

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**

**SPOR YÖNETİCİLERİNİN İLETİŞİM
BECERİLERİ İLE ÖZ ETKİLİLİK-
YETERLİLİK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

NAGİHAN ÖKSÜZ

İSTANBUL, 2018

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİMLERİ BİLİM DALI

**SPOR YÖNETİCİLERİNİN İLETİŞİM
BECERİLERİ İLE ÖZ ETKİLİLİK-
YETERLİLİK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

NAGİHAN ÖKSÜZ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. GÜNER EKENCİ

İSTANBUL, 2018

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİMLERİ

Tezin Adı: Spor Yöneticilerinin İletişim Becerileri İle Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi
Öğrencinin Adı Soyadı: Nagihan ÖKSÜZ
Tez Teslim Tarihi: .../.../2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sağlık Bilimleri Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Hasan YETİM
Enstitü Müdürü
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Güner EKENCİ

Üye
Doç. Dr. Mustafa Zahit SERARSLAN

Üye
Doç. Dr. Ahmet Nusret BULGURCUOĞLU

İmzalar

ÖNSÖZ

İletişimin, duygu ve düşüncelerin, akla uygun şekilde aktarılması, bildirim ve haberleşme, öz etkililiğin de bireyin belirli bir performans düzeyini başarma kapasitesine ilişkin yargısı ve öz-yeterliliğin, bireyin yaşamını etkileyecek olaylarla ilgili önemli ölçüde performansta bulunabilme yeteneğine ilişkin inançları olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iletişim ile öz etkililik-yeterlik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi daha fazla önem kazanmaktadır. Aynı zamanda bu araştırma, bulgular doğrultusunda, spor yöneticisi olarak yetişecek kişilerin, iletişim ve öz etkililik-yeterlik düzeylerini geliştirebilmelerine destek olması beklenmektedir.

Araştırmanın gerçekleşmesinde, destek ve katkılarının yanı sıra bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, tez danışmanım ve saygı değer hocam Prof. Dr. Güner EKENCİ'ye, lisansüstü eğitimim esnasında, öğrettiği her şey, yol göstericiliği ve liderliğiyle bana ilham veren rahmetli Prof. Dr. Ali Osman ÖZCAN'a sonsuz saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

İstanbul, 2018

Nagihan ÖKSÜZ

ÖZET

SPOR YÖNETİCİLERİNİN İLETİŞİM BECERİLERİ İLE ÖZ ETKİLİLİK- YETERLİLİK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Nagihan Öksüz

Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı
Hareket ve Antrenman Bilimleri Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Güner Ekenci

Ocak 2017, 50

Kurumların işleyiş ve amaçlarını gerçekleştirmek üzere, örgütün birimleri ile çevresi arasında bilgi ve düşünce akışı olan süreç iletişim olarak değerlendirilmektedir. Öz etkililik-yeterlik, kişinin çşı performans göstermesi için gereken işlemleri planlayabilme ve başarıya ulaşma kapasitesini belirleyebilme konusundaki kendi öz yargısı ya da farkındalığına olan inancını ifade etmektedir.

Bu çalışmanın amacı; İstanbul ilinde, Gençlik Hizmetleri ve Spor Müdürlüğü'nde çalışan yöneticilerin iletişim becerilerinin ve öz etkililik-yeterlik düzeylerini belirlemek ve çözüm önerilerini sunmaktır. Araştırmanın evrenini; İstanbul'daki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri, örneklemini ise; İstanbul ilindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü merkezindeki il müdürü, şube müdürleri ve şefler oluşturmaktadır. İletişim becerilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki eğitim süresi ve iletişim eğitim durumu gibi bağımsız değişkenlere göre önemli ölçüde farklı olup olmadığının araştırılması amaçlanmaktadır. Uygulanan anketlerin öncesinde katılımcıların kişisel bilgilerini tanımlamaya yer verilirken, ilk ankette yöneticilerin iletişim becerilerini belirlemeye yönelik İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği, ikincisinde öz etkililik-yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla Öz Etkililik-Yeterlik Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin ele eltilmesinden sonra, verilerin değerlendirilmesi aşamasında veriler, Microsoft Excel 2003 programında düzenlenmiş, SPSS 20.0 for Windows paket program kullanılarak çözümlenmiştir. Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımlarını belirlemek için yüzde ve frekans yöntemleri kullanılmıştır. Her iki ölçeğin alt

boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacı ile Kolomogrov-Smirnov testi yapılmış ve bunun sonucunda Öz Etkililik-Yeterlik Ölçeği ile İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeğinin tüm alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna göre $\alpha =0.05$ anlamlılık düzeyinde MANOVA analizleri uygulanmıştır. Son olarak ise alt boyutlar arasındaki ilişkileri ölçmek için Kolerasyon analizinden faydalanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor Yöneticisi, İletişim becerileri, Öz etkililik-yeterlik



ABSTRACT

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS AND COMMUNICATION SKILLS OF THE SPORTS MANAGERS

Nagihan Öksüz

Coaching Education Department
Motion and Training Science

Advisor: Prof. Dr. Güner Ekenci

January 2017, 50

In order to realize the functioning and objectives of the organisation, the process with information and thought flow between the units and of the organisation and its environment is considered as communication. Self Efficacy competence refers to the belief in self judgement or awareness of self-determination in order to plan the actions required for a person to perform and determine the capacity to achieve success.

The purpose of this study; to determine the level of communication skills and self-efficacy-competencies of managers working in the provincial Directorate of Youth Servicesd and Sports in Istanbul and to present the solution proposals. Youth services and Sports Provincial directorates in Istanbul and the sample of the research is composed of provincial directorates, branch managers and chefs in the center of youth services and Sports Provincial Directorate in Istanbul. It is aimed to determine whether communication skills differ significantly from independent variables such as age, gender, marital status, educational status, vocational working time and education about communication. In order to determine the level of self efficacy-competence, the first questionnaire was used to assess the communication skills of the managers and the second one was used to determine the level of self efficacy-competence. After obtaining the research data, the data were arranged in Microsoft Excel 2003 and analyzed using the SPSS 20.0 for Windows package program. Percentage and frequency methods were used to determine the distribution of the participant's personal information. In order to test whether the subscales of both scales were normal, the Colomgrov-Smirnov test was performed and it was determined that all subscales of the

subscales were normal ($p>0.05$). According to this, manova analysis was applied at $\alpha=0.05$ significance level. Finally, Choloration analysis ws used to measure the relationship between the sub-necks.

Key Words: Sports Manager, Communication Skills, Self Efficacy



İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
1.1 ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ.....	2
1.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	3
1.3 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	4
1.4 ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	4
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1 İLETİŞİM	7
2.1.1 İletişim Türleri	8
2.1.2 İletişim Çeşitleri	9
2.1.3 İletişim Fonksiyonları	10
2.1.4 Kendini Açma	10
2.1.5 İletişim Becerileri	11
2.2 ÖZ ETKİLİLİK YETERLİLİK	11
2.2.1 Öz Etkililik-Yeterliğin Önemi.....	12
2.2.2 Öz Etkililik-Yeterlilik Algısının Oluşumu	14
2.2.3 Öz Etkililik-Yeterlilik Algısının Geliştirilmesi	15
2.3 SPOR YÖNETİMİ VE SPOR YÖNETİCİSİ.....	15
2.3.1 Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü.....	17
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	21
3.1 ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARACI.....	21
3.1.1 Kişisel Bilgi Formu.....	21
3.1.2 İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ).....	21
3.1.3 Öz - Etkililik - Yeterlilik Ölçeği (ÖEYÖ).....	22

3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	23
3.2 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	23
3.3 VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ	23
4. BULGULAR.....	25
4.1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	25
4.2 ÖLÇEK PUANLARININ DAĞILIMI.....	28
4.3 ÖZ ETKİLİLİK-YETERLİK ÖLÇEĞİ İLE İLETİŞİM BECERİLERİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	39
5. SONUÇ.....	40
KAYNAKÇA	45
EKLER.....	51
ÖZGEÇMİŞ.....	57

TABLULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyetlerinin dağılımı.....	25
Tablo 4.3. Katılımcıların spor yapma durumlarının dağılımı	26
Tablo 4.4. Katılımcıların spor geçmişi durumlarının dağılımı	26
Tablo 4.5. Katılımcıların yabancı dil bilgisi durumlarının dağılımı	26
Tablo 4.6. Katılımcıların eğitim durumlarının dağılımı.....	27
Tablo 4.7. Katılımcıların mesleki deneyimlerinin dağılımı	27
Tablo 4.8. Ölçek ve alt boyutlarının normallik analizi	28
Tablo 4.9. Cinsiyete göre ölçek puanlarının dağılımı	29
Tablo 4.10. Aylık gelire göre ölçek puanlarının dağılımı	30
Tablo 4.11. Spor yapma durumlarına göre ölçek puanlarının dağılımı	32
Tablo 4.12. Spor geçmişlerine göre ölçek puanlarının dağılımı	33
Tablo 4.13. Yabancı dil bilgisine göre ölçek puanlarının dağılımı.....	35
Tablo 4.14. Eğitim durumlarına göre ölçek puanlarının dağılımı.....	36
Tablo 4.15. Mesleki deneyimlerine göre ölçek puanlarının dağılımı	38
Tablo 4.16. Öz - etkililik - yeterlik ölçeği ile iletişim becerilerini değerlendirme ölçeği arasındaki ilişki	39

KISALTMALAR

İB	: İletişim Becerileri
İBDÖ	: İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği
GHSİM	: Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü
ÖEY	: Öz Etkililik-Yeterlik
ÖEYÖ	: Öz Etkililik-Yeterlik Ölçeği



1. GİRİŞ

İş hayatında gün içerisinde edinilen roller ve görevler bulunmaktadır. Bu rol ve görevleri gereklilikleriyle birlikte ortaya koyabilmek, etkileşimin mesai konusu görevin kaliteli şekilde ortaya konulması için bireyin kendisinde birtakım bilgi, beceri ve tutumlara sahip olması gerektiği söylenebilir. Bu arada spor yöneticilerinin iletişim beceri düzeylerinin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel bir ilişki olup olmadığı sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu araştırmada spor yöneticilerinin iletişim becerilerini ve öz etkililik-yeterlilik düzeylerini ölçmek ve değerlendirmek yerinde olacaktır. Çünkü sektörün son yıllarda büyümesiyle birlikte, spor faaliyetlerinin düzenlenmesi ve bu faaliyetleri organize etmesi gereken iş görenler ile yöneticileri arasındaki iletişimin önemini ve bu iletişim gerekliliğinin iş gören veya yöneticilerin kendilerini ifade ederken içinde buldukları yapıyı doğru şekilde kavrayabilmesi olarak öngörülmektedir. Ayrıca yöneticilerin iletişim becerilerinin saptanan durumun üzerindeki ayırıcı özelliklerinin etkisi de belirlenmek istenmektedir. Çünkü grupların ya da üyelerin toplum içinde var olabilmesi için doğru bir anlam ve aktarım yapabilmeleri için iletişimsel öğelerini kullanarak karşısındaki insanlara kendilerini ifade etmeleri gerekmektedir (Bakan 2004). Bir bakıma iletişim becerileri, diğer birçok beceri için temel oluşturmakla birlikte mesajlara duyarlı, etkili dinleme ve tepki vermeyi içinde barındırması gerekmektedir (Korkut 2004).

Gençlik ve spor alanına ilişkin görevler 1938 yılından bu yana kamu hizmeti olarak sürdürülmektedir. 1982 Anayasasının 58. ve 59. maddeleri ile devletin asli görevleri arasında bulunan bu görevler, merkezi idarenin taşra örgütü olan illerdeki gençlik hizmetleri ve spor müdürlükleri valilerin, ilçelerde gençlik hizmetleri ve spor ilçe müdürlükleri kaymakamların başkanlığında yürütülmektedir.

Çalışmanın amacı; spor organizasyon ve faaliyetlerinin yürütülmesinde önemli bir yere sahip olan, spor yöneticilerinin iletişim becerileri ve öz etkililik yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ve spor yöneticilerinin iletişim becerileri ve öz etkililik yeterlilik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılıkların ortaya konulmasıdır.

Spor yöneticilerinin iletişim becerileri ve öz etkililik yeterlilik üzerine çalışmaların literatürde olmaması, spor yöneticilerinin iletişim becerileri ile öz etkililik yeterlilik düzeylerinin tespit edilmesi çalışmanın literatüre katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğündeki yöneticilerin iletişim beceri ve öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin arasında anlamlı farklılık olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Bu sorudan hareketle çalışmada, temel olarak iletişim becerileri ve öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ele alınmış ve spor yöneticilerinin iletişim becerilerinin ikincil olarak öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi arasındaki ilişkilerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Literatür incelendiğinde iletişim becerileri ve öz etkililik-yeterlilik düzeyleriyle ilgili çalışmalar mevcut olmasına rağmen, ilgili konuda bir çalışma yapılmadığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle literatüre katkı sağlaması ve elde edilen bulguların, Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlükleri yöneticilerinin iletişim becerilerini ve öz etkililik-yeterlilik düzeylerini geliştirecek bir eğitim programına katkıda bulunacağı umulmaktadır.

Araştırmanın problemini çözümlenmek amacıyla, spor yöneticilerinin görevleri, iş tanımları, eğitim alıp almamış oldukları ve bunların dışında alana özgü yapılan etkinlikler de göz önünde bulundurulduğunda, spor yöneticilerinin; cinsiyetleri, gelir düzeyleri, spor yapma durumları, yabancı dil seviyesi, eğitim düzeyi, yöneticilik yaptığı süre değişkenlerine göre iletişim beceri ve öz-etkililik yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir ilişki olup olmadığı saptanmaya çalışılmaktadır.

1.1 ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ

Araştırmada, spor yöneticilerinin iletişim beceri düzeyleri ile öz etkililik-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel ilişki var mıdır sorusuna yanıt aranmaktadır. Araştırmanın problemini sonuca bağlamak üzere, spor yöneticilerinin görev, iş tanımları, eğitim alıp almamış oldukları ve bunların dışında alana özgü yapılan etkinlikler de göz önünde bulundurularak aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

- Spor yöneticilerinin öz etkililik yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerileri arasında ilişki var mıdır ?
- Spor yöneticilerinin; cinsiyetleri, gelir düzeyleri, spor yapma durumları, yabancı dil seviyesi, eğitim düzeyi, yöneticilik yaptığı süre değişkenlerine göre iletişim beceri ve öz etkililik-yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Hipotez, varolan ve var olacak davranışlar, durumlar ile olaylar hakkında varsayımlarda bulunarak yapılan açıklamalar olarak tanımlanmaktadır. Hipotez, araştırmayı yapan kişinin çalışma problemindeki değişkenlerin arasındaki ilişkilerin ne olduğuna yönelik beklentileri ifade etmektedir. Hipotez testleri aracılığı ile bu şekilde ortaya konulan bilgilerin denetlenmesi yapılmaktadır. Belirlenmiş sıfır (H_0) hipotezine karşı olarak alternatif hipotez (H_1) oluşturulmalıdır. Karşı hipotez oluşturma hipotez testi sürecinin başında oluşturulmalıdır. Hipotezi oluşturduktan sonra bu hipotezi test etmeye imkan sağlayacak uygun bir test tekniğinin belirlenmesi gerekmektedir (Altunışık vd 2002).

Çalışmada katılımcıların demografik özellikleri ile Öz - Etkililik - Yeterlilik Ölçeği ve İletişim Becerilerini Değerlendirme düzeyleri ile ilgili toplam 8 hipotez kurulmuştur. Kurulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: Katılımcıların öz - etkililik - yeterlilik ile iletişim becerileri arasında ilişki vardır.

H₂: Cinsiyet değişkenine göre öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri arasında bir fark vardır.

H₃: Aylık gelir değişkenine göre öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri arasında bir fark vardır.

H₄: . Spor Yapma Durumlarına göre öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri arasında bir fark vardır.

H₅: Spor Geçmişlerine göre öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri arasında bir fark vardır.

H₆: Yabancı Dil Bilgisine göre öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri arasında bir fark vardır.

H₇:Eğitim Durumlarına göre öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri arasında bir fark vardır.

H₈: Mesleki Deneyimlerine göre öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri arasında bir fark vardır.

1.3 ARAşTIRMANIN VARSAYIMLARI

Çalışmanın varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Bu araştırmada kullanılan yöntem amaca uygundur olarak varsayılmıştır.
- Belirlenen rneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- Veri toplama araçlarının güvenilir ve geçerli olduğu ve araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
- Anket uygulamasını yapan araştırmacının, sonuçları tarafsız Şekilde yansıttığı kabul edilmektedir.
- Bu araştırmada bulunan katılımcıların bilgi kazanım araçlarına verdikleri yanıtların araştırma dahilinde, gerçeklere uygun Şekilde verildiği varsayılacaktır.

1.4 ARAşTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Araştırmayla ilgili kapsam ve sınırlılıklardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Çalışma 2016-2017 yılında İstanbul gençlik ve spor il müdürlüklerinde görev yapan il müdürü, Şube müdürleri ile Őeflerle sınırlı tutulmuştur.
- Çalışma katılımcıların “İletişim Becerilerini Değerlendirme leği” ile “z - Etkililik - Yeterlilik leği” ile kişisel bilgi formundaki maddelere verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.
- Çalışma, konu ile alakalı erişilebilen kaynaklarla ve literatür incelemesi sonucunda elde edilen veriler ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

İnsanlar zaman içerisinde gereksinimlerini karşılamak, belli başlı işleri ve görevleri tamamlamak için başkalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Toplum yaşamı içerisinde önceleri tarım ve ticaret ile sonraları ise endüstrileşme ile birlikte oluşan modernleşme, iletişim organizasyonları yaratmaktadır (Cornelissen 2004).

Bir bakıma etkin iletişim tekniklerini uygulamak için kullanılmakta olan iletişim modellerinin içinde kurumsal iletişim yaklaşımı, endüstri devrimi ile birlikte ortaya çıkmaya başlayan kurumlar arasında çağdaş organizasyonlar için büyük önem taşıdığı söylenebilir. Diğer bir anlatım ile güçlü iletişim süreci, bir organizasyonun çalışanları, müşterileri, tedarikçileri ve toplumu ile ilişkilerini kapsamaktadır (Goodman 2000).

İletişim aracılığı ile çalışanlar tarafından içselleştirilen davranışlar ya da zihinsel alışkanlıkların tümü, ideal kurumsal iletişim olarak tanımlanmaktadır (Argenti and Forman 2002).

Yönetim ya da yönetici iletişimi kurumun hedeflediği olması gereken imaj ve itibar için oldukça önemli bir faktördür. Çalışanların motivasyonunu sağlamak, güven ortamı oluşturmak, kurumun vizyonunu geliştirmek, iyi bir yönetim ekibi oluşturmak, süreç değişimi başlatmak ve yönetmek, bir kurum yöneticisinin görevleri arasında yer almaktadır. Yönetim iletişimi; bunların yerine getirilmesi ve etkili iletişim becerilerini kapsamaktadır (Van Riel 1995).

Öz etkililik-yeterlilik (ÖEY) ise; bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı şekilde yapma kapasitesine ilişkin kendi yargısı olarak tanımlanmaktadır (Senemoğlu 1998). Spor yönetimi, sporda yönetimi meydana getiren unsurların kuruluş ve işleyiş biçimlerini inceleyen ve bu unsurların en iyi şekilde sevk ve idaresi için gereken yönetim tekniğini bulmaya çalışan spor biliminin bir kolu olarak tanımlanmaktadır (Demirci 1986).

Literatür incelendiğinde, spor yöneticilerine yönelik yapılmış bir çalışmada Türkiye'deki istihdam alanları ve farklı sektörlerde istenilen spor yöneticisi profili araştırılmış ve spor yöneticisi yetiştirecek kuruluşlara, kamu sektörü, özel sektör, gönüllü kuruluşlar ve yerel yönetimlerin çeşitli bölümlerinde çalışacak spor yöneticilerine, bu yöneticileri çalıştıracak kurum ve kuruluşların aradıkları nitelikteki spor yöneticilerinin özelliklerini, bilgi ve becerilerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır (Donuk 2003).

İlgili yazında spor yöneticilerinin iletişim becerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bir başka çalışma ise spor yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının araştırılması üzerine olup araştırma sonucunda değerlendirilen yöneticilerin hizmetkâr liderlik davranışlarını gözler önüne serdiği düşünülmektedir (Altınok 2015).

Spor yöneticilerinin öngörülü liderlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış bir çalışmada ise; spora yön veren üst düzey yöneticilerin, öngörülü liderlik özelliklerinin artırılması gerektiği belirtilmektedir. Bu da iletişim boşluğunun olduğu organizasyonlarda astların üstleri yanlış değerlendirmesinin mümkün olduğu ve spor alanında bulunan üst düzey yöneticilerin ortak bir öngörü içerisinde bulunmalarının ulusal ve uluslararası düzeyde başarılı olabilmeleri açısından önemli olduğunu göstermektedir (Koç Doğan 2016).

Bu çalışmaya ek olarak mevcut çalışmada iletişim beceri düzeyleri belirlenen spor yöneticilerinin öz benlik algılarını değiştirmek ve geliştirmek de beklenen ulusal ve uluslararası başarılar için gerekli olduğu öngörülmektedir. Spor alanında olmasa da yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu ile arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedefleyen çalışma da literatürde yer almaktadır (Salman 2017).

Bu çalışmada yöneticilerin iletişim becerileri ölçülmüş olup, tıpkı mevcut çalışmamızda da olduğu gibi yöneticilerin cinsiyet ve çalışma tecrübeleri değişkenlerine bakılmıştır.

Yapılmış araştırmalarla birlikte mevcut çalışmamızda da spor yöneticilerinin kendilerinden beklenen görevlerini yerine getirmeleri için sahip oldukları iletişim becerileri ile öz etkililik yeterlilik özelliklerinin değerlendirilmesi üzerine çalışılmıştır.

Bu özelliklerin geliştirilmesi spor alanında yapılan faaliyetleri yürüten ekibin performansı için oldukça büyük önem taşımaktadır. Spor organizasyon ve faaliyetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesinin de yapılan bu tip çalışmalar doğrultusunda iyi yönde etkileyeceği varsayılmaktadır.

2.1 İLETİŞİM

İletişim, en sade anlatımı ile bir düşüncenin ya da bir duygunun yüz anlatımı, el, kol, baş hareketleri, konuşma, yazı, telefon, radyo, televizyon gibi araç ve gereçlerden yararlanarak bir kimseden başka bir kimseye iletimi olarak tanımlanmaktadır (Demirel 2000).

İletişime, bilgilerin, duyguların, becerilerin simgeler kullanılarak aktarılması, anlam arama çabası, olgu değiş tokuşu gibi anlamlar yüklemek mümkündür (Cüceloğlu 2005).

İletişim, katılanların, bilgi/sembol üreterek birbirlerine ilettikleri ve bu iletileri anlamaya yorumlamaya çalıştıkları bir süreç olarak da tanımlanır (Dökmen 2016).

Etkili iletişim becerileri, insan ilişkilerini ve her türlü meslek alanında ilişkileri kolaylaştırıcı özelliğe sahip olabilmektedir. Özellikle insanlarla daha çok bir arada olmayı gerektiren meslek alanlarında çalışanların iletişim becerilerine daha fazla hakim olmaları gerekmektedir (Korkut 2005).

Toplumsal yaşam iletişim üzerine kurulu olması sebebiyle etkili iletişime ve bunu sağlayan koşullara gereksinim vardır. Bu koşullardan bir tanesi de empatidir. Çünkü, iletişim aracılığıyla insan diğerlerini anlamak ve kendini anlatmak durumundadır (Doğuş 2011). İletişim, en geniş anlamda; bilgi, düşünce, yorum ve duyguların bir kişiden diğerine ya da karşılıklı aktarılması sürecidir (Eren ve Eroğlu 2000).

İletişim, kurumun işleyiş ve amaçlarını gerçekleştirmek için, örgütün bölümleri ile çevresi arasında sürekli bilgi ve düşünce akışı gösteren bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Güney 2001).

Etkili iletişimi engelleyen en önemli husus kişinin topluma kendine anlatamamasıdır. Bu duruma kişinin utangaçlığı ya da ruh hali neden olabileceği gibi daha sık görülmekle birlikte toplumun kendisi de neden olabilmektedir (<https://www.iienstitu.com>).

2.1.1 İletişim Türleri

İletişimde 3 türden söz edilir : Sözlü, sözsüz ve yazılı iletişim. Sözlü iletişim, karşılıklı olarak konuşma ve dinleme etkinliklerini kapsamaktadır. Sözlü iletişimin başarısı, konuşan ve dinleyen arasında ortaklaşa bir temele dayanmaktadır. Sözlü iletişim, her zaman konuşan ve dinleyen arasında bilgi, beceri, tutum ve davranış açısından etkileşim olmasını gerektirmektedir (Birol 2000).

Sözsüz iletişim ise, kelimeler kullanılmadan mesajların gönderilmesi ve karşı tarafça kabul edilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu mesajların iletimi, el, kol hareketleri, yüz ifadeleri, jestler ve mimikler, dokunma, göz göze şeklinde olabilmekte ve aynı zamanda direk nesnelere iletişim şeklinde de olabilmektedir. İnsanlar arası iletişimi kuvvetlendiren en önemli faktör, sözel iletişimi destekleyen sözsüz mesajlardır. Düşünceler sözlü iletişimle, duygular sözsüz iletişimle daha kolay aktarılmaktadır. Sözsüz iletişimin kendine özgü bazı özellikleri arasında etkili aktarma; iletişim eyleminin yokluğunu olanaksız kılma; insanlar arasındaki ilişkileri tanımlama ve belirleme; sözel içerik hakkında bilgilendirme; sözcüklerle çelişebilme; belirsiz olma ve kültüre göre olma gibi özellikler sıralanabilir (Ergin 2000).

Bir diğer ifadeyle sözsüz iletişimin bir parçası olan dinleme ise, sorumluluk ve saygı gerektiren bir husus olarak düşünülmektedir. Bir bakıma insanların duygusallığı ve dünyaya bakış açısını anlama sorumluluğu olarak belirtilmektedir (Mckay 2006).

Etkin bir şekilde dinlemenin yolları, açıklama, açıklık getirme, geri bildirim olarak ifade edilmektedir. Açıklama, bir kişinin söylediklerinden ne anlaşıldığını kişinin kendi sözcükleriyle ifade etmesini, açıklık getirme; dinleme esnasındaki odak noktasının geliştirilmesini, geri bildirim ise elde edilen açıklama ve açıklık getirme sonucunda konu ile ilgili yargılamadan ne hissedildiğini karşı tarafa iletilmesi olarak belirtilmektedir (Celep 2002).

Yazılı iletişim, mesajı, katılımcıların anlayabileceği ortak simgeler aracılığı ile iletilmesi olarak tanımlanmaktadır. İletişim aracı olarak yazı kullanılmakta ve içerik, destek materyaller ve ortamlarla sunulmaktadır (Birol 2000).

2.1.2 İletişim Çeşitleri

Bireyler arasında gelişen iletişim tek ya da çift yönlü olabileceği gibi paralel, çapraz, tamamlayıcı, simetrik ya da hiyerarşik olabilir.

2.1.2.1 Tek taraflı ya da çift taraflı iletişim

İletişimde geri bilgi akışı yapılmıyorsa iletişimin tek taraflı olduğu belirtilmektedir. Tek taraflı iletişimde gönderilen iletinin ulaşp ulaşmadığı ya da anlaşılıp anlaşılmadığı geri bilgi akışı yapılmadığı için sonuçlanmamaktadır. Eğer iletişimde geri bilgi akışından yararlanılıyorsa bu iletişim iki yönlü olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifadeyle çift taraflı iletişim yavaş ilerlemekle birlikte tek yönlü iletişimin aksine alıcı, gönderilen mesajları alıp, yorumlayıp, değerlendirebilmelidir. Böylece karar verme ve yeni bir iletiyi aktarma imkanı bulabilmektedir. Çift yönlü iletişimde, iletilen yeni mesaj karşısında yeniden bir mesaj gönderilmekte ve iletişim süreci bu şekilde devam etmektedir (Kağıtçıbaşı 1998).

2.1.2.2 Tamamlayıcı, paralel ve çapraz iletişim

Tamamlayıcı veya paralel iletişim, başarılı olan iletişimlerdir. İletişimin içinden çıkılmaz bir hal alması ya da kopması çapraz iletişimin varlığını ortaya koyar.

2.1.2.3 Simetrik ve hiyerarşik iletişim

Aynı seviyede olan iki kişi arasındaki iletişim simetrik iletişim olarak tanımlanmaktadır. Üsten asta doğru olan kişiler arasındaki iletişim ise hiyerarşik iletişim olarak belirtilmektedir. Aynı zamanda simetrik iletişim yatay iletişim, hiyerarşik iletişim ise dikey iletişim olarak da ifade edilebilmektedir. Simetrik iletişimin biçimi hiyerarşik iletişimin biçimine göre daha kolay olduğu belirtilmektedir (Kağıtçıbaşı 1998).

2.1.3 İletişim Fonksiyonları

İletişim, insanın sosyal bir varlık olarak yaşamasının temel koşullarından biri olmakla birlikte, toplumsal işleve de sahip olmaktadır. İnsanlar ve örgütler arasında bilgi dağılımını ve değişimini sağlamakta, toplumun en doğal hakkı olan haber alma, bilgilenme işlevi, iletişim ve kitle iletişim araçları sayesinde gerçekleşmektedir (Gökova 2003).

2.1.3.1 Bireysel açıdan

Bireysel ihtiyaçları karşılamak, çıkarları korumak, amaçlara ulaşmak için bir araç olarak kullanılabilir. Kişinin kendisini tanımasına, kendisini bulmasına da yardımcı olan iletişim sayesinde kişi bireysel inanç ve hislerini daha iyi analiz edebilmektedir. Yani alıcı rolündeki birey iletişim aracılığıyla bilgi edinip seçme ihtimalini yükseltmektedir (Şahin 2005).

2.1.3.1 Kitle İletişimi açısından

Laswell'e göre sosyolojik açıdan kitle iletişimi sürecinin üç fonksiyonu bulunmaktadır:

- Çevreyi denetleyerek toplumun da değerlerini denetlemekte,
- Toplumun bireylerin arasındaki etkileşimi sağlamakta,
- Toplumsal geleneklerin sürdürülmesine yardımcı olmaktadır (Akt. Şahin 2005).

2.1.4 Kendini Açma

Her insan, kendini anlatmada ve başkalarıyla iletişimde yeterli olmak ister (Yüksel 1997). İnsanın duygu ve düşüncelerini anlatabilmesi ve karşısındaki kişinin bunları doğru anlayabilmesi için uygun anlatma yöntemini kullanması gerekir (Deniz 2002). Kendini açma, bireyin kendi duygu, düşünce ve gereksinimleriyle ilgili bildiklerini bir başka bireye sözel olarak aktardığı bir iletişim sürecidir (Demirhan 2002). Kendini açma, bireylerin birbirlerini anlamalarını kolaylaştıran, derin ve yakın ilişkilerin geliştirilmesini sağlayan önemli bir yapı, aynı zamanda da kendini açmanın kişiler arasında çatışma ve saldırgan davranışların ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğu söylenebilmektedir (Kulaksızoğlu 2005).

Davranış bilimcileri, kendini açma konusunu aşağıda belirtildiği gibi üç ayrı kategoriye ayırmaktadırlar.

- İnsan ilişkileri eğitimi programında karşılıklı olarak kendini ama,
- Günlük yaşamda kendini açma,
- Hem danışan, hem de danışmanın, bireysel veya grupta danışma ve psikoterapide kendini açması (Egan 1975; Avşaroğlu 2000).

2.1.5 İletişim Becerileri

İletişim becerisi, iletişim bağı kurabilmek için davranış ve becerilerin tümü olarak tanımlanmaktadır. İletişim kurarken yaşanan problemlerin bir bölümü, insanların yaptıkları birtakım hatalardan ve bunların arkasında yatan psikolojik nedenlerden kaynaklanabilmektedir. İletişim kurulmasını gerektiren konuyla ilgili yapılan hataların düzeltilmesi için farkında varılmadan yapılan bu hatalara dikkat çekmek çözüm uygulamaları için oldukça önem arz etmektedir. İletişim kurarken iletişim çatışmalarına yol açmamak için, tarafların birbirlerinin sözünü kesmemesi, konuşurken iletişim kurulan kişinin gözlerinin içine bakılması, başka yönleri izlememek gerekmektedir (Dökmen 2016).

2.2 ÖZ ETKİLİLİK YETERLİLİK

Öz Etkililik-Yeterlilik kavramı Sosyal Öğrenme Teorisinin kilit ismi olan Albert Bandura tarafından “ Bilişsel Davranış Değişimi “ kapsamında ileri sürülmüştür (Keskin ve Orgun 2006). Öz yeterlilik (self-efficacy), bireyin davranışları üzerinde etkili olan bilişsel algılama faktörlerinden birisidir (Senemoğlu 1998). ÖEY; “bireyin belli bir eylemi başarıyla yapma veya olayları kontrol edebilme algısı veya yargısı” ya da bireyin belirli bir performans düzeyini başarma kapasitesine ilişkin yargısı” olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1982).

Öz etkililik-yeterlilik algısı, bireyin belli durumları başarabilmek üzere izlenmesi gereken yolu belirleyebilme ve uygulayabilme konusundaki becerisine olan inancını gösterir. Öz yeterlilik inancı bireyin doğru ya da yanlış etkinlikler yapma davranışını etkiler, aynı zamanda bireyin bir sorun ile karşılaştığında sorunu çözmek için ne kadar

çaba harcayacağı ve ne kadar ısrarcı olacağını da belirtisidir (Bandura 1982).

2.2.1 Öz Etkililik-Yeterliğin Önemi

Öz etkililik-yeterlilik, davranışı başlatan, güdülenmeyi ve devamlılığı artırıcı böylece performansın sergilenmesini sağlayan bir rol oynar. Aynı zamanda öz yeterlilik inancı, beceri, kabiliyet ve bilgi gibi diğer değişkenlere aracılık ederek ve onları bağdaştırarak bu değişkenlerin etkin bir şekilde bir arada işlemelerini sağlar. Bu nedenlerden dolayı, öz yeterlilik yeni bir becerinin kazanılmasında ya da yeni bir öğrenmenin gerçekleşmesinde ve daha sonra bu yeni becerinin ya da öğrenimin uygulamaya konmasında kritik bir işlev görmektedir (Kotaman 2008).

Bandura tarafından 1977 yılında ortaya konulan ve birçok araştırmalara konu olan öz yeterlilik inancının; seçim yapabilmede, çaba gösterme üzerinde, uyum sağlayıp girişken olmada ve kararlılıkta önemli bir katkısı bulunmaktadır (Asarlı 2012).

Öz yeterlilik inancı bireylerin karar vermelerinde, davranışların belirlenmesinde yapmış oldukları seçimlerde belirleyici bir rol oynamaktadır (Eskici 2013).

Bireylerin öz yeterlilik inançları; bireylerin gerçekleştirmek istedikleri faaliyetlerde oluşan zorlukları aşip nasıl başarılı olacakları konusu belirlemektedir (Kalkan 2008).

Öz yeterlilik inancı, insanda yetkinlik meydana getirme sisteminde anahtar rolü oynar. Bu nedenle benzer yeteneklere sahip farklı bireyler veya farklı koşullar altında aynı birey ve bireysel yeterliliklerine olan inançlarındaki dalgalanmalara bağlı olarak zayıf, yeterli veya sütün performans sergileyebilirler (Bandura 1997).

Bir beceriye sahip olmakla, o beceriyi değişik koşullar altında etkin ve tutarlı şekilde kullanabilmek arasında fark vardır. Belli bir görevle ilgili birey, yeterli bilgiye, beceriye ve kabiliyete sahip olsa bile, bunların yeterince farkında olmayabilir veya becerileri ve kabiliyetlerine dair kuşkuları olabilir. Bu kuşku nedeniyle birey, göreve ilişkin davranışa başlamaya yeltenmeyebilir. Belli bir görevi yerine getirmek için birey gerekli olan bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olduğuna inanmalıdır. Eğer birey, bu konuda

yeterli düzeyde ikna olmamışsa, yani o görevle ilgili yeterli öz yeterlilik inancına sahip değilse, kendisine öğretilen becerileri hiç kullanmayabilir. Özellikler kolayca sonuçlara ulaşılamayan çaba, emek, devamlılık ve azim gerektiren görevlerde, öz yeterliliğe sahip olmayan bireylerin, görevlerini yerine getirmedikleri sıklıkla görülür (Kotaman 2008).

Öz yeterlilik, bireyin yönetmek istediği duruma göre öz motivasyonun sağlanmasından, çevre koşullarının düzenlenmesine kadar değişen geniş bir alanda uygulanır. Bireylerin öz-etkililiklerine ilişkin inanışları onların seçimlerini, isteklerini, kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için ne kadar çaba harcayacaklarını, olumlu ya da olumsuz düşüncelerini, değişimle baş ederken yaşayacakları stresin miktarını ve hatta depresyona karşı hassasiyetlerini etkiler. Öz-etkililik-yeterlilik bireyin nasıl hissedeceğini, düşüneceğini ve davranacağını belirleyen önemli bir özelliğidir. Düşük öz etkililik-yeterlilik hissi depresyon, anksiyete ve çaresizlik ile birliktedir. Ayrıca böyle bireyler düşük öz güvene sahiptirler ve bireysel başarıları ve gelişmeleri hakkında kötümser düşünceler beslerler. Yüksek öz-etkililik-yeterlilik algısı olan bireyler ise daha zorlu işleri yapmayı seçerler ve bu amaçlarına ulaşmak için kendilerini yönlendirirler. Algılanan öz etkililik-yeterlilik ne kadar güçlü olursa çabalar da o kadar etkin olmaktadır (Aksoy ve Diken 2009; Bandura 1982; Bandura 1997; Malone 2001; Sergek ve Sertbaş 2006).

Güçlü bir bireysel yeterlilik duygusunun daha sağlıklı olma, daha yüksek başarı ve daha yeterli sosyal bütünleşme ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu kavram okul başarısı, emosyonel bozukluklar, mental ve fiziksel sağlık, kariyer seçimi ve sosyopolitik değişim gibi pek çok farklı alanda kullanılabilir (Keskin ve Orgun 2006).

Bandura tarafından öz yeterlilik inancının bireyler üzerindeki etkileri şöyle ifade edilmiştir (Barut 2008):

- Bireylerin karşı karşıya kaldıkları engeller karşısında gösterdikleri tutumlar
- Bireylerin bitirmiş olduğu hedeflerindeki başarı seviyeleri
- Bireylerin istedikleri hedefler konusunda harcadıkları emekler
- Bireyler çevresindeki talepler karşısında ne oranda depresyon ve stres belirtilerini hissettiği

- Bütün bu maddeler bireylerdeki öz yeterlilik inançlarına ve bu inançların düzeylerine göre kişilerin hayatlarında yol vazifesi görmektedir.

2.2.2 Öz Etkililik-Yeterlilik Algısının Oluşumu

Bireylerin öz-yeterliliklerine dair inançları, kendilerini tanımalarının büyük bir yönünü oluşturur. Öz-yeterlilik inançları, birbiri ile etkileşim halinde olan dört bilgi kaynağına dayanır.

- Tam ve doğru deneyimler ya da başarılı deneyimler; insanların yaptıkları işte elde ettikleri başarılar benzer işlerde de başarılı olacaklarına dair bir algı geliştirmelerini sağlar. Öz-yeterlilik algısının en etkili kaynağı ile bireyin başarılı deneyimleridir. Tersine bir durumda da başarısız deneyimler bireyin öz yeterlilik algısını tahrip eder. Kolay elde edilen başarılarla oluşmuş öz yeterlilik algısı zorlu bir durum karşısında yitirilebilir. Zorlukla baş etmek en güçlü öz-yeterlilik kaynağını oluşturmaktadır.
- Dolaylı deneyimler (başkalarının deneyimleri); başka insanların bir işi yapma deneyimlerini gözleyen bir birey benzer bir işi kendisinin de başarabileceğine dair algı geliştirir. Gözlenen bireyle kendisi arasındaki benzerlik ne kadar fazla olursa, oluşacak öz-yeterlilik algısı da o denli güçlü olacaktır.
- Sözel ikna; bir işi yapabilecek kapasitede olduğu konusunda dışarıdan gelen değerlendirmenin öz yeterlilik algısı üzerindeki etkisi çok güçlü olmamakla birlikte işi yapmak ve başarmak konusundaki gayreti olumlu yönde etkilediği varsayılmaktadır. Diğer taraftan olumsuz değerlendirmelerin de öz yeterlilik üzerinde zayıflatıcı rol oynadığı belirtilmektedir.
- Fizyolojik ve duygusal durumlar; insanlar bir konudaki kapasiteleri hakkındaki yeterlilik algılarını o işi yaparken deneyimledikleri fizyolojik ve duygusal reaksiyonlarla da değerlendirebilmektedirler. Herhangi bir eyleme karşı bireyin deneyimlediği heyecan, korku, stres gibi güçlü duygusal reaksiyonlar, sonucun başarılı ya da başarısız olacağı konusunda ipuçları sağlar. Pozitif duygular, öz-yeterlilik algısını güçlendirirken negatif duygular öz-yeterlilik algısını zayıfır (Aksayan ve Gözüm 1998; Basım 2009; Bandura 1997; Heslin and Kehele 2006; De Young 2003).

2.2.3 Öz Etkililik-Yeterlilik Algısının Geliştirilmesi

Öz düşünce, davranış tercihleri ve hafızada geniş yer tutan yaşam deneyimlerinden meydana gelen içsel bir liderlik olarak ifade edilen öz düşüncenin geliştirilmesi, öz düşünceyi geliştirme teknikleri kullanılarak yıkıcı davranış örüntüleri ortadan kaldırılabılır, yapıcı davranış örüntüleri oluşturulabilmektedir. İşgörenlere kasıtlı bir şekilde, başarılı olacakları yeni iş fırsatları oluşturulması, çabalarının sonucu elde ettikleri başarıların desteklenmesi aktivitelerini ise güdümlü üstünlük sağlanması başlığı altında incelenmektedir (Manz & Neck 1991). Örgütlerin parçası olarak bütün çalışanların bilinçli şekilde ya da bilinçsizce dahil olduğu sosyal öğrenme süreci olan modelleme, öz yeterlilik güçlendirme tekniği olarak kullanılmaktadır. Bir örgütsel yapı içerisinde bireylerin, iş yerindeki üretim faaliyetleri ile ilişkili önceden belirlenmiş hedefleri başarmaları gerekmektedir. Hedefler, bireylere hedef sağlamakla birlikte bunun için gerekli çaba ve performansa ilişkin bir standart oluşturur ve öz yeterliliğin gelişmesine rehberlik etmektedir. Yöneticiler iş görenlerin kendilerine fiziksel yönden iyi bakmalarını ve streslerini azaltmalarını sağlamaları gerekmektedir. İşgörenlerin psikolojik durumlarının geliştirilmesi sonucu, stresle meşgul olmadıklarında daha yüksek öz yeterlilik duygusu geliştirmektedirler (Malone 2001).

2.3 SPOR YÖNETİMİ VE SPOR YÖNETİCİSİ

Spor yönetiminde planlama, örgütlenme (organize), yönlendirme (komuta), eşgüdümleme ve denetleme (kontrol) gibi eylemler işletmeye ait temel yönetim görevleridir. Bu genel yönetim fonksiyonları işletmeye ait birtakım iş ve işlemler için de söz konusudur. Örneğin spor örgütlerinde de iş ve işlemler; üretim, pazarlama, finans, insan kaynakları, muhasebe, araştırma-geliştirme ve halkla ilişkiler görevleri olarak geçerlidir. Spor programları hazırlayıp sunmak diğer bir anlatımla üretim ve pazarlama aynı zamanda spor işletmenin var oluşu ile ilgili faaliyetlerdir. Finans ve insan kaynakları ise üretim ve pazarlamayı gerçekleştirmeyi kolaylaştırıcıdır. Muhasebe, araştırma-geliştirme ve halkla ilişkiler ise diğerlerini destekleyen görevlerdir.

Büyüyen örgüt yapısı söz konusu ise, bu spor kuruluşunun işletme faaliyetlerin birbirine uygun ve uyumlu olabilmesi için işletme yapısını anlayabilen ve yönetsel görevleri profesyonelce uygulayacak; “diğer çalışanları yöneten, onları çalıştırarak görevini

yapan” kişilere ihtiyaç duyulması söz konusudur. İşte bu noktada spor yönetimi; evrensel yönetim bilimiyle birçok ortak noktaları kapsar. Ancak spor yönetimi, uygulamada, spor alanının özelliklerini göz önünde bulundurmaktadır. Bu nedenle spor yönetimi, bir taraftan genel yönetimin kavram, ilke ve yöntemlerinden faydalanırken diğer taraftan spor alanının özelliklerini dikkate alarak; sporcu-yönetici, sporcu-spor örgütü ve spor örgütleri ile toplum arasındaki ilişkiler çerçevesinde kendine özgü bir yapı oluşturmak zorundadır.

Spor yönetimi; spor yönetimini meydana getiren unsurların, kuruluş ve işleyiş biçimlerini inceleyen ve bu unsurların en iyi şekilde sevk ve idaresi için gereken yönetim tekniğini bulmaya çalışan bir bilimdir (Demirci 1986). İmamoğlu; (1992) spor yönetiminin temel amacını, “spor faaliyetlerinin akılcı ve bilimsel bir biçimde yürütülmesinin yollarını araştırmak, bulmak ve bunları genel ilkelere dönüştürüp uygulamak” şeklinde ifade etmiştir. Bu durumda “spor yönetimi, spor alanına ilişkin karar ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerle ilgilenir” (İmamoğlu 1992).

Yönetici, beşeri ve beşeri olmayan kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanarak, örgüt amaçları doğrultusunda yönlendiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Özbey 2001). Aynı zamanda yöneten, teşkilatın en etkili ve yeterli bir biçimde işlemesini sağlayabilen akıllı, tecrübeli, bilgili ve liderlik özelliklerinden faydalanılan kişi olarak tanımlanmaktadır (Yetim ve Şenel 2001). Özellikle insan unsuruna dayalı olarak faaliyette bulunan spor işletmelerinde; çalışanlarının eğitime ve güçlendirilmesine destek veren; onların zekâ ve hayal gücünden yararlanarak yeni bir şey ortaya koyan düşüncelerini geliştirebilecekleri ve kullanabilecekleri örgüt yapısını oluşturan; bu doğrultuda onları sürekli destekleyen ve “iletişimde, grup dinamiğinde, rol dağıtımında, motivasyonda, hedef belirlemede, karar vermede ve olumlu destek aşamalarında çok bilgili ve uzman”, iş birlikçi ve katılımcı yöneticilerin varlığı son derece önemlidir (İmamoğlu & Ekenci 2014).

2.3.1 Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü

Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulmasıyla (3 Haziran 2011 tarihli ve 638 sayılı Kanun hükmünde kararname) spor teşkilatının adı Başbakanlığa bağlı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” iken, adı geçen bakanlığa “Spor Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilerek bağlanmış bulunmaktadır. Bu kararname ile merkezde Spor Genel Müdürlüğü, illerde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, ilçelerde Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürlüğü olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (Resmi Gazete 2011).

2.3.1.1 Görev, yetki ve sorumluluklar

İllerde gençlik hizmetleri ile spor organizasyonları düzenleyen ve taşra teşkilatı yetkisi olan il müdürlerinin görevlerini şöyle sıralayabiliriz:

Milli Eğitim Müdürlükleri ile okul spor faaliyetlerini koordineli yürütmek; umut vadeden sporcuların tespit edilmesi ve seçilmesine yönelik çalışmaları sürdürmek; gençliğin ve her yaştan kişinin serbest zamanlarını spor alan ve faaliyetlerine yönlendirmek; spor alanında ve hizmet içi eğitim çalışmalarıyla alakalı tüm araç ve gereçlerin sağlanması için gerekli işlemleri yürürlüğe sokmak ve sonuçlandırılmasını sağlamaktır. Antrenör, monitör ve hakem birimlerinin aktif ve verimli çalışmaları ile eğitimleri için lazım gelen önlemleri almak da görevlerinin arasında yer almaktadır.

Kendisine verilen bu görevleri yerin getirebilmek üzere adı geçen il müdürlükleri, yazılı veya sözlü olarak personeline ulaştırıp, onların hizmet içi eğitimini sağlar. Bu işleri daha iyi yapabilmek üzere genel müdürlüğün onayını alarak şube müdürlüğüne ilgili mevzuat gereğince atar. Bu müdürlüğe bağlı personelin atama, terfi, nakil, ödüllendirme, izin ve iş ilişkisinin kesilmesi işlemlerinin ilgili mevzuat uyarınca gerçekleşmesini sağlar. İl müdürlüğünde çalışmakta olan personelin yetki ve görevleri hususunda, yapılması gereken değişikliklerin tespitini yaparak, bu yoldaki teklifleri de genel müdürlüğe sunar. Müdürlüğü ilgilendiren spor, tesisler ve idari işlerde gerekli olan kararları alır ve il içinde vali ve genel müdürü temsil eder.

“gençlerin boş zamanlarının sportif alanlarda değerlendirilmesi ve bunla ilgili hizmetlerin yürütülmesi spor şube müdürleri tarafından yerine getirilmektedir. Ayrıca gençler için spor tesislerinin kurulması, faaliyetlerin yapılması ve kamu kurum ve

kuruluşları ile işbirliği içerisinde olunması bu şube müdürlerinin sorumluluk alanı içerisinde. Ek olarak yurt içi ve yurt dışında yapılacak faaliyetlere katılacak sporcuların sorumluluk ve izin işlemlerini yapmaktadır. Bunun yanında sporculara gerekli olan sağlık hizmetlerinin sağlanmasında koordine olmaktadır. İl spor temsilciliklerinin kuruluşu, nitelikleri, tayinleri, görev ve sorumlulukları, temsil eden kişilerin mevzuatla yükümlü oldukları görevlerine ait büro hizmetlerinin tamamının yürütülmesi de spor şube müdürlüğünün yetki sahasındadır. Böylece federasyon hareketlerinin en iyi biçimde yerine getirilebilmesi için gereken işlemleri yapabilmektedir. Nitekim bu sorumluluk gereğince sporcunun lisans yönetmelikleri ve beraberinde spor teşekkülleri onay, vize ve aktarma işlemlerinin yapılması ile birlikte federasyonlara bildirmektedir. Yarışma yerlerine giriş yönetmeliği uyarınca il ve ilçe müdürlüğüne verilen kapasite miktarınca giriş kartlarını temin etmek ve kayıtlarını tutmaktadır. Spor kuruluşlarının onay taahhütlerine bağlılıklarını sürdürüp sürdürülmediklerini denetlemek de bu birimin faaliyetleri arasındadır. Bu görevlerin bir parçası olarak *“lisans, tescil, vize ve aktarma yapacak sporcuların muayenelerini yaptırmak ve raporlarını muhafaza etmek”* bulunmaktadır. Eğitim açısından görevleri ise sporcu ve antrenörlerin yetişebilmesi için gerekli kurs ve seminerler, gençlik ile alakalı alanda açık oturum ve panellerin yapılması, gençlik merkezlerinin her daim temiz ve bakımlı olması için gerekli önlemlerin alınması, 1982 anayasasının 58. maddesi gereğince gençliğin serbest zamanlarının iyi biçimde değerlendirilmesi ve olabilecek tüm kötü alışkanlıklarından uzak tutulabilmesi için sportif faaliyetlerinin düzenlenmesi bu şube müdürlüklerinin asli görevleridir. Bu görevler Milli eğitimle uyumlu olarak okul sporlarının sağlıklı bir biçimde yürütülmesini de içermektedir.

İdari İşler ve Personel Şube Müdürü'nün Görevleri

Genel personel görevleri arasında istihdama göre sosyal sigortalar kanunları, emekli sandığı ve sendikalar kanunu ile alakalı bütün kanunları kapsayan mevzuatı genel müdürlük genelgesi dahilinde yürütmektir. Rutin personel faaliyetleri içerisinde atama, ilerleme, sağlık ile ilgili sorunları, izin ve emekli işlemleri gibi personel işlerinin yürütülmesi şeklinde sıralayabiliriz.

Bu birim işlerin daha iyi görülebilmesi için il ve ilçedeki görevlilerin istatistik konusunda eğitimini sağlayabilmek amacıyla ilgili daire başkanı ile koordine olarak seminer ve kurs düzenlemektedir.

Ayrıca bu şube müdürlüğü teşkilatça düzenlenen yarışma ve müsabakalarda sağlık ekibi ve malzemeleri bulunmasını temin etmektedir.

Tesisler ve İşletmeler Şube Müdürlüğü görevleri arasında ise sportif amaçlı arsa temini ve tapu işlemlerini takip etmek ve yürütmek bulunmaktadır. Ayrıca spor tesislerinin il ve ilçe imkanları dışında, küçük yapıların bakım ve onarımları için lüzumlu keşif ve ihale işlemlerini yürütmektedir. Bu işlerin kısa sürede yapılabilmesi için araç ve gereç temin ederek atölye kurmaktadır. Böylece görev sınırları içerisindeki tüm tesislerin hizmete hazır halde bulundurulmasını sağlamaktadır.

Netice itibariyle hem müsabakalarda izleyicilerin can ve mal güvenliğine, muhtemel sıra dışı eylemlerine karşın gerekli ön tedbirleri almakta ve asayişini sağlamakta hem de ilgili konuda tesis yöneticisine yardımcı olmaktadır. Bu işlerin yürütülmesi için de “Tesislerin kullanılması ile ilgili antrenman, eğitim, idari, teknik ve yardımcı hizmetler personeline görev ve çalışma talimatı” hazırlamaktadır. Diğer kurumlara bağlı il sınırları içerisindeki tesislerin etkili ve verimli kullanılmasını araştırmak bu birimin koordinasyon görevleri arasındadır.

Muhasebe ve Bütçe Şube Müdürü'nün Görevleri ise, il ve ilçe bütçelerini hazırlamak ile birlikte kesin hesap cetvellerinin, aylık hesap özet formunun, aylık gelir gider formunun mevzuatın gerekli kıldığı husus ve işlemler uyarınca düzenlenerek genel müdürlüğe zamanında gönderilmesini mevzuata göre sağlamaktır.

İl ve ilçe personelinin maaş ve diğer kanuni haklarını; gelir ve alacaklarını takip ve tahsisini; takibini ve kontrolünü bu birim yapmaktadır. Mevzuata uygun olarak Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı yarışma biletlerinin baskı, teslim alma, gişelerde satılma ve hasılatın toplanmasıyla ilgili işlemleri yürütmektedir.

Amatör spor faaliyetlerinin giderlerini onaylamaktadır. Kulüpler adına tahakkuk eden icra ve kanuni kesintilerin tahsilatı ile birlikte ilgili yerlere tediyesini sağlamaktadır. Yarışma biletlerinin baskı, teslim alma, gişelerde satma ve hasılatın toplanması ile ilgili işlemleri yapmaktadır. Avansların takibi ve zamanında tahsilatını yapılmasını sağlamaktadır.

Şeflerin görevleri büro işlerinin yürütülmesini sağlamak üzere evrak dosyalarında bulunan numara, tarih, gideceği yer, imza ve benzeri eksiklikleri incelemek ve gerekli önlemleri almaktır. Tamamlanmış olan evrak ve dosyaları ilgililere dağıtarak kontrollerini yaptırarak yerine ulaşmasını sağlamaktır. Takip edeceği evrakı ilgili memur ile birlikte izleyerek sonuçlandırmaktır. Ayrıca müdürlüğe gelen ve giden evrakın, kayıt çoğaltma, dağıtım, dosyalama, sevk ve arşivleme hizmetlerini izlemek ve yapılmasını sağlamaktadır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde görev yapan il müdürü, şube müdürleri ile şeflerin iletişim becerileri ile öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri hakkındaki görüşleri araştırılmıştır. Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde görev yapan katılımcıların örneklemini olarak, İstanbul'da görev yapan il müdürü, şube müdürleri ile şeflerin öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

3.1 ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARACI

Veri toplamada kullanılan araçlar aşağıdaki gösterildiği gibi üç bölümden oluşmaktadır.

3.1.1 Kişisel Bilgi Formu

Öncelikle araştırmaya katılanların cinsiyetleri, aylık gelirleri, spor yapma durumları, yabancı dil bilgileri, spor geçmişleri, mesleki deneyim gibi bilgi edinmeye yönelik araştırmayı yapan tarafından hazırlanmış olarak kullanılan kişisel bilgi formu toplam 8 sorudan oluşmaktadır.

3.1.2 İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ)

İkinci bölümünde ise katılımcıların iletişim becerilerini değerlendirme biçimlerini ölçmek amacıyla, Korkut (2016) tarafından geliştirilen 25 madde ve tek boyuttan oluşan “İletişim Becerilerini Değerlendirme” ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik iç tutarlılık kat sayısı .80 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe verilen cevaplar; 1 “Hiçbir Zaman”, 5 “Çoğu Zaman” şeklinde cevaplanmakta ve 5’likert tipi ölçek üzerinden hesaplanmaktadır (Korkut 2016).

3.1.3 Öz - Etkililik - Yeterlilik Ölçeği (ÖEYÖ)

Üçüncü bölümünde ise katılımcıların öz etkililik ve yeterliliklerini ölçmek amacıyla, Sherer vd (1985) tarafından geliştirilen ve Gözüm ve Aksayan (1999) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, geçerlilik ve güvenirliliği yapılmış "Öz - Etkililik - Yeterlilik" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek orjinal şekliyle 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; (1) Davranışa Başlama, (2) Davranışı Sürdürme, (3) Davranışı Tamamlama, (4) Engellerle Mücadele olarak 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Gözüm ve Aksayan (1999) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenirlilik sonucunda ölçeğin toplam iç tutarlılık kat sayısı 81'dir. Ölçeğe verilen cevaplar; 1 "Beni Hiç Tanımlamıyorum", 5 "Beni Çok İyi Tanımlıyorum" şeklinde cevaplanmakta ve 5'likert tipi ölçek üzerinden hesaplanmaktadır (Gözüm ve Aksayan 1998).

Ölçekte; 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20 ve 22. maddeler ters yönde puanlanarak hesaplanmaktadır. Bunun sonucunda Öz - Etkililik – Yeterlilik ölçeğinde; en az 23 puan en çok ise 115 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması durumunda öz yeterlilik algısının da iyi düzeyde olduğu saptanmıştır.

Ölçeğin alt boyutları şu maddeleri kapsamaktadır;

- Davranışa Başlama alt boyutu için 2, 11, 12, 14, 17, 18, 20, 22. maddeler
- Davranışı Sürdürme alt boyutu için 4, 5, 6, 7, 10, 16, 19 maddeler
- Davranışı Tamamlama alt boyutu için 3, 8, 9, 15, 23. Maddeler
- Engellerle Mücadele alt boyutu için 1, 13, 21. maddeler

3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın amacı doğrultusunda demografik etkenlerin gençlik ve spor il müdürlüğünde görev yapan şube müdürü ile şeflerin öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeylerini araştırılmaktadır. Bu kapsamda demografik etkenlerin gençlik ve spor il müdürlüğünde görev yapan şube müdürü ile şeflerin öz - etkililik - yeterlilik düzeyleri ile iletişim becerilerini değerlendirme düzeylerini ne şekilde etkilediğini belirlemek amacıyla MANOVA analizleri uygulanmıştır. Alt boyutlar arasındaki ilişkileri değerlendirmek için Korelasyon analizinden faydalanmıştır.

3.2 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın, ana kütlelin tamamını içermesi çoğunlukla mümkün olmayabilmektedir. Bu nedenle bir örneklem belirlenmelidir. Örneklem, araştırma yapılmak istenen kitlenin, bu kitleyi temsil eden önceden seçilmiş bir parçası olarak tanımlanmaktadır (Seyidoğlu 2009). Bu araştırmada, tesadüfi olmayan örneklem seçiminde amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yönteminde, örnekleme katılacak birimleri, araştırmayı yapan kişi önceki bilgi, tecrübe ve gözlemlerinden yola çıkarak çalışmanın hedefine uygun şekilde kendi yargısıyla belirler (Ural ve Kılıç 2006).

Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl müdürlüklerinde çalışan üst ve orta kademe yöneticiler, örneklemini ise; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi ile belirlenen (n=30) gönüllü spor yöneticisi oluşturmuştur.

3.3 VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

Veriler Microsoft Office Excel programı 2003'te düzenlenmiş olup, SPSS 20.0 for Windows kullanılarak veri değerlendirme için çözümlenmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin kişisel bilgilerinin dağılımlarını saptamak için yüzde ve frekans yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarının dağılımlarının normal olup olmadığını belirlemek amacı ile Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve Öz Etkililik - Yeterlilik

Ölçeği ve İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeğinin mevcut alt boyutların gösterdiği dağılımın normal olduğu belirlenmiştir ($p>0.05$). Buna göre MANOVA analizleri $\alpha = 0.05$ anlamlılık seviyesinde uygulanmıştır. Alt boyutlar arasında bulunan ilişkileri ölçmek amacı ile Korelasyon analizinden faydalanılmıştır.



4. BULGULAR

4.1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyetlerinin dağılımı

Cinsiyet	F	%
Kadın	10	23,3
Erkek	20	76,6
Toplam	30	100

Tablo 4.1’de çalışmada yer alan katılımcıların cinsiyetlerinin dağılımı bulunmaktadır. Sonuçlara göre çalışmaya katılanların % 76,6’ı “Erkek” iken, % 23,3’ü ise “Kadın”dır.

Tablo 4.2. Katılımcıların gelir durumlarının dağılımı

Aylık Gelir	F	%
1500 – 3000 TL	10	33,3
3001 – 4500 TL	15	50,0
4501 TL ve Üstü	5	16,7
Toplam	30	100

Tablo 4.2’de çalışmaya katılan yöneticilerin gelir durumlarının dağılımı bulunmaktadır. Sonuçlara göre araştırmaya katılan yöneticilerin % 33,3’ü “1500 – 3000” arasında aylık gelire sahip, % 50, 0’ı “3001 – 4500” arası aylık gelire sahipken, % 16,7’i ise “ 4501 ve üstü” aylık gelire sahiptir.

Tablo 4.3. Katılımcıların spor yapma durumlarının dağılımı

Spor Yapma Durumları	F	%
Evet	16	53,3
Hayır	14	46,7
Toplam	321	100

Tablo 4.3’de çalışmada bulunan katılımcıların spor yapma durumlarının dağılımı yer almaktadır. Sonuçlara göre çalışmaya katılanların % 53,3’ü “Spor Yaparken”, % 46,7’i ise “Spor yapmadığı” tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Katılımcıların spor geçmişi durumlarının dağılımı

Spor Geçmişi	F	%
1-5 Yıl	12	40,0
6-10 Yıl	11	36,7
11 Yıl ve Üstü	7	23,3
Toplam	30	100

Tablo 4.4’de çalışmada bulunan katılımcıların spor geçmişi durumlarının dağılımı yer almaktadır. Sonuçlara göre çalışmaya katılanların % 9,3’ünün spor geçmişi “1-5 Yıl” arasında, % 36,7’inin spor geçmişi “6-10 Yıl” arasındaki iken, % 23,3’ünün ise spor geçmişi “11 Yıl ve Üstü” ’dür.

Tablo 4.5. Katılımcıların yabancı dil bilgisi durumlarının dağılımı

Yabancı Dil Bilgisi	F	%
Zayıf	11	36,7
Orta	19	63,3
Toplam	30	100

Tablo 4.5’de araştırmaya katılan yöneticilerin yabancı dil bilgisi durumlarının dağılımları gösterilmektedir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre araştırmaya katılan yöneticilerin % 36,7’inin yabancı dil bilgisi “Zayıf” iken, % 63,3’ünün ise yabancı dil bilgisi “Orta” seviyededir.

Tablo 4.6. Katılımcıların eğitim durumlarının dağılımı

Eğitim Durumları	F	%
Üniversite	20	66,7
Lisansüstü	10	33,3
Toplam	30	100

Tablo 4.6’da araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumlarının dağılımları gösterilmektedir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre araştırmaya katılan yöneticilerin % 66,7’i “Üniversite” öğrenimini tamamlamışken, % 33,3’ü ise “Lisansüstü” öğrenimine devam etmekte veya tamamlamıştır.

Tablo 4.7. Katılımcıların mesleki deneyimlerinin dağılımı

Mesleki Deneyim	F	%
1-3 Yıl	8	26,7
4-6 Yıl	10	33,3
7 Yıl ve Üstü	12	40,0
Toplam	30	100

Tablo 4.7’de araştırmaya katılan yöneticilerin Mesleki Deneyimlerinin Dağılımları gösterilmektedir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre araştırmaya katılan yöneticilerin % 26,7’i “1-3 Yıl” arasında mesleki deneyime sahip, % 33,3’ü “4-6 Yıl ” arasında mesleki deneyime sahipken, % 26,7’i “7 Yıl ve Üstü” arasında mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.2 ÖLÇEK PUANLARININ DAĞILIMI

Tablo 4.8. Ölçek ve alt boyutlarının normallik analizi

	Madde	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	23	30	1.85	0.39	-0.720	0.193
Davranışa Başlama	8	30	1.80	0.48	0.313	0.427
Davranışı Sürdürme	7	30	1.81	0.40	-0.269	-0.785
Davranışı Tamamlama	5	30	3.09	1.11	-0.130	-1.467
Engellerle Mücadele	3	30	2.71	0.85	0.273	-0.982
İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği	25	30	1.85	0.39	-0.720	0.193

Tablo 4.8’de çalışmada yer alan katılımcıların “Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği” ile “İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği”nden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri bulunmaktadır. Çalışmanın sonucundaki analizlere göre araştırmaya katılan yöneticilerin, Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçek puanlarına bakıldığında, “Davranışa Başlama” alt boyutunda (1.80) en düşük ortalama, “Davranışı Tamamlama” alt boyutunda (3.09) da en yüksek ortalamanın olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçek puanları incelendiğinde ise ölçek ortalama puanının (1.85) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. Cinsiyete göre ölçek puanlarının dağılımı

	Kadın (N=10) (N=105)		Erkek (N=20)	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	1.88	0.42	1.85	0.39
Davranışa Başlama	1.77	0.58	1.80	0.46
Davranışı Sürdürme	1.75	0.46	1.83	0.40
Davranışı Tamamlama	3.02	1.12	3.31	0.93
Engellerle Mücadele	2.66	0.74	2.72	0.90
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	1.88	0.42	1.85	0.39

Tablo 4.9’da Çalışmada bulunan katılımcıların cinsiyete göre Öz -Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri arasında önemli bir farkın varlığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde MANOVA testi uygulandı.

Cinsiyet değişkenine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üstündeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir [$\lambda=0.931$, $F_{(0.356)}=5.240$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışa Başlama alt boyutunda erkek katılımcıların puanları ($1,8575 \pm .461$) çalışmaya katılan kadınların puanlarından yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı bulunmadığı saptanmıştır [$F_{(0.356)}=.023$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışı Sürdürme alt boyutunda erkek katılımcıların puanları ($1,8323 \pm .400$) kadınların puanlarından yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı bulunmadığı saptanmıştır [$F_{(0.356)}=.100$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlikölçeğinin Davranışı Tamamlama alt boyutunda erkek katılımcıların puanları ($3,3162 \pm 1.174$) kadınların puanlarından yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı bulunmadığı saptanmıştır [$F_{(0.356)}=.350, p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlikölçeğinin Engellerle Mücadele alt boyutunda ise erkek katılımcıların puanları ($2,7246 \pm .902$) kadınların puanlarından yüksek olduğu ve yine bu farkın anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir [$F_{(0.356)}=.024, p>0.05$].

İletişim becerilerini değerlendirme düzeylerinde kadın katılımcıların puanları ($1,8800 \pm .428$) erkek katılımcıların puanlarından yüksek olmasına rağmen bu fark anlamlı bulunmadı [$F_{(0.356)}=.029, p>0.05$].

Tablo 4.10. Aylık gelire göre ölçek puanlarının dağılımı

	1500 – 3000 TL (N=10) (N=105)		3001 – 4500 TL (N=15) (N=20)		4501 ve Üstü TL (N=5)	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	1.80	0.33	1.89	0.44	1.86	0.40
Davranışa Başlama	1.61	0.54	1.92	0.44	1.80	0.41
Davranışı Sürdürme	1.68	0.38	1.84	0.42	2.00	0.39
Davranışı Tamamlama	3.14	1.14	3.05	1.14	3.12	1.21
Engellerle Mücadele	2.83	0.97	2.66	0.77	2.60	1.01
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	1.80	0.33	1.89	0.44	1.86	0.40

Tablo 4.10’da Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin aylık gelire göre $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde MANOVA testi, Öz -Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için uygulandı.

Aylık gelir durumu değişkenine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir [$\lambda=0.832$, $F_{(0.443)}=10.460$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışa Başlama alt boyutunda 3001 – 4500 TL aylık gelire sahip katılımcıların puanları ($1,9238 \pm .448$) diğer aylık gelire sahip araştırmaya katılan yöneticilerin puanlarından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı bulunmadığı saptanmıştır. [$F_{(0.443)}=1.255$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranış Sürdürme alt boyutunda 4501 TL ve üstü aylık gelire sahip katılımcıların puanları ($2.0000 \pm .391$) diğer aylık gelir düzeyine sahip katılımcılardan yüksek olması ve bu farkın anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir [$F_{(0.443)}=1.061$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranış Tamamlama alt boyutunda 1500 – 3000 TL aylık gelire sahip katılımcıların puanları (3.1400 ± 1.143) diğer aylık gelire sahip katılımcılardan yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı bulunmadığı saptanmıştır [$F_{(0.443)}=.018$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Engellerle Mücadele alt boyutunda 1500 – 3000 TL aylık gelire sahip katılımcıların puanları ($2.8333 \pm .971$) diğer aylık gelire sahip katılımcılardan yüksek olmasının bu farka anlamlı bir etkide bulunmadığı belirlenmiştir [$F_{(0.443)}=.155$, $p>0.05$].

İletişim becerilerini değerlendirme düzeylerinde 3001 – 4500 TL aylık gelire sahip katılımcıların puanları ($1,8933 \pm .447$) diğer aylık gelire sahip katılımcıların puanından yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir [$F_{(0.356)}=.158$, $p>0.05$].

Tablo 4.11. Spor yapma durumlarına göre ölçek puanlarının dağılımı

	Evet		Hayır	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	1.82	0.32	1.75	0.21
Davranışa Başlama	1.77	0.47	1.82	0.51
Davranışı Sürdürme	1.79	0.37	1.84	0.45
Davranışı Tamamlama	3.18	1.17	2.98	1.07
Engellerle Mücadele	2.79	0.98	2.61	0.71
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	1.87	0.38	1.83	0.41

Tablo 4.11’da Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin spor yapma durumları göz önünde bulundurulduğunda Öz -Etkililik - Yeterlik ile İletişim Becerileri düzeyleri arasında $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde MANOVA testi önemli bir farkın varlığını tespit etmek için uygulandı.

Spor Yapma değişkenine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir [$\lambda=0.832$, $F_{(0.256)}=5.246$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışa Başlama alt boyutunda spor yapmayan katılımcıların puanları ($1,8265 \pm .511$) spor yapan katılımcılardan yüksek olması bu farkın anlamlı bulunduğunu göstermemektedir [$F_{(0.256)}=.077$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışı Sürdürme alt boyutunda spor yapmayan katılımcıların puanları ($1,8469 \pm .453$) spor yapan katılımcılardan yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı bulunmadığı tespit edilmiştir [$F_{(0.256)}=.118$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışı Tamamlama alt boyutunda spor yapan katılımcıların puanları ($3,1875 \pm 1.178$) spor yapmayan katılımcılardan yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı bulunmadığı tespit edilmiştir [$F_{(0.256)}=.238$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Engellerle Mücadele alt boyutunda spor yapan katılımcıların puanları ($2,7917 \pm .980$) spor yapmayan katılımcılardan yüksek olması bu farkın anlamlı bulunduğunu göstermemektedir [$F_{(0.256)}=.296, p>0.05$].

İletişim becerilerini değerlendirme düzeylerinde spor yapan katılımcıların puanları ($1,8750 \pm .386$) spor yapmayan katılımcılardan yüksek olması bu farkın anlamlı bulunduğunu belirlememektedir [$F_{(0.256)}=.066, p>0.05$].

Tablo 4.12. Spor geçmişlerine göre ölçek puanlarının dağılımı

	1 – 5 Yıl		6 – 10 Yıl		11 Yıl ve Üstü	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	1.76	0.32	1.83	0.54	1.98	0.21
Davranışa Başlama	1.90	0.52	1.75	0.31	1.69	0.64
Davranışı Sürdürme	1.75	0.41	1.94	0.35	1.73	0.48
Davranışı Tamamlama	2.88	1.21	2.90	1.04	3.77	0.89
Engellerle Mücadele	2.55	0.76	2.69	0.93	3.00	0.92
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	1.92	0.35	1.80	0.45	1.81	0.40

Tablo 4.12’de Çalışmada yer alan katılımcıların spor geçmişlerine göre Öz -Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri arasındaki farkın önemli olup olmaması ile ilgili saptama yapabilmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık seviyesinde MANOVA testi uygulandı.

Spor Geçmişlerine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir [$\lambda=0.655, F_{(1.084)}=10.460, p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışa Başlama alt boyutunda spor geçmişi 1-5 yıl arasında olan katılımcıların puanları ($1,9048 \pm .528$) diğer spor geçmişine sahip katılımcılardan yüksek olmasıyla birlikte bu farkın anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır [$F_{(1.084)}=.485, p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlikölçeğinin Davranışı Sürdürme alt boyutunda spor geçmişi 6-10 yıl arasında olan katılımcıların puanları ($1,9481 \pm .351$) diğer spor geçmişine sahip katılımcılardan yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,084)}=.858, p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışı Tamamlama alt boyutunda spor geçmişi 11 yıl ve üstü olan katılımcıların puanları ($3,7714 \pm .890$) diğer spor geçmişine sahip katılımcılardan yüksek olması bu farkın anlamlı bulunduğunu göstermemektedir [$F_{(1,084)}=1.784, p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Engellerle Mücadele alt boyutunda spor geçmişi 11 yıl ve üstü olan katılımcıların puanları ($3,0000 \pm .922$) diğer spor geçmişine sahip katılımcılardan yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,084)}=.580, p>0.05$].

İletişim becerilerini değerlendirme düzeylerinde spor geçmişi 1-5 yıl arasında olan katılımcıların puanları ($1,9267 \pm .354$) diğer spor geçmişine sahip katılımcılara oranla yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,084)}=.294, p>0.05$].

Tablo 4.13. Yabancı dil bilgisine göre ölçek puanlarının dağılımı

	Zayıf		Orta	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	1.85	0.56	1.81	0.21
Davranışa Başlama	1.72	0.40	1.84	0.52
Davranışı Sürdürme	1.96	0.41	1.73	0.39
Davranışı Tamamlama	2.58	1.06	3.38	1.05
Engellerle Mücadele	2.36	0.73	2.91	0.87
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	1.95	0.20	1.80	0.46

Tablo 4.13'te Çalışmada yer alan katılımcıların yabancı dil bilgisine göre Öz Etkililik Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri arasında $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde MANOVA testi önemli bir farkın varlığını tespit etmek üzere uygulandı.

Yabancı dil bilgisine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir [$\lambda=0.751$, $F_{(1,590)}=5.240$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışa Başlama alt boyutunda yabancı dil bilgisi orta düzeyde olan katılımcıların puanları ($1,8421 \pm .527$) yabancı dil bilgisi zayıf düzeyde olanların puanlarından yüksek olması bu farkın anlamlı düzeye taşımadığı belirlenmiştir [$F_{(1,590)}=.386$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışı Sürdürme alt boyutunda yabancı dil bilgisi zayıf düzeyde olan katılımcıların puanları ($1,9610 \pm .419$) yabancı dil bilgisi orta düzeyde olan katılımcılardan daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı bulunmadığı tespit edilmiştir [$F_{(1,590)}=2.177$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Davranışı Tamamlama alt boyutunda yabancı dil bilgisi orta düzeyde olan katılımcıların puanları ($3,3895 \pm 1.057$) yabancı dil bilgisi zayıf düzeyde olan katılımcılardan yüksek olması bu fark anlamlı düzeyde bulunmadığını göstermektedir [$F_{(1,590)}=4.038$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik - Yeterlik ölçeğinin Engellerle Mücadele alt boyutunda yabancı dil bilgisi orta düzeyde olan katılımcıların puanları ($2,9123 \pm .873$) yabancı dil bilgisi zayıf düzeyde olan katılımcılara göre daha yüksek olması ve bu farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir [$F_{(1,590)}=3.062, p>0.05$].

İletişim becerilerini değerlendirme düzeylerinde yabancı dil bilgisi zayıf düzeyde olan katılımcıların puanları ($1,9564 \pm .203$) yabancı dil bilgisi orta düzeyde olan katılımcılardan yüksek olmasın bu farka bir anlam kazandırmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,590)}=1.093, p>0.05$].

Tablo 4.14. Eğitim durumlarına göre ölçek puanlarının dağılımı

	Üniversite (N=20)		Lisansüstü (N=10)	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	1.76	0.43	1.73	0.34
Davranışa Başlama	1.88	0.52	1.62	0.35
Davranışı Sürdürme	1.81	0.45	1.82	0.32
Davranışı Tamamlama	3.22	1.14	2.84	1.06
Engellerle Mücadele	2.77	0.87	2.60	0.84
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	1.88	0.34	1.85	0.49

Tablo 4.14’de Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumlarına göre Öz -Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri arasındaki farkın $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde MANOVA testi ile önemli olup olmadığını tespit etmek için uygulandı.

Eğitim durumlarına göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir [$\lambda=0.863, F_{(0,761)}=5.240, p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışa Başlama alt boyutunda üniversite mezunu katılımcıların puanları ($1,8857 \pm .521$) lisansüstü öğrenimini tamamlamayan

katılımcıların puanlarına göre daha yüksek olması üzerine bu fark anlamlı bulunamamıştır [$F_{(0.761)}=1.953$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışı Sürdürme alt boyutunda lisansüstü öğrenimini tamamlamayan katılımcıların puanları ($1,8857 \pm .521$) üniversite mezunu katılımcıların puanlarına göre daha yüksek olmasıyla birlikte bu fark anlamlı bulunamamıştır [$F_{(0.761)}=.008$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışı Tamamlama alt boyutunda üniversite mezunu katılımcıların puanları ($3,2200 \pm 1.145$) lisansüstü öğrenimini tamamlamayan katılımcıların puanlarına göre daha yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı olmadığı saptanmıştır [$F_{(0.761)}=.768$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Engellerle Mücadele alt boyutunda üniversite mezunu katılımcıların puanları ($2,7667 \pm .879$) lisansüstü öğrenimini tamamlamayan katılımcıların puanlarına göre daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir [$F_{(0.761)}=.246$, $p>0.05$].

İletişim becerilerini değerlendirme düzeylerinde üniversite mezunu katılımcıların puanları ($1,8580 \pm .347$) lisansüstü öğrenimini tamamlamayan katılımcıların puanlarına göre yüksek olması düzeyler arası farkın anlamlı bulunmadığını göstermektedir [$F_{(0.761)}=.653$, $p>0.05$].

Tablo 4.15. Mesleki deneyimlerine göre ölçek puanlarının dağılımı

	1 – 3 Yıl		4 – 6 Yıl		7 Yıl ve Üstü	
	(N=8)		(N=10)		(N=12)	
	(N=105)		(N=20)			
	Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Öz -Etkililik - Yeterlik Ölçeği	1.79	0.67	1.97	0.87	1.88	0.57
Davranışa Başlama	1.82	0.45	1.91	0.39	1.69	0.57
Davranışı Sürdürme	1.83	0.45	1.92	0.29	1.71	0.46
Davranışı Tamamlama	2.92	1.20	2.66	0.91	3.55	1.11
Engellerle Mücadele	2.54	0.95	2.36	0.67	3.11	0.82
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	1.92	0.21	2.12	0.56	1.58	0.43

Tablo 4.15’de Araştırmaya katılan yöneticilerin mesleki deneyim değişkenine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri arasında önemli bir farkın varlığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde MANOVA testi uygulanmıştır. Mesleki deneyimlerine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir [$\lambda=0.584$, $F_{(1,417)}=10.460$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışa Başlama alt boyutunda mesleki deneyimleri 4-6 yıl katılımcıların puanları ($1,9143 \pm .399$) diğer mesleki deneyime katılımcıların puanlarına göre yüksek olması bu farkı anlamlı hale getirmemiştir [$F_{(1,417)}=.580$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışı Sürdürme alt boyutunda mesleki deneyimleri 4-6 yıl katılımcıların puanları ($1,9286 \pm .295$) diğer mesleki deneyime katılımcılardan daha yüksek olmasına rağmen yinede bu fark anlamlı bulunamamıştır [$F_{(1,417)}=.748$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Davranışı Tamamlama alt boyutunda mesleki deneyimleri 7 yıl üzeri olan katılımcıların puanlarının ($3,5667 \pm 1.111$) diğer mesleki

deneyim düzeyleri bulunan katılımcıların puanlarına oranla daha yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir [$F_{(1,417)}=2.070$, $p>0.05$].

Öz - Etkililik – Yeterlik ölçeğinin Engellerle Mücadele alt boyutunda mesleki deneyimleri 7 yıl ve üzerinde olan katılımcıların puanları ($3,1111 \pm .820$) diğer mesleki deneyim düzeylerine sahip katılımcılardan yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,417)}=2.511$, $p>0.05$].

İletişim becerilerini değerlendirme düzeylerinde mesleki deneyimleri 4-6 yıl katılımcıların puanları ($2,1256 \pm .562$) diğer mesleki deneyim düzeylerine sahip katılımcılara göre yüksek olduğu fakat bu farkın anlamlı bulunmadığı belirlenmiştir [$F_{(1,417)}=8.379$, $p>0.05$].

4.3 ÖZ ETKİLİLİK-YETERLİK ÖLÇEĞİ İLE İLETİŞİM BECERİLERİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 4.16. Öz - etkililik - yeterlik ölçeği ile iletişim becerilerini değerlendirme ölçeği arasındaki ilişki

	1	2	3	4	5
Davranışa Başlama	1				
Davranışı Sürdürme	.924*	1			
Davranışı Tamamlama	.624*	.924*	1		
Engellerle Mücadele	.693*	.657*	.819 **	1	
İletişim Becerilerini Değ. Ölçeği	.590*	.713*	.533 **		1

Tablo 4.16’da Çalışmada kullanılan Öz - Etkililik - Yeterlik Ölçeği İle İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği arasındaki durumu belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır.

Öz - Etkililik - Yeterlik Ölçeği İle İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği arasında pozitif ve orta seviyede bir ilişki varlığı tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın amacı; spor organizasyon ve faaliyetlerinin yürütülmesinde önemli bir yere sahip olan, spor yöneticilerinin iletişim becerileri ve öz etkililik yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ve spor yöneticilerinin iletişim becerileri ve öz etkililik yeterlilik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılıkların ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda yapılan istatistiki işlemler neticesinde; cinsiyet değişkenine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir (Tablo 4.1). Öz etkililik-yeterlilik alt boyutlarında cinsiyetlere göre erkek katılımcıların kadınlara göre öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin daha iyi olduğu görülmektedir. İletişim beceri düzeylerine bakıldığında ise kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha iyi iletişim beceri düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde, Salman (2017) tarafından yöneticiler üzerine yapılan çalışmada okul yöneticilerinin iletişim becerilerine yönelik öğretmen görüşleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Şenbakar (2015) tarafından elit boksörlere yapılan çalışmada iletişim becerilerinin cinsiyet değişkenine göre ölçek puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yapılan çoğu çalışmada da iletişim becerileri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (İlaslan 2001; Bulut 2004; Şahin vd 2013). Bu çalışmalar bulgularımızla paralellik göstermektedir. Kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla iletişim becerilerinin yüksek olduğu saptanmıştır (Özdemir ve Akabay 2017). Bulgularımızda da kadınların iletişim becerilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öz-etkililik-yeterlilik düzeyi ve hastalıklar genellikle cinsiyete göre farklılık göstermektedir (Hendricks vd 2004). Ege vd (2003) çalışmasında da erkek sağlık personelinin puanları kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Keskin ve Orgun (2006) tarafından öğrencilere yapılan çalışmada öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalar bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

Aylık gelir değişkenine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir (Tablo 4.2).

Katılımcıların iletişim beceri düzeylerinin en yüksek 3001-4500 arası gelir düzeyine sahip olan yöneticilere en düşük ise 1500—3000 arası gelir düzeyine sahip olan spor yöneticilerine ait olduğu görülmektedir. Öz etkililik- yeterlilik düzeyine bakıldığında en yüksek skorun 3001-4500 arası gelir düzeyine sahip katılımcılara ait olduğu, en düşük ise 1500-3000 arası gelir düzeyine sahip olan spor yöneticilerine ait olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde Yerlikaya (2017) tarafından yapılan çalışmada yöneticilerin gelirlerine göre iletişim becerilerine ilişkin değerlendirmelerini açıklayan boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ulukan (2012) tarafından yapılan çalışmada aylık gelir düzeyinin yüksek olması iletişim becerilerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.

Akgül (2008) tarafından sağlık personeli üzerine yapılan çalışmada ekonomik durumunu, orta olarak tanımlayan sağlık personelinin davranışı başlatma, davranışı tamamlama, engellerle mücadele alt ölçeği ve genel ölçek puan ortalamaları iyi ve kötü olarak tanımlayanlara göre daha yüksek, ekonomik durumu kötü olarak tanımlayanların ise davranışı sürdürme alt ölçek puanı daha yüksek olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Spor yapma değişkenine göre Öz - Etkililik -Yeterlik düzeyleri ile iletişim becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Öz etkililik yeterlilik alt boyutlarında spor yapma durumlarına göre spor yapan katılımcıların spor yapmayan katılımcılara göre öz etkililik yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu, iletişim beceri düzeylerine bakıldığında ise spor yapan katılımcıların spor yapmayan katılımcılardan daha iyi iletişim beceri düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde, katılımcıların spor yapma değişkenlerine göre öz etkililik yeterlilik ve iletişim beceri düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durum tartışmayı sınırlandırmıştır.

Spor geçmişlerine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir (Tablo 4.4). İletişim beceri düzeyi en yüksek skorun 1-5 yıl spor geçmişine sahip olan katılımcılara ait olduğu en düşük skorun ise 6-10 yıl spor geçmişine sahip olanlara ait olduğu

görülmektedir. Spor geçmişlerine göre en yüksek öz etkililik-yeterlilik düzeyinin 11 yıl ve üstü, en düşük ise 1-5 yıl spor geçmişine sahip olan spor yöneticilerine ait olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde Karademir ve Türkçapar (2016) tarafından yapılan çalışmada araştırma grubunun aktif spor yılı değişkenine göre iletişim becerisi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Literatürde spor geçmişi ile iletişim beceri düzeyi ve öz etkililik-yeterlilik arasındaki farklılığı inceleyen çalışmaların yetersizliği tartışmayı sınırlı hale getirmiştir.

Yabancı dil bilgisine göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Öz etkililik yeterlilik alt boyutlarında yabancı dil bilgisi değişkenine göre yabancı dil bilgisi durumu zayıf olan katılımcıların yabancı dil bilgisi durumu orta olan katılımcılara göre öz etkililik yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu, iletişim beceri düzeylerine bakıldığında ise yabancı dil bilgisi düzeyi zayıf olan katılımcıların yabancı dil bilgisi düzeyi orta olan katılımcılara göre daha iyi iletişim beceri düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde, katılımcıların yabancı dil bilgisi durumları değişkenlerine göre öz etkililik yeterlilik ve iletişim beceri düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılamaması tartışmayı sınırlamıştır.

Eğitim durumlarına göre Öz - Etkililik - Yeterlik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir (Tablo 4.16). İletişim beceri düzeyi ve öz etkililik-yeterlilik düzeyinin skorunun en yüksek üniversite mezunlarına ait olduğu görülmektedir. Literatür taraması neticesinde; Tekkanat (2009) tarafından yapılan çalışmada, iletişim tarzlarına yönelik öğretmen algılarının, eğitim durumu ve hizmet içi eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Yerlikaya (2017) tarafından yapılan çalışmada; eğitim durumları iletişim becerileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu çalışma bulgularımızla aynı doğrultudadır. Uğur (2010) tarafından yapılan çalışmada; yönetici hemşirelerin eğitim durumlarına göre öz-etkililik-yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarından, lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticilerin, lise ve ön lisans mezunlarına göre daha yüksek puanlar aldığı, bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sergek ve Sertbaş'ın (2006) SSK hastanesinde çalışan hemşireler ile yapmış oldukları çalışmada da lisans mezunu hemşirelerin lise ve ön

lisans mezunu hemşirelere oranla Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği'nde daha yüksek puanlar almış oldukları ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı bulunmadığı bildirilmiştir.

Mesleki deneyimlerine göre Öz - Etkililik - Yeterlilik düzeyleri ile İletişim Becerileri düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Öz - Etkililik - Yeterlilik alt boyutlarında mesleki deneyim durumuna göre mesleki deneyimleri 4-6 yıl arasında olan katılımcıların mesleki deneyimleri 1-3 yıl olan katılımcılara göre öz etkililik yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu, iletişim düzeyleri incelendiğinde ise mesleki deneyimi 4-6 yıl olan katılımcıların mesleki deneyimi 1-3 yıl olan katılımcılara göre iletişim beceri düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde, Mesleki deneyim değişkeniyle ilgili yapılmış benzer bir çalışmada mesleki tecrübenin iletişim becerilerine etkisinin olumlu yönde olduğu saptanmıştır (Bekcan 2015).

Salman (2017) tarafından okul yöneticilerine yapılan çalışmada okul yöneticilerinin iletişim becerilerine yönelik öğretmen görüşleri öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Akgül (2008) tarafından yapılan çalışmada; sağlık personelinin çalışma yılına göre ÖEY ölçeği ve alt ölçek puan ortalamalarına bakıldığında, 6-10 yıl çalışanların davranışı başlatma ve sürdürme puan ortalamalarının, 16 yıldan fazla çalışanların ise davranışı tamamlama, engellerle mücadele genel ölçek puan ortalamalarının daha fazla olduğu belirlenmiş ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların öz - etkililik - yeterlik düzeyi ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.16). Literatürde iletişim beceri ve öz etkililik-yeterlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak farklı ölçeklerle ilişkiyi inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir (Akgül 2008; Salman 2017).

Sonuç olarak spor taşra teşkilatında görev yapan yöneticilerin demografik değişkenlere göre iletişim becerileri ile öz etkililik yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi

sonucunda cinsiyet, aylık gelir düzeyi, mesleki deneyim, eğitim alma durumu, spor yapma durumu, spor geçmişi ve yabancı dil bilgisi değişkenleri ile iletişim becerisi ve öz etkililik yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İletişim becerileri ile Öz etkililik- yeterlilik düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Öneriler

Bu araştırma İstanbul ilindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerine yapılmıştır. Aynı çalışma diğer illerde de uygulanabilir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; spor yöneticilerinin İB ile ÖEY düzeylerinin incelenmesi ve yetersizlikleri gidermeye yönelik eğitim çalışmalarına katkıda bulunması, İB'nin ÖEY düzeyini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik ileri araştırmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgül, N. (2008). Sivas il merkezi birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan sağlık personelinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi. *Yüksek lisans tezi*, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Aksayan, S. & Gözüm, S. (1998). Olumlu sağlık davranışlarının başlatılması ve sürdürülmesinde öz etkililik algısının önemi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2(1), 35-42.
- Aksoy, V. & Diken, H. (2009). Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi. *İlköğretim Online*. 8(3), 709-719.
- Alkaya, Y. (2004). Lise öğrencilerinin iletişim ve empati becerilerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Altınok, B. (2015). Spor yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının araştırılması. *Doktora tezi*, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Argenti, P. & Forman, J. (2002). *The power of corporate communication: Crafting the voice and image of your business*. McGraw-Hill Companies, New York, USA.
- Asarlı, Z. (2012). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların okul psikolojik danışmanı öz-yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Avşaroğlu, S. ve Üre, Ö. (2000). Üniversite öğrencilerinin kendini açma davranışlarının belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 25 (2), 77-81.

- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler. Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 7 (22), 348-351.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologists*. 10 (4), 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy*. W.H. Freeman and Company, New York, U.S.A.
- Barut, E. (2008). Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanç düzeyleri üzerine bir araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (1), 162-178.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek, H. & Tokat, A.O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19 (2), 121-130.
- Bekcan, S. (2015). İletişim becerileri, motivasyon ve sağlık çalışanları. *Yüksek lisans tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Biol, C. (2000). *Eğitimde iletişim*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Bulut, B. (2004). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin iletişim becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2 (4), 443-452.
- Celep, C. (2002). *Sınıf yönetimi ve disiplini*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Cornelissen, J. (2004). *Corporate communications: Theory and practice*. Sage Publications, London.
- Cüceloğlu, D. (1998). *Keşke'siz bir yaşam için iletişim donanımları*. Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (2005). *Yeniden insan insana*. Remzi Kitabevi, İzmir.
- Demir, H. (2006). *Türk spor teşkilatı*. Çizgi Kitap Evi Yayınları, Konya.
- Demirci, N. (1986). *Spor yönetimi ve organizasyonu*. Milli Eğitim Basım Evi, İstanbul.
- Demirel, Ö. (2000). *Kuramdan uygulamaya eğitimde program geliştirme*. Pagema Yayıncılık, Ankara.
- Demirhan, M. (2002). Kendini açma düzeyleri farklı genel lise öğrencilerinin bazı değişkenler açısından saldırganlık düzeylerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Deniz, M.E. (2002). Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Doktora tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- De Young, S. (2003). *Teaching strategies for nurse educators*. Pearson Education Inc. New Jersey, U.S.A.
- Doğuş, Y. (2011). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin bakışı ile empatik iletişim. *E-journal of new world sciences academy*. 15 (2), 696-707.
- Donuk, B. (2003). Spor yöneticilerinin Türkiye'deki istihdam alanları ve farklı sektörlerde istenilen spor yöneticisi profili. *Yüksek lisans tezi*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dökmen, Ü. (2016). *İletişim çatışmaları ve empati*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Egan, G. (1975). *The skilled helper*. Brooks Coole, California.
- Ege, E. vd. (2003). Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personelinin sağlıklı yaşam biçimi davranışlara ve öz etkililik yeterlilik düzeylerinin incelenmedi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 4(2), 83-92.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergin, A. & Birol, C. (2000). *Eğitimde iletişim*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Eskici, M. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin yapılandırmacı yaklaşıma ilişkin öz-yeterlik algıları ile tutumları. *Doktora tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Etkili İletişimin Sırrı Özgüven* (2017). <https://www.iienstitu.com> [Erişim tarihi: 29 Aralık 2017]
- Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (27958 s.k.). Resmi Gazete, 08 Haziran 2011. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982.
- Goodman, M.B. (2000). *Corporate communications: the American picture*. 5 (2), 69-70.

- Gökova, Z. (2003). Yalıtılmışlık ve iletişim çelişkisi. *Yüksek lisans tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Heslin, P. A. & Khele, U. C. (2006). Self efficacy. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*. 2 (3), 705-708.
- İlaslan, Ö. (2001). Orta öğretim öğrencilerinin bazı özlük niteliklerinin ve baskın ben durumlarının iletişim becerileriyle ilişkisi. *Yüksek lisans tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İmamoğlu, F. (1992). Fonksiyonel açıdan spor yönetiminin anlamı ve önemi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 4 (3), 1-2.
- İmamoğlu, A. F. & Ekenci, G. (2014). *Spor örgütleri için işletme yönetimi*. Berikan Yayınevi, Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1998). *İnsan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. Sevinç Matbaası, Ankara.
- Kalkan, M. (2008). *Sosyal öğrenme kuramı*. Yaşar Özbay ve Serdar Erkan (Ed.), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Karademir, T. & Türkçapar, Ü. (2016). Adölesan öğrencilerde sportif aktivite ve bazı değişkenlere göre iletişim becerilerinin incelenmesi. *International refereed journal of humanityies and academic sciences. Social Psychology*. 18 (2), 44-46.
- Keskin, G. & Orgun, F. (2006). Öğrencilerin öz-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. *Anatolian Journal of Psychiatry*. 7 (1), 92-99.
- Kılıç, M. (29.12.2017). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinin görev ve yetkileri, *yazılı görüşme*, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, Yozgat.
- Koç Doğan, N. E. (2016). Spor federasyonlarındaki üst düzey spor yöneticilerinin öngörülü liderlik düzeylerinin belirlenmesi. *Yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkut, F. (2004). *Okul temelli önleyici rehberlik ve psikolojik danışma*. Anı Yayıncılık. Ankara.
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28 (3), 143-149.

- Korkut, F. (2016). İBDÖ'nin geliştirilmesi aşamaları ile güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 8 (1), 43-45.
- Kotaman, H. (2008). Öz yeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1), 111-133.
- Kulaksızoğlu, A. (2005). *Ergenlik psikolojisi*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Manz, C. & Neck, P. (1991). Inner leadership: creating productive thought patterns. *The Executive*. 5 (3), 87-95.
- Malone, J. W. (2001). Shining a new light on organizational change: Improving self-efficacy through coaching. *Organisation Development Journal*. 19 (2), 27-36.
- Mckay, M., Davis, M. & Fanning, P. (2006). *İletişim becerileri*. Hekimler Yayın Birliği Yayıncılık, Ankara.
- Özbey, S. (2001). GSGM'nin merkez ve taşra teşkilatının amaç ve görev ve süreç boyutları ile personel politikalarının analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. 15(4), 55-63.
- Özdemir, N. & Akabay, U. (2017). Kadın voleybol ve futbolcularda iletişim becerileri ve saldırganlık düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. 2 (1), 35-41.
- Salman, Ö. (2017). Yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Yüksek lisans tezi*, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Denetimi Programı, İstanbul.
- Senemoğlu, N. (1998). *Gelişim, öğrenme ve öğretim, kuramdan uygulamaya*. Özsen Matbaası, Ankara.
- Sergek, E. & Sertbaş, G. (2006). Ssk hastanesinde çalışan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve öz-etkililik, yeterlilik düzeyleri. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 9 (2), 41-48.
- Seyidoğlu, H. (2009). Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı. Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- Steven, H. & Alan, H. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance: some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*. 11 (3), 33-47.

- Şahin, A. (2005). İlköğretim okulu yöneticilerinin kişiler arası iletişim becerileri ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki. *Yüksek lisans tezi*, Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Antalya.
- Şahin, A., Aydın, G. & Ergin, G. (2013). İşletme bölümü öğrencilerinin iletişim becerilerinin cinsiyet rolleri bağlamında incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1), 21-29.
- Tekkanat, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışma yönetimi tarzlarına ilişkin öğretmen algıları. *Yüksek lisans tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ulukan, H. (2012). İletişim becerilerinin takım ve bireysel sporculara olan etkisi. *Yüksek lisans tezi*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uğur, E. (2010). Yönetici hemşirelerin koçluk becerileri ve öz etkililik-yeterlilik algılamaları. *Doktora tezi*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Van Riel, C.B.M. (1995). *Principles of corporate communication*. Prentice Hall, London.
- Yerlikaya, A. (2017). Yönetici iletişim becerilerinin çalışan motivasyonu ve iş tatmini üzerine etkileri (Kırklareli Üniversitesi Örneği). *Yüksek lisans tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, A. & Şenel, Ö. (2001). Türkiye’de spor yöneticisi yetiştirme faaliyetlerinin görünümü. *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara. 150 (2), 18-19.
- Yüksel, G. (1997). Sosyal beceri eğitiminin üniversite öğrencilerinin sosyal beceri düzeyine etkisi. *Doktora tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER
KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Yöneticiler,
Bu anket kişisel bilgilerin elde edilmesi amacıyla hazırlanan sorulardan meydana gelmektedir. Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanız gerekmektedir. Lütfen anketlerin üzerine isim belirtmeyiniz. İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Nagihan ÖKSÜZ

KİŞİSEL BİLGİ FORMU				
Cinsiyet	Bayan ()	Erkek ()		
Gelir Düzeyi	1500 TL -3000 TL	3000 TL - 4500 TL	5000 TL ve üstü	
Spor Yapma Durumu	Evet ()	Hayır()		
Spor Geçmişi	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	
Yabancı Dil Seviyesi	Zayıf ()	Orta ()	İyi ()	
Eğitim Düzeyi	Üniversite ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()	Diğer ()
Tecrübe	1-3 yıl ()	4-6 yıl ()	7 ve üstü	
Personel Yönetimi Eğitimi Alma Durumu	Evet ()	Hayır()		

İletişim Becerileri Ölçeği (İBDÖ)

YÖNERGE

Bu ölçek iletişimle ilgili bazı özelliklerinizi ölçmeye yöneliktir. Aşağıda sunulan ifadeleri, o ifadelerle ilgili genelde nasıl olduğunuzu düşünerek okuyunuz. İlişkilerimizdeki özelliklerimiz elbette kiminle, hangi koşullarda, ne zaman ilişkide bulunduğumuza bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. O nedenle ifadeleri genelde gösterdiğiniz tepkilere göre değerlendiriniz.

Değerlendirmenizi 5-her zaman, 4-sıklıkla, 3-bazen, 2-nadiren, 1-hiçbir zaman olmak üzere derecelendirdikten sonra cevap kâğıdındaki uygun yere (x) koyarak belirtiniz. Hiç bir ifadeyi boş bırakmamanız sonuçları daha sağlıklı değerlendirmeye yarayacaktır. Teşekkürler.

Yaş : 10 -15 () 16-20 () 21-25 () 26-30 () 30-35 ()

Cinsiyet : Kadın () Erkek ()

Eğitim Durumu: İlköğretim () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora ()

Yaşadığı Yer : Köy () Belde () İlçe () Şehir ()

Kilo :

Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz:

İLETİŞİM BECERİLERİNİ DEĞERLENDİRME	HER ZAMAN	SIKLIKLA	BAZEN	NADİREN	HİÇBİR ZAMAN
Sorunlarını dinlediğim insanlar benim yanımdan rahatlayarak ayrılırlar.					
2 Düşüncelerimi istediğim zaman anlaşılır biçimde ifade edebilirim.					
3 Başkalarını bir kasıt aramadan dinlerim.					
4 Sosyal ilişkide bulunduğum insanları oldukları gibi kabul edebilirim.					
5 İnsanların önemli ve değerli olduklarını düşünürüm.					
6 Birisiyle ilgili bir karara ulaşmadan önce onunla ilgili gözlemlerimi gözden geçiririm.					
7 İlişkide bulunduğum kişilerin anlatmak istediklerini dinlemek için onlara zaman ayırırım.					
8 İnsanlara karşı sıcak bir ilgi duyarım.					
9 İnsanlara gerektiğinde yardım etmekten hoşlanırım.					
10 Olaylara değişik açılardan bakabilirim.					
11 Düşüncelerimle yaptıklarım birbirleriyle tutarlıdır.					
12 İlişkilerimin daha iyiye gitmesi için bana düşenleri yapmaya özen gösteririm.					
13 Kendime ve başkalarına zarar vermeden içimden geldiği gibi davranabilirim.					
14 Arkadaşlarımla beraberken kendimi rahat hissederim.					

15 Yaşadığım olaylardaki coşkuyu her halimle başkalarına iletebilirim.					
16 İlişkilerim nasıl geliştiğini ve nereye gittiğini anlamak için düşünmeye zaman ayırırım.					
Karşımdakini dinlerken anlamadığım bir ayrıntı olduğunda konunun açığa kavuşması için sorular sorarım.					
Benimle özel olarak konuşmak isteyen bir arkadaşım olduğunda konuyu ayaküstü konuşmamaya özen gösteririm.					
Birisini anlamaya çalışırken sakın bir ses tonuyla konuşurum.					
İlişkilerimi zenginleştiren eğlenceli, keyifli bir yanım var.					
Birisine bir öneride bulunurken, onun öneri vermeme isteyip istemediğine dikkat ederim.					
Birini dinlerken ne karşılık vereceğimden çok onun ne demek istediğini anlamaya çalışırım					
İletişim kurduğum insanlar tarafından anlaşıldığımı hissederim.					
Bir yakınımla sorunum olduğunda bunu onunla suçlayıcı olmayan bir dille konuşmak için girişimde bulunurum.					
Karşımdakini dinlerken sırf kendi merakımı gidermek için ona özel sorular sormaktan kaçınırım.					

ÖZ-ETKİLİLİK-YETERLİK ÖLÇEĞİ

Yönerge

Aşağıdaki herhangi bir durumda insanların nasıl davranacaklarını ve düşüneceklerini anlatan 23 ifade vardır. Lütfen her bir maddeyi dikkatle okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ölçeği dikkate alarak yandaki rakamlardan uygun olanı yuvarlak içine alınız.

1-Beni hiç tanımlamıyor.

2-Beni biraz tanımlıyor.

3-Kararsızım.

4-Beni iyi tanımlıyor.

5-Beni çok iyi tanımlıyor.

		1	2	3	4	5
1.	Yaptığım planları, gerçekleştireceğimden eminim.					
2.	Yapmam gereken bir işe girişememe gibi bir problemim vardır.					
3.	Bir işi bir seferde yapamıyorsam, yapıncaya kadar devam ederim.					
4.	Kendim için önemli hedefler koyduğumda, nadiren başarırım.					
5.	İşleri yapıp sonuçlandırmadan yapmaktan vazgeçerim.					
6.	Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım.					
7.	Bazı işler çok karışık görünüyorsa yapmak için sıkıntıya girmem.					
8.	Hoşlanmadığım ancak yapmam gereken işler varsa bitirinceye kadar devam ederim.					
9.	Bir şeyi yapmaya karar verdiğimde onun üzerinde çalışmaya devam ederim.					
10.	Yeni bir şeyler öğrenmeye çalıştığımda, başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim.					
11.	Beklenmedik problemler çıktığında üzerinde fazla durmam.					
12.	Benim için çok zor göründüklerinde, yeni şeyler öğrenmek için çaba göstermekten kaçınırım.					
13.	Başarısızlık beni daha çok teşvik eder.					

14.	Bir şeyleri yapabilme konusunda kendime fazla güvenmem.						
15.	Ben kendime güvenen bir insanım.						
16.	Kolaylıkla vazgeçerim.						
17.	Hayatta ortaya çıkan problemlerin üstesinden gelme yeteneğini kendimde bulamam.						
18.	Yeni arkadaş edinmek benim için zordur.						
19.	Tanışmak istediğim birisini görürsem, onun bana gelmesini beklemek yerine ben giderim.						
20.	Arkadaşlık kurulması güç, ilginç biriyle tanışırsam, o kişiyle arkadaş olmaktan hemen vazgeçerim.						
21.	Bana ilgi göstermeyen birisiyle arkadaş olmaya çalıştığımda kolaylıkla vazgeçmem.						
22.	Sosyal toplantılarda kendimi rahat hissetmem.						
23.	Arkadaşlarımı, arkadaş edinmede kişisel yeteneklerimle kazanırım.						

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : NAGİHAN ÖKSÜZ

Doğum Yeri : ONDOKUZMAYIS

Doğum Tarihi : 10/07/1989

Baba Adı : MUSTAFA

EĞİTİM DURUMU

İlköğretim : GÜNGÖREN GAZİLER İLKÖĞRETİM
OKULU

Ortaöğretim : GÜNGÖREN GENÇOSMAN İMKB
TİCARET MESLEK LİSESİ

Yüksek Öğretim (Üniversite) : İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

Bildiği Yabancı Diller : İNGİLİZCE