

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı**

**İSTANBUL İLİNDEKİ YÜZME ANTRENÖRLERİNİN
KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ VE İLETİŞİM
BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Gamze USTA

**Danışman
Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN**

İstanbul – 2022

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Gamze USTA
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : İstanbul İlindeki Yüzme Antrenörlerinin Kişisel Özellikleri ve İletişim Becerilerinin İncelenmesi
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Antrenörlük Eğitimi
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans Tezi
- TEZİN TARİHİ** : 04/07/2022
- SAYFA SAYISI** : 81
- TEZ DANIŞMANI** : Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN
- DİZİN TERİMLERİ** : Yüzme Antrenörlüğü, Kişisel Özellikler, Beş Faktör Kuramı, İletişim Becerileri,
- TÜRKÇE ÖZET** : Yüzme antrenörlerinin geliştirdikleri iletişim becerileri ve sahip oldukları kişilik özellikleri incelenerek hem aralarındaki ilişki hem de ortaya çıkan neticeler tespit edilmektedir.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezi'ne

İmza

Gamze USTA

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı**

**İSTANBUL İLİNDEKİ YÜZME ANTRENÖRLERİNİN
KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ VE İLETİŞİM
BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Gamze USTA

**Danışman
Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN**

İstanbul – 2022

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Gamze USTA

.../.../2022



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Gamze USTA'nın İstanbul İlindeki Yüzme Antrenörlerinin Kişisel Özellikleri ve İletişim Becerilerinin İncelenmesi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Bilimi dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

İmza

Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN

(Danışman)

Üye

İmza

Prof. Dr. Mehmet Mustafa YORULMAZLAR

Üye

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Harun AYAR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2022

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

“İstanbul ilindeki yüzme antrenörlerinin kişisel özellikleri ve iletişim becerilerinin incelenmesi” isimli tez çalışmasının amacı yüzme antrenörlerinin sahip oldukları iletişim becerileri ve kişilik özelliklerinin tespit edilmesidir. Çalışmanın ilk aşamasında kavramsal çerçeveye yer verilmektedir. Yüzme sporunun çeşitli şekillerde (spor ve aktivite) ele alınmasının yanında, antrenörlük mesleğinin; kavramsal olarak ele alınması, özellikleri, Türkiye’de ve dünyada bu konuda verilen eğitime yer verilmektedir. Çalışmanın özelinde ise yüzme antrenörlüğü hakkında ayrıntılı bilgi aktarılmakta, bu noktada meslek olarak yüzme antrenörlüğü, mesleki özellik ve yeterliliklerin yanında sahip olunan görevlerin sınıflandırılması ön plana çıkmaktadır. Ayrıca demokratik ve otokratik liderlik örnekleri ışığında yüzme antrenörlerinin liderlik vasıfları, katkıları ve antrenör ile liderlik arasındaki ilişkinin irdelenmesi önem taşımaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri temelinde dışadönüklük-içedönüklük, uyumlu kişilik, sorumlu kişilik, nevrotik kişilik ve gelişime açık kişilik yapıları analiz edilirken, çalışmanın temelini teşkil eden yüzme antrenörleri bazında ele alınmaktadır. Son olarak gerek iletişim becerileri ve gerekse kişilik özellikleri yüzme antrenörleri temelinde ele alınırken; antrenör ile sporcu ilişkisinin antrenörün sahip olduğu mesleki yeterlilikler, iletişime ilişkin becerileri, sahip oldukları kişilik özellikleri ile birlikte analiz edilmesi söz konusu olmaktadır. Çalışmamız içerisinde yüzme antrenörlerinin iletişim becerilerini ölçmeye yönelik olarak Korkut Owen ve Bugay (2014) tarafından geliştirilen “İletişim Becerileri Ölçeği”, yüzme antrenörlerinin iletişim becerilerini ölçmek içinse Somer vd. (2000) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” uygulanmıştır. Anket çalışmasıyla elde edilen bulgular SPSS 25.0 isimli istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Yapılacak olan araştırma neticesinde elde edilen veriler SPSS 25,0 programında değerlendirilecektir. Puanların normal dağılım durumlarının belirlenmesi için normallik testlerinin ardından Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılmak sureti ile parametrik veya non-parametrik testler uygulanacaktır. Ölçeklerin örneklem grubu tarafından anlaşılma düzeyinin incelenmesi için Chronbach Alfa Katsayısı” elde edilecektir. Bunun akabinde ise yine SPSS programı aracılığı ile korelasyon analizleri yapılacaktır. Araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı “İletişim Becerileri” ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0,890 olarak, “Kişilik Testi” ölçeği için güvenilirlik katsayısı

0,940 olarak bulunmuş; araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmayı temsil etme gücünün ok yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Antrenörlük, Yzme Antrenrlğ, İletişim Becerileri, Beş Faktör Kuramı, Kişilik zellikleri,



SUMMARY

The aim of the thesis study named "Examination of personal characteristics and communication skills of swimming coaches in Istanbul" is to determine the communication skills and personality traits of swimming coaches. In the first stage of the study, the conceptual framework is included. In addition to dealing with swimming in various ways (sports and activities), the coaching profession; conceptually, its features, and the education given on this subject in Turkey and in the world are included. In particular, detailed information about swimming coaching is given in the study, and at this point, the classification of swimming coaching as a profession, professional characteristics and competencies, as well as the classification of the duties, comes to the fore. In addition, it is important to examine the leadership qualities and contributions of swimming coaches and the relationship between the coach and leadership in the light of democratic and autocratic leadership examples. While analyzing the five-factor personality traits of extraversion-introversion, adaptive personality, responsible personality, neurotic personality and open to development, it is discussed on the basis of swimming coaches, which forms the basis of the study. Finally, while both communication skills and personality traits are handled on the basis of swimming coaches; The relationship between the coach and the athlete is analyzed together with the professional qualifications of the coach, their communication skills, and their personality traits. In our study, the "Communication Skills Scale" developed by Korkut Owen and Bugay (2014) to measure the communication skills of swimming coaches, and Somer et al. (2000) "Five Factor Personality Scale" was applied. The findings obtained through the survey study were analyzed with the statistical package program called SPSS 25.0. Considering that it has been examined, the SPSS value obtained will be evaluated. In order to examine the normal state of the scores, non-parametric parametric will be applied by looking at the Kolmogorov-Smirnov test after the normality tests. The Chronological Coefficient of scales will be old in order to improve the classification of sample groups. After this, training analyzes are made with the SPSS program. The Cronbach's Alpha reliability coefficient of the scale used in the research was found to be 0.890 for the "Communication Skills" scale, and 0.940

for the "Personality Test" scale; It is possible to say that the power of the scales used in the research to represent the research is very reliable.

Key Words: Coaching, Swimming Coaching, Communication Skills, Five Factor Theory, Personality Traits,



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Yüzme Sporu	3
1.1.1. Anlam Bakımından İncelenmesi	3
1.1.2. Spor Olarak Değerlendirilmesi.....	4
1.1.3. Aktivite Olarak Değerlendirilmesi	6
1.2. Antrenörlük Mesleği	6
1.2.1. Antrenörlük Nedir?	8
1.2.2. Antrenörlük Eğitimi	8
1.2.2.1. Türkiye'de Antrenörlük Eğitimi	9
1.2.2.2. Dünyada Antrenörlük Eğitimi.....	11
1.3. Yüzme Antrenörlüğü	12
1.3.1. Meslek Olarak Tanımlanması	12
1.3.2. Taşınması Gereken Özellikler	13
1.3.3. Görev Alanlarının Değerlendirilmesi.....	14
1.4 Liderlik Kavramı.....	15
1.4.1. Liderlik Kavramının Tanımlanması	15
1.4.2. Liderlere İlişkin Özellikler	16
1.4.3. Liderlerin Türlerine Ayrılması	17
1.4.3.1. Demokratik Lider	20
1.4.3.2. Otokratik Lider.....	20
1.4.4. Antrenörlük ve Liderlik İlişkisi	20
1.5 Kişilik Kavramı.....	23
1.5.1. Kişilik Nedir?	23
1.5.2. Kişiliğin Özellik ve Bileşenleri	24
1.5.3. Kişiliği Belirleyen Faktörler.....	24
1.5.4. Kişilik Türleri.....	25
1.5.4.1. Dışadönük-İçedönük Kişilik	25
1.5.4.2. Uyumlu Kişilik.....	25

1.5.4.3. Sorumlu Kişilik.....	25
1.5.4.4. Nevrotik Kişilik.....	26
1.5.4.5. Gelişime Açık Kişilik.....	26
1.6 İletişim Becerileri.....	26
1.6.1. İletişim Türleri.....	29
1.6.1.1. Türleri.....	29
1.6.2. İletişim Becerisi ile Antrenörlük.....	30
1.7. Yüzme Antrenörlerinin Kişisel Özellikleri ve İletişim Becerileri	35
1.7.1. Mesleki Yeterlilikler	35
1.7.2. Sahip Olunan Kişisel Özellikler.....	36
1.7.3. Sahip Olunan İletişim Becerileri.....	36
1.7.4. Yapılan Türkçe Araştırmalar.....	37
1.7.5. Yapılan Uluslararası Araştırmalar.....	38

İKİNCİ BÖLÜM GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	40
2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	40
2.3. Araştırmanın Varsayımları.....	41
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	41
2.5. Araştırmanın Yöntemi	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1. Demografik Verilerin İncelenmesi.....	43
3.2. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	47
3.2.1. Antrenörlerin Cinsiyetleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki	48
3.2.2. Antrenörlerin Eğitim Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki	49
3.2.3. Antrenörlerin Toplam Çalışma Süreleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki	50
3.2.4. Antrenörlerin Medeni Halleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki	51
3.2.5. Antrenörlerin Lisanslı Sporcu Geçmişi Olma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	51
3.2.6. Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Organizasyonlara Katılma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	52
3.3. Güvenilirlik Çalışması	53

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
KAYNAKÇA	58
ÖZGEÇMİŞ.....	63



KISALTMALAR

C	:	Cilt
S	:	Sayı
s	:	Sayfa
TC	:	Türkiye Cumhuriyeti
Vd	:	Ve diğerleri



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	Olimpik Yüzme Stilleri	5
Tablo 2.	Yedi ülkeye Ait Antrenör Eğitimindeki En Son Kademeye Ait Süre ve Uygulamalar	11
Tablo 3.	Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlar.....	43
Tablo 4.	Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlar.....	44
Tablo 5.	Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Medeni Hallerine İlişkin Dağılımlar.....	44
Tablo 6.	Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Toplam Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımlar.....	45
Tablo 7.	Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Şu Andaki Kurumlarındaki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımlar.....	45
Tablo 8.	Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Lisanslı Sporcu Geçmiş Olma Durumlarına İlişkin Dağılımlar	46
Tablo 9.	Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Spor Organizasyonlarına Katılma Durumlarına İlişkin Dağılımlar.....	47
Tablo 10.	Antrenörlerin Cinsiyetleri ile İletişim Becerileri Düzeyleri ve Kişilik Testi Arasındaki İlişkiye Ait İki Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....	48
Tablo 11.	Antrenörlerin Eğitim Durumları ile İletişim Becerileri Düzeyleri ve Kişilik Testi Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları	49
Tablo 12.	Antrenörlerin Toplam Çalışma Süreleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları .	50
Tablo 13.	Antrenörlerin Medeni Halleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları	51
Tablo 14.	Antrenörlerin Lisanslı Sporcu Geçmiş Olma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları.....	52
Tablo 15.	Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Organizasyonlara Katılma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları.....	53
Tablo 16.	Güvenilirlik Analizi Sonuçları	54

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Antrenör Eğitiminin Temel Yapısı.....	8
Şekil 2.	Ankara Üniversitesi Örneği Üzerinden Antrenör Eğitimi Programı.....	10
Şekil 3.	Lider Türleri ve Düzey İlişkisi	19
Şekil 4.	İletişimin Güç Unsurları.....	28
Şekil 5.	İletişim Süreci	29



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlara Ait Pasta Grafiği.....	43
Grafik 2. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği	44
Grafik 3. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Şu Andaki Kurumlarındaki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımlara Ait Pasta Grafiği.....	46
Grafik 4. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Spor Organizasyonlarına Katılma Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği	47



ÖNSÖZ

Tezimin oluşum aşaması boyunca tüm desteklerini benden esirgemeyen Danışman Hocam Doç. Dr. Kubilay Çimen'e,

Bana manevi destek veren canım eşim Cemil Usta'ya,

Her koşulda ve her yaşta eğitimin çok önemli bir değer olduğunu bana öğreten ve beni de evladıma bunu gösterme şansına eriştiren canım anneme,

Birlikte öğrenci olduğumuz ve benim her daim bu hayatta öğrenci olarak kalmamı sağlayacak olan en baş öğreticim canımın içi oğlum Arda Kemal'e sonsuz teşekkür ederim.



GİRİŞ

Kişilik özellikleri gerek sosyal yaşamı, gerek iş yaşamını ve gerekse diğer alanları etkisi altına alan bir özellik taşımaktadır. Farklı kişilik özelliklerinin olumlu ve olumsuz çeşitli neticeleri gündeme getirdiği açıktır. Özellikle profesyonel yaşamda ise performansa, başarıya, verime daha birçok unsura etki eden bu konu araştırmamız temelinde yüzme antrenörlerinin kişilik özelliklerinin incelenmesi şeklinde öne çıkmaktadır. İletişim becerileri ile özellikle ikili ve toplumsal ilişkilerde olayların seyrini belirleyen etmenlerden biridir. Antrenörlük çerçevesinde iletişim becerilerinin daha fazla önem arz ettiği ve üzerinde yoğunlaşılması gereken bir konu olduğu kanaatindeyiz. Çalışmamız ile amaçlanan ise İstanbul'da faaliyet gösteren yüzme antrenörlerinin kişisel özellikleri ve iletişim becerilerinin tespit edilmesi şeklinde özetlenebilmektedir.

Tezin problemi "İstanbul İlindeki Yüzme Antrenörlerinin Kişilik Özellikleri ve İletişim Becerileri arasında ilişki var mıdır?" sorusu ile ifade edilmektedir. Araştırmamızın alt problemleri içerisinde;

- Yüzme antrenörlerinin kişilik özellikleri ile demografik özellikleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Yüzme antrenörlerinin iletişim becerileri ile demografik özellikleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?
- Antrenörlerin cinsiyetleri ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin medeni halleri ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin ulusal ya da uluslararası organizasyonlara katılma durumları ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır? Soruları yer almaktadır.

Çalışmamızda yüzme antrenörlerinin iletişim becerileri ve kişilik özelliklerinin tespit edilmesi adına tarama modeline yer verilmiştir. Burada amaçlar genel manada sorularla ifade edilmektedir. Çeşitli soruların cevapları aranırken (ne idi? nedir? ne ile ilgilidir?) neden sorusunun cevabının aranması ise bu denli güçlü değildir (Büyüköztürk, 2006: 178). Burada geniş bir kitle baz alınarak yüzme antrenörlerinin kişilik özellikleri ve iletişim becerileri tespit edilirken, elde edilen özellik ve sonuçların neden kaynaklandığında öte seçilen örneklemin bireyler açısından nasıl dağıldığı üzerinde durulmaktadır.

Yüzme antrenörlerinin sahip oldukları kişilik özellikleri ve iletişim becerilerine ilişkin düzeyler tespit edilirken, gerek kişilik özellikleri bazında ve gerekse iletişim becerilerinin ölçülmesiyle birlikte liderlik özellikleri, sporcularını yönlendirme başarıları, iyi sosyal ilişkiler geliştirmeleri ve empati yetenekleri konusunda fikir sahibi olunmaya çalışılmaktadır. Antrenörlerin etkili liderlik ve sağlıklı iletişim kurmaları sayesinde sporcuların da olumlu etkileneceği düşünüldüğünde, yüzme antrenörlerine ilişkin kişilik özellikleri ve iletişim becerilerine ait analizlerin yapılması önem arz etmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Yüzme Sporu

Çalışmaya ışık tutması açısından yüzme, yüzme sporu ve içerisinde barındırdığı bazı kavram ve özellikler bu kısımda tahlil edilmektedir.

Yüzme sporundan bahsetmeden evvel yüzme kavramını kısaca ifade etmek mantıklı olmaktadır. Yüzme eylemi, kişinin anlamlı ve sistematik hareketler aracılığı ile belirli bir mesafeyi su üzerinde ilerlemesi olarak ifade edilebilmektedir (Maglischo, 2012).

Tarihi insanlık tarihi kadar uzun olan yüzme, birçok faaliyet adına kullanılmıştır. Savaş amaçlı kullanımından eğlence amaçlı kullanımına değin birçok işlevi söz konusu olmaktadır. M.Ö. 3000'li yıllara değin gerek Mısırlılardan Romalılara kadar gerekse Uygurlulardan Osmanlıya değin uzanmaktadır (Aslan vd., 2020: 16).

Elit performans sporu olarak dünya şampiyonalarında ve olimpiyatlarda sporcu ve katılım düzeyinin çok yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, her sene rekorların zorlandığı ve kırıldığı ender temel spor branşlarından bir tanesidir. Elit performans sporu olması ve birçok rekorun kırılması da bu sporu çeşitli araştırmalara konu edilmesinde rol oynamaktadır. Yüzme sporunu diğer spor dalarından ayıran özelliği de her yaş grubuna hitap eden bir spor olmasıdır. Aktivite olarak yüzme, dünyanın 4'te 3'ünün denizlerle kaplı olduğu düşünüldüğünde, rekreasyonel olarak ülkelerin iç ve dış turizmlelerinde de çok önemli bir ekonomik boyutu oluşturmaktadır. Bu özellik yüzmeyi uygulandığı yer açısından elit performans ve aktivite sporu bakımından çok özel ve farklı bir yere taşımaktadır.

Yüzme sporu ise çeşitli teknikler gerektiren faaliyetlerin bütünü olmaktadır. Yüzme sporunu daha derinden analiz etmek adına tanımlanmasına, spor olarak ve aktivite olarak değerlendirilmesine yer verilmektedir.

1.1.1. Anlam Bakımından İncelenmesi

Bu kısımda yüzme kavramı anlam bakımından ele alınarak, öncelikle kavramsal olarak ifade edilmektedir. Ardından spor ve aktivite olarak bölümlere ayrılmakta ve kendi içlerinde incelenmektedir.

Yüzme, su üzerinde durabilme, geriye veya ileriye hareket etme yeteneğini simgelemektedir. Yüzme bazı noktalarda aktivite amaçlı iken bazı noktalarda spor ve bazı önemli durumlarda ise hayat kurtarıcı bir etkinlik olmaktadır. En fazla bilinen yüzme teknikleri arasında; serbest yüzme stili, sırt üstü yüzme stili ve kurbağalama yüzme stili yer almaktadır (Aslan vd., 2020: 16).

Yüzme, su üzerinde kalabilmek adına çeşitli sistematik hareketler bütünüdür. Bu noktada bazı aşamalar söz konusu olmaktadır. Bunlar (Birö vd., 2015);

- Sıçrama ile kulvar taşından başlanması,
- El ve kol ile suyun kavranması,
- İtme, çekme, ayak ile vurma gibi birçok kompleks hareketin kullanımı,
- Bu hareketlerin ardışık ve eş zamanlı düzene uyum sağlayacak biçimde yapılması şeklindedir.

Fakat şöyle bir durumu dile getirmek gerekmektedir; yüzme branşındaki dört stilin ikisi kol ve ellerde (serbest stil ve sırtüstü stil) asimetric bir hareket dizisiyle gerçekleşirken, kelebekte ve kurbağalamada ise ayaklar ve kolların kendi aralarında simetric olarak hareket ettikleri ilgi çekici bir durumdur. Yani iki branştaki uzuvlar asimetric olarak hareket ederken diğere iki branşta uzuvlar ise simetric olarak hareket etmektedir.

1.1.2. Spor Olarak Değerlendirilmesi

Yüzme, birçok farklı biçimde uygulama alanı bulan bir aktivite olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kısımda yüzme, spor faaliyeti olarak değerlendirmeye alınmaktadır.

Spor olarak yüzme, sporcunun sıvı içerisinde belirlenmiş olan mesafeleri kelebek, kurbağalama, sırt, karışık ve serbest teknikler vasıtasıyla en kısa sürede kat etme yeteneği olmaktadır (Juricskay ve Mezey, 2007).

Yüzme sporu çeşitli kompleks yapıları bünyesinde barındırmaktadır. Stillere arasında en karmaşık yapıya sahip olanlarda dahi bu ortak özelliklere rastlamak mümkündür; su içerisinde mesafe alabilmek adına itici hareketler ve yüzerlik bunlar içerisinde (Thomas, 2015: 1). İfadeden de anlaşılacağı üzere, batmamak adına nefesini tutmak ve gidilmek istenen mesafe adına çeşitli stillerde yüzme hareketlerini yapmak genel kurallar içersindedir.

Yüzme sporu diğer spor dallarından birçok farklılık göstermektedir. Örneğin sporcu suyun yüzeyinde kalabilmek adına ellerini ve ayaklarını yatay bir düzlemde ya aynı anda ya da ayrı ayrı kullanarak enerji harcamaktadır. Ayrıca suyun içerisinde hareketi engelleyen bazı faktörler ve sürtünme söz konusudur. Suyun baskı etkisi de içerisinde bulunan sporcunun nefes alıp verişini zorlaştırmaktadır. Koşu ile yüzme arasındaki fark incelendiğinde, yüzme sporu için gereken enerjinin koşu adına gerekli olan enerjiden dört kat fazla olduğudur (Odabaş, 2003).

Bu araştırmada yüzme sporunun enerji sistemleriyle ilgili farklı kimliği ortaya konurken, başka araştırmada ise yüzme sporunun fizyolojik ve psikolojik olarak çok ayrıcalıklı bir spor olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla birçok araştırmaya konu olması bahsedilen iki araştırmalardan da yaptığımız alıntılarda çok net olarak görülmektedir.

Spor olarak yüzme, ruhi ve bedeni özellikleri geliştirme imkanı sunmaktadır. Yüzme sporu bireylere sürat, hareket, esneklik, hız, dayanıklılık, koordinasyon, beceri, özgüven, dostça yarışma ve oynama gibi birçok özelliği de kazandırmaktadır. Yüzme sporu diğer spor dalları içerisinde; bireyin fizyolojik, psikolojik, zihinsel ve sosyolojik manada gelişimine ayrıca katkı sunmaktadır (Urartu, 1995).

Spor olarak yüzmenin çeşitli teknikleri mevcuttur. Olimpik yüzme stilleri sınıflandırılmak istendiğinde Tablo 1 ön plana çıkmaktadır.

Tablo 1. Olimpik Yüzme Stilleri

<p style="text-align: center;"><u>Serbest Stil Yüzme Tekniği</u> (Bozdoğan, 1986: 198)</p> <ul style="list-style-type: none">• Müsabaka tekniklerinden en hızlı tekniktir.• Sağ ve sol kol çekişi ile değişken ayak sayısından oluşmaktadır.• 2, 4 ve 6 ayak vuruşu seçenekleri mevcuttur.• Sürtünmenin en az olması ve doğru kol tekniği en önemli noktalarıdır.
<p style="text-align: center;"><u>Sırtüstü Yüzme Tekniği</u> (Bozdoğan, 1986: 198)</p> <ul style="list-style-type: none">• Kol çekişlerine ve ayak vuruşlarına ait dönmeler önemlidir.• Nefes konusu en büyük avantajıdır.• Vücudun esnek başın ise sabit olması gereklidir.
<p style="text-align: center;"><u>Kurbağalama Yüzme Tekniği</u> (Underechts, 1983: 215)</p> <ul style="list-style-type: none">• Şarlon ayak vuruşu ve yarı dairesel kol çekişleri kullanılmaktadır.• En yavaş yüzme tekniği olmaktadır.• Hız kazanma ise ayak vuruşu esnasında başların kolların arasına aşağı doğru inmesi ve sürtünmeyi azaltma ile sağlanabilmektedir.
<p style="text-align: center;"><u>Kelebek Yüzme Tekniği</u> (Newel, 1986)</p> <ul style="list-style-type: none">• Vücudun en yüksek dirence maruz kaldığı tekniktir.• Eş zamanlı kol çekişi ve dalgalanma söz konusudur.• Bir kol devri ve iki ayak vuruşundan oluşan birinci devri, ikinci ayak vuruşuyla birlikte en yüksek hız meydana gelmektedir.• Kolların su ile buluşma anı hızın en düşük seyrettiği andır.

1.1.3. Aktivite Olarak Değerlendirilmesi

Yüzmenin bir diğer farklı faaliyet türü de aktivite olarak uygulanmasıdır. Aktivite bünyesinde yüzme, çeşitli stil veya stilleri baz almadan, aktivite amaçlı olarak sergilenmesi olarak ortaya çıkmaktadır.

Boş zamanların değerlendirilmesi adına birçok aktivite gündeme gelmektedir. Bunlardan biri de yüzme etkinliği olmaktadır. Aktivite olarak yüzme, kişinin çeşitli özellikleri (yaş, cinsiyet, hastalık durumu) baz alınarak farklı sürelerde veya isteğe bağlı olarak yapılan bir aktivite olmaktadır.

Kıtalararası Boğaziçi Yüzme Yarışı 1950'li yıllardan beri yapılmaktadır. Yapıldığı tarihten bu yana katılımcı sayısı artarak devam etmektedir. Elit performans sporu olmasının yanında, bir rekreasyonel faaliyet kimliğindedir. Ayrıca katılan birçok sporcu elit sporcu olmamaktadır. Fakat pandemi olmasına karşın 54 ülkeden 1250 yabancı sporcunun yüzmeye hak kazanması yüzmenin rekreasyonel bir aktivite olması örneğini ortaya çıkarmaktadır.

Özellikle fiziksel rahatsızlıklar noktasındaki rehabilitasyon sürecinde de yüzmenin bir aktivite kimliğinin bir adım ötesine geçerek fizik tedavi boyutunu ortaya koymaktadır. Burada önemli olan nokta da, hasta olmadan yüzme branşı ile ilgilenilerek bu durumun önüne geçilmesi ve ileri yaşlardaki bireylerin yüzme sporuyla ilgilenmesine imkan tanımadır.

Yüzmeden kısaca bahsettikten sonra konunun temel öğelerinden biri olan antrenörlük mesleği hakkında bilgi verilmesinde yarar vardır.

1.2. Antrenörlük Mesleği

Bu kısımda antrenörlüğün tanımı yapılmakta, antrenörlük mesleği hakkında bilgi verilmekte ve antrenörlüğe ait içerik analizine gidilmektedir.

Farklı spor dallarında, sporcuların eğitilmesi ve profesyonel manada görevlerini icra edebilmeleri adına çeşitli eğitmenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Konumuz içerisinde ise antrenörlük mesleği temelinde yüzme antrenörlüğü özelinde incelemelere gidilmektedir.

Antrenörler, birçok spor dalında görev alabilmektedir. Sporcuların toplu olarak çalıştığı ortamlarda yönetim gücünü eline alan kişi olarak da karşımıza çıkmaktadırlar. Sporda eğitici kadro denildiğinde akla ilk gelen antrenör olmaktadır. Antrenörler ilk

aşamada, bireyin karakteristik özelliklerini ortaya çıkarıp geliştirmeyi amaç edinmişlerdir. Devamında ise, sporcuların doğal dinamizmini güçlendirmeyi ve dış çevreye karşı olumlu tepki göstermesinin sağlanmasını gaye edinen, sürekli ve topluca etkinlikler biçiminde tanımlanan eğitimin bir uygulayıcısı niteliğindedir (Görel ve Yapıcı, 1999: 276).

Antrenörler değerlendirilmek istendiğinde; kazanılan müsabaka, kazanılan madalya ve üst liglere ya da milli takıma gönderilen sporcu sayısı ile ölçülmektedirler (Yapar, 2014).

Bu konuda bazı kıstaslar temel alındığında çeşitli neticeler gündeme çıkmaktadır. Örnek verilecek olduğunda (Kasap ve Erdem, 2009: 11);

- Antrenörlerin bireysel bir antrenörlük disiplini oluşturmaları gerekmektedir. Böylelikle, öngörü ve tecrübelerine dayalı bir sistem geliştirerek daha verimli sonuçlara imza atabilecektir.
- Eğer bir antrenör tutarlı ve sevecen yaklaşımlar sergiliyor ise bunun sonucunda karşılıklı güven kazanılmış olmaktadır. Antrenör ile sporcu arasında geliştirilen bağ ise, göreve bağlılık ve yüksek performansı beraberinde getirmektedir.

Hem kendisini hem de sporcularını iyi tanıyan ve motive eden antrenörün başarıyı elde etmesi kaçınılmaz olmaktadır. İhtiyaçlara hitap eden, gereksiz zaman harcamayan ve sporcusunu motive nasıl motive edeceğini bilen bir antrenör, hem işinde hem de sosyal çevresinde kabul görmektedir. Hem kendi hem de sporcusuna ait eksiklik ve zayıflıkları ölçemeyen antrenör, kendisine ve sporcusuna başarısızlığı da getirmiş olmaktadır. Bireysel felsefesini inşa etmesi ve sporcusuna ait verileri iyi bilmesi ve analiz etmesi elzem olmaktadır.

Yüzme antrenörlüğü her alanda kendisini geliştiren bir branştır. Fakat son dönemde özellikle açık su yüzme yarışlarının olimpik spor olarak olimpiyatlarda yer alması “açık su yüzme antrenörlüğü”nü dünyada ortaya koymuştur. Türkiye’de de her geçen gün artan ve özellikle masterlarda çok fazla katılım gösteren bu alanlarda da yüzme antrenörlüğüne açıkça elit performans ve master performans olarak iki ayrı antrenör kimliğini ön plana çıkarmaktadır.

Konunun daha kapsamlı biçimde ele alınması adına antrenörlük mesleğinin ne olduğu araştırılmakta ve kapsam-içerik analizi yapılmaktadır.

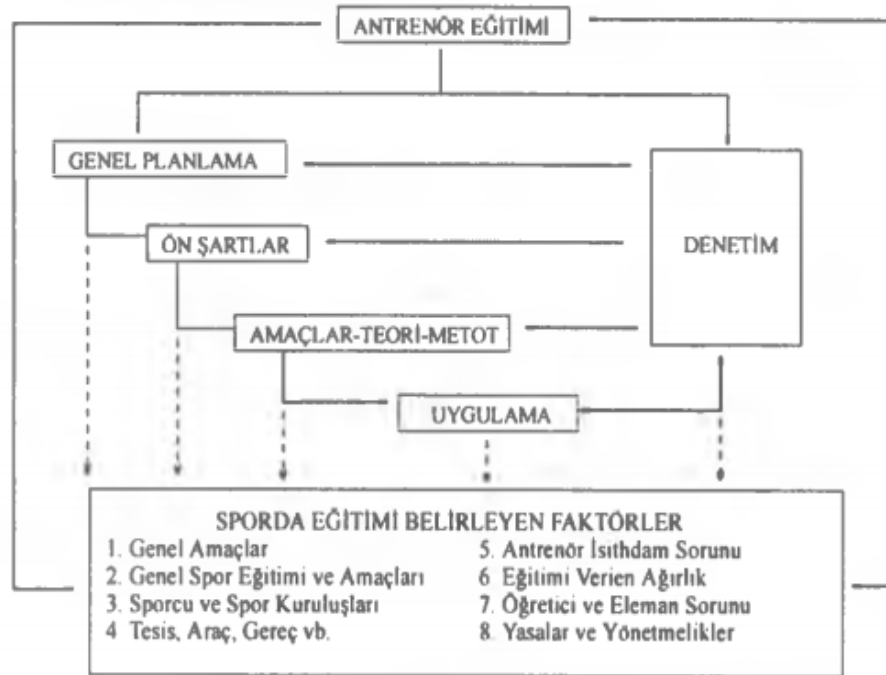
1.2.1. Antrenörlük Nedir?

Antrenör; ilgili spor dalına özgü ya da genel bir alanda; antrenmanları ve spor etkinliklerini yaptırmak suretiyle sporcuyla üst düzey eğitim seviyesine, amacına uygun biçimde eristirebilmek adına taktik, teknik, kondisyon, sosyolojik, psikolojik ve zihinsel açıdan eğiten kişi konumunda olmaktadır (Yamaner, 2015: 3).

Federe olan ve olmayan onlarca spor branşı bulunmaktadır. Her birinde sporcu kavramı ve antrenör kavramı bulunmaktadır. Sporcuların mevcut performanslarının yukarıya taşınması adına yapılan bir dizi programın yönetilmesi antrenörlere ait bir sorumluluktur. Fakat antrenörlük kavramı sadece fizyolojik adaptasyonun takibi ve yukarı taşınması değil, işin psikolojik, sosyal ve mental tarafının da idare edilmesidir. Fakat son dönemlerde işin mental tarafını üstlenen spor psikologları devreye girmiştir. Antrenörler daha çok fizyolojik adaptasyon konusundaki gelişmeleri takip ederken, psikolojik noktadaki desteği de mental direktörlere bırakmaktadır.

1.2.2. Antrenörlük Eğitimi

Antrenörlük eğitimi bazı süreçleri de bünyesinde barındırmaktadır. Bunlar tasnif edilmek istendiği takdirde Şekil 2.1 gündeme gelmektedir.



Şekil 1. Antrenör Eğitiminin Temel Yapısı

Kaynak: Görel, M., ve Yapıcı, A.K., (1999). Antrenör Eğitimi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Kütahya, s. 277.

Antrenör eğitim programlarına bakıldığında, yoğun biçimde uygulanan bir programla karşılaşmak mümkündür. Eğitim programlamada sosyal etkinliklere yer verilmesi ve ilkesel ve yaklaşımsal olarak bu yoğun programın yumuşatılması, eğitime değer katmaktadır (Sunay, 1997). Antrenörlük ilkelerine bakıldığında (Yamaner, 2015: 17-19):

- Kendini tanıma:
 - ✓ Ahlaki değerlerini,
 - ✓ Değer yargılarını,
 - ✓ Kim olduğunu tanıma ve kabullenme sürecini ifade etmektedir.
- Zayıf yönlerin tespit edilmesi ve o doğrultuda hareket edilmesi:
 - ✓ Antrenörün kendi zayıf yönlerini tespit etmesi neticesinde, sporcularına daha fazla verim sağlaması mümkün olmaktadır.
- Öngörü:
 - ✓ Sporculara ait:
 - Yaş,
 - Cinsiyet,
 - Eğitim düzeyinin sağlıklı tespit edilmesi şeklindedir.

Antrenörlük mesleğinin tarihsel süreçte geçirdiği devinim analiz edilmek istendiğinde ise Türkiye'de ve dünyada antrenörlük mesleğinin tarihinin incelenmesi anlamlı olmaktadır.

1.2.2.1. Türkiye'de Antrenörlük Eğitimi

Türkiye'de antrenörlük mesleğine ilişkin tarihsel sürecin analiz edilmesi adına antrenörlerin yetiştirilmesi üzerinde durulmaktadır. Burada sunulan eğitim üniversite tarafından ve GSGM Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığı tarafından verilmektedir. Üniversiteler bünyesinde (Sunay, 2021);

- Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği,
- Antrenörlük,
- Spor yöneticisi,
- Rekreasyon liderleri yetiştirilmektedir.

Alt alanlar olarak sınıflandırma yapılmak istendiğinde;

- Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği,
- Antrenörlük,
- Spor yöneticiliği,
- Lisans ve Doktora düzeylerinde 4'er yıl, Yüksek Lisans düzeyinde 2'şer yıl eğitim görülmektedir.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü kapsamında;

- Federasyonlarla işbirliği yapmak suretiyle Spor Eğitimi İdaresi Başkanlığı tarafından;

✓ Antrenör ve spor masörü yetiştirmektedir.

Dersin adı	Top.saat	3.yıl	Top.saat
1.yıl			
Atatürk ilkeleri T.	2,2	Mesleki İngilizce V, VI	3,3
Türk Dili I,II	2,2	Egzersiz fizyolojisi	3
Mesleki İngilizce I,II	3,3	Psiko motor gelişim	3
İnsan Anatomisi ve Kinesiyoloji	4	Özel alan teknik taktik eğitimi I	3
Antrenörlük mesleğine giriş	2	Güreş/Sportif ritmik jimnastik	5
Spor organizasyonu ve yönetimi	3	Seçmeli III, IV, V	2,2,2
BES'e giriş	3	Spor sosyolojisi	3
Genel jimnastik	5	Sporcu sağlığı	2
Fizyoloji	3	Sporcu beceri öğrenimi	3
Biyomekanik	2	Antrenman uygulaması ve alan testleri	3
Genel psikoloji	2	Antrenör eğitimi ve ilkeleri	2
Yüzme	5	Özel alan teknik taktik eğitimi II	3
Atletizm I	5		
2.yıl		4.yıl	
Mesleki İngilizce III, IV	3,3	Mesleki İngilizce VII, VIII	3,3
Araştırma teknikleri ve istatistik	3	Rekreasyon	3
Spor psikolojisi	2	Egzersiz fizyolojisi II	3
Sporcu beslenmesi	3	Sporcu kondisyon	2
Atletizm II, Basketbol, Futbol	5,5,5	Antrenörlük eğitimi uygulaması I,II	5,5
Hentbol, Voleybol	5,5	Antrenman planlaması	2
Seçmeli dersler I, II	2,2	Karşılaştırmalı antrenör eğitim programları	2
		Antrenörlük eğitimi semineri	2
		Yetenek seçimi ve yönlendirme	2
		Kronik hastalıklar ve egzersiz	4
		Seçmeli dersler VI, VII, VIII	2,2,2

Şekil 2. Ankara Üniversitesi Örneği Üzerinden Antrenör Eğitimi Programı

Kaynak: Sunay, H., (2021). *Antrenörlük Eğitimi (Türkiye’de ve Dünyada)*, Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Dört yıllık eğitim sistemi içerisinde ders saatleri baz alınarak ele alınan antrenör eğitim programı, birinci yıl BES’e giriş, genel jimnastik ve fizyoloji gibi dersleri içerirken; ikinci yıl çeşitli spor dalları, spor psikolojisi ve sporcunun nasıl beslenmesi gerektiğine dair eğitimlerle donatılmakta; üçüncü yıl sporcunun sağlığı becerilerin öğrenimi, teknik ve taktik eğitimler ve antrenör eğitim ve ilkeleri gibi spesifik bir alana

yayılmakta; dördüncü yılda ise yetenek seçim ve yönlendirmesi, egzersiz ile kronik hastalık ilişkisi, karşılaştırmalı antrenör eğitimleri gibi mesleki gelişim ve yönlendirmeyi içeren bir yapıya sahiptir.

1.2.2.2. Dünyada Antrenörlük Eğitimi

Dünyada bazı ülkelerde antrenör eğitim modelleri incelendiğinde bazı önemli kıstaslar gündeme gelmektedir. Dünyada bazı ülkelerde antrenör eğitim modellerine ilişkin bazı ayrıntılar aşağıdaki şekildedir (Sunay, 2021);

- Sporda ilerlemiş olan ülkeler eğitim programlarıyla antrenörlük eğitimlerini desteklemektedir.
- Kanada, İsrail ve bazı Avrupa ülkeleri son on yıllık süreçte spor alanında büyük gelişmeler kaydetmektedir. Bu ülkelerde antrenörlük eğitimleri kurs süreleri de kategorilere göre değişim göstermektedir.
- Belçika, Fransa ve İrlanda'da antrenör eğitimleri 4 kategoride gerçekleştirilmektedir.
- İskoçya ve İsrail'de 7 kategoride gerçekleştirilmektedir.
- Kanada, İsviçre ve Avusturya'da 5 kategoride gerçekleştirilmektedir.

Tablo 2. Yedi ülkeye Ait Antrenör Eğitimindeki En Son Kademe Ait Süre ve Uygulamalar

Ülkeler	Süre	Antrenör Eğitimindeki En Son Kademe Ait Süre ve Uygulamalar
Fransa	2 yıl	Federasyon+Üniversite
Almanya	1, 1.5 yıl	Federasyon+Köln Ant. Akademisi
Avusturya	1 yıl	Federasyon+Üniversite
İrlanda	1 yıl tam gün	Federasyon+Üniversite
Kanada	2 yıl yarım gün	Federasyon+Üniversite
İsrail	1 yıl	Wingate Enstitüsü
Belçika	1 yıl	Federasyon+Üniversite

Kaynak: Sunay, H., (2021). *Antrenörlük Eğitimi (Türkiye'de ve Dünyada)*, Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Öne çıkan ülkeler bazında antrenörlük eğitim programları ele alınmış ve 1 ila 2 yıllık eğitim sürelerinin söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Burada federasyon, akademi, federasyon+üniversite gibi yapılanmalar şeklinde programlar sunulduğu görülmektedir. Türkiye’de ise daha önce de belirtildiği gibi, eğitimlerin üniversite tarafından ve GSGM Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığı tarafından sunulduğu bilinmektedir.

Çeşitli ülkelerde antrenörlük eğitim süre ve kategorilerinin ele alınmasının ardından konunun temelini teşkil eden yüzme antrenörlüğü üzerinde durulmaktadır.

1.3. Yüzme Antrenörlüğü

Yüzme sporu dünyada çok sevilen ve kullanılan bir spor branşı olması, bölgesel, ulusal, uluslararası ve olimpiyatlar düzeyinde de binlerce sporcu bünyesinde barındırması bir meslek grubu olarak gelişmesine sebep olmuştur. Dolayısıyla yüzme antrenörlüğünü bir meslek olarak görmek ve değerlendirmek ve bu başlık altına açıklamanın daha doğru olacağı kanaatindeyiz.

Yüzme antrenörlüğüne ilişkin ayrıntılı bilgi sahibi olmak adına meslek olarak tanımlanması, yüzme antrenörlerinin taşıması gereken özellikler ve görevlerinin değerlendirilmesine yer verilmektedir.

1.3.1. Meslek Olarak Tanımlanması

Yüzme antrenörlüğü, hem antrenörlüğün genel özellikleri bünyesindeki idare, yönlendirme ve teknik-taktik eğitimi sunmanın yanı sıra yüzme branşına ait özel eğitimleri de sporcularına vermektedir.

Yüzme antrenörlüğü meslek olarak tarif edilmek istendiğinde (<https://sporkariyerim.com.tr/yuzme-antrenoru-nasil-olunur--256-haber-detay>, 01.12.2021);

- Bireysel ve takım olarak antrenman programlarını hazırlamak,
- Kara antrenmanları ve su antrenmanlarına ilişkin programlarını hazırlamak,
- Antrenman programlarını gerekli şekilde uygulamak suretiyle sporcuların milli takımı veya bağlı buldukları spor kulübünü en iyi biçimde temsil etmeleri adına hazırlamak,

- Sporcuları kısa veya uzun mesafe yarışlarında, farklı yüzme stillerinden biri veya birkaçında yarışmalara hazırlamak,
- Yüzme müsabakaları öncesinde sporculara gerekli teknik ve taktikleri vererek, onlarla birlikte takvimdeki tüm müsabakalara katılım sağlamak,
- Takımların kamplarını düzenleyerek bunlara ait özel programlar oluşturmak,
- Sporcuların oyunların kurallarına uygun hareket etmelerini sağlamak ve hatalı hareketlerden kaçınmaları konusunda bilgi vermek,
- Sporcuların yaş grupları bazında gerekli disiplini edinmelerini sağlamak,
- Sporcuların yaş grupları bazında gerekli güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamak,
- Suda takımın toplu hareketlerini düzenlemek,
- Genç sporculara; nefes alıp verme, vücuda ilişkin pozisyon, ayak vuruşu, kol mekaniği ve diğer teknik konularda eğitim sunmak,
- Yüzmeyle alakalı tüm gelişme, disiplin ve uygulamaları takip ederek sporculara aktarmak şeklindedir.

Yukarıdaki maddeleri incelediğimizde, yüzme antrenörlüğünün oldukça yüklü bir sorumluluk taşıyan bir meslek olduğu görülmektedir. Özellikle farklı bir ortamda yapılan fizyolojik ve mental bir takibin yapıldığı bu branş, birçok spor ve uygulama alanına göre farklılık arz ettiği gibi antrenörlük mesleğine göre de arz etmektedir.

1.3.2. Taşınması Gereken Özellikler

Yüzme antrenörlerinin taşınması gereken bazı özellikler söz konusu olmaktadır. Bu özellikler içerisinde (Tutar, 2018);

- Entelektüel özellikler: Genel kültür, mantıklılık, analiz ruhu, sentez ruhu, hayal gücü, muhakeme yeteneği ve sezgi gücü sayılabilmektedir.
- Karakter özellikleri: Farklı kişilikteki insanlarla uyum sağlama, ihtiyatlı davranma, düzeniyle sporculara örnek olma, faydası kanıtlanmış yolları kullanma, işine ciddiyetle yaklaşma, gerekli olduğunda risk almayı içermektedir.

- Sosyal özellikler: Örnek alınan bir kişilik sergileme, takım değerlerine sahip çıkma, sporcularına yalnız olmadığını hissettirme, tüm sporculara eşit mesafede olma şeklindedir.
- Psikolojik özellikler: profesyonel davranma, kendini geliştirme, kendini yetiştirme, liderlik vasfı taşıma, danışmanlık ve yönetim bilgisi taşıma ve meslektaşlarıyla işbirliği kurma ve diğer özellikler yer almaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, yüzme antrenörünün yalnızca aldığı eğitim değil bunun yanında gerek karakterine ilişkin özellikleri, gerek sosyal ve gerekse psikolojik özellikleri antrenörlük mesleğine ve verdiği eğitimlere direkt olarak yansımaktadır. Bu nedenle bazı elzem özellikleri taşıması da gereklidir. Bunlardan bazıları; sosyal ilişkileri ve iletişim gücünün yüksek olması, işini profesyonelce yapması, uyumlu kişilik özellikleri ve muhakeme yeteneği olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3.3. Görev Alanlarının Değerlendirilmesi

Hangi branşta olursa olsun, öncelikle genel yeterlilikler söz konusu olmaktadır. İkinci olarak mesleğin gereklilikleri bazında görev alanlarına ait konular gündeme gelmektedir.

İlgili spor dallarında antrenör lisansına sahip olanların görev alanları sınıflandırıldığında (<https://sporkariyerim.com.tr/yuzme-antrenoru-nasil-olunur--256-haber-detay>, 01.12.2021);

- Üst düzey antrenörün yanında veya spora yeni başlayanlarda-Birinci kademe (Yardımcı Antrenör),
- Minikler ve yıldızlar kategorisinde-İkinci kademe (Antrenör),
- Gençler, büyükler ve diğer kategorilerde-Üçüncü kademe (Kıdemli Antrenör),
- Tüm kategorilerde-Beşinci kademe (Başantrenör) gündeme gelmektedir.

Yukarıda antrenörlerin kademelerinin hangi kategorilerde sınıflandırıldığı açıklanmaktadır. Her bir kademe ve kategorinin kendisine göre yeterlilikleri mevcuttur.

1.4 Liderlik Kavramı

Liderlik kavramı, yaşantımızda geçmişten beri var olan bir kavram niteliğindedir. Buna ait tanımlamaların dar ve geniş anlamda tanımlanmasının yanı sıra, kavramsal olarak ayrıntılı ele alınması mantıklı olmaktadır. Liderliğe ilişkin özellik ve bileşenlerin tasnif edilmesi, konunun aydınlatılması açısından değer teşkil etmektedir. Ayrıca, lider türleri, kronolojik ve dönemsel olarak ele alınmakta ve sınıflara ayrılmaktadır.

1.4.1. Liderlik Kavramının Tanımlanması

Bu kısımda liderlik kavramının tanımlanması, içerisinde barındırdığı öğeler ve çeşitli özelliklerine yer verilmektedir.

Liderlik olgusu ile ilgili birçok tanımlama mevcuttur. Bazı görüşlere göre, liderlik sadece prestij, marifet ya da yeterlilik değil, daima etkin bir faaliyet konumunda olmaktadır. Liderlik kavramı yönetim biliminin bir konusu ve is yaşamıyla ilgili bir kavram olduğu kadar; psikolojik, sosyolojik, politik, askerî, felsefi ve tarihsel açılardan ele alınıp analiz edilebilen bir olgu durumunda olmaktadır (Şişman, 2002: 1). Örnek verilecek olduğunda, lider, topluluğu amaca doğru motive eden ve bu doğrultu yöneten durumdadır. Ancak, liderlik ise koşullara bağlı olarak kişi ve topluluk amacını gerçekleştirmek için başkalarının çalışmalarını yönlendirmesine denilmektedir (Koçel, 2001: 7).

Liderlik tanımı:

- Grup ya da örgüt amaçlarını başarıya ulaştırmak için grup ya da örgütsel yapıyı kurmak veya yaşatmak seklindedir.
- Stogdill (1974) liderliği şöyle tanımlamıştır;
 - ✓ Liderlik, beklentiler ve ilişkiler çerçevesinde yapıyı harekete geçirme ve muhafaza etme davranışıdır.
- Katz ve Kahn (1978) ise;
 - ✓ Liderlik, örgüt üyelerini örgütün rutin yönelimlerine mekanik bir uyum sağlamanın ötesinde performans göstermeye güdüleyecek etki fazlalığı yaratmaktadır.” seklinde bir tanımlama yapmışlardır.

Liderlik, İngilizce bir kelime olup kelimenin aslı fiil olarak “lead” seklindedir, Anlamı; yön göstermek, yol göstermek kılavuzluk etmek, öncülük etme, rehberlik yapmaktır. “Leader” kelimesi ise; rehber, kılavuz, önder, bas, lider, reis anlamlarını taşımaktadır (Redhouse, 1997).

Liderliğe ilişkin bu denli fazla tanım olmakla beraber bu tanımların çoğu net ve tam anlaşılır bir şekilde değildir. Liderliğin çeşitli boyutlarını anlatan bu tanımlar, paralel oldukları noktalarda bile net bir ifade yapısı kuramamaktadırlar. Bu her ortamdaki ve şartlardaki liderliğin farklı özellikler taşımasından ileri gelmektedir. Bundan dolayı da liderliğin anlamı liderin içinde bulunduğu bazı değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Bunlar; konuma, gruba ve sürece bağlı olarak farklı algılanmaktadır (Brestrich, 1999: 41; Erçetin, 2000: 3).

Liderliğe ilişkin farklı tanımlamalara yer verildikten sonra liderlerin özellikleri üzerinde durulması önem arz etmektedir.

1.4.2. Liderlere İlişkin Özellikler

Lider yapısına sahip olmak için bazı özelliklere sahip olmak gerekli görülmektedir. Elbette genel lider özellikleri olduğu gibi, lider türlerine göre değişen farklı liderlik özellikleri de mevcuttur.

Liderlerin genel özelliklerine baktığımızda (Özdemir, 2014: 1);

- Değişimlileri hep takip etmekte ve yenilikleri amaçlamaktadır.
- Öngörü yeteneği gelişmiş vizyon ve misyon sahibidir.
- İnsanlarla iletişimi gelişmiştir.
- Güçlü ve motive edicidir.
- Örnek olacak şekilde davranır.
- Sorgulayıcı bir karaktere sahip olup, hatalarından her zaman ders çıkarmakta ve buna göre hareket etmektedir.

Liderlere ilişkin birçok özellik söz konusu olmaktadır. Bunların yanında kabiliyet sahibi liderlerin deneyim sayesinde yetenek haline dönüştürecekleri özellikler şu şekilde sıralandığında; bağımlılık, cesaret, arzu, duygusal ve fiziksel güç, sezgi ve kararlılık, tahmin ve zamanlama, kendine güven ve sorumluluk alma, güvenilirlik, kararlılık ve koruyuculuk ön plana çıkmaktadır (Wess, 1989).

1920-1950 yılları arasında yapılan psikolojik testlerle liderliğe ait özellikler araştırılmıştır (Koçel, 2001: 9). Liderin sahip olması gereken özelliklere baktığımızda;

- Fiziksel özellikler:
 - ✓ Aktiflik ve istekli olma.
- Zeka ve yetenek:
 - ✓ Yargılayıcı, bilgili, akıcı konuşma ve kesin olma.
- Kişilik:
 - ✓ Etik hareketler, açık sözlülük, dürüst ve güvenilir olma.
- İş ile ilgili özellikler:
 - ✓ Başarıyı isteme,
 - ✓ Hep bir adım ilerde olma arzusu,
 - ✓ Sorumluluk üstlenme,
 - ✓ Pes etmeksizin göreve sadık kalması.
- Sosyal özellikler:
 - ✓ Ortak çalışma yeteneği,
 - ✓ Nezaket ve zarafet,
 - ✓ Prestij,
 - ✓ Popüler ve sosyal aktivitelerde bulunma (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 74) şeklindedir.

1.4.3. Liderlerin Türlerine Ayrılması

Liderlere ilişkin türlerin tasnif edilmesi, çalışmamızla doğru orantılı olarak faydalı kabul edilmektedir. Bu kısımda öne çıkan lider türleri üzerinde durulmaktadır.

Birçok liderlik türü mevcuttur. Bunlardan öne çıkan türler mercek altına alınmak istendiğinde (Peker ve Aytürk, 2000: 12);

- Sembolik: Ayrıntı ve tekniğe başvurmayan liderler.
- Teknik: Teknik özelliklere hakim olan liderler.
- Siyasi: Güçlerini seçmenden alan liderler.

- Dini: Cemaat ve tarikatlara sahip liderler.
- Sosyal: Otoriter kimliğini toplumdan ve geleneklerden alan liderler.
 - ✓ Örneğin; Şeyhleri ağalar, dedeler vb.
- Doğal: Çoğunlukla örgütlerde bulunan liderler.
- Karizmatik: Liderlik yeteneğine doğuştan sahip olan liderler şeklindedir.

Liderlik modelleri Akdemir (1998: 53-68) tarafından şu şekilde gruplandırılmıştır; astlarına yaklaşımına göre liderlik modeli: otokratik, demokratik ve ekstrem demokratik liderlik olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Bunların yanında, karizmatik liderlik, durumsal liderlik, etkileşimci liderlik, kriz dönemi liderliği, yönetsel liderlik, bürokratik liderlik, siyasal liderlik ve dönüştürücü liderlik mevcuttur.

Bazı liderlik türlerinden daha geniş kapsamda bahsetmek gerektiğinde, etik liderlik, moral güce dayanarak astlarını etkilemeye yönelik bir liderlik biçimi olarak tanımlanmakta, etik liderliğin en belirgin özelliği ise liderliğin güç kaynağının moral güce dayanması ifade edilmektedir. Greenfield'e göre ise, etik lider; öğretmenler üzerinde güçlü bir etki oluşturan, kendisine ve işine yönelik olarak moral bir bakış açısına sahip olan ve öğretmenlerin iş amaçlarını gerçekleştirmelerine yardım eden kişidir (Çelik, 2000).

Öğretim lideri, öğretim sürecini vurgulamaktadır. Öğrenci, öğretmen ve öğretim programları arasında köprü niteliğindedir. Bu nedenle okul yöneticilerinin görevi, eğitim-öğretimin kalitesini yükseltmek adına önemli öğeleri birleştirmek ve kaynaştırmaktır (Chell, 1995). Okul müdürleriyle ilgili yapılan çalışmalara bakılarak, başarılı bir okul müdürünün hangi özelliklere sahip olması gerektiği hakkında fikir sahibi olunabilmektedir. Örnek verilecek olduğunda, ilköğretimde görev yapan bir okul müdürünün görev ve sorumluluklarıyla yaptığı etkinliklerin ne derecede örtüştüğünü belirlemek amacıyla yaptığı çalışma içerisinde, okul müdürünün; öğretim lideri, arabulucu, öğretmen, problem çözücü gibi roller üstlendiğini ifade etmektedir (Çelikten, 2004).

Vizyoner liderlik türü genellikle kriz dönemlerinde başvurulan bir liderlik çeşidi sayılmaktadır. Vizyoner liderler yeni ufuklar çizebilen insanlardır. Uzağı gören liderler, örgütlerindeki personelin potansiyelini iyi değerlendirerek, onlara

yaptıklarından çok daha iyi şeyler yapabileceklerine ikna edebilmektedirler (Özden, 1999: 8).

Kültürel liderlik denildiği zaman aklımıza kültürel bağlardan dolayı oluşmuş bulunan liderlik türü gelmektedir. Bir başka ifade şekli ile açıklayacak olursak; Schein kültürün bir lider tarafından oluşturulup yönetilebileceğini ve bir kontrol aracı olarak kullanılabilceğini belirtmiş bulunmaktadır. Bazı bilim adamlarına göre de kültür paylaşılan inançlarla ve değerlerle sosyal olarak kurulan doğal bir sistem olarak görülmektedir (Şişman, 1994: 114-120).

Dağıtımçı liderlik, liderlik anlayışının örgütün tamamına yayılmasını amaçlayan, örgüte ait işleyişin en üst seviyeye çıkarılmasını sağlayan liderlik türü olmaktadır (Baloğlu, 2016). Dağıtımçı liderliğe göre, liderlik bir kişinin bakış açısı ile değerlendirilen bir çıktıdan ötedir. Burada, bulunulan ortam, lider ve lideri izleyenlerin ortak bir çıktısı niteliğindedir. Eski anlayışa göre tek bir kişinin onu takip edenler üzerindeki etkisiyle alakalı iken, günümüzde ise farklı değişkenleri de dikkate almaktadır. Burada durumsallık ve etkileşim ön planda tutulmaktadır (Spillane, 2005).



Şekil 3. Lider Türleri ve Düzey İlişkisi

Kaynak: Baltaş, A., (2005). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, 6. Basım.

1.4.3.1. Demokratik Lider

Demokratik lider yani katılımcı lider, görevleri izleyicilerle paylaşarak iş dağılımı ve amaçlara beraber karar veren lider şeklindedir. Burada lider grubun bir üyesi gibi davranmaktadır. Ayrıca gruptaki üretim kalite olarak yüksek boyuttadır. Demokratik lider grupta olmadığı zamanlarda grubun kendi kendine iklimini bozmadan devam ettiği görülmektedir (Akdöl, 2020: 7).

1.4.3.2. Otokratik Lider

Otokratik liderlik söz konusu olduğunda tüm yetki liderde toplanmaktadır. Amaçlara, araçlara ve uygulamalara lider tek başına karar vermektedir. Grup üyeleri lidere karşı korku duymaktadır. Lider otokratik liderlik gösterdiğinde grup üyeleri iki farklı tepki göstermektedir. Birinde saldırgan ve düşmanca tavır sergilenmektedir. Diğerinde ise uyumlu b,r tavır söz konusu olmaktadır. Uyum içerisinde grup üyeleri de lider olmadığına çalışmayı bırakmaktadır (Akdöl, 2020: 7).

1.4.4. Antrenörlük ve Liderlik İlişkisi

Antrenörlükte takım arkadaşlarını yönlendirme, koordine etme ve başarılı olmaları konusunda zora dayandırmadan etkiyi kullanmak olarak ifade edilirken, pedagojik manada ise oyuncuların yüksek performans sergilemeleri adına verilen eğitimi tarif etmektedir. Bunların yanı sıra, yeteneğin gelişiminin psikolojik açıdan yönlendirilmesi ve vücutta meydana gelen iç ve dış yapıya ait değişiklikleri sağlamak adına yetenek geliştirmek için geliştirilen tepki olmaktadır. Liderlik manasında antrenörlük incelendiğinde, sporcuların eğitimi yöneticisi ve belirli hedefler doğrultusunda sporcuları bu hedeflere yönlendiren kişi olmaktadır (Erkan, 2002).

Tüm bu özellikler incelendiğinde antrenörün takım performansı üzerinde bazı yansımaları olduğu ve etkili antrenörlerin (Konter, 1996);

- Başarılı bir performans sergileyen,
- Sporculara olan yaklaşımına dayalı olarak onlardan olumlu psikolojik tepkiler alan,
- Sporcuların hem fiziksel hem de psikolojik manada iyi olmalarına katkı sağlayan,
- Sporcuların bireysel ve kişisel ihtiyaçları konusunda da yardımcı olan,

- Sporcuların yaşamlarında sportif ve teknik beceri kazandıran,
- Roller arasında: rol model, lider, arkadaş, öğretmen, danışman, psikolog ve akıl hocalığı yapan,
- Spor alanında antrenörlere ilişkin liderlik özellikleri bünyesindeyse:
 - ✓ Sporcu ile iyi iletişim kuran,
 - ✓ Sporcunun motivasyonunu arttıran,
 - ✓ Teknik, taktik ve psikolojik performansı kolaylaştıran unsurlar içermektedir.

Antrenörlük mesleğinden genel manada beklenen sporcunun başarılı biçimde eğitilmesi ve yönlendirilmesidir. Etkili liderlik becerileri geliştiren antrenörler sporcuların yüksek kondisyon ve performans göstermelerini sağlamaktadır.

Antrenörlerin sporcularına örnek oluşturması ve liderlik özellikleri sergileyerek sporcuyu başarıya götüreceği olan gelişimi sağlaması gereklidir. Antrenörün sporcusunun gelişmesine ilişkin sorumluluklarını üstlenmesi, liderlik özelliklerini sergileyerek sahip olunan kişilik özelliklerini bilmesi, sporcuyu sağlıklı biçimde yönlendirmesine olanak sunmaktadır (Karagözlü, 2000).

Lider bir antrenör hem kendi davranışlarını hem de sporcunun davranışlarını gözlemleyebilen ve bu gözlemler neticesinde kendisinin ve sporcunun davranışlarında değişiklik yapabilen kişidir. Liderlik özellikleri taşıyan antrenörlerle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların elde ettikleri sonuçlar incelendiğinde (Cox, 1990);

- Her bir lider birbirinden farklı karakteristik özellikleri bünyelerinde barındırabilmektedir. Liderlik özelliklerine sahip her antrenörün aynı özellikleri sergilemesi gerekmemektedir.
- Antrenörler kendilerinde olmayan bazı liderlik özelliklerini sonradan, görerek veya öğrenerek kendilerine entegre edebilmektedirler.
- Başarılı organizasyonlar içerisindeki yerlerini alan lider antrenörler, bunların yanında çeşitli yakın sosyal ilişkileri ve saygı-sevgi ortamını inşa edebilmektedirler.

- Çeşitli antrenman programları ve planlanmış liderlik gibi unsurların antrenörlerin başarı bir lider olmaları konusunda önlerini açabilmektedir. Bundan dolayı da antrenörlerin eğitim ve seminer gibi programlara katılımları önem arz etmektedir.
- Liderlik özelliklerine sahip antrenörlerin sağlık kombinasyonlara imza attıkları görülmektedir. Kişilerle görev ve koşulları uygun biçimde eşleştirmektedirler. Aynı zamanda, antrenörlerin sporcuları, koşulları ve görev tanımlarını iyi biçimde kavramaları elzemdir.
- Yardımcı antrenörler ve diğer ekip arkadaşları ile koordine olan ve fikir alış verişini yapmaktan çekinmeyen lider antrenörlerin başarılı oldukları görülmektedir.
- Liderlik vasıflarına sahip antrenörlerin sporcuların olgunluk düzeyleri ve yeterliliklerini iyi tespit etmeleri, idare ve koordine etmelerini kolaylaştırması açısından dikkat etmeleri gereken bir konudur.
- Antrenörle sporcuların iletişimine ait kalite başarıyı olumlu veya olumsuz yöne kaydırması açısından önemli bir unsurdur. Arada bulunan karşılıklı iletişim ve etkileşimin lider antrenörler tarafından kolaylıkla değiştirilmesi, başarı açısından da öne çıkan bir konu niteliğindedir.

Tüm bu açıklamalar ışığında, antrenörün yalnızca kişisel özelliklerinin değil hem iletişim becerilerinin hem de liderlik özelliklerinin büyük etkisi olduğu açıktır. Sosyal yaşamda olduğu gibi antrenör ile sporcu ilişkisinde de antrenörün liderlik vasıfları, performans, verim ve başarıyı direkt etkilemektedir. Bu nedenle liderlik özelliklerini iyi kullanan ve sporcu ile sağlıklı iletişim kuran antrenörlerin koşulları değiştirme gücüne tanık olunmaktadır.

Bireysel ve örgütsel manada amaçlara ulaşılması noktasında lider antrenörlerin payı yadsınamayacak kadar büyüktür. Antrenörün kendisine uygun liderlik tarzını seçmesi ve uygulamasının yanında, sağlıklı biçimde motivasyon tekniklerini kullanması sporcuyla da pozitif biçimde etkilemektedir. Her bir antrenör kendisine has bir liderlik tipine yakındır. Bundan önce ise sporcu ile saygı ve sevgi ortamını oluşturması gereklidir (Koç, 1994: 216).

Antrenörler sahip oldukları teknik bilgileri, bilimin temelinde bu bilgileri kullanarak sporcuları yönlendiren, farklı özelliklere sahip sporculara çeşitli strateji ve taktikleri birleştirerek sunan lider konumundadır. Bunları yaparken liderlik özelliklerini kullanan, sporcuya bağımsızlığını ve de yeterliliğini kazandıran, organizatör ve eğitimci konumundadır (Dolaşır, 2006).

Antrenörün mesleği dışında sahip olduğu liderlik vasfı, meleği bünyesinde de sporcu yetiştirme, yönlendirme, taktik verme ve organize etme noktasında yönlendirici özellik içermektedir. Aynı zamanda, takım içerisindeki farklılıkları koordine eden, tüm özellikleri kavrayarak onları uygun yerlerde kullanma ve yönetme konusunda beceri gösteren kişidir.

Tüm bu açıklamaların ardından, araştırmamız bünyesinde önem taşıyan bir diğer kavram olan kişilik kavramı üzerinde durulmasında fayda görülmektedir.

1.5 Kişilik Kavramı

Çalışmamıza ışık tutması açısından kişilik kavramının farklı şekillerde tanımlanmasına, özellik ve bileşenlerine, tarihsel arka planına ve türlere ayrılmasına yer vermekte fayda görülmektedir.

1.5.1. Kişilik Nedir?

Kişilik ile alakalı birçok tanımlama mevcuttur. Farklı açılardan kişilik kavramına yaklaşıldığından dolayı tek bir kişilik tanımlaması yapmak mümkün olmamaktadır. Günlük kullanımda kişilik kavramı genel olarak, insan kişiliğini sosyal başarı ile ilişkilendirmekte veya çok kişilikli olmak ya da popüler kişiliğe sahip olmakla eşdeğer kabul etmektedirler. Bazıları ise kişiliğin baskın olan özellikleri üzerinden kişilik kavramına tanımlama getirmektedirler. Psikologlar ise daha farklı bir yaklaşımı benimsemektedirler. Onlara göre söz konusu olan sıfatlar kişiliğin tanımlanmasında çok küçük bir yer kaplamaktadır (Luthans, 2010: 125).

Kişilik, bireyin çevresine uyum sağlamak amacıyla yaptığı davranışların bütünü ve aynı zamanda her bireyi diğer bireyden ayıran bedensel, ruhsal ve zihinsel özellikler olarak tanımlanabilir (Köknel, 2005).

Köroğlu ve Bayraktar (2011) kişiliği, “kişinin diğer insanlara göre bir ayrılığının, kendisine has belirgin özelliklerinin olması durumu” şeklinde

tamamlamıştır. Zel ise (2011); “kişinin günlük yaşantısındaki kendisine özgü davranışsal tepkilerden ve tutumlardan oluşan bir örüntü” olarak ifade etmektedir.

Kişilik kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalara yer verdikten sonra kişiliğin özellik ve bileşenlerinin analiz edilmesine gidilmektedir.

1.5.2. Kişiliğin Özellik ve Bileşenleri

Temel olarak insanlar ruhsal ve biyolojik manada birbirlerine benzeyebilmektedirler. Ancak insanları birbirlerinden ayıran bazı farklar söz konusu olmaktadır. Kişilerin sahip oldukları bu farklılıkların kaynağı ise her birinin kendisine ait kişilik özelliklerinden ibarettir. İnsanlar hakkında bilgi sahibi olabilmek için onların duygularına, davranışlarına ve düşüncelerine bakmak gerekmektedir. Davranışların ve sözlerin insanlar hakkında fikir edinme noktasında gözlemlene yapabileme açısından kolaylık sağladığı görülmektedir. Sözü edilen bu olgular ise kişiye ait kişilik özelliklerine göre şekil almaktadır. Her bir birey de birçok değişkene bağlı olarak farklı kişilik özelliklerine sahip olmaktadır (Erdoğan, 2019: 4).

Bu konunun ardından kişiliği belirleyen faktörler üzerinde durulması, konuya ışık tutması açısından anlamlı olmaktadır.

1.5.3. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişiliği belirleyen unsurlar incelenmek istendiğinde, temelde karakter ve huyun yattığı kabul edilmektedir. Karakter bağlamında üç önemli özellik ön plana çıkmaktadır. Bunlar; kişinin kendi kendini yönetebilmesi, kişinin işbirliği yapması ve kişinin kendini aşması şeklindedir. Kişilik organizasyonu ise karakter ve huy etkileşiminden meydana gelmektedir. Huylar genellikle kendilerini alışkanlıklarda göstermektedirler. Aynı zamanda bilinç dışı ve otomatik tepkileri göstermektedirler. Karakterde amaçlı bir biçimde öğrenme mevcuttur. Ancak huy da böyle bir öğrenme durumu söz konusu değildir (Aslan, 2008).

Kişiliği belirleyen faktörler sıralandığında;

- Kalıtsal yapı faktörü: Kişinin cinsiyeti, fiziksel görüntüsü, konuşması, gülmesi ve yürümesi gibi özellikleri kapsamaktadır. Ayrıca insanlar arasındaki tüm çeşitliliklerde önemli rol oynamaktadır (Güney, 2015).

- Ailesel, sosyal ve kültürel faktörler: Biyolojik etkenler büyük bir ağırlık sahibi olsa da, çevrenin kişilik üzerindeki etkisi son yıllarda daha fazla kabul görmektedir. Çevrenin kapsamı ise aile, kültür ve sosyal çevreden ibarettir. Bireysel olarak farklı biçimlerde etki düzeyleri söz konusu olan çevre, kişiliği de farklı düzey ve şekillerde etkisi altına almaktadır (Demirtaş, 2017: 13).

1.5.4. Kişilik Türleri

Kişilik türleri, birçok konuda kendisini gösteren ve etki yaratan bir konu olmaktadır. Çalışmamız bünyesinde kişilik türleri; dışadönük-içedönük kişilik, uyumlu kişilik, sorumlu kişilik, nevrotik kişilik ve gelişime açık kişilik şeklinde tasnif edilmek ve açıklanmaktadır.

1.5.4.1. Dışadönük-İçedönük Kişilik

Bireyler dışadönük kişilik özelliği sergilediğinde gruptaki diğer bireylerle kolay iletişim sağlamaktadır. Genel olarak kaynakların kullanılması ve bulunmasında öncü kabul edilmektedirler. Dış dünyaya açık olan dışadönük bireyler, içe dönük bireylerin tam tersi özellikler sergilemektedir (Koçyiğit, 2014: 17).

1.5.4.2. Uyumlu Kişilik

Uyumlu kişiliğe sahip bireyler, arkadaşlarıyla iyi geçinen, kibar, birlikte çalışmaya uygun, güven verici ve sınırları geniş bireylerdir. Uyumlu bireyler yönetici olduklarında astlarına güven vermekte ve onlarla iletişim kurmak suretiyle onların ihtiyaçlarını karşılar ve onları motive ederler (Koçyiğit, 2014: 17).

1.5.4.3. Sorumlu Kişilik

Sorumluluk sahibi kişilik özelliklerini taşıyan bireyler, sorumlu, azimli, güvenilir ve sorumlu kişilik özelliklerini taşımaktadırlar. Bu bireyler ısrarcı mizaçları ile ön plana çıkmaktadırlar. Ayrıca, başarıyı amaçlamaları da gündeme gelmektedir. Bahsedilen olumlu özelliklerinin yanı sıra, sorumluluk sahibi kişilik özelliklerini barındıran bireylerin dikkatleri kolay dağılmamaktadır. Bu bireylerin düzenli ve güvenilir kişiler oldukları görülmektedir (Luthans, 1995; Robbins ve Rudge, 2012; Stout, 2003).

Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk gibi kişilik özellikleri üzerinde durduktan sonra nevrozlar ve gelişime açıklık özelliklerinden bahsetmekte fayda görülmektedir.

1.5.4.4. Nevrotik Kişilik

Nevrotik kişiliğe sahip bireyler, bazı nevrozlar yaşasa da günlük hayatında belirli bir düzeyde uyum sağlamaktadırlar. Gerçeği değerlendirme yetileri bozulmamıştır. Hayal dünyası ile gerçek dünyayı ayırt edebilmektedirler. Ruhsal yapılarında iniş çıkışlar, gerginlikler ve duygularını ifade etmede bazı zorluklar yaşanabilmektedir. Nevrotik bireylerin konuşma ve algılamasında bozukluk görülmemektedir. Değiştirme, konversiyon ve izolasyon gibi savunma mekanizmaları geliştirmişlerdir (MEB, 2011: 24).

1.5.4.5. Gelişime Açık Kişilik

Gelişime açık bireyler, meraklı ve kültürlü bireyler olmaktadır. İnsanlarla kolay anlaşır ve sosyaldirler. Sorunları çözüme odaklı olarak yaşamaktadırlar ve çabuk uyum sağlarlar. Paylaşımçı yapılarının yanı sıra, şeffaf davranmaya da özen göstermektedirler (Soysal, 2008: 10).

1.6 İletişim Becerileri

İletişim becerilerine ilişkin tanımlama ve özelliklerden bahsetmeden önce iletişim kavramı üzerinde durmakta fayda vardır. İletişim olgusuna ait birçok tanımlama olduğu ancak tek bir tanımlama yapmanın zorluğu ortadadır. İletişim, belirli bir süreci ifade etmekte olup, iki kişiye ait duygu, düşünce ve bilgilerin paylaşılması neticesinde birbirlerini anlamasını ifade etmektedir (Püsküllüoğlu 1995).

İletişim, insan yaşamının ve kültürünün merkezinde yer alır. Dolayısıyla iletişime dair her araştırma aynı zamanda bir kültürel araştırmadır. Bu iddianın temelinde iletişimin “iletiler aracılığı ile toplumsal etkileşim” yarattığı varsayımı yatmaktadır (John 1996).

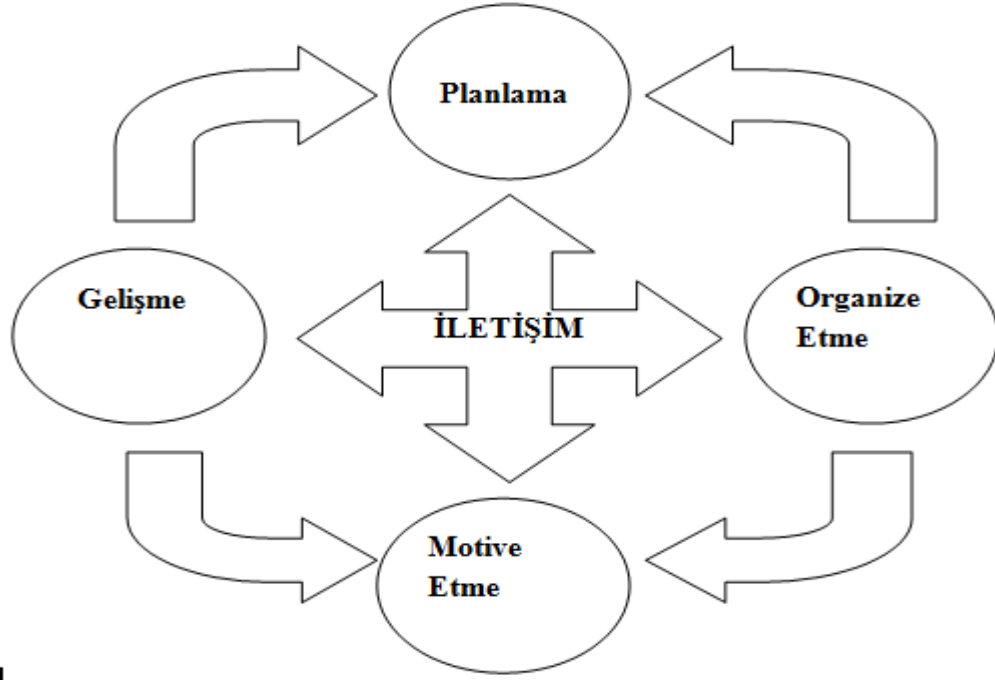
İletişim, iletilen duygu, düşünce, tutum, bilgi ve davranışların ortak anlamı üzerinde uzlaşmış olması ortak noktayı oluşturmaktadır (Acar 1984). İletişimden

kısaca özetlenmek istendiğindeyse; bilgi üretme, bu bilgiyi aktarma ve anlamlandırma süreci olarak tekrar tanımlamak mümkündür (Akşar 2004).

İletişim olgusu, insanoğlunun varlığı kadar eski bir olgu niteliği taşımaktadır. Bunun nedeni ise, bireylerin birbirlerine ihtiyaç duymaları ve etkileşimsiz yaşamının imkânsızlığı şeklinde tasnif edilmektedir. Bireyin kendini tanımlanmasında, çevresi ile olan etkileşimi ön plana çıkarken, kendisini ifade etmesi ve toplum içerisinde yer edinebilmesi de bu olguya bağlı bulunmaktadır (Mutlu 1994). Canlılarda davranışları şekillendirmenin ve yani davranışlar kazandırmanın en önemli etkenlerinden biri de iletişim becerisidir. İletişim becerisi esasen iletişim etkinliğinin önemli bir parçasıdır. İletişim etkinliğinin birçok boyutu vardır. İletişim becerisi: bir süreç olan bu etkinlik içinde başkalarını anlama, olaylara onlarından gözünden bakma, onların duygu ve düşüncelerini göz önünde bulundurma duyarlılığı kazanmaktır. Bu beceri günümüzde daha çok *empati* olarak da bilinmektedir.

İletişim becerisi: iletişim sürecinde başkalarını anlamada onların duygu ve düşüncelerini onlarla özdeşleşerek görme duyarlılığı kazanmaktır (Başer 1998).

İletişimin güç unsurları, iletişime ait amaç ve önem hakkında da fikir sahibi olunmasına yardımcı olmaktadır. İletişimin güç kaynakları; organize etme, gelişme, planlama ve motive etme şeklinde tasnif edilmektedir. Burada iletişim ile amaçlananlar ve aynı zamanda iletişimin amaçladıkları doğrultusunda ortaya çıkan öneminden söz etmek mümkün görünmektedir.



Şekil 4. İletişimin Güç Unsurları
Kaynak: Warner 1993.

İletişim kurmak zor ve kompleks bir süreci ifade etmektedir. Etkili iletişim kurmanın sırrı, iletilmek istenen düşünce, istenilen kişiyle, istenilen zamanda, istenilen yerde ve istenilen şekilde gerçekleştiği vakit amacına ulaşmaktadır. İletişim süreci içindeki gönderici ve alıcı karşılıklı olarak birbirini anlamamanın önemini ve sorumluluğunu taşırlar. İletişim sürecinde gönderici, alıcının mesajı anladığından emin olmadan süreç tamamlanmış sayılmaz. Bu durumda iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi veya tamamlanması şu özelliklerin bulunması gerekmektedir.(Konter 2006):

- Göndericinin doğrudan alıcıyla konuşması
- Gönderici konuşurken alıcının mesajları doğru algılayıp algılamadığını anlamak için jest, mimik, duruş vb. hareketlerini doğru değerlendirmesi,
- Alıcının, göndericiyi iyi dinlemesi ve iletinin tamamını anlamak için sözel mesajları dışındaki jest ve mimiklerini iyi takip ederek değerlendirmesi,
- Alıcının mesajı anladığına dair dönüt vermesi,

- Göndericinin mesajı daha açık ve anlaşılır bir şekilde aktarmaya çalışması veya alıcının tepkilerine göre konuşmayı farklı bir şekilde ilerletmeye çalışmasıdır.

İletişim süreci devam eden bir döngü şeklindedir. Etkili bir iletişimde de bu döngünün devam etmesi için dönütler olmak zorundadır. Bu yüzden mesaj iletilirken ve bu mesaj alıcı tarafından algılanıp işlenirken bazı süreçlerin olması gerekmektedir. (Konter 2004).



Şekil 5. İletişim Süreci
Kaynak: Ergin, 2002.

1.6.1. İletişim Türleri

İletişim olgusu ve iletişim becerilerine ilişkin çeşitli anekdotlardan söz ettikten sonra iletişim türleri üzerinde durulmasında fayda vardır.

1.6.1.1. Türleri

İletişimde kaynaktan hedefe doğru sözlü, yazılı ve sözsüz iletişim yolları kullanılmaktadır. Bunlardan kısaca bahsetmek gerektiğinde (Güneş Ergin, 2018: 7);

- Sözsüz iletişim: Çoğunlukla beden dili olmak üzere, semboller, renkler ve diğer unsurlarla kurulan iletişimdir.
- Sözlü iletişim: Sözcükler kullanarak, ses tonlamaları ve vurguları ile kurulan iletişim türü olmaktadır.

- Yazılı iletişim: Kelimeleri yazıya dökmek suretiyle kurulan iletişim türü olmaktadır.

1.6.2. İletişim Becerisi ile Antrenörlük

İletişim becerisi ile antrenörlük arasındaki ilişkinin tahlil edilmesi, konuya ışık tutması açısından da büyük önem taşımaktadır. Konuyu daha ayrıntılı irdelemek adına öncelikli olarak sporda iletişim öneminden bahsetmek gerekmektedir.

İyi bir liderin başarılı olmasının önemli sebeplerinden biri de etkili bir iletişim becerisine sahip olmasıdır. Başka bir deyişle bir liderin iletişimdeki becerisi ve hakimiyeti onun başarısını arttıran en önemli etmenlerdendir. (McGill 2006). Bu bağlamda ele alındığında başarılı bir sporcu, antrenör ve aynı zamanda iyi bir lider olabilmek için de spor içerisinde karşılaşılan sayısız durumlar göz önüne alındığında etkili bir iletişim becerisine sahip olmanın önemi de öne çıkmaktadır. (Erkan 2002).

İletişimin olmazsa olmazları arasında, bireylerin birbirlerini anlamak adına dinlemeleri yer almaktadır. Birbirlerini dinlemeyen bireylerin iletişim kurması ve dolayısıyla da ilişki içerisinde olması imkansız olmaktadır. Özellikle, antrenör-sporcu ilişkisi gibi yakın etkileşim ve idrak gerektiren ilişkilerde, sağlıklı iletişim araçlarının kullanılması önem taşımaktadır.

Antrenörler ile sporcular arasında olumlu iletişim ve ilişkinin sağlandığı durumlarda gerçekleşen olumlu gelişmelerin, sporcuların motivasyonunu iyi yönde etkilediği görülmektedir. Bu noktada sporcu doyumu artmakta ve sporculara ait becerilerin gelişmesi açısından gerekli ortam sağlanmış olmaktadır (Altıntaş vd., 2021).

Yine örnek verilecek olduğunda, antrenör ile sporcu etkileşiminin hem performansı hem de skoru etkilediği açıktır. Sporcular durumu yaşayan kişilerdir. Antrenörler ise izleyen tarafta olmaktadır. Bu da izleyen- yaşayan ikilemine neden olmaktadır. Elbette bu durum içerisinde, algılamada bazı farklılıklar mevcuttur. Aynı zamanda, sporcuların müsabaka esnasında, kendi yaşanmışlıkları ile birleşmeleri de, sporcu-antrenör arasında durumu algılama farkına neden olmaktadır (Karagözoğlu 2006).

Antrenörde bulunması gereken bazı iletişim becerileri söz konusudur. Etkileyici bir konuşma tarzı ve ikna kabiliyeti bu becerilerin en önemlilerindendir. Bu noktada

etkili liderlerle içe kapanık liderlerin farkı ortaya çıkarmaktadır. Etkili liderler duygu, düşünce ve görüşlerini daha rahat aktarır ve isteklerini daha kolay yaptırırlar. İçe kapanık liderler ise iletmek istedikleri mesajı net bir şekilde aktaramadıkları için genellikle düşünceleri ve tasarıları hakkında bilgi sahibi olunamaz. Etkili iletişim liderlik boyutunda ise birlikte çalıştıkları insanların nerede, nasıl davranacakları; olaylar karşısında nasıl aksiyon alacakları, neye inanacakları ve hangi duygu durumlarına sahip olacaklarını tahmin etme, buna göre davranma imkanı tanıyabilmektedir.

Liderler tarafında ise beraber çalıştıkları örgüt üyelerine nerede ve nasıl tutum sergileyeceklerini, neye inanacaklarını ve nasıl hissedeceklerini kestirme olanağı sunabilmektedirler (İnceoğlu, 2004).

Takım lideri olan antrenörün etkili konuşması ve sporcularını tanıyarak onları ikna edecek noktaları bilmesi, bu beceriye sahip olması gerektiği kabul gören bir durumdur. Bu profile uyan antrenörlerin sporcuları hedefe ulaşma yolunda daha çok motive ettiği söylenebilir.

Yöneticilerin, ortamdaki performansı arttırmak ve belirlenen hedeflere ulaşmak için ya konumlarından kaynaklanan yetkilerini ya da kişiliklerinden kaynaklanan etkilerini kullanmaları gerekmektedir. Ancak etkilerin kullanıldığı bir yöneticilik modelinin daha başarılı olduğu söylenebilir. Bu tarz liderler çalışma arkadaşlarını motive etmek için etkili iletişim becerilerini kullanarak diğerlerinden farklı olduklarını gösterirler. İletişim becerileri gelişmiş bir liderle çalışmak örgüt üyeleri üzerinde daha etkili olmaktadır. Bundan dolayı etkili liderler diğer astlarına emirler vermek yerine hedefe ulaşmak için onlarla empati kurmayı, onları cesaretlendirmeyi tercih ederek başarıya ulaşmayı tercih ederler. Tüm bunlar göz önüne alındığında başarılı liderlerin makamdan kaynaklı gücü kullanarak emredici olmak yerine ikna edici bir yol izlemeyi tercih ettiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle, ikna edici liderlerin, hedeflere ulaşmak için astlarına emir vermek yerine onları cesaretlendirmeyi tercih ettikleri söylenebilir (İnceoğlu, 2004).

Bir başka iletişim becerisi ise empati kurma becerisidir. Empati, bireylerin kendilerini karşısındaki insanların yerine koyma, olaylara ve durumlara onun açısından bakma, onun duygu durumlarını anlamaya çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bu bakımdan iletişimde empati, göndericinin kendisini alıcının yerine koyması ve

onun olaylara karşı bakış açısını tahmin etme yeteneği olarak kabul edilebilir. Bu tanım haliyle, iletişim sürecinde empati kurma, göndericinin kendisi yerine alıcı yöneliminde olması gerekmektedir (Galeano, 2011: 36). Kısaca, empati, karşı tarafın olaylara bakış açısını kestirebilme yeteneği olarak da ifade edilebilir (Gibson vd., 1997).

Empati yeteneğinin sadece iletişim bir mesaj verirken değil sorunların ortaya çıkmasını önlemek gibi bir işlevi de vardır. Empati yeteneği gelişmiş kişiler daha sorunlar ortaya çıkmadan veya ortaya çıkma aşamasında önceden bunu kestirip önlemler alabilirler. Potansiyel çatışmanın kaynaklarını belirleyip bunlara kalıcı çözümler bulabilirler.

Takım içindeki bireyleri yönetmekte etkili olabilmenin yollarından birisi de kişilerdeki dinleme becerisini arttırmaktan geçmektedir (Michael, 2005). İletişim kurabilmek için mutlaka dinleme olmalıdır. Bu yüzden iyi yöneticilerin sadece nasıl etkili anlaşabileceklerini bilmeleri ve bunları kullanmaları etkili bir iletişim için yeterli değildir. Bunun yanında öncelikle karşılarındaki insanları anlama yetilerinin de gelişmiş olması gerekir. Bu anlama etkinliğinin temelinde ise öncelikle dinleme becerilerinin geliştirilmeye çalışılması gerekmektedir.

Dinleme, insanların duygu, düşünce, istek ve tasarılarını anlatmaları için onları cesaretlendirmede etkili bir yoldur. Ancak dinleme sadece konuşulanları duymak değil, kişinin karşısındakini asıl anlatmak istedikleriyle dinlemelidir. Bunun için de dinleme sürecini olumsuz etkileyecek ilgi dağıtıcıları ortadan kaldırmak, karşıdaki kişiyi dinlemek için hazır ve istekli olduğumuzu sezdirmek, bunu hissetmesi için konuyla alakalı sorular sormak ve sürecin odağında kendisinin olduğunu sezdirmek etkili dinleme açısından önemli noktalar olduğu söylenebilir. Bütün bunlar için de öncelikle dinleyici konumunda olan kişinin dinlemeye istekli olması gerekir. Dinleme isteğinin olmaması durumunda diğer etkenlerin faydası olmayacaktır.

Burada asıl önemli olanın öncelikle dinlemeye karar vermek olduğu da unutulmamalıdır. Aksi takdirde dinlemek için sunulan reçetelerin yararlı olacağını söylemek güçleşir (Donellon, 1998: 30).

İletişim sürecinin geliştirilmesindeki en etkili yöntemlerin başında bulunan önemli bir husus, geri bildirimde bulunma yani dönüt verme durumudur. Geri bildirim sağlıklı olması için en uygun durum yüz yüze iletişimde bulunmaktır. Bu

yüzden mümkün olduğu kadar yüz yüze iletişim kurmanın önemli olduğu uzmanlar tarafından kabul edilmektedir. Ancak yüz yüze iletişim kurmak her zaman yapılabilen bir şey değildir. Özellikle de kalabalık örgüt ortamlarında çok kişinin bulunduğu toplantılarda iletilerin tam olarak anlaşılıp anlaşılmadığını tespit etmek her zaman mümkün değildir. Bu durumlarda göndericinin, iletilerin doğru şekilde anlaşılıp anlaşılmadığını anlamak için geri bildirim almaya çalışırken somut kanıtlar elde etmek için aktif olduğu ve çok çaba harcadığı görülmektedir. Örgütün kalabalık olmasından da kaynaklı olarak bu durumlarda geri bildirim daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada daha küçük gruplarla yapılacak toplantılar, öneri ve şikayet kutuları, açık oturumlar geri bildirim almayı kolaylaştıracak ve iletişimi geliştirecek çözümler olarak kullanılabilir. Genellikle yukarı yönlü iletişimde kullanılan grup toplantıları, öneri kutuları veya açık oturumlar geri bildirim geliştirilmesine ve artırılmasına yardımcı olabilmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1991).

Etkili bir grup ve takımın lideri olmanın bir diğer özelliği de gruptaki elemanları iyi bir şekilde bilgilendirme ve bu bilgilerin herkese ulaşmasını sağlamaktır. Grubu ilgilendiren ve bazen çok detaylı olan bilgilerin alınması, dönüştürülmesi, derlenmesi ve ilgili kişilere aktarılması önemlidir. Gereksiz bilgilerin filtrelenmesi oldukça önemlidir. Aksi durumda çalışanlar ya fazla ve gereksiz bilgi yüküyle karşı karşıya kalacak ya da eksik bilgiyle çalışmak zorunda kalacak ve bu durumda hedeflenen başarı ve performansa ulaşmak güçleşecektir. Bu yüzden etkili bir liderlik için bilgilendirme ve örgüt politikalarını açıklama önemli bir husustur.

Antrenörler pozitif ve negatif yaklaşım arasındaki farkı kavraması ve pozitif yaklaşımla hareket etmesi önemlidir. Pozitif yaklaşım, istenen davranışları pekiştirip güçlenmesini sağlamak için maddi ve manevi ödüllendirme yaparken, negatif yaklaşım ise istenmeyen davranışı azaltmak ve devamında yok etmek için cezalandırıcı bir tutum sergilemeye dayanır. Bu durum eğitim bilimlerindeki davranışçı kuramların benimsediği ödül ve ceza kavramına dayanır.

Pozitif yaklaşım, sporcularda olumlu bir benlik algısı oluşmasını sağlar. Bununla birlikte antrenöre de saygınlık, güven kazandırır, değerli hissetmesini sağlar. Negatif yaklaşım ise sporcuda başarısız olma duygusunu arttırır. Kendilerine güven duygusunu azaltır. Negatif yaklaşım, sporcunun başarısızlık korkusunu yükseltirken, kendilerine saygılarını azaltır ve güveninin yok olmasına neden olur (Ertekin, 1986: 32).

Pozitif yaklaşımda verilen her mesajın abartılı ve övgü dolu olması da doğru değildir. Çünkü bu durumda mesajların samimiyetinden kuşku duyulur ve ödüller de alışkanlık yaratarak bir süre sonra değerini yitirir.

Bununla birlikte sporcuların sergileyeceği kötü davranışlar diğer takım arkadaşlarını ve antrenörü de olumsuz etkiler. Bu yüzden pozitif yaklaşım içinde cezalandırmanın da kullanılabilmesi unutulmamalıdır. Ancak cezalandırma kullanılacak durumlarda antrenör, verilecek cezanın kendini tatmin etmek için mi, sporcusunun gelişimine katkı sağlamak için mi olacağını sorgulamalı ve onun durumuna uygun olacak şekilde cezalar kullanılmalıdır. Sonuç olarak cezalandırmanın da pozitif yaklaşım içerisinde uygulanabileceği gözden uzak tutulmamalı ve verilecek cezada antrenör, kendini tatmin etmeden ziyade sporcusunun veya öğrencisinin gelişmesine yardımcı olup olamayacağını kendine sorarak hareket etmelidir (Galeano, 2011: 36; Göral, 2001).

Bir mesajın zamanlaması iletişimin etkisi için oldukça önemlidir. Doğru zamanda verilen mesaj iletişimin etkisini arttırabileceği gibi yanlış zamanda verilen mesaj yanlış anlamalara sebep olup etkiyi azaltabilir. Önemli mesajları iletmek için uygun zamanın sabah erken saatler olduğu belirtilmektedir. Günün geç saatlerinde çalışanların zihinsel olarak yorgun olmaları ve mesajları çözmek için bazen de yeterli zaman bulamayacak olmaları performansı ve başarıyı düşürecektir.

Bazı zamanlarda kişiler aşırı duygu yüklü olabilirler ve duygu durumlarından dolayı verilmek istenen mesajı doğru algılayamayabilirler. Doğru zamanlamayı yapmak değişime karşı geliştirilen direnci kırmayı başarır. Bu yüzden antrenörlerin sporcuları değerlendireceği zamanı iyi belirlemesi gerekmektedir. Yanlış zamanda yapılacak aşırı değerlendirmelerin sporcularla kurulan iletişime zarar vereceği unutulmamalıdır.

Antrenörler sporcularla birlikte değerlendirme yaptıkları için öncelikle öğretici çalışmalarla iletişime başlanmalı, pozitif ve yapıcı bir tutum benimsenmelidir. (Ertekin, 1986: 32). Bununla birlikte, takım içinde yapılacak değişimleri ve gelişmeleri doğru zamanda net bir şekilde paylaşmalıdırlar. Bu davranış antrenöre, çıkabilecek söylentileri ve buna bağlı olarak ortaya çıkacak engelleri önleme imkanı tanıyacaktır

İletişim açısından anlam taşıyan beden dili duygu ve düşüncelerin karşısındaki alıcılar iletilirken kullanılan hareketler, jestler, mimikler ve vücut duruşundan oluşan

değerler bütünüdür (Erkal, 1982). Sözsüz iletişime ait altı temel boyut ortaya koyan Knapp (Demiray, 2003) bunları şöyle sıralamaktadır;

- El, kol, kafa, ayak, bacak hareketleri, vücut duruşları, jestler, göz hareketleri yüz ifadeleri ve mimikler,
- Söylenen sözlerin ötesinde ses yüksekliği, tizliği, frekansı, kekeleme, sözcükler arasında bırakılan sessizlikler gibi unsurlar,
- Dokunma gibi fiziksel temas davranışları,
- Kişisel alan kullanımı ve kişilerarası mesafelere ilişkin davranışlar,
- İletişime giren kişilerin vücut kokuları veya giysileri, kullandıkları aksesuarlar ile birbirlerine verdikleri mesajlar
- Davranışın oluştuğu ortamın fiziksel özelliklerine ait etkiler biçimindedir.

1.7. Yüzme Antrenörlerinin Kişisel Özellikleri ve İletişim Becerileri

Bu kısımda yüzme antrenörlerinin sahip oldukları kişisel özellikler ve iletişim becerileri sınıflandırılmak suretiyle tarif edilmektedir.

1.7.1. Mesleki Yeterlilikler

Mesleki yeterlilikler hangi alanda faaliyet gösterilirse gösterilsin, o branşa yönelik bazı yetileri bünyesinde barındırmaktan kaynaklanmaktadır. Konumuz temelindeyse yüzme antrenörlerine ilişkin mesleki manada yeterlilik ölçütleri üzerinde durulmaktadır.

Buradan hareketle, yüzme antrenörü olabilmek adına bazı mesleki yeterliliklere sahip olunması gerekmektedir. Bu yeterlilikler incelendiğinde (Özkeskin, 2021);

- Temel çalıştırıcı olarak başlanması,
- Yüzme Federasyonu tarafından açılan kurslarda veya çeşitli üniversitelerden yüzme antrenörlük ihtisasını tamamlayarak geçerli belge alınması,
- Türkiye yüzme federasyonunun takviminde belirtilen çeşitli eğitimlere katılmak, bunları tamamlamak ve temel çalıştırıcı belgesi almak,
- Bu noktada eğitimlik yapılabilmekte ancak antrenörlük yapılamamakta,

- Federasyon denetiminde kademe sahibi olmak adına temel çalıştırıcı belgesi 1. Kademe olmakta ve kademe atlamak adına çeşitli eğitim ve prosedürlerden geçilmesi gerekmektedir.

1.7.2. Sahip Olunan Kişisel Özellikler

Yüzme antrenörlerinin sahip olmaları gereken kişisel özellikler içerisinde bazıları ön plana çıkmaktadır. Örneğin (<https://issk.org.tr/yuzme-antrenorlerinde-olmasi-gereken-ozellikler/>, 02.12.2021);

- Disiplin sahibi olması,
- Sporcuları motive edebilecek özelliklere sahip olması,
- Güvenilir ve duyarlı olması,
- Dengeli bir karakteri barındırması,
- Sporcularını seven, sıcakkanlı ve arkadaşça olması,
- Sabırlı ve sporcularını anlayan kişiliğe sahip olması gerekli görülmektedir.

Yüzme antrenörlerinin sahip oldukları kişisel özelliklere kısaca yer verirken sonra sahip oldukları iletişim becerileri üzerinde durulmaktadır.

1.7.3. Sahip Olunan İletişim Becerileri

İletişim, yaşantının her anında büyük önem taşıyan ve sorunları çözme konusunda ilk sırada yer alan bir olgudur. Bu nedenle kişiler arası, meslektaşlar arası veya antrenör-sporcu ilişkisinde iletişimin önemi büyüktür.

Bu noktada, antrenörlerde olması gerektiği gibi, yüzme antrenörlerinde de iletişim becerilerinin yüksek olması beklenmektedir. Bunun nedeni, antrenör ile sporcu arasındaki ilişkinin motivasyona ve performansa kadar her bir noktayı etkilemesinden kaynak bulmaktadır. Başarılı bir yüzme antrenörünün sahip olması gereken iletişim becerileri içerisinde;

- Sporcuları ve hatta aileleriyle sağlıklı bilgi alışverişinde bulunmak,
- Sporcuları ile empati kurmak,
- Sporcularına verdiği eğitimlerde onların anlayabileceği şekilde iletişim kanalları kurmak,

- Her bir sporcusunun farklı özellikleri doğrultusunda onlara yaklaşmak ve ihtiyaçlarını tespit ederek gerekli eğitim ve yönlendirmeleri sunmak yer almaktadır.

Yukarıda ifade edilen iletişim becerileri temelinde, antrenörlerin sporcularla ve yakın çevresiyle olan ilişkilerinde birinci sırada yer alan iletişim becerileri, antrenörlerin özel hayatında ve profesyonel hayatında empati yeteneklerini geliştirmelerine de yardımcı olmaktadır. Her bir sporcunun kendisine özel yetilerini fark ederek onların düzeylerine göre hareket eden antrenör, başarıyı da daha kolay elde etmektedir. Sporcuların eksikliklerinin tespiti ve bunlara yönelik eğitimlere yönelmesi ise iletişimi sağlıklı bir antrenörün olmazsa olmazları arasında yer almaktadır.

1.7.4. Yapılan Türkçe Araştırmalar

Araştırmamızın konusunu temsil eden birçok incelemeye gidilmiş ve bunlar içerisinde dikkat edilen unsurlar mercek altına alınmıştır.

Konu ile ilgili yapılan Türkçe araştırmalardan bazıları incelendiğinde;

- Takım sporlarında iletişimin performans verimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Burada, Sporcuların iletişim ve performanslarında; yaş, spor yapılan yıl ve eğitim gibi faktörlerin çok etkili olmadığı; sporcuların gerek antrenörleri ve gerekse yöneticileri ile kurdukları iletişimin onların performanslarına pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir (Yıldız, 2015).
- Profesyonel ve amatör futbolcuların antrenörleriyle iletişim düzeylerinin karşılaştırıldığı bir araştırmaya göre, sporcuların spor yapma yıllarına göre iletişim düzeylerinin çeşitlilik gösterdiği tespit edilmiştir (Abakay ve Kuru, 2010).

Yukarıda da görüldüğü üzere, iletişim-performans ilişkisi, sporcu-antrenör ilişkisi ve bu ilişki türlerinin etki ve yansımaları araştırmalara konu edilmektedir.

İletişim tarzları ve kişilik özellikleri üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, kişiler arasında iletişimi tercih eden kişilerin genellikle atılgan, önder ve hoşsohbet bireyler oldukları; saldırgan, dışadönük, çabuk değişim gösteren ve uçarı kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Burada kendi kendine iletişim ve kitle

iletişimi tercih eden kişiler ise güvenilir, özyönetimi yüksek, sakin ve içedönük kişilik özelliklerini taşımaktadır (Şimşek, 2011).

Kişilik özellikleri ve iletişim becerileri üzerinde yapılan bir araştırmada ise duygusal dengesizlikle iletişim becerileri arasındaki ilişkide olumsuz yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal dengesizliklerin beraberinde ölçsüzlükler ve anlık değişimler geçirdikleri görülmektedir (Yiğit ve Deniz, 2012).

1.7.5. Yapılan Uluslararası Araştırmalar

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmaların yanı sıra, uluslararası mecrada yapılan araştırmalar ve öne çıkan kriterlerin incelenmesi konuya ışık tutması açısından değerli görülmektedir.

Konu ile alakalı yapılan yabancı araştırmalar analiz edilmek istendiğinde bazı uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Bunlar arasında (Konter, 1995);

- Yapılan bir araştırmaya göre sporcular ile kurulan iletişimin altı aşamadan meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu aşamalar;
 - ✓ Fikir, his ve niyetlere sahip olma,
 - ✓ Uygun mesajlarla iletilmesi gereken mesajların iletilmesi,
 - ✓ Mesajların iletiminde gerek sözel gerekse sözel olmayan yollar ile iletişim kurulması,
 - ✓ Mesajların sporcu tarafından alınması,
 - ✓ Sporcunun mesajı alması ve gönderenin niyetine göre yorumlaması,
 - ✓ Mesaj hakkındaki fikirler ve mesaja yönelik tepkiler yer almaktadır.

Sporcularla kurulan iletişimin bir süreci ifade ettiği anlaşılırken, çeşitli basamaklar aracılığı ile irdelendiği açıktır. Bunun yanında, aşamaların sağlıklı bir şekilde ifa edilmesinin de önemi üzerinde durulmaktadır.

Bir diğer araştırmada seçilen antrenörler ise işlerinde başarıyı hedefleyen ve başarılı bulunan antrenörlerdir. Burada antrenörlerin iletişim becerileri değerlendirilirken; antrenörlerin enerji açığa çıkardığı ve bu enerji sayesinde bütün sürecin etkilendiği neticesine varılmaktadır. Antrenörün başarılı olabilmesi adına iletişim becerilerinin olması gerektiği neticesinde varılmıştır (Bloom, 1997).

Bir diğer araştırmada ise iletişim becerileri ile nevroitiklik arasında olumsuz yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Burada dışadönük kişilik sergileyen kişilerin duygularını daha iyi biçimde kodladıkları ve ilettikleri tespit edilmiştir (Riggio ve Riggio, 2002).



İKİNCİ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yüzme antrenörlerin kişilik özellikleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyin değerlendirilmesi bu çalışmanı temel amacını oluşturmaktadır. Diğer bir amacı ise yüzme antrenörlerinin bazı demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim vb.) ile kişilik özellikleri ve iletişim becerileri arasındaki farklılığın değerlendirilmesidir.

Burada yüzme antrenörlerinin kişilik özellikleri ve iletişim becerilerinin yönü ve düzeyinin değerlendirilmesi, demografik yapı özelliklerinin belirlenmesi, hizmet içi eğitim seminerlerinin içeriklerinin belirlenmesi, yüzme antrenörlerinin hangi kademelerde çalışabilecekleri noktasında doğru tespitler yapılmasına ışık tutacağı kanaatindeyiz. Bu anlamda da tez önem taşımaktadır.

Araştırmanın önemi, İstanbul il genelinde bulunan yüzme antrenörlerinin sahip oldukları kişilik özelliklerinin sınıflandırılması ve iletişim becerilerine ilişkin düzeylerin belirlenmesi noktasında değer teşkil etmektedir. Aynı zamanda, yüzme antrenörlerinde olması gereken ve bulunan gerek iletişim gerekse kişilik özelliklerinin ortaya konulması açısından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, İstanbul ilinde lisanslı olarak aktif yüzme antrenörlüğü yapmakta olan yüzme antrenörlerine uygulanacaktır. Yararlanılacak örnekleme yöntemi, araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasına olanak veren basit tesadüfi örnekleme yöntemi olacaktır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). İstanbul'da aktif 900 yüzme antrenörü bulunmaktadır. Araştırmamızda % 10'dan daha fazla yüzme antrenörüne ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örnekleme gönüllü 150 katılımcıdan oluşacaktır. Katılımcılara uygulanacak çalışma hakkında ayrıntılı bilgi verilecek ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olacaktır.

2.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmamız içerisindeki varsayımlar arasında;

- Araştırmaya dâhil olan katılımcıların meydana getirdiği örneklemin, evreni temsil edecek yeterlilikte olduğu varsayılacaktır.
- Araştırma kapsamında kullanılacak olan veri ölçüm araçlarının geçerli, uygun ve güvenilir olduğu varsayılacaktır.
- Araştırmaya dahil olan katılımcıların anketlere vermiş oldukları cevapların geçerli, yansız ve güvenilir yanıtlar olduğu varsayılacaktır.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız, gönüllülük esasına göre uygulanması, kullanılan ölçeklerle ve konu hakkındaki literatürün taranmasıyla sınırlandırılmıştır. Ayrıca yüzme antrenörlerinin farklı kurumlarda çalışıyor olması (özel, kamu, yarı kamu) ulaşılabilirliklerini sınırlı kılmıştır.

2.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmamızda yüzme antrenörlerinin iletişim becerileri ve kişilik özelliklerini incelemek adına tarama modelindedir. Tarama modeli, katılımcıların görüş, ilgi, beceri, tutum, yetenek ve diğer özelliklerinin tespit edildiği araştırmalara nazaran daha büyük kapsamlı örneklem üzerinde yapılan araştırmalardır (Mustafa, 2014). Bu noktada değişkenleri etkileme veya değiştirme çabası güdülmemektedir (Karasar, 2012). Yüzme antrenörlerinin kişilik özelliklerini ve iletişim becerilerini belirlemeye yönelik olarak İletişim Becerileri Ölçeği ve 5 Faktör Kişilik Ölçeği bu araştırmada kullanılacaktır. Oluşturulmuş anket formlarının deneklere ulaştırılması ve uygulanmasının ardından tablolaştırma ve analizlerinin yapılması mümkün olacaktır.

Kişisel Bilgi Formu:

Kişisel Bilgi Formu; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum gibi demografik özelliklerden meydana gelecektir.

İletişim Becerileri Ölçeği:

İletişim Becerileri Ölçeği Korkut Owen ve Bugay (2014) tarafından geliştirilmiştir.

25 sorudan oluşan ölçeğin alt boyutları 4 tanedir. Alt boyutları oluşturan sorular, "iletişim ilkeleri ve temel beceriler", "kendini ifade etme", "etkin dinleme" ve "sözel olmayan iletişim" ile "iletişim kurmaya isteklilik"tir.

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı 88'dir. İletişim Becerileri Ölçeği 5'li likert türündedir. Cevaplar ise "1. hiçbir zaman, 2. nadiren, 3. bazen, 4. sıklıkla, 5. her zaman" şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük değer 25, alınabilecek en yüksek değer ise 125 olmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği:

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Somer vd. (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 40 sorudan meydana gelmektedir.

- Faktör 1: Dışadönüklük-İçedönüklük,
- Faktör 2: Yumuşak Başlılık-Düşmanlık,
- Faktör 3: Öz Denetim/Sorumluluk-Yönsüzlük/Dağınıklık,
- Faktör 4: Duygusal Denge/Dengesizlik,
- Faktör 5: Gelişime Açıklık/ Zeka-Gelişmemişlik şeklindedir.

Alt boyutlar arasında; "düzenlilik, sorumluluk-kararlılık, kurallara karşıtlık, heyecan arama, yeniliğe açık, analitik düşünme, duyarlılık, tepkisellik/karşıtlık, sakinlik, yumuşak kalplilik/elseverlik, canlılık, içedönüklük, girişkenlik, endişeye yatkınlık ve kendine güven" şeklinde kategorize edilmektedir.

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı 84'tür. Cevaplar ise 7'li likert şeklindedir. Çok uygun, oldukça uygun, biraz uygun, ne uygun ne uygun değil, biraz uygun, oldukça uygun, çok uygun biçiminde sınıflandırmaya gidilmiştir.

Diğer taraftan, konu ile ilişkili kavram ve eserlerin taranması ve kavramsal çerçevenin oluşturulması adına literatür taraması yapılacaktır. Aynı zamanda, parçalardan bütüne gidilmek koşuluyla tümevarım tekniği uygulanacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

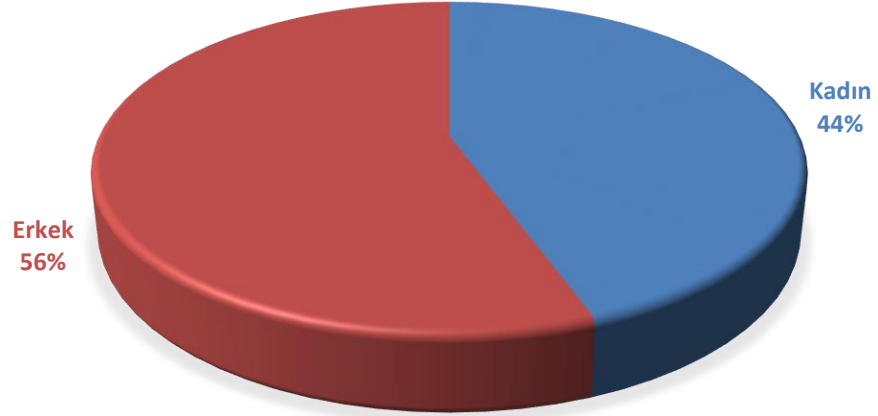
3.1. Demografik Verilerin İncelenmesi

Bu bölümde İstanbul ilindeki yüzme antrenörlerinin kişilik özellikleri ve iletişim becerilerinin incelenmesi amacı ile hazırlanan ankette yer alan kişisel özellikler ve diğer sorulara ait dağılımlara yer verilecektir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlar

Boyutlar	Frekans	Yüzde %
Kadın	68	44,4
Erkek	85	55,6
	153	100

Tablo 3'te araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin cinsiyetlerine ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde yüzme antrenörlerinin %44,4'ünün kadın ve %55,6'sının erkek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre antrenörlerin çoğunluğunun erkek olduğu anlaşılmaktadır.



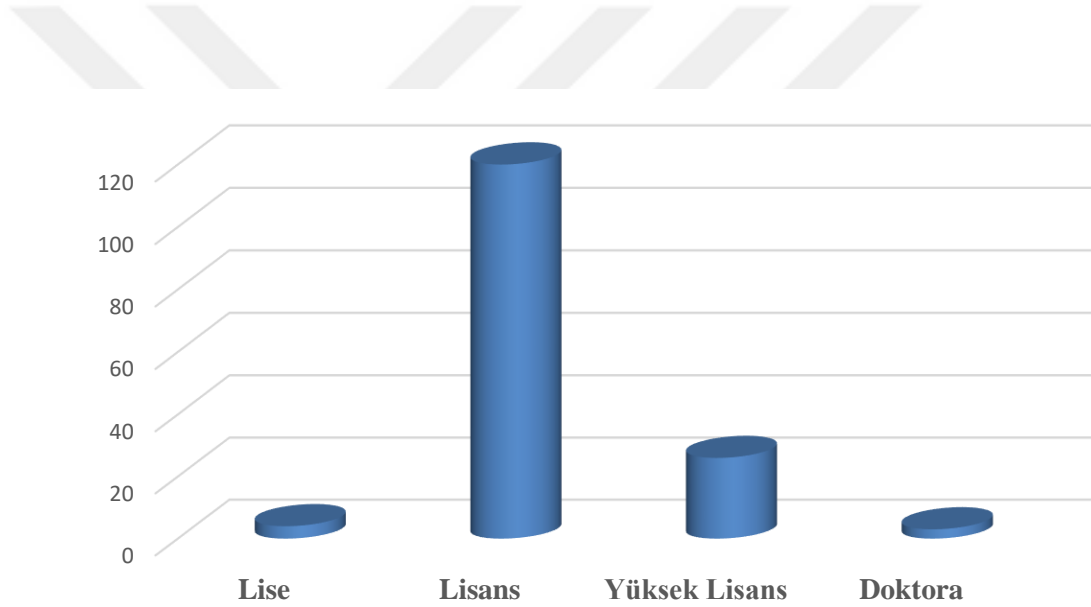
Grafik 1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlara Ait Pasta Grafiği

Grafik 1'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan antrenörlerin çoğunluğunun erkek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlar

Boyutlar	Frekans	Yüzde %
Lise	4	2,6
Lisans	120	78,4
Yüksek Lisans	26	17,0
Doktora	3	2,0
	153	100,0

Tablo 4’te araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin eğitim durumlarına ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde yüzme antrenörlerinin %2,6’sının lise mezunu, %78,4’ünün lisans mezunu, %17’sinin Yüksek Lisans mezunu ve %2’sinin de doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre antrenörlerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

**Grafik 2.** Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği

Grafik 2’de bar grafiğinde görüldüğü üzere antrenörlerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Medeni Hallerine İlişkin Dağılımlar

Boyutlar	Frekans	Yüzde %
Evli	92	60,1
Bekâr	61	39,9
	153	100

Tablo 5’te araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin medeni durumlarına ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde yüzme antrenörlerinin %60,1’inin evli ve %39,9’unun bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre antrenörlerin çoğunluğunun evli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Toplam alışma Sürelerine İlişkin Dağılımlar

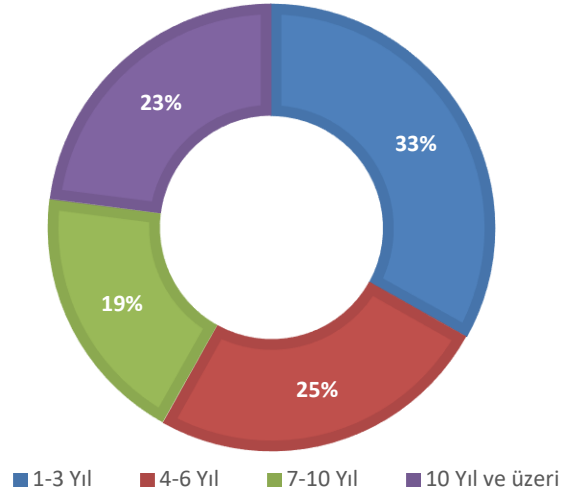
Boyutlar	Frekans	Yüzde %
1-3 Yıl	13	8,5
4-6 Yıl	25	16,3
7-10 Yıl	29	19,0
10 Yıl ve üzeri	86	56,2
	153	100

Tablo 6’da görüldüğu üzere araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin toplam çalışma sürelerine ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde yüzme antrenörlerinin %8,5’inin 1-3 yıl arasında, %16,3’ünün 4-6 yıl arasında, %19’unun 7-10 yıl arasında ve %56,2’sinin 10 yıl üzerinde toplam çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre antrenörlerin çoğunluğunun 10 yıl ve üzeri süredir toplam çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin şu Andaki Kurumlarındaki alışma Sürelerine İlişkin Dağılımlar

Boyutlar	Frekans	Yüzde %
1-3 Yıl	49	32,0
4-6 Yıl	37	24,2
7-10 Yıl	28	18,3
10 Yıl ve üzeri	34	22,2
	148	100

Tablo 7’de görüldüğu üzere araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin şu andaki kurumlarında çalışma sürelerine ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde yüzme antrenörlerinin %32’sinin 1-3 yıl arasında, %24,2’sinin 4-6 yıl arasında, %18,3’ünün 7-10 yıl arasında ve %22,2’sinin 10 yıl üzerinde şu andaki kurumlarında çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre antrenörlerin çoğunluğunun 1-3 yıl arasında şu andaki kurumda çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır.



Grafik 3. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Şu Andaki Kurumlarındaki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımlara Ait Pasta Grafiği

Grafik 3’de araştırmaya katılan antrenörlerin şu andaki kurumlarındaki çalışma sürelerine ilişkin dağılımlar pasta grafiği yardımı ile incelenmiştir. Bu grafiğe göre antrenörlerin çoğunluğunun 1-3 yıl arasında şu andaki kurumda çalışma süresine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Lisanslı Sporcu Geçmişi Olma Durumlarına İlişkin Dağılımlar

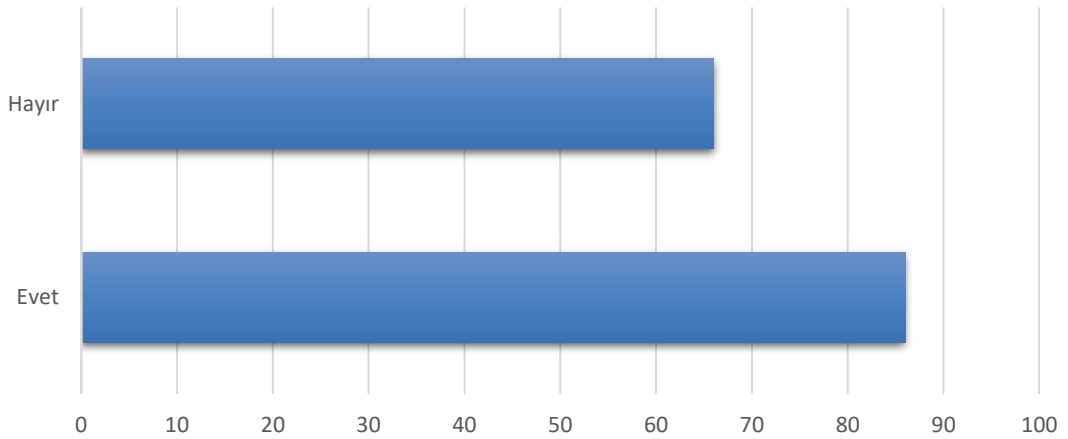
Boyutlar	Frekans	Yüzde %
Evete	113	73,9
Hayır	38	24,8
	151	100

Tablo 8’de antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumlarına ait dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde antrenörlerin %73,9’unun lisanslı sporcu geçmişi olduğu ve %24,8’inin lisanslı sporcu geçmişinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre antrenörlerin genelinde lisanslı sporcu geçmişinin olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Spor Organizasyonlarına Katılma Durumlarına İlişkin Dağılımlar

Boyutlar	Frekans	Yüzde %
Evet	86	56,2
Hayır	66	43,1
	152	100

Tablo 9’da araştırmaya katılan antrenörlerin ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katılma durumlarına ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlar incelendiğinde antrenörlerin %56,2’sinin ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katıldığı ve %43,1’inin de ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katılmadığı anlaşılmaktadır. Bu bilgilere göre antrenörlerin genelinin ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katıldığı anlaşılmaktadır.



Grafik 4. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Spor Organizasyonlarına Katılma Durumlarına İlişkin Dağılımlara Ait Bar Grafiği

Grafik 4’de antrenörlerin ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katılma durumları bar grafiği yardımı ile özetlenmiştir. Bu grafiğe göre antrenörlerin genelinin ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katıldığı anlaşılmaktadır.

3.2. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmaya katılan antrenörlerin kişisel özellikleri ile iletişim becerilerini öğrenmek amacı üzerine tutum ölçeği soruları hakkındaki görüşleri arasındaki

ilişkilerin incelenmesi için parametrik ve parametrik olmayan bazı testler uygulanacaktır.

3.2.1. Antrenörlerin Cinsiyetleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda, araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetleri ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi söz konusu olmaktadır (Tablo 10).

Tablo 10. Antrenörlerin Cinsiyetleri ile İletişim Becerileri Düzeyleri ve Kişilik Testi Arasındaki İlişkiye Ait İki Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Boyut	Gruplar	N	\bar{x}	t Testi		
				t	Sd	p
<i>İletişim Becerileri</i>	Kadın	68	104,8088	1,129	143	,261
	Erkek	77	102,9221			
<i>Kişilik Testi</i>	Kadın	62	74,4194	-1,834	143	,069
	Erkek	75	79,9867			

Hipotezler;

H₀: Antrenörlerin cinsiyetleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Antrenörlerin cinsiyetleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10’da araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi üzerine tutumları ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik t testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre antrenörlerin cinsiyetleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasındaki ilişkiler için “*İletişim Becerileri*” boyutu için ($p=0,261>\alpha=0,05$) ve “*Kişilik Testi*” boyutu için anlamlılık değerleri ($p=0,069>\alpha=0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilememiştir. Diğer bir ifade ile antrenörlerin cinsiyetleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

3.2.2. Antrenörlerin Eğitim Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Burada araştırmaya katılan antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki ölçülmekte ve analize tabi tutulmaktadır (Tablo 11).

Tablo 11. Antrenörlerin Eğitim Durumları ile İletişim Becerileri Düzeyleri ve Kişilik Testi Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları

Boyut	Gruplar	KT	sd	KO	F	P
<i>İletişim Becerileri</i>	Gruplar Arası	654,274	3	218,091	2,215	,089
	Gruplar İçi	13884,319	141	98,470		
	Toplam	14538,593	144			
<i>Kişilik Testi</i>	Gruplar Arası	128,256	3	42,752	,132	,941
	Gruplar İçi	43133,846	133	324,315		
	Toplam	43262,102	136			

Hipotezler;

H₀: Antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11’de araştırmaya katılan antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi üzerine tutumları ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik anova testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasındaki ilişkiler için “*İletişim Becerileri*” boyutu için ($p=0,089 > \alpha=0,05$) ve “*Kişilik Testi*” boyutu için anlamlılık değerleri ($p=0,941 > \alpha=0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilememiştir. Diğer bir ifade ile antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

3.2.3. Antrenörlerin Toplam Çalışma Süreleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda ise araştırmaya katılan antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmektedir (Tablo 12).

Tablo 12. Antrenörlerin Toplam Çalışma Süreleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Anova Testi Sonuçları

Boyut	Gruplar	KT	sd	KO	F	p
<i>İletişim Becerileri</i>	Gruplar Arası	,343	4	,086	,085	,987
	Gruplar İçi	486,221	481	1,011		
	Toplam	486,564	485			
<i>Kişilik Testi</i>	Gruplar Arası	3,856	4	,964	,781	,538
	Gruplar İçi	593,779	481	1,234		
	Toplam	597,634	485			

Hipotezler;

H₀: Antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11’de araştırmaya katılan antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi üzerine tutumları ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik anova testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasındaki ilişkiler için “*İletişim Becerileri*” boyutu için ($p=0,987>\alpha=0,05$) ve “*Kişilik Testi*” boyutu için anlamlılık değerleri ($p=0,538>\alpha=0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilememiştir. Diğer bir ifade ile antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

3.2.4. Antrenörlerin Medeni Halleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Burada araştırmaya katılan antrenörlerin medeni halleri ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmektedir (Tablo 13).

Tablo 13. Antrenörlerin Medeni Halleri ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları

Boyut	Gruplar	N	\bar{x}	t Testi		
				t	Sd	p
<i>İletişim Becerileri</i>	Evli	85	103,0824	-1,034	143	,303
	Bekâr	60	104,8333			
<i>Kişilik Testi</i>	Evli	81	78,2593	,624	135	,534
	Bekâr	56	76,3214			

Hipotezler;

H₀: Antrenörlerin medeni halleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Antrenörlerin medeni halleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 13'te araştırmaya katılan antrenörlerin medeni halleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi üzerine tutumları ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik t testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre antrenörlerin medeni halleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasındaki ilişkiler için "*İletişim Becerileri*" boyutu için ($p=0,303 > \alpha=0,05$) ve "*Kişilik Testi*" boyutu için anlamlılık değerleri ($p=0,534 > \alpha=0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilememiştir. Diğer bir ifade ile antrenörlerin medeni halleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

3.2.5. Antrenörlerin Lisanslı Sporcu Geçmiş Olma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Burada araştırmaya katılan antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki mercek altına alınmaktadır (Tablo 14).

Tablo 14. Antrenörlerin Lisanslı Sporcu Geçmiş Olma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları

Boyut	Gruplar	N	\bar{x}	t Testi		
				t	Sd	p
<i>İletişim Becerileri</i>	Evet	107	103,6075	-,480	141	,632
	Hayır	36	104,5278			
<i>Kişilik Testi</i>	Evet	104	78,5865	1,240	133	,217
	Hayır	31	74,0645			

Hipotezler;

H₀: Antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 14'te araştırmaya katılan antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi üzerine tutumları ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik t testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasındaki ilişkiler için "*İletişim Becerileri*" boyutu için ($p=0,632 > \alpha=0,05$) ve "*Kişilik Testi*" boyutu için anlamlılık değerleri ($p=0,217 > \alpha=0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilememiştir. Diğer bir ifade ile antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

3.2.6. Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Organizasyonlara Katılma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda araştırmaya katılan antrenörlerin ulusal ya da uluslararası organizasyonlara katılma durumları ile iletişim becerileri ve kişilik testi düzeyleri arasındaki ilişki incelenmektedir (Tablo 15).

Tablo 15. Antrenörlerin Ulusal ya da Uluslararası Organizasyonlara Katılma Durumları ile İletişim Becerileri ve Kişilik Testi Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait t Testi Sonuçları

Boyut	Gruplar	N	\bar{x}	t Testi		
				t	Sd	p
<i>İletişim Becerileri</i>	Evet	79	103,1646	-,840	142	,402
	Hayır	65	104,5846			
<i>Kişilik Testi</i>	Evet	76	78,4605	,714	134	,477
	Hayır	60	76,2500			

Hipotezler;

H₀: Antrenörlerin ulusal ya da uluslararası organizasyonlara katılma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Antrenörlerin ulusal ya da uluslararası organizasyonlara katılma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 15’te araştırmaya katılan antrenörlerin ulusal ya da uluslararası organizasyonlara katılma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi üzerine tutumları ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile parametrik t testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre antrenörlerin ulusal ya da uluslararası organizasyonlara katılma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasındaki ilişkiler için “*İletişim Becerileri*” boyutu için ($p=0,402 > \alpha=0,05$) ve “*Kişilik Testi*” boyutu için anlamlılık değerleri ($p=0,477 > \alpha=0,05$) olduğu elde edilmiştir. Bu nedenle H₀ hipotezi reddedilememiştir. Diğer bir ifade ile antrenörlerin ulusal ya da uluslararası organizasyonlara katılma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

3.3. Güvenilirlik Çalışması

Araştırmada kullanılan ölçeğin araştırmayı ne derecede iyi temsil ettiğinin ve sonuçların ne derece güvenilir olacağına araştırılması amacı ile güvenilirlik çalışması uygulanacaktır. Bu nedenle yapılan analizler sonucunda son hali verilen ölçeğin alt boyutlarına ve tamamına ilişkin güvenilirlik analizleri sonuçları yapılacaktır.

Tablo 16. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
<i>İletişim Becerileri</i>	,890	,897	25
<i>Kişilik Testi</i>	,940	,944	40

Tablo 16’da görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı “*İletişim Becerileri*” ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0,890 olarak, “*Kişilik Testi*” ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0,940 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre araştırma için hazırlanan 2 ölçeğin de güvenilirliğinin çok yüksek derece (%90 ve %94) olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırmayı temsil etme gücünün çok yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamız ile İstanbul ilindeki yüzme antrenörlerinin kişilik özellikleri ve iletişim becerilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Veriler üzerinden çeşitli sonuçlar elde edilmiş ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin %44,4'ünün kadın ve %55,6'sının erkek olduğu yani çoğunluğunun erkek olduğu görülmekte ve bu sonucun yüzme antrenörlüğü noktasında kadın yüzme antrenörlüğü istihdamı konusu ile de anlamlı bir benzerlik taşıdığı açıktır. Buradan hareketle yüzme antrenörlüğü konusunda daha fazla sayıda kadın yüzme antrenörünün sektörde görülmesine ihtiyaç olduğu kabul edilmektedir.

Yüzme antrenörlerinin %2,6'sının lise mezunu, %78,4'ünün lisans mezunu, %17'sinin Yüksek Lisans mezunu ve %2'sinin de doktora mezunu olduğu yani çoğunluğunun lisans mezunu olduğu tespit edilmektedir. Yüzme antrenörlerinin eğitim seviyesinin yüksek olduğu ve bunun da sporcular açısından avantaj teşkil ettiği ortaya çıkmaktadır.

Yüzme antrenörlerinin %60,1'inin evli ve %39,9'unun bekâr olduğu ve büyük bir çoğunluğun evli olduğu tespit edilmiştir. Yüzme antrenörlüğü yapan katılımcıların daha düzenli bir yaşam sürdürdükleri ve bu durumun olası olumlu yansımalarının da mesleklerine yansıtacağı tahmin edilmektedir.

Yüzme antrenörlerinin %8,5'inin 1-3 yıl arasında, %16,3'ünün 4-6 yıl arasında, %19'unun 7-10 yıl arasında ve %56,2'sinin 10 yıl üzerinde toplam çalışma süresine sahip oldukları ve bu sayede belirli bir deneyim ve tecrübeyi bünyelerinde barındırdıkları, böylelikle sporcuları yönlendire ve onları anlama gibi kapasitelerinin gelişmiş olacağı kabul edilmektedir. Bu durumun ise sporcunun performans ve başarısına olumlu etki yaratacağı düşünülmektedir.

Yüzme antrenörlerinin %32'sinin 1-3 yıl arasında, %24,2'sinin 4-6 yıl arasında, %18,3'ünün 7-10 yıl arasında ve %22,2'sinin 10 yıl üzerinde şu andaki kurumlarında çalışma süresine sahip oldukları yani çalışma hayatlarında istikrarlı oldukları ve uyumlu kişilik özellikleri sayesinde çalıştıkları ortamlarda kabul gördükleri kabul edilmektedir. Buradan hareketle, katılımcıların iletişim becerilerinin yüksek, empati yeteneğine sahip ve uyumlu kişilik özellikleri sayesinde uzun yıllar aynı kurumda çalıştıkları kabul edilmektedir. Bu devamlılığın ise hem kendi performanslarına hem de sporcuların performansına pozitif biçimde yansıtacağı düşünülmektedir.

Yüzme antrenörlerinin %73,9'unun lisanslı sporcu geçmişi olduğu ve %24,8'inin lisanslı sporcu geçmişinin olmadığı yani çoğunluğunun lisanslı sporcu olduğu ve belirli kriterlere sahip, bir bütünün parçası olan ve çeşitli disiplinlere uyum gösteren antrenörler oldukları görülmektedir. Buradan kişilik özelliklerinin güçlü, uyumlu ve otorite içerisinde bu yapının bir parçası olmaya yatkın becerilere sahip oldukları düşünülmektedir.

Yüzme antrenörlerin %56,2'sinin ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katıldığı ve %43,1'inin de ulusal ya da uluslararası spor organizasyonlarına katılmadığı tespit edilmiştir. Çoğunluğun ulusal veya uluslararası organizasyonlarda yer aldığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak yüzme antrenörlerinin mücadeleci kişilik özelliklerini barındırdıkları ve daha fazla başarı elde etme arzusu taşıdıkları, kendilerini daha ileriye taşımaya çalıştıkları kabul edilmektedir.

Çalışmamızda yüzme antrenörlerin eğitim durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmamızdan farklı olarak Abakay ve Kuru (2011)'nin çalışmasında futbolcuların öğrenim durumlarına göre iletişim düzeylerinin farklılaştığı belirlenmiştir ($p < 0.01$). Yüzme ile futbolun gerektirdiği ölçütlerin farklılıkları dikkate alındığında, yüzme antrenörlerinin genel manada daha yüksek eğitim aldıkları ve böylelikle iletişim becerilerini de geliştirdikleri söylenebilmektedir.

Çalışmamızda yüzme antrenörlerin toplam çalışma süreleri ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna varılmıştır. Yılmaz (2008)'in doktora çalışmasında, sporcuların antrenörleriyle çalışma süreleri arttıkça onların liderlik özellikleriyle alakalı olumlu düşüncelerinde de artış yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bir diğer çalışmada ise antrenörlerin görev süreleri ile özyeterlilikleri arasındaki ilişki araştırılmış ve 0-3 ve 4-7 yıl görev yapan antrenörlere göre 16 yıl ve üzeri görev yapan antrenörlerin özyeterlilikleri daha yüksek tespit edilmiştir (Köksal, 2008).

Yüzme antrenörlerin lisanslı sporcu geçmişi olma durumları ile iletişim becerileri düzeyleri ve kişilik testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna varılmıştır. Tutar (2018)'in çalışmasında sporcuların lisans yılı arttığı takdirde antrenörleriyle iyi ilişkiler kurdukları ve antrenörlerine uyum sağlamalarının söz konusu olduğu neticesine varılmıştır. Toklu (2010)'un

alışmasında da uzun lisans yılına sahip sporcuların antrenörlerinin davranışlarını daha olumlu algıladıkları ve daha kolay iletişim kurdukları sonucuna varılmıştır. Dilek (2017)'in çalışmasında da benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Burada lisans değışkeni ile sporcuların antrenörlerinin davranışlarını algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık öne çıkmaktadır. Koh ve ark. (2014)'nın çalışmasında da bu durumu destekleyen sonuçlar öne çıkmaktadır.

Çalışmamıza ilişkin verilecek öneriler sıralandığında;

- Kadın yüzme antrenörlerinin iletişim becerileri ve kişilik özellikleriyle sporcuların verimliliği arasındaki ilişki araştırmalara konu edilebilir.
- Cinsiyet konusu temelinde, kadın yüzme antrenörleri ile erkek yüzme antrenörlerinin gerek iletişim becerileri ve gerekse kişilik özelliklerinin kıyaslanmasıyla ilgili araştırmalara gidilebilir.
- Yüzme antrenörlerinin kişilik özelliklerinin iletişim becerilerine ne denli etki ettiği araştırmalara konu edilebilir.
- Üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarıyla işbirliği yapılarak spor federasyonlarının antrenörlere ait eğitim programlarında kişilik özellikleri ve iletişim becerileri konusu uygulamaya yönelik olarak yapılabilir.
- Yüzme antrenörlerinin iletişim becerilerinin sporcuların performansına ve iş tatminine olan etkileri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abakay, U., ve Kuru, E. (2011). Profesyonel ve amatör futbolcuların antrenörleri ile olan iletişim düzeyleri farklılıklarının karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1).
- Acar, M.F. (1984). *Toplumbilimsel açıdan çeşitli futbol takımlarında informel yapılar*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Akdemir, A. (1998). *Vizyon yönetimi*. İstanbul: Bayrak Mat.
- Akdöl, B. (2020). *Liderlik*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İşletme Lisans Programı, İstanbul. Erişim adresi: http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/isletme_ue/liderlik.pdf.
- Akşar, T. (2004). Futbol A.Ş. Erişim adresi: <http://www.ntvmsnbc.com/news/252024.asp>.
- Altıntaş, A., Çetinkalp Z., ve Aşçı H. (2012). Antrenör-sporcu ilişkisinin değerlendirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 119-128.
- Arslan, S. (2008). Kişilik, huy ve psikopatoloji, psikiyatride derlemeler, *Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, 1(2), 7-18.
- Aslan, B., Pezük, E., ve Mısırlıoğlu, T.T. (2020). *Yüzme ders kitabı 9. sınıf*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Baloğlu, N. (2016). Okul müdürlerinin dağıtımcı liderlik davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 1858.
- Baltaş, A. (2005). *Ekip çalışması ve liderlik*. 6. Basım, Ankara: Remzi Kitabevi.
- Başer, E. (1998). *Uygulamalı spor psikolojisi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Birö, M., Revesz, L., & Hidvegi, P. (2015). *Swimming history technique teaching*. The rector of Eszterházy Károly College: EKC Líceum Press Published.
- Bloom, G. A. (1997). Characteristics, strategies and knowledge of expert team sport coaches. (Ph. D.Diss.) University of Ottawa, Ontario, Canada.
- Bozdoğan, A. (1986). *Yüzme teknik analizleri ve yöntemi, yüzmede biomekanik kurallar*. İstanbul: Görsel Sanatlar.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Chell, J. (1995). Introducing principals to the role of instructional leadership. (A Summary of a Master's Project). SSTA Research Center Report.
- Cox, H. R. (1990). *Sport psychology concepts and applications*. Second Edition, Iowa: Brown Publishers.

- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik* (İkinci Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelikten, M. (2004). 'Bir okul müdürünün günlüğü'. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 123-135.
- Demiray, U. (2003). *Genel iletişim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirtaş, T. E. (2017). *Kişilik ve kişiliğin temel kavramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dilek, A. N. (2017). *Antrenör davranışlarıyla ilgili sporcu algısının araştırılması: Türkiye ve Bosna-Hersek örneklerinin karşılaştırılması*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Dolaşır, S. (2006). *Antrenörlük etiği ve ilkeleri*. Ankara: Gazi Kaitabevi.
- Donellon, A. (Ed.). (1998). *Takım dili*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erdoğan, M. (2019). *Bireylerin kişilik özellikleri, temel değerleri, iletişim becerileri ile öznel iyi oluş hali düzeyleri arasında nedenselliğin incelenmesi: Üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul
- Erkal, M. (1982). *Sosyolojik açıdan spor*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Erkan, M. (2002). *Sporda iletişimin önemi ve takım performansına etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Ertekin, Y. (1986). *Halkla ilişkiler, Türkiye ve orta doğu amme*. Ankara: İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Galeano, E. (2011). *Gölgede ve güneşte futbol*. E. Önalp - M. Necati Kutlu (Çev.). 5. Baskı, İstanbul: Can Yayınları.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations; Behavior structure processes*. 9th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Göral, M. (2001). *Beden eğitimi ve spor bilimlerine giriş*. Isparta: Tuğra Ofset.
- Görel, M., ve Yapıcı, A. K. (1999). Antrenör eğitimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Kütahya.
- Güneş Ergin, M. (2018). Halkla ilişkiler ve iletişim. Erişim adresi: https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/68427/mod_resource/content/1/3.%C4%B0LET%C4%B0%C5%9E%C4%B0M.pdf.
- Güney, S. (2015). *Sosyal psikoloji*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- İnceoğlu, M. (2004). *Tutum-algı-iletişim*. Ankara: Elips Yayınevi.
- John, F. (1996). *İletişim çalışmalarına giriş*. S. İrvan (Çev.). Ankara: Ark Yayınları.

- Juricskay, Z., & Mezey, B. (2007). *Effect of regular training on the anthropometric parameters in swimmer children*. Central Research Laboratory, Medical University of Pecs, Hungary.
- Karagözoğlu, C. (2000). *Sporda sosyal bilimler*. C. İkizler (Ed.). İstanbul: Alfa Yayınevi
- Karagözoğlu, C. (2006). *Sporda psikolojik destek*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kasap, H., ve Erdem, K. (2009). *Antrenörlük felsefesi*. İstanbul: Türkiye Futbol Federasyonu, Futbol Eğitim Yayınları.
- Katz, D., ve Robert, L. K. (1985). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*, H. Can ve Y. Bayar (Çev.). Ankara: TODAİE.
- Koç, Ş. (1994). *Spor psikolojisine giriş*. İzmir: Saray Kitabevleri.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği* (8. Baskı), İstanbul: Beta Basım A.S.
- Koçyiğit, S. (2014). *İnsan davranışları ve kişilik tipleri*. İstanbul: York University.
- Koh, K. T., Kawabata, M., & Mallett, C. J. (2014). The coaching behavior scale for sport: factor structure examination for singaporean youth athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(6).
- Konter, E. (1995). *Sporda motivasyon*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör* (1. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Konter, E. (2004). *Antrenörlük ve takım psikolojisi*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Konter, E. (2006). *Spor psikolojisi el kitabı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Korkut Owen, F., ve Bugay, A. (2014). İletişim becerileri ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 51-64.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Köksal, F. (2008). *Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Köroğlu, E., ve Bayraktar, S. (2011). *Kişilik bozuklukları*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği Yayıncılık.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*, Boston: Mc Graw Hill International Editions MA.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behaviour, an evidence based approach*. New York: Mcgrow Hill.

- Maglischo, E. W. (2012). *Swimming fastest* (1. Baskı). M. Yararcan (Çev.). İstanbul: Ekin Grubu.
- McGill, C. (2006). *Futbolun karhanesi: futbol taraftarların elinden nasıl kayıyor*. C. Cemgil (Çev.), İstanbul: İthaki Yayınları.
- Michael, G. (2005). *Sport and leisure*. Human Kinetics: Champaign.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (MEB), (2020). *Kişilik özellikleri*. Ankara, Erişim adresi: http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Ki%C5%9Filik%20%C3%96zellikleri.pdf.
- Mutlu, E. (1994). *İletişim sözlüğü*. İstanbul: Ark Yayınevi.
- Newel, N., Cross, D., Cowcher, P., & Bernabei, T. (1986). *Yüzme, Teknik, taktik, program*. A. Serin (Çev.). Ankara, Akılçelen Kitapları.
- Odabaş, B. (2003). *12 haftalık yüzme temel eğitim çalışmalarının 7-12 yaş grubu kız ve erkek yüzücülerin fiziksel ve motorsal özellikleri üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdemir, U. S. (2020). Erişim adresi: <http://egitimedair.net.tr>, 05.08.2021.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde dönüşüm: Eğitimde yeni değerler* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özkenkin, S. (2021). *Yüzme antrenörü nasıl olunur?*, Erişim adresi: <https://marmarasport.com/blog/yuzme-antrenoru-nasil-olunur.html>,
- Peker, Ö., ve Aytürk, N. (2000). *Etkili yönetim becerileri*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Püsküllüoğlu A. (1995). *Türkçe sözlük*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları Ltd Şti.
- Riggio, H. R., & Riggio, R.E. (2002). Emotional expressiveness, extraversion and neuroticism: A meta-analysis. *Journal of Nonverbal Behavior*, 195-218.
- Robbins, S. P., ve Rudge, T. A. (2012). *Organizational behaviour (örgütsel davranış)*. İ. Erdem (Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sisman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Somer, O., Korkmaz, M., ve Tatar, A.(2000). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Spillane, J. (2005). Distributed leadership. *The Educational Forum*, 143-150.
- Sunay, H. (1997). Gençlik ve spor genel müdürlüğü'nün uyguladığı antrenör eğitimi programlarının değerlendirilmesi. *Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi*, 4, 4-5.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

- Thomas, D. (2015). *Yüzme adım adım başarı* (3. Basım). M. Yararcan (Çev.). İstanbul: Ekin Kitap Spor ve Turizm Yayınları.
- Toklu, O. (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Topçu, E. (1999). *Yönetim düşüncesinin evriminde liderliğin gelişimi ve dönüşümcü liderlik ve bir uygulama örneği*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, Ö. M. (2018). *Yüzme antrenörlerinin sporcularına karşı davranış tarzlarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Sakarya.
- Underechts, B. (1983). *A comparison of the movements of rear parts of butterfly swimmers biomechanics and medicine and swimming*, Berlin.
- Urartu, Ü. (1995). *Yüzme, teknik, taktik, kondüsyon*. İstanbul.
- Yamaner, F. (2015). *Antrenörün tanımı ve önemi*. Hitit Üniversitesi.
- Yapar, A. ve İnce, M. L. (2014). Sporcular için antrenör davranışlarını değerlendirme ölçeğinin türkçe uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4).
- Yıldız, A. B., Gülşen, D. B. A., ve Yılmaz, B., (2015). Sporcuların optimal performans duygu durumunun yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9:59.
- Yılmaz, İ. (2008). *Sporcu algıları çerçevesinde farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yiğit, R., ve Deniz, M. E. (2012). Polislerin iletişim becerilerinin beş faktör kişilik özellikleri ve empatik eğilimlerine göre incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(4), 67-84.
- Yüzme antrenörlerinde olması gereken özellikler*, (2019). Erişim adresi: <https://issk.org.tr/yuzme-antrenorlerinde-olmasi-gereken-ozellikler/>, 02.12.2021.
- Yüzme antrenörü nasıl olunur?*, (2017). Erişim adresi: <https://sporkariyerim.com.tr/yuzme-antrenoru-nasil-olunur--256-haber-detay>, 01.12.2021.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : USTA, Gamze

Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Gelişim Üniversitesi	
Lisans	İ.Ü Besyo	2008
Lise	Üsküdar Kız Lisesi	1995

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2018	Gençlik ve Spor Bakanlığı	Havuz Şefi

Yabancı dil İngilizce

Yayımlar

Hobiler Yüzmek, doğa ile iç içe olmak, kitap okumak, ailem ile vakit geçirmek.