ANATOLIA SPORT RESEARCH

ISSN: 2757-6485

2020 & 1 (1)

Antrenörlerin Öz Yeterlilikleri ile İletişim Becerileri İlişkisi

"The Relationship Between Coaches' Self-Efficacy and Communication Skills"

İnci SEÇKİN AĞIRBAŞ[1] & Savaş EREL[2] & Emre BELLİ[3]

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Tarihçe
Yayın Geliş Tarihi: 7 Aralık 2020
Kabul Tarihi: 15 Aralık 2020
Online Yayın Tarihi: 25 Aralık 2020

DOI: http://dx.doi.org/10.29228/anatoliasr.3

Yazarlarla İletişim
1- (Sorumlu Yazar) Bayburt Üniversitesi, Demirözü Meslek Yüksekokulu, Bayburt, TÜRKİYE
inciagirbas@bayburt.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-5899-013X
2- Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Bayburt, TÜRKİYE
erelsavas@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-4419-7223
3-Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Erzurum, TÜRKİYE
emre.belli@atauni.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-8435-2529

Yazar Katkıları
Tüm yazarlar çalışmanın konseptine ve tasarımına katkıda bulundu.

Finansman
Bu çalışma herhangi bir kurum/kuruluştan maddi destek almadı.

Çıkar Çatışması
Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan ediyorlar.

Şeffaflık
Yazarlar, çalışmada hiçbir hayati özelliğin ihmal edilmediğini, dürüst, doğru ve şeffaf bir anlatım ile raporlaştırıldığını ve herhangi bir tutarsızlık olmadığını beyan etmişlerdir.

Etik
Bu çalışmada bilimsel etik kriterlerine uyulmuştur.

Referans Gösterimi
Seçkin Ağırbaş, İ., Erel, S., Belli, E. (2020). Antrenörlerin Öz Yeterlilikleri ile İletişim Becerileri İlişkisi, Anatolia Sport Research, 1(1): 25-36.

Copyright © 2020 by Anatolia Sport Research

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın amacı, antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerilerini çeşitli demografik özelliklere göre incelemek ve bu iki kavram arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.
Materyal ve Metod: 28 farklı spor branşında aktif olarak görev yapan 62 kadın ve 221 erkek olmak üzere toplam 283 antrenörün gönüllü katılımıyla gerçekleştirildi. Demografik özelliklere yönelik sorularla birlikte, Karagöz ve Köstereliоğlu (2008) tarafından geliştirilen "İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği" ve Riggs ve ark. (1994) tarafından geliştirilip Öcel (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öz Yeterlilik Ölçeği" kullanıldı ve ölçeklerin oldukça yüksek düzeyde güvenirliğe sahip oldukları görüldü. Elde edilen veriler SPSS 22.0 for WİNDOWS© istatistik paket programında "Bağımsız Örneklem T", "Tek Yönlü Varyans Analizi", "LSD", "Kruskal Wallis H", "Mann Whitney U" ve "Bivariate- Pearson Korelasyon" testleri kullanıldı. Sonuçlar .05 anlamlılık düzeyinde yorumlandı.
Bulgular: Araştırmada erkek, sporculuk süresi az ve kamuda çalışan antrenörlerin öz yeterliliklerinin diğerlerinden, erkeklerin saygı ve motivasyon boyutu ile genel iletişim, kamuda çalışanların engeller ve motivasyon ile 2. Kademe antrenörlerin saygı, engeller ve genel iletişim değerlerin diğerlerine göre düşük olduğu ($p<.05$), çalışma süresi fazla olanların saygı, değer, demokratik tutum ve genel iletişim değerlerinin yüksek olduğu ($p<.05$) görüldü. Ayrıca antrenörlerin öz yeterlilikleri ile tüm iletişim boyutlarında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu belirlendi.
Sonuç: Araştırma sonucunda, cinsiyet, sporculuk süresi ve görev yerinin öz yeterlilikleri, cinsiyet, çalışma süresi, görev yeri ve antrenörlük kademelerinin iletişim becerilerini etkilediği ayrıca öz yeterlilik ile iletişim becerileri arasında pozitif ilişki olduğu tespit edildi.
Anahtar Kelimeler: Antrenör, İletişim, Öz yeterlilik, Spor.

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to examine the self-efficacy and communication skills of the trainers according to various demographic characteristics and to determine whether there is a relationship between these two concepts.
Material and Method: It was carried out with the voluntary participation of 283 trainers (62 women and 221 men) who actively work in 28 different sports branches. Along with questions about demographic characteristics, "Communication Skills Evaluation Scale" developed by Karagöz and Köstereliоğlu (2008) and The "Self-Efficacy Scale" developed by Riggs et al. (1994) and adapted into Turkish by Öcel (2002) were used. It is found out that the reliability values of the scales were quite high. The data were analyzed in SPSS 22.0 statistical package program by using "Independent Sample T", "One Way ANOVA", "LSD", "Kruskal Wallis H", "Mann Whitney U" and "Bivariate-Pearson Correlation" tests. Results were interpreted at .05 significance level.
Results: In the study, it was determined that the male trainers with fewer working hours and in public sector are at lower level in self-efficacy, male ones are at lower level in respect, motivation and general communication, the ones in public sector are at lower level in obstacles and motivation, the trainers in second stage are at lower level in respect, obstacles and communication ($p<.05$), the ones with more working hours are at higher level in respect, value, democratic attitude and general communication ($p<.05$). In addition, it was determined that there were positive relationships between the trainers' self-efficacy and all communication aspects.
Conclussions: As a result of the research, it was determined that gender, working hours and working place affect the self-efficiency and gender, working hours, working place and trainer levels affect communication skills. In addition, there is a positive correlation between self-efficacy and communication skills.
Keywords: Coach, Communication, Self-Efficacy, Sport.

GİRİŞ

İletişim, kişilerin, duygu düşünce ve bilgilerinin sözlü ya da sözsüz olarak karşılıklı şekilde aktarılmasıdır. İletişimin var olabilmesi için insanlar arasında bir ilişkinin kurulması şarttır ve iletişim insanları birbirine bağlayan güçlü bir unsurdur (Eren, 1998).

İletişim, iletilen bilginin hem gönderici hem de alıcı tarafından anlaşıldığı ortamda bilginin bir göndericiden bir alıcıya aktarılma sürecidir (Vatansever, 2002). İnsan hayatının her anını kapsayan iletişim, insanların belirli ilişkileri sürdürmelerini ve belirli bir yapıda anlaşmalarını sağlamak için gereklidir. Toplumsal yapı içerisinde iletişime ihtiyaç duyulmayan hiçbir alan yoktur ve iletişim, insanın kendine özgü olan toplumsallaşmasının bir yansımasıdır (Nazik ve Bayazıt, 2005).

İletişim, bireylerin ortaklaşa olarak toplumsal gerçekliği yaratıp düzenledikleri süreç olarak da ifade edilmektedir. Aynı zamanda iletişim; bilginin, fikirlerin, duyguların, becerilerin, simgeler kullanılarak iletilmesi, katılanların bilgi üretip, bilgi ve düşüncelerin herkes tarafından aynı biçimde ve aynı değerle anlaşılır olması veya anlaşılır duruma getirilmesi, paylaşılması ve karşılıklı etkinin sağlanması olarak da tanımlanmaktadır (Dökmen, 2005). Bu açıdan bakıldığında, spor faaliyetlerinde de katılımcıların (sporcu, antrenör, yönetici, ebeveyn vb.) etkili bir iletişim sürecine sahip olmaları gerekmektedir. İletişimin etkili olmasında, konuşmaya teşvik edici tepkiler vermek, soru sormak, etkin dinlemek, özetlemek, ben dili kullanmak ve dönüt vermek gibi tepkiler olmalıdır (Korkut, 2004). Spor faaliyetlerinde iletişimin, başarıyı yakalamada ve beklenen performansı sergilemede önemli bir etken olduğu belirtilmiştir. Sporcuların antrenörleriyle olan iletişimleri iki kişi arasında geçen ve kişiler arası iletişimi kapsayan bir olgudur. Dolayısıyla, bireylerin hazır bulundukları bir durumda birbirlerine karşı olan davranışları, bedensel ifadeleri, jestler, mimikler, sözlü ve sözsüz ifadeler kişiler arası iletişim türünü kapsamaktadır (Lazar, 2001).

Sporda özellikle de antrenörlük sürecinde antrenörün sporcu ile arasında kurduğu iletişim sporcunun fiziksel ve psiko sosyal gelişiminde önemli rol oynamaktadır (Jowett ve Cockerill, 2002). Sporcuların spor yaşantılarında gelişimlerinin takip edilmesi ve gözlemlenmesi bedensel olarak gelişimin sağlanması ve bu gelişimin müsabaka/yarışma/maç gibi ortamlarda performansa dönüştürülmesi antrenörler tarafından yoğun bir bilgi birikimi ve uygulama tecrübesi ortaya çıktığı görülmektedir. Antrenörlerin sporcularıyla olan iletişimleri, ilişkileri, duygusal ve zihinsel olarak da bir bütünlük sağlamalıdır. Bu bütünlüğün sağlıklı bir şekilde sağlanabilmesi için de antrenörlerin sporcularını motive edebilmesi, ikna edebilmesi, problem çözmede yardım edebilmesi, yapılan aktivite ve hareketleri değerlendirip amaca uygun geri bildirim verebilmesi ve bilgilendirebilmesi oldukça önemlidir (Lyle 2002).

Sporcu eğitim öğretim sürecinin merkezinde sporcular ve onların eğitmenleri olarak antrenörler bulunmaktadır. Sporcunun doğuştan getirdiği bütün yetenekler doğrultusunda başarılı olması etkilidir, ancak sporcunun sahip olduğu yetenekleri biçimlendirerek sporcuya yön veren kişi ise antrenörüdür. Sporcu-antrenör ilişkisinin temelini oluşturan etkili iletişim becerilerinin kullanımı, hem sporcu performansını hem de takım performansını yükselten önemli bir etkendir (Amman, İkizler, ve Karagözoğlu 2000). Antrenörler sporcuların öğrenmesi ve performansıyla ilgilenirler ve etkili olabilmek için de birden fazla görev gerçekleştirirler. Gerçekleştirilen görevlerde olumlu iletişim süreçlerinin yaşanması ve olumlu ilişkilerin kurulması olumlu antrenör-sporcu ilişkisini, sporcu motivasyonunu ve sporcu doyumunu arttırmakla birlikte sporculara becerilerini geliştirmek için de uygun ortam sağlamaktadır. Bununla birlikte antrenörler sporcuların atletik yetenekleri ile okul ve toplum desteğine de güvenmelidir. Böylelikle antrenör öz yeterliğinin, etkili antrenörlükte güçlü bir değişken olduğu da düşünülmelidir (Feltz, Chase, Moritz, ve Sullivan, 1999).

Öz yeterlilik ise, kişiden beklenilen performansa göre kendi bilgi gücü ve donanımlarını kullanarak, karşılaşılan duruma göre harekete geçme olarak tanımlanır (Bıkmaz, 2006). Öz-yeterlik, kişinin bir durumla ilgili olarak ileriye dönük göstermeyi umduğu yeterliğe dair inancı olarak da ifade edilmektedir. Öz-yeterlik inançları; insanların hedeflerini gerçekleştirmeleri için çaba sarf etmelerini, güçlüklere rağmen bırakmamaları gerektiğini, geçici engellere direnmelerini ve hayatlarını etkileyen olayları kontrol etmelerini sağlayan duygu ve düşünceleri de etkilemektedir. Daha sonraki yıllarda giderek önem kazanan "yeterlik inancı" kavramı çeşitli disiplinlerde yapılan araştırmalarda önemli bir değişken olarak ele alınmaya başlanmıştır (Bandura, 1993). Bu değişkenlerden biri olarak antrenör öz yeterliği ise, antrenörlerin, sporcularının öğrenme ve performansını hangi ölçü de etkileyecek kapasiteye sahip olduklarına olan, kendilerine yönelik inançları olarak tanımlanabilir. Bu anlamda antrenörlük performansı, sporcuların psikolojik durumlarını, tutumlarını, bireysel ve takım çalışması ve iletişim becerilerini de geliştirmeyi içermektedir. Antrenörlerin mesleki öz yeterliği, sporcuların öğrenmeleriyle ilgilenmesine rağmen sporcunun yarışma başarısını etkilemeye de odaklanmıştır (Feltz ve ark.1999). Yüksek düzeyde algılanan antrenörlük öz yeterliğinin, sporcuların beceri ve benlik saygısı üzerinde olumlu psikolojik etkileri olduğu gözlemlenmiştir (Horn, 2002).

Öz yeterlik inancı yüksek olan antrenörler, sporcular tarafından daha çok tercih edilen antrenör modelidir ve bu durum daha çok sporcu memnuniyetine ortam hazırlamaktadır. Antrenörün mesleki öz yeterlik inanç seviyesi, spor eğitiminin ve teknik öğretiminin niteliğini, sporcunun öğrenmeye katılımını ve sporcunun öğretilenleri anlayıp doğru şekilde uygulayabilmesini, kişisel ve ahlaki gelişiminin desteklenmesini doğrudan etkileyecektir. Bu da antrenör öz yeterliğinin; sporcuların sportif yeterliklerini, kişilik özelliklerini, bireysel ve takım başarı durumlarını belirleyebilecek önemli bir unsur olabileceğini akıllara getirmektedir. Bu nedenle, antrenörlerin spor eğitim sürecinde üst düzeyde yarar sağlayabilmek için, yüksek seviyede mesleki öz yeterliğe sahip olmaları gerektiği söylenebilir (Chelladurai, 1980).

Gerek öz yeterliliğin gerekse iletişim becerisinin birçok meslek grubu için önemli olduğu aşikârdır ve literatür incelendiğinde çeşitli meslek gruplarında benzer çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Özellikle sporcular ve farklı birçok sportif paydaş ile yakın ilişkisi olan antrenörler içinde son derece önemli bir durumdur. Bu araştırmada, antrenörlerin öz yeterlik durumlarının iletişim becerileri ile ilişkisi ve çeşitli demografik özelliklerin bunlar üzerinde etkisi olup olmadığı amaçlanmıştır.

MATERYAL VE METOD

Araştırma Modeli

Bu araştırma antrenörlerin çeşitli demografik özelliklerine göre iletişim becerileri ile öz yeterliliklerini inceleyip, bu iki durum arasındaki ilişki durumunu tespit etmek amacıyla tasarlanmış nicel araştırma modellerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Herhangi bir araştırmada iki değişken arasındaki ilişkinin ölçülmesinde bu model kullanılabilmektedir (Christensen, Johnson ve Turner, 2015).

Araştırma Grubu

Bu araştırma kamu ve özel kurum/kulüplerde 28 farklı bireysel/takım spor branşında aktif olarak görev yapan 62 kadın ve 221 erkek olmak üzere toplam 283 antrenör üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan demografik özelliklere yönelik sorularla birlikte Karagöz ve Köşterelioğlu (2008) tarafından geliştirilen "İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği" ve Riggs ve ark. (1994) tarafından geliştirilip Öcel (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öz Yeterlilik Ölçeği" kullanıldı. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği, 5'li Likert şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte saygı boyutu (1-7-13-20-24. maddelerden), ifade becerisi boyutu (2-9-14-17-22 maddelerden), değer boyutu (6-10-16-19. maddelerden), engeller boyutu (8-12-15-23. maddelerden), motivasyon boyutu (4-11-21-25. maddelerden) ve demokratik tutum boyutu (3-5-18. maddelerden) olmak üzere altı alt boyut ve toplam 25 madde bulunmaktadır. Bireylerin kendi kapasitelerine olan inançlarını belirlemek amacıyla geliştirilen öz yeterlilik ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır ve yine 5'li Likert Tipi bir ölçektir. Bu araştırmada ölçeklerin oldukça yüksek düzeyde güvenirliğe sahip oldukları belirlendi (Tablo 2).

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 22.0 for WİNDOWS© istatistik paket programı ile analiz edildi. Frakans ve tanımlayıcı istatistiklerin ardından normallik testi yapılan verilerin normal dağılım gösterenlerde iki grup karşılaştırmalarında "Bağımsız Örneklem T", çoklu grup karşılaştırmalarında "Tek Yönlü Varyans Analizi" ve farklı grupların belirlenmesinde "LSD" testleri yapıldı. Antrenörlerin sahip oldukları antrenörlük kademelerine göre grup dağılımı normal dağılım göstermediğinden dolayı bu değişken için "Kruskal Wallis H" testi ile birlikte fark olan grupları tespit etmek için ikili gruplar halinde "Mann Whitney U" testi kullanıldı. İki ölçek arasındaki ilişki ise "Bivariate- Pearson Korelasyon" testi ile incelendi. Sonuçlar .05 anlamlılık düzeyinde yorumlandı.

BULGULAR

Tablo 1. *Antrenörlerin demografik özellikleri*

Değişkenler	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	62	21.9
	Erkek	221	78.1
Yaş	18-27	66	23.3
	28-37	102	36
	38-47	66	23.3
	48 ve üzeri	49	17.4
Branşta Sporculuk Süresi	1-3 yıl	55	19.4
	4-6 yıl	53	18.7
	7-9 yıl	31	11
	10 yıl ve üzeri	144	50.9
Antrenör Olarak Görev Yeri	Kamu	108	38.2
	Özel	116	41
	Hem kamu hem özel	59	20.8
Antrenörlük Kademesi	1.Kademe	60	21.2
	2.Kademe	100	35.3
	3.Kademe	88	31.1
	4.Kademe	23	8.2
	5.Kademe	12	4.2
TOPLAM		**283**	**100**

Tablo 1 incelendiğinde, cinsiyetlerine göre %21.9´u kadın ve %78.1´i erkek; yaşlarına göre %23.3´ü 18-27, %36´sı 28-37, %23.3´ü 38-47 ve %17.4´ü 48 ve üzeri yaşta; branşta sporculuk sürelerine göre %9.4´ü 1-3 yıl, %18.7´si 4-6 yıl, %11´i 7-9 yıl ve %50.9´u 10 yıl ve üzeri süredir görev yaptıkları;

antrenör olarak görev yerlerine göre %38.2´si kamu, %41´i özel ve %20.8´i hem kamu hem özel olarak çalıştıkları; antrenörlük kademelerine göre %21.2´si 1. kademe, %35.3´ü 2. kademe, %31.1´i 3. kademe, %8.2´si 4. kademe ve %4.2´si 5. Kademe antrenör oldukları görülmektedir.

Tablo 2. *Araştırma ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistik ve güvenirlik analiz sonuçları*

Faktör	N	Ölçek Madde Adedi	Min	Max	X	ss	Cronbach's Alpha
Öz Yeterlilik	283	10	21	50	36.80	5.11	.699
Saygı	283	5	5	25	20.49	2.99	.714
İfade Becerisi	283	5	5	25	21.30	2.86	.756
Değer	283	4	4	20	16.49	2.73	.771
Engeller	283	4	4	20	16.29	2.50	.689
Motivasyon	283	4	4	20	16.12	2.56	.625
Demokratik Tutum	283	3	3	15	12.67	1.99	.507
Genel İletiştim	283	25	25	125	103.38	13.65	.933

Tablo 2 incelendiğinde antrenörlerin ortalama değerlerin üzerinde öz yeterlilik ve iletişim becerilerine sahip oldukları ve bu durumu belirlemede kullanılan ölçeklerin oldukça yüksek düzeyde güvenirlik sonuçlarına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3. *Antrenörlerin cinsiyetlerine göre öz yeterlilik ve iletişim becerilerinin karşılaştırması*

Faktör	Değişken	N	X	ss	t	P
Öz Yeterlilik	Kadın	62	38.22	4.52	2.505	.013*
	Erkek	221	36.40	5.20		
Saygı	Kadın	62	21.37	2.53	2.635	.009*
	Erkek	221	20.24	3.07		
İfade Becerisi	Kadın	62	21.61	2.60	.971	.333
	Erkek	221	21.21	2.93		
Değer	Kadın	62	16.96	2.17	1.558	.120
	Erkek	221	16.35	2.86		
Engeller	Kadın	62	16.41	2.10	.436	.663
	Erkek	221	16.26	2.60		
Motivasyon	Kadın	62	16.85	2.06	2.561	.011*
	Erkek	221	15.91	2.66		
Demokratik Tutum	Kadın	62	12.77	1.79	.442	.659
	Erkek	221	12.64	2.05		
Genel İletiştim	Kadın	62	106.00	10.76	2.007	.047*
	Erkek	221	102.64	14.29		

* p<.05

Tablo 3 incelendiğinde, erkek antrenörlerin öz yeterlilik değerlerinin yanında iletişim beceriler boyutlarından saygı ve motivasyon boyutu ve genel iletişim değerlerinin erkeklerden anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir (p<.05).

Tablo 4. *Antrenörlerin yaşlarına göre öz yeterlilik ve iletişim becerilerinin karşılaştırması*

Faktör	Değişken	N	X	ss	f	P
Öz Yeterlilik	18-27 yaş (a)	66	37.04	5.17	.645	.587
	28-37 yaş (b)	102	37.20	4.76		
	38-47 yaş (c)	66	36.40	5.21		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	36.16	5.62		
Saygı	18-27 yaş (a)	66	20.51	3.17	.907	.438
	28-37 yaş (b)	102	20.62	3.06		

	38-47 yaş (c)	66	20.00	2.34		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	20.85	3.36		
İfade Becerisi	18-27 yaş (a)	66	21.04	3.32	.930	.426
	28-37 yaş (b)	102	21.34	2.81		
	38-47 yaş (c)	66	21.07	2.15		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	21.85	3.15		
Değer	18-27 yaş (a)	66	16.43	3.12	.429	.733
	28-37 yaş (b)	102	16.50	2.70		
	38-47 yaş (c)	66	16.25	2.22		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	16.83	2.89		
Engeller	18-27 yaş (a)	66	16.27	2.55	.569	.636
	28-37 yaş (b)	102	16.25	2.65		
	38-47 yaş (c)	66	16.09	2.16		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	16.69	2.56		
Motivasyon	18-27 yaş (a)	66	16.09	2.65	.221	.882
	28-37 yaş (b)	102	16.02	2.71		
	38-47 yaş (c)	66	16.10	2.11		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	16.38	2.75		
Demokratik Tutum	18-27 yaş (a)	66	12.19	2.28	2.219	.086
	28-37 yaş (b)	102	12.72	1.86		
	38-47 yaş (c)	66	12.72	1.64		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	13.14	2.20		
Genel İletiştim	18-27 yaş (a)	66	102.56	15.33	.731	.534
	28-37 yaş (b)	102	103.49	13.93		
	38-47 yaş (c)	66	102.25	10.26		
	48 yaş ve üzeri (d)	49	105.77	14.71		

Tablo 4 incelendiğinde, Katılımcıların yaş gruplarına göre öz yeterlilikleri ve iletişim becerilerinin karşılaştırılmasında alt boyutların hiçbirinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (p>.05).

Tablo 5. *Antrenörlerin sporculuk sürelerine göre öz yeterlilik ve iletişim becerilerinin karşılaştırması*

Faktör	Değişken	N	X	ss	f	P	LSD
Öz Yeterlilik	1-3 Yıl (a)	55	34.34	5.21	5.619	.001*	a<b*(.004) a<c*(.017) a<d*(.000)
	4-6 yıl (b)	53	37.66	4.00			
	7-9 yıl (c)	31	37.03	5.95			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	37.37	5.00			
Saygı	1-3 Yıl (a)	55	20.47	2.60	2.750	.043*	c<d*(.006)
	4-6 yıl (b)	53	20.20	3.24			
	7-9 yıl (c)	31	19.25	3.34			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	20.87	2.90			
İfade Becerisi	1-3 Yıl (a)	55	21.00	2.42	2.263	.081	-
	4-6 yıl (b)	53	20.86	3.18			
	7-9 yıl (c)	31	20.61	3.48			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	21.72	2.71			
Değer	1-3 Yıl (a)	55	16.41	2.12	3.842	.010*	b<d*(.002) c<d*(.051)
	4-6 yıl (b)	53	16.09	3.35			
	7-9 yıl (c)	31	15.25	3.42			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	16.93	2.42			
Engeller	1-3 Yıl (a)	55	15.65	2.10	2.321	.076	-
	4-6 yıl (b)	53	16.09	2.91			
	7-9 yıl (c)	31	16.16	2.55			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	16.64	2.43			

Motivasyon	1-3 Yıl (a)	55	15.89	2.44	1.376	.250	-
	4-6 yıl (b)	53	15.92	2.74			
	7-9 yıl (c)	31	15.54	2.99			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	16.40	2.43			
Demokratik Tutum	1-3 Yıl (a)	55	12.30	1.94	4.327	.005*	a<d*(.016) b<d*(.054) c<d*(.003)
	4-6 yıl (b)	53	12.45	1.96			
	7-9 yıl (c)	31	11.90	2.10			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	13.06	1.94			
Genel İletiştim	1-3 Yıl (a)	55	101.74	11.18	3.134	.026*	c<d*(.010)
	4-6 yıl (b)	53	101.64	15.65			
	7-9 yıl (c)	31	98.741	15.59			
	10 yıl ve üzeri (d)	144	105.64	12.96			

* p<.05

Tablo 5 incelendiğinde, sporculuk süresi düşük olan antrenörlerin öz yeterlilik değerlerinin de düşük olduğu, saygı değer demokratik tutum ve genel iletişim değerlerinde de çalışma süresi fazla olan antrenörlerin diğerlerine göre anlamlı derecede yüksek değerlere sahip oldukları görülmektedir (p<.05).

Tablo 6. *Antrenörlerin görev yerlerine göre öz yeterlilik ve iletişim becerilerinin karşılaştırması*

Faktör	Değişken	N	X	ss	f	P	LSD
Öz Yeterlilik	Kamu (a)	108	35.62	5.32	4.915	.008*	a<b*(.003) a<c*(.044)
	Özel (b)	116	37.66	4.82			
	Hem kamu hem özel (c)	59	37.27	4.91			
Saygı	Kamu (a)	108	20.20	3.13	1.137	.322	-
	Özel (b)	116	20.80	2.81			
	Hem kamu hem özel (c)	59	20.42	3.06			
İfade Becerisi	Kamu (a)	108	21.01	2.8	1.903	.151	-
	Özel (b)	116	21.69	2.84			
	Hem kamu hem özel (c)	59	21.03	2.82			
Değer	Kamu (a)	108	16.34	2.79	.260	.771	-
	Özel (b)	116	16.59	2.5			
	Hem kamu hem özel (c)	59	16.55	2.92			
Engeller	Kamu (a)	108	15.92	2.72	3.835	.023*	a<b*(.010)
	Özel (b)	116	16.78	2.16			
	Hem kamu hem özel (c)	59	16.01	2.56			
Motivasyon	Kamu (a)	108	15.65	2.60	3.665	.027*	a<b*(.007)
	Özel (b)	116	16.57	2.50			
	Hem kamu hem özel (c)	59	16.08	2.50			
Demokratik Tutum	Kamu (a)	108	12.42	2.04	1.371	.256	-
	Özel (b)	116	12.84	2.04			
	Hem kamu hem özel (c)	59	12.79	1.80			
Genel İletiştim	Kamu (a)	108	101.57	14.23	2.146	.119	-
	Özel (b)	116	105.30	12.76			
	Hem kamu hem özel (c)	59	102.91	13.96			

* p<.05

Tablo 6 incelendiğinde, kamuda çalışan antrenörlerin öz yeterlilik değerlerinin sadece özelde ve hem özel hem kamuda çalışan antrenörlere göre anlamlı derecede düşük olduğu, bunun yanında yine kamuda çalışanların iletişim alt boyutlarından olan engeller ve motivasyon değerlerinin özel kurum/kulüplerde çalışanlara göre anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir (p<.05).

Tablo 7. *Antrenörlük kademelerine göre öz yeterlilik ve iletişim becerilerinin karşılaştırması*

Faktör	Değişken	N	Min	Max	Med	Ranklar Ort.	H	P	Fark Olan Gruplar
Öz Yeterlilik	1.Kademe (a)	60	21	50	37	137.54	9.071	.059	-
	2.Kademe (b)	100	24	48	36	130.65			
	3.Kademe (c)	88	27	49	38	153.38			
	4.Kademe (d)	23	21	44	36	132.17			
	5.Kademe (e)	12	33	45	40	194.29			
Saygı	1.Kademe (a)	60	15	25	21	153.08	11.390	.023*	b<a* (.012) b<c* (.002)
	2.Kademe (b)	100	13	25	20	120.39			
	3.Kademe (c)	88	13	25	21	157.32			
	4.Kademe (d)	23	5	25	21	146.13			
	5.Kademe (e)	12	16	25	21	146.46			
İfade Becerisi	1.Kademe (a)	60	11	25	22	147.98	6.414	.170	-
	2.Kademe (b)	100	11	25	21	125.80			
	3.Kademe (c)	88	14	25	22	153.84			
	4.Kademe (d)	23	5	25	22	146.70			
	5.Kademe (e)	12	18	25	22	151.25			
Değer	1.Kademe (a)	60	10	20	17	154.43	7.536	.110	-
	2.Kademe (b)	100	6	20	16	124.74			
	3.Kademe (c)	88	6	20	17	148.38			
	4.Kademe (d)	23	4	20	17	159.28			
	5.Kademe (e)	12	13	20	17.5	143.79			
Engeller	1.Kademe (a)	60	12	20	16	145.87	12.218	.016*	b<c* (.006) b<d* (.019) b<e* (.011)
	2.Kademe (b)	100	7	20	16	121.30			
	3.Kademe (c)	88	11	20	17	153.74			
	4.Kademe (d)	23	4	20	17	155.61			
	5.Kademe (e)	12	14	20	17.5	182.96			
Motivasyon	1.Kademe (a)	60	12	20	16	145.56	3.057	.548	-
	2.Kademe (b)	100	8	20	16	133.46			
	3.Kademe (c)	88	8	20	16.5	142.96			
	4.Kademe (d)	23	4	20	17	151.04			
	5.Kademe (e)	12	13	20	17	171.00			
Demokratik Tutum	1.Kademe (a)	60	7	15	13	152.23	6.585	.160	-
	2.Kademe (b)	100	7	15	13	125.59			
	3.Kademe (c)	88	6	15	13	149.50			
	4.Kademe (d)	23	3	15	14	149.22			
	5.Kademe (e)	12	10	15	13.5	158.83			
Genel İletiştim	1.Kademe (a)	60	78	125	105	150.31	9.483	.050*	b<a* (.038) b<c* (.008)
	2.Kademe (b)	100	57	125	101	122.00			
	3.Kademe (c)	88	72	125	106	153.28			
	4.Kademe (d)	23	25	125	105	153.37			
	5.Kademe (e)	12	89	124	108	162.63			

** p<.05*

Tablo 7 incelendiğinde, öz yeterlilik algıları bakımından kademelerine göre antrenörler arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken (p>.05), saygı ve genel iletişim değerlerinde 2. Kademe antrenörlerin 1. ve 3. Kademe antrenörlerden, ayrıca engeller boyutunda da yine 2. Kademe antrenörlerin 3, 4 ve 5. Kademe antrenörlerden daha düşük değerlere sahip oldukları görülmektedir (p<.05).

Tablo 8. *Antrenörlerin öz yeterlilik ve iletişim becerileri arasındaki ilişki*

		Öz Yeterlilik
Saygı	r (P)	.311* (.000)
İfade Becerisi	r (P)	.263* (.000)
Değer	r (P)	.207* (.000)
Engeller	r (P)	.323* (.000)
Motivasyon	r (P)	.238* (.000)
Demokratik Tutum	r (P)	.222* (.000)
Genel İletiştim	r (P)	.301* (.000)

* p<.05

Tablo 8 incelendiğinde, antrenörlerin öz yeterlilikleri ile tüm iletişim boyutlarında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çeşitli branşlarda görev yapan farklı kademelerdeki antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerilerini incelediğimiz bu araştırmada; erkek antrenörlerin öz yeterlilik değerlerinin kadınlardan anlamlı derecede düşük olduğu tespit edildi (Tablo 3). Lee (1982) kadın ve erkek jimnastikçiler üzerinde yaptığı araştırma sonucunda cinsiyet faktörünün etkili olduğunu bildirmiştir. İletişim becerileri boyutlarından saygı ve motivasyon boyutu ve genel iletişim değerlerinde kadın antrenörlerin erkeklerden anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 3). Araştırmamıza benzer olarak Sümer (2019) sporcuların algılarına göre kadın antrenörlerin, Bayrak ve Nacar (2015) bayan sporcuların, Tepeköylü ve ark. (2009) kadın BESYO öğrencilerinin iletişim becerilerinin erkeklerden yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Antrenörlerin yaş grupları ile ne öz yeterlilik ne de iletişim becerileri arasında anlamlı bir fark olmadığı görüldü (Tablo 4). Literatürde spor alanında yaş grupları ile öz yeterlilik düzeylerini inceleyen başka bir araştırmaya rastlanmazken, iletişim becerileri konusunda ise benzer sonuçlara rastlandı. Tepeköylü ve ark. (2009) BESYO öğrencilerin, Bilgin (2020) halk oyunları oynayan öğrencilerin ve Yılmaz (2008) sporcuların yaş değişkenine göre antrenörlerin iletişim beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir.

Yine bu çalışma sporculuk süresi düşük olan antrenörlerin öz yeterlilik değerlerinin de düşük olduğu, saygı, değer, demokratik tutum ve genel iletişim değerlerinde de çalışma süresi fazla olan antrenörlerin diğerlerine göre anlamlı derecede yüksek değerlere sahip olduklarını göstermektedir (Tablo 5). Bu durum uzun süre sporu geçmişi olmayan antrenörlerin; özellikle çalıştıkları grubun elitlik seviyesi arttıkça kendini ispatlama duygusu yaşayabilmelerinden dolayı öz yeterliliklerini sorgulamalarından veya sporcu grubunun, onların üzerinde yarattığı izlenimlerden dolayı olabilir. Günümüzde birçok spor branşında antrenörün sporcu geçmişinin yanında sporcu geçmişi uzun ve başarılı olmayan antrenörlerin yeterliliklerini daha sık sorgulandığı görmekteyiz. Bu unsurlar antrenörlerin öz yeterliliklerini düşürmüş olabilir. Literatürde konuyla ilgili bulunan diğer bir araştırma ise elde ettiğimiz sonuçla çelişmektedir. Toklu (2010) yaptığı araştırmada sporculuk süreleri bakımından antrenörlerin öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark olmadığını bildirmiştir.

Görev yerlerinin etkisine bakıldığında, kamuda çalışan antrenörlerin öz yeterlilik değerlerinin sadece özelde ve hem özel hem kamuda çalışan antrenörlere göre anlamlı derecede düşük olduğu, bunun yanında yine kamuda çalışanların iletişim alt boyutlarından olan engeller ve motivasyon değerlerinin özel kurum/kulüplerde çalışanlara göre anlamlı derecede düşük olduğu bulundu (Tablo 6). Özellikle kamuda çalışan antrenörler aynı zamanda memur olduklarından dolayı; zamanla memur sıfatları daha ön plana çıkabilir. Memuriyet rekabetten uzak bir yapıdadır. Kamuda çalışan antrenörlerin özele göre düşük öz yeterlilik seviyesine sahip olması; özel kesimde rekabete dayılı bir atmosfer olmasından kaynaklanabilir. Çünkü özeldeki antrenörler sürekli kendini geliştirmeli ve bu rekabetle baş edebilmelidir. Bu da öz yeterliliklerine olumlu yansıyacaktır. Yani kamu antrenörlerin öz yeterliliklerinin düşük olmayıp özel de çalışan antrenörlerin yüksek olduğu şekliyle yorumlanabilir. Kamuda çalışan antrenörlerin engeller ve motivasyon boyutunda daha düşük ortalamalara sahip olmalarını ise tamamen kamu sektöründeki bürokratik yapıdan kaynaklandığını söyleyebiliriz. Çünkü kamuda işler özele oranla daha yavaş ilerler ve daha çok bürokrasi gerektirir. Bu da antrenörlerde düşündükleri bir çalışmanın idari amire anlatılmasında iletişim problem yaşamasına, uygulama sürecinde aksaklıklar doğmasına ve sonuç olarak motivasyonlarında düşmelere yol açabilir.

Araştırmamızda öz yeterlilik algıları bakımından kademelerine göre antrenörler arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken saygı ve genel iletişim değerlerinde 2. Kademe antrenörlerin 1. ve 3. Kademe antrenörlerden, ayrıca engeller boyutunda da yine 2. Kademe antrenörlerin 3, 4 ve 5. Kademe antrenörlerden daha düşük değerlere sahip oldukları tespit edildi (Tablo 7). Bu durum 2. Kademe antrenörlerin meslekte hem tecrübe kazanmış olmaları hem de meslekleriyle alakalı hedeflerinin devam etmesi nedeniyle sporculara karşı iletişimde arada kalmasından kaynaklanmış olabilir. 1.kademe antrenörleri meslekte yeni olduklarından dolayı demokratik bir tutum sergilerken; ileriki kademelere daha otokraitk bir antrenör tarzı ağır basmaktadır. 2. Kademe antrenörler arada kalıp saygı ve iletişim konusunda belirsizlik yaşadıklarından dolayı düşük ortalamalara sahip olmuş olabilirler. İleri kademe antrenörler ise hedeflerine ulaştıkları ve öğrenecek bir şeyleri kalmadığını düşündüklerinden dolayı sporcu grubuna karşı iletişim ve saygıda problem yaşamış olabilirler. Engeller boyutunda 2.kademe antrenörlerin daha ileri kademeye geçişte özellikle ekonomik yönü güçlü branşlardaki yaratılan zorluklar düşük ortalamaya sahip olmalarında etkili olmuş olabilir. Literatürde konuya ilişkin diğer bir araştırmada ise antrenörlerinin antrenörlük kademelerine göre öz yeterlilikleri arasında fark bulunamamıştır (Toklu, 2010).

Bu araştırma antrenörlerin öz yeterlilikleri ile tüm iletişim boyutlarında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.(Tablo 8). Spor alanında yapılan bazı araştırmalarda benzer sonuçlar bulunmuştur. Koç ve ark. (2020)'nın Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ve Özdemir ve Özkan (2018) da beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının iletişim becerisi düzeyleri ile öz yeterlilikleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu bildirmişlerdir. Farklı meslek gruplarında yapılan araştırmalarda da yine öz yeterlilik ile iletişim becerileri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler ortaya koyuluştur. Çiftçi ve Taşkaya (2010) sınıf öğretmen adaylarının, Kesicioğlu ve Güven (2014) okul öncesi öğretmen adaylarının, Tetik ve Işık (2017) Yüksekokul öğrencilerinin, Çiftçi ve ark. (2019) öğretmen adaylarının iletişim becerileri ile öz yeterlilik algıları arasında pozitif yönlü ilişkileri bildirmişlerdir.

Araştırmada;

- ✓ Öz yeterlilikleri bakımında erkek antrenörlerin kadınlardan, sporculuk süresi az olanların diğerlerinden, kamuda çalışanların özelde ve hem özel hem kamuda çalışanlardan düşük olduğu,
- ✓ Yaş ve antrenörlük kademelerinde gruplar arasında öz yeterlilik algısı farkı olmadığı,
- ✓ Çalışma süresi fazla olan antrenörlerin saygı, değer, demokratik tutum ve genel iletişim değerlerinin yüksek olduğu,

- ✓ Erkeklerin saygı ve motivasyon boyutu ile genel iletişim değerlerinin kadınlara göre, kamuda çalışanların engeller ve motivasyon değerlerinin özel çalışanlara göre ve 2. Kademe antrenörlerin saygı, engeller ve genel iletişim değerlerin de diğerlerine göre düşük olduğu,
- ✓ Yaş değişkenine göre iletişim becerileri bakımından gruplar arasında farkı olmadığı,
- ✓ Antrenörlerin öz yeterlilikleri ile tüm iletişim boyutlarında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşıldı.
- ✓ Elde edilen sonuçlar ve literatürdeki eksiklikler dikkate alındığında, konunun özel olarak spor branşlarına yönelik ayrı ayrı yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Amman T, İkizler HC, Karagözoğlu C. (2000): Sporda Sosyal Bilimler. Alfa Yayınları Ankara.

Bandura, A. (1993). Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. Educational Pschologist, 28 (2), 117–148.

Bayrak E., Nacar, E. (2015) Profesyonel Takım Sporlarında Görev Yapan Antrenörlerin İletişim Beceri Düzeylerinin Araştırılması *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 14, 391-405.

Bıkmaz, F. H. (2006). Öz Yeterlik İnançları. Y. Kuzgun ve D. Deryakulu (Ed.). Eğitimde Bireysel Farklılıklar. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 291-310

Bilgin, K.E. (2020). *Halk Oyunları Oynayan Üniversite Öğrencilerinin İletişim Becerileri Ve Sosyal Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Chelladurai P (1980). Leadership in sport organizations. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 5, 226-231.

Christensen, L.B., Johnson, R.B., Turner, L.A. (2015). Araştırma yöntemleri: Desen ve Analiz (Çeviri Editörü: Ahmet Aypay). Anı Yayıncılık, Ankara.

Çiftçi, M. Yıldırım, İ Çakır, R Akan, D. (2019). Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri ile Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Hoca Ahmet Yesevi 2. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Erzurum.

Çiftçi, S. Taşkaya, S.M. (2010). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlik ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişki, Sempozyum: 9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, Elazığ.

Dökmen, Ü. (2005). İletişim Çatışmaları ve Empati. 34. Baskı, Ankara: Sistem Yayıncılık.

Eren, E. (1998). Yönetim ve Organizasyon 4.Baskı. Beta Yayınları, 668s, İstanbul.

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, 765- 776.

Horn TS (2002): Coaching effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (ed), Advances in sport psychology. Champaign, IL: Human Kinetics.

Jowett, S., Cockerill I. (2002). Incompatibility in the Coach–Athlete Relationship. In: Cockerill I, Ed. Solutions in Sport Psychology. London: Thompson Learning.

Karagöz Y, Köstereliođlu İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu İle Geliştirilmesi. Dumlupınar Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 81-98.

Kesicioğlu, O.S., Güven, G. (2014). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Özyeterlik Düzeyleri İle Problem Çözme, Empati Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (5): S. 1371-138.

Koç, K., Turan, M. B., Aslan, T. A. (2020) Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin İletişim Becerisi Düzeyleri ile Genel Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(26):4421-4436.

Korkut, F. (2004). Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Anı Yayıncılık, Ankara.

Lazar J. (2001). İletişim Bilimi. Çev: Anık C. 1.Baskı.. Vadi Yayınları. Ankara.

Lyle J. (2002). Sports Coaching Concepts: A Framework For Caoches' Behaviour. *Routledge*, London, 38-40.

Nazik M.H., Bayazıt A. (2005). İnsan İlişkiler ve İletişim. Ya-Pa Yayınları, İstanbul, s.97.

Öcel H., (2002). *Takım Sporu Yapan Oyuncularda Kolektif Yeterlik Öz-yeterlik ve Sargınlık ile Başarı Algı ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Özdemir, N. Özkan, G. (2018). The Investıgatıon Of The Relatıonshıp Between Physıcal Educatıon And Sports Teacher Candıdates' Communıcatıon Skılls And Theır Teacher Selfefficacy Perceptıons, *Journal of History School (JOHS),* XXXIII. 1139-1156.

Rigss, M.L., Warka, J.,Babasa,B., Betancourt,R. ve Hooker,S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and Psychological Measurement*, 54:793-802.

Sümer, K. (2019). *Antrenör İletişim Becerileri İle Sporcuların Sürekli Optimal Performans Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin Sporcu Algılarına Göre İncelenmesi*, Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sporda Psiko Sosyal Alanlar Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli

Tepeköylü Ö, Soytürk M, Çamlıyer H. (2009). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin (BESYO) İletişim Becerisi Algılarının Bazı Değişkenler Açısından Üniversitede Sporcu Öğrencilerle Spor Yapmayanların İletişim Becerisi Düzeylerinin İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3): s.115-124.

Tetik, S., Işık, Ö. (2017). Yüksekokul Öğrencilerinin Öz-Yeterlilik Algıları İle İletişim Becerileri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2):17-25.

Toklu O. (2010). *Tenis Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi* Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Vatansever, M. (2002). *Farklı Liselerde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okullara Girişte ve Bitirirken Sahip Oldukları İletişim Becerilerinin Belirlenip Kıyaslanması,* Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Yılmaz İ. (2008). *Sporcu Algıları Çerçevesinde Farklı Spor Branşlarındaki Antrenörlerin Liderlik Davranış Analizleri ve İletişim Beceri Düzeyleri*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.