bütün çalışmalarla kendileri ilgilenir. Spor düşüncesine tam olarak egemen olmalarına rağmen aceleci ve kırılındırlar. Antrenörün bu özelliği oyuncularına da yansır. Bu kişilikteki bir antrenörün hazırlıkları gruplar her daim oyuna, mücadeleye hazırđırlar. Antrenör oyuncudan bekleneninden daha çok güç, emek, verdiğinden dolayı oyuncu da kendini antrenörüne kanıtlamak için fazla çalışır. Bu tarz antrenörlerle müsabakalara hazırlanmanın negatif taraflarından çok çalışmaktan nedenli enerjik olmayan ve hız çalışması görülməsi, oyuncuların stresli çevre sebebiyle problemler yaşamaları kimi oyuncuların gönülsüz olması görüldü ve bu durum performans düşmesine neden olmaktadır (Doğan, 2005).

Gergin Antrenörün Özellikleri: Sürekli endişe içindedir, çok kırılındır, bütün konularla kendi ilgilenir, fazla zaman kaybı yaşar spor bilgileri eksiksizdir, rahatsızdır sporcularını kendi örnekleriyle güdüler (Doğan, 2005).

Gergin Antrenörlüğün Faydaları: Grup her zaman üst seviyede performans sergiler, gruba kendini kabul ettirmeyi çabalar.

Gergin Antrenörlüğün Eksiklikleri: Fazla istekler sporcuda strese yol açabilir, dönemin bitiminden önce grup tükenmiş duruma gelebilir, sevilen sporcular tembelliğe yönelebilir devamlı sınırlı oyuncuyu rahatsız eder (Doğan, 2005).

Demokratik antrenörler, oyuncular tarafından sevilen ve saygı gösterilen kişidir. Oyuncu ve antrenör arasında duygu ve saygıya dayalı bir ilişki gerçekleşir. Endişe yerine kabullenmeye dayalı normlar geçerli olmaktadır. Bu tarz antrenörler oyuncuların problemleriyle yakından ilgilenmektedir, samimi, içten yaklaşır, olumlu tarafları destekler, çalışma planını hazırlarken oyuncuların bilgi ve fikirlerini alır, tüm oyunculara kendilerini ifade etme şansı bulmalarını sağlar, kolay çalışma platformu vardır. Oyuncular antrenöre inanır, antrenörün her zaman yardıma hazırlıklı olduğunu, adaletli şekilde davranış sergileyeceği bilgisine sahiptirler (Doğan, 2005).

Demokratik Antrenörlüğün Özellikleri: Sporcu incelemesi ayrıntılı incelemelere dayanır, sorunları değerlendirmesi ölçülü ve akılcıdır, bireysel ilişkilerinde sıcak değildir, karşısındaki sporcu hareketleri konusunda dikkatle inceler, çabalı ve yararlıdır, faydalar; grup her daim bilinmeyen teknikler değerlendirir, grup başarısı

için ilgili düzenlemeyi barındırmaktadır, sağlıklı düzenlemeyi sporcunun şüphelerini giderir (Doğan, 2005).

Demokratik Antrenörlüğün Eksileri: Sporcular kendilerini tutkulu gibi hissederler, sporcularda grup şakalaşmaları eksiktir, alışkanlıklara sahip oyuncuların görüntüsü kötüye gider, heyecana yönelik problemler başarısız kalır (Doğan, 2005).

Gevşek antrenörler, çoğu dönem ciddi gibi davranış sergilemeler de gerçekte huzur sağlayıcı değildirler; aslında fazla huzurludurlar. Hazır bulunan bir planlamaları yer almamasına rağmen bütün durumların kontrol ediliyor durumu vermeye çalışmaktadırlar. Oyuncularının karşısında baskılı değildir. Bütün herkes düşüncelerini paylaşabilir, fakat sorunların dağılımında gelişme gerçekleşmez. Bu durumdaki antrenörlerle çalışan oyuncular baskı altında olmazlar. Rahatlık sebebiyle oyuncular huzurludur. Sorunları oyuncular kolayca paylaşırlar. Antrenörlerin bu davranışları sebebiyle düzen problemleri ortaya çıkabilir. Çoğu dönem istek gerçekleşmez, oyuncular antrenörü yetersiz görür. Çalışmalar disiplinli gerçekleşmez oyuncu sergiledikleri davranışları başarılı seviyede olmaz, güdülemede yetersizlik nedeniyle müsabakalarda başarılı sonuçlar elde edilemez (Doğan, 2005).

2.2.5.2. Antrenörlerin Sporculara Karşı Davranışı

Oyuncular ile antrenörler sportif başarı için hareketlerin toplumsallaşması ve aralarında uyumlu bir davranış sergilemelerinin gerektiğini söylemektedir. Bireylerarası temas içerisinde olma mücadele oyunlarında başarıya ulaşması için önemlidir. Oyuncu çalışmalarda antrenörünün anlattıklarını anlatıldığı gibi yapmaya çalışmalıdır. Herhangi ortaya çıkan problemi ortadan kaldırmak kulüp için şarttır (Sevim, 2010).

Antrenörler, tarafından çalışmanın yapılacağı şekil ile ilgili karar alınmalıdır. Antrenör iç ve dış baskılara bağlı olarak kulübünü idare etmelidir. Bir kulübün rakiplerle mücadelesi dışarıdan gelen baskılara bağlı sebeplerin en önünde gelir. İç baskılar ise kulüp içerisinde oluşan sebeplerden ortaya çıkmaktadır. Antrenörler, oyunculara bağlı kişisel sorunlarında da haberleşme sağlamak, oyuncuların en güzel sağlıklı düşünce sahibi olmalarına yönlendirerek yapabileceklerinin niteliğini yükseltmek zorundadır. Antrenörlerin türlü olaylar içinde sergilediği çeşitli hareketler yer almaktadır (Sevim, 2010).

2.2.5.3. Kazanan Oyuncu ve Takımlara Yönelik Antrenör Davranışı

Mücadelede başarılı olma, antrenörün her zaman başarı ölçüsü yer almamalıdır. Fakat başarı elde etme isteği önemli olmadığı gibi bir algı akla gelmemelidir. Oyuncunun bütün olarak ilerlemesi antrenörü için yüksek düzeyde değer taşımaktadır. Başarılı olan bir kulüp ya da oyuncu eğitmenen çok antrenörlerin benimsediği önemli sorumluluklar yer almaktadır. Özellikle çocukların önemli dönemlerinde, bedensel, ruhsal ve sezgisel yönlerini bilmesinde davranışları fazla önemlidir. Öğretici oyuncuyu en iyi şekliyle nasıl isteklendireceğini biliyor olması gerekir. Oyuncunun her yönüyle kendini geliştirmesi antrenörün kedisindedir. Antrenörün başarılı bireyler eğitme noktasındaki mücadelesi önemli bir özelliğidir (Sevim, 2010).

2.2.5.4. Kaybeden Oyuncu veya Takıma Yönelik Antrenör Davranışı

Bütün antrenörler mağlup olma ve mağlup olana karşı belirli bir duruş sergilerler. Eğer antrenör mağlup olanı basit, yeteneği olmayan ve küçümsenecek bir birey olarak bakarsa, sporcuların saygısını kaybetmiş olur. Antrenör kuvvet ile sporcuyla kazanma isteğinde olmasında zorlarsa, bunun sonucunda başarı oluşması net değildir (Sevim, 2010). Mücadele mağlup olma konumundaki akıllı bir tavır sergilemek, oyuncunun daha sonralarında başarılarını yükseltecektir. Antrenörler mağlup olma durumunda tutarlı bir davranışa sahip olmalıdırlar. Başarının sevincinin verdiği mutluluk kadar, mağlup olmanın da üstesinden gelebilmelidirler. Antrenör ‘‘ elimden geleni gerçekleştirdim; fakat mağlup oldular’’ söyleminde ve birbirlerinin eksikliklerini bulmaya çalışırlarsa, bir daha benzer sonuçlar ile karşılaşma ihtimalleri kuvvetlidir (Sevim, 2010). Antrenörün oyuncuları destekleyici ve güdülerini yükseltmeye yönelik söylemleri, bu konularda başarıları yükseltecektir. Genel olarak antrenörler mağlup olma durumunda sebebi oyuncuya bağlamak ister. Fakat oyunu oynayan oyuncu, galip, üstün gelmesini sağlayan antrenördür. Bu sebeple yanlış veya başarılı olamama sebeplerini önce antrenörde sonrasında ise oyuncuda bulmak gerekir. Gerçekleştirilmesi gerekli olan en önemli konu sonucu bilinçli bir şekilde çözümlenmek, bir daha benzer bir konu yaşamamak için çalışmak gerekir. Antrenör bütün oyuncuları yakından takip etmeli ve oyuncuların bütün özelliklerini bilmelidir. Oyuncuya imkân vermenin, destek ve anlayış içerisinde olmasının gerekli olduğunu, sadece böyle başarılı, iyi sonuçlar verebilecekleri bilinmelidir (Sevim, 2010).

2.2.6. Antrenörlerde Liderlik

Antrenör – Liderlik hareketlerini sıralamamız gerekirse, (Bensiz, 2016).

Zorunlu lider hareketi: Liderin kabul ettiği görevi olması gerektiği gibi gerçekleştirilmesi gereken hareketlerdir.

Tercih edilen lider hareketi: Oyuncuların liderlerinden sergilemesini istediği hareket tarzıdır. İstenilen bu hareketler genel olarak oyuncuların ihtiyaçlarının bir belirtmesi olarak da üzerinde odaklanılabilir.

Gerçek lider hareketi: Liderin sahip olduğu hareketleri belirtir zorunlu ve seçilen hareketlerden farklı olarak, liderin genellikle sahip olduğu hareketlerdir.

2.2.6.1. Liderlik ve Antrenörlük

Oyuncunun veya kulübün başarılı olmasında ilk önce antrenörün karakteri önemlidir. Antrenör, bir eğitimci olarak bazı özelliklere sahip olduğu zaman oyuncunun saygısını kazanır. Buna bağlı olarak antrenörlerin sahip olması gerektiği bazı karakteristik özellikleri aşağıda belirtildiği gibi sıralamaya koyabiliriz (Bensiz, 2016).

a) Spor Bilgisi: Antrenör, alanında düşünce sahibi ve bilinmeyene yönelmeli, oyuncu ise antrenörün sahip olduğu düşünce ve tecrübesine güven duymalıdır.

b) İlgi Düzeyi: Antrenör, oyuncular arasında ayırım yapmadan ilgili özeni göstermelidir.

c) Dürüstlük: Antrenör, kendine ve oyuncularına doğru, yalan konuşmadan davranış sergilemelidir.

d) Olgunluk: Antrenör, oyuncularının kusurlarını ve eksikliklerini ciddi bir şekilde zamanında ve olumlu düzenleme yöntemini uygulamalıdır.

e) Örnek Olmak: Antrenör, duruş ve hareketleri ve kişilikleriyle oyuncularına rol model olmalıdır.

f) İnatçı ve Israrlı Olmak: Antrenör, önüne çıkan zor durumlara hayal kırıklıklarına ve mağlubiyetlere rağmen girişken özelliğini kırmamalı, başarıda istekli olmalıdır.

g) Sabırlı Olmak: Başarılı bir antrenör, yeniliğe sıcak bakmayan kimi zamanlarda belirli bir davranışla çalışmalıdır.

h) Kendini Kontrol Edebilme: Antrenör, özellikle oyun anında hızlı, farklı hücumlarda kendini kontrol edebilmelidir.

i) Organizasyon: Sağlıklı bir eğitim almış antrenör, zamanını etkili değerlendirmeli ve oyuncuyu yapılması istenilen hedefler doğrultusunda uyumlu bir şekilde davranmasını sağlamalıdır.

j) Dikkatli ve Çalışkan Olmak: Antrenör, çalışma şartlarının tüm gereksinim ve isteklerine yönelik davranışlarda bulunmalıdır.

2.3. İletişim ve Tanımı

İletişim, çeşitli tanımlamalara sahip olan büyük bir terimdir. İletişim kavramı Latince ‘‘ortak’’ manasındaki ‘‘communis’’ ve ‘‘ortak kılma’’ anlamındaki ‘‘communicare’’ ögelerinden oluşturmaktadır. Biraz daha geniş anlamına değinirsek bireylerin birbirleri ile olan olay ve asıl olanları birlikte bulundurma durumudur (Güçlü, 2007). İletişim, ‘‘ duygu, fikir ya da düşüncelerin akla gelebilir çeşitli yöntemle diğer kişilere transfer edilmesi, iletişim’’ olarak Türkçe Lügatte bulunmaktadır (Doğan, 2011).

İletişim kelimesinin geçmişi eskiye dayanması ve çeşitli görüş yönlerinin oluşu birden fazla iletişim açıklamasını meydana koymaktadır. İletişim kavramına normal şekline baktığı gibi bilimsel, toplumsal ya da ruhsal yönlerden araştırılıp açıklamalar oluşturulabilir (Aziz, 2010)

İletişim ile ilgili gerçekleştirilen açıklamalar ve düşünceler sonucunda, iletişimin birey yaşamı için bir ihtiyaç, bireylerin kendilerine ya da diğerlerine kendini açıklamasını sağlamanın en etkili ve önemli aracı ve gerçekleşen problemlerin en etkili çözüme yöntemlerinden bir tanesi olarak, kişinin ilerlemesinde önemli olduğu görülmektedir. İletişim olarak nitelendirdiğimiz durum kişilerin, duygu ve düşüncelerini not alarak, bu durumu gelecek kuşaklara taşımayı sağlamıştır (Alğan, 2020).

2.3.1. İletişim Becerisi

İletişim yeteneklerinin neler ile ilgili bir kavram olarak ele alındığı noktada çoğu literatürde yer aldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde Kâhya ve Ceylan (2017), iletişim yeteneklerini, iletişim anında iletilen iletinin sağlıklı olarak karşıdan alınmasına katkıda bulunan yetenekler olarak tanımlanmaktadır.

İletişim yeteneklerinde vücut dilinden yararlanılarak gerçekleşmesi kişiyi algılayıp, sağlıklı dönüt gerçekleşmesinin olmasından sebep akılcı yeteneklerinin de önem taşıdığı söylenmektedir (İliş, 2018).

İletişim yeteneklerini farklı etkin ve ruhsal etkenler olarak da yer aldığını dile getirmektedir. Söylemek istersek bunları; kişi/kişiler hakkında peşin hükümler, algılamadaki çeşitlilikler, davranış ve yaklaşımlar, düşünce farklılıkları, toplumsal-kültürel çeşitlilikler ve iletişim anında iletilen ileti ile ilgili bilgi seviyesi olarak nitelendirilmektedir (İliş, 2018).

2.3.2. Temel İletişim Süreci ve Unsurları

İletişim terimi, ilerleyen zaman içinde araştırıldığında mesajı gönderenden gönderdiği kişiye ilerleyene kadar çeşitli unsurlardan geçerek iletilmesi gerekmektedir. Bu unsurlar iletişimin elemanları olarak nitelendirilmektedir (Ergin, 1995). İletişim süreci ve öğeleri, kaynak, mesaj, kanal, alıcı ve geri bildirim olarak sıralandığı ve bu öğelerin birbirleri ile karşılıklı ilişki içerisinde olduğu belirtilmekte ve özellikleri aşağıda açıklanmaktadır (Başaran, 2000).

Kaynak, iletişimi gerçekleştirmek için öncelikli olarak ileticinin davranışı, söylemi ile gerçekleşmektedir. Kendine daha önceleri gönderilen bir düşünce veya birey tarafından meydana getirilen mesajın iletileceği kişiye transfer edilmektedir (Arısoy, 2007).

Kaynak öğeler arasında olmazsa olmazdır, iletişimin gerçekleşmesi mümkün değildir. İletişimde önem konusunda sorumluluk mesajı iletendedir, nedeni iletişim devamlılığının oluşmasına neden olan ve iletiyi kodlayarak ileten kendisidir. Sağlıklı bir iletişim gerçekleştirmek için kaynak, sahip olması gereken kimi özellikleri; akıllı, şifreleme özelliklerine sahip, davranış ve konumlarına uyumlu olmalı ve en önemli olanı bilinmelidir (Tutar ve Yılmaz, 2003).

Mesaj, iyi bir iletişim gelebilmesi için iletilen mesajın anlamlı gerçekleşmesiyle birlikte mesajın öneminde iki konuya özen gösterilmelidir. İlk olarak gönderilecek duygu, düşünce ve bilgilerin belirlenmesi, ikinci olarak bu mesajların iletilmek istenen kişiye ifade biçimidir. Duyularımızın hepsi için farklı farklı bölümlerden anlatılır. Gönderiler karşılıklı ilişki yöntemiyle transferi sağlanıyorsa duyma konusudur. Yüz – vücut ifadeleri ile gönderi iletiliyor ise görme konusudur. İletişimin etkili olması konusunda belirtilen iletişim hatlarının etkisi oldukça makrodur (Osmanllari, 2014).

Kanal, mesaj iletinin amaçlarını yerine getirmek için iletilmek istenen kişiye ilettiği gönderilere aracı olan yani gönderilerin sahibine iletilmesine yardımcı olan araç-gereç, platform, metot ve yöntemlerdir. Bu sebeple, iletişimin başarılı olarak gerçekleşmesi için mesaj iletilen kişinin ve iletinin özelliklerine uygun yapıda ve iletiyi parçalamadan ulaştırabilen iletişim kanallarının belirlenmesi gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse, gözleri görme engelli bir birey için bulunduğu şartlar sonucunda müsait iletişim kanallarının kullanılması gerekir (Tutar ve Yılmaz, 2008).

Kanal, gönderinin gönderilmesi ile ilgili olan öge olarak görmekteyiz. Gönderinin mesajı alacak kişiye ulaşımı için ilgili yol mutlaka belirlenmelidir. Bu yöntemin barındırdığı özellikler iletişim devamlılığına bağlı çeşitlenebilmektedir (Tuna, 2012).

Alıcı, iletinin iletilmesi istenilen, birey veya bireyleri alıcı olarak nitelendirmektedir. İletişim devamlılığının son aşaması alıcıdır. Kaynak nasıl bir kişi, bireyler, topluluk biçimini alabiliyorsa alıcı da bir birey, grup veya topluluk biçimini alabilir. Mesajı gönderen kişi gönderilen iletiyi, kendi algılayışı, düşünce ve vicdanına bağlı tayin edebilir. Başarı gösterisi olan bir iletişim noktasından ifade etmek yönünden gönderilen mesajın iletiyi alacak kişi tarafından birlik sağlanarak düşünceler söylenip, dönüt sağlanması gerekir (Aydoğan, 2015).

Alıcı, gönderiyle göndermek istediği anlamı anlayıp anlayamaması çeşitli nedenlere bağlıdır. Sağlıklı mesajı gönderen ve mesajı alanın algılamasıyla oluşmaktadır. Mesajı gönderen de olduğu gibi mesajı alanın da iletişim sağlama yeteneği, bireyin iletişim yeteneğine, tecrübesine, bakışına ve düşüncesine bağlı farklılık oluşturmaktadır (Tutar ve Yılmaz, 2010).

Dönüt (geri bildirim), mesajı gönderen ve alan kişinin iletişimin devamına katılması olduğunu belirtmesinin yanında, gönderilen iletinin mesajın gönderildiği kişideki etkisini araştırma konusunda da yol gösterici olmaktadır. Bu nedenle, iletinin sağlıklı olarak anlaşılıp anlaşılmadığını belirtmekte olup, iletinin anlaşılma seviyesini de ortaya koymaktadır (Balçık, 2002). Bu bağlamda iletişim devamından sonra hangi türden ve hangi düzeyde devam edileceğine dönütler doğrultusunda karar verilir (Aziz, 2010).

2.3.3. İletişimi Yönlendiren Prensipler

Kişi yaşadığı zaman dilimi boyunca iletişim sağlama yeteneği de o derece önemli bir seviyededir. İnsanlar yaşamını, ruhunu, mevcut bulunduğu durumu iletişim seviyesinde kişilere gönderebilir. Bu bireyler arası iletişim bireyin hayatın içinde yer alan ve yemek ihtiyacını giderme uyuma gibi fizyolojik ve rutin yapılan işler arasında bulunan önemli bir kapsamdır. Kişilerin oluşturulduğu bu iletişim kişileri de ruhsal açıdan etki altına almaktadır (Özdayı, 2018).

2.3.4. İletişim Çeşitleri

İletişimi oluşturmak yalnızca karşılıklı ilişki ile sınırlanmamalıdır. Rutin yaşamımızda bireylerle karşılıklı ilişkide vücut dilimizi kullanarak bireylerle iletişim oluşturmakta ya da medya tanıtımlardaki görseller ve tanıtma ile ürün alışverişi gerçekleştiren kuruluşlar mesajı alan gruba ulaşabilmektedir. Bakıldığı üzere iletişim çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilebilmektedir. Bunlar; sözlü, sözsüz ve yazılı iletişim çeşitleri şeklinde üçe ayrılmakta olup özellikleri aşağıda açıklanmıştır (Şahin, 2007).

Sözlü İletişim, rutin yaşamımızda ve çeşitli bölümlerde istenilen iletişim çeşitlerindedir. Bu iletişim devamlılığı kapsamında mesajı iletinin konuşma bölümleri ile amacına ulaşmasını sağlayacak mesajların hedeflerinin tekrar duyma organlarıyla birlikte analiziyle meydana gelmektedir (Karabulut, 2014).

Sözlü iletişim, toplumsal ilişkilerin her düzeyinde ve özelliği bütün herkesin iş hayatında kullanmak zorunda oldu iletişim yeteneğidir (Yetim ve Cengiz, 2010). Sözlü iletişim yeteneğinde karşılıklı iletişim ile anlamaya çalışan ilişki içerisinde yer aldığı anda aydınlatılmış gönderi daha sağlıklı ve basitçe oluşmaktadır (Abakay, 2010).

Sözsüz iletişim, kişiler arasındaki ilişki dışındaki gereçlerle oluşan iletişim olarak tanımlanmıştır. Kişilerarası iletişimde büyük bölüme sahip sözsüz iletişim olup, iletilerin %10 sözcüklerle %30'u konuşma seviyesi, %60 vücudumuz ve hareketlerimizle transfer edildiği ifade edilmiştir. Sözsüz iletişimde dört önemli öğenin olduğu, bu öğelerin sürat ve vücut, bedensel etkileşim, duyma ve görme olan yararlanma olarak açıklanmıştır (Çalapkulu, 2015).

Sözsüz iletişim, iletişim esnasında duygu, düşünce ve davranışların tanımlanmasına olanak sunar. Kimi zaman konuşurken anlatmak ile daha fazla konfor ve net bir biçimde açıklayabiliriz. Söyleyebiliriz ki kimi zaman sözsüz iletişim güvenme bakımından sözlü iletişimden önce gelebilir (Cüceloğlu, 2002).

Yazılı iletişim, düşüncelerin not edilmesi, kayıt edilmesi, düşüncelerin büyük bir topluluğa gönderilmesi, gerçekleşme ihtimali olan anlaşılmazlıkların geride kalması hedefiyle gerçekleştirilmektedir (Kırmızı, 2010).

Kişilerarası iletişim çeşitlerinden biri olarak sembolik iletişim, yazının bulunmasından sonra grupların tarihi boyut ve yolunu farklılaştığını, iletişimin güveni noktasında etkili olduğu ve kişilerarası bağlayıcı terimini sahiplendiği açıklamıştır. Sembolik iletişim ülkelerarası karar birliği yazıya geçirilip resmîlik elde ettiği ve kanıtı olabilir olduğu için önemli olduğu açıklanmıştır. Sembolik iletişime örnek olarak kitaplar, bilimsel çalışmalar, yayınlar, elde edilen veriler teknolojik alanda çeşitli kayıt altına alınan gönderileri yaygın olduğu belirtilmiştir (Özdayı, 2018).

2.3.5. Eğitimde İletişim

Eğitimde iletişim, mektup, öğretmen, öğrenen ve aile ilişkilerinde, aklın asıl amaçlarına uygun bir boyutta oluşturulacak, kişide davranış değişimi meydana getirme devamlılığıdır (Coşkun, 2010).

Kişiler, hayatlarını devam edebilmek için başka bireylerle iletişim halindedir. Ailede gerçekleşen iletişim devamlılığı, bireyin eğitim ve öğretim hayatının gerçekleşmesiyle varlıklı hale gelir. Eğitim ve öğretim atmosferinde iletişim devamlılığının asıl ögesi öğretmendir. Öğretmenlerin etkili iletişim yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Ocak ve Erşen, 2015).

İletişim yeteneğini yükseltmek ve daha sağlıklı bir eğitim-öğretim atmosferi gerçekleştirmek isteyen bir öğretmen, ileteceği ileti sonrasında nelerin gerçekleşmesini istediğini, alanını etki altına alma olarak başarmak için çaba içinde olduğunu göstermelidir. Gerçekleştireceği iletişimle kişilerin, inanmasını, söylemesini ve yapmalarını gerçekleştirmesini arzuladığını ruhsal bakımdan kişilerde nasıl etki oluşturmak ve bireylerden almasını istediği geri bildirimini düşünmelidir (Ergin, 2012).

Bir yeteneğin elde edilmesi kurumsal alt yapı olması gerekir. Bu sebeple en önde bir iletişim yeteneği elde etmek için de elit bazı fikirlere gereksinim vardır. Fikri eyleme geçirebilmek için, öğretmenin etkili bir iletişim yeteneğine sahip olması gerekir. İletişim devamlılığı eğitim atmosferine uyarlandığında eğitici mesajı gönderen, öğrenci mesajı alan, gönderilmesi arzulanan duygu, düşünce ve bilgilerin bulunduğu içerik ileti, anlatım şekli ve becerileri öğreticinin vücut dili davranışları ve konuşmaları, kanal öğrencilerin, geri dönen reaksiyon ise dönütü oluşturmaktadır (El katmış ve Ünal, 2014).

Eğitim, öğrenci ile öğretici arasındaki ilişkiye; iletişim ise mesajı gönderen ve alan arasındaki sürece dayanan bir devamlılıktır. İletişim ve eğitim devamlılığının unsurları birbirine benzemektedir. Her ikisinin girdisi, devamlılığı ve çıktısı olmaktadır. Süreçlerin veriminin yükselmesi için sağlıklı bir organizasyon gereksinimi vardır (Ergen, 2008).

2.3.6. Öğretimde İletişim

Eğitim-öğretim atmosferi araştırıldığında, iletişim devamlılığının önde gelen maddelerinden bir kısmının öğretici olduğu söylenebilir. Öğretmen birey iletişiminin büyümesinde makro öneme sahiptir. Çünkü öğretmen, eğitimin devam etmesinde iletişimi harekete geçiren mesajı gönderen konumundadır. Eğitim devamlılığının başarıya ulaşması için mesajı gönderenin iletişim yeteneklerinin başarıya ulaşması için mesajı gönderenin iletişim yeteneklerine sahip olmalı, göndermek isteğinde bulunduğu gönderiyi eksiklik olmayan bir biçimde göndermesi, koşullardan bir tanesidir. Mesajı gönderenin yani öğretmenin bulunduğu şartlar, eğitimi önemli düzeyde etki etmektedir (Çetinkaya, 2011).

2.3.7. İletişim ve Spor

Spor ortamlarında, gerçekleşen durumlara geri dönütleri, oyuncuların iletişim yetenekleri çok olan oyuncuların benzer düzeyde saygınlık elde ettiği dile getirilebilir (Biçer, 2006).

2.3.8. Sporda İletişim Modelleri

İletilmek amacıyla bulunulan gerçekliğini oluşturan ve birbirleri aralarında karşılıklı ilişki ile ortaya çıkarılan örnekler olarak açıklanabilir. İletişim örneklerini örgütlenme sebebini ise iletişime uygun kapsamının anlaşılabilir olması için en sade şekliyle gönderme amacıyla olmak biçiminde anlatabiliriz (Erkan, 2002).

Literatür ile ilgili çalışmalara bakıldığında kabul edilen temel antrenör iletişim modelleri; çember modeli, şebeke modeli, zincir modeli, ‘‘Y’’ modeli ve Tekerlek modeli olmak üzere beşe ayrılmakta ve bu modellerin özellikleri aşağıda açıklanmaktadır.

Çember modeli, kulüpte yer alan oyuncuların tümü antrenörleri ile aynı seviyede iletişim sağlama avantajı sağladıkları gibi, alanındaki oyuncularla da iletişime geçme avantajını sahiptirler (Kabadayı, 2010). İletişimin standart olmaktan kurtularak tek yönlü iletişim olmaktan çıkıp ‘‘karşılıklı’’ özelliğini elde ettiği roldür (Dökmen, 2005).

Çember sisteminin, oyuncuların başarıya ulaşmalarında önemli bir etken olarak yer almasının sebebi, oyuncuya aynı düzeyde konuşma hakkı verilip, oyuncuların problemlerini, istek ve düşüncelerini ortaya koymada ve karşı bölümde bulunan kişilerin bu iletilerin sahip olduklarını özen göstermesine destek sağladığı için iletişimden yüksek seviyede verim sağladıkları örnektir (Kabadayı, 2010).

Şebeke modelinde, grubu meydana getiren tüm kavramlar birbirleriyle karşılıklı ilişki oluşturabilmektedirler. Aynı zamanda antrenörlerin oyuncularla iletişim sağlamasına olanak sağladığı sürece, oyuncularında gerek kendileri aralarında gerekse antrenörleri ile aynı düzeyde bir biçimde iletişim sağladığı bir örnektir (Türkmen, 1992).

Zincir modeli, oyuncuların kendileriyle ilgili olan hareket veya noktalarla ilgili olarak ilk önce en az iki oyuncu, daha sonra bilinçli olarak iletişim kenetlenmesini büyütme noktasında bütün oyuncuları içine alan bir iletişimi belirtir (Mc Quail ve Windahl, 1997).

Bu örnekte, meydana gelebilecek olumsuzluk ise iletişim devamlılığında verilen hükümlerin basamak halinde aşamalı olarak çoğalması sebebiyle en aşağıdaki basamaklarında bulunan oyuncuların düşünceye ulaşımı geç kalmakta ve grup içi iletişimde iletinin etkisinin azalmasına sebep olmaktadır (Kabadayı, 2010).

‘Y’ Modeli, gönderilmek istenilen iletinin şifrelenmesi ve bu şifrelemenin mesajı olarak kişi tarafından problemin ortadan kaldırılmasına bağlı olarak iletinin alınmasına yönelik bir yol olarak meydana gelen bireylerarası iletişim örneğidir.

Tekerlek modelinde, iletişim antrenörler yönünde harekete geçirilir, oyuncular sadece antrenörler ile iletişim sağlayabilir. Bu şartlar sonucuna bağlı olarak oyuncular arasında bir iletişimden konuşulamaz. Oyuncuların güdülenmesinin düşmesi sebebiyle kendilerini çekimser duruma getirmesi gibi pozisyonlar meydana gelmekte ve grup başarısı negatif yolda etki oluşturmaktadır (Mc Quail ve Windahl, 1997).

2.3.9. İletişim Engelleri

İletişim konusunda oluşan engel, gönderinin ulaştırılması ve algılanmasını negatif anlamda etki etmesine sebep olan unsurlardır. Bu faktörlerin öncelikli olanı ruhsal-toplumsal ve bireysel özellikler ile birlikte kişinin bedensel veya ruhsal özelliklerinin birbirine bağlı olmaması, asıl ihtiyaçların karşılanmamış olması, duygu ve hoşgörü görmemesi veya bu tarz duygulara inanması, yaşayacak zamanını güven içerisinde hissetmemesi, bir arada bireylerin birlikte zaman harcadıkları çevrelerin birbirinden ayrı olması ile ilgili sorunlardır (Şenbakar, 2015).

Kişiler, sürekli şekilde iletişim halinde olmalarına rağmen iyi ve sağlıklı bir iletişim sağlayamayabilirler. Bireylerin birbirlerine karşı hoşgörülü hareket ederek, iyi algıladıkları ve bu durumu başka yöne gönderdikleri, algıladıklarını ve kendilerinin anlaşıldıklarını hissettiklerinde etkili iletişim meydana gelir.

Mesajı gönderen ya da mesajı alanın, gönderi oluşturmanın, kanalın, şifrelemenin çözümlemesi ya da dönüt gerçekleştiriminin sağlandığı durumlarda

ortaya çıkacak olumsuzluklar iletişim niteliğini azaltabilir ve iletişim engeli ortaya çıkaracaktır (Bahar, 2016).

İletişim engellerine sebep olan nedenleri şöyle sıralayabiliriz:

- a) Kişilerin iletişime karşı olan gereksinimin dikkatini görememeleri.
- b) Kişilerin iletişimin ne derece önemli olduğunu fark edememeleri.
- c) Kişiler tarafından hareketli iletişim becerileri bilgisine sahip olunamaması (Tutar ve Yılmaz, 2003).

2.3.10. İletişim Engellerinin Kaldırılması

İletişim engellerinin çözümlenmesi için kişiler ve gruplar söylenen bazı metotlara gereksinim duymaktadır;

- a) Mesajı ileten tarafından iletilen sözlü gönderilerin, mesajı alan tarafından algılanabilmesi gerekir,
- b) Mesajı iletenin ilettiği gönderilerin, sözlü gerçekleştiği gibi resim ve yazı biçimde simgelere sahip olması gerekir,
- c) Gönderinin, iletiildiği aracın mesajı alacak kişi üzerinde etki oluşturması gerekir,
- d) Mesajı gönderen kişi tarafından iletilen gönderiler, mesajı alan kişinin dikkatini çekecek boyutta oluşturulması gerekir,
- e) İletişimin gerçekleşeceği atmosferin iletişime uygun şekilde yer alması gerekir,
- f) Dönütle iletinin algılanıp algılanamadığının kontrol edilmesi gerekir,

Öncelikli olarak engellerin bulunması ve sonra bulunan engeli çözümlenmek için olumlu incelemelerde bulunmak, iletişim engellerinin çözümlenmesinin en etkili yöntemidir. İletişimde meydana gelebilecek engellerin çözümlenmesi için, gerçekleştirilen alan yazın emeği sonucunda ulaşılan öncelikli bilgilerin dışında sıraladığımız bu yöntemler ile çözümlenebileceği düşünülmektedir (Elgünler ve Fener, 2011).

2.4. Problem Çözme Becerileri

2.4.1. Problem Tanımı

Problem, çok kapsamlı konuları kapsayan bir tanımdır. Bireyin rutin yaşamındaki amaçladığı çözümlere giderken önüne çıkabilecek engeller veya eğitim alan öğrencinin başarılı not alamaması ya da bilim insanları için bulunacak birçok bölümlerdeki keşif ve buluşlar sonucu ortaya koymakta ve ortadan kaldırılması gerekmektedir (Heppner ve Krauskopf, 1987).

Tanım olarak araştırıldığında problem, “bir bireyin hedeflediği konuya ulaşabilmesi için kazandığı kazanımlarının önünde yer alan engel” olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Özkahraman, 2011).

2.4.2. Problemin Sınıflandırılması

Problemler iki bölümde araştırılır. Bunlar sıradan ve sıradan olmayan problemler şeklindedir. Genellikle yaşamımızda yer alan problemler, rutin yaşamımızda önümüze çıkan ve kaldırmak için dört işlem becerisi olması gereken problem çeşitleridir. Rutin olmayan sorunlar ise ortadan kaldırmaya çalışmada dört işlem becerisinden daha yüksek seviyede beceri gerektiren düşünceleri tasarlayıp o düşünceler içerisinde ilişki oluşturmak, fikirleri bölümlere ayırmak gibi yetenekleri kullanma durumu ortaya koyan problem çeşitleridir (Gök ve Sılay, 2009).

2.4.3. Problem Çözmenin Tanımı

Problem çözme terimi bir hedefe ilerlerken önünüze çıkan türlü problemler karşısında etkili olabilecek opsiyonları incelenmesi ve incelenen opsiyonlardan herhangi birinin belirlenip davranışsal devamlılığın sürdürülmesi olarak açıklanır (Turan, 2010).

2.4.4. Problem Çözmenin Önemi

Problem Çözme, kişinin sahip olması gerektiği bir beceridir, çünkü yaşamı boyunca karşı karşıya olacağı birçok problem meydana gelecektir. Bu problemlerle nasıl ilgilenildiği problemin ortadan kaldırılmasında önemlidir (Gülşen, 2008).

Eğitim kuruluşlarında sportif çalışmalara değer verilmesi birçok problem ve güçlükle karşı karşıya gelen kişilerin bedensel ve fiziksel büyümelerine destek verip, toplumsallaşmasına ve gruba uyum sağlamasına destek olabilecektir (Karabulut ve Ulucan, 2011).

Problem özme devamlılığı ile bireylerin düşünceleri aracısız veya araçlı problemi ortadan kaldırmaya dikkat etmekte ve zihinlerinde bulunan tecrübe, düşünce ve birikim bu dönemde önemli bir sorumluluğa sahip konumdadır (Cüceloğlu, 2003).

2.4.5. Problem özme Basamakları

Problem özme yeteneği de başka yetenekler gibi sonraları anlaşılabilir ve devam ettirilebilir yapıdadır. Bu sebeple, sorunların ortadan kaldırılmasında ihtiyaç duyulan ilk unsur, sorun çözme ilerlemesinin ne şekilde gelişeceğini bilmektedir (Güçlü, 2003).

Tüm bu sorun çözme dönemleri araştırıldığında, problemi çözmenin genel başlıkları şöyle sıralanabilir;

- Problemi sezmek,
- Problemi tarif etmek,
- Probleme ilgili bilgi ve düşünceleri bir araya getirmek,
- Verilerin çözümlenmesi,
- özm yöntemleri belirlemek,
- özm yöntemlerinin problem ile uygunluklarını araştırmak,
- Uygulanan çözümün sonuçlarını değerlendirmek (Acar, 2019).

2.4.6. Problem özme Becerisi

Problem özme yeteneği, bireylerin akli basamakları kullanarak düşüncelerini araştırdığı, tanımladığı yüksek seviyede yetenektir (Erdem ve Yazıcıoğlu, 2015).

Problem özme yeteneği, toplumsal, duyguyu kabullenme becerilerinden bir tanesidir. Problem özme kişinin karşı karşıya kaldığı problemler noktasında organize

olunmuş iyi ve sorunlara çözüm güdümlü problemi kaldırmaya yönelik ilerlemeye sahiptir (Yılmaz, 2014).

Hızlı bir şekilde farklılık gösteren evren şartları ve alan koşulları kişilerin çeşitli yöntemle eğitilecek önlerine çıkan problemlere en realist ve akılcı çözümleri meydana getirmesi zorunlu hale getirmektedir (Taşçı, 2005).

Problem çözme yeteneği tüm yaşantımızda etkili olmakla birlikte basitten karmaşıklığa kolaydan daha zora doğru ilerleyen bütün çalışmalarda yer alan önemli bir hayat tecrübesidir.

2.4.6.1. Problem Çözme Becerisinin Önemi

Problem bireyin elde etmek istediği amaca hareket ederken bu yönde önüne çıkan engeller ve çelişki durumudur. Bu engel amaca ulaşma dönemini güçlendirebilir. Bu tarz konularda sorun, engelini aşmak için, ilk başta konunun kişi tarafından sorun olarak belirtilmesi gerekmektedir. Bireyin elde etmek amacıyla olduğu ve buna ulaşabilmek için emek verdiği bir amacı bulunmalıdır.

Problem çözme kademelerinin en asıl amacı; sorunla zaman geçirmek zorunda kalan bireyin, bozulan ve iç istikrarını tekrardan oluşturması şeklinde tasarlanabilir. Eğitimin önemli amaçlarından biri, bireylerin problem çözme yeteneklerini devam ettirmesidir. Problemin ortadan kaldırılmasından çok, çözülmek istenen sorun için yapılan kademelerin eğitim atmosferinde değeri çok daha büyüktür. Problem çözme yeteneği etkili bir kabullenme ve kişisel becerileri geliştirme yöntemidir (Çubukçu ve ark., 2014).

2.4.6.2. Problem Çözme Becerisini Etkileyen Faktörler

Bir problem durumu ile karşı karşıya gelindiğinde, problemin çözümü için öncelikle durum çözümlenme gerçekleşmekte ve ilgili düşünceler bir araya getirilmekte, daha sonra çözüm sağlanacak düşünceler anlaşılabilir bir biçimde seçilip, organizasyonun gerçekleştirilerek kullanılması uygundur (Baykul, 1995).

Kişilerin problem çözme yeteneği anlamasını etkili yapan belirli faktörler bulunmaktadır. Çünkü kişinin düşüncesinin, ruhsal, duygulu, toplumsal ve biyolojik

bir hayat devamlılığı yer almaktadır. Bunlar sağlıklı bir şekilde birbirleriyle uyumlu hale geldiğinde bireyin bütün yaşamını şekillendirmektedir (Ünal ve Ümmet, 2005).

Problem çözme, güç noktalar ile başa çıkabilme, üstesinden gelme gibi anlamlara gelmektedir, problemlerle üstesinden gelebilme esnasında sorun çözmeyi oluşturan bazı faktörler vardır.

Bu Etkenler;

- Kendine güven,
- Yaş,
- Bireysel farklılıklar
- Sorumluluk duygusu
- Problemler ile ilgili bilgi seviyesi,
- Sezgilerin etkisi,
- Eski hayat ve tecrübeler,
- Medeniyet,
- Bireyler Arası Etkiler,
- Karakter (Temel, 2015).

2.4.7. Problem Çözme ve Spor

Spor yapan kişiler, çeşitli bir problemle karşı karşıya geldiğinde soyut fikir yöntemi ile tecrübeyle ilişkili şekilde meydana gelerek, fikir yürütme şekillerini esas olarak sorunları çözme amacı içinde dinler. Sorun çözme fikrinin yardımıyla oyuncu kendinde yer alan yetenek ve yapabileceklerine bağlı olarak değerlendirilebilir (Tekin ve ark., 2011).

Gerçek hayatta, karşı karşıya gelinen problemler, tüm kişiler için kabul görmüş olmasına rağmen spora ilgi duyan bireyler, sporla ilgilenmeyen bireylerden daha çok problemler ile karşı karşıya gelmekte ve sporla ilgilenen bireylerin ilgilenmeyenlere göre problemle karşı karşıya geldiklerinde daha değişken oldukları dile getirilir (Tekin ve ark. 2011).

Spor çerçevesinde problem çözme yeteneğinin önemi ve yeri yalnız beden eğitimi ve spor dersinde değil genel olarak spor alanıyla ilgilenmektedir. Bir oyuncunun sergilediği davranışı, problem çözme yeteneğine ne seviyede sahip olduğu ile bağlantılıdır. Oyuncunun bedensel anlamda hazır durumda olması, başarı için tek olması yeterli bir ölçüt olamaz. Önüne çıkan problemler için sağlıklı adımlar atarak, doğru analizlere ilerleyebilen bir oyuncunun, başarıya ulaşabilme ihtimali daha kuvvetlidir. Sonuç olarak problem çözme yeteneği, oyuncu başarısı ile yakın ilişkilidir (Karabulut ve Kuru, 2009).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın etik kurul onayı, araştırmanın sınırlılıkları, araştırma konusunun önemi, araştırmanın sayıltıları, araştırmanın veri toplama araçları ve verilerin analizi bölümleri yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerilerini etkileyen faktörleri belirlemek ve bu değişkenler arasında ilişkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modelidir. Karasar (2009), tarama modelini, günümüz öncesi veya günümüzde meydana gelen herhangi bir bölümü veya bilgiyi gerçekleştiği gibi açıklamaktır. İlişkisel tarama modelleri ise, birçok değişkenlerin içerisinde meydana gelen değişimlerin düzeyini ortaya koymada yardımcı olan araştırma modelidir.

Çalışmada tarama modeli tercih edilmesinin sebepleri; antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerilerinin meydana geldiği şekilde incelenecek olması, oluşturulan değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin vurgulanacak olmasıdır.

3.2. Araştırma Evreni

Araştırmanın evrenini kamu ve özel sektörde görev yapan antrenörler oluşturmaktadır.

3.3. Araştırma Örnekleme

Çalışmaya basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 114 kadın ve 203 erkek olmak üzere toplam 317 antrenör katılmıştır.

3.4. Araştırmanın Etik Kurul Onayı

Çalışma, Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığının, 06.07.2023 tarih ve 157 sayılı onay alındıktan sonra 6 ay içerisinde yapılmıştır. Ek (1)

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kamu ve özel, kurum veya kuruluşlarında görev yapan antrenörleri ile sınırlandırılmıştır.

3.6. Çalışmanın Önemi

Araştırma, antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerilerini etkileyen faktörlerin belirlenmesinde ve bu faktörlerin iletişim ve problem çözme yeteneklerini ne derecede ve nasıl etkilediğini vurgulama noktasında önem arz etmektedir.

3.7. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan ‘‘kişisel bilgi formu’’, ‘‘İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ)’’ ve ‘‘Problem Çözme Becerisi Envanteri (PÇBE)’’ Google Drive’ dan oluşturulan form ile katılımcılara online olarak uygulanmıştır. Oluşturulan formda çalışma ile ilgili bilgilendirme metnine yer verilmiştir.

3.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada araştırmacı tarafından oluşturulan 10 maddelik kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Çalışmaya katılan antrenörlerin demografik bilgilerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim seviyesi, spor türü, antrenörlük seviyesi, antrenörlük tecrübesi, görev yeri, antrenörlük yaptığınız sporcu seviyesi soruları yer almaktadır. (Ek2)

3.7.2. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği

İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ): Bireylerin iletişim becerilerini ne şekilde değerlendirdiklerini anlamak amacı ile Korkut (1996a), tarafından iyileştirilmiş 5’li likert tipi ölçek olan İBDÖ, 25 ifadeden oluşmaktadır. İlk çalışmalarda 0-4 biçiminde puanlanan ölçek (Korkut, 1996b), son çalışmalarda hiçbir zamandan (1) her zamana (5) doğru puanlanmaktadır (Korkut, 1997).

Tersine maddelerin olmadığı ölçekten ulaşılan puanın çokluğu bireylerin kendi iletişim becerilerini olumlu yönde yorumlandığı anlamına gelmektedir.

İBDÖ'nün güvenilirliği: Testin tekrarı yöntemi ile yapılan güvenilirlik çalışması sonucunda ölçeğin güvenilirlik kat sayısı. 76 ($p<001$) olarak elde edilmiştir. İç tutarlılık kat sayısı olarak alfa değeri ise 80 ($p<001$) olarak tespit edilmiştir (Korkut, 1996a). (Ek3)

3.7.3. Problem Çözme Becerisi Envanteri

Bu envanter çalışmaya katılım sağlayan kişilerin problem çözme becerilerinin seviyesini belirlemek amacı ile Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilen Türkçeye çevirisi ve geçerlik çalışması Şahin ve ark. (1993) tarafından gerçekleştirilen Problem Çözme Becerisi Envanteri (PÇBE) uygulanmıştır. Ölçeğin tamamı için elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.90 olarak saptanmıştır. Alt boyutlar için elde edilen alfa katsayıları; aceleci yaklaşım 0.78, düşünen yaklaşım 0.76, kaçınan yaklaşım 0.74, değerlendirici yaklaşım 0.69, kendine güvenli yaklaşım 0.64 ve planlı yaklaşım 0.59 olarak tespit edilmiştir (Şahin ve ark., 1993).

Tablo 1. Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Maddeleri

Alt Boyutlar	Maddeler
Aceleci Yaklaşım	13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, ve 32
Düşünen Yaklaşım	18, 20, 31, 33 ve 35
Kaçınan Yaklaşım	1, 2, 3 ve 4
Değerlendirici Yaklaşım	6, 7 ve 8
Kendine Güvenli Yaklaşım	5, 11, 23, 24, 27, 28 ve 34
Planlı Yaklaşım	10, 12, 16 ve 19

Bazı maddelerin (1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, 34) puanlaması ters kodlama yöntemi ile yapılmıştır. 9. 22. ve 29. maddeler protokole uygun olarak puanlamaya dahil edilmemiştir. Ölçekten elde edilebilecek toplam puan 32-192 arasında değişir. Ölçekten elde edilen puanın çok olması, bireyin problem çözme becerisi noktasında kendini yetersiz gördüğü anlamına gelir. Toplam elde edilen puanların az olması ise bireyin kendini problem çözme noktasında elverişli olarak

gördüğüne işaretir. Alt boyutlarda puanlama, olumlu-istendik olarak nitelendirilebilecek alt boyutlarda (kendine güvenli yaklaşım, düşünen yaklaşım, planlı yaklaşım, değerlendirici yaklaşım) alınan puanlar ne derece düşükse, o alt boyutlarda problem çözme becerisi o kadar fazladır. Negatif- etkisiz olarak belirtilen alt boyutlarda (kaçıngan ve aceleci yaklaşım) ise alınan puan ne derece düşükse o alt boyutlarda problem çözme becerisi o kadar az olduğu anlamına gelir. Ölçeğin değerlendirmesi 6'lı Likert formunda; 1- Tamamen katılıyorum, 2-Kısmen katılıyorum, 3-Çok az katılıyorum, 4-Çok az katılmıyorum, 5-Kısmen katılmıyorum, 6-Tamamen katılmıyorum biçiminde düzenlemiş ve puanlanmış olup 35 maddeden oluşmaktadır. Ek (4)

3.8. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin normallik varsayımına göre, Skewness ve Kurtosis normallik dağılım testleri uygulanmış ve tüm değişkenlerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Değişkenlerden; ikili gruplar için (cinsiyet, antrenörlük yaptığınız sporcu seviyesi, medeni durum, çocuk sahipliği, spor türü, görev yeri), Student T-Test, ikiden fazla gruplar (yaş, eğitim seviyesi, antrenörlük seviyesi, antrenörlük tecrübesi) için Tek yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri ile çalışma yürütülmüştür.

Antrenörlerin iletişim becerisi ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki düzeyi ise pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların demografik bilgilerinin tanımlayıcı istatistikleri, frekans ve yüzde dağılımları ile belirlenmiştir. Verilerin istatistiki analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar ve Toplamları	Cronbach Alfa Güvenirlilik Katsayısı
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Kaçıngan Yaklaşım	0.859
	Değerlendirici Yaklaşım	0.842
	Planlı Yaklaşım	0.850
	Aceleci Yaklaşım	0.815
	Düşünen Yaklaşım	0.869
	Kendine Güvenli Yaklaşım	0.771
	Problem Çözme Becerileri Envanteri Toplamı	0.854
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)		0.950

Cronbach's Alfa Katsayı değerleri; 0.40'tan az olan değerler güvenilir değil, 0.40 – 0.60 aralığındaki değerler düşük derecede güvenilir, 0.60 – 0.90 aralığındaki değerler oldukça güvenilir ve 0.90 – 1.00 aralığındaki değerler ise yüksek derecede güvenilir şeklinde kabul edilmektedir (Özdamar, 1999). Bu bilgiler ışığında, problem çözme becerisi envanteri ve alt boyutlarından (Kaçıngan, Değerlendirici, Planlı, Aceleci, Kendine Güvenli ve Düşünen Yaklaşım alt boyutları) oldukça güvenilir olarak hesaplanmıştır. İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği Cronbach Alfa Katsayısı ise yüksek derecede güvenilir olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri

Değişken	Değişken Maddesi	n	%
Cinsiyet	Erkek	203	64.0
	Kadın	114	36.0

Tablo 3. ‘Devam’ Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri

Değişken	Değişken Maddesi	n	%
Yaş	18-30	196	61.8
	31-45	107	33.8
	46 ve üzeri	14	4.4
Medeni Durum	Evli	125	39.4
	Bekar	192	60.6
Çocuk Sayısı	Var	106	33.4
	Yok	211	66.6
Eğitim Seviyesi	Lise	128	40.4
	Lisans	166	52.4
	Yüksek Lisans	23	7.3
Spor Türü	Takım	169	53.3
	Bireysel	148	46.7
Antrenörlük Seviyesi	1.Seviye	210	66.2
	2.Seviye	63	19.9
	3.Seviye	44	13.5
Antrenörlük Tecrübesi	1-10 yıl	271	85.5
	11-20 yıl	33	10.4
	21 yıl ve üzeri	13	4.1
Görev Yeri	Kamu	179	62.1
	Özel	120	37.9
Antrenörlük Yapılan Sporcuların Seviyesi	Amatör	251	79.2
	Profesyonel	66	20.8

Tablo 3 Araştırma grubunun demografik özelliklerine göre bulguları:

- Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özelliklerinin dağılımı incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında %64.0’ını erkekler, %36.0’ını kadın antrenörler olduğu görünmektedir.

- Antrenörlerin yaş değişkenine göre dağılımı incelendiğinde % 61.8’i 18-30 yaş, % 33.8’i 31-45 yaş, % 4.4’ünü 46 ve üzeri yaş aralığındaki antrenörler olduğu görülmektedir.

- Antrenörlerin medeni durum değişkeni incelendiğinde % 39.4'ünü evli, % 60.6'sını bekar antrenörler olduğu görülmektedir.
- Antrenörlerin çocuk sayısı değişkenine bakıldığında % 33.4'ünün çocuğunun olduğunu, % 66.6'sının çocuğunun olmadığı görülmektedir.
- Antrenörlerin eğitim seviyesi incelendiğinde % 40.4'ü lise, % 52.4'ü lisans, % 7.3'ü yüksek lisans mezunu oldukları saptanmıştır.
- Antrenörlerin spor türü değişkenine bakıldığında % 53.3 takım, % 46.7'sinin bireysel spor türü ile ilgilendikleri saptanmıştır.
- Katılımcıların antrenörlük seviyesi incelendiğinde % 62.2'si birinci seviye, % 19.9'un ikinci seviye, % 13.5'in üçüncü seviye antrenörlük seviyesinde oldukları görülmektedir.
- Katılımcıların antrenörlük tecrübesi değişkenine baktığımızda % 88.5'i 1-10 yıl arası, %10.4'ü 11-20 yıl arası, % 4.1'i 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip oldukları saptanmıştır.
- Antrenörlerin görev yeri değişkenine göre % 62.1'i kamu, % 37.9'u özel sektörde görev aldıkları tespit edilmiştir.
- Katılımcıların antrenörlük yaptıkları sporcu seviyesine bakıldığında % 79.2'si amatör, % 20.8'i profesyonel olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Aceleci Yaklaşım	-0.546	0.768
	Düşünen Yaklaşım	0.687	0.154
	Kaçıngan Yaklaşım	-0.669	-0.125
	Değerlendirici Yaklaşım	0.650	-0.136
	Kendine Güvenli Yaklaşım	0.829	1.116
	Planlı Yaklaşım	0.722	0.233
	Problem Çözme Toplam	0.993	2.703
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)		-0.852	0.712

Çarpıklık ve basıklık katsayılarından elde edilen puanlar -3 ile +3 arasında ise normal dağılım olarak kabul edilir (Tan, 2008).

Bu bilgiler ışığında Tablo 4 incelendiğinde; Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği ile İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Analiz sonucuna göre, tüm alt boyutlar ve ölçek toplam puanlarında, basıklık ve çarpıklık değer ölçülerinin -3 ile +3 aralığında olduğu saptanmıştır. Bu durum, araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir.

Tablo 5. Cinsiyete Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Aceleci Yaklaşım	Erkek	203	34.22	8.73	0.739
		Kadın	114	34.55	8.05	
	Düşünen Yaklaşım	Erkek	203	14.30	6.09	0.889
		Kadın	114	14.40	5.87	
	Kaçıngan Yaklaşım	Erkek	203	17.52	5.051	0.124
		Kadın	114	18.42	4.76	
	Değerlendirici Yaklaşım	Erkek	203	8.88	4.08	0.640
		Kadın	114	8.66	3.89	
	Kendine Güvenli Yaklaşım	Erkek	203	21.95	7.17	0.407
		Kadın	114	22.63	6.69	
	Planlı Yaklaşım	Erkek	203	11.64	5.14	0.765
		Kadın	114	11.46	4.75	
	Problem Çözme Toplamı	Erkek	203	108.53	27.55	0.614
		Kadın	114	110.14	26.50	
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)	Erkek	203	101.99	15.49	0.914	
	Kadın	114	102.19	16.86		

Tablo 5 değerlendirildiğinde; araştırmada cinsiyet değişkenine göre antrenörlerin problem çözme becerisi envanteri ölçeği ile iletişim becerileri değerlendirme ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarında anlamlı ve önemli bir istatistiksel farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, cinsiyet değişkeni ile problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak; ölçek puan toplamalarında anlamlı farklar bulunmasa da problem çözme becerisinde erkeklerin, iletişim becerisinde ise kadınların daha yüksek beceriye oldukları söylenebilir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Aceleci Yaklaşım	Evli	125	33.94	7.74	0.503
		Bekar	192	34.59	8.94	
	Düşünen Yaklaşım	Evli	125	13.55	5.46	0.059
		Bekar	192	14.85	6.30	
	Kaçınan Yaklaşım	Evli	125	18.52	4.36	0.043*
		Bekar	192	17.41	5.28	
	Değerlendirici Yaklaşım	Evli	125	8.01	3.68	0.004*
		Bekar	192	9.32	4.14	
	Kendine Güvenli Yaklaşım	Evli	125	21.44	6.26	0.121
		Bekar	192	22.68	7.41	
Planlı Yaklaşım	Evli	125	10.67	4.38	0.009*	
	Bekar	192	12.16	5.29		
Problem Çözme Toplam	Evli	125	106.14	23.40	0.117	
	Bekar	192	111.04	29.22		
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)	Evli	125	102.49	14.43	0.698	
	Bekar	192	101.78	16.93		

*P<0.05

Tablo 6 değerlendirildiğinde; araştırmada medeni durum değişkenine göre, iletişim becerileri değerlendirme ölçeği, problem çözme becerisi envanteri ölçeği toplamı ve aceleci, düşünen ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmazken, problem çözme becerisi envanteri ölçeği alt boyutlarından kaçınan, değerlendirici ve planlı yaklaşım boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Çıkan sonuçta, kaçınan yaklaşım alt boyutunda evliler bekar katılımcılardan yüksek puan alırken, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında evli katılımcıların puan ortalamalarının bekarlara göre düşük olduğu bulunmuştur. Her ne kadar medeni durum açısından ölçek toplamlarında anlamlı farklar bulunmasa da evli antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerisinin bekar antrenörlerden daha yüksek beceriye sahip olduğu değerlendirilebilir.

Tablo 7. Çocuk Sahipliğine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Çocuk Sahipliği	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Aceleci Yaklaşım	Var	106	33.60	8.00	0.274
		Yok	211	34.71	8.70	
	Düşünen Yaklaşım	Var	106	13.20	5.25	0.017*
		Yok	211	14.91	6.29	
	Kaçınan Yaklaşım	Var	106	18.61	4.45	0.050
		Yok	211	17.46	5.16	
	Değerlendirici Yaklaşım	Var	106	7.75	3.55	0.001*
		Yok	211	9.33	4.13	
	Kendine Güvenli Yaklaşım	Var	106	21.31	6.04	0.111
		Yok	211	22.63	7.40	
	Planlı Yaklaşım	Var	106	10.30	4.11	0.001*
		Yok	211	12.21	5.28	
Problem Çözme Toplam	Var	106	104.79	22.50	0.045*	
	Yok	211	111.27	29.01		
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)	Var	106	103.27	14.35	0.340	
	Yok	211	101.45	16.72		

*P<0.05

Tablo 7 yorumlandığında; araştırmada çocuk sahipliği değişkenine göre, problem çözme becerileri ölçeği alt boyutlarından; aceleci, kaçınan ve kendine güvenli yaklaşım boyutları ile İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinden elde edilen puanlarda anlamlı farklılık bulunmazken, problem çözme becerileri ölçeği toplamı ve düşünen, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Çalışmada ulaşılan veriler sonucunda, Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği toplam ve düşünen, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında çocuğu olan antrenörlerin düşük puan aldıkları görülmektedir. Sonuçlara bakılacak olur ise; çocuk sahibi antrenörlerin, problem çözme becerilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında istatistiksel farklılık bulunmasa da çocuk sahibi antrenörlerin iletişim becerilerinde de çocuk sahibi olmayanlardan daha yüksek beceriye sahip oldukları düşünülebilir.

Tablo 8. Spor Türüne Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Spor Türü	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyut	Aceleci Yaklaşım	Takım	169	34.39	8.95	0.901
		Bireysel	148	34.27	7.93	

Tablo 8. ‘Devam’ Spor Türüne, Göre Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Spor Türü	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Düşünen Yaklaşım	Takım	169	14.85	6.25	0.106
		Bireysel	148	13.75	5.67	
	Kaçıngan Yaklaşım	Takım	169	17.63	4.94	0.423
		Bireysel	148	18.08	4.98	
	Değerlendirici Yaklaşım	Takım	169	8.89	4.08	0.664
		Bireysel	148	8.70	3.93	
	Kendine Güvenli Yaklaşım	Takım	169	22.18	7.33	0.974
		Bireysel	148	22.20	6.62	
	Planlı Yaklaşım	Takım	169	11.77	5.13	0.453
		Bireysel	148	11.35	4.84	
Problem Çözme Toplam	Takım	169	109.74	28.30	0.657	
	Bireysel	148	108.38	25.84		
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)		Takım	169	102.70	15.33	0.446
		Bireysel	148	101.33	16.70	

Tablo 8 incelendiğinde; çalışmada spor türü değişkenine göre antrenörlerin problem çözme becerisi envanteri ölçeği ile iletişim becerileri değerlendirme ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarında önemli bir anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, spor türü değişkeni ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Sonuç olarak; ölçek puan toplamalarında anlamlı farklar bulunmasa da takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim becerilerinde, bireysel sporlarda görev yapan antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 9. Görev Yeri Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Görev Yeri	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları	Aceleci Yaklaşım	Kamu	197	34.95	8.24	0.099
		Özel	120	33.33	8.79	
	Düşünen Yaklaşım	Kamu	197	14.24	5.89	0.713
		Özel	120	14.50	6.21	
	Kaçıngan Yaklaşım	Kamu	197	17.96	4.74	0.595
		Özel	120	17.65	5.31	

Tablo 9. ‘Devam’ Görev Yerine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Görev Yeri	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri	Değerlendirici Yaklaşım	Kamu	197	8.75	4.03	0.749
		Özel	120	8.90	3.98	
Alt Boyutları ve Toplamı	Kendine Güvenli Yaklaşım	Kamu	197	22.84	6.71	0.251
		Özel	120	22,77	7.43	
Alt Boyutları ve Toplamı	Planlı Yaklaşım	Kamu	197	11.47	4.96	0.632
		Özel	120	11.75	5.07	
Alt Boyutları ve Toplamı	Problem Çözme Toplam	Kamu	197	109.22	25.20	0.921
		Özel	120	108.91	30.18	
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)		Kamu	197	102.90	15.48	0.231
		Özel	120	100.68	16.72	

Tablo 9 incelendiğinde; görev yeri değişkenine göre antrenörlerin problem çözme becerisi envanteri ölçeği ile iletişim becerileri değerlendirme ölçeği toplamı ve alt boyutlarında istatistiksel farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Çıkan sonuçta, görev yeri değişkeni ile problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Ölçek puan toplamalarında anlamlı farklar bulunmasa da kamuda görev yapan antrenörlerin iletişim becerilerinde, özel sektörde görev yapan antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 10. Sporcuların Seviyesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Sporcuların Seviyesi	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları	Aceleci Yaklaşım	Amatör	251	34.48	8.41	0.553
		Profesyonel	66	33.78	8.77	
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları	Düşünen Yaklaşım	Amatör	251	14.45	5.84	0.513
		Profesyonel	66	13.90	6.63	
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları	Kaçıngan Yaklaşım	Amatör	251	17.93	4.83	0.559
		Profesyonel	66	17.53	5.44	
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları	Değerlendirici Yaklaşım	Amatör	251	8.74	3.85	0.589
		Profesyonel	66	9.04	4.57	
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları	Kendine Güvenli Yaklaşım	Amatör	251	22.21	6.57	0.939
		Profesyonel	66	22.13	7.68	

Tablo 10. ‘Devam’ Sporcuların Seviyelerine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Sporcuların Seviyesi	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi	Planlı Yaklaşım	Amatör	251	11.45	4.90	0.378
		Profesyonel	66	12.06	5.37	
Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Problem Çözme Toplam	Amatör	251	10.27	26.39	0.830
		Profesyonel	66	108.46	30.04	
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)		Amatör	251	102.44	14.91	0.483
		Profesyonel	66	100.62	19.57	

Tablo 10 değerlendirildiğinde; araştırmada sporcuların seviyeleri değişkenine göre antrenörlerin Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği ile İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0.05$). Çıkan sonuçta sporcuların seviyeleri değişkeni ile problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara bakıldığında; ölçek puan toplamalarında anlamlı farklar bulunmasa da amatör sporcuları çalıştıran antrenörlerin iletişim becerilerinde, profesyonel sporcuları çalıştıran antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 11. Yaşa Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Yaş	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Alt Boyutları	Aceleci Yaklaşım	18-30	196	34.05	9.05	0.396
		31-45	107	34.48	7.50	
		46 ve üzeri	14	37.21	7.04	
		Total	317	34.34	8.48	
	Düşünen Yaklaşım	18-30	196	15.16a	6.19	0.007*
		31-45	107	12.94b	5.22	
		46 ve üzeri	14	13.42b	7.18	
		Total	317	14.34	6.00	
	Kaçıngan Yaklaşım	18-30	196	16.96b	5.22	0.000*
		31-45	107	19.11a	3.98	
46 ve üzeri		14	20.50a	5.19		
Total		317	17.84	4.96		
Değerlendirici Yaklaşım	18-30	196	9.44a	4.13	0.001*	
	31-45	107	7.83b	3.44		
	46 ve üzeri	14	7.28b	4.68		
	Total	317	8.80	4.01		

* $P<0.05$

Tablo 11. ‘Devam’ Yaşa Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Yaş	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Kendine Güvenli Yaklaşım	18-30	196	22.63	7.47	0.297
		31-45	107	21.33	5.84	
		46 ve üzeri	14	22.64	8.13	
		Total	317	22.19	7.00	
	18-30	196	12.35a	5.21	0.002*	
31-45	107	10.28b	4.23			
46 ve üzeri	14	10.57b	5.50			
Total	317	11.57	5.00			
18-30	196	110.63	29.66	0.342		
31-45	107	105.99	21.85			
46 ve üzeri	14	111.64	26.48			
Total	317	109.11	27.14			
18-30	196	101.19	16.57		0.469	
31-45	107	103.48	14.10			
46 ve üzeri	14	103.35	20.69			
Total	317	102.06	15.97			

*P<0.05

Tablo 11 yorumlandığında; araştırmada yaş değişkenine göre Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği toplamı ve aceleci ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutları ile İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği toplam puanlarında anlamlı farklılık bulunmazken Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği düşünen, kaçınan, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p<0.05). Ulaşılan belirlenimler neticesinde, düşünen, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında 31 ve üzeri yaş aralığında olan antrenörlerin puan ortalamaları düşük, kaçınan yaklaşım alt boyutunda ise 46 ve üzeri yaş aralığındaki antrenörlerin puan ortalamaları yüksek saptanmıştır.

Ulaşılan sonuçlara bakıldığında; yaş değişkeni ile iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülürken, problem çözme becerilerinde ise anlamlı ölçüde ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında; ölçek puan toplamalarında anlamlı farklar bulunmasa da 31-45 yaş gurubu antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerilerinde diğer yaş guruplarından daha yüksek beceriye sahip oldukları düşünülebilir.

Tablo 12. Eğitim Seviyesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Eğitim Seviyesi	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Aceleci Yaklaşım	Lise	128	34.27	9.22	0.560
		Lisans	166	34.63	7.88	
		Lisans Üstü	23	32.60	8.47	
		Total	317	34.34	8.48	
	Düşünen Yaklaşım	Lise	128	15.42a	6.25	0.028*
		Lisans	166	13.54b	5.78	
		Lisans Üstü	23	14.04ab	5.53	
		Total	317	14.34	6.00	
	Kaçınan Yaklaşım	Lise	128	17.38ab	5.27	0.035*
		Lisans	166	18.45a	4.56	
		Lisans Üstü	23	16.04b	5.40	
		Total	317	17.84	4.96	
	Değerlendirici Yaklaşım	Lise	128	9.32	4.20	0.142
		Lisans	166	8.39	3.97	
		Lisans Üstü	23	8.95	2.83	
		Total	317	8.80	4.01	
	Kendine Güvenli Yaklaşım	Lise	128	22.99	7.60	0.216
		Lisans	166	21.75	6.57	
		Lisans Üstü	23	20.91	6.25	
		Total	317	22.19	7.00	
Planlı Yaklaşım	Lise	128	12.15	5.31	0.226	
	Lisans	166	11.22	4.90		
	Lisans Üstü	23	10.86	3.48		
	Total	317	11.57	5.00		
Problem Çözme Toplam	Lise	128	111.54	30.13	0.317	
	Lisans	166	108.01	25.27		
	Lisans Üstü	23	103.43	21.87		
	Total	317	109.11	27.14		
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)	Lise	128	101.25ab	16.74	0.014*	
	Lisans	166	103.83a	14.52		
	Lisans Üstü	23	93.82b	19.13		
	Total	317	102.06	15.97		

*P<0.05

Tablo 12 değerlendirildiğinde; araştırmada eğitim seviyesi değişkenine göre, Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği toplam puanında ve aceleci, değerlendirici, kendine güvenli ve planlı yaklaşım alt boyutlarında istatistiksel açıdan farklılık bulunmazken, Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği düşünen ve kaçınan yaklaşım alt boyutları ile İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Elde edilen bulgular sonucunda, Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği kaçınan yaklaşım alt boyutu ile İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği toplam puanında eğitim durumu lisans olan antrenörlerin puan ortalamaları yüksek bulunurken, Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği düşünen yaklaşım alt boyutunda ise eğitim durumu lisans olan antrenörlerin puan ortalamaları düşük saptanmıştır. Sonuçlara bakılacak olur ise;

antrenörlerin eğitim seviyeleri ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki olduğu görülmektedir. Lisans mezunlarının iletişim ve problem çözme becerilerinin daha yüksek beceriye sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 13. Antrenörlük Seviyesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Antrenörlük	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Aceleci Yaklaşım	1.Seviye	210	34.79	8.72	0.404
		2.Seviye	63	33.57	7.95	
		3.Seviye	44	33.27	8.01	
		Total	317	34.34	8.48	
	Düşünen Yaklaşım	1.Seviye	210	14.18	5.99	0.740
		2.Seviye	63	14.85	5.67	
		3.Seviye	44	14.34	6.62	
		Total	317	14.34	6.00	
	Kaçıngan Yaklaşım	1.Seviye	210	17.90	5.00	0.851
		2.Seviye	63	17.53	4.76	
		3.Seviye	44	18.02	5.14	
		Total	317	17.84	4.96	
	Değerlendirici Yaklaşım	1.Seviye	210	8.65	3.90	0.552
		2.Seviye	63	9.28	4.30	
		3.Seviye	44	8.84	4.11	
		Total	317	8.80	4.01	
	Kendine Güvenli Yaklaşım	1.Seviye	210	22.00	7.03	0.780
		2.Seviye	63	22.69	7.00	
3.Seviye		44	22.36	6.95		
Total		317	22.19	7.00		
Planlı Yaklaşım	1.Seviye	210	11.51	5.05	0.725	
	2.Seviye	63	12.00	4.83		
	3.Seviye	44	11.27	5.05		
	Total	317	11.57	5.00		
Problem Çözme Toplam	1.Seviye	210	109.06	27.02	0.942	
	2.Seviye	63	109.95	28.19		
	3.Seviye	44	108.11	26.82		
	Total	317	109.11	27.14		
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)	1.Seviye	210	102.82	15.01	0.489	
	2.Seviye	63	100.36	15.56		
	3.Seviye	44	100.86	20.54		
	Total	317	102.06	15.97		

*P<0.05

Tablo 13'te yer alan sonuçlar yorumlandığında; antrenörlük seviyeleri değişkenine göre antrenörlerin Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği ile İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (p>0.05). Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında antrenörlük seviyesi ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak sonuçlara bakıldığında; ölçek puan toplamlarında anlamlı farklar bulunmasa da 1. kademe antrenörlerin iletişim becerilerinde, 3. kademe antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları değerlendirilebilir.

Tablo 14. Antrenörlük Tecrübesine Göre, Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Ait Analiz Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Antrenörlük Tecrübesi	N	Ortalama	S.s	P
Problem Çözme Becerisi Envanteri Alt Boyutları ve Toplamı	Aceleci Yaklaşım	1-10	271	34.71	8.80	0.157
		11-20	33	32.42	5.25	
		21 ve üzeri	13	31.46	7.40	
		Total	317	34.34	8.48	
	Düşünen Yaklaşım	1-10	271	14.51	6.28	0.448
		11-20	33	13.24	3.77	
		21 ve üzeri	13	13.46	4.25	
		Total	317	14.34	6.00	
	Kaçıngan Yaklaşım	1-10	271	18.00	4.,97	0.372
		11-20	33	16.78	4.90	
		21 ve üzeri	13	17.23	4.76	
		Total	317	17.84	4.96	
	Değerlendirici Yaklaşım	1-10	271	8.86	4.10	0.486
		11-20	33	8.09	3.06	
		21 ve üzeri	13	9.46	4.25	
		Total	317	8.80	4.01	
	Kendine Güvenli Yaklaşım	1-10	271	22.46	7.29	0.238
		11-20	33	20.39	4.37	
		21 ve üzeri	13	21.15	5.69	
		Total	317	22.19	7.00	
	Planlı Yaklaşım	1-10	271	11.68	5.21	0.447
11-20		33	10.54	2.96		
21 ve üzeri		13	12.00	4.41		
Total		317	11.57	5.00		
Problem Çözme Toplam	1-10	271	110.24	28.51	0.182	
	11-20	33	101.48	13.58		
	21 ve üzeri	13	104.76	20.44		
	Total	317	109.11	27.14		
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)	1-10	271	103.68a	14.56	0.000*	
	11-20	33	92.18b	19.17		
	21 ve üzeri	13	93.30b	23.55		
	Total	317	102.06	15.97		

*P<0.05

Tablo 14'te bakıldığında; araştırmada antrenörlük tecrübesi değişkenini açısından, Problem Çözme Becerisi Envanteri Ölçeği toplam ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda anlamlı farklılık bulunmazken, İletişim Becerileri Değerlendirme

Ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Elde edilen bulgular sonucunda, İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinde, 1-10 yıl aralığındaki katılımcıların puan ortalamaları yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmaya katılan antrenörlerin vermiş oldukları cevaplardan elde edilen sonuçlara bakıldığında; 1-10 yıl görev tecrübesi olan katılımcıların iletişim becerilerin daha yüksek olduğu tespit edilirken, 11-20 yıl arası antrenörlük tecrübesine sahip katılımcıların problem çözme becerilerinin daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 15. Antrenörlerin İletişim ve Problem Çözme Beceri Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

Alt Boyutlar	Acelecı	Düşünen	Kaçıngan	Değerlendirici	Kendine güvenli	Planlı	PÇBE Toplam Puanı
Problem Çözme Becerisi	Düşünen	r 0.346 p 0.000					
	Kaçıngan	r 6.617 p 0.000	-0.022 0.700				
Envanteri	Değerlendirici	r 0.384 p 0.000	0.751 0.000	0.067 0.233			
	Kendine Güvenli	r 0.561 p 0.000	0.777 0.000	0.199 0.000	0.752 0.000		
Alt Boyutları ve Toplamı	Planlı	r 0.384 p 0.000	0.843 0.000	0.051 0.366	0.809 0.000	0.811 0.000	
	PÇBE Toplam Puanı	r 0.774 p 0.000	0.792 0.000	0.441 0.000	0.789 0.000	0.902 0.000	0.829 0.000
İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (Tek Boyut)		r 0.251 p 0.000	-0.188 0.001	0.496 0.000	-0.88 0.118	-0.019 0.731	0.089 0.112

PÇBE: Problem Çözme Becerisi Envanteri, İBDÖ: İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği

Pearson korelasyon katsayısı sembolü r , popülasyon katsayısı sembolü ise ρ ile belirtilir. Pearson korelasyon katsayısı r , -1 ile +1 arasında değişen değerler almaktadır. Pearson korelasyon katsayısının eksi r , değerleri değişkenler arasındaki ters yönlü ilişkiyi gösterirken (biri artarken diğ erinin azalması gibi), artı r , değerleri değişkenler arasındaki aynı yönlü ilişkinin (biri artarken diğ eri de artmaktadır gibi) var olduğunu gösterir. Eğer iki değişken arasında hiç ilişki yok ise bir başka ifade ile değişkenler bağımsız ise Pearson korelasyon katsayısı 0 (sıfır) değerini alır. (Özmen ve ark., 2018).

İlişkinin gücü şöyle sınıflanabilir: Pearson Korelasyon Katsayısı'nın değeri 0.00 ise ilişki yoktur. Katsayının değeri 0.01 – 0.29 arasındaysa düşük düzeyde ilişki vardır, katsayının değeri 0.30 – 0.70 arasındaysa orta düzeyde ilişki, katsayının değeri 0.71 –

0.99 arasındaysa yüksek düzeyde ilişki ve katsayının değeri 1.00 ise mükemmel bir ilişki vardır (Köklü ve ark., 2023).

Tablo 15 değerlendirildiğinde, katılımcıların iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasındaki korelasyon sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre problem çözme becerileri envanteri toplam puanı ile kaçınan yaklaşım alt boyutunda orta düzeyde; aceleci, düşünen, değerlendirici, kendine güven ve planlı yaklaşım alt boyutlarında ise pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca iletişim becerileri değerlendirme ölçeği toplam puanı ile aceleci yaklaşım alt boyutunda düşük düzeyde, kaçınan yaklaşım alt boyutunda ise orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Düşünen ve planlı yaklaşım alt boyutlarda ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen veriler tartışılmış ve değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler, ilgili kaynaklardaki iletişim becerileri ve problem becerilerine ait bulgularla desteklenmiştir.

Araştırmada, cinsiyet ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum kadın ve erkek antrenörlerin iletişim becerilerinde ve problem çözme becerilerinde, meslek hayatlarında farklı becerilere sahip olmadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Köleşoğlu (2009)'nun, yapmış olduğu çalışmasında iletişim becerilerinin cinsiyet ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İki çalışma arasında benzer sonuçlar elde edildiği görülmekte ve bu benzerliğin antrenörler ile öğretmenlerin benzer iletişim becerilerine sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Korkut (2005)'un, gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında cinsiyet ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. İki çalışma arasında benzer sonuçlar elde edilmediği görülmekte olup bu durumun katılımcıların kişisel özelliklerinin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bayrak ve Nacar (2015)'in, yapmış oldukları çalışmada, cinsiyet ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İki çalışma arasındaki sonuçlar karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edilmediği görülmekte olup bu durumun nedeni olarak çalışma evrenlerinin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Tepeköylü ve arkadaşlarının (2009), yapmış oldukları çalışmada cinsiyet ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Çalışmalar karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edilmediği görülmekte olup, benzer sonuçların görülmemesinde araştırma katılımcılarının farklı statülere ve rollere sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Tümkaya ve İflazoğlu (2000)'nun, gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında, cinsiyet ile problem çözme becerisi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Gerçekleştirilen iki çalışma arasında benzer sonuçlar elde edilmediği görülmektedir. Bu durum araştırılmak istenilen konunun farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çağlayan (2007)'in, yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İki çalışma arasında elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edildiği görülmekte olup

nedeni olarak çalışma gruplarının problem algılama ve çözümede benzer nitelikte davranış sergilemelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada, medeni durum ile antrenörlerin iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Bu durum antrenörlerin evli veya bekar olmalarının dışında meslekleri gereği iletişim kurma zorunluluğu ile bağdaştırılabilir. Öte yandan medeni durum ile problem çözme becerileri alt boyutlarından kaçınan, değerlendirici ve planlı yaklaşım boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiş olup, evli antrenörlerin problem çözme becerilerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, evli antrenörlerin yaşamlarında sosyal statüleri gereği daha fazla sorumluluk taşımalarına ve dolayısı ile etkili problem çözme becerilerine ihtiyaç duyma gereksinimine bağlanabilir. Akbaş (2014)'ın, yapmış olduğu çalışmada medeni durum ile iletişim becerileri düzeylerinin algıları arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan iki çalışma karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edildiği görülmekte, bu benzerlik antrenör-sporcu ilişkisindeki iletişim becerilerinin benzer özellik göstermesinden dolayı olduğu düşünülmektedir. Öztürk ve arkadaşlarının (2008), gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında medeni durum ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. İki çalışma arasındaki sonuçlar incelendiğinde benzer sonuçlar elde edilmediği görülmekte olup benzerlik bulunmamasının nedeni olarak çalışma evreninin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ötken (2018)'ın, yapmış olduğu araştırmada, medeni durum ile problem çözme becerisi envanteri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde benzer sonuçlar elde edildiği görülmekte olup bu benzerliğin araştırmalara katılan evli antrenörlerin problemlere karşı davranışlarının benzer olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ateş ve arkadaşlarının (2018), gerçekleştirdikleri çalışmalarında medeni durum ile antrenörlerin iletişim becerileri düzeyleri arasında evliler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmalardan elde edilen sonuçların benzerlik gösterdiği ve bu durumun çalışma evrenlerinin benzerliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada çocuk sahibi olma ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Bu durum çocuk sahibi olmasalar dahi antrenörlerin sporcuları ile çocukları gibi ilgilenme sürecine bağlanabilir. Öte yandan çocuk sahibi olma ile

antrenörlerin problem çözme becerisi envanteri toplamı ve alt boyutları (değerlendirici ve planlı yaklaşım) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çocuk sahibi antrenörlerin, problem çözme becerilerinin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, çocuk sahibi olan antrenörlerin arkadaş, iş ve ev ortamlarında, sahip oldukları roller gereği davranışlarında daha dikkatli olmalarına ve etkili problem çözme becerilerine ihtiyaç duyduklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yapılan literatür taramasında antrenörlerin çocuk sahipliği değişkeni içerikli bulgulara rastlanmamıştır. Ancak Durmuş (2020)'un, yapmış olduğu çalışmada çocuk sahipliği değişkeni ile spor bilimleri fakültelerinde hizmet veren akademisyenlerin iletişim becerileri değerlendirme seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmalardan elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edildiği görülmekte olup bu durumun katılımcıların ilgi alanlarının benzerlik göstermesi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yeltekin (2021)'in, gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında çocuk sayısı ile iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum çalışma evreninin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Spor türü (takım/bireysel) ile ilgili sonuçlar değerlendirildiğinde; çalışmada spor türü ile problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç antrenörlerin bireysel ve takım sporlarında sergiledikleri iletişim becerileri ve problem çözme becerilerinin benzer özellik göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Gönen (2015)'in, yapmış olduğu çalışmada spor türü ile iletişim beceri düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. İki çalışma arasında elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde benzer sonuçlar elde edilmediği görülmekte olup bu durumun nedeni olarak araştırma evrenlerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Oğuz (2023)'un, yapmış olduğu çalışmada spor türü ile problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gerçekleştirilen iki çalışma arasında benzer sonuçlar elde edildiği bu durumun nedeni olarak katılımcıların problemler karşısında benzer davranış göstermelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Doğan (2016)'ın, gerçekleştirdiği çalışmada spor türü ile antrenörlerin problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmaların sonuçları

karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edilmediği görülmekte olup nedeni olarak araştırmada ilişkisi incelenmek istenen konuların farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yılmaz ve arkadaşlarının (2009), yapmış oldukları çalışmalarında spor türü ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gerçekleştirilen iki çalışmanın sonuçları benzerlik göstermemekte olup bu durum çalışmalara katılan gurupların farklılığına dayandırılabilir.

Araştırmada, görev yeri ile antrenörlerin problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada değişken ve faktörler arasında anlamlı ilişkinin tespit edilmemesinde, antrenörlerin meslek hayatlarında kamu ve özel sektörde farklı zorluklar ve avantajlar ile karşılaşmaması ve yaşamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Keskin (2022)'in, yapmış olduğu çalışmasında görev yeri ile iletişim becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen sonuçların farklı olmasında araştırmaların evren ve örneklem gruplarının farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Seçkin Ağırbaş ve arkadaşlarının (2020), gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında görev yeri ile iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. İki çalışma arasında sonuçların farklılık göstermesi araştırmalarda kullanılan veri toplama araçlarının farklılığına dayandırılabilir.

Araştırmada, sporcuların seviyeleri ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Bu durum profesyonel sporcular ile amatör sporcuların yaşam tarzları, mesleklerine olan bağlılık gibi buna benzer yaşamlarında etkili olan faktörlerin farklılık göstermemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Hacıoğlu (2017)'nin, yapmış olduğu çalışmasında sporcu seviyesi ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İki çalışma arasındaki elde edilen sonuçlar paralellik göstermekte olup bu paralellik sporcular ile antrenörlerin iletişim becerilerinde benzer özellik göstermelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Özdenk ve Kaya (2019)'nın, yapmış oldukları çalışmalarında sporcuların seviyesi ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuç çalışmada elde edilen verilerle benzerlik göstermemekte olup bu farklılığın sebebi çalışmanın uygulandığı grupların farklılığı ile ilişkilendirilebilir.

Çalışmada, yaş ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Bu durum, antrenörlerin hangi yaş gurubunda olursa olsun sporcuları ile iletişim kurarken empati kurma, etkili dinleme gibi faktörlerden etkileme süreci ile açıklanabilir. Öte yandan yaş değişkeni ile problem çözme becerisi envanteri alt boyutları düşünen, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu durum yaş olarak mesleklerinde ve sosyal yaşamlarında belirli bir olgunluğa erişmiş olan antrenörlerin, oluşabilecek problemleri tahmin edebilmesi ve problemleri çözmek için uygulanması gereken davranışları gerçekleştirebilmelerini sağladığı dolayısıyla problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip olmalarına yardımcı olduğu düşünülmektedir. Mutlu ve arkadaşlarının (2019), yapmış oldukları çalışmalarında yaş ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Çalışmaların sonuçları benzerlik göstermemekte olup bu durum araştırma grubunu oluşturan katılımcıların statülerinin farklılık göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Özbay ve Yılmaz (2021)'in, gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında yaş ile iletişim beceri seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmesi çalışma evrenlerinin benzerliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Aydınli (2020)'nin, yapmış olduğu çalışmada yaş ile problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda çalışmalardan elde edilen sonuçlar benzerlik göstermekte ve bu benzerlik antrenörlük mesleğinde yaş gruplarının problemlere karşı benzer davranış sergilenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Keskin (2022)'nin, gerçekleştirdiği çalışmasında yaş ile problem çözme becerileri ölçeği alt boyutlarında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmaların sonuçları benzerlik göstermemekte olup bu durum çalışma grubunun farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada, antrenörlerin eğitim seviyeleri ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri alt boyutlarından düşünen ve kaçınan yaklaşım alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak lisans mezunlarının iletişim ve problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları değerlendirilmektedir. Bu sonuç antrenörlerin, eğitim yaşamı boyunca çeşitli iletişim becerileri ve problem çözme becerilerini geliştirici eğitimler alarak, kendilerini geliştirmeleri ve diğer eğitim seviyesi gruplarına göre daha yüksek bir beceriye sahip

olmalarında önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Keskin (2022)'in, yapmış olduğu çalışmada eğitim seviyesi ile iletişim becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışmaların sonuçları benzerlik göstermekte olup bunun nedeni olarak katılımcıların iletişim becerilerinde ve problem çözme becerilerinde benzer davranış sergilemeleri ve dolayısıyla ölçek sorularına benzer cevap vermelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Öztürk ve arkadaşlarının (2008), gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında eğitim seviyesi ile problem çözme becerisi envanteri arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaların sonuçları benzerlik göstermemekte olup bu durum antrenörlerin mesleki statülerinin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Paydaş (2019)'ın, yapmış olduğu çalışmada eğitim seviyesi ile problem çözme envanteri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmaların sonuçları karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edildiği bu durum araştırma evreninin benzer olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bayrak ve Nacar (2015)'in, gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında eğitim seviyesi ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmalardan elde edilen sonuçlar benzerlik göstermekte olup bu benzerlik antrenörlerin iletişim becerilerinde gösterdikleri davranışların paralellik göstermesi dolayısı ile ölçek sorularına verilen cevapların benzer olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada, antrenörlük seviyesi ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Farklı seviyeye sahip antrenörlerin, sporcuları ile karşılaştıkları çeşitli iletişim engelleri ve problemlere karşı benzer önlemler alıp, çözümler uyguladıkları için antrenörlük seviyesinin, iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmamasında belirleyici olduğu düşünülmektedir. Aydınli (2020)'nin, antrenörlük seviyesi ile problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmaların sonuçları karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edildiği görülmekte olup bu durum çalışma gruplarının benzerliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Seçkin Ağırbaş ve arkadaşlarının (2020), gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında antrenörlük seviyesi ile iletişim becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmalardan elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edilmediği görülmekte

olup nedeni olarak, çalışmada ilişkilendirilmek istenen faktörlerin farklılık göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Buğdaycı (2018)'nin, antrenörlük seviyesi ile iletişim becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaların sonuçları benzerlik göstermemekte olup bu durum katılımcıların sporcuları ile olan iletişim becerilerinin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada, antrenörlük tecrübesi ile problem çözme becerileri envanteri ve alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu durum problemlerin kapsamalarının ve türlerinin sürekli değişiklik ve gelişim göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Öte yandan antrenörlük tecrübesi ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tecrübeli antrenörlerin meslek yaşamlarında, iletişim engelleri karşısında daha yüksek beceriye sahip olmaları, iletişim becerileri ile antrenörlük tecrübesi arasında ilişkinin anlamlı oluşmasında önemli olduğu düşünülmektedir. Kocaman (2019)'ın, yapmış olduğu çalışmada, antrenörlük tecrübesi ile problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İki çalışma arasında elde edilen sonuçlar benzerlik göstermekte olup bu durum çalışma evreninin benzerliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kızılkoca (2017)'nin, gerçekleştirdiği çalışmasında antrenörlerin tecrübesi ile problem çözme becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmaların sonuçları karşılaştırıldığında farklı sonuçlar elde edildiği ve bu durumun araştırmanın uyguladığı bölgenin özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Buğdaycı (2018)'nin, yapmış olduğu çalışmasında antrenörlük tecrübesi ile iletişim becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Araştırmalardan elde edilen sonuçlar benzerlik göstermekte olup nedeni olarak katılımcıların sporcuları ile olan iletişim becerilerinde benzer davranış göstermeleri ve ölçek sorularına benzer cevaplar vermelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada, antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasındaki korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde; yapılan analiz sonuçlarına göre problem çözme becerileri envanteri toplam puanı ile kaçınan yaklaşım alt boyutunda orta düzeyde; aceleci, düşünen, değerlendirici, kendine güven ve planlı yaklaşım alt boyutlarında ise pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Antrenörlerin problemlere karşı çözüm üretirken kaçınan davranış sergilemeleri ilişki düzeyinin orta seviyede olmasına neden olduğu değerlendirilmektedir. Buna ilaveten antrenörlerin genel olarak problem çözme davranışlarında olumlu istendik davranış sergilemiş olmaları problem çözme becerilerinde yüksek düzeyde performans sergilemelerine yardımcı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca iletişim becerileri değerlendirme ölçeği toplam puanı ile aceleci yaklaşım alt boyutunda düşük düzeyde, kaçınan yaklaşım alt boyutunda ise orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Düşünen ve planlı yaklaşım alt boyutlarda ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Antrenörler, davranışlarında aceleci ve kaçınan hareket etmeleri sonucunda iletişim becerileri düzeylerinde düşük ve orta düzeyde ilişki olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Ayrıca antrenörlerin problemlere karşı, düşünüp ve planlı hareket ederek önlemler alması iletişim becerilerinde daha düşük beceriye sahip olmalarına neden olduğu değerlendirilmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Çalışmada, verilerin analizi sonucunda, cinsiyet değişkeni ile problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak; ölçek puan toplamlarında anlamlı ilişki bulunmasa da problem çözme becerisinde erkeklerin, iletişim becerisinde ise kadınların daha yüksek beceriye sahip oldukları söylenebilir.

Çalışmada elde edilen verilerin analizlerinin sonucunda, medeni durum değişkeni ile problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiş olup evli antrenörlerin bekar antrenörlere göre daha yüksek problem çözme becerisine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak medeni durum değişkeni ile iletişim becerileri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Araştırmada medeni durum değişkeninden elde edilen sonuçlarda genel olarak evli antrenörlerin bekar antrenörlere göre daha iyi iletişim ve problem çözme becerisine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çocuk sahibi değişkeni ile antrenörlerin problem çözme becerileri arasında anlamlı ölçüde ilişki tespit edilmiş olup çocuk sahibi antrenörlerin daha yüksek beceriye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İstatiksel olarak farklılık bulunmasa da iletişim becerilerinde de çocuk sahibi antrenörlerin daha yüksek beceriye sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmada, spor türü (takım/bireysel) değişkeni ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. İlgili sonuçlar değerlendirildiğinde; ölçek puan toplamlarında anlamlı farklar bulunmasa da takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim becerilerinde, bireysel sporlarda görev yapan antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları görülmektedir.

Görev yeri değişkeni ile antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında önemli bir ilişkinin olmadığı ancak, anlamlı ilişki olmasa da kamuda görev yapan antrenörlerin iletişim becerilerinde, özel sektörde görev yapan

antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları görülmektedir.

Çalışmada sporcu seviyesi değişkeni ile antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. İstatiksel olarak anlamlı seviyede olmasa da amatör sporcuları çalıştıran antrenörlerin iletişim becerilerinde, profesyonel sporcuları çalıştıran antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları görülmektedir.

Antrenörlerde yaş faktörü incelendiğinde, yaş değişkeni ile iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmezken, problem çözme yeteneği ile yaş değişkeni arasında anlamlı ölçüde ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında; ölçek puan toplamalarında anlamlı farklar bulunmasa da 31-45 yaş gurubu antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerilerinde diğer yaş guruplarından daha yüksek beceriye sahip oldukları düşünülebilir.

Çalışmanın değişkenlerinden eğitim seviyesi değerlendirdiğinde, antrenörlerin eğitim seviyeleri ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında önemli ölçüde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lisans mezunlarının iletişim becerileri ve problem çözme becerilerinde diğer mezun gruplarına göre daha yüksek beceriye sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmada antrenörlük seviyesi değişkeni ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Sonuçlarda anlamlı ilişki bulunmasa da 1. kademe antrenörlerin iletişim becerilerinde, 3. kademe antrenörlerin ise problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Antrenörlük tecrübesi değişkeni ile antrenörlerin iletişim becerileri arasında anlamlı ilişki tespit edilirken problem çözme becerileri ile antrenörlük tecrübesi değişkeni arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Sonuçların genel olarak değerlendirilmesi gerekirse; 1-10 yıl arası görev tecrübesi olan antrenörlerin iletişim becerilerinde, elde edilen sonuçlarda anlamlı ilişki tespit edilmese de 11-20 yıl arası tecrübeye sahip antrenörlerin problem çözme becerilerinde daha yüksek beceriye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma içerisinde oluşturulan alt hipotezlerin sonuçlarını incelendiğinde;

Yapılan araştırma sonucunda cinsiyet değişkeni ile iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında önemli bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Böylelikle *‘‘H1: Cinsiyet değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ile problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır’’* başlıklı hipotez her iki faktör için de doğrulanamamıştır.

Elde edilen sonuçlarda, medeni durum değişkeni ile problem çözme becerileri arasında önemli bir ilişki olduğu görülürken, iletişim becerilerinde ise önemli bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir. Dolayısı ile *‘‘H2: Medeni durum değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır’’* başlıklı hipotez kısmen doğrulanamamıştır.

Çocuk sahibi olma ile problem çözme becerileri arasında önemli ölçüde ilişki tespit edilen çalışmada, iletişim becerilerinde ise durumun böyle olmadığı görülmektedir. Buna bağlı olarak *‘‘H3: Çocuk sahibi olma değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır’’* başlıklı hipotez kısmen doğrulanamamıştır.

Spor türü değişkeni ile (takım/bireysel) antrenörlerin problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında önemli bir ilişki olmadığı çalışmanın sonuçlarında görülmektedir. Böylelikle *‘‘H4: Spor türü değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır’’* başlıklı hipotez hiçbir faktör için doğrulanamamıştır.

Yapılan araştırma sonucunda görev yeri değişkeni ile problem çözme becerileri ve iletişim becerileri arasında önemli ilişki olmadığı saptanmıştır. Böylelikle, *‘‘H5: Görev yeri değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır’’* başlıklı hipotez her iki faktör için de doğrulanamamıştır.

Çalıştırılan sporcuların seviyeleri ile antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında önemli ölçüde ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısı ile *‘‘H6: Sporcuların seviyesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır’’* başlıklı varsayım hiçbir faktör için doğrulanamamıştır.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, yaş değişkeni ile problem çözme becerisi arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilirken, iletişim becerisi üzerinde aynı ilişkiyi göstermediği ortaya konulmaktadır. Sonuç olarak '*H₇: Yaş değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır*' başlıklı hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Çalışmada elde edilen sonuçlarda, eğitim seviyesi değişkeni ile antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında önemli ölçüde ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda '*H₈: Eğitim seviyesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır*' başlıklı hipotez her iki faktör için de doğrulanmıştır.

Antrenörlerin seviyeleri ile (kademelerinin) iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında önemli bir ilişki tespit edilmemiştir. Dolayısı ile '*H₉: Antrenörlük seviyesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır*' başlıklı hipotez hiçbir faktör için doğrulanamamıştır.

Çalışmada, antrenörlük tecrübesi değişkeni ile iletişim becerileri arasında önemli ilişki olduğu tespit edilmiş ancak problem çözme becerisi için aynı sonuca ulaşamamıştır. Bu bağlamda '*H₁₀: Antrenörlük tecrübesi değişkeninin antrenörlerin iletişim becerileri ve problem çözme becerileri arasında ilişki bulunmaktadır*' başlıklı hipotez kısmen doğrulanmıştır.

Sonuç olarak özetle; antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerileri arasında anlamlı ölçüde ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, antrenörlerin eğitim seviyelerinin her iki faktör için de önemli bir değişken olduğu ancak, cinsiyet, spor türü (takım/bireysel), görev yeri (kamu/özel sektör), sporcuların seviyesi (amatör/profesyonel), antrenörlük seviyesi (kademe) değişkenlerinin ise iletişim ve problem çözme becerileri arasında önemli ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenlerden, medeni durum, çocuk sahipliği ve yaş faktörlerinin problem çözme becerileri ile antrenörlük tecrübesi faktörünün ise iletişim becerileri ile önemli ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Antrenörlerin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevaplardan elde edilen sonuçlar bize; erkeklerin problem çözmede, kadınların ise iletişim becerilerinde daha yüksek beceriye sahip olduklarını, evli ve çocuk sahibi olanların her iki faktörde de

daha yüksek beceriye sahip olduklarını, amatör sporcular ile çalışan antrenörlerin iletişim, profesyonel sporcular ile çalışan antrenörlerin ise problem çözmede daha yüksek beceriye sahip olduklarını, birinci kademe belgeye ve 1-10 yıl tecrübeye sahip antrenörlerin iletişim, üçüncü kademe belgeye ve 11-20 yıl tecrübeye sahip antrenörlerin ise problem çözmede daha yüksek beceriye sahip olduklarını, takım sporları antrenörlerinin iletişim, bireysel spor antrenörlerinin ise problem çözmede daha yüksek beceriye sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmada kullanılan, İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği ve Problem Çözme Becerileri Envanteri ölçeğinden elde edilen bilgiler ve bu bilgilerin analizlerin yorumlanmasının sonucunda, problem çözme becerileri envanteri toplam puanı ile kaçınan yaklaşım alt boyutunda orta düzeyde; aceleci, düşünen, değerlendirici, kendine güven ve planlı yaklaşım alt boyutlarında ise pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iletişim becerileri değerlendirme ölçeği toplam puanı ile aceleci yaklaşım alt boyutunda düşük düzeyde, kaçınan yaklaşım alt boyutunda ise orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Düşünen ve planlı yaklaşım alt boyutlarda ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

6.2. Öneriler

Antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerileri ile ilgili gerçekleştirilen araştırma sonuçları, literatür incelemesi ile elde edilen benzer çalışmaların sonuçları ve genel değerlendirmeler sonucunda ulaşılmış olunan düşünceler ile sunabilecek öneri ve tavsiyeleri özetle şöyle sıralayabiliriz;

- Yapılan çalışmaların sonuçlarında görüldüğü üzere, antrenörlerin eğitim seviyelerinin önemli bir faktör olduğu unutulmamalı ve herhangi bir branşta antrenör belgesi alabilmek için üniversitelerin spor eğitimi veren lisans programlarından mezuniyet şartı aranmalıdır.

- Birçok meslek gurubunda olduğu gibi antrenörler için de iletişim ve problem çözme becerilerinin önemine dikkat edilmeli, birbiri ile yakın ilişkili olan iletişim ve problem çözme becerilerini geliştirici eğitimlere müfredatlarda daha fazla yer verilmelidir.

- Elde edilen sonuçlar, erkek ve kadınların iletişim ve problem çözmede farklı becerilere sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin takımlarda antrenör görevlendirmesi yaparken kadın/erkek her iki cinsiyete de yer vermelerinin sporcular üzerinde olumlu etki oluşturacağı düşünülmektedir.

- Benzer şekilde 1. kademe antrenörlerin sporcular ile iletişimlerinin daha iyi olduğu, 3. kademe antrenörlerin ise problem çözme becerilerinin daha iyi olduğu görülmekte ve farklı kategorilerde antrenörlerin birlikte çalışmalarının tamamlayıcı nitelikte olacağı önerilmektedir.

- Takım sporlarında görev yapan antrenörlerin problem çözme becerileri üzerine, bireysel sporlarda görev yapan antrenörlerin ise iletişim becerileri üzerine geliştirici ek eğitimler almaları faydalı olacaktır.

- Amatör sporcularla ilgilenen antrenörlerin problem çözme becerilerini geliştirici, profesyonel sporcularla ilgilenen antrenörlerin ise iletişim becerilerini geliştirici programlarda yer almaları sağlanmalıdır.

- Belirli periyotlarda antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerileri gibi önemli parametreler ölçülmeli, yetersiz görülen antrenörlerin tamamlayıcı eğitimler almaları sağlanmalıdır.

- Antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerilerini geliştirici seminerler, paneller vb. çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

- Kamu ve özel kurum veya kuruluşlarda mesleğini devam ettiren antrenörler için iletişim ve problem çözme becerilerini ölçecek çalışma sayılarının artırılmalı ve çeşitlendirilmelidir.

- Antrenörlerin iletişim ve problem çözme becerilerinin yüksek ve sosyal yönlerinin güçlü olması sadece sporcular açısından değil, aynı zamanda çalışma arkadaşları ve veliler açısından da son derece önemli bir unsur olarak değerlendirilmeli ve paydaşlar belirli periyotlarda bir araya gelecek şekilde kaynaştırıcı programlar yapılmalıdır.

- İlerleyen zamanlarda yapılacak olan olası çalışmalarda mevcut değişkenlere ek olarak yeni değişkenler de değerlendirilmeli ve iletişim ve problem çözme becerilerini etkileyen faktörlere farklı bakış açıları geliştirmelidir.

- Antrenörlerin iletişim ve problem çözme beceri seviyelerinin bilinmesi ve bunlara etken olan unsurların araştırılması faydalı olacaktır.

- İletişim ve problem çözme becerilerine yönelik çalışmaların farklı meslek guruplarına uygulanması ve sonuçların bir arada değerlendirilmesi konu ile ilgili literatür ağının genişlemesine, yorumların zenginleşmesine ve aynı zamanda genellemeler yapmaya imkân sunacaktır.

KAYNAKLAR

- Abakay U. (2010). Futbolcu-Antrenör İletişiminin Farklı Statülerdeki Futbolcuların Başarı Motivasyonu İlişkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Acar H. (2019). Bocce (Volo) Sporcularının Stresle Başa Çıkabilme ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Akbaş E. (2014). Voleybol Bölgesel Liginde Oynayan Sporcuların Antrenörle İletişim Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Aksoy B. (2003). Problem çözme yönteminin çevre eğitiminde uygulanması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(14), 83-98.
- Akyüz Y. (2011). Türk Eğitim Tarihi (34. bs.). Ankara: Pegem Akademi. S:2-3.
- Alğan S. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenci Direnç Algıları ile Sınıf İçi İletişim Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Arısoy B. (2007). Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ateş C, Yıldız Y, Yıldız K. (2018). Profesyonel basketbol ve voleybolcuların antrenör iletişim beceri düzeyleri algısı ve sporcuların kaygı düzeylerinin araştırılması. *Erciyes Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(3), 40-52.
- Aydinli F. (2020). Türkiye'deki Karate Antrenörlerin Problem Çözme Becerileri ve Liderlik Tarzlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Aydoğan M. (2015). Sağlık Hizmetlerinin Gelişimi ve Sağlık Hizmetleri Sunumunda İletişimin Önemi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Aziz A. (2010). İletişime Giriş (1. bs.). İstanbul: Hiperlink Yayıncılık. S:15-30.
- Bahar E. (2016). İletişim (2. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık. S:161-181.
- Balçık B. (2002). İşletme Yönetimi (3. bs.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. S:20-25.
- Başaran İE. (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü (3. bs.). Ankara: Feryal Matbaası. S:323.
- Başer E. (1996). Futbolda Psikoloji ve Başarı (2.bs.). Ankara: Bağırğan Yayınevi. S:35-38.

- Bayrak E, Nacar E. (2015). Profesyonel takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iletişim beceri düzeylerinin araştırılması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(14), 391-405.
- Bensiz A. (2016). Amatör Futbolcuların Algılarına Göre Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Biber E. (2008). Türk Futbol Antrenörlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Biçer T. (2006). Şampiyonluğun Psikolojisi (2. bs.). İstanbul: Beyaz Yayınları. S:25-28.
- Bilir P. (1987). Ankara' da Bulunan Spor Kulüpleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Buğdaycı S. (2018). Antrenörlerin İletişim Becerileri ile Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Büyükkaragöz SS, Çivi C. (1999). Genel Öğretim Metotları Öğretimde Planlama Uygulama. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım. S:23-25.
- Can N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16), 103-119.
- Cengiz R. (2009). İletişim (2. bs.). İstanbul: Türkiye Futbol Federasyonu Futbol Eğitim Yayınları. S:2-45.
- Coşkun S. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Velilerle İletişim Kurma Yolları. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Cüceloğlu D. (2003). İnsan Davranışı- Psikolojinin Temel Kavramları (36. bs.). Ankara: Remzi Kitabevi. S:198-223.
- Cüceloğlu D. (2002). Yeniden İnsan İnsana (27. bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi. S:33-60.
- Çağlayan HS. (2007). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Öğrenme Biçemleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çalapkulu Ç. (2015). Kişilerarası İletişim Sürecinde Romantik Eşlerde İletişim Ötesi İletişim Aktörlerinin Kullanımı Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimler Fakültesi Öğrenciler Örneği. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Çetinkaya Z. (2011). Türkçe öğretmen adaylarının iletişim becerilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(2), 567-576.
- Çubukçu Z, Arı E, Şafak P, Yüksel G, Kan A, Şen G. (2014). Probleme Dayalı Öğrenme, Düşünme Becerileri, Öğrenme- Öğretme Kuram ve Yaklaşımları. Ankara: Pegem Akademi Yayınları. S:35-65.
- Doğan O. (2004). Spor Psikolojisi Ders Kitabı (97. bs.). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları. S:109-113.
- Doğan M. (2011). Büyük Türkçe Sözlük (23. bs.). Ankara: Türk Dil Kurumu. S:141-150.
- Doğan O. (2005). Spor Psikolojisi (3. bs.). İstanbul: Detay Yayıncılık. S:173-176.
- Doğan V. (2016). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ile Problem Çözme Becerilerinin Tespiti. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dökmen Ü. (2005). İletişim Çalışmaları ve Empati (34. bs.). Ankara: Sistem Yayıncılık. S:50- 150.
- Durmuş G. (2020). Spor Bilimleri Fakültelerindeki Akademisyenlerin Etkili İletişim Becerilerinin Örgüt Kültürü Tipine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Düzakın S. (2004). Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Elgünler T, Fener TÇ. (2011). İletişimin kalitesini etkileyen engeller ve bu engellerin giderilmesi. *Türkiye Online Tasarım ve İletişim Dergisi- TOJDAC*, 1(1), 35-39.
- Erdem A, Yazıcıoğlu A. (2015). Öğretmen adaylarının problem çözme becerileri ile eleştirel düşünme becerileri arasındaki ilişki. *OPUS Dergisi*, 5(9), 27-41.
- Eren E. (1998). Yönetim ve Organizasyon (14. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi. S:145-155.
- Eren E. (2001). Yönetim ve Organizasyon (5. bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım. S:475-481.
- Ergen R. (2008). İlköğretim Okulu 2.Kademe Öğrencilerinin Sınıf İçi Davranış Bozukluklarının Engellenmesinde Öğretmen-Veli İletişiminin Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Ergin A. (1995). Öğretim Teknolojisi İletişim (17. bs.). Ankara: Pegem Akademi. S:75-85.
- Ergin A. (2012). Eğitimde Etkili İletişim (6. bs.). Ankara: Anı Yayıncılık. S:120-150.
- Erkal ME, Dursun A, Güven Ö. (1998). Sosyolojik Açıdan Spor. İstanbul: Der Yayınları. S:115-117.
- Erkan M. (2002). Sporda İletişimin Önemi ve Takım Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Feltz DL, Chase MA, Moritz SE, Sullivan PJ. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91(4), 765-776.
- Gelbal S. (1991). Problem çözme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(6), 167-171.
- Gök T, Sılay İ. (2009). İş birlikli problem çözme stratejileri öğretiminin öğrencilerin başarısı ve başarı güdüsü üzerindeki etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 13-27.
- Gönen M. (2015). Akdeniz Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeyleri ile Atılabilirlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Güçlü N. (2003). Lise müdürlerinin problem çözme becerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 160(1), 272-300.
- Güçlü N. (2007). İletişim (9. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. S:191-218.
- Gül A. (2016). Okul Yöneticilerinin Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rollerini ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Gülşen D. (2008). Farklı Lig Düzeyinde Oynayan Futbolcuların Oynadıkları Mevkilere, Öğrenim Durumu ve Spor Yarışlarına Göre Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Güven Ö. (1996). 12-16 Yaş grubu sporcuların müsabaka motivasyonu ve antrenör davranışları konusunda karşılaştıkları bazı sorunlar. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 29-40.

- Hacıoğlu M. (2017). Üniversite öğrencilerinin beden imgesi hoşnutluğu ve iletişim becerilerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-16.
- Heppner PP, Petersen CH. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.
- Heppner P, Krauskopf K. (1987). An information processing approach to personal problem solving. *The Counseling Psychologist*, 5(3), 371-447.
- İliş A. (2018). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılığı ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- İnal A. (2013). Futbolda Eğitim ve Öğretim (4. bs.). Ankara: Nobel Yayınevi. S:150-165.
- İnce G, Şen C. (2006). Adana ilinde deplasmanlı ligde basketbol oynayan sporcuların problem çözme becerilerinin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 5-10.
- Janz KF, Mahaffy, CR, Cottle SL, Allen D. (1989). Within higher education: Current name trends in physical education. *Journal of Physical Education, Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 60(5), 85-93.
- Kabadayı Ş. (2010). Hentbol Antrenörlerinin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi Hentbol Süper Lig Örneği. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kâhya V, Ceylan E. Sosyal zekanın iletişim becerileri üzerine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. 2.Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Kongresi, İstanbul, Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi, 2017; 75.
- Kandemir D. (2017). Elazığ İlinde Farklı Bireysel Spor Dallarında Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karabulut E. (2014). Örgütsel İletişim ve Duygusal Zekâ İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Karabulut E, Kuru E. (2009). Ahi Evran üniversitesi beden eğitimi öğretmenliği öğrencilerinin problem çözme becerileri ile kişilik özelliklerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 119-127.
- Karabulut E, Ulucan H. (2011). Yetiştirme yurdunda kalan öğrencilerin problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 227-238.
- Karasar N. (2009). Bilimsel Araştırma Teknikleri (38.bs.). Ankara: Nobel Yayınları. S:77.
- Kaya İ. (2012). Otel İşletmelerinde Çalışma Yaşamının Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Keskin Memiş. (2022). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İletişim ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Kırmızı H. (2010). Genel ve Teknik İletişim (7. bs.). Trabzon: Celepler Matbaacılık. S:50-55.
- Kızılkoca M. (2017). Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Problem Çözme Becerilerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kocaman H. (2019). Yüzme Antrenörlerinin Problem Çözme Becerileri ve Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Koçel T. (2023). İşletme Yöneticiliği (19. bs.). İstanbul: Beta Yayınları. S: 100-105.
- Konter E. (1996). Bir Lider Olarak Antrenör (1. bs.). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım. S:55-65.
- Korkut F. (1996). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin geliştirilmesi: Güvenirlilik ve geçerlilik çalışmaları. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(7), 18-23.
- Korkut F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 143-149.

- Korkut F. (1996a). İletişim becerilerini değerlendirme ölçeğinin geliştirilmesi güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(7), 18-23.
- Korkut F. (1996b). İletişim becerileri eğitimi programının liselilerin iletişim becerilerini değerlendirmelerine etkisi. *3P Dergisi*, 4(3), 191-198.
- Korkut F. Üniversite öğrencilerinin iletişim becerilerini değerlendirmeleri. IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri, Eskişehir, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1997; 208-218.
- Korkut F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 143-149.
- Köklü N, Büyükoztürk Ş, Çokluk Ö. (2023). Sosyal Bilimler için İstatistik. Ankara: Pegem Yayınları. S:75-105.
- Köleşoğlu G. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin Liderlik Özellikleri ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Küçük Z. (2012). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Eğitime ve Eğitimin Amaçlarına İlişkin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Masaroğulları G, Koçakgöl M. (2011). Psikoloji sözlüğü. Ankara: Nobel Yayıncılık. S:85-100.
- Mc Quail D, Windahl S. (1997). Kitle İletişim Modelleri. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. S:65-70.
- Metin H. (2011). Empatik iletişim ve yönetişim. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 11(32), 177-203.
- Mutlu TO, Akoğlu HE, Şentürk HE, Ağılönü A, Özbey Ö. (2019). Antrenör adaylarının iletişim ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 167-177.
- Newton M, Fry MD. (1998). Senior olympians achievement goals and motivational responses. *Journal of Aging and Physical Activity*, 6(07), 70-256.
- Ocak G, Erşen ZB. (2015). Öğretmen adaylarının iletişim becerileri algılarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 1-19.

- Oğuz E. (2023). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Problem Çözme Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Oğuzkan F. (1989). Orta Dereceli Okullarda Öğretim (2. bs.). Ankara. Emel Matbaacılık. S:55-80.
- Onağ ZG, Güzel P, Özbey S. (2013). Futbol antrenörlerinin görüşlerine göre, takım başarısını etkileyen faktörler. *Pamukkale Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 125-145.
- Osmenllari E. (2014). Sağlık Kurumlarında İletişimin Hasta Memnuniyeti Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Öğretici H. (1997). Basketbol Morpa Spor Ansiklopedisi (1. bs.). İstanbul: Morpa Yayıncılık. S:118.
- Ötcan C. (2018). Basketbol Antrenörlerinin Problem Çözme Becerilerinin ve Karar Verme Yöntemlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özbay Ö, Yılmaz, B. (2021). Türkiye olimpiik hazırlık merkezlerinde görev yapan antrenörlerin liderlik ve iletişim beceri düzeylerinin sporcular tarafından değerlendirilmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(3), 96-106.
- Özdamar K. (1999). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1 (5.bs.). Eskişehir: Kaan Kitabevi. S:290-300.
- Özdayı N. (2018). Sporda Duygusal Zekâ, İletişim Becerileri, Yılmazlık ve Problem Çözme Becerisi (1. bs.). Ankara: Gazi Kitap Evi. S:35-40.
- Özdenk S, Kaya K. (2019). Examination on communication and happiness levels of athletes. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 21(2), 305-310.
- Özmen A, Er F, Atlas M, Aslanargun A, Peker KÖ, Şıklar E, Sönmez H. (2018). İstatistik [Elektronik Sürüm]. Anadolu Üniversitesi, 16(9), 229-230.
- Öztürk F, Koparan Ş, Efe M. (2008). Boks Antrenör Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Atılganlık Düzeylerinin Tespiti. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Paydaş M. (2019). Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının Problem Çözme Becerisine Olan Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.

- Saygılı S. (2017). Examining the problem solving skills and the strategies used by high school students in solving non-routine problems. *E-International Journal of Educational Research*, 8(2), 91-114.
- Seçkin Ağırbaş İ, Erel S, Belli E. (2020). Antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerileri ilişkisi. *Anatolia Sport Research*, 1(1), 25-36.
- Sevim Y. (2010). Antrenör Eğitimi İlkeleri (2. bs.). Ankara: Nobel Yayınevi. S:24-34.
- Seward JP, Seward GH. (1980). Sex differences: Mental and Temperamental. Lexington Books. S:60-70.
- Sezgin E. (2011). Problem Çözme Becerisi Ölçeğinin Geliştirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Şahin A. (2007). Türk kamu yönetiminde yönetsel iletişim ve bu konuda düzenlenen bir anket çalışmasının sonuçları. *Maliye Dergisi*, 1(52), 81-102.
- Şahin N, Şahin NH, Heppner PP. (1993). The psychometric properties of the problem solving inventory in a group of turkish university students. *Cognitive Therapy and Research*, 17(4), 379-396.
- Şenbakar K. (2015). Elit Boksörlerde İletişim Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Şimşek S. (2015). Eğitimle İlgili Temel Kavramlar (9.bs.). Ankara: Anı Yayıncılık. S:50-60.
- Tan Ş. (2008). Öğretimde Ölçme ve Değerlendirme KPSS El Kitabı (1.bs.). Ankara: Pegem Akademi. S:55-84.
- Taşçı S. (2005). Hemşirelikte problem çözme süreci. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4), 73-78.
- Tayfun R. (2014). Etkili İletişim ve Beden Dili (5. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. S:100-105.
- Tekin A, Tekin G, Eliöz M. (2011). Kick boksörlerin çeşitli değişkenlere göre öfke ve saldırganlık düzeylerinin araştırılması. *Türkiye Kick Boks Federasyonu Dergisi*, 4(1), 34-38.
- Temel V. (2015). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Problem Çözme Becerileri, Karar Verme Stilleri ve Öfke Tarzları. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

- Temel V. (2010). Konya İline Ait Bireysel ve Takım Spor Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Konya.
- Tepeköylü Ö, Soytürk M, Çamlıyer H. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin iletişim becerisi algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 115-124.
- Toklu O. (2010). Tenis Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Topçu F. (2007). Türk Eğitim Sisteminin Tarihsel Gelişimi ile Yabancı Okullarının Bu Sistem Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Tuna D. (2012). Çözüm Odaklı Kısa Süreli Yaklaşım Dayalı Öfke Kontrolü Eğitim Programının Lise Öğrencilerinin Öfke Kontrolü ve İletişim Becerileri Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Turan H. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Yapılandırmacı Özellikleri ile Yaratıcı Düşünme, Problem Çözme Becerileri ve Eleştirel Düşünme Eğilimleri Arasındaki Açıklayıcı İlişkiler Örüntüsü. Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar H, Yılmaz K. (2010). Genel İletişim Kavram ve Modeller. Ankara: Seçkin Yayıncılık. S:70-90.
- Tutar H, Yılmaz K. (2008). Genel İletişim Kavramlar ve Modeller. Ankara: Seçkin Yayıncılık. S:45-55.
- Tutar H, Yılmaz MK, Erdönmez C. (2003). Genel ve Teknik İletişim. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. S:50-60.
- Tümkaya S, İflazoğlu A. (2000). Çukurova üniversitesi sınıf öğretmenliği öğrencilerinin otomatik düşünce ve problem çözme düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 143-158.
- Türkmen İ, (1992). Etkin İletişim Modeli (1 bs.). Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları. S:480.

- Ünal S, Ümmet D. Örgütsel stres kaynakları ve öğretmenlerin baş etme stratejileri. 14. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Denizli, Pamukkale Üniversitesi Yayınları, 2005; 55.
- Üstün B. (2005). Çünkü iletişim çok şeyi değiştirir. *Erzurum Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(2), 88-94.
- Yeltekin A. (2021). Spor Müsabakalarında Görev Alan Çevik Kuvvet Personelinin İletişim Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yetim A, Cengiz R. (2010). İletişim ve Spor. Ankara: Berivan Yayınevi. S:75-90.
- Yıldırım B, Özkahraman G. (2011). Hemşirelikte Problem Çözme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 154-159.
- Yıldırım HL. (2009). Futbol Antrenörlerinin Saldırganlık olaylarına Bakış Açıları Ankara İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Yılmaz İ, Çimen Z, Bektaş F. (2009). Sporcu algılamalarına göre bireysel ve takım sporu antrenörlerinin iletişim beceri düzeylerinin karşılaştırılması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(4), 52-53.
- Yılmaz F. (2014). Ortaokul 6-7-8. Sınıf Öğrencilerinin Algılanan Ebeveyn Tutumları ile Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel A. (2007). İletişim Kavram ve Tanımı (2. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları. S:30-34.

EKLER

Ek 1. Etik Kurul Onayı

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR SAYISI
06/07/2023	06	2023-157

KARAR NO: 2023-157

Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY'un "Antrenörlerin İletişim Becerileri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışması etik yönden incelendi.

Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY'un "Antrenörlerin İletişim Becerileri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.


Doç. Dr. Yüba ACAR ERDOL
Başkan

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

ÖLÇEK FORMU

Bu katıldığınız çalışma bilimsel bir araştırma olup, çalışmanın adı Antrenörlerin İletişim Becerileri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı Yüksek Lisans Tezinde kullanılacaktır. Bu araştırma Ordu Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY tarafından yürütülen bir çalışmadır. Sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmeyecektir. Bu çalışmaya katılım sağladığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Araştırma ile ilgili daha fazla bilgi almak ve sorularınız için Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz AKSOY GSM: 0505 671 6065 E-posta: yilmazaksoy@odu.edu.tr ile iletişim kurabilirsiniz.

BÖLÜM I- KİŞİSEL BİLGİLER

1. **Cinsiyetiniz Nedir :** Kadın Erkek
2. **Yaşınız :** 18-30 arası 31-45 arası 46 ve üzeri
3. **Medeni Durumunuz Nedir :** Evli Bekar
4. **Çocuğunuz var mı :** Var Yok
5. **Eğitim Seviyeniz Nedir :**
 Lise ve Dengi Okul Lisans Lisans Üstü
6. **Spor Dalı Türü Nedir :** Takım Sporları Bireysel Sporlar
7. **Antrenörlük Seviyeniz Nedir :**
 1.Kademe 2.Kademe 3. Kademe ve üstü
8. **Antrenörlük Tecrübeniz :**
 1-10 yıl arası 11-20 yıl arası 21 yıl ve üzeri
9. **Görev Yeriniz :** Kamu Özel Sektör
10. **Antrenörlük Yaptığınız Sporcuların Seviyesi Nedir:**
 Amatör Profesyonel

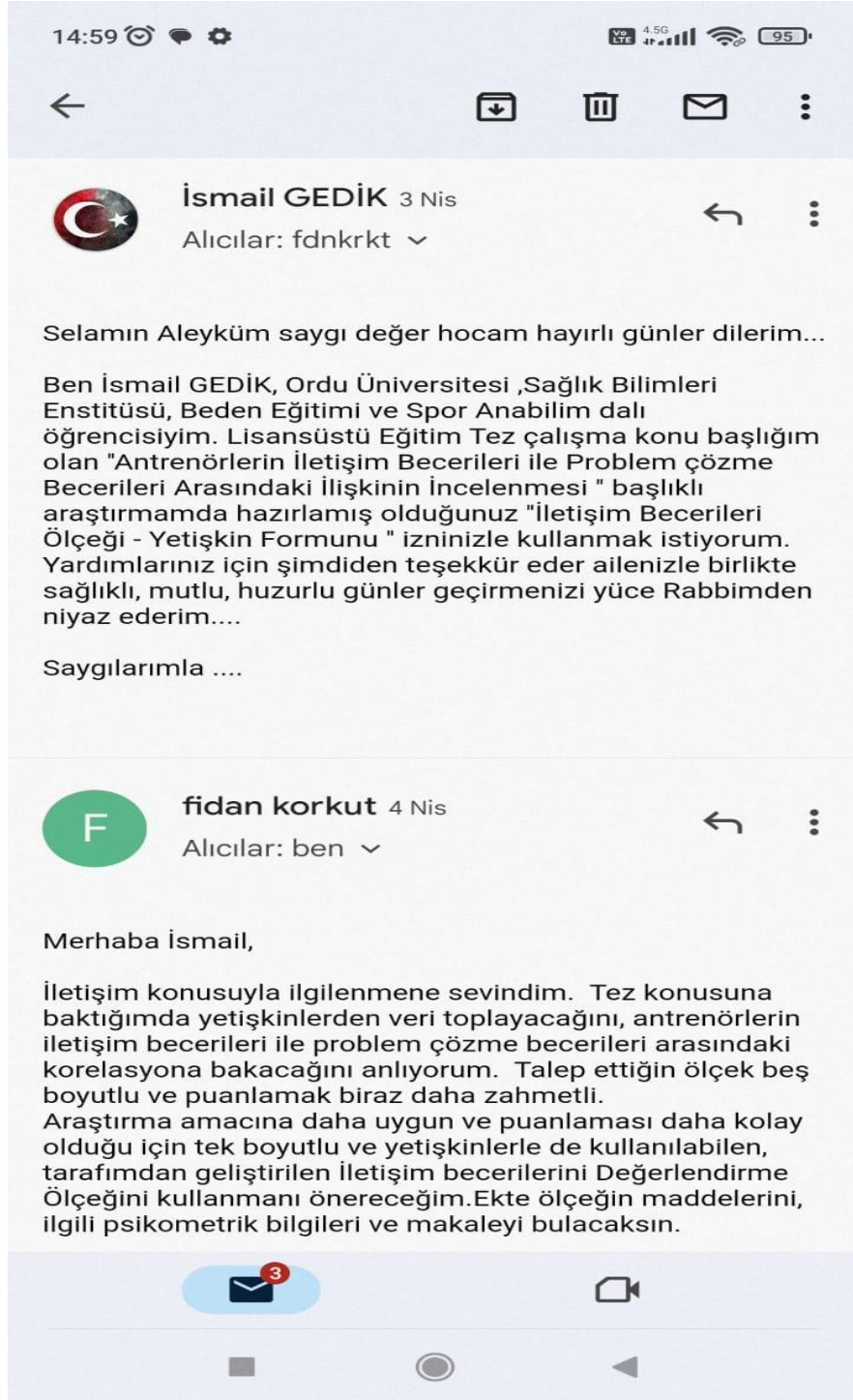
Ek 3. İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ)

		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1	Sorunlarını dinlediğim insanlar benim yanımdan rahatlayarak ayrılırlar.					
2	Düşüncelerimi istediğim zaman anlaşılır biçimde ifade edebilirim.					
3	Başkalarını bir kasıt aramadan dinlerim.					
4	Sosyal ilişkide bulunduğum insanları oldukları gibi kabul edebilirim.					
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 birbirleriyle 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	İlişkilerim nasıl geliştiğini ve nereye gittiğini anlamak için düşünmeye zaman ayırırım.					
17	Karşımdakini dinlerken anlamadığım 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 vermemi 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.					


Ek 4. Problem Çözme Becerileri Ölçeği (PÇBÖ)

	1	2	3	4	5	6
1. Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.*						
2. Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.*						
3. Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.*						
4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.*						
5. Sorunlarımı çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.						
6. Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.						
7. Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.						
8. Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.						
9. Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık seçik terimlerle ifade etmeye uğraşmam. Ω						
10. Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır.						
11. Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.						
12. Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.						
13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.*						
14. Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine, gelişigüzel sürüklenip giderim.*						
15. Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek değerlendirmem.*						
16. Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.						
17. Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.*						
18. Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm.						
19. Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim.						
20. Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.						
21. Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.*						
22. Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem, daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir. Ω						
23. Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.						
24. Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.						
25. Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım.*						
26. Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.*						
27. Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.						
28. Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.						
29. Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam. Ω						
30. Bir sorunla karşılaştığımda, bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.*						
31. Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.						
32. Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.*						
33. Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.						
34. Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle emin olamam.*						
35. Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.						

Ek 5. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği Kullanım İzni




Ek 6. Problem Çözme Becerileri Envanteri Ölçeği Kullanım İzni



Ismail GEDİK 21 Şub
Alıcılar: gulsenturk@yahoo.c... ▾

Selamın Aleyküm saygı değer hocam hayırlı günler dilerim...

Ben İsmail GEDİK, Ordu Üniversitesi ,Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı öğrencisiyim. Lisansüstü Eğitim Tez çalışma konu başlığım olan "Antrenörlerin İletişim Becerileri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı araştırmamda hazırlamış olduğunuz "Problem Çözme Envanteri (PÇE)" adlı ölçeği izninizle kullanmak istiyorum. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder ailenizle birlikte sağlıklı, mutlu, huzurlu günler geçirmenizi yüce Rabbimden niyaz ederim....



Gulsen T. 25 Şub
Alıcılar: ben ▾

Merhaba İsmail,
Problem Çözme Becerileri Ölçeği'ni araştırma amaçlı olarak kullanmanızda benim açımdan bir sakınca bulunmamaktadır. Ancak sizden önemli ricam, Ölçeğin başka kopyalarını değil; size gönderdiğim kopyasını ve ölçek formunun son sayfasındaki kaynakları da kullanmanızdır. Kaynakları ekte

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : İsmail GEDİK
Doğum Yeri : Çamaş / Ordu
Doğum Tarihi : 01.10.1994
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : Gazi.gedik_52@hotmail.com
İletişim Bilgileri : 0531-670-83-14

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/ Program	Üniversite	Yıl
Lisans	SPOR YÖNETİCİLİĞİ	ORDU ÜNİVERSİTESİ	2017-2021
Y. Lisans	Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı	ORDU ÜNİVERSİTESİ	2022-2024