

BİR ÖRGÜT OLARAK SPOR KULÜPLERİNDE BİREYLERARASI İLETİŞİM DOYUMU

Birol GÜLNAR *

Mete KAZAZ **

ÖZET

Bireylerarası ve örgütsel iletişim doyumu ile ilgili Batı'da pek çok çalışma olmasına rağmen kavram Türkiye için yenidir. Bu çalışmada yabancı ve yerli çalıştırıcı (teknik direktörler)lerle çalışan futbolcuların teknik direktörleriyle kurdukları iletişimden kaynaklanan bireylerarası iletişim doyumları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeyleri teknik direktörleriyle kurdukları iletişim sonucunda ortaya çıkmıştır. Çalışmanın verileri iki farklı takımda oynayan 50 futbolcuya uygulanan anketle elde edilmiştir. Bu takımlar yabancı teknik direktörle çalışan Ankaraspor ve yerli teknik direktörle çalışan Konyaspor'dur. Anket, Hecht (1978a) tarafından geliştirilen Bireylerarası İletişim Ölçeği'nden faydalanarak hazırlanmıştır. Nonparametrik analizler, her iki takım futbolcularının iletişim doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Diğer yandan Konyasporlu futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeyleri anlamlı şekilde Ankarasporlu futbolculardan daha yüksektir. Ayrıca Konyasporlu futbolcuların bireylerarası iletişim doyumları ile profesyonel futbolcu olma süreleri ve yaşları arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak, üniversite ve lise mezunu futbolcular ilköğretim mezunu olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek bireylerarası iletişim doyum düzeyine sahiptir.

Anahtar kelimeler: Bireylerarası iletişim doyumu, futbol, yabancı ve yerli teknik direktörler.

INTERPERSONAL COMMUNICATION SATISFACTION IN SPORT CLUBS AS AN ORGANIZATION

ABSTRACT

Although there have been many studies on interpersonal and organizational communication satisfaction in western countries, this is a new concept in Turkey. In this study, interpersonal communication satisfactions of soccer players who are trained by foreign and domestic coaches (technical directors) were comparatively investigated. The data of this study was collected by a questionnaire that was applied to 50 soccer players that play in two different teams. These teams were Ankaraspor which has foreign coach and Konyaspor which has domestic coach. The questionnaire was prepared by using the Interpersonal Communication Inventory developed by Hecht (1978a). Nonparametric analysis indicated that both of the teams' soccer players' interpersonal communication satisfaction levels are medium. On the other hand interpersonal communication satisfaction levels of soccer players of Konyaspor Team were significantly higher than soccer players of Ankaraspor Team. Also a negative meaningful relation has been found between inter-

* Yrd. Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü

** Yrd. Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü

personal communication satisfaction and duration of being professional soccer player and the age of soccer players of Konyaspor Team. Finally, soccer players that have university and high school degrees have significantly higher interpersonal communication satisfaction levels than soccer players that have primary school degrees.

Keywords: Interpersonal communication satisfaction, football, foreign and domestic technique directors.

GİRİŞ

“İletişim doyumunu” kavramını ülkemiz için oldukça yeni bir kavram olsa da Batı’da uzun yıllar boyunca akademisyenler ve profesyoneller tarafından tartışılmakta ve üzerinde çalışılmaktadır. Eğer konuya örgütsel iletişim bağlamında yaklaşılırsa Batı kaynaklı çalışmaların geçen yüzyılın başlarına uzandığı görülecektir. Özellikle 1970’li yıllardan sonra kavramın llebilirliği anlamında elde edilen gelişmeler (Downs ve Hazen, 1977) sonucunda gerek akademik çevrelerde gerekse uygulayıcılar arasında bu alana duyulan ilgi giderek artmıştır. Söz konusu çalışmaların neredeyse tümünde deneysel tasarım kullanılmış, araştırmacıların bu yolla daha net bulgulara ulaşmayı hedefledikleri gözlenmiştir (Peltokorpi, 2006; Ahmad, 2006; Byrne ve LeMay, 2006; Kirtley, 1999; Purvis, 1997; Decker, 1997). Gerek iletişim bilim gerekse işletme bilim alanlarında yüksek lisans ve doktora tez konularının ve akademik makalelerin “iletişim doyumunu” nu çalışma konusu olarak ele almaları, kavramın önemine ilişkin ciddi ipuçları vermektedir (Gülnar, 2009; Eroğlu, 2009; Gross, 2004; Heath, 2003; Hsu, 2002).

Örgütsel iletişimi ölçülebilir bir yapıda ele alan iletişim doyumunu kavramı, bireylerarası ilişkilerde ve örgütsel işleyişte önemini giderek artırmaktadır. Araştırmalar; bireylerarası iletişimin iş doyumunu ve bağlılık (Bambacas ve Patrickson, 2008; Vuuren ve ark., 2007; Gülnar, 2007b; Yüksel, 2005; Bakan ve Büyükbeşe, 2004), verimlilik (Clampitt, 1983), performans (Tsai ve Chuang, 2009; Goris, 2007) ve örgütsel etkililik (Bush ve Frohman, 1991) zerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Örgütler ve bireyler için bu denli öneme sahip olan “iletişim doyumunu” kavramını bu çalışmada profesyonel futbolcular arasında yapılan bir araştırmaya konu edilmiştir. Çalışmada yerli (Konyaspor) ve yabancı (Ankaraspor) teknik direktrlerle çalışan iki takımın futbolcularının hocalarıyla aralarındaki bireylerarası iletişim doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması yapılmıştır. Bu tarz bir karşılaştırma ile sürekli olara spor kulüpleri düzeyinde tartışılan “yerli hocaların yabancı hocalara göre futbolcularını daha iyi motive ettikleri ve daha iyi iletişim kurdukları” yönündeki savın bilimsel düzeyde sınanması amaçlanmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Bu başlık altında iletişim doyumunu kavramının gelişimi, tanımı ve teorik temelleri ile alanla ilgili yapılmış çalışma bulguları ele alınmaktadır.

1.1. İletişim Doyumu

Örgütsel iletişimde algısal/tutumsal yaklaşımın ürünü olan iletişim doyumu; örgütsel iletişim doyumu, bireylerarası ve grup iletişim doyumu olmak üzere üç grupta sınıflandırılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde akademisyenlerin ve profesyonellerin daha çok örgütsel iletişim doyumu ve bireylerarası iletişim doyumu üzerinde yoğunlaştıkları gözlenmiştir.

1.1.1. Örgütsel İletişim Doyumu

İletişim doyumu modern ve yeni bir kavram olmasına rağmen (yukarıda da belirtildiği gibi) hem akademik hem de profesyonel topluluklar konuya yoğun ilgi göstermektedirler. Özellikle son 30 yılda kavram, örgütsel iletişimin bir parçası olarak kabul edilmiş, pek çok bilimsel incelemede, yüksek lisans ve doktora tezlerinde ölçülmüştür.

İletişim doyumu; sosyo-duygusal bir sonuçtur. Grup üyeleri grup deneyiminden elde ettikleri tatmin olmuş bir duyguyu yaşarlar (Hecht, 1978c: 253). Redding (1978: 429 aktaran Hilgermann, 1998: 20) iletişim doyumunu bir çalışanın toplam iletişim çevresinden algıladığı tüm doyum derecesi olarak tanımlar. Bu alanın ölçülebilirliği anlamında çok önemli katkılarda bulunan Downs ve Hazen (1977: 64) ise iletişim doyumunun; içinde birisiyle başarılı bir şekilde iletişim kurulan ya da kendisiyle başarılı bir iletişim kurulan kişisel bir doyumunu temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Hecht ise konuya psikoloji açısından yaklaşmış ve iletişim doyumunu; psikolojik sağlık düşüncelerinin anlamlı bir biçimde etkilediği bir tür doyum sonucu biçiminde değerlendirmiştir (Hecht, 1978c: 253). Teorisyenlerin yaptığı açıklamalar ışığında örgütsel iletişim doyumu; bireyin örgüt içinde bulunduğu iletişim ortamının nitel ve nicel ölçümü sonunda yaşadığı memnuniyet düzeyi olarak tanımlanabilir.

Örgütsel iletişim ölçümüne ilişkin ilk iki araştırma Nilsen (1953'den aktaran Hecht, 1978a: 361) ve Level (1959'dan aktaran Hecht, 1978a: 361) tarafından gerçekleştirilmiştir. Nilsen, plânlı olmayan mülâkatlardan ve yanıtları ortaya koymaya yönelik birbirini takip eden soru formlarından faydalanmıştır. Mülâkatlara, iş çevresinin ve süreçlerin doğrudan gözlenmesi yoluyla saygınlık kazandırılmıştır ve içerik analizi uygulanmıştır. Nielsen'in yöntemi büyük miktarda kullanılabilir veri sağlasa da bir takım problemlere dikkat çekilmelidir. İlk olarak, mülâkatlarda görüşmeciler duygularını ve önyargılarını veri kayıtlarına dâhil ettikleri için standart sorunu ortaya çıkarmıştır. İkinci sorun ise görüşmelerin ve gözlemlerin yapılandırılmamış (plânlanmamış) olmasının bir sonucudur. Esneklik, görüşmecilere bazı cevapların nüanslarına ilişkin inceleme ve ayarlama yapma olanağı sağlarken, yapının olmaması diğer yandan bir görüşmenin sonucunun diğerleriyle karşılaştırılamaması anlamına da gelmektedir (Hecht, 1978a: 361).

Level ise (1959) özellikle yönetim personeline danışmayı da içeren iletişim etkililik literatürünü inceleyerek seçmeli maddeler oluşturmuştur. Söz konusu

maddeler, çalışanların yönetimden aldıkları genel bilgi miktarı, politikalar, sreerler ya da alışma Őartlarındaki değişikliklerle ilgili bildirimlerin geliştirilmesi, Őirket politikalarının açıklanması, Őirket beklentileri ile ilgili bilgi, yöneticinin iletişim tarzı, yöneticiyle sorunların tartışılmasına ilişkin özgürlük algısı, ücret artışları, sigorta gibi konuları içermektedir. Level'in (1959) alışması Nielsen'in çalışmasına göre tekrarlanabilme ve lme anlamında bir takım gelişmeler yapmış olsa da bu, örgütsel iletişim doyum algısının farklı boyutlarının tam olarak eksiksiz biçimde ölçüleceğini garanti etmemektedir (Hecht, 1978a: 361).

Örgütsel iletişim doyumunu ölçmeye yönelik, en geniş anlamda kabul gören ve yaygın biçimde uygulanan lek Downs ve Hazen tarafından geliştirilmiştir. Downs ve Hazen (1977: 72) rgtsel iletişim doyumunun sekiz örgütsel değişkenden oluşan çok boyutlu bir ölçüme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu sekiz örgütsel değişken; genel örgütsel algı, örgütsel bütünleşme, bireysel geribildirim, üst iletişimi, yatay-gayr-ı resmi iletişim, astlarla iletişim, araç kalitesi ve iletişimi iklimidir. Yazarlar, iş doyumuyla ilişkili en önemli iletişim doyumunu değişkenlerinin ise bireysel geribildirim, ast iletişimi ve iletişim iklimi olduğunu belirtmişlerdir.

Pincus'un (1986) hastane çalışanları arasında yaptığı çalışmanın da içinde bulunduğu diğer çalışmalar iletişim doyumuyla iş doyumunu ve iş performansını arasında bağlantı kurmuşlardır. Söz konusu çalışmalara ilişkin bulgular çalışanların örgütsel iletişim algılarının doğrudan hem iş doyumunu hem de performanslarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Pincus, 1986: 412).

İletişim doyumunu ve örgütsel bağlılık ile ilgili bir diğer çalışmada Kissell (1987) rgtsel bağlılık ile (iletişimde) açıklık ve yetenek algılamalarının doğrudan ilişkili olduğunu bulmuştur. Kissell, bu değişkenler arasında güçlü bir bağlantıyı sağlayan iletişim doyumunun en önemli belirleyici olduğunu ileri sürmektedir.

1.1.2. Bireylerarası İletişim Doyumu

İletişim doyumunun diğer bir türü olan bireylerarası iletişim doyumunu, örgütsel iletişim doyumundan sonra üzerinde en fazla araştırma yapılan diğer bir alandır. Rubin ve Rubin (1989: 14) bireylerarası iletişim doyumunu, bir iletişim ortamında beklentilerin tatminine dayanan pozitif bir iletişimin sonucu biçiminde tanımlamışlardır. Hecht'e göre (1978c: 254) tüm teorisyenler; doyumun evre ya da algılanan çevreye ilişkin içsel bir yanıt olduğu konusunda hem fikirdirler. Yalın bir tanımlama yapmak gerekirse bireylerarası iletişim doyumunu, bireylerarası iletişimde tarafların kurulan iletişimden duygusal ve bilişsel düzeylerin her ikisi bakımından yaşadıkları memnuniyet düzeyidir.

Hecht (1978a) güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış, sosyal ortamlarda bireylerarası iletişimi ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirmiştir. Hecht bu ölçeğin, bireylerarası iletişim ortamlarında örgütsel iletişim doyumunu leğine göre iletişim doyumunun daha iyi bir belirleyicisi olduğunu iddia etmektedir. Hecht

ayrıca mevcut iletişim yeteneği kavramlarının bir değerlendirme değişkeni olarak iletişim doyumu ile ölçülebileceğini de iddia etmektedir.

Hecht'in (1978a) bireylerarası iletişim envanteri (Interpersonal Communication Inventory) çalışan iletişimi araştırmalarında (örgütsel iletişimden çok) daha çok insanlar arasındaki iletişim ilişkilerine odaklanmaktadır. Hecht'in (1978a) çalışması bireylerarası iletişimi temel almaktadır ancak iletişim bilimciler iş ortamında gerçekleşen bireylerarası iletişimi ölçmek için bu ölçeği kullanmaktadırlar. Hecht (1978a) başlangıç maddelerini geliştirmek için yüz yüze görüşmelerden ve soru formlarından faydalanmış ve 93 maddelik bir testi katılımcılara uygulamıştır. Testten sonra, maddeler kısaltılmış ve kullanılabilir farklı maddelerle ilgili geribildirim sağlanarak tekrar uygulanmıştır. Katılımcılardan elde edilen veri üzerinde faktör analizi ve korelasyon analizleri uygulanmış ve 19 maddelik ölçüm 16 maddeye kısaltılmıştır. 16 maddelik ölçek, daha kısa versiyonun gerekli olduğu çalışmalar için geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği katılımcılarla gerçekleştirilen içerik analiziyle sağlanmıştır. Ölçüm negatiften pozitive doğru giden yedili (1-7) likert ölçeğiyle gerçekleştirilmiştir.

Hecht ölçek geliştirme çalışmasından sonra Spitzberg(1984) ile birlikte iletişim doyumu ile beş iletişim becerisi (iletişim korkusu, acillik, etkileycilik, etkileşim yönetimi ve uyum sağlama) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yazarlar iletişim doyumunun, hoş izlenimlerin ortaya çıkmasını sağlayacak olan yetenekli bir iletişim sonucunda ortaya çıkabileceğini öngörmüşlerdir. Çiftlerden oluşan 180 kişi arasında yapılan çalışmada, etkileşim yönetimi iletişimin doyumunun en önemli belirleyici olmuştur.

Farklı kuruluşlarda bireylerarası iletişim doyumu ile ilgili çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin Townsley (2004) üniversitede yaptığı çalışmada mezun olmak üzere olan öğrencilerin örgütsel ve bireylerarası iletişim doyum düzeyleri ile onların okulda kalıp akademik kariyer yapma kararları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı, araştırma sonunda öğrencilerin bireylerarası ve örgütsel iletişim doyumlarıyla akademik kariyer yapma istekleri arasında anlamlı ilişki bulmuştur.

Hecht'in Bireylerarası İletişim Ölçeği (1978a); polis memurları ve vatandaşlar araştırması (Glauser ve Tuller, 1985) ve genel iletişim (Rubin ve Rubin 1989) gibi farklı alanlarda kullanılmıştır. Glauser ve Tuller (1985) polis memurlarının telefon görüşmelerinde sundukları hizmetin memnuniyet düzeyini vatandaşların bireylerarası iletişim düzeylerini ölçerek ortaya koymaya çalışmışlardır. Rubin ve Rubin (1989) ise iletişim kurma korkusu ile iletişim doyumu ilişkisini 504 kişilik bir örneklem üzerinde incelemiştir. Analizler iletişim korkusu ile doyumu arasındaki negatif ilişki beklentisini desteklemiştir.

Bireylerarası iletişim doyumunu çalışma konusu yapan diğer iki araştırmacı ise Duran ve Zakahi'dir (1987). Duran ve Zakahi iletişimde uyum yeteneği-

nin diğer niteliklerinin bireylerarası iletişim doyumuyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Dikkatli, dost canlısı ve diğerini onaylayan bir tarz (empati kurma ve dinleme) karşıdaki partnerin iletişim doyumuyla sonuçlanmaktadır. Uygun açık-lama, sosyal deneyim, açıklık, etki bırakma, canlı olma, sosyal kontrol, zekâ kıv-raklığı, düzgün telaffuz ve sosyal gevşeme ayrıca iletişim doyumuyla ilişkilidir.

İletişim korkusu ayrıca bireylerarası etki ve iletişim doyumuyla da ilişki-lendirilmiştir. Biggers ve Masterson (1984) yüksek düzey iletişim korkusu bil-diriminin düşük korku düzeyine göre iletişim koşullarında daha az memnuniyet düzeyine neden olduğunu bulmuşlardır.

Bu lek var olan bireyler arası iletişime odaklandığı için iletişim çalışma-sının çok farklı birçok alanında etkili bir Şekilde kullanılmıştır. Ölçek, alışanlar-ın eşit düzeydeki çalışma arkadaşlarıyla, üstleriyle ve üst yönetimle iletişim doyumunu ilişkisini değerlendirebilir.

Üstlerle iletişim doyumunu Wheless (1984) tarafından bir çalışma kapsa-mında araştırılmıştır. Çalışma, dört iletişim değişkeni ile bu değişkenlerin alış-an doyumunu üzerindeki etkisi üzerinde yoğunlaşmıştır. Çalışmanın içerdiği iletiş-im değişkenleri; çalışanın stle iletişim doyumunu, üstlerinin yeni fikir ve düşün-celere (alışanların algıladıkları) açık olma düzeyleri, karar alma sürecinde alış-an katılımı ve katılım düzeyi. stle iletişim doyumunu Hecht'in (1978a) bireyle-rarası iletişim doyum leği ile ölçülmüştür. Çalışma bir Batı niversitesi'nde 158 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuç, iletişim de-ęiřkenlerinin çalışan iş tatmini varyansının % 76'sını açıkladığını ortaya koy-muştur. Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç, stle iletişimin ve üstün yeni düşüncelere açık olması değişkenlerinin çalışanların iş tatmininin belirlenme-sinde en önemli değişkenler olduğudur.

Astların stleri ile ilgili görüşleri ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen araştır-malar da gerçekleştirilmiştir. Ancak stlerin astlarıyla aralarındaki iletişim do-yumunu inceleyen sadece birak çalışma vardır. Infante ve Gorden'in (1989) alışması üstlerin tartışmacı bir tutum içinde olduklarında astlarıyla aralarındaki iletişim doyum düzeyini incelemiştir.

Infante ve Gorden (1991) bir diğer çalışmalarında üstlerin iletişim davra-nışlarını astların algılamaları açısından araştırmışlardır. 216 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, algılanan yönetici iletişim tarzı ile çalışanların en düşük ve en yüksek doyumları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi içeren hipotez test edilmiştir. Sonuçlar astların üstlerinden algıladıkları iletişim tarzıyla (daha düşük sözel saldırganlık, tartışmacı, dostça) onların iletişim doyumunu ve bağlılıkları arsındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Sonuçlara göre özellikle sözlü saldırganlık stle iletişim doyumunu açıklayan çok önemli bir değişkendir.

Infante ve Gorden (1981) 35 farklı organizasyondan 55 üst ve bu stlere bağlı 164 ast arasında yaptıkları çalışmada; üst ve astların kendi algılamalarına dayalı olarak iletişimci stilleri arasındaki ilişki ve (astların) st iletişim doyumunu

ile sisteme katılım ve kariyer geliştirme arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Üstlerin iletişimci tarzları ve astların yine iletişim tarzı, üst iletişim doyumu, sisteme katılım ve kariyer geliştirme ayrı ayrı ölçülmüştür. Astların doyumunun dramatik ve canlı (neşeli) iletişim tarzıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Üstler ve astlar arasında anlamlı olarak farklılaşan beş iletişimci tarz değişkenleri ise basın, etki bırakıcı, rahat, kavgacı ve dramatiktir.

Konuyla ilgili olarak spor alanında yapılan çalışmalara da rastlamak mümkündür. İletişim ve spor ilişkisini inceleyen önemli akademik çalışmalar literatürde yer almaktadır. Bu çalışmaları ve spor-iletişim ilişkisini ayrı bir başlık altında incelemek daha yerinde olacaktır.

1.2. Spor Takımlarında İletişim

Araştırma bulgularına göre iletişim; sahip olduğu bilgisel, motivasyonel ve değerlendirici işlevleriyle örgüt ve çalışanlarının etkinlik ve etkililikleri ile doğrudan ilişkilidir. Spor takımlarının da bir örgüt olduğu düşünüldüğünde iletişimin söz konusu işlevleri ve bir spor takımı için ne derece önemli olduğu anlaşılmış olacaktır.

İlgili literatür incelendiğinde takım içi iletişim ve takım performansı (Lausic vd., 2009), beden eğitimi ve spor meslek yüksek okulu öğrencilerinin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi (Kılıcıgil vd., 2009), spor yöneticilerinin sahip olması gereken nitelikler (Sunay ve Çaycı, 2008), futbol antrenörlerinin liderlik tarzları (Çeyiz, 2007), oyuncularla iletişimi geliştirme yolları (Mahoe, 2007), atlet eğitmenlerinin iletişimsel ve motivasyonel becerilerinin gelişimi için stratejiler (Stilller ve ark., 2007), spor takımlarında iletişim ve grup dinamikleri (Beauchamp vd., 2005) ve koç ve oyuncular arasında iletişim engelleri (Athanasios, 2005; Athanasios, 2001) gibi başlıklar altında çeşitli çalışmaların yürütüldüğü görülecektir. Ancak teknik direktör/koç ile oyuncu arasındaki bireylerarası iletişimi doğrudan ölçmeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Kılıcıgil vd. (2009) yaptıkları araştırmada Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Meslek Yüksek Okulundaki kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre iletişim becerilerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Sunay ve Çaycı'nın (2008) spor yöneticilerinin sahip olmaları gereken niteliklerle ilgili yaptıkları çalışmanın en çarpıcı bulgusu ise çalışmaya katılan yöneticilerin sahip olunması gereken en önemli iki nitelik olarak "ana dilini iyi kullanabilme" ve "iletişim kurabilme" niteliklerine en yüksek düzeyde katılmış olmalarıdır. Mahoe (2007) koçlara, oyuncularıyla iletişimlerini geliştirmelerine yönelik yaptığı çalışmasında şu beş öneriyi getirmektedir:

- Bir plânla başla,
- İletmek istediğin mesajını net biçimde belirle,
- Mesajı iletmek için en iyi yeri ve zamanı belirle,
- Mesajı neden iletmek istediğini belirle,
- Mesajı iletirken ne tür araçlardan faydalanacağını belirle.

Laios (1999'dan aktaran Athanasios, 2005: 253-254) koçlar ve oyuncular arasında iletişim sürecinde karşılaşılan ana problemleri şu şekilde özetlemektedir:

- *Sınırlı zaman*: Oyun süresince ko oyuncusuyla iletişim kurmak için sınırlı bir zaman dilimine sahiptir. Oyuncular yorgun ve de iletişim için çok da iyi şartlara sahip olmasalar da çok kısıtlı zaman sürecinde yönergeler oyunculara iletilmek zorundadır.
- *Dil*: Diğer bir önemli iletişim problemi ise dildir. Artık profesyonel spor dallarında takımlar farklı ülkelerden gelen ve kendi dillerini konuşan oyuncuların oluşmaktadır.
- *Algılama yeteneği*: Sınırlı zaman ve dil engelleri aşılsa da koçlar ve oyuncular iletişim sürecinde "seçici algılama" sorunuyla karşılaşabilirler. Seçici algılama, oyuncuların ko tarafından gönderilen mesajları farklı algılamaları ve kod aımını farklı (koa göre) yapmalarıdır.
- *Olumsuz tutum*: Tutumlar, iletişim sürecini etkileyen önemli faktörlerdir. Çünkü oyuncuların ko tarafından gönderilen talimatları algılamaları ve bunları uygulamaları tutumlar tarafından büyük ölçüde etkilenir.
- *Harici faktörler*: Koç ya da oyuncularla doğrudan ilişkili olmayan faktörler de iletişim sürecini etkileyebilir. Bu tür faktörler arasında seyirciler, (ma esnasındaki) resmi görevliler, rakipler ve gürültü sayılabilir. Harici faktörler olarak adlandırılan bu faktörlerin kontrol edilmesi güçtür.

Yukarıda da değinildiği üzere koçlar ve oyuncular arasında karşılaşılan ana problemler arasında "dil" sorunu önemli bir yer tutmaktadır. Athanasios (2005) 10'u futbol kou olmak üzere 24 profesyonel ko üzerinde yaptığı araştırmasında, oyuncularla aralarındaki en önemli üç sorun arasında koçların dil sorununu da belirttikleri bulgusuna ulaşmıştır.

Bu çalışmada da futbolcuların üstü konumunda bulunan teknik direktörleriyle aralarındaki iletişim doyumunu (futbolcu algısına göre) onlarla aynı dili konuşan ve konuşmayan takımlara göre karşılaştırılmıştır. Yukarıda ortaya konan bilgiler ışığında aşağıda yer alan araştırma sorularının çalışma kapsamında yanıtları aranmıştır:

Araştırma Sorusu 1: Futbolcuların bireylerarası (ast-üst) iletişim doyumları ne düzeydedir?

Araştırma Sorusu 2: Futbolcuların bireylerarası (ast-üst) iletişim doyum düzeyleri çalıştıkları hocaların yerli olup olmamalarına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma Sorusu 3: Konyasporlu (yerli hocayla çalışan) futbolcuların bireylerarası (ast-üst) iletişim doyum düzeyleri onların demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma Sorusu 4: Ankarasporlu (yabancı hocayla çalışan) futbolcuların bireylerarası (ast-üst) iletişim doyum düzeyleri onların demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Çalışma, futbolcuların teknik direktörleriyle gerçekleştirdikleri bireylerarası (ast-üst iletişimi) iletişimden elde ettikleri doyum düzeyini çalıştıkları hocanın yerli/yabancı oluşuyla ilişkilendirmeyi amaçlayan “ortak ilişki” tasarımına sahiptir. Yerli hocayla çalışan Konyasporlu futbolcuların, yabancı hocayla çalışan Ankarasporlu futbolculara göre bireylerarası (ast-üst) iletişim doyum düzeylerinin daha yüksek olacağı ana hipotezi, ortak ilişki tasarımına sahip bir alan araştırmasıyla test edilmiştir. Söz konusu ana varsayımı test etmek ve ilgili araştırma sorularını yanıtlamak amacıyla Mann-Whitney U Test, Exact Test Monte Carlo Simülasyonu, Spearman’s rho Korelasyon ve Kruskal-Wallis Test uygulanmıştır.

2.1. Araştırmanın Uygulanması ve Örneklem

Alan araştırması Şubat 2008 tarihinde katılımcılarla yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, SPSS 17.0 istatistik programı kullanılarak elektronik ortamda işlenmiştir. Çalışma, örnekleme nüfusa genelleme amacı gütmeyen ve katılımcı sayısının az olması yüzünden parametrik olmayan bir tasarıma sahiptir. Söz konusu örneklem sadece kendini temsil etmekte, bunun ötesinde temsil noktasında herhangi bir iddia taşımamaktadır. Bu tasarımın doğal bir sonucu olarak olasılıklı (rastlantılı) olmayan örneklem alma yöntemlerinden “amaçlı örneklem” kullanılmıştır. Katılımcılarla görüşmenin sağlanabilmesi açısından yerli hocayla çalışan takım olarak Konyaspor ve yabancı hocayla çalışan takım olarak da Ankaraspor örnekleme dâhil edilmiştir. Her iki takımdan da yirmi beşer (25) futbolcu olmak üzere toplam elli (50) futbolcuyla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiş ve anketler tamamlanmıştır.

2.2. Veri Toplama Aracı

Futbolcularla teknik direktörler arasındaki iletişim doyumunu ölçmek için on yedi (17) sorudan oluşan Hecht’in (1978a) geliştirdiği Bireylerarası İletişim Ölçeği (Interpersonal Communication Inventory) kullanılmıştır. Hecht (1978a: 261), Spearman-Brown Coefficient değeri ile ölçeğin güvenilirliğini .90 olarak hesaplamıştır. Hecht (1978a: 261-162) ölçeğin geçerliliğini ise yapı geçerliliği yöntemiyle .87 olarak ortaya koymuştur.

Daha evvel pek çok çalışmada kullanılmış olan ölçeğin güvenilirlik değeri ayrıca Cronbach alpha katsayısı (.888) ile, geçerliliği ise yüzey geçerliliği ile ortaya konmuştur. Bireylerarası iletişim doyumunu beşli likert ölçeğiyle (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçülmüştür. Soru formunda bireylerarası iletişimi ölçen soruların dışında ayrıca katılımcıların futbol hayat-

ları ve demografik değişkenlerle ilgili yedi (7) soruya daha yer verilmiş, böylece form toplam yirmi dört (24) sorudan oluşmuştur.

3. BULGULAR

SPSS 17 paket program aracılığıyla araştırma sorularını yanıtlayabilmek için gerekli analizler ve testler uygulanmıştır. Söz konusu analizler ile testler ve bunların sonuçları bu başlık altında ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

3.1. Futbolcuların Ast-st İletişim Doyum Düzeyleri

Bu başlık altında futbolcuların bireylerarası (ast-üst) iletişim doyum düzeyleri Konyaspor (yerli hocayla çalışan), Ankaraspor (yabancı hocayla çalışan) başlıkları altında karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

3.1.1. Konyasporlu Futbolcularda Bireylerarası İletişim Doymu

Yerli hocayla çalışan Konyasporlu futbolcuların teknik direktörleriyle kurdukları iletişimden elde ettikleri doyum düzeyini ortaya koyabilmek ve ilgili araştırma sorusunu yanıtlayabilmek adına betimleyici istatistikler uygulanmıştır. Merkezi eğilim istatistik sonuçlarına göre Konyasporlu futbolcuların iletişim doyum düzeyi aritmetik ortalama değeri $\bar{\chi} = 3,28$ olarak gerekleşmiştir¹. Elde edilen bu rakamsal ifadeden ($\bar{\chi} = 3,28$) yola çıkarak Konyasporlu futbolcuların teknik direktörleriyle ast-üst iletişim doyumundan elde ettikleri doyum düzeyinin “orta düzeyde” olduğu yargısına ulaşılabılır (Söz konusu sınıflandırmada, kullanılan beşli likert leğinden esinlenilmiştir. Sorulara en düşük 1, en yüksek de 5 puanı ifade eden yanıtlar verildiği ve toplam bir doyum indeksi oluşturulduğu için $4/5 = .80$ puan aralığında 1’den başlamak üzere derecelendirme yapılmıştır. 1,00-1,80 = çok düşük; 1,81-2,60 = düşük; 2,61-3,40 = orta; 3,41-4,20 = yüksek; 4,21-5,00 = çok yüksek).

Konyasporlu futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeylerini ölçen maddelerin aritmetik ortalama değerleri ile her bir maddeye verilen yanıtların ağırlığı Tablo 1’de görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre Konyasporlu futbolcuların en yüksek düzeyde katıldıklarını ifade ettikleri madde “Teknik direktörüm beni bilgilendirmek için çok istekli davranıyor” maddesidir. Bu maddenin yanı sıra “Teknik direktörüm ile birbirimize söylemek istediklerimizi rahatlıkla söyleyebiliyoruz”, “Görüşmelerde teknik direktörüm ile birlikte rahatlıkla gülebileceğimizi hissediyorum”, “Teknik direktörüm ile yaptığım görüşmeler olumlu bir atmosferde geçiyor”, “Teknik direktörüm ben konuşurken beni ilgi ile dinlediğini belli ediyor”. Söz konusu maddelerin tamamı (bireylerarası iletişim doymu bakımından) olumlu yargıya sahiptirler.

¹ “Compute variable” komutu aracılığıyla her bir katılımcının ortalama puanı hesaplanmış daha sonra ise bu puanların merkezi eğilim istatistiği ile tekrar ortalaması hesaplanarak bu değer elde edilmiştir.

Tablo 1. Konyasporlu Futbolcuların Bireylerarası İletişim Doyum Düzeylerine İlişkin Betimleyici Analiz Sonuçları

Bireylerarası İletişim Doyumu Maddeleri	Denek Sayısı	En Düşük	En Yüksek	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Teknik direktörüm beni bilgilendirmek için çok istekli davranıyor	25	1	5	3,68	,988
Teknik direktörüm ile birbirimize söylemek istediklerimizi rahatlıkla söyleyebiliyoruz	25	1	5	3,56	1,227
Görüşmelerde teknik direktörüm ile birlikte rahatlıkla gülebileceğimizi hissediyorum	25	2	5	3,56	1,044
Teknik direktörüm ile yaptığım görüşmeler <i>olumlu</i> bir atmosferde geçiyor	25	2	5	3,48	1,085
Teknik direktörüm ben konuşurken beni ilgi ile dinlediğini belli ediyor	25	1	5	3,24	1,091
Teknik direktörüm ile iletişime girmekten genellikle <i>hoşlanmıyorum</i>	25	2	5	3,16	,986
Teknik direktörüm anlattıklarımın bana anladığını bana belli ediyor	25	2	4	3,16	,746
Teknik direktörüm ile yaptığım görüşmelerden genellikle sonuç <i>alamıyorum</i> .	25	1	5	3,08	1,579
Teknik direktörüm onunla etkili bir iletişim kurduğumu bana hissettiriyor	25	1	5	3,08	1,579
Teknik direktörüm anlattığı konuları örneklerle (kanıtlarla) yeterli şekilde <i>desteklemiyor</i> .	25	1	5	3,00	1,080
Teknik direktörüm görüşmeye çok fazla katkısı <i>olmayan</i> şeyleri sıkça söyler	25	1	5	2,76	1,234
Teknik direktör ile yaptığım görüşmelerden genellikle çok <i>tatminsiz</i> olarak ayrılıyorum	25	1	5	2,64	1,319
Teknik direktörümün beni algılayış (anlayış) biçimini istediğim gibi yönlendirebiliyorum	25	1	5	2,60	,866
Görüşmelerde teknik direktörümüne hiçbir şey <i>anlatamadığımı</i> hissediyorum	25	1	5	2,56	1,044
Teknik direktörüm ile genellikle beni doğrudan <i>ilgilendirmeyen</i> şeyleri konuşuruz	25	1	5	2,52	1,262
Teknik direktörüm ile yaptığım bir görüşmeden sonra genellikle diğer bir görüşmeye ihtiyaç duyuyorum	25	1	5	2,44	1,003
Görüşmelerde teknik direktörüm duyguları açığa çıktığında hemen konuyu değiştirir	25	1	5	2,36	1,075
Genel Değerler	25	2,24	4,12	3,28	,557

Not: Maddelerin hesaplanmasında veriler alınan yanıtlara göre doğrudan hesaplanırken, genel değerlerin hesaplanmasında olumsuz yargılar ifade eden 2,3,5,9,10,11,12,15,16 ve 17 numaralı maddeler tersten kodlanarak hesaplanmıştır

Konyasporlu futbolcuların en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ettikleri madde ise “Görüşmelerde teknik direktörüm duyguları açığa çıktığında hemen konuyu değiştirir” maddesidir. Bu maddenin yanı sıra “Teknik direktörüm ile

yaptığım bir görüşmeden sonra genellikle diğer bir görüşmeye ihtiyaç duyuyorum”, “Teknik direktörüm ile genellikle beni doğrudan ilgilendirmeyen Şeyleri konuşuruz”, “Görüşmelerde teknik direktrme hiçbir Şey anlatamadığımı hissediyorum”, “Teknik direktörümün beni algılayış (anlayış) biçimini istediğim gibi yönlendirebiliyorum”. Futbolcuların en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ettikleri bu maddelerin tamamı ise bireylerarası iletişim doyumunu bakımından olumsuz ifadeler içermektedir. Bu da aslında bireylerarası iletişim doyumunu genel ortalama puanının ($\bar{\chi} = 3,28$) neden yüksek olduğunu açıklamaktadır.

3.1.2. Ankarasporlu Futbolcularda Bireylerarası İletişim Doyumu

Yabancı hocayla çalışan Ankarasporlu futbolcuların teknik direktörleriyle kurdukları iletişimden elde ettikleri doyum düzeyini ortaya koyabilmek ve ilgili araştırma sorusunu yanıtlayabilmek adına betimleyici istatistikler uygulanmıştır. Merkezi eğilim istatistik sonuçlarına göre Ankarasporlu futbolcuların iletişim doyum düzeyi aritmetik ortalama değeri ($\bar{\chi} = 3,05$) olarak gerçekteşmiştir. Söz konusu aritmetik ortalama değere ($\bar{\chi} = 3,05$) göre Ankarasporlu futbolcuların teknik direktörleriyle aralarında gerçekteşen bireylerarası iletişim doyum düzeyi “orta düzey” olarak nitelenebilir.

Ankarasporlu futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeylerini ölçen maddelerin aritmetik ortalama değeri Tablo 2’de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre Ankarasporlu futbolcuların en yüksek düzeyde katıldıklarını ifade ettikleri madde “Teknik direktörüm ile yaptđım görüşmeler olumlu bir atmosferde geçiyor” maddesidir. Bu maddenin yanı sıra “Teknik direktörüm anlattıklarımın ne anladđım bana belli ediyor”, “Teknik direktörüm anlattđıđı konuları örneklerle (kanıtlarla) yeterli şekilde destekleyemiyor”, “Teknik direktörümün beni algılayış (anlayış) biçimini istediğim gibi yönlendirebiliyorum”, “Teknik direktörüm beni bilgilendirmek için çok istekli davranıyor”. Söz konusu maddelerin biri (Teknik direktörüm anlattđıđı konuları örneklerle (kanıtlarla) yeterli şekilde destekleyemiyor) dışında tamamı (bireylerarası iletişim doyumunu bakımından) olumlu bir yargıya sahiptir.

Tablo 2. Ankarasporlu Futbolcuların Bireylerarası İletişim Doyum Düzeylerine İlişkin Betimleyici Analiz Sonuçları

Bireylerarası İletişim Doyumu Maddeleri	Denek Sayısı	En Düşük	En Yüksek	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Teknik direktörüm beni bilgilendirmek için çok istekli davranıyor	25	2	5	3,12	1,054
Teknik direktörüm ile birbirimize söylemek istediklerimizi rahatlıkla söyleyebiliyoruz	25	2	4	3,12	,881
Görüşmelerde teknik direktörüm ile birlikte rahatlıkla gülebileceğimizi hissediyorum	25	1	4	3,12	,781
Teknik direktörüm ile yaptığım görüşmeler <i>olumlu</i> bir atmosferde geçiyor	25	1	5	3,08	1,512
Teknik direktörüm ben konuşurken beni ilgi ile dinlediğini belli ediyor	25	1	5	3,08	,997
Teknik direktörüm ile iletişime girmekten genellikle <i>hoslanmıyorum</i>	25	2	5	3,08	1,077
Teknik direktörüm anlattıklarımın ne anladığını bana belli ediyor	25	1	5	3,04	1,020
Teknik direktörüm ile yaptığım görüşmelerden genellikle sonuç <i>alamıyorum</i> .	25	2	4	3,04	,889
Teknik direktörüm onunla etkili bir iletişim kurduğumu bana hissettiriyor	25	2	5	3,00	1,080
Teknik direktörüm anlattığı konuları örneklerle (kanıtlarla) yeterli şekilde <i>desteklemez</i> .	25	2	5	3,00	1,190
Teknik direktörüm görüşmeye çok fazla katkısı <i>olmayan</i> şeyleri sıkça söyler	25	1	5	2,96	1,513
Teknik direktörüm ile yaptığım görüşmelerden genellikle çok <i>tatminsiz</i> olarak ayrılıyorum	25	2	4	2,96	,789
Teknik direktörümün beni algılayış (anlayış) biçimini istediğim gibi yönlendirebiliyorum	25	2	4	2,96	,889
Görüşmelerde teknik direktörüme hiçbir şey <i>anlatamadığımı</i> hissediyorum	25	1	5	2,88	1,301
Teknik direktörüm ile genellikle beni doğrudan <i>ilgilendirmeyen</i> şeyleri konuşuruz	25	2	4	2,84	,943
Teknik direktörüm ile yaptığım bir görüşmeden sonra genellikle diğer bir görüşmeye ihtiyaç duyuyorum	25	1	4	2,80	,866
Görüşmelerde teknik direktörüm duyguları açığa çıktığında hemen konuyu değiştirir	25	1	4	2,76	1,011
Genel Değerler	25	2,82	3,29	3,05	,123

Not: Maddelerin hesaplanmasında veriler alınan yanıtlara göre doğrudan hesaplanırken, genel değerlerin hesaplanmasında olumsuz yargılar ifade eden 2,3,5,9,10,11,12,15,16 ve 17 numaralı maddeler tersten kodlanarak hesaplanmıştır.

Ankarasporlu futbolcuların en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ettikleri madde ise ‘‘Teknik direktörüm ile yaptığım görüşmelerden genellikle sonuç alamıyorum’’ maddesidir. Bu maddenin yanı sıra ‘‘Teknik direktörüm görüşmeye çok fazla katkısı olmayan Şeyleri sıkça söyler’’, ‘‘Teknik direktörüm ile genellikle beni doğrudan ilgilendirmeyen Şeyleri konuşuruz’’, ‘‘Görüşmelerde teknik direktrme hiçbir Şey anlatamadığımı hissediyorum’’, ‘‘Teknik direktörüm ben konuşurken beni ilgi ile dinlediğini belli ediyor’’. Futbolcuların en düşük düzeyde katıldıklarını ifade ettikleri maddelerin biri dışında (Teknik direktörüm ben konuşurken beni ilgi ile dinlediğini belli ediyor) tamamı bireylerarası iletişim doyumunu bakımından olumsuz ifadeler içermektedir. Bu da aslında bireylerarası iletişim doyumunu genel ortalama puanının ($\bar{\chi} = 3,05$) neden yüksek olduğunu açıklamaktadır.

Konyasporlu futbolcuların genel bireylerarası iletişim doyum düzeyi aritmetik ortalama puanlarının ($\bar{\chi} = 3,28$) Ankarasporlu futbolcular $\bar{\chi} = 3,05$) daha yüksek olduğu açıkça görülmektedir. Yerli hocayla çalışan takım lehine ortaya konan bu farklılığın anlamlı olup olmadığının ortaya koymak amacıyla Mann Whitney U Test aracılığıyla puanların sıra ortalamaları karşılaştırılması yapılmıştır.

3.2. Teknik Direktör Uyuğu ve Bireylerarası İletişim Doyumu

Bir anlamda çalışmanın temel sorunsalı olarak da ifade edilen, yerli hocayla çalışan futbolcuların (teknik direktörleriyle kurdukları iletişimle ilgili olarak) bireylerarası iletişim doyum düzeylerinin yabancı hocayla çalışan futbolculara göre daha yüksek olup olmadığının bu başlık altında incelenmiştir. Bir nceki bölümde Konyasporlu futbolcuların teknik direktörleriyle aralarındaki iletişimle ilgili olarak elde ettikleri bireylerarası iletişim düzeyinin ($\bar{\chi} = 3,28$) yabancı teknik direktörle alışan Ankarasporlu futbolculardan ($\bar{\chi} = 3,05$) daha yüksek olduğu ortaya konmuştu. Bu bölümde de bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının incelenecektir.

Tablo 3. Futbolcuların Bireylerarası İletişim Doyum Düzeylerinin Takımlara Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Mann-Whitney U Test (Monte Carlo Simülasyonu) Sonucu

Takım Adı	N	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney	Asymp. Sig.	Monte Carlo Sig.
Konyaspor	25	29.08	223.00	.082	.040
Ankaraspor	25	21.92			
Toplam	50				

İki bağımsız örnekleme ait (Konyaspor, Ankaraspor) sürekli ölçüm düzeyindeki bireylerarası iletişim doyum düzeyi puanlarının karşılaştırılması amacıyla bağımsız örnekleme t testinin (independent samples t test) parametrik olmayan (nonparametrik) karşılığı olan Mann-Whitney U test uygulanmıştır. Tab-

lo 3’de yer alan sonuçlara göre Konyasporlu futbolcuların sıra ortalama puanı (29.08) Ankarasporlu futbolcuların sıra ortalama puanından (21.92) yüksek olmasına karşın Mann-Whitney U test sonucuna göre bu farklılık anlamlı olarak kabul edilmemiştir ($p > .05$). Ancak bu tip küçük örneklerde başvurulan Exact Test Monte Carlo Simülasyonu uygulandıktan sonra söz konusu analiz sonucunda farklılığın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p = .040$).

Buna göre bir anlamda çalışmanın temel sorunsalı olan yerli teknik direktörle çalışan futbolcuların hocalarıyla aralarındaki bireylerarası iletişim doyum düzeyinin yabancı teknik direktörle çalışan futbolculara göre daha yüksek olup olmadığı araştırmacıların beklentisi doğrultusunda ortaya konmuştur.

3.3. Konyasporlu Futbolcularda Bireylerarası İletişim Doymu ve Demografik Nitelikler

Yerli teknik direktörle çalışan Konyasporlu futbolcuların hocalarıyla aralarındaki bireylerarası iletişim doyum düzeyinin çalışmada yer alan demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği bu başlık altında incelenmiştir. Söz konusu değişkenler: “Kaç yıldır profesyonel futbolcu olduğun”, “ne kadar süredir takımda bulunulduğun”, “ne kadar süredir şimdiki teknik direktörle çalışıldığın”, “daha önce kaç farklı birinci lig takımında oynadığın”, “yaş” ve “eğitim düzeyi” değişkenleridir.

Yukarıda sözü edilen değişkenlerle Konyasporlu futbolcuların bireylerarası iletişim doymuları arasındaki olası ilişki parametrik olmayan korelasyon analizi (Nonparametric Correlation Spearman’s rho) ile ortaya konmaya çalışılmıştır. Söz konusu analiz sonuçlarına göre futbolcuların ne kadar süredir profesyonel futbolcu oldukları ile bireylerarası iletişim doymu arasında negatif yönlü, orta kuvvette anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r = -.468$, $p < .05$). Daha açık bir biçimde ifade etmek gerekirse profesyonel futbol hayatına yeni başlayan futbolcular daha yüksek bireylerarası iletişim doyum düzeyine sahipken, profesyonel futbol geçmişi daha eski olan futbolcular ise daha düşük bireylerarası iletişim doyumuna sahiptirler. Benzer bir ilişki yaş değişkeni ile de söz konusudur. Buna göre futbolcuların yaşları ile bireylerarası iletişim doymu arasında negatif yönlü, orta kuvvette anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.418$, $p < .05$). Genç futbolcular daha yüksek bireylerarası iletişim doyumuna sahipken, daha yaşlı futbolcularda ise bu düzey daha düşüktür.

Konyasporlu futbolcuların hocalarıyla aralarındaki iletişimden kaynaklanan bireylerarası iletişim doyum düzeyleri ile aralarında ilişki aranan diğer demografik nitelikler olan ne kadar süredir şu anki takımlarında oynadıkları ($p > .05$), ne kadar süredir şu anki teknik direktörle çalıştıkları ($p > .05$) ve daha önce kaç farklı birinci lig takımında oynadıkları ($p > .05$) arasında anlamlı ilişki yoktur.

Bu başlık altında son olarak Konyasporlu futbolcuların hocalarıyla aralarındaki iletişimden kaynaklanan bireylerarası iletişim doyum düzeylerinin onların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Söz

konusu ilişkiyi inceleyebilmek için tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan karşılığı Kruskal-Wallis Test uygulanmıştır. Analiz sonuçları, Konyasporlu futbolcuların hocalarıyla aralarındaki iletişimden kaynaklanan bireylerarası iletişim doyum düzeylerinin onların eğitim düzeylerine göre anlamlı Şekilde farklılaştığını ortaya koymuştur ($\chi^2 = 7.5, p < .05$).

Tablo 4. Konyasporlu Futbolcuların Bireylerarası İletişim Doyum Puanı ve Eğitim Düzeyi Kruskal Wallis Test Sonucu

Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Gruplar Arası Anlamlı Fark
İlköğretim	3	2.67	2	7.536	.023	
Lise	10	15.95				Lise-İlköğretim
Üniversite (n Lisans/Lisans)	12	13.13				niversite-İlköğretim

Konyasporlu futbolcuların eğitim düzeyine göre farklılaşan bireyler arası iletişim doyum puanının hangi eğitim düzeyleri arasında farklılaştığını incelemek için her eğitim düzeyi için ikili gruplar yapılarak Mann Whitney U testi ile anlamlı farklılık olan ikili gruplar tespit edilmiştir. Tablo 4’de de görüldüğü gibi niversite mezunu olan futbolcular ile lise mezunu olan futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeyleri anlamlı Şekilde ilköğretim mezunu olanlardan daha yüksektir.

3.4. Ankarasporlu Futbolcularda Bireylerarası İletişim Doyumu ve Demografik Nitelikler

Yabancı teknik direktörle alışan Ankarasporlu futbolcuların hocalarıyla aralarındaki bireylerarası iletişim doyum düzeyinin çalışmada yer alan demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği bu başlık altında incelenmiştir. Söz konusu değişkenler: “Kaç yıldır profesyonel futbolcu olunduğu”, “ne kadar süredir takımda bulunulduğu”, “ne kadar süredir Şimdiki teknik direktörle çalışıldığı”, “daha önce kaç farklı birinci lig takımımda oynandığı”, “daha önce kaç farklı yabancı teknik direktörle çalışıldığı”, “yaş” ve “eğitim düzeyi” değişkenleridir.

Yukarıda sözü edilen değişkenlerle Ankarasporlu futbolcuların bireylerarası iletişim doyumları arasındaki olası ilişki parametrik olmayan korelasyon analizi (Nonparametric Correlation Spearman’s rho) ile ortaya konmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; Ankarasporlu futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeyleri ile kaç yıldır profesyonel futbolcu oldukları ($p > .05$), ne kadar süredir takımda oldukları ($p > .05$), ne kadar süredir Şimdiki teknik direktörle çalıştıkları ($p > .05$), daha önce kaç farklı birinci lig takımımda oynadıkları ($p > .05$), daha önce kaç farklı yabancı teknik direktörle çalıştıkları ($p > .05$) ve yaş ($p > .05$) değişkenlerinin her biri arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır.

Bu başlık altında son olarak Ankarasporlu futbolcuların hocalarıyla aralarındaki iletişimden kaynaklanan bireylerarası iletişim doyum düzeylerinin onların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Söz konusu ilişkiyi inceleyebilmek için yine Kruskal-Wallis Test uygulanmıştır. Analiz sonuçları, Ankarasporlu futbolcuların hocalarıyla aralarındaki iletişimden kaynaklanan bireylerarası iletişim doyum düzeylerinin onların eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir ($\chi^2 = .100$, $p > .05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

“Ortak ilişki” tasarımına sahip olan bu çalışmanın sonuçlarına göre, karşılaştırılan her iki örneklem grubunda yer alan futbolcuların (teknik direktörleriyle aralarındaki iletişime atfen) bireylerarası iletişim doyum düzeyleri yüksektir. Burada elde edilen sonuç futbolculardan alınan yanıtlardan oluşmaktadır. Çalışmaya katılan futbolcuların her birinin iletişim becerilerinin eşit olacağı beklenemez. Söz konusu bireylerarası iletişim doyumunda bir anlamda teknik direktörün bireylerarası iletişim performansı ölçülüyor gibi görünse de sonuç itibarıyla futbolcuların her birinin sahip olduğu iletişim becerisi de unutulmaması gereken bir noktadır.

Ankarasporlu futbolcuların en yüksek düzeyde katıldıklarını ifade ettikleri maddeler arasında üçüncü ve dördüncü sırada yer alan “teknik direktörüm anlattığı konuları örneklerle (kanıtlarla) yeterli şekilde destekleyemiyor” ve “teknik direktörümün beni algılayış (anlayış) biçimini istediğim gibi yönlendirebiliyorum” maddeleri dikkat çekicidir. Bu maddelerin futbolcular tarafından yüksek düzeyde onaylanmasının nedeni teknik direktörlerinin yabancı olması ile açıklanabilir. Teknik direktörün anlattıklarını örneklerle yeterince destekleyememesi ve futbolcuların teknik direktörün algılayış biçimini istedikleri gibi yönlendirebilmeleri teknik direktörün Türkçeye yeterince hâkim olamaması ile ilgili ipuçları vermektedir.

Konyasporlu futbolcuların ne kadar süredir profesyonel futbolcu oldukları ile bireylerarası iletişim doyumları arasında ve yaşları ile yine bireylerarası iletişim doyumları arasında ortaya çıkan negatif korelasyon; genç olan ve kısa süredir profesyonel hayatta olan futbolcuların iletişime daha istekli ve gayretli olmaları, kendilerini kanıtlama çabaları ile açıklanabilir. Daha önce yapılmış çalışmalarda ise iş yerinde çalışma süresi ve yaşın iletişim doyumunu ile aralarında pozitif korelasyon olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır (Nicholson, 1980; Monaco, 1985; Kongchan, 1985; Gülnar, 2007a). Öte yandan Konyaspor’da üniversite mezunu olan futbolcular ile lise mezunu olan futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeyleri ilköğretim mezunu olanlardan anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu durum da eğitimin insanların iletişim becerilerini arttırmasıyla açıklanabilir.

Çalışılan teknik direktörün yerli olup olmamasına bağlı olarak futbolcuların bireylerarası iletişim doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermeyeceği çalışmanın temel sorunsalını teşkil etmektedir. Çalışma sonucunda yerli teknik direktörle alışan Konyasporlu futbolcuların yabancı teknik direktörle alışan Ankarasporlu futbolculara göre (hocalarıyla aralarındaki iletişim neticesinde) bireylerarası iletişim doyum düzeylerinin anlamlı biçimde yüksek olduğu (araştırmacıların öngördüğü doğrultuda) ortaya konmuştur.

Sonuç olarak bilimsel süreçler takip edilerek ortaya konan bu farklılık son derece önemlidir. Bu çalışmanın konuyla ilgili çalışmalar yapanlar için bir başlangıç noktası olarak katkıda bulunması umulmaktadır. İletişim doyumunu bakımından tatmin olmuş çalışanların işle ilgili diğer pek çok çıktı açısından da (iş doyumunu, bağlılık, verimlilik, performans), tatmin oldukları pek çok farklı çalışmayla da ortaya konmuştur (Goris ve ark., 2000; Rodwell ve ark., 1998; Kongchan, 1985; Infante ve Gorden, 1981; Gilbert, 1978; Glatfelter, 2000; Clampitt, 1983; Hunt ve Ebeling, 1983; Johlke, 1997; Snyder ve Morris, 1984; Jain, 1973). Sonuç itibariyle bireylerarası iletişim doyumunu yüksek olan futbolcuların da performans, verimlilik, aidiyet gibi konularda da daha yüksek değerlere sahip olacakları umulmaktadır. Hocasıyla etkili ve sağlıklı bir iletişimde bulunan futbolcunun her şeyden önce motivasyon noktasında çok daha üst noktalara geleceğini ileri sürülebilir. Bundan sonraki çalışmalara ışık tutmak üzere futbolcuların bireysel iletişim becerilerini de değerlendiren araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, Azhar H. (2006). "Auditing Communication Satisfaction among Academic Staff: An Approach to Managing Academic Excellence." *The Business Review Cambridge*. 5 (1): 330-333.
- Area, Ronald G. (1978). *Organizational Communication and Faculty Satisfaction in Institutions of Higher Education*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Oklahoma: Oklahoma State University.
- Athanasios, Laios (2001). "Communication in Greek Sports Sciences." *Corporate Communications*. 6 (2): 102-106
- Athanasios, Laios (2005). "Communication Problems in Professional Sports: The Case of Greece." *Corporate Communications*. 10 (3): 252-256
- Bakan, İsmail ve Büyükbeşe, Tuba (2004). "Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması." *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 7: 1-30
- Bambacas, Mary ve Patrickson, Maraget (2008). "Interpersonal Communication Skills That Enhance Organisational Commitment." *Journal of Communication Management*. 12 (1): 51-72
- Beauchamp, Mark., Maclachlan, Alan ve Lothian, Andrew (2005). "Communication Within Sport Teams: Jungian References And Group Dynamics." *The Sport Psychologist*. 19 (2): 203
- Berman, Stuart J. ve Hellweg, Susan A. (1989). "Perceived Supervisor Communication Competence And Supervisor Satisfaction as a Function of Quality Circle Participation." *The Journal of Business Communication*. 26 (2): 104-119
- Biggers, Thompson ve Masterson, John T. (1984). "Communication Apprehension as a Personality Trait: An Emotional Defense of a Concept." *Communication Monographs*. 51 (4): 381-390
- Bush, John B. ve Frohman, Alan L. (1991). "Communication in a "Network" Organization". *Organizational Dynamics*. 20: 23-35
- Byrne, Zinta S. ve LeMay, Elaine (2006). "Different Media for Organizational Communication: Perceptions of Quality and Satisfaction." *Journal of Business and Psychology*. 21 (2): 149-173
- Clampitt, Phillip G. (1983). *Communication and Productivity*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Kansas.
- Decker, Frederic H. (1997). "Occupational and Nonoccupational Factors in Job Satisfaction and Psychological Distress Among Nurses." *Research in Nursing and Health*. 20: 453-464.
- Downs, Cal W. ve Hazen, Michael D. (1977). "A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction." *Journal of Business Communication*. 14 (3): 63-73
- Eroğlu, Erhan ve Özkan, Gülden (2009). "Örgüt Kültürü Ve İletişim Doyumu İle Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği." *Selçuk İletişim*, 5 (4): 50-61.

- Ehlers, Lindsay N. (2003). *The Relationship of Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Self-Reported Absenteeism*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ohio: Miami University.
- Francisca, Ovadje O. (1996). *Employee Organizational Commitment: Its Relationship with Communication Satisfaction and Performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Spain: Universidad de Navara.
- Glatfelter, Angela (2000). *The Influence of Supervisor's Interpersonal Communication Competence on Worker Satisfaction*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fullerton: California State University.
- Glauser, Michael J. ve Tullar, William L. (1985). "Citizen Satisfaction with Police/Officer Interaction: Implications for the Changing Role of Police Organizations." *Journal of Applied Psychology*. 70 (3): 514-527.
- Goris, José R. (2007). "Effects of Satisfaction with Communication on the Relationship Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction." *Journal of Management Development*. 26 (8): 737-752.
- Goris, José R., Vaught, Bobby C. ve Pettit, John D. Jr. (2000). "Effects of Communication Direction on Job Performance and Satisfaction: A Moderated Regression Analysis." *The Journal of Business Communication*. 37 (4): 348-364
- Gross, Lena G. (2004). *E-Mail: Its Effects on Relational Maintenance and Communication Satisfaction*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Missouri: Central Missouri State University.
- Gülınar, Biolol (2007a). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatürk Yayınları.
- Gülınar, Biolol (2007b). "The Relationship Between Communication Satisfaction and Job Satisfaction: A Survey among Selcuk University Research Assistants." *Fifth International Symposium Communication in The Millenium*, May 16-18 2007, (Edited by: Erkan Yüksel), 190-205 Bloomington-United States of America: Indiana University School of Journalism.
- Gülınar, Biolol (2009). "İletişim Doyumu Boyutları ve Örgütlenme Yapısı İlişkisi." *Selçuk İletişim*. 5 (4): 62-82
- Hecht, Michael L. (1978a). "Measures of Communication Satisfaction." *Human Communication Research*. 4 (4): 350-368.
- Hecht, Michael L. (1978b). "Toward a Conceptualization of Communication Satisfaction." *Quarterly Journal of Speech*. 64 (1): 47-62.
- Hecht, Michael L. (1978c). "The Conceptualization and Measurement of Interpersonal Communication Satisfaction." *Human Communication Research*. 4 (3): 253-264.
- Hilgermann, Hans R. (1998). *Communication Satisfacton, Goal Setting, Job Satisfaction, Concertive Control, and Effectiveness in Self-Managing Teams*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Maine.
- Hsu, Shu-hua (2002). *Internal Marketing in the Hospitality Industry: Communication Satisfaction and Organizational Commitment*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Michigan: Eastern Michigan University.

- Hunt, Gary T. ve Ebeling, Rudy E. (1983). "The Impact of a Communication Intervention on Work Unit Productivity and Employee Satisfaction." *Journal of Applied Communication Research*. 11 (1): 57-68.
- Infante, Dominick A. ve Gorden, William I. (1981). "Similarities and Differences in the Communication Styles of Superiors and Subordinates: Relations to Subordinate Satisfaction." *Communication Quarterly*. 30 (1): 67-71.
- Infante, Dominick A. ve Gorden, William I. (1989). "Argumentativeness and Affirming Communicator Style as Predictors of Satisfaction/Dissatisfaction With Subordinates." *Communication Quarterly*. 37 (2): 81-90.
- Infante, Dominick A. ve Gorden, William I. (1991). "How Employees See The Boss: Test of an Argumentative and Affirming Model of Supervisors' Communicative Behavior." *Western Journal of Speech Communication*. 55 (3): 294-304
- Jain, Harish C. (1973). "Supervisory Communication and Performance in Urban Hospitals." *Journal of Communication*. 23 (1): 103-117
- Johlke, Mark C. (1997). *The Influence of Sales Manager-Salesperson Communication Characteristics Upon Salesperson Role Ambiguity, Job Satisfaction, and Performance*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Texas Tech University.
- Kirtley, Michelle D. (1999). *The Influence of Interpersonal Communication Variables on Group Attraction and Group Communication Satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Louisiana State University.
- Kongchan, Ananchai (1985). *Communication Satisfaction, Job Satisfaction, And Organizational Commitment of Business College Faculty*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Arizona State University.
- Lausic, Domagoj; Tennebaum, Gershon; Eccles, David; Jeong, Allan ve Johnson, Tristan (2009). "Intrateam Communication And Performance In Doubles Tennis." *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 80 (2): 281-290
- Mahoe, Stacie (2007). "Five Ways to Improve Communication with Your Players." *Coach and Athletic Director*. 76 (7): 44.
- Peltokorpi, Vesa (2006). "The Impact of Relational Diversity and Socio-Cultural Context on Interpersonal Communication: Nordic Subsidiaries in Japan." *Asian Business and Management*. 5 (3): 333-356.
- Pincus, David J. (1986). "Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance." *Human Communication Research*. 12 (3): 395-419.
- Purvis, Richard G. (1997). *An Exploratory Study of the Relationship among School Superintendent Communicator Style, Communicator Image, and Channels of Communication on Board President Satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Texas Tech University.
- Rodwell, John J., Kienzle, René ve Shadur, Mark A. (1998). "The Relationships among Work-Related Perceptions Employee Attitudes, and Employee Performance: The Integral Role of Communication." *Human Resource Management*. 37 (3&4): 277-293.

- Rubin, Rebecca B. ve Rubin, Alan M. (1989). "Communication Apprehension and Satisfaction in Interpersonal Relationships." *Communication Research Reports*. 6 (1): 13-20.
- Shapiro, Irving S. (1984). "Executive Forum: Managerial Communication the View from the Inside." *California Management Review*. 27 (1): 157-172.
- Snyder, Robert A. ve Morris, James H. (1984). "Organizational Communication and Performance." *Journal of Applied Psychology*. 69: 461-465.
- Spitzberg, Brian H. ve Hecht, Michael L. (1984). "A Component Model of Relational Competence." *Human Communication Research*. 10 (4): 575-599.
- Stillier, J.L., Gould, D.R. ve Ostrowski, J.A. (2007). "Strategies for Improving Communication and Motivational Skills of Athletic Trainers." *Journal of Athletic Training*. 42 (2): 73.
- Townsley, Jennifer M. (2004). *University Persistence: A Study Linking Communication Satisfaction To Student Retention*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Arizona State University
- Tsai, Ming-Ten ve Chuang, Shuang-Shii (2009). "An Integrated Process Model of Communication Satisfaction and Organizational Outcomes." *Social Behavior And Personality*. 37 (6): 825-834
- Ulloa-Heath ve Julie M. (2003). *Leadership Behaviors And Communication Satisfaction: Community Colleges in Micronesia*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of San Diego.
- Vuuren, Mark V., Jong, Menno D. T. ve Seydel, Erwin R. (2007). "Direct and Indirect Effects of Supervisor Communication on Organizational Commitment." *Corporate Communications: An International Journal*. 12 (2): 116-128
- Wheless, Lawrence R., Wheless, Virginia, E. ve Howard, Richard D. (1984). "The Relationships of Communication with Supervisor and Decision-Participation to Employee Job Satisfaction." *Communication Quarterly*. 32 (3): 222-232
- Yksel, İhsan (2005). "İletişimin İş Tatmini zerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Grgl Çalışma." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2): 291-306.