



T.C.

**HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK VE
ANTRENÖRLÜĞE YÖNELİK TUTUM DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (ORTA
KARADENİZ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

Cemil SAĞLAM

Çorum 2021

**ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK VE ANTRENÖRLÜĞE
YÖNELİK TUTUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ (ORTA KARADENİZ ÖRNEĞİ)**

Cemil SAĞLAM

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER**

Çorum 2021

KABUL VE ONAY

Cemil SAĞLAM tarafından hazırlanan “Antrenörlerin Öz Yeterlilik ve Antrenörlüğe Yönelik Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Orta Karadeniz Örneği)” başlıklı çalışma, 20 Nisan 2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Doc.Dr. Güner ÇİÇEK (Jüri Başkanı)

İmza

Dr. Öğretim Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER (Danışman)

İmza

Dr.Öğretim Üyesi Hasan Erdem MUMCU (Jüri Üyesi)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

İmza

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Antrenörlerin Öz yeterlilik ve Antrenörlüğe Yönelik tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Orta Karadeniz Örneği)” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza

Tarih

Cemil SAĞLAM

ÖN SÖZ

Antrenörler, sporcuların spor hayatlarının şekillenmesinde oldukça önem sahip spor insanlarıdır. Antrenörlerin öz yeterliliğe sahip kişiler olması bilgi, birikim ve deneyimlerini sporcularına aktarması oldukça önemlidir. Yine mesleklerine yönelik tutum düzeylerinin belirlenmesi antrenörlerin mesleki anlamda kendilerini yeterli görüp görmedikleri, mesleklerine karşı bakış açıları ve hedeflerini belirlemede oldukça önemli unsurlar olarak bilinmektedir.

Antrenörlere ilişkin akademik çalışmalar alan yazını incelendiğinde özellikle son yıllarda artmaktadır.Çalışmamız ortaya koyduğu sonuç itibariyle antrenörlük öz yeterlilik ve antrenörlük tutumlarına ilişkin bundan sonra yapılacak çalışmalara yönlendirici olacaktır.

Çalışmamızda antrenör görüşleriyle antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe ilişkin tutum düzeyleri incelenmiş,literatür bilgisi ve çeşitli istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak çalışmamız sonuçlandırılmış ve sonuca ilişkin öneriler sunulmuştur.

Tez çalışmamın bütün aşamalarında iletişimini ve desteğini esirgemeyerek tez çalışmamın hazırlanmasında her türlü katkıyı sağlayan saygıdeğer danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER'e teşekkür ederim.

Araştırmanın istatistiksel analiz ve yorumlarına katkı sağlayan tez çalışmamın perspektif açıdan genişlemesini sağlayan hocam Doç. Dr. Eşref Savaş BAŞÇI'ya , Dr. Öğretim Üyesi Levent CEYLAN ve Öğretim Görevlisi Tuğrul ÖZKADI'ya ayrıca mesai arkadaşım Şube Müdürü Tuncay KELLEĞÖZ' e teşekkür ederim.

Her daim manevi desteğini her zaman yanımda hissettiğim, bu süreçte yaşadığım zorluklar karşısında yükümü hafifleterek fedakarlığını gösteren sevgili aileme ve yaşam kaynağım, canım kızlarıma sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR ve SEMBOLLER	v
ÇİZELGELER LİSTESİ	vi
ÖZET	viii
SUMMARY	x
1. GİRİŞ	1
1.1 Çalışmanın Modeli.....	2
1.2 Önemi.....	2
1.3 Sınırlılıklar	3
1.4 Hipotezler.....	3
2. GENEL BİLGİLER	7
2.2 Antrenörün Görevleri.....	8
2.3 Antrenörde Aranılan Nitelikler	9
2.4 Antrenör Tipleri	10
2.4.1 Otoriter Antrenör (Otokratik Yaklaşımlı) Tipi	10
2.4.2 Uysal ve İyi Huylu Antrenör Tipi	11
2.4.3 Gergin ve Hareketli Antrenör Tipi.....	11
2.4.4 İş Yapar Görünümlü ve Gayretli Antrenör Tipi.....	12
2.4.5 Uzlaşmacı Antrenör (İşbirlikçi Antrenör) Tipi	12
2.4.6 Liberal Antrenör (Neme lazımcı Yaklaşım) Tipi.....	12
2.5 Antrenör Sporcu İlişkisi	12
2.6 Öz Yeterlilik Tanımı Ve Kavramsal Çerçeve	15
2.6.1 Spor ve Öz Yeterlilik	17
2.6.2 Sportif Öz Yeterlilik.....	17
2.6.3 Başarı ve Öz Yeterlilik.....	18
2.6.4 Mesleki Yeterlilik.....	19
2.6.5 Antrenör Yeterliliği.....	19
2.7 Öz Yeterlilik Algısı	20
2.8 Öz Yeterlilik Algısının Kaynakları	21
2.8.1 Tamamlanmış Başarılı Performanslar.....	21

2.8.2 Dolaylı Yaşantılar	22
2.8.3 Sözel İkna.....	22
2.8.4 Fizyolojik ve Duygusal Durum.....	23
2.9 Öz Yeterlilik Süreçleri	23
2.9.1 Bilişsel Süreç.....	23
2.9.2 Motivasyonel Süreç.....	24
2.9.3 Duyuşsal Süreç.....	24
2.9.4 Seçim (Karar verme) Süreci.....	25
2.10 Öz Yeterliliğin Sınıflandırılması.....	25
2.10.1 Göreve Özel Yeterlilik	26
2.10.2 Alana Özel Öz Yeterlilik.....	26
2.10.3 Genel Öz Yeterlilik	26
2.11 Tutumun Tanımı Ve Kavramsal Çerçeve	26
2.12 Tutumun Özellikleri.....	27
2.13 Tutumu Oluşturan Faktörler.....	28
2.13.1 Bilişsel Öğe	29
2.13.2 Duygusal Öğe.....	30
2.13.3 Davranışsal Öğe	30
2.14 Alanda Yapılan Çalışmalar	31
2.14.1 Alanda Yapılan Yurt İçi Çalışmalar.....	31
2.14.2 Alanda Yapılan Yurt Dışı Çalışmalar	33
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	34
3.1 Çalışma Grubu	34
3.2 Veri Toplama Araçları	34
3.3 Ölçme Aracı, Etik Kurul ve Kurum İzinlerinin Alınması.....	34
4. BULGULAR.....	35
4.1 İstatistiksel Yöntem.....	35
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	59
6. ÖNERİLER	75
KAYNAKLAR	76
EKLER.....	87

KISALTMALAR ve SEMBOLLER

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Akt.	: Aktarma
Ark.	: Arkadaşları
AÖY	: Antrenör Öz yeterlilik
AYT	: Antrenöre Yönelik Tutum
TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
n	: Veri Sayısı
p	: Anlamlılık Düzeyi
s.	: Sayfa
sd	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
S. SAP	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
vs.	: Ve Sair

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1: Katılımcıların demografik değişkenleri.....	35
Çizelge 2: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlük iline göre kruskal-wallis testi.	38
Çizelge 3: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin yaş gruplarına göre kruskal-wallis testi.	40
Çizelge 4: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin cinsiyet göre mann-whitney u testi.	41
Çizelge 5: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin eğitim durumuna göre kruskal-wallis testi.	42
Çizelge 6: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin antrenörlük belgesi kademesine göre kruskal-wallis testi.	43
Çizelge 7: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin iş deneyim yıllarına göre kruskal-wallis testi.	45
Çizelge 8: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin çalıştığı kuruma göre kruskal-wallis testi.	46
Çizelge 9: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve milli takım antrenörlük durumuna göre mann-whitney u testi.	47
Çizelge 10: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve aylık gelire göre kruskal-wallis testi.	47
Çizelge 11: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştıkları illere göre kruskal-wallis testi.	49
Çizelge 12: Antrenörlerin öz yeterlilik ve yaş gruplarına göre kruskal-wallis testi. .	50
Çizelge 13: Antrenörlerin öz yeterlilik ve cinsiyetlerine göre kruskal-wallis testi. ..	52
Çizelge 14: Antrenörlerin öz yeterlilik ve eğitim durumuna göre kruskal-wallis testi.	52
Çizelge 15: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlük belgesi kademesine göre kruskal-wallis testi.	53
Çizelge 16: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlük deneyim yılına göre kruskal-wallis testi.	54
Çizelge 17: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştığı kuruma göre kruskal-wallis testi.	55
Çizelge 18: Antrenörlerin öz yeterlilik ve millilik durumuna göre mann-whitney u testi.	56

Çizelge 19: Antrenörlerin öz yeterlilik ve aylık gelire göre kruskal-wallis testi.....	56
Çizelge 20: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutlarının spearman korelasyonu (n=292).	57
Çizelge 21: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği regresyon katsayıları.	58



ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK VE ANTRENÖRLÜĞE YÖNELİK TUTUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (ORTA KARADENİZ ÖRNEĞİ)

ÖZET

SAĞLAM, Cemil. Antrenörlerin Öz Yeterlilik ve Antrenörlüğe Yönelik Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Orta Karadeniz Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2021.

Bu çalışmanın amacı, Orta Karadeniz bölgesinde yer alan 5 ilde (Çorum, Samsun, Amasya, Ordu, Tokat) 2020/2021 sezonu için vizeli ve lisanslı farklı branşlardaki antrenörlere; antrenörlerin öz yeterlilikleri ile antrenörlerin tutum düzeylerinin arasındaki ilişkiyi incelenmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmamızda ölçme aracı olarak (Koçak,2020).tarafından geliştirilen Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği ile (Koçak, 2020) tarafından geliştirilen Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılımdan gelip gelmediğine kolmogorov-smirnov testi ile bakılmıştır. Veriler parametrik şartları sağladığı durumda, bağımsız iki grup için independent samples T -Testi, ikiden fazla grup için F testi (ANOVA) ile analiz edilmiş olup, ikiden fazla gruplu karşılaştırmalar için ANOVA kullanılırken, hangi grubun diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için homojenlik varsayımının sağlayanlarda scheffe, homojenlik varsayımını sağlamayanlarda tamhane's T 2 testleri kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün ve kuvvetinin belirlenmesinde pearson korelasyon analizi kullanılarak, yanılma düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilirse, iki gruplu karşılaştırmalar için Mann-Whitney U, çoklu grup karşılaştırması için kruskal Wallis testleri uygulanarak. Değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi için Spearman sıra sayılar korelasyon katsayısından faydalanılmış olup; Antrenörlük Öz yeterlilik toplam ve tüm alt ölçek puanları ile Antrenörlere yönelik tutum ölçekleri toplam ve tüm alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak çalışmamıza katılan antrenörler genel olarak yarısının 8 yıla kadar tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.Antrenörlerin büyük bir oranı kamu sektöründe çalışan antrenörler olduğu, milli takım düzeyinde antrenörlük yapanların sayısının az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamda iller arasında AÖY ve alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir yeterlilik bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır..Antrenörlerin antrenörlük kademeleri arttıkça buna bağlı olarak performans yeterliliklerinde arttığı sonucuna ulaşılmıştır. 5. ve 4.

kademe antrenörler diğer alt kademedeki antrenörlere göre daha çok performans yeterliliklerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Öz yeterlilik, Tutum



ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SELF-EFFICIENCY AND ATTITUDE LEVELS OF COACHING (MIDDLE BLACK SEA EXAMPLE)

SUMMARY

SAGLAM, Cemil. Analysis Of The Relationship Between The Self-Efficiency And Attitude Levels Of Coaching (Middle Black Sea Example), (Master Thesis), Çorum, 2021.

The aim of this study was to examine the relationship between self-sufficiency of coaches and attitude levels of coaches in different branches with visas and licenses for 2020/2021 season in 5 provinces (Corum, Samsun, Amasya, Ordu, Tokat) located in the Central Black Sea region. In our study, the Attitude Scale towards Coaching developed by (Koçak, 2020) and the Coach Self-Efficacy Scale developed by (Koçak, 2020) were used as the measurement tool. The data obtained in the study were evaluated using the SPSS 22.0 program. Whether the data came from the normal distribution was checked with the Kolmogorov-Smirnov test. If the data met the parametric conditions, they were analyzed with the independent samples T-test for two independent groups, and the F test (ANOVA) for more than two groups. ANOVA was used for comparisons with more than two groups. In order to determine which group is different from the others, the Scheffe test was preferred in the analyzes providing the assumption of homogeneity. Tamhane's T 2 tests were used in the analyzes that did not provide the assumption of homogeneity. In determining the direction and strength of the relationship between variables, the error level was taken as 0.05 using pearson correlation analysis. If it is determined that the data does not show normal distribution, Mann-Whitney U for two-group comparisons and Kruskal Wallis tests for multiple-Group comparison are applied. The Spearman ordinal correlation coefficient was used to test the relationships between variables; A statistically significant association was found between coaching self-sufficiency total and all subscale scores and attitude scales for coaches total and all subscale scores. As a result, half of the coaches participating in our study, generally have up to 8 years of experience. It has been concluded that a large proportion of coaches are coaches working in the public sector, and that the number of those who coach at the national team level is small. In my research, it was concluded that there was no statistically significant qualification between AÖY and subscale scores between provinces. As coaches-coaching levels increase, it has been concluded that their performance qualifications increase accordingly 5. and 4. It has

been concluded that tier coaches have higher performance qualifications than other lower tier coaches.

Key words: Coach, Self-Sufficiency, Attitud



1. GİRİŞ

İnsanoğlu doğada hayatta kalabilmek, insan, tabiat, coğrafi şartlar va hayvanlarla mücadele edebilmek için fiziksel anlamda güçlü olmak zorunda kalmıştır. Süreç içerisinde fiziksel becerilerini arttırmak daha iyi fiziksel bir düzeye ulaşmak için eğitimciler – antrenörlere ihtiyaç duymuştur. Amatör düzeyde yapılan bu uğraş zamanla farklı spor branşlarına ve mesleki anlamda sporculuğa dönüşmüştür.

Sporcuların gelişimlerinde fiziksel, zihinsel yüklenmelerinin yanı sıra sosyal ve psikolojik etmenlerde oldukça önemlidir. Sporcuların gelişimlerinde antrenörleri de önemli yere sahiptir. Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutumları da antrenörler için oldukça önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Antrenör, Öz yeterlilik ve Tutum çalışmamızın ana gövdesini oluşturmaktadır.

Tutum, kişi, nesne ya da olaylar çerçevesinde; düşünce, duygu ve davranışların oluşturulmasını sağlayan tutarlı yargı eğilimleridir (Budak, 2005). Sporcu eğitiminin çok önemli bir parçası olan nitelikli antrenörleri yetiştirme çabaları, öncelikle antrenörlüğe ilişkin tutumların bilimsel yöntemlerle belirlenmesine yönelmelidir. Çünkü mesleğe yönelik tutumlar, mesleki yeterlik algılarını ve meslekteki başarıyı etkileyebilir. Böylece antrenörlüğe yönelik olumlu tutum içerisinde olan bireylerin mesleğe yönelmeleri sağlanabilir. Bu doğrultuda antrenörlük mesleğine yönelik tutumların belirlenmesi, antrenörlük hakkındaki duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutumları (Bagozzi ve Burnkrant, 1985; Anderson, 1988) ve bu tutumlara bağlı davranış çıktılarını ortaya koyabilir. Öte yandan belirlenecek tutumlara göre çocuklarını yönlendirme ve onlara destek olma konusunda ebeveynler cesaretlendirilebilir. Bunlara benzer şekilde, antrenörlüğe yönelik tutumların ölçülmesinin gerekliliğine yönelik örnekler çoğaltılabilir.

Bandura'nın, "bireyin belli bir görevi yapma kapasitesine dair inancı" olarak tanımladığı öz yeterliğin antrenörlerin müsabaka sürecinde düşünce, motivasyon ve performanslarını etkileyen önemli bir değişken olduğu söylenebilir. Güçlü öz yeterlik

duygusuna sahip kişiler zorlu problemlerin kolayca üstesinden gelerek, hayal kırıklıklarının ardından daha çabuk toparlanırlar. Ancak düşük öz yeterlik duygusuna sahip olanlar ise zor görevlerin kapasitelerinin üzerinde olduğuna inanarak, kendilerine güvenmezler, başarısızlığa odaklanarak çabuk kaybederler (Nwankwo ve Onyishi, 2012).

Korkmaz'a göre, bireyin belli görevde başarılı ya da başarısız olma beklentisinde öz yeterlik algısı etkilidir. Yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip bireyler, zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalarla karşı karşıya kaldıklarında daha rahat ve verimli olabilirler (Ceylan ve ark., 2020). Düşük öz-yeterlik inancına sahip kimseler ise, yapacakları çalışmaların gerçekte olduğundan daha da zor olduğuna inanırlar. Bu tip bir düşünce; kaygıyı ve stresi artırırken, kişinin bir problemi en iyi şekilde çözebilmesi için gereken bakış açısını daraltır (Canpolat ve Çetinkalp, 2011). Yapılan çalışmalarda öz yeterliğin kişisel hedefler, işi öğrenme, çaba gösterme ve performans düzeylerini öngörme üzerinde de etkileri olduğu belirtilmiştir (Cengiz, Aytan ve Abakay, 2012).

Bu bağlamda antrenörlerin tutumlarının ve öz yeterliğin tespiti ile mesleklerine ilişkin tutumları geçerli ve güvenilir bir şekilde tespit edilebilir. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla çeşitli kulüplerde ya da resmi kuruluşlarda görev yapan antrenörler ve antrenörlük mesleğiyle ilgilenen araştırmacılar için antrenörleri tutumlarını ve öz yeterliklerini belirleyerek, literatüre ışık tutması beklenmektedir.

1.1 Çalışmanın Modeli

Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin (Orta Karadeniz Örneği) belirlenmeye çalışılmasını amaç edinen çalışmamızda bir durumu var olduğu haliyle belirlemeye çalışılan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model " Geçmişte ya da halen varolan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen bir yaklaşımdır" (Karasar, 2012).

1.2 Önemi

Sporun temel unsurlarından biri kabul edilen antrenörler sporcuların gelişimi ve sportif başarının elde edilmesindeki önemli unsurlardan birisidir. Antrenörlerin

mesleki, ahlaki yeterliliklerinin yanı sıra öz yeterlilikleri ve mesleklerine yönelik tutumları da oldukça önemlidir. Kendisinin öz yeterliliği yüksek gören ve mesleğine yönelik tutumlara sahip olan antrenörler, sporcuların fiziksel gelişim başta olmak üzere zihinsel dayanıklılık gibi etmenlerde istenilen düzeyde olabilmeleri için gerekli yüklemeleri yapabileceği söylenebilir.

1.3 Sınırlılıklar

Bu çalışma kamu, özel kulüp ve yerel yönetim birimleri bünyesinde orta karadeniz bölümünde yer alan beş şehirde (Çorum, Amasya, Tokat, Ordu ve Samsun) 18 yaşından büyük, 2020 – 2021 yılı için halen aktif olarak antrenörlük yaptıkları branşta çalışan mevcut sezon için lisanslı ve vizeli erkek – kadın antrenörle sınırlıdır.

1.4 Hipotezler

➤ **Hipotez 1.**

- H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve antrenörlükte çalıştıkları iline göre farklılık yoktur.
- H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve antrenörlükte çalıştıkları iline göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 2.**

- H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve yaşlarına göre farklılık yoktur.
- H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve yaşlarına göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 3.**

- H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve cinsiyete göre farklılık yoktur.
- H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve cinsiyete göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 4.**

➤ H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve eğitim düzeylerine göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve eğitim düzeylerine göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 5.**

➤ H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve sahip oldukları antrenörlük belgesine göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve sahip oldukları antrenörlük belgesine göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 6.**

➤ H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve sahip oldukları iş deneyimlerine göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve sahip oldukları iş deneyimlerine göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 7.**

➤ H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve çalıştıkları kurumlara göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve çalıştıkları kurumlara göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 8.**

➤ H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve milli takımlarda antrenörlük yapma durumuna göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve milli takımlarda antrenörlük yapma durumuna göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 9.**

➤ H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve aylık gelir durumuna göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve aylık gelir durumuna göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 10.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştıkları illere göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştıkları illere göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 11.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve yaşlarına göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve yaşlarına göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 12.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve cinsiyetlerine göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve cinsiyetlerine göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 13.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve eğitim durumlarına göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve eğitim durumlarına göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 14.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve sahip oldukları antrenörlük belgesine göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve sahip oldukları antrenörlük belgesine göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 15.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve iş deyimlerine göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve iş deyimlerine göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 16.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştığı kuruma göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştığı kuruma göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 17.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve millilik durumuna göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve millilik durumuna göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 18.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve gelir durumuna göre farklılık yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve gelir durumuna göre farklılık vardır.

➤ **Hipotez 19.**

➤ H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutumları arasında ilişki yoktur.

➤ H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutumları arasında ilişki vardır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Antrenör Kavramı Ve Tanımı

Antrenörün farklı kaynaklarda bir çok tanımı yapılmıştır. Türk Dil Kurumuna (2021), göre antrenör; “sporcuları yetiştiren kişi” olarak tanımlanmıştır. Antrenör (Fransızca; entraineur kelimesinden gelir). Sporcunun başarısı için taktik ve teknikleri belirleyerek, yapılacak olan müsabakalara hazırlayan kişidir (Kuter, 1997). Başka bir tanımda antrenör, bir sporcunun sistemli olarak çeşitli fiziksel hareketleri sürekli veya belli aralıklarla düzenli ve ölçülü çalışmalar yaptırarak, sporcuyu kendi branşında belirli bir hedefe ulaştırmak için yetişmiş ve yetiştirilmiş amatör veya profesyonel kişidir (Şahin, 2005). Tanımlara bakılıp değerlendirildiğinde antrenör, sporun temel taşı olduğu, sporcuya belli bir yeterlilik ve bağımsızlık kazandıran eğitimci, yönetici ve öğretici olduğu söylenebilir.

Modern insanın yaşam aktivitesinin özelliklerinden biri de görevleri ve durumları çözenin çeşitliliği ve karmaşıklığıdır. Sporda en yüksek başarıya ulaşmayı amaçlayan faaliyetlerin devamlılığı ve sürekliliği için hem sporcular hemde antrenörler bir çok istenmeyen durumla başa çıkmayı bilmelidir (Fazyiev, 2020).

Dünyada hızla gelişen teknolojinin ve bilginin takibini yaparak kendisini bilim ışığında sürekli olarak yenileyen, yeni bilgiler üretebilen, farklı düşünüp yaratıcılık ortaya çıkarabilen sporcuların yetişmesi, kaçınılmaz olmuştur (Tuncel, 2011). Bu nedenle antrenörler, kendilerini sürekli olarak yeniliklere açık tutmalı, yenilikleri takip etmeli ve bunları sporcularının başarısı için kullanan kişiler olmalıdırlar.

Sporcuların fiziksel yetenekleri (güç, çabukluk, esneklik, teknik ve taktik becerileri) bunların yanı sıra psikolojik durumları çok karmaşık bir süreçtir. Antrenör

sporcularının arkadaşlarıyla olan ilişkilerini, aile yaşantılarını, sosyal yaşam koşullarını çok iyi bilmesi gerekmektedir (Khamidov, 2020).

Başarı hiçbir zaman tesadüf değildir, bu başarılı bir antrenör içinde geçerlidir. Antrenörlük, bilgilerini sürekli yenileyebilen, pozitif düşünebilen ve tarafsız olabilen tüm sporculara eşit mesafede olabilendir (Konter, 2006). Başarılı antrenör, müsabakalarda başarılı yada başarısızlıktan çok sporcunun geleceğine ve faydasına birikim yapan antrenördür (Muratlı, 2007).

Antrenörün sporcuyu teknik ve taktik yönden yetiştirmesi ve sporcunun başarılı olmasında rolü büyüktür (Yerlisu, 2003). Sporcunun sadece kendi yetenekleri ve becerileri kazanmak için yeterli değildir. Sporcunun başarıyı tam olarak sağlaması için mutlaka antrenör desteğine ihtiyaç vardır (Ongan ve Demiröz, 2010).

Antrenör, kendi spor branşının taktik ve tekniklerini farklı yaşlardaki sporculara nasıl uygulanacağını ve nasıl başarı kazanılacağını ayrıca antreman ve müsabaka dışında sporcunun sosyal yaşantısında ve toplum içerisinde nasıl davranması gerektiğinde öğretir (Kızılet, 1991). Futbol ve bazı spesifik branşlar dışında ülkemizdeki spor branşlarındaki antrenör kademelerinin sınıflandırılması 1. kademe yardımcı antrenörlükten başlamaktadır. Mesleki anlamda ilgili federasyonların ve spor genel müdürlüğünün ilgili kurumlarının belirlediği çeşitli yükümlülükleri yerine getirmeleri ve istenilen yeterli düzeye gelmeleriyle kademe ilerlemesi sağlayabilirler. Amatör branşlarda antrenörler en son 5. kademe teknik direktör olarak mesleki anlamda en üst düzeye gelebilirler (Çeviker, 2017).

Antrenörlerin kişilik özellikleri, spor bilgisi, güvenilir olması, zekası, dürüst ve samimi olması sporcu üzerinde büyük bir etki yaratmaktadır (Tatlıcı ve Kırımlıoğlu, 2008). Antrenörün bu kişisel özellikleri sporcunun kendisine olan güvenini ve motivasyonunu artıracığından, başarıya ulaşacağı değerlendirilmektedir.

2.2 Antrenörün Görevleri

Antrenörler çalıştıracağı sporcuyu, klübü veya takımları kendi branşına göre kendine özgü yöntemler uygulayarak hedefe ulaştırmaya çalışır. Antrenörler genel olarak şu görevleri yerine getirirler ; Sporcuları, teknik ve taktik olarak hazırlayıp,

sporcuların yetenek ve kabiliyetlerinin gelişmesini sağlamak, sporcularına süreç içerisinde kazanmış olduğu bilgi ve tecrübesini aktarmak, sporculardan yetenekli olanları daha üst seviyeye getirmek için özel spor eğitim programları hazırlamak, sporculara beslenme ile ilgili doğru alışkanlıklar kazandırmak, sporcuların moral ve motivasyon, fiziksel, psikolojik durumlarını takip etmek, başarılı olan sporcuları, ilgili federasyona bildirmek, grup/Takım çalışmalarını geliştirmek ve güçlendirmek, spor branşı ile ilgili olarak devamlı araştırmalarda bulunmak ve yeniliklere açık olmak, sporcularla iletişim ve etkileşim kurmak. (Başer, 1996). Sporcuları arasında seçici olmalı (arzulu, performansı yüksek olanları ayırt edebilmeli), Sporcularına eğitimi, bilimsel dayanaklara göre öğretmeli, mevcutlar şartlar dâhilinde gerekli güvenlik tedbirlerini alarak sporcuların sakatlanmasını önlemek, sporcuların aktivitelere sürekli ve düzenli bir şekilde, bilinçli katılımlarına yardımcı olmak (Konter,1996 s. 105-106).

Antrenörlerin yukarıda belirtmiş olduğumuz genel ve herkesçe kabul edilen belli başlı temel görevleri bulunmaktadır. Ancak her geçen gün gelişen teknolojinin ve bilginin üretimi, gelişimi ve tüketimine istinaden antrenörlerin bu gelişim ve değişimleri takip ederek, kendi spor branşlara göre uygulamasıyla yeni görevler meydana gelebileceği değerlendirilebilir.

2.3 Antrenörde Aranılan Nitelikler

İyi bir Antrenörün sahip olması gereken bazı özellikleri vardır. Antrenörün; Sağlam bir kişiliği olmalı, yaşantı ve davranışları ile örnek olmalı, sözleri ile güvenilir olmalı, dinamik ve motivasyonu yüksek olmalı, mesleğini severek yapmalı, yeniliklere açık olmalı, sempatik olmalı ve empati yeteneğine sahip olmalı. (Konter, 1996).

Konter (2006) ya göre örnek bir antrenörde bulunması gereken nitelikler şunlardır;

- Disiplinli olmalı, ancak kırıcı ve katı davranışları olmamalıdır.
- Yarışmayı, sadece kazanmaktan ibaret olmadığını, asıl hedefin sporcunun fiziksel ve ruhsal olarak gelişmesine katkı sağlaması gerektiğini bilmeli.

- Çalışkan ve azimli olmalı, antrenörlüğün gereklerini yerine getirmeli fakat bunları yerine getirirken sporcusuna baskı uygulamamalı.
- Kendi alanında yenilikleri takip etmeli, bilgisi ve tecrübesi ile sporcularının güvenini kazanmalı.

2.4 Antrenör Tipleri

Antrenörlük her spor dalı için gerekli ve önemlidir. Antrenörlerde, spor bilgisi, kazanmış oldukları tecrübe ve deneyim dışında antrenörün kişilik özellikleri antrenör tiplerine göre farklılık gösterir. Çünkü her antrenörün farklı özellikleri vardır. Antrenör kendisine uygun bulacağı antrenör tipi onun müsabaka öncesi ve sonrası nasıl hazırlanacağını, hangi taktik ve teknikleri uygulayacağını sporcularına nelere dikkat etmesi gerektiğini ve nasıl bir disiplin uygulayıp, öğreteceğine karar vermede, hangi rolü üstleneceğini belirler (Kasap, 2009).

2.4.1 Otoriter Antrenör (Otokratik Yaklaşımlı) Tipi

Bu yapıdaki antrenörler, deneyimsiz ve tecrübesiz yeni antrenör olmuş genç kişilerdir. İnsanlara ve sporculara itimat etmez, kendisine itaat edilmesini isteyen, devamlı direktifler veren, sert mizahı olan, cezalandırıcı, hoşgörüsüz, ne pahasına olursa olsun kazanma hırsı ile dolu, sert üslup kullanan, her şeyin kendinin başarısı olduğunu farz eden antrenör tipidir Aşırı disiplinli otoriter antrenörlere günümüzde çok rastlanılmaktadır. Spor branşına ait bilgi eksikliklerini ve güvensizliklerini otoriteyle örtmeye çalışırlar (Sevim, 2006).

Sevim (1999) a göre Bu tip antrenörler, uyguladıkları yöntemle sporcular veya takım üzerinde pozitif ve negatif farklı etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

Olumlu etkileri

- Sporcuların antrenörlerine itaat ettiklerinden kaynaklanarak ortaya çıkan aşırı disiplin sporcuların hedeflerine ulaşması için elinden geleni yapmasını sağlayacaktır.

Olumsuz etkileri

- Başarısızlıkların üst üste gelmesi sporcuların ve takımın çok çabuk demorize olmasını sebebiyet vereceğinden sporcuların veya takımın tekrar toparlanması zorlaşacak ve takımın kolayca dağılmasına yol açacaktır.
- Sporcunun spordan zevk almasını engeller.
- Sporcunun kendi kararlarını veremez.
- Sporcunun antrenörden korktuğu için kendisi için değil antrenör baskısından kurtulmak için kazanmaya çalışır
- Sporcuya kendi gelişimi için fayda sağlamaz

2.4.2 Uysal ve İyi Huylu Antrenör Tipi

Bu tip antrenör, Hal ve hareketleri ile cana yakın, içten, doğal, hoşgörülü sempatik kişilerdir. Müsabaka öncesi ve sonrası her zaman sporcuları ile ilgilenen, sporcularına yardımcı olmaya çalışan onların sorunlarını çözebilmek için iyi bir etkileşim ve iletişim kuran girişimci antrenörlerdir (Sevim, 1999). Karşılıklı sevgi ve saygı takımın moral ve motivasyonunu yükselteceğinden yarışmalarda başarı kazanılır ve bir güven oluşur. Bazen de antrenörün çok hoşgörülü olması otorite boşluğuna sebep olabilir (Başer, 1996).

2.4.3 Gergin ve Hareketli Antrenör Tipi

Bu tip antrenör, kendinden emin olmayan düşüncelerini tarafsız olarak belirtmeyen ciddiyetleri güven vermeyen, sıkıntılı ve tedirgin, temel kuralları olmayan antrenördür (Sevim, 1999). Bu tip antrenörlerin herhangi bir anlaşmazlıkta sporcularına karşı tarafsız olamaması ve güven vermemesinden sporcularına karşı ilginin olmadığını gösterir. Otoriter antrenör tipine benzer ama farklılıkları bulunmaktadır (Çalışkan, 2001).

2.4.4 İş Yapar Görünümlü ve Gayretli Antrenör Tipi

Bu tip antrenör, sporcularına davranışlarıyla güven veren düşüncelerinin açıklıklığı ile inandırıcı ve etkileyici olan, yeniliklere açık, araştırmacı bir antrenördür (Sevim, 1999).

2.4.5 Uzlaşmacı Antrenör (İşbirlikçi Antrenör) Tipi

Bu tip antrenör, Sporcunun müsabaka sonucunda başarılı yada başarısızlıktan çok sporcunun kabiliyet ve yeteneklerinin gelişmesini sağlar. Antrenör, sporcuların düşüncelerini ve yeteneklerini birlikte değerlendirerek sporcularıyla iyi bir iletişim ve etkileşim kurarak, belirlenen amaçlara ulaşmak için ortak hareket ederler. Uzlaşmacı antrenörler, sporcuları ile iletişimleri kuvvetli olması ve sporcunun yeteneklerinin gelişmesini sağladığından sporcuya güven daha üst seviyede gerçekleşmesi sporcunun moral ve motivasyonlarını yükseltir.(Kasap, 2009).

2.4.6 Liberal Antrenör (Neme lazımcı Yaklaşım) Tipi

Bu tip antrenör, kendi sorumluluklarını lakayt bir şekilde umursamadan, işleri olurluna bırakmasıdır. Özellikle liberal yaklaşımda antrenörün sorumluluklarını tam olarak yerine getirmemesi ve belli bir amacı olmamasından dolayı sporcularda bir başboşluk ve disiplinsizlik, bencillik, ayrıca sporcunun yeteneklerinin gelişmesini fayda sağlamayacaktır (Sevim, 2006).

Bu antrenörün topu havaya atıp sonra bıraktığı ve çocukların istedikleri gibi oynamalarına izin verdiği “Çocuk bakıcısı” tarzıdır. Otoriter Antrenör (Otokratik Yaklaşımlı) göre tercih edilmesine rağmen iyi bir çalışma yöntemi değildir(TFF, 2012).

2.5 Antrenör Sporcu İlişkisi

Sporcu belirli düzen ve kaideler altında, bireysel veya takım olarak kendisini spora veren, daha ileri ki bir aşamada sporu kendine meslek haline getiren rekabetçi, sosyal ve kültürel bir olgu içerisinde olan, fiziksek gelişimini sağlayan, yaptığı işten maddi ve manevi gelir sağlayan sporun aktif elemanıdır (Erkal, 1981).

Spor ortamlarının temelinde antrenmanlar ve turnuvalarda antrenör-sporcu ilişkisinden söz konusudur. Sosyal ve dinamik bir yapıda olan bu ilişkilerin birlikte yorumlanması gerekmektedir (Lyle, 2007).

Sporcuların psikososyal ve fiziksel yönden gelişimleri sporda antrenör ve sporcu ilişkisi için önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu durumunun pozitif şekilde sürdürülmesi, sporcuda moral ve motivasyonu, sporcu doyumunu ve yeteneklerini artırarak sporcunun kabiliyetlerinin gelişmesi için uygun bir ortam oluşturmaktadır (Altıntaş, 2012).

Ayrıca elit sporcular yetiştirerek uluslararası yarışmalarda öne çıkabilmek, ülke adını duyurabilmekte antrenörlerin sporcularını yetiştirme ve geliştirmede önemli görevleri arasında olduğu söylenebilir (Pekgöz Çeviker, 2020). Sporda üst seviyede performans sergileyebilmek ve başarılı olmak için geleceğe yönelik amaçları planlamak ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için kendisine özgü tarz ve metotlar kullanan antrenörler işlerini en güzel şekilde yerine getirmeleri ile yakından ilişkisi olduğu söylenebilir.

Antrenör, sporcuları ile devamlı beraber olarak sporcularını en iyi şekilde tanıyan ve sporcularının ihtiyaçlarını en doğru şekilde yerine getiren kişilerdir. Sporcuların beklentileri sadece kendilerini iyi bir şekilde çalıştıran bir antrenör değil aynı zamanda antrenörlerin kişilik özelliklerinin iyi olmasını talep ederler. Dolayısıyla iletişim halinde olduğu antrenörün sadece spor performansının geliştirmesini değil her anlamda kişisel problemlerinde de yanında olmasını ister (Yücel, 2010).

Antrenörler bilgi birikimlerini, deneyim ve tecrübelerini sporcularına aktarır. Sporcuları ve rakipleri ile de iyi bir şekilde iletişim kurarak yönlendirici görevi üstlenir. Sporcuların takımda uyumlu ve beraberlik içinde çalışmasına itina gösterirler (Güllü ve Şahin, 2018). Antrenörler sporcularının yaşamında önemli bir rol üstlenirler. Sporcularına örnek olmaları gerektiğini söylenebilir.

Antrenörlerin verdiği sözler, davranışları ve sporcularına verdiği mesajlar sporcu üzerinde etkileyici ve onları tetikleyen bir durum ortaya çıkartır (Arıpınar ve Donuk, 2011). Bu durumda antrenörün sergilediği davranışların şekli sporcular da pozitif ve negatif bir etkiye neden olabilir.

Antrenör sporcu ilişkisi sürecinde karşılıklı duygu, düşünce ve davranışlar birbirlerinden etkilenmelerine neden olacağı şeklinde ifade edebiliriz (Avcı, 2018). Ayrıca sporculara sportmenlik bilincinin kazandırılmasında da antrenörlerin rolü oldukça önemlidir (Sulistiyo ve ark, 2020).

Sporda takım içerisinde bazı sporcuların kolay bazılarının ise ciddi sorunları olabilir. Bu sorunların tespit edilmesi ve bu doğrultuda önlemler alınması kolay değildir. Bazı problemler koşullara bağlı olarak gelişir örneğin müsabaka stresi, sporcular arasındaki gelişen gerginliklerin ortaya çıkabileceği gibi bazıları ise daha önceden bilinmeyen sporcunun kişilik problemleri olabilmektedir. Bu tip durumlarda antrenörler problemlere dâhil olmalı ve anlık çözüm üretmelidirler. Antrenörler, sporcularını çok iyi tanınması ve sporcunun tüm tepkilerini iyi analiz edilmeli ve problemler karışında çözüm üretmesi gerekmez (Yücel, 2010).

Antrenör sporcu ilişkisi yönünden antrenörün uygulamalarını şu şekilde sıralayabiliriz (Freischlag, 1985).

- Bütün sporcularının aktif olarak katılımını sağlayarak , sporculara değerli olduğundan önemsendiğinden emin olmasını sağlamak.
- Sporcularına iltifatta bulunmak.
- Başarının her sporcunun çabasına bağlı olacağını ısrarla vurgulaması.
- Sporcuyla devamlı eleştirmemeli, gerektiği durumlarda sporcunun davranışlarını tenkit etmeli böylece antrenör ve sporcu etkileşimi daha iyi bir seviyeye getirebilir.

Hayatın geri kalan kısmını yıkararak mükemmellik elde etmeye çalışmamak.

- Sporcularla, sporun rutin ve sıkıcı yönlerine nasıl sabır göstermesi konusunda iletişim kurarak daha fazla teşvik etmesini sağlamak.

2.6 Öz Yeterlilik Tanımı Ve Kavramsal Çerçeve

Kanadalı ünlü psikolog Albert Bandura tarafından ilk kez 1977 yılında ileri sürülen öz yeterlilik görüşü (Self-efficacy) Soysal Öğrenme Kuramında yer almıştır (Yüzen, 2016).

Bilişsel kuramla davranışsal kuramın birleşmesi ile sosyal öğrenme kuramı hasıl olmuş olup, Sosyal bilişsel Teori (Social Cognitive Theory) diye de bilinmektedir (Derman, 2007). Soysal öğrenme kuramının ana kavramı öz yeterlilik inancıdır (Bandura, 1997).

Öz yeterlilik, bireyin performansını belirli bir seviyeye getirebilmesi için gerekli olan faaliyetleri planlayarak, bireyin başarılı olarak yapabileceğine ilişkin inancıdır. Albert Banduranın ileri sürdüğü sosyal öğrenme kuramında öz yeterlilik inancı olarak ifade edilmiştir (Bandura, 1997). Başka bir tanım da ise, öz yeterlilik, bireyin normal bir durumda veya bir problemle karşılaşması sonucunda bireyin başarılı yada başarısız olup olamayacağını yada bunu nasıl başaracağına yönelik inancıdır (Truckman, 1991).

Öz yeterlilik, bireylerin kendi yetenek ve kabiliyetlerinin seviyesini belirlemesi ve başarıyı yakalama hususunda kendisine olan inancıdır. Bireyin kendisini tanımasıdır (Korkmaz, 2004).

Öz yeterlilik, bir kabiliyet, yetenek veya kapasite değildir. Öz yeterlilik kişinin kabiliyet veya kapasitesini sarf ederek neleri gerçekleştirebileceğine olan inancıdır (Donald, 2003).

Öz yeterlilik, bireyin kabiliyetlerini nasıl ve ne şekilde kullanabildiği değil, bireyin bu kapasitesini sarf ederek başarabileceğine olan inancıdır (Kahyaoglu, 2009).

Bireyin belirli bir kapasitesi veya kabiliyeti olmasa bile yetenekli olduğunu ve başarılı olabileceğini düşünmesi ve inanması Öz yeterliliği olumlu yönde ilerlemesine neden olacak ve bunu başarıya götürmek için elinden gelen çabayı sarf edecektir. Öz yeterliliği üst seviyede olan kişiler sıkıntılı ve müşkül görevler almasında daha istekli ve arzudur. Bu kişilerin tasa ve telaşı, kaygı durumu daha azdır (Bandura veSchunk 1981, Schunk 1983). Bu durumun tam tersi öz yeterlilik

seviyesi düşük olan kişiler sıkıntılı ve zor görev almak istemezler ve bu görevlerden uzak dururlar. (Schunk, 1990).

Öz yeterlilik inancı kişinin davranışlarını ve yeteneklerine etki ederek başarılı olmasında etken olduğu bilinmektedir (Tepe, 2011).

Kişinin, yaşadığı ortamın sorumluluklarını yapabilmek için kendisinin sahip olduğu yetenek ve kabiliyetlerini, kapasitesini, bilgisini, deneyim ve tecrübesini inceler. Bu sorumluluklarını karşılayabilecek ölçüde yerine getireceğine inanırsa bunu aktif hale getirir. Kişinin bu sorumlulukları karşılayabilecek ölçüde yerine getirmesi ile ilgili inancı öz yeterlilik inancıdır. Bu bakımdan değerlendirildiğimiz zaman öz yeterlilik önemli bir güdeleyicidir (Bandura, 1986).

Bandura (1977) tarafından ilk kez yılında öz yeterlilik ileri sürüldüğü günden bu güne kadar farklı kaynaklarda ve farklı branşlarda ilişkilendirilerek araştırılmıştır. Öz yeterlilik inancının, gerekli bir değişken olduğu ve bu inancın önem arz etmesinde bazı etkenler üzerinde durulmuş olup bunları üç madde halinde sıralayabiliriz.

a. Öz Yeterlilik inancı, kişinin geçmişte göstermiş olduğu performanstan daha çok performans göstereceği, yapılan araştırma ve incelemelerde görülmüştür.

b. Öz yeterlilik inancının performansı etkilediğinden değişkenlik arz etmesidir.

c. Kişinin emek sarf ederek daha çok performans gösterip başarı kazanabileceği ve olumsuz durumlarda ise hızlı bir şekilde çaba sarf ederek geri toparlayacak olmasıdır(Bandura, 1986, Karahan, 2006).

Öz yeterlilik inançları sporcunun belirli bir hedefe ulaşması için davranışlarını etkilediğinden sporcunun moral ve motivasyonunu yüksek tutmasına ve başarıya ulaşmasına etki ettiğinden dolayı antrenörlerinde öz yeterlilik inancına sahip olması gerekmektedir (Altıntaş, 2012).

2.6.1 Spor ve Öz Yeterlilik

Spor, kişilerin sorumluluk, özgürlük, otorite, disiplin, özgüven ve iletişim gibi birçok yeteneklerin kazanılmasını sağlar. Fiziksel aktivite ve spor, bireylerin pozitif düşünceler geliştirmesini, öz güven ve yeterliliklerin gelişmesine yardımcı olur (Koca ve Arslan, 2010).

Öz yeterlilik, sporcuların belli bir çaba sarf ederek ulaştıkları performans ve başarı düzeyinin etkili bir belirleyicisi olup; sporcular için stratejik bir öneme sahip olan müsabakalarda ve yarışmacıları karşısında önem arz etmektedir. Kazanılmış olan öz yeterlilik yetenekleri, davranışların olumlu bir yönde değişmesini ve gelişmesini sağlar (Türedi, 2015).

2.6.2 Sportif Öz Yeterlilik

Sportif öz yeterlilik; bireylerin sahip olduğu öz yeterlilik inancının sadece sportif kabiliyetleri için olan kısmıdır. Sporcuların sahip olduğu sportif yetenek ve kabiliyetlerinin yeterliliğine olan inancını belirtmektedir (Sarı, 2013).

Sportif öz yeterlilik, spor branşında öğrendiği bir beceriyi nerede ve nasıl ne şekilde uygulaması gerektiğine dair düşünceleri olarak da anlatılmaktadır. Kısa mesafeli koşu yapan sporcunun 100 m’de kendisine olan öz yeterlilik inancı yüksek seviyede olabilir, ancak aynı sporcu uzun mesafeli 5 km’ lik koşusunda öz yeterlilik inancındaki yeterliliği kendisinde görmeyebilir (Stodolsky & Glaessner, 1991; Akt. Etiler, 2017).

Birey herhangi bir spor branşında üst seviyede öz yeterliliğe sahip iken, başka bir spor branşında düşük seviyede öz yeterlilik inancı gelişmiş olabilmektedir (Demircioğlu, 2014).

Müsabaka ve yarışmalar sırasında katılımcılar arasında münasebetlerin kurulması ve münasebetlerin pozitif yönde seyretmesinin sağlanması, sportif faaliyetlerin başarısında en mühim unsurunu oluşturmaktadır. Sporcuların bir araya gelmesiyle liderler (yöneticiler, antrenörler, teknik personel vs.) ile birlikte sporcunun çevresindeki ve takım arkadaşlarının desteği, teknik ve taktiklerin nasıl uygulanacağı, sorumluluk paylaşımı gibi realist öngörülerin oluşumu, sporculara

özgüven kazandırılması gibi süreçlerin hayata geçmesini sağlayacaktır (Green, 2008).

2.6.3 Başarı ve Öz Yeterlilik

Başarı ve öz yeterlilik arasında iki taraflı bir ilişki bulunmaktadır. Kişiler herhangi bir alanda başarılı olduklarında, o alanla ilgili öz yeterlilikleri de eşit oranda yükselmektedir. Buna istinaden başarısız oldukları alanlarda ise öz yeterlilikleri de eşit oranda düşmektedir (Turcan, 2011).

Sporla başarılı olmak için moral ve motivasyon önemli bir unsurdur. Sporcuların moral ve motivasyonlarının üst seviyede olması, belirli bir hedefe ulaşmak için hangi seviyede, ne şekilde bir strateji belirlemesi gerektiğine dahil bir yol gösterir. Hedefleri zor ancak amaçları olan sporcular, belirledikleri amaçlara odaklanarak, ulaşmak istedikleri hedef için kendilerinde güven ve cesaret bulmaktadırlar. Başaracaklarına dâhil öz yeterlilik inancıyla, çıktıkları yolda hedefe ulaşmak için daha çok emek sarf edip risk almaktan çekinmeyecek ve çıkacak sorunlardan korkmadan üstesinden gelmesini sağlayarak onlara başarıya götürecektir (Şenel, 2014).

Öz yeterlilik inancı üst seviyede olan birey karşılaştığı olumsuz durumlarda bu olumsuzlukların üstesinden gelebileceğini düşünürken, öz yeterlilik inancı düşük seviyede olan birey karşılaştığı olumsuzlukların kendi eksik yeteneklerinden olabileceğini düşünür. Bu tip durumlar, yapılacak olan faaliyetlerde motivasyonu düşürür veya yükseltir. Bu maksatla motivasyonu üst seviyede olan birey, kendisine güven hissetmeye başlayacaktır (Ağaoğlu, 2012).

Öz yeterlilik algısı, bilhassa olumsuz durumlarla karşılaşıldığında daha büyük önem arz etmektedir. Dolayısıyla öz yeterlilik inancı üst seviyede olan bireyler kendilerine daha çok güvenerek, arzulu ve sabırla çalışarak hedefe ulaşacaklardır (Pekmezci, 2014).

Başarıyı etkileyen en büyük etkenlerden birisi, kişinin kendine olan itimat, kendi yeteneklerine olan inancıdır. Bu maksatla bireyin bir durum karşısında gösterdiği pozitif tutumu, o duruma karşı yeteneklerinin ve öz yeterlilik algısının

pozitif yönde yükselmesine neden olurken; yükselen öz yeterlilik inancı da o duruma karşı tutum ve yeteneğini artırır (Demirel, 2016).

2.6.4 Mesleki Yeterlilik

Meslek seçimi, bireyin kişiliğinin bir yansıması ve sonucudur (Holland, 1997). Meslek branşına özgü görevlerin yerine getirilebilmesi için gerekli olan mesleki bilgi, yetenek ve tutumlara sahip olma durumu olarak tanımlanmıştır (MEB, 2008). Başka bir tanımda, meslek sahibi bireylerin işi ile ilgili görevleri layıkıyla yapabilme, bilgi ve yetenekleri olarak adlandırılmıştır (Can, 1992).

Mesleki yeterlilik inançları, bireyin kendi mesleki alanı ile ilgili davranışlarını ve başarılarını pozitif ve negatif olarak etkileyeceği ifade edilebilir. Dolayısıyla bireylerin yeterlilik inanç seviyesi, tutum, davranış ve mesleği durumdan dolayı başkalarının inançlarını da pozitif ve negatif olarak etkileyeceğini ifade edebiliriz (Leonard vd., 1998).

2.6.5 Antrenör Yeterliliği

Sporcunun hayata geldiği andan itibaren kazandığı yetenek ve beceriler sporcunun başarılı olmasında etkili ve önemli bir yer teşkil etmektedir. Sporcunun bu yetenek ve becerilerini biçimlendirerek sporcuya yön veren kişi antrenördür (Amman, 2000).

Sporcuların yetenekleri ve azimli olmalarının yanı sıra başarılı olabilmek için her zaman bir antrenör desteğine ihtiyacı vardır (Başer, 1998). Bu sebeple sporcuların sakatlanması anında ilk müdahaleyi yapan, müsabakalarda moral ve motivasyonunu kaybederek oyundan düşen sporcunun tekrar toparlanmasını sağlayan, takım arasında işbirliğini sağlayan, yeni taktik ve teknikleri sporcularına aktaran, özel yaşantısındaki problemlere çözüm üreten kişi antrenörlerdir. Antrenörlerin bütün bunları en iyi şekilde idare etmesi ve yönetebilmesi için bütün mesleki yeterlilikleri kendinde bulunması gerekir (Amman vd., 2000).

Antrenör yeterliliği, sporcuların öğrenme yeterlilikleriyle ilgilense dahi sporcunun müsabaka başarısını da etkilemeyi hedeflemiştir. Fakat antrenör

yeterliliğinin sporcular üzerinde öğrenme ve tecrübe kazanmasına etki etmesi biliniyor olmasına rağmen bu durumun halen bir keşfi yapılamamıştır (Feltz vd., 1999, s. 765-776).

Antrenör yeterliliği, farklı örgütsel değişkenlerden öğretmen yeterliliğine göre daha farklı etkilenebilir. Örneğin bir okul içerisindeki akademik önem, öğretmen yeterliliğinde önemli olabilir fakat antrenör yeterliliğinde önemli olmayabilir. (Hoy & Woolfolk, 1993).

2.7 Öz Yeterlilik Algısı

Albert Bandura'nın, öz yeterlilik algısı kişinin; bir faaliyeti yaparken nasıl bir seçim yapıp ne şekilde performans göstereceğini, probleme karşın nasıl bir direnç sergileyeceğini ve sabır göstereceği konusundaki görüşü farklı branşlara konu olmuştur (Askar, 2002)

Öz yeterlilik literatürde "algılanan öz yeterlik" diye de tanımlanmaktadır. Bireyin bir faaliyeti gerçekleştirmek için bazı yetenek ve kabiliyetlere sahip olduğuna dair inancıdır (Bandura, 1990).

Öz yeterlilik, kişinin yetenek ve kabiliyetlerinin değil, sahip olduğu bu yetenek ve kabiliyetlerle neleri başarabileceğine olan algısıdır. Albert Bandura, birbirleriyle ilişkili ama iki farklı olan yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisini birbirinden ayırmıştır. Yetkinlik beklentisi; kişinin belirli bir durumdaki görevleri yerine getirebilmek için kendisine olan algısı iken; sonuç beklentisi ise kişinin davranışları sonucu ne gibi olasılıkla karşılaşacağına ilişkin yargısıdır. Buradaki sonuçtan anlatılmak istenen Başarı değil, gerçekleşen davranış sonucunun ne ortaya çıkaracağına ilişkin inancıdır (Bandura, 1986).

Öz yeterlilik bir faaliyetle ilgili görevi üstelenerek bu görevi iyi bir şekilde yönetmek ve karşılaşılabilecek olumsuz durumlarda görevi idare etmeye yönelik kişinin kendisini değerlendirme kabiliyetine olan inancı olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1977).

Öz yeterlilik algısı üst seviyede olan bireyler, herhangi bir faaliyette başarıya ulaşmakta ve bu başarıyı en kısa zamanda gerçekleştirmektedirler (Yaman, 2004).

Günümüzde hızla gelişen bilim ve teknolojinin takibini yapmak kişilerin bilgi birikimini arttırmış ve kişilerin kendisi için gerekli olan bilgi ve yeteneklerini artmasına yol açmıştır. Kişiler belirli zamanlarda bazı problem ve sorunlarla karşılaşmış bu sorunların üstesinden gelmek ve başarıyı sağlamak için, kendisini yönlendiren, pozitif düşünebilen, yaşanmış tecrübe ve deneyimlerinden yararlanarak, kişinin öz yeterlilik algısının olumlu bir şekilde gelişmesi gerekir. (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003).

2.8 Öz Yeterlilik Algısının Kaynakları

Bireyin öz yeterlilik algısı dört temel kaynaktan elde edilmiştir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Tamamlanmış Başarılı performanslar,
2. Dolaylı Yaşantılar,
3. Sözel İkna,
4. Fizyolojik ve Duygusal durumlardır (Bandura, 1986).

2.8.1 Tamamlanmış Başarılı Performanslar

Kişinin geçmişte kazanmış olduğu başarılı performansları kendi tecrübe ve deneyimlerine dayandığı için öz yeterlilik algısının en önemli bilgi kaynağıdır. Başarılar, kişinin yetkinlik beklentisinin artmasına neden olurken, art arda gelen başarısızlıklar ise yetkinlik beklentisinin düşmesine neden olacaktır. Kişinin geçmişte elde ettiği başarılar onun yetkinlik beklentisini geliştirecek ve bu başarılarını yeniden elde etmek için kişi performans gösterecektir (Bandura, 1977).

Öz yeterlilik kişinin geçmişteki başarıları ile kazanmış olduğu tecrübe ve deneyimlerini zamanla geliştirecek ve tekrarlanan başarılar ile perçinleştireceğinden arada sırada gelen başarısızlıklar öz yeterlilik algısını düşürmeyecektir (Akbaş ve Çelikkaleli, 2006).

Bireyin öz yeterlilik algısına pozitif yönde bir katkı sağlaması için başarının kendi yetenekleri ve performansı sonucunda oluştuğuna dair bir fikre sahip olması gerekmektedir (Bandura, 1994).

2.8.2 Dolaylı Yaşantılar

İnsanlar, yenilikçi, öğrenmeye hevesli, motivasyonu yüksek, işbirliği yapan, güvenilir olması gibi birçok kişisel yetkinlikleri ile ilgili düşüncelerini dolaylı yaşantılarından edinmektedirler. Kişiler genellikle kendisine benzerliği olan kişilerin özelliklerini ve performanslarını kendilerine örnek alırlar (Bandura, 1994). Kişiler, kendisine benzerliğini örnek aldığı kişinin başarılı yada başarısızlığı kendisinin başarı veya başarısızlığı ile ilgili ikna edici bir unsur oluşturur (Durdukoca, 2010).

Kişiler, dışarıda meydana gelen eylemlerden veya dışarıdaki bireylerin yaptıkları davranışları izleyerek öz yeterlilik algısını geliştirebilmekte ancak bu kişinin kendi başarıları ile edindiği yetkinlikleri kadar güçlü değildir (Toy, 2016).

2.8.3 Sözel İkna

Sözel ikna, bireyin belirli bir amaca ulaşmak için kendisine olan inancının artması ve cesaretlenmesidir. Hedefe ulaşmak için bireye karşı yapılan nasihatler, övgü verici telkinler öz yeterliliğin pozitif yönde olmasına ve daha çok cesaretlenmesini ortaya çıkaracaktır. (Yavuzer ve Koç, 2002). Bireye yapılan olumlu telkinler öz yeterliliği artırırken, olumsuz telkinlerde öz yeterliliğin azalmasına neden olacaktır (Bandura, 1984).

Öz yeterlilik algısında gerçekleri yansıtmayan övgüler ve telkinler bireyin elinden gelen azmi ve çabayı boşa çıkarmasına sebep olacağından öz yeterlilik algısının düşmesine neden olacaktır (Bozgeyikli, 2005).

Öz yeterlilik algısında ikna eden bireyin önemli bir yeri vardır. Bireyin kişisel özellikleri tarafsızlığı, samimi olması, güvenilirliği sözel ikna gücünü arttırmaktadır. (Bandura 1984, Pajares ve Schunk, 2004).

2.8.4 Fizyolojik ve Duygusal Durum

Kişiler bir faaliyeti gerçekleştirecekleri zaman içinde buldukları duygusal ve bedensel durumları öz yeterlilik algısını etkiler. Bireyin duygusal ve psikolojik yönden iyi olması veya kendisini bu konuda iyi hissetmesi yapacağı davranışları veya kendisine verilen görevleri etkileyip pozitif sonuçlar ortaya çıkaracağından başarılı olmasını sağlayacaktır (Bıkmaz, 2002).

Bireyin içinde bulunduğu bedensel ve duygusal durumunun olumlu olması öz yeterlilik algısını kuvvetlendirirken; bazı zorluklar ve ümitsizlikler yani kişinin kendisini iyi hissetmemesi öz yeterlilik algısını düşmesine neden olacağından bireyin davranışlarını olumsuz yönde etkileyecektir (Pajares, 2002).

Kişinin karşılaştığı zorlu ve meşakkatli bir görevin, bireyde belirli bir bıkkınlık ve halsizlik oluşmasına neden olmakla birlikte; bu durum birey davranışlarını etkileyerek karşı koyma gününün düşmesine neden olacak ve bireyin öz yeterlilik algısını azaltacaktır. (Bandura, 1994).

2.9 Öz Yeterlilik Süreçleri

Bireyin davranışlarında var olan ve öz yeterliliğe etki eden süreçler bulunmaktadır (Şahin ve Gürbüz 2012, s. 123-140). Bu süreçler, bilişsel, motivasyonel, duyuşsal ve seçim yapma (karar verme) olarak dört farklı gruba ayrılan bu süreçler öz yeterliliğin farklı etkilerini yansıtmaktadır (Telef ve Karaca, 2011 s.499-518).

2.9.1 Bilişsel Süreç

Öz yeterlilik inançları bilişsel süreçte farklı etkiler göstermektedir. Birey hedeflerini belirlerken kendisine ait deneyimleri ve yetenekleri, asıl davranışlarından etkilenir. Bireyin bir hedefi gerçekleştirmek için kendine söz vermesi ve kendince bu sözü yerine getirebilmek için belli bir çaba sarf etmesini tetikleyecek buda öz yeterlilik inancını yükselmesini sağlayacak ve daha zor görevlerin üstesinden gelmesi için kendisine bir hedef belirleyecektir (Bandura, 1994).

Eylem, kişinin düşüncesinde belirlenir. Kişilerin kabiliyet ve kapasitelerine ait inançların durumu, düşüncelerinden geçirdiği senaryolar ve bunların tekrarı bilişsel süreçle ilişkilidir. Bireyin üst seviyede yeterlilik duygusuna sahip olması onun performansını artıracak ve başarılı senaryoları düşüncelerinde kurmaya başlayacaktır. Bireyin düşük seviyedeki yeterlilik duygusu başarısız senaryolar kurmasına ve hedeflerine ulaşma konusunda hayal kırıklığına uğratacaktır. Özetle, Bireyin ortaya koymaya çalıştığı davranışlar düşünce ile başlamaktadır (Bandura, 1994).

2.9.2 Motivasyonel Süreç

İnsanlar hayatları süresince birçok olaylar ve durumlarla karşılaşmışlar ve kendilerini bu olaylara karşı pozitif veya negatif motive etmişlerdir. Birey karşılaştıkları zorluklar karşısında olumlu bir öz yeterliliğe sahipse, kendisine güvenerek bu olumsuzluğun üstesinden gelebileceğine yönelecektir. Birey olumsuz bir öz yeterliliğe sahipse zorluklar karşısında kendisini iyi hissetmeyecek ve geri çekilecektir (Bandura, 1996).

Öz yeterlilik inancı üst seviyede olan bireyler, hedefini gerçekleştirme konusunda daha çok performans gösterecek ve hedefe ulaşmak için ısrarcı olacaklar, öz yeterlilik inancı düşük seviyede olan bireyler hedeflere ulaşmada belirli bir çaba göstermeyerek hedeflerden vazgeçerler (Kesgin, 2006).

Spor da dahil olmak üzere herhangi bir aktivitedeki başarı, sadece bir kişinin yeteneklerine ve becerilerine bağlı değil, aynı zamanda sosyal çevreye, takım içerisindeki iletişime, sporcu ve antrenör arasındaki ilişkilere de bağlıdır (Blynova ve ark, 2020). Bireyler hedeflere ulaşma konusunda başaracağına dahil pozitif düşünmeleri kendilerinin motive olmasını sağlayacaktır. Bireyin yüksek yada zayıf öz yeterlilik inancına sahip olması motivasyon sürecinin durumunu etkilemektedir (Yüzen, 2016).

2.9.3 Duyuşsal Süreç

Bireyin mutluluk, üzüntü, şaşkınlık, stres, korku gibi duygusal anlamda öz yeterliliğinin olması, belirli olaylar karşısında pozitif değerlendirme yapmasını ve

olaylara daha çabuk uyum göstermesini sağlayacaktır (Choi, Kluemoer ve Sauley, 2013). Bu tip duygusal durumlar düşünme sürecini etkileyerek bireyin davranışlarını direk veya dolaylı olarak etkilemektedir (Bandura, 1989).

Bireyin kendi deneyim ve tecrübelerinden kazandığı başarılar duyusal sürece pozitif yönde etki ederken, başarısızlıklar ise negatif yönde etkilemektedir. Başarısızlıklar karşısında öz yeterliliği yüksek olan bireyler olumsuzluklara karşı daha çabuk reaksiyon göstererek toparlanmaları hızlı bir şekilde yapmakta iken; öz yeterlilik inancı az olan bireyler aynı reaksiyonu gösterememektedirler (Yüzen, 2016).

2.9.4 Seçim (Karar verme) Süreci

Öz yeterlilik algısı, bireylerin tercih ettikleri etkinliklere yönelik ne kadar emek sarf ettiği, ne kadar sabır göstererek zorlukların üstesinden gelebileceğini ifade etmektedir. Buradan hareketle bireylerin, başarabileceğine inandığı görevleri tercih etmesine, başaramayacağını düşündüğü görevlerden uzak durması gerektiğini ifade edebiliriz (Banadura, 1982).

Bireylerin tercihleri, yapılacak olan etkinlikler, yaşam şekli ve çevresi öz yeterlilik algısını etkilemektedir (Kaleli, 2016). Seçmiş olduğu tercihleri, bireyin yetenek ve kabiliyetlerinin daha çok ilerlemesine zemin hazırlamış olacak ve kişisel özelliklerinin gelişmesini etkileyecektir. Öz yeterlilik inancı çok yüksek olan bireyler, yapmış oldukları faaliyetlerde seçimlerini daha iyi yapmasına ve başarılı olmasına katkı sağlayacaktır (Yüzen, 2016).

2.10 Öz Yeterliliğin Sınıflandırılması

Öz yeterliliğin sınıflandırmasını üç başlık halinde sıralayabiliriz (Eden, 1996; Judge, 1998).

1. Göreve Özel Öz Yeterlik
2. Alana Özel Öz Yeterlik
3. Genel Öz Yeterlik

2.10.1 Göreve Özel Yeterlilik

Yeterliğin mevcut duruma göre değiştiği ve bulunduğu mevcut ortamdaki etkilendiği şeklinde ifade etmektedir (Bandura, 1986). Göreve özel öz yeterlilikte, öz yeterlilik algısında ancak, belirli bir görevle ilişkilendirilerek ifade edebiliriz. Örneğin bir davranışın yapılması ile karşılaşan kişi, yapılacak olan davranışı gözlemlenme ve uygulama yeteneğini; bir camia önünde sunum yapacak kişinin sözel ifade veya sunum yeteneğini iyi yapabilmesi söz konusudur (Işık, 2001).

2.10.2 Alana Özel Öz Yeterlilik

Alana Özel Öz yeterlilik, Öz yeterlilik inancı ancak birbirlerine benzerlik gösteren görevleri kapsamıyla genellebilir; bu yönüyle Alana Özel Öz yeterlilikten söz edilmesi mümkün olmakta ve araştırılabilir. Dolayısıyla bireyin günlük hayattaki yada iş yaşamındaki etkinlik alanlarıyla ilgili yeterlilik inançları meydana gelebilmektedir. Örneğin; Antrenörün sporcu eğitiminde ölçme değerlendirme sürecini yerine getirebilmesi için öz yeterliliklerine olan inancı, alana özel öz yeterlilik kapsamına değerlendirilebilir (Bandura, 1986).

2.10.3 Genel Öz Yeterlilik

Öz yeterliliğin alana ve göreve göre tanımlanması ve bu ölçüde sınırlandırılması, Sosyal Bilişsel Teori'nin en önemli yapıları olmakla birlikte, öz yeterlilik konularında araştırma ve incelemeler yapan araştırmacılar, öz yeterliliğin farklı ortamlara genellebileceğini ifade ve iddia etmişlerdir; "Özel" ve "Genel" yeterlilik kavramını geliştirmişlerdir. Bu inanç bireyin yeterliliğine inanması ile sınırlı olmayıp; yaşam için mücadele gerektiren farklı alanlarda, ortaya koyduğu performans kendisini ne kadar nitelikli hissetmesi ile alakalıdır. İşte bu inanç, "genel yeterlilik olarak tanımlanmak ve adlandırılmaktadır (Işık, 2001).

2.11 Tutumun Tanımı Ve Kavramsal Çerçeve

Tutum, bireyin hayatı boyunca kazandığı tecrübe ve deneyimler sonucu oluşan, kendisinin ilgili duyduğu bir konunun bütün yönlerine yönelik, bireyin davranışlarını bunun üzerine yönlendirmesi veya bireyin davranışlarında duygusal ve

zihinsel olarak hazırlıklı olma durumudur. Kısaca özetleyecek olursak; Tutum, kişilerin yaşantıları sonu kazandıkları, davranışlara yön veren ve karar verme esnasında tarafsızlığa sebep olan bir durumdur.(Tavşancıl, 2002, 65).

Tutum, bazı objelere veya vaziyetlere karşı ilgili olmak yada uzak durmakla birlikte, bütün bu durumlara karşı bireyin, belli bir davranış göstermesine hazır olması gerektiğini beyan etmektedir (Hilgard ve Atkinson, 1971). Tutum, kişinin objeyi ya da kavramları pozitif veya negatif olarak değerlendirmesidir (Akt: Güllü, 2007,10).

Kişilerin tutumları gözle görülmez ancak kişinin hal ve hareketlerini gözlemleyerek bir nesneye ilişkin tutumu hakkında bilgi sahibi olabiliriz. Örneğin, bir öğrencinin sadece tarih dersinin ödevini yapmaması ve tarih dersi olduğu zamanlarda dersi aksatması veya tarih dersi olduğunda derse gitmemesi öğrencinin tarih dersine karşı negatif bir tutum sergilediğini ortaya çıkarır. Bir nesneye yada duruma karşı tutumumuz olumlu ise vereceğimiz kararlarımızda pozitif olma durumu vardır. Dolayısıyla olumsuz bir tutumumuz mevcut ise kararlarımızın da negatif olma durumu söz konusudur (Ülgen, 1995).

Genel olarak, tutumlar kişilerin düşüncelerini, duygu ve davranışlarına etki eder. Buna istinaden öğretmenlerin mesleklerine karşı tutumları, mesleğini sevmek, başarılı olmak ve mesleğinin gereklerini karşılamak için büyük bir öneme sahiptir (Durmuşoğlu, Yanık, Akkoyunlu, 2009). Çünkü bir mesleğe yönelik tutumlar ve inançlar, yeterlilik inancına ve meslekteki başarısına etki etmektedir (Terzi, 2007).

2.12 Tutumun Özellikleri

Tutum kelimesinin birçok kendine özgü farklı özellikleri vardır. Tutum kavramını başka kavramlarla karıştırmadan kullanılabilmesi için tutum kavramının özelliklerini çok iyi bir şekilde anlaşılması ve bilinmesi gerekir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz. (Akt: Güllü, 2007 15-16).

- Tutumlar gözle görünmez, fakat kişinin hal ve hareketleri gözlemlenerek nasıl bir durum sergileyeceğinin oluşumunu ortaya çıkarılabilir. (Morgan, 2000).

- Tutumlar doğuştan kazanılmaz. Tutumlar, belirli bir obje, sosyal çevre, aile yada olaylarla ilişkilendirilerek oluşur yada öğrenilir (Serif ve Serif, 1996).
- Tutumlar bir objeye (aile, arkadaş grubu, düşünce, insan, yiyecek veya içecek vb) karşı bir tepkide, nasıl bir davranışta bulunmayı gerektirecek durumu ifade eder (Sakallı, 2001). Dolayısıyla tutum, ortaya konulan bir davranış olmayıp, davranışa hazır bir eğilim göstermesidir (Kağıtçıbaşı, 2005).
- Birey, bir nesneye karşı belli bir tutum oluşturduğunda, oluşturmuş olduğu nesneye karşı tarafsız olamaz (Tavşancıl, 2002).
- Tutumların sabit olma özelliği bulunmaktadır. Kişilerin belirli bir istikamette sahip oldukları tutumları çok fazla değiştirme taraftarı değildirler (Sakallı, 2001). Fakat tutumların değişmesi çok zor bile olsa değişim gösterebilir. Etkin veya etkili olan tutumlar, etkisiz yani zayıf tutumlara göre daha sabittir (Kenrick, Neubergand Cialdini, 2005).
- Tutumlar bireyseldir. Yani bireysel özellik taşırlar (Usal ve Kuşlivan, 1999).
- Tutum, bireylerin hayatı boyunca kazandığı tecrübe ve deneyimler sonucu oluşan öğrenme sürecinin, belli aralıklarla şekillenmesine ve bireylerin çevresinde olup bitenleri anlamasına katkı sağlar (Tavşancıl, 2002).
- Bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumlar olmak üzere üç bölüme ayrılır (Bernstein, Penner, Stewart ve Roy,1994; Penner, 1978).

2.13 Tutumu Oluşturan Faktörler

Tutumla ilgili yapılan tanımlara bakıldığında tutum kolay bir içeriğe (yapıya) sahip değildir. Tutumun bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır. (Bernstein, Penner, Stewart ve Roy, 1994; Penner, 1978; Kağıtçıbaşı,

2005; Berkowitz, 1980; Krech ve Crutchfield, 1980; Aronson, Wilson ve Akert, 2005.)

1. Bilişsel Öge,
2. Duygusal Öge,
3. Davranışsal Öge.

Tutumun bu üç ögesi arasında bir iç tutarlılık olduğu ileri sürülmektedir. İç tutarlılık olduğu varsayımına istinaden, kişinin belirli bir konu hakkındaki bilgisi (bilişsel öge) konuya pozitif bakması (duygusal öge), kişi o objeye karşı olumlu olması (davranışsal öge). Bu tutumu davranışları veya sözleri ile de ortaya çıkarmış olur (İnceoğlu, 2010). Tutum, sadece bir ögeye mahsus olmayıp, bilişsel, duygusal ve davranışsal durumların birleşmesidir (Kağıtçıbaşı, 2005).

2.13.1 Bilişsel Öge

Bilişsel ögenin birçok tanımı bulunmaktadır. Bireyin bazı inançlardır (Bernstein, Penner, Stewart ve Roy (1994). Bilişsel öge Penner'a (1978) göre, tutumun objesi hakkındaki inançlardan meydana gelmesidir. Taylor, Peplau ve Sears (1996) göre; kişinin bilhassa tutum objesine ilişkin kendisinin sahip olduğu bilgi ve inançları kapsayan düşüncelerden ortaya çıkmıştır (Aronson, Wilson ve Akert 2005). göre; Tutum objesi ile alakalı düşünce ve inançlardan meydana gelmiştir. Bütün bu bilişsel öge ile ilgili ifadeler ve açıklamalara bakıldığında benzer tanımlamalar olduğu dikkat çekmektedir. Bilişsel öge kişinin tutum objesi ile alakalı bilgi, düşünce ve inançları diye ifade edilip tanımlanmıştır.

Bireylerin tutum objesine karşı bilgisi, düşüncesi ve inançları olumlu ve olumsuz olabilmektedir (Sakkallı, 2001).

Bireylerin tutum objesine karşı bilgisi, düşüncesi ve inançları, bireylerin bir konu ile alakalı deneyim geçirmesi sonucu meydana gelir. Birey önce bu objenin olduğunu doğrudan yada dolaylı yünden (ailesinden duyarak veya bir kitaptan okuyarak bilgi sahibi olması vs.) öğrenmesi gerekmektedir (Baysal, 1981). Varlığı bilinmeyen bir konuya ilişkin tutum ortaya çıkmaz.

Tutumun objesi ile ilgili bilgiler gerçeklere dayanırsa tutum da bir o kadar sürekli ve kalıcı olur (Tavşancıl, 2002; İnceoğlu, 2010). Bu istinaden bilgi değişikliği gösterdiğinde tutumda değişecektir (Baysal, 1981). Buna bir örnek verecek olursak; Bir reklam panosunda veya billboard da gösterilen ürünün çok iyi olduğuna inanılıyorsa ve bu ürün alınıp kullanıldığında gösterildiği gibi olmadığı yani ürünün iyi olmadığı görülürse o ürünle ilgili bilgisi değişir (Tavşancıl, 2002).

2.13.2 Duygusal Öge

Duygusal öge, tutumun kişiden kişiye farklılık gösteren ve gerçeklerle açıklanamayan hoşlanması veya hoşlanmama kısmını oluşturur (Tekarslan, Baysal, Sencan ve Kılınç, 1989). Bir başka tanımda kişinin tutum objesine ilişkin pozitif veya negatif değerlendirmesini kapsayan duygu ve hislerden ortaya çıkmaktadır (Taylor, Peplau ve Sears, 1996). Özetle duygusal öge, tutum objesi hakkındaki duygulardan meydana geldiği ifade edilmektedir (Aronson, Wilson ve Akert, 2005).

Bireyin bir konuya pozitif ve negatif duygular içerisinde olması bireyin daha önce yaşamış olduğu deneyimlere bağlıdır. Herhangi bir konu hakkında pozitif veya negatif bir duygu yaşamışsa, birey daha önce bu konu ile alakalı bir ilişkisi olmuş ve bunları ya kabul etmiş ya da reddetmiştir. Sonuç olarak; birey ne zaman ki; böyle bir yaşamışlıkla karşılaştığında ya da hatırladığında pozitif veya negatif bir durum içerisinde olacaktır. Örneğin; bir öğrencinin beden eğitimi dersinde ilk defa karşılaştığı ve bunu yapmaya çalıştığı jimnastik hareketini becerememesi ve bunun sonucunda sakatlanması o derse karşı olumsuz duygular oluşmasına neden olabilir. Öğrencinin daha ileri ki senelerde beden eğitim derslerinde jimnastik hareketleri söz konusu olduğunda geçmişte yaşadıklarını anımsayacak, jimnastik branşına karşı negatif duygu içerisinde olmasına neden olabilecektir. Buna istinaden de öğrencinin jimnastik branşına karşı tutumu da negatif olabileceği düşünülmektedir. (İnceoğlu, 2010).

2.13.3 Davranışsal Öge

Bireyin, tutum objesine ilişkin davranışa yönelmesini içerir (Sakallı, 2001; Aronson, Wilson ve Akert, 2005; Taylor, Peplau ve Sears, 1996). Bu davranışa

yönelmeleri sözlerle veya diğer hareketlerinden izlenebilir. Bu maksatla davranışsal öge davranışın kendisi değil, davranışa yönelmesidir. Örneğin bir bayanın futbola karşı pozitif tutumları mevcut olabilir. Bu istinaden bayanın futbol müsabakalarını televizyondan seyretmesi onun hoşuna gidebilir (duyuşsal öge), futbol oynamanın sağlığa faydalı olduğuna inanması (bilişsel öge) ve futbol oynamaya yönelmesi yani futbola eğilimi olması (davranışsal öge). Fakat bu bayanın sosyal çevreden kaynaklı mahallesinde futbol oynamayabilir. Futbol oynamaya karşı, davranışsal bir yönelmesi olsa bile gerçek hayatta (sosyal çevre, mahalle, yaşantı şekli vs.) bu davranışı gerçekleştiremeyebilir (İnceoğlu, 2010).

2.14 Alanda Yapılan Çalışmalar

Antrenörlerin mesleki yeterlilikleri, Antrenör sporcu ilişkisi ve Öz yeterlilik konularını kapsayan, araştırmanın belli bir boyutunu veya kurumsal tarafında el alarak, bu çalışmaya katkı sağlayan araştırma ve incelemelere değinilmiştir.

2.14.1 Alanda Yapılan Yurt İçi Çalışmalar

Aytan (2012), taekwondo sporcularının algıladığı liderlik özellikleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada 222 sporcuya ölçme araçları ve demografik bilgiler formu uygulamıştır. Çalışma sonucunda liderlik özelliklerinden sosyal destek arama alt boyutunda büyükler kategorisi sporcuları, eğitim öğretim alt boyutunda ise kadın sporcular lehine anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Öz yeterlik ve liderlik özellikleri alt boyutları arasında pozitif ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Sarıdere (2018), voleybol hakemlerinin öz yeterlik düzeyleri ve karar verme becerileri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada 2017/2018 voleybol sezonunda faal olan çeşitli klasmanlarda 106 erkek, 82 kadın olmak üzere toplam 188 voleybol hakemi katılmıştır. Çalışma sonucunda hakemlerin öz yeterliliği arttıkça dikkatli karar verme eğiliminde arttığı kaçınan, erteleyici ve panik karar verme eğilimi azaldığı, daha önce voleybol oynayan hakemlerin, oynamayanlara oranla fiziksel yeterlilik öz yeterliliği bakımından daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turgut ve ark (2018), liselerde öğrenim gören öğrencilerin antrenörlük mesleğine yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik ölçme aracı geliştirmişlerdir. Ölçek Geliştirme sürecinde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için 366 öğrenci ile üzerinde çalışma yapmışlar, geliştirdikleri ölçme aracının antrenörlük mesleğine yönelik tutumlarını geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçen bir ölçüm aracı olduğu tespit etmişlerdir.

Kayhan ve Erdem (2019), spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin antrenörlük mesleğine tutumlarını incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada grubu farklı 117'si kadın, 127'si erkek 244 öğrenciye ölçme aracı uygulamışlardır. Çalışma sonucunda Spor eğitimi gören üniversite öğrencilerinin cinsiyet, yaş ve bölüm değişkenlerinin antrenörlük mesleğine tutum düzeylerinde etkin olduğu tespit edilmiştir.

Koçak, (2019) üniversitede öğrenim gören 120 antrenör adayı (36 Kadın, 84 Erkek) mesleki öz yeterliklerini çeşitli değişkenlere göre incelemişlerdir. Çalışma sonucunda cinsiyet, antrenörlük yapılan spor branşı, sporculuk geçmişi ve milli takımlarda sporcu olarak yer alma değişkenlerinin antrenör adaylarının öz yeterlik düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Ağırbaş ve ark (2020), antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerilerini çeşitli demografik özelliklere göre incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, 28 farklı branşta görev yapan 28 kadın ve 221 erkek olmak üzere toplam 283 antrenöre ölçme araçları ve demografik bilgiler formu uygulamışlardır. Çalışma sonucunda, cinsiyet, sporculuk süresi ve görev yerinin öz yeterlilikleri, cinsiyet, çalışma süresi, görev yeri ve antrenörlük kademelerinin iletişim becerilerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öz yeterlilik ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir ve Kabakçı (2020), kano antrenörlerinin psikolojik sağlık düzeyleriyle algılanan öz-yeterlik beklentileri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri 71 kano antrenörüne 'Kısa Psikolojik Sağlık Testi', 'Algılanan Öz-yeterlik Beklentisi Ölçeği' ve 'Yaşam Doyumu Ölçeği' uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, kano antrenörlerinin antrenörlük kademeleri yükseldikçe yaşam doyumu

dzüeylerinin arttığı, algılanan öz-yeterlik ile psikolojik sağlamlığı ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.14.2 Alanda Yapılan Yurt Dışı Çalışmalar

Felts ve Lirgg (2001), ABD’de 22 erkek jimnastikçi üzerinde yarışma kaygısı, öz yeterlik, üzüntü durumları, tecrübe ve performans arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada. Performans durumunu ile ve öz yeterlik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşımlardır. Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan sporcuların performans düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Bandura (2005), yaptığı çalışmada birbirlerinden farklı mete-analitik çalışmaların öz yeterlilik inançlarının motivasyona, soysal bilişsel özelliklere, duygusal olarak kendinin iyi olma durumu, performans ve başarılarla çok önemli etki ederek katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Magle, (2010). Sporcu ve antrenör ilişkilerinin antrenör yeterliliği üzerindeki etki düzeyleri durumunun incelendiği çalışmada, 602 Amerikan Ulusal Üniversite Sporları Birliği (NCAA) üyesi baş antrenöre, Antrenör Yeterlik Ölçeğini ve antrenör ve sporcu ilişkisi ölçeği uygulanmıştır. Çalışma sonucunda; antrenör ve sporcu arasındaki olumlu ilişkinin antrenör yeterliliği arasında pozitif (olumlu) bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Weller (2013), altyapı antrenörlerinin yeterlilik düzeylerinin eğitim seviyelerine göre değerlendirildiği çalışmasında, ABD’de 1669 altyapı antrenörüne Antrenör Yeterlik Ölçeği II’yi (CES II-YST) uygulanmıştır. Araştırma sonucunda eğitim durumu değişkeninin antrenörlerin yeterlilik düzeylerinin belirlenmesinde ve farklılık düzeylerinin anlaşılmasında yeterli bir beliteç olmadığını olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 Çalışma Grubu

Çalışma grubumuzu farklı spor branşlarında orta karadeniz bölgesinde aktif olarak antrenörlük yapan çalışmamıza isteklilik ve gönüllülük esasına göre katılmayı kabul eden mevcut sezonda antrenör belgesine sahip ve vizeli, kadın – erkek (n= 292) antrenör çalışma grubumuzu oluşturmuştur.

3.2 Veri Toplama Araçları

Çalışmamızda (Koçak,2020) tarafından geliştirilen Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği ile (Koçak,2020). tarafından geliştirilen Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca antrenörlerin sosyo – demografik bilgilerini belirlemek için bir form oluşturulmuş ve bu formda ölçme araçlarıyla birlikte antrenörlere uygulanmıştır.

3.3 Ölçme Aracı, Etik Kurul ve Kurum İzinlerinin Alınması

Ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirliğini yapan araştırmacı tarafından gerekli izin mail yoluyla alınmış ekte yer alan belgelerde yer almaktadır.

Etik kurulu izni için Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kuruluna yönerge gereği yüksek lisans tez danışmanı sorumluluğunda başvuru yapılmış 04/12/2020 tarih ve 2020-147 sayı ve 2020 – 141 karar numarasıyla gerekli izinler alınmıştır. İlgili izin eklerde bulunmaktadır.

Kurum izinleri Gençlik ve Spor Bakanlığı, Eğitim Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğünden Araştırma izni alınmıştır. İlgili izin ekte yer almaktadır.

4. BULGULAR

4.1 İstatistiksel Yöntem

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS (Versiyon 22.0, SPSS Inc., Chicago, IL, USA, Lisans: Hitit Üniversitesi) paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler anket ve ölçekler ile elde edilen sürekli değişkenler için dağılım varsayımlarına uygun olarak ortalama±standart sapma veya ortanca (en küçük-en büyük) olarak raporlanmıştır. Kategorik verilerin frekans dağılımları sayı ve yüzde (%) olarak sunulmuştur. Sosyo-demografik özelliklere göre oluşan bağımsız iki grup arasındaki ölçek puanlarının karşılaştırılmasında veri normal dağılmadığı için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bağımsız ikiden fazla grup arasındaki ölçek puanlarının karşılaştırılması veri normal dağılmadığı için Kruskal Wallis testi kullanılarak yapılmıştır. Kruskal Wallis test sonrasında farklı olan grubu belirlemek için Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U post-hoc çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği ve Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği puanları ve bazı sayısal değişkenler arasındaki ilişkiler veri dağılımına uygun olarak Spearman korelasyon katsayısı hesaplanarak araştırılmıştır. Sayısal iki farklı ölçek puanı arasındaki modelleme Doğrusal Regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi için $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Çizelge 1: Katılımcıların demografik değişkenleri.

Antrenörlerin Çalıştıkları İller	N	%
Çorum	101	34,6
Amasya	46	15,8
Tokat	38	13,0
Ordu	41	14,0
Samsun	66	22,6
Toplam	292	100,0
Katılımcıların Yaş Dağılımı		
18-23	14	4,8
24-29	51	17,5
30-35	90	30,8
36-41	87	29,8

42-48	37	12,7
49 ve üzeri	13	4,5
Toplam	292	100,0
Katılımcıların Cinsiyeti		
Erkek	235	80,5
Kadın	57	19,5
Toplam	292	100,0
Katılımcıların Eğitim Durumu		
Orta Okul	2	,7
Lise	22	7,5
Ön Lisans	32	11,0
Lisans	198	67,8
Lisans Üstü	38	13,0
Toplam	292	100,0
Katılımcıların Sahip Olduğu Antrenörlük Kademesi		
1. Kademe	63	21,6
2. Kademe	107	36,6
3. Kademe	96	32,9
4. Kademe	19	6,5
5. Kademe	7	2,4
Toplam	292	100,0
Katılımcıların Antrenörlük Deneyimi		
1-4 Yıl	66	22,6
5-8 Yıl	100	34,2
9-12 Yıl	75	25,7
13-17 Yıl	28	9,6
17 Yıl ve Üzeri	23	7,9
Toplam	292	100,0
Katılımcıların Çalıştığı Kurum		
Kamu	213	72,9
Özel Spor Kulübü	61	20,9
Yerel Yönetimler	18	6,2
Toplam	292	100,0
Milli Takımda Antrenörlük Yapanlar		
Evet	87	29,8
Hayır	205	70,2
Toplam	292	100,0
Katılımcıların Aylık Geliri		
0 - 2324 TL	32	11,0
2325 - 4500 TL	144	49,3
4501 - 6500 TL	100	34,2
6501 - 8500 TL	16	5,5
Toplam	292	100,0

Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin % 34,6'sı Çorum ilinden, % 22,6'sı Samsun ilinden, % 15,8'i Amasya ilinden, % 14'ü Ordu ilinden ve % 13'ü de Tokat ilinden katılmıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin yaş dağılımı 18-23 yaş arası % 4, 8'i, 24-29 yaş arasının dağılımın %17,5, 30-35 yaş arası dağılım % 30,8 ,36-41 yaş arasının dağılımın %29,8, 42-48 yaş arasının dağılımın %12,7 49 ve yaş üzeri dağılımın %4,5 katılmıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin cinsiyetine baktığımızda 235 kişi %80,5 i erkek, 57 kişi %19.5 kadın olarak katılım sağlamıştır.

Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin dağılımına baktığımızda ortaokul 2 kişi (%0,7), Lise 22 kişi (%7,5), Ön Lisans 32 kişi (%11), Lisans 198 kişi (%67,8), Lisans Üstü 38 kişi (%13) olarak katılım sağlamıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin dağılımına baktığımızda 1. Kademe Antrenörlüğe 63 kişi (%21,6), 2. Kademe Antrenörlüğe 10 kişi (%3,6), 3. Kademe Antrenörlüğe 96 kişi (%32,9), 4. Kademe Antrenörlüğe 19 kişi (%6,5) ve 5. Kademe Antrenörlüğe 7 kişi (%2,4) olarak katılım sağlamıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin Antrenörlük Mesleki tecrübesi dağılımına baktığımızda 1-4 yıl arası 66 kişi (%22,6), 5-8 yıl arası 100 kişi (%34,2), 9-12 yıl arası 75 kişi (%25,7), 13-17 yıl arası 28 kişi (%9,6), 17 yıl ve sonrası 23 kişi (%7,9), olarak katılım sağlamıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin Antrenörlük yaptığı Kurum dağılımına baktığımızda kamu çalışan 213 kişi (%72,9), Özel Spor Kulübünde çalışan 61 kişi (%20,9), Yerel yönetimlerde çalışan katılım 18 kişi (%6,2) olarak katılım sağlamıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin Milli Antrenör olarak 87 kişi (%29,8) ve Milli olmayan Antrenör 205 kişi (%70,2) olarak katılım sağlamıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin Aylık gelir dağılımına baktığımızda 0-2324 TL arası 32 kişi (%11), 2325-4500 TL arası 144 kişi (%49,3), 4501-6500 TL arası 100 kişi (%34,2), 6501-8500 arası 11 kişi (%3,8), 8501 TL ve üzeri 5 kişi (%1,7) olarak katılım sağlamıştır.

Bu bölümde yapılan analizlerde il bazında yeterlikler karşılaştırılmış ve sonuçları istatistiki yöntemler ile karşılaştırılmıştır. Anket ile elde edilen performans yeterli, psikolojik yeterlik, öğrenim yeterliği, kişisel edindirme yeterliği, yönetim yeterliği ve toplam yeterlik puanları tanımlayıcı istatistik değerleri olarak il bazında aşağıdaki Çizelgelarda belirtilmiştir. Ayrıca her bir grubun sonuçlarının parametrik olmayan testler arasında yer alan ve tek yönlü varyans analizi ile grupların aynı örneklemden gelip gelmediklerini karşılaştırmak amacıyla Kruskal-Wallis H Test istatistiği hesaplanmıştır. Ayrıca hangi alt grubun diğer gruplar arasında anlamlı farklılığının olup olmadığını belirlemek için de Mann Whitney U testleri altında yer alan Post Hoc Testleri hesaplanmıştır. Her iki test sonucu açısından değerlendirmeleri yapabilmek için Sig. (Anlamlılık) değerinin 0,05'den küçük olması arzu edilmektedir. Bu durumda % 95 güven aralığından anlamlı farklılıktan bahsetmek mümkündür. Ayrıca Sig. Değeri 0,01'den küçük çıkarsa % 99 güven aralığında anlamlı fark

olduğu, Sig. Değeri 0,10'da küçük olursa da % 90 güven aralığında anlamlı fark oluştuğu ifade edilmektedir.

Çizelge 2: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlük iline göre kruskal-wallis testi.

Antrenörlük iliniz	Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY	
Çorum	N	101	101	101	101	101	
	Ort.	17,3366	18,0495	21,3168	18,6139	17,4455	92,7624
	SS	3,30235	2,97784	4,10836	2,99990	3,43650	15,24214
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	18,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Amasya	N	46	46	46	46	46	
	Ort.	17,3696	18,1957	21,3913	18,8478	17,5000	93,3043
	SS	2,35097	1,84535	3,14451	1,80083	2,48328	9,14785
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	18,0000	94,0000
	Min.	10,00	13,00	10,00	14,00	11,00	66,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Tokat	N	38	38	38	38	38	
	Ort.	17,6579	18,0000	22,3684	18,7895	17,8421	94,6579
	SS	2,96170	2,78024	2,73536	1,63009	2,45529	9,02931
	Ortanca	18,0000	19,0000	23,0000	20,0000	19,0000	95,0000
	Min.	7,00	9,00	15,00	16,00	13,00	68,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Ordu	N	41	41	41	41	41	
	Ort.	18,2439	18,4634	23,0976	18,5366	18,3902	96,7317
	SS	1,65500	1,59840	2,13078	1,48488	1,82863	6,02920
	Ortanca	18,0000	18,0000	23,0000	18,0000	19,0000	97,0000
	Min.	14,00	15,00	18,00	16,00	13,00	81,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Samsun	N	66	66	66	66	66	
	Ort.	17,7727	18,2121	21,5606	18,4848	17,8788	93,9091
	SS	3,04730	2,24304	3,15316	2,09939	2,64002	10,83829
	Ortanca	19,0000	19,0000	22,0000	20,0000	19,0000	97,0000
	Min.	5,00	7,00	12,00	13,00	7,00	52,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri	0,474	0,948	0,044*	0,368	0,588	0,673	

Öğretim Yeterliği Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
Amasya-Samsun	-4,987	15,916	1,000
Amasya-Çorum	8,298	14,740	1,000
Amasya-Tokat	-26,141	18,166	1,000
Amasya-Ordu	-46,700	17,798	,087
Samsun-Çorum	3,311	13,116	1,000
Samsun-Tokat	21,154	16,875	1,000
Samsun-Ordu	41,714	16,478	,114
Çorum- Tokat	-17,843	15,770	1,000
Çorum- Ordu	-38,402	15,345	,123
Tokat-Ordu	-20,560	18,660	1,000

Çizelgeye göre Kruskal-Wallis Test sonucunda antrenörlük illeri arasında AÖY ve alt ölçek puan dağılımları karşılaştırıldığında sadece gruplar arasında öğretim yeterliği puanında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde ise bu anlamlı farklılığın Ordu ilinde antrenörlük yapanlar lehine olduğu göze çarpmaktadır. Ancak Bonferroni düzeltilmeli çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında hiçbir grupta öğretim yeterliği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$). Antrenörlük illeri arasında AÖY ve alt ölçek performans yeterliği, psikolojik yeterlik, kişilik edindirme yeterliği, yönetim yeterliği puan dağılımları karşılaştırıldığında anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), ancak performans yeterliği, psikolojik yeterlikte ve yönetim yeterliği Ordu ili antrenörlerinin, kişilik edindirme yeterliğinde Çorum ili antrenörlerinin ortalamasının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin yaş gruplarına göre kruskal-wallis testi.

Yaşınız		Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY
18-23	N	14	14	14	14	14	14
	Ort.	18,5000	18,7143	22,1429	19,0714	18,1429	96,5714
	SS	1,65250	1,58980	2,85164	1,49174	2,41333	8,74172
	Ortanca	19,0000	19,5000	23,0000	20,0000	19,0000	99,5000
	Min.	16,00	16,00	18,00	16,00	12,00	79,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
24-29	N	51	51	51	51	51	51
	Ort.	16,8824	18,0196	21,3529	18,2157	17,0980	91,5686
	SS	3,72906	3,10155	3,97906	2,90044	3,61804	15,57723
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	18,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
30-35	N	90	90	90	90	90	90
	Ort.	17,8111	18,1222	22,4667	18,5222	17,8222	94,7444
	SS	2,83198	2,73483	3,46475	2,37131	2,73791	11,82794
	Ortanca	18,0000	19,0000	23,0000	20,0000	19,0000	97,5000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
36-41	N	87	87	87	87	87	87
	Ort.	17,6207	18,0575	21,2759	18,7241	17,7586	93,4368
	SS	2,40755	1,90688	2,76897	1,70287	2,28221	8,04016
	Ortanca	18,0000	18,0000	21,0000	20,0000	18,0000	95,0000
	Min.	10,00	12,00	14,00	13,00	12,00	73,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
42-48	N	37	37	37	37	37	37
	Ort.	17,8108	18,4324	22,1081	19,2973	18,4865	96,1351
	SS	2,29538	1,89356	2,56887	1,69746	2,20632	8,65436
	Ortanca	19,0000	19,0000	22,0000	20,0000	20,0000	99,0000
	Min.	12,00	13,00	16,00	14,00	11,00	66,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
49 ve üzeri	N	13	13	13	13	13	13
	Ort.	17,4615	18,3077	20,5385	18,0769	16,9231	91,3077
	SS	4,37065	3,30113	5,70987	3,94676	4,32939	20,48733
	Ortanca	19,0000	20,0000	21,0000	20,0000	18,0000	96,0000
	Min.	4,00	8,00	5,00	6,00	4,00	27,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri		0,559	0,562	0,018	0,164	0,327	0,213

Öğretim Yeterliği Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
36-41 yaş – 49 ve üzeri	-13,779	24,641	1,000
36-41 yaş – 24-29 yaş	16,141	14,614	1,000
36-41 yaş – 42-48 yaş	-25,073	16,264	1,000
36-41 yaş – 18-23 yaş	27,499	23,863	1,000
36-41 yaş – 30-35 yaş	45,190	12,459	,004
49 ve üzeri – 24-29 yaş	2,361	25,746	1,000
49 ve üzeri – 42-48 yaş	11,293	26,717	1,000

49 ve üzeri – 18-23 yaş	13,720	31,917	1,000
49 ve üzeri – 30-35 yaş	31,410	24,587	1,000
24-29 yaş - 42-48 yaş	-8,932	17,895	1,000
24-29 yaş - 18-23 yaş	11,359	25,003	1,000
24-29 yaş - 30-35 yaş	-29,049	14,524	,682
42-48 yaş - 18-23 yaş	2,427	26,002	1,000
42-48 yaş - 30-35 yaş	20,117	16,183	1,000
18-23 yaş - 30-35 yaş	-17,690	23,807	1,000

Yaş grupları arasında AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında yaş grupları arasında öğretim yeterliği puanları anlamlı fark bulundu ($p=0,018$). Bonferroni düzeltmeli post-hoc çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında 30-35 ile 36-41 yaş grupları arasında öğretim yeterliği puanlarında anlamlı fark bulundu ($p=0,004$). Özellikle 30-35 yaş aralığındaki çalışmamıza katılanların 36-41 yaş grubuna göre öğretim yeterliliği ortalaması daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 4: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin cinsiyet göre mann-whitney u testi.

Cinsiyet		Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY
Erkek	N	235	235	235	235	235	235
	Ort.	17,6128	18,1660	21,8468	18,6468	17,7106	93,9830
	SS	2,82674	2,37196	3,26892	2,18550	2,75985	11,15584
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	18,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Kadın	N	57	57	57	57	57	57
	Ort.	17,5965	18,1404	21,4561	18,5789	17,8421	93,6140
	SS	3,09296	2,81855	3,88711	2,69223	3,03427	13,67578
	Ortanca	19,0000	19,0000	22,0000	20,0000	19,0000	97,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri		0,911	0,630	0,688	0,756	0,433	0,677

Antrenörlerin cinsiyet durumları AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından istatistik açısından anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$). Ancak erkek antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği puanları kadın antrenörlere göre yüksek çıkmıştır. Kadın antrenörlerin yönetim yeterliği puanları erkek antrenörlere göre yüksek bulunmuştur.

Çizelge 5: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin eğitim durumuna göre kruskal-wallis testi.

Eğitim Durumu		Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY
Orta Okul	N	2	2	2	2	2	2
	Ort.	18,5000	20,0000	22,5000	20,0000	19,0000	100,0000
	SS	2,12132	,00000	3,53553	,00000	1,41421	4,24264
	Ortanca	18,5000	20,0000	22,5000	20,0000	19,0000	100,0000
	Min.	17,00	20,00	20,00	20,00	18,00	97,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	103,00
Lise	N	22	22	22	22	22	22
	Ort.	16,0455	16,7727	19,3636	17,4545	16,2727	85,9091
	SS	5,43776	3,91495	5,58523	4,50108	5,07263	23,22336
	Ortanca	18,5000	18,0000	21,0000	20,0000	18,0000	95,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Ön Lisans	N	32	32	32	32	32	32
	Ort.	18,2500	18,1562	23,3125	18,4063	17,7500	95,8750
	SS	1,90076	1,74336	2,16180	1,73873	2,61509	7,06993
	Ortanca	18,0000	18,0000	25,0000	19,0000	19,0000	97,0000
	Min.	13,00	15,00	19,00	16,00	13,00	76,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Lisans	N	198	198	198	198	198	198
	Ort.	17,6162	18,3283	21,8434	18,7475	17,8535	94,3889
	SS	2,59913	2,30389	3,16400	2,07887	2,57945	10,38181
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	19,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Lisans Üstü	N	38	38	38	38	38	38
	Ort.	17,8947	18,0000	21,4474	18,8421	17,8947	94,0789
	SS	2,67914	2,56799	3,11663	1,74799	2,20306	10,16454
	Ortanca	18,0000	18,5000	21,0000	20,0000	18,0000	95,0000
	Min.	6,00	7,00	12,00	14,00	13,00	52,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri		0,712	0,079	0,009	0,388	0,881	0,503

Öğretim Yeterliği Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
Lise- Lisanüstü	-28,023	22,200	1,000
Lise-Lisans	-40,505	18,623	,296
Lise- Orta okul	53,523	61,201	1,000
Lise-Ön lisans	-80,241	22,950	,005
Lisanüstü- Lisans	12,482	14,676	1,000
Lisanüstü- Orta okul	25,500	60,118	1,000
Lisanüstü- Ön lisans	52,219	19,882	,068
Lisans- Orta okul	13,018	58,891	1,000
Lisans- Ön lisans	39,736	15,788	,118
Orta okul- Ön lisans	-26,719	60,339	1,000

Eğitim durumunda AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında sadece eğitim durumları arasında öğretim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu ($p=0,009$). Bonferroni düzeltmeli post-hoc

çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında Lise ile Önlisans grupları arasında öğretim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu ($p=0,005$). Özellikle çalışmamıza katılan Önlisans mezunlarının öğretim yeterliliği, Lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutların puan ortalamalarına baktığımızda, orta okul mezunu antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliği puanları diğer okul mezunlarından yüksek çıkmıştır.

Çizelge 6: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin antrenörlük belgesi kademesine göre kruskal-wallis testi.

Antrenörlük Kademesi		Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik		Toplam AÖY
					Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	
1. Kademe	N	63	63	63	63	63	63
	Ort.	17,1905	17,9841	21,8571	18,2857	16,8889	92,2063
	SS	3,31106	2,61813	3,76254	2,53000	3,20338	12,91680
	Ortanca	18,0000	18,0000	23,0000	19,0000	17,0000	94,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
2. Kademe	N	107	107	107	107	107	107
	Ort.	17,8879	18,2617	22,4019	18,7570	17,8037	95,1121
	SS	2,21200	1,92470	2,60934	1,87255	2,67215	9,14178
	Ortanca	18,0000	19,0000	23,0000	20,0000	19,0000	97,0000
	Min.	12,00	12,00	15,00	12,00	7,00	63,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
3. Kademe	N	96	96	96	96	96	96
	Ort.	17,8021	18,2917	21,2813	18,7396	18,1458	94,2604
	SS	2,57772	2,52114	3,50249	2,24895	2,32596	11,20737
	Ortanca	18,0000	19,0000	21,0000	20,0000	19,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
4. Kademe	N	19	19	19	19	19	19
	Ort.	18,3158	18,7368	22,1053	19,1053	18,7895	97,0526
	SS	2,82946	2,10402	2,44710	1,96906	2,09706	8,48838
	Ortanca	20,0000	20,0000	22,0000	20,0000	20,0000	99,0000
	Min.	11,00	12,00	17,00	13,00	14,00	78,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
5. Kademe	N	7	7	7	7	7	7
	Ort.	12,5714	14,8571	17,1429	17,1429	15,8571	77,5714
	SS	6,07885	5,36745	6,61888	5,39841	5,84319	28,17716
	Ortanca	14,0000	16,0000	19,0000	20,0000	18,0000	89,0000
	Min.	4,00	7,00	5,00	6,00	4,00	27,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri		0,030	0,172	0,022	0,289	0,026	0,060

Performans yeterliği çoklu karşılaştırma testi	Test istatistik	Standart hata	p
5.kademe-1.kademe	66,405	32,732	,425

5.kademe-3.kademe	80,805	32,165	,120
5.kademe-2.kademe	81,338	32,052	,112
5.kademe-4.kademe	110,015	36,325	,025
1.kademe-3.kademe	-14,400	13,321	1,000
1.kademe-2.kademe	-14,934	13,047	1,000
1.kademe-4.kademe	-43,610	21,503	,426
3.kademe-2.kademe	,533	11,550	1,000
3.kademe-4.kademe	-29,210	20,629	1,000
2.kademe-4.kademe	-28,677	20,453	1,000
Öğretim yeterliği çoklu karşılaştırma testi	Test istatistik	Standart hata	p
5.kademe-3.kademe	59,545	32,443	,664
5.kademe-4.kademe	73,887	36,639	,437
5.kademe-1.kademe	80,524	33,015	,147
5.kademe-2.kademe	86,819	32,329	,072
3.kademe-4.kademe	-14,342	20,807	1,000
3.kademe-1.kademe	20,978	13,436	1,000
3.kademe-2.kademe	27,274	11,649	,192
4.kademe-1.kademe	6,637	21,689	1,000
4.kademe-2.kademe	12,932	20,630	1,000
1.kademe-2.kademe	-6,295	13,160	1,000
Yönetim yeterliği çoklu karşılaştırma testi	Test istatistik	Standart hata	p
1.kademe-5.kademe	-8,746	32,471	1,000
1.kademe-2.kademe	-27,548	12,943	,333
1.kademe-3.kademe	-31,195	13,215	,182
1.kademe-4.kademe	-63,227	21,332	,030
5.kademe-2.kademe	18,802	31,797	1,000
5.kademe-3.kademe	22,449	31,908	1,000
5.kademe-4.kademe	54,481	36,035	1,000
2.kademe-3.kademe	-3,647	11,457	1,000
2.kademe-4.kademe	-35,679	20,290	,787
3.kademe-4.kademe	-32,032	20,465	1,000

Antrenörlük belge kademesi AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında performans yeterliği, öğretim yeterliği ve yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu (sırasıyla $p=0,030$; $p=0,022$; $p=0,026$). Bonferroni düzeltmeli post-hoc çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında 5.Kademe ve 4. Kademe grupları arasında performans yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p=0,025$). Özellikle çalışmamıza katılan 4. Kademedeki antrenörlerin 5. Kademedeki ankenörlere göre daha yüksek performans yeterliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak Bonferroni düzeltmeli post-hoc çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında hiçbir grupta öğretim yeterliği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$). Bonferroni düzeltmeli post-hoc çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında 1.Kademe ve 4.

Kademe grupları arasında yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p=0,030$). Bu anlamlı fark

4. kademe antrenörlük belgesine sahip olanlar lehine bulunmuştur. Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, 4. kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, yönetim yeterliliği ve kişilik edindirme yeterliği puanları diğer antrenörlere göre yüksek çıkmıştır. Öğretim yeterliği alt boyutunda ise 2. kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerin puan ortalamaları diğer kademe antrenörlük belgesine sahip olanlardan yüksek bulunmuştur.

Çizelge 7: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin iş deneyim yıllarına göre kruskal-wallis testi.

Antrenörlük Yılı	Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY	
1-4 Yıl	N	66	66	66	66	1-4 Yıl	
	Ort.	17,2424	18,3182	21,9697	18,9091	17,8030	94,2424
	SS	3,00799	2,14948	3,00753	1,76048	2,59716	10,60778
	Ortanca	18,0000	19,0000	23,0000	20,0000	18,0000	96,0000
	Min.	5,00	10,00	13,00	12,00	7,00	52,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
5-8 Yıl	N	100	100	100	100	100	5-8 Yıl
	Ort.	17,9500	18,1200	21,8600	18,3500	17,4700	93,7500
	SS	2,97591	2,89995	3,92356	2,70941	3,17648	13,58652
	Ortanca	19,0000	19,0000	23,0000	20,0000	18,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
9-12 Yıl	N	75	75	75	75	75	9-12 Yıl
	Ort.	17,5200	18,1600	22,0400	18,6267	17,8133	94,1600
	SS	2,42376	2,20589	2,91983	1,95748	2,44227	9,58326
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	19,0000	96,0000
	Min.	8,00	9,00	15,00	12,00	11,00	63,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
13-17 Yıl	N	28	28	28	28	28	13-17 Yıl
	Ort.	17,7143	18,1786	21,2857	19,2857	18,2143	94,6786
	SS	2,49232	2,07371	2,44733	1,30120	2,25022	8,31800
	Ortanca	18,0000	19,0000	21,5000	20,0000	19,5000	96,5000
	Min.	10,00	14,00	17,00	16,00	14,00	79,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
17 Yıl ve Üzeri	N	23	23	23	23	23	17 Yıl ve Üzeri
	Ort.	17,3478	17,8696	20,5217	18,3043	17,8696	91,9130
	SS	3,78524	2,59903	4,25195	3,29510	3,49421	15,41225
	Ortanca	19,0000	18,0000	21,0000	20,0000	19,0000	95,0000
	Min.	4,00	8,00	5,00	6,00	4,00	27,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri	0,267	0,891	0,146	0,442	0,767	P değeri	

Antrenörlük yılı AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir. Ancak performans yeterliği alt boyutunda 5-18 yıl antrenörlük yapanların ortalamaları, psikolojik yeterlik alt boyutunda 1-4 yıl antrenörlük yapanların, öğretim yeterliği alt boyutunda 9-12 yıl antrenörlük yapanların, kişilik edindirme yeterliği alt boyutunda 13-17 yıl antrenörlük yapanların ve yönetim yeterliği alt boyutunda 17 yıl ve üzeri antrenörlük yapanların ortalamaları yüksek bulunmuştur.

Çizelge 8: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve antrenörlerin çalıştığı kuruma göre kruskal-wallis testi.

Çalıştığınız Kurum	Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY	
Kamu	N	213	213	213	213	213	
	Ort.	17,6948	18,2488	21,7230	18,7887	18,1596	94,6150
	SS	2,57635	2,14103	3,15081	1,98994	2,33974	9,93005
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	19,0000	96,0000
	Min.	4,00	8,00	5,00	6,00	4,00	27,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Özel Spor Kulübü	N	61	61	61	61	61	
	Ort.	17,3115	18,0328	21,8033	18,2459	16,3934	91,7869
	SS	3,51445	2,96067	3,66433	2,64358	3,36293	14,01679
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	19,0000	17,0000	94,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Yerel Yönetimler	N	18	18	18	18	18	
	Ort.	17,6111	17,5556	22,2222	18,1111	17,2778	92,7778
	SS	3,83695	3,86876	5,08233	3,80230	4,25379	19,56153
	Ortanca	18,0000	18,5000	25,0000	20,0000	20,0000	97,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri		0,785	0,955	0,169	0,197	0,001	0,200

Yönetim Yeterliği Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
Özel spor kulübü - Yerel Yönetimler	-47,135	21,862	,093
Özel spor kulübü - Kamu	50,010	11,836	,001
Yerel Yönetimler - Kamu	2,874	20,005	1,000

Antrenörlerin çalıştıkları kurum ile AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu (p=0,001). Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U post-hoc çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında Özel Spor Kulübü ve Kamu kurumunda çalışanlar arasında Yönetim yeterliği değişkeni itibarıyla istatistiksel olarak anlamlı farklı bulunmuştur (p=0,001). Özellikle çalışmamıza

katılan antrenörlerin çalıştığı kurum baz alındığında Kamu Kurumlarında çalışanların Özel Spor Kulüplerinde çalışan antrenörlere göre yönetim yeterliliği açısından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 9: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve milli takım antrenörlük durumuna göre mann-whitney u testi.

Milli Takım Antrenörlük	Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY	
Evet	N	87	87	87	87	87	
	Ort.	18,2414	18,4713	22,0230	19,1379	18,6092	96,4828
	SS	2,32762	2,07890	2,68924	1,60792	2,03662	8,26433
	Ortanca	19,0000	19,0000	22,0000	20,0000	20,0000	98,0000
	Min.	8,00	9,00	15,00	13,00	11,00	66,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
Hayır	N	205	205	205	205	205	
	Ort.	17,3415	18,0293	21,6634	18,4195	17,3659	92,8195
	SS	3,04388	2,59885	3,65402	2,49502	3,00943	12,70100
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	18,0000	95,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
P değeri		0,006	0,150	0,862	0,006	<0,001	0,005

Antrenörlerin Milli olup olmaması ile AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında performans yeterliği, kişilik edinme ve yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu (sırasıyla $p=0,006$; $p=0,006$; $p=0,001$). Ayrıca Antrenörlerin Milli olup olmaması ile AÖY ölçeğinin toplam puanları karşılaştırıldığında $p=0,005$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Özellikle çalışmamıza katılan milli antrenörlerin, milli olamayan antrenörlere göre performans, kişilik edinme ve yönetim yeterliği konusunda daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Diğer ortalamalara baktığımızda psikolojik yeterlik ve öğretim yeterliğinde milli takım antrenörlerinin ortalamasının milli takımda antrenörlük yapmamış antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 10: Antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutları ve aylık gelire göre kruskal-wallis testi.

Antrenörlük Geliri	Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam AÖY	
0 - 2324 TL	N	32	32	32	32	32	
	Ort.	17,0625	18,1563	21,3750	18,3750	16,9063	91,8750
	SS	3,94263	3,20392	4,10939	3,15973	4,09058	16,71922

	Ortanca	18,0000	20,0000	22,5000	20,0000	18,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
2325 - 4500 TL	N	144	144	144	144	144	144
	Ort.	17,8125	18,2222	21,6111	18,7361	17,9722	94,3542
	SS	2,43508	2,14001	3,07962	1,82057	2,26541	9,03410
	Ortanca	18,0000	19,0000	22,0000	20,0000	19,0000	96,0000
	Min.	7,00	9,00	10,00	12,00	12,00	63,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
4501- 6500 TL	N	100	100	100	100	100	100
	Ort.	17,6300	18,1200	22,2000	18,7200	17,6600	94,3300
	SS	2,85563	2,48746	3,51620	2,49476	3,01250	12,65075
	Ortanca	18,0000	19,0000	23,0000	20,0000	19,0000	96,0000
	Min.	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	21,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
6501- 8500 TL	N	11	11	11	11	11	11
	Ort.	17,8182	19,1818	22,6364	18,8182	18,9091	97,3636
	SS	2,89200	1,07872	2,29228	2,31595	1,44600	7,32493
	Ortanca	19,0000	20,0000	21,0000	20,0000	20,0000	99,0000
	Min.	11,00	17,00	20,00	13,00	16,00	83,00
	Maks.	20,00	20,00	25,00	20,00	20,00	105,00
8501 TL ve Üzeri	N	5	5	5	5	5	5
	Ort.	14,4000	15,0000	18,4000	15,2000	15,2000	78,2000
	SS	5,41295	5,04975	5,12835	1,30384	3,49285	18,30847
	Ortanca	17,0000	18,0000	17,0000	15,0000	15,0000	88,0000
	Min.	6,00	7,00	12,00	14,00	11,00	52,00
	Maks.	19,00	19,00	25,00	17,00	20,00	93,00
P değeri		0,517	0,165	0,134	0,008	0,195	0,097

Çoklu karşılaştırma testi	Test istatistik	Standart hata	p
8501 TL üzeri - 0-2324 TL	118,225	36,122	,011
8501 TL üzeri - 2325-4500 TL	120,287	34,171	,004
8501 TL üzeri - 4501-6500 TL	126,190	34,423	,002
8501 TL üzeri - 65001-8500 TL	135,600	40,515	,008
0-2324 TL - 2325-4500 TL	-2,062	14,680	1,000
0-2324 TL - 4501-6500 TL	-7,965	15,256	1,000
0-2324 TL - 65001-8500 TL	-17,375	26,254	1,000
2325-4500 TL - 4501-6500 TL	-5,902	9,778	1,000
2325-4500 TL - 65001-8500 TL	-15,312	23,498	1,000
4501-6500 TL - 65001-8500 TL	-9,410	23,862	1,000

Antrenörlerin gelirleri ile AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında kişilik edinme yeterliliği puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklı bulunmuştur ($p=0,008$). Bonferroni düzeltilmeli post-hoc çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında 0-2324 TL ile 8501 TL ve üzeri, 2325-4500 TL ile 8501 TL ve üzeri, 4501-6500 TL ile 8501 TL ve üzeri, 6501 TL ile 8500 ile 8501 TL grupları arasında (sırasıyla $p=0,0011$, $P=0,004$,

P=0,001, P=0,008) kişisel edinme yeterliliği puanlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Özellikle çalışmamıza katılan antrenörlerden farklı gelir grupları arasında hepsinde ortalama açısından farklılık olduğu tespit edilmiştir. 6501 - 8500 TL gelir grubundaki antrenörlerin diğer gelir gruplarından performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliği puanları açısından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 11: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştıkları illere göre kruskal-wallis testi.

Antrenörlük ili		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
Çorum	N	101	101	101	101
	Ort.	31,2871	23,6238	22,1980	77,1089
	SS	5,72772	4,74732	3,74705	12,37085
	Ortanca	34,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Amasya	N	46	46	46	46
	Ort.	31,6304	22,6957	22,5217	76,8478
	SS	3,66581	3,21019	2,50988	6,88627
	Ortanca	33,0000	22,0000	23,0000	78,0000
	Min.	19,00	17,00	13,00	59,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Tokat	N	38	38	38	38
	Ort.	31,4737	24,2368	22,9474	78,6579
	SS	3,86765	4,06324	2,50348	8,82342
	Ortanca	32,0000	24,0000	24,5000	79,0000
	Min.	24,00	17,00	16,00	59,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Ordu	N	41	41	41	41
	Ort.	32,0732	25,8049	23,2927	81,1707
	SS	3,44522	3,30318	2,01549	6,48808
	Ortanca	33,0000	27,0000	25,0000	81,0000
	Min.	21,00	19,00	19,00	66,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Samsun	N	66	66	66	66
	Ort.	30,9697	23,7121	22,2879	76,9697
	SS	4,22800	3,85413	2,33874	8,38858
	Ortanca	32,0000	23,5000	22,0000	78,5000
	Min.	17,00	15,00	15,00	51,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
P değeri		0,571	0,006	0,204	0,065

Bilişsel Tutum Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
Amasya-Samsun	-23,159	16,158	1,000
Amasya-Çorum	25,387	14,964	,898
Amasya-Tokat	-32,463	18,442	,784
Amasya-Ordu	-67,186	18,069	,002
Samsun-Çorum	2,228	13,316	1,000
Samsun-Tokat	9,305	17,131	1,000
Samsun-Ordu	44,027	16,729	,085

Çorum- Tokat	-7,077	16,010	1,000
Çorum- Ordu	-41,799	15,579	,073
Tokat-Ordu	-34,723	18,944	,668

Antrenörlerin çalıştıkları il ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bilişsel tutum puanlarına göre anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,006$). Bonferroni düzeltilmeli post-hoc çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında Amasya ve Ordu illerinde bilişsel yeterlilik puanları anlamlı fark bulunmuştur ($P=0,002$). Özellikle çalışmamıza katılan antrenörlerin çalıştıkları il dikkate alındığında Ordu ilinde çalışan antrenörlerin Amasya ilinde çalışan antrenörlere göre bilişsel tutum puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duyuşsal ve davranışsal tutum alt boyutlara baktığımızda anlamlı fark görülmemiştir ($p>0,05$). Ancak Ordu ili antrenörlerinin duyuşsal ve davranışsal tutum alt boyut ortalaması diğer illerin ortalamasına göre yüksek bulunmuştur.

Çizelge 12: Antrenörlerin öz yeterlilik ve yaş gruplarına göre kruskal-wallis testi.

Antrenörün Yaşı		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
18-23	N	14	14	14	14
	Ort.	32,6429	26,5000	23,5714	82,7143
	SS	3,02826	3,61088	1,78516	7,22633
	Ortanca	34,5000	27,0000	24,5000	83,5000
	Min.	26,00	17,00	20,00	63,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
24-29	N	51	51	51	51
	Ort.	31,7255	24,2549	22,3137	78,2941
	SS	5,09148	4,97129	3,59160	12,22341
	Ortanca	34,0000	25,0000	23,0000	80,0000
	Min.	7,00	9,00	5,00	21,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
30-35	N	90	90	90	90
	Ort.	31,2556	24,2556	23,0222	78,5333
	SS	4,86575	3,82646	2,53948	8,88655
	Ortanca	33,0000	24,0000	24,0000	80,0000
	Min.	7,00	17,00	15,00	55,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
36-41	N	87	87	87	87
	Ort.	31,2644	23,0805	22,3103	76,6552
	SS	3,97802	3,77328	2,51188	8,21347
	Ortanca	32,0000	23,0000	23,0000	78,0000
	Min.	17,00	15,00	15,00	51,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
42-48	N	37	37	37	37
	Ort.	31,5135	23,8919	22,0541	77,4595
	SS	3,42881	3,18664	2,73806	6,99839
	Ortanca	32,0000	24,0000	22,0000	79,0000

	Min.	24,00	18,00	13,00	65,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
	N	13	13	13	13
49 ve üzeri	Ort.	30,4615	22,3846	21,4615	74,3077
	SS	7,96467	6,19864	5,34814	17,76412
	Ortanca	33,0000	22,0000	22,0000	76,0000
	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
P değeri		0,674	0,030	0,127	0,043

Bilişsel Tutum Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
36-41 yaş – 49 ve üzeri	-2,403	25,015	1,000
36-41 yaş – 42-48 yaş	-16,625	16,512	1,000
36-41 yaş – 30-35 yaş	23,298	12,649	,982
36-41 yaş – 24-29 yaş	30,229	14,836	,624
36-41 yaş – 18-23 yaş	75,359	24,226	,028
49 ve üzeri – 42-48 yaş	14,222	27,124	1,000
49 ve üzeri – 30-35 yaş	20,896	24,961	1,000
49 ve üzeri – 24-29 yaş	27,826	26,138	1,000
49 ve üzeri – 18-23 yaş	72,956	32,403	,365
42-48 yaş - 30-35 yaş	6,673	16,429	1,000
42-48 yaş - 24-29 yaş	13,603	18,167	1,000
42-48 yaş - 18-23 yaş	58,734	26,397	,391
24-29 yaş - 30-35 yaş	6,930	14,745	1,000
18-23 yaş - 30-35 yaş	52,060	24,170	,469
24-29 yaş - 18-23 yaş	45,130	25,383	1,000
Öz Yeterlik Toplam Puan Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
36-41 yaş – 49 ve üzeri	-1,926	25,072	1,000
36-41 yaş – 42-48 yaş	-3,344	16,549	1,000
36-41 yaş – 30-35 yaş	20,851	12,677	1,000
36-41 yaş – 24-29 yaş	27,990	14,870	,897
36-41 yaş – 18-23 yaş	70,303	24,280	,057
49 ve üzeri – 42-48 yaş	1,418	27,185	1,000
49 ve üzeri – 30-35 yaş	18,925	25,017	1,000
49 ve üzeri – 24-29 yaş	26,063	26,197	1,000
49 ve üzeri – 18-23 yaş	68,376	32,476	,529
42-48 yaş - 30-35 yaş	17,507	16,466	1,000
24-29 yaş - 42-48 yaş	24,645	18,208	1,000
42-48 yaş - 18-23 yaş	66,958	26,457	,171
24-29 yaş - 30-35 yaş	7,139	14,778	1,000
18-23 yaş - 30-35 yaş	49,452	24,224	,618
24-29 yaş - 18-23 yaş	42,313	25,440	1,000

Antrenörlerin yaşı ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bilişsel tutum puanlarına göre anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,030$). Bonferroni düzeltilmeli çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında 18-23 ile 36-41 yaş grupları arasında bilişsel tutum puanları anlamlı fark bulunmuştur ($P=0,028$). Özellikle çalışmamıza katılan 18-23 yaş arası

antrenörlerin, 36-41 yaş arası antrenörlere göre bilişsel tutum ortalamaları açısından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Antrenörlerin yaşı ile AYT ölçeğinin toplam puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,043$). Ancak Bonferroni düzeltmeli çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında hiçbir grupta AYT ölçeğinin toplam puanları arasında anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$). Duyuşsal tutum ve davranışsal tutum puan ortalamalarına baktığımızda 18-23 yaş arası antrenörlerin diğer yaş gruplarından yüksek puana sahip olduğu görülmüştür.

Çizelge 13: Antrenörlerin öz yeterlilik ve cinsiyetlerine göre kruskal-wallis testi.

Cinsiyet		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
Erkek	N	235	235	235	235
	Ort.	31,4851	23,7830	22,5702	77,8383
	SS	4,45236	4,00744	2,80688	9,15345
	Ortanca	33,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Kadın	N	57	57	57	57
	Ort.	31,0702	24,2982	22,3158	77,6842
	SS	5,11252	4,60964	3,37087	11,64836
	Ortanca	32,0000	24,0000	23,0000	78,0000
	Min.	7,00	9,00	5,00	21,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
P değeri		0,889	0,270	0,747	0,811

Antrenörlerin cinsiyeti ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda erkek antrenörlerin duyuşsal ve davranışsal tutum puanlarının kadınlardan yüksek olduğu görülmüştür. Kadın antrenörlerde ise bilişsel tutum puanı erkeklerden yüksektir.

Çizelge 14: Antrenörlerin öz yeterlilik ve eğitim durumuna göre kruskal-wallis testi.

Eğitim Durumu		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
Orta Okul	N	2	2	2	2
	Ort.	27,5000	16,0000	20,0000	63,5000
	SS	10,60660	,00000	7,07107	17,67767
	Ortanca	27,5000	16,0000	20,0000	63,5000
	Min.	20,00	16,00	15,00	51,00
	Maks.	35,00	16,00	25,00	76,00
Lise	N	22	22	22	22
	Ort.	30,3182	23,4091	22,3182	76,0455
	SS	7,83391	5,24322	4,22449	14,56505
	Ortanca	33,0000	24,0000	23,0000	79,0000

	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Ön Lisans	N	32	32	32	32
	Ort.	32,1250	25,0313	22,9688	80,1250
	SS	3,14950	4,16192	2,34843	7,20103
	Ortanca	33,0000	27,0000	24,0000	82,0000
	Min.	26,00	18,00	18,00	66,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Lisans	N	198	198	198	198
	Ort.	31,5101	23,9444	22,6162	78,0707
	SS	4,32880	4,00405	2,79669	9,24264
	Ortanca	33,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	7,00	9,00	5,00	21,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Lisans Üstü	N	38	38	38	38
	Ort.	31,0789	23,2895	21,8947	76,2632
	SS	4,12888	3,68274	2,89258	9,36839
	Ortanca	32,0000	23,0000	22,0000	78,0000
	Min.	23,00	17,00	15,00	57,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
P değeri		0,911	0,071	0,548	0,217

Antrenörlerin eğitim düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda Ön Lisans mezunu antrenörlerin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutum puanlarının diğer eğitim seviyesinden mezun antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 15: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlük belgesi kademesine göre kruskal-wallis testi.

Antrenörlük Kademesi	Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT	
1. Kademe	N	63	63	63	
	Ort.	31,2698	23,9841	22,7143	77,9683
	SS	4,67045	4,37549	3,18985	10,27990
	Ortanca	32,0000	24,0000	24,0000	80,0000
	Min.	7,00	9,00	5,00	21,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
2. Kademe	N	107	107	107	
	Ort.	31,8224	24,3458	22,2897	78,4579
	SS	3,56824	3,96471	2,73347	8,44101
	Ortanca	33,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	22,00	15,00	13,00	55,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
3. Kademe	N	96	96	96	
	Ort.	31,0729	23,3229	22,6875	77,0833
	SS	4,81936	3,70915	2,33650	8,58109
	Ortanca	32,0000	23,0000	23,0000	78,0000
	Min.	7,00	15,00	15,00	51,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
4. Kademe	N	19	19	19	
	Ort.	32,2105	24,9474	23,0526	80,2105

	SS	5,00643	4,30082	3,08173	10,29875
	Ortanca	35,0000	24,0000	25,0000	83,0000
	Min.	17,00	18,00	15,00	57,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
	N	7	7	7	7
	Ort.	28,5714	20,7143	20,5714	69,8571
5. Kademe	SS	10,42205	7,31925	7,39047	24,31343
	Ortanca	33,0000	20,0000	25,0000	78,0000
	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
	P değeri	0,559	0,189	0,412	0,276

Antrenörlerin kademe düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda 2. kademe belgesi olan antrenörlerin duyuşsal tutum puanlarının diğer kademe belgesi olan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür. Bilişsel ve davranışsal tutum puanlarında 4. kademe belgesi olan antrenörlerin diğer kademe belgesi olan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 16: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlük deneyim yılına göre kruskal-wallis testi.

Antrenörlük Yılı		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
1-4 Yıl	N	66	66	66	66
	Ort.	32,3636	24,7273	22,6667	79,7576
	SS	3,29865	3,86123	2,36860	7,84280
	Ortanca	33,5000	24,5000	23,0000	80,0000
	Min.	21,00	17,00	15,00	54,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
5-8 Yıl	N	100	100	100	100
	Ort.	30,8500	23,8200	22,5300	77,2000
	SS	5,30366	4,45489	3,10248	10,78158
	Ortanca	32,5000	24,0000	23,0000	79,5000
	Min.	7,00	9,00	5,00	21,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
9-12 Yıl	N	75	75	75	75
	Ort.	32,0133	24,0933	22,9333	79,0400
	SS	3,62608	3,50742	2,50585	7,53091
	Ortanca	34,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	22,00	17,00	13,00	55,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
13-17 Yıl	N	28	28	28	28
	Ort.	31,2857	22,8214	21,9643	76,0714
	SS	3,92388	3,80111	3,20280	8,50677
	Ortanca	32,0000	23,0000	23,0000	77,0000
	Min.	20,00	16,00	15,00	51,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
17 Yıl ve Üzeri	N	23	23	23	23
	Ort.	29,2174	22,3478	21,3913	72,9565

SS	6,74171	5,17519	4,10918	14,33520
Ortanca	31,0000	22,0000	22,0000	75,0000
Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
P değeri	0,170	0,122	0,266	0,058

Antrenörlerin çalışma yılı ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda 1-4 yıl iş tecrübesine sahip olan antrenörlerin duyuşsal ve bilişsel tutum puanlarının diğer iş tecrübesine sahip olan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal tutum puanlarında 9-12 yıl iş tecrübesine sahip olan antrenörlerin diğer iş tecrübesine sahip olan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 17: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştığı kuruma göre kruskal-wallis testi.

Çalıştığı Kurum	Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT	
Kamu	N	213	213	213	
	Ort.	31,4789	23,8873	22,6244	77,9906
	SS	4,27319	3,98659	2,79315	9,20828
	Ortanca	33,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
	Özel Spor Kulübü	N	61	61	61
Ort.		31,8525	23,6066	22,3443	77,8033
SS		4,60737	4,13231	3,17220	10,03464
Ortanca		34,0000	24,0000	23,0000	79,0000
Min.		7,00	9,00	5,00	21,00
Maks.		35,00	30,00	25,00	90,00
Yerel Yönetimler	N	18	18	18	
	Ort.	29,0000	24,7778	21,8889	75,6667
	SS	7,06274	5,67301	3,54615	13,49946
	Ortanca	29,5000	27,0000	23,0000	81,5000
	Min.	7,00	15,00	15,00	51,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
P değeri	0,206	0,499	0,721	0,995	

Antrenörlerin çalıştığı kurumlar düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda özel spor kulüplerinde çalışan antrenörlerin duyuşsal tutum puanlarının diğer kurumlarda çalışan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür. Yerel yönetimlerde çalışan antrenörlerin bilişsel tutum puanlarının diğer kurumlarda çalışan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal tutum puanlarında kamuda çalışan antrenörlerin diğer kurumlarda çalışan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 18: Antrenörlerin öz yeterlilik ve millilik durumuna göre mann-whitney u testi.

Millilik durumu		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
Evet	N	87	87	87	87
	Ort.	31,7011	24,2184	22,5632	78,4828
	SS	3,97701	3,52211	2,70530	8,03895
	Ortanca	33,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	17,00	16,00	13,00	51,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
Hayır	N	205	205	205	205
	Ort.	31,2780	23,7415	22,5024	77,5220
	SS	4,81987	4,36075	3,01406	10,28781
	Ortanca	33,0000	24,0000	23,0000	80,0000
	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
P değeri		0,746	0,434	0,940	0,704

Antrenörlerin milli takım düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda milli takımlarda görev yapmış antrenörlerin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutum puanlarının milli takımlarda çalışmayan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 19: Antrenörlerin öz yeterlilik ve aylık gelire göre kruskal-wallis testi.

Aylık Gelir		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
0 - 2324 TL	N	32	32	32	32
	Ort.	31,5000	24,4688	21,9375	77,9063
	SS	5,51830	4,89888	3,95896	13,14033
	Ortanca	33,5000	25,0000	22,5000	81,0000
	Min.	7,00	9,00	5,00	21,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
2325 - 4500 TL	N	144	144	144	144
	Ort.	31,5833	23,5208	22,5139	77,6181
	SS	3,84944	3,97363	2,50869	8,47456
	Ortanca	33,0000	23,0000	23,0000	78,5000
	Min.	19,00	15,00	15,00	51,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
4501 - 6500 TL	N	100	100	100	100
	Ort.	31,4300	24,1900	22,9400	78,5600
	SS	5,08763	3,98405	2,81346	9,61829
	Ortanca	33,0000	24,0000	24,0000	80,0000
	Min.	7,00	7,00	5,00	19,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
6501 - 8500 TL	N	11	11	11	11
	Ort.	30,1818	24,6364	22,3636	77,1818
	SS	5,99697	4,86359	3,74894	13,56332
	Ortanca	32,0000	24,0000	25,0000	84,0000
	Min.	17,00	17,00	16,00	57,00
	Maks.	35,00	30,00	25,00	90,00
8501 TL ve Üzeri	N	5	5	5	5

Ort.	27,8000	22,8000	18,4000	69,0000
SS	3,11448	4,96991	3,84708	5,70088
Ortanca	28,0000	22,0000	18,0000	69,0000
Min.	23,00	17,00	13,00	61,00
Maks.	31,00	30,00	23,00	77,00
P değeri	0,184	0,344	0,036	0,091

Davranışsal Tutum Çoklu Karşılaştırma Testi	Test istatistik	Standart hata	p
8501 TL üzeri - 0-2324 TL	85,744	39,295	,291
8501 TL üzeri - 2325-4500 TL	91,928	37,173	,134
8501 TL üzeri - 6501-8500 TL	106,491	44,074	,157
8501 TL üzeri - 4501-6500 TL	108,500	37,446	,038
0-2324 TL - 2325-4500 TL	-6,184	15,970	1,000
0-2324 TL - 65001-8500 TL	-20,747	28,560	1,000
0-2324 TL - 4501-6500 TL	-22,756	16,596	1,000
2325-4500 TL - 6501-8500 TL	-14,583	25,562	1,000
2325-4500 TL - 4501-6500 TL	-16,572	10,637	1,000
4501-6500 TL - 6501-8500 TL	2,009	25,958	1,000

Antrenörlerin gelir düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında davranışsal tutum puanlarında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,036$). Bonferroni düzeltilmeli çoklu karşılaştırma testleri ile ikili karşılaştırmalara bakıldığında 4501-6500 ile 8501 TL ve üzeri gelir grupları arasında davranışsal tutum ($P=0,038$) puanlarında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Özellikle çalışmamıza katılan antrenörlerden 4501 - 6500 TL arası gelir grubuna sahip olanların davranışsal tutum puan ortalamaları 8500 TL ve üzeri gelir grubuna sahip olan antrenörlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlerin gelir ile duyuşsal ve bilişsel tutum puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Duyuşsal tutum puan ortalamalarına baktığımızda 2325- 4500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bilişsel tutum puan ortalamalarına baktığımızda ise 4501- 6500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 20: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği alt boyutlarının spearman korelasyonu ($n=292$).

		Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum	Toplam AYT
Spearman Korelasyon	Performans	r ,375**	,362**	,349**	,457**
	Yeterliği	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Psikolojik	r ,451**	,289**	,428**	,486**
	Yeterlik	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Öğretim	r ,395**	,414**	,453**	,527**
	Yeterliği	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Kişilik	r ,479**	,242**	,375**	,439**
	Edindirme	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001

Yeterliği					
Yönetim	r	,385**	,418**	,422**	,515**
Yeterliği	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Toplam AÖY	r	,532**	,483**	,520**	,640**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

AÖY toplam ve tüm alt ölçek puanları ile AYT toplam ve tüm alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. İlişki düzeyleri zayıf veya orta düzeylerde gerçekleşmiştir. Daha detaylı incelenecek olursa, AÖY ölçeğinin alt bileşenlerinden performans yeterliliği ile AYT ölçeğinin alt bileşenlerinden Duyuşsal tutum değişkenleri arasında $r= 0,375$ değerinde pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu görölmektedir. Bu ilişkiler içersinde en düşük korelasyon kat sayısı kişisel yeterlilik edinme ile bilişsel tutum değişkenleri arasında ($r= 0,242$) hesaplanırken, en yüksek korelasyon kat sayısı kişilik edinme yeterliliği ile duyuşsal tutum değişkenleri arasında ($r=0,479$) gerçekleşmiştir. Diğer taraftan AYT ölçeği toplam puanları ile AÖY ölçeği toplam puanları arasında $r=0,640$ değerinde pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görölmektedir.

Çizelge 21: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği regresyon katsayıları.

	Regresyon katsayıları		t	P	95,0% Güven aralığı	
	B	Standart hata			Alt sınır	Üst sınır
Sabit	28,902	4,007	7,212	<0,001	21,015	36,789
AYT toplam	0,836	0,051	16,347	<0,001	0,735	0,936

AYT ile AÖY toplam ölçek puanları arasında kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıydı ($p<0,001$). AYT ölçek puanlarının 1 birim artması AÖY ölçek puanını 0,836 (0,735 - 0,936) birim arttırmaktadır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Güçlü bir psikolojik yapı olan tutumların davranış üzerinde önemli etkileri vardır (Erkuş, Sanlı, Bağlı ve Güven, 2000). Tutum, kişi, nesne ya da olaylar çerçevesinde; düşünce, duygu ve davranışların oluşturulmasını sağlayan tutarlı yargı eğilimleridir (Budak, 2005). Sporcu eğitiminin çok önemli bir parçası olan nitelikli antrenörleri yetiştirme çabaları, öncelikle antrenörlüğe ilişkin tutumların bilimsel yöntemlerle belirlenmesine yönelmelidir. Çünkü mesleğe yönelik tutumlar, mesleki yeterlik algılarını ve meslekteki başarıyı etkileyebilir. Böylece antrenörlüğe yönelik olumlu tutum içerisinde olan bireylerin mesleğe yönelmeleri sağlanabilir. Bu doğrultuda antrenörlük mesleğine yönelik tutumların belirlenmesi, antrenörlük hakkındaki duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutumları (Bagozzi ve Burnkrant, 1985; Anderson, 1988) ve bu tutumlara bağlı davranış çıktılarını ortaya koyabilir. Öte yandan belirlenecek tutumlara göre çocuklarını yönlendirme ve onlara destek olma konusunda ebeveynler cesaretlendirilebilir. Bunlara benzer şekilde, antrenörlüğe yönelik tutumların ölçülmesinin gerekliliğine yönelik örnekler çoğaltılabilir.

Bandura'nın, "bireyin belli bir görevi yapma kapasitesine dair inancı" olarak tanımladığı öz yeterliğin antrenörlerin müsabaka sürecinde düşünce, motivasyon ve performanslarını etkileyen önemli bir değişken olduğu söylenebilir. Güçlü öz yeterlik duygusuna sahip kişiler zorlu problemlerin kolayca üstesinden gelerek, hayal kırıklıklarının ardından daha çabuk toparlanırlar. Ancak düşük öz yeterlik duygusuna sahip olanlar ise zor görevlerin kapasitelerinin üzerinde olduğuna inanarak, kendilerine güvenmezler, başarısızlığa odaklanarak çabuk kaybederler (Nwankwo ve Onyishi, 2012).

Korkmaz'a göre, bireyin belli görevde başarılı ya da başarısız olma beklentisinde öz yeterlik algısı etkilidir. Yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip bireyler, zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalarla karşı karşıya kaldıklarında daha rahat ve verimli olabilirler (Ceylan ve ark., 2020). Düşük öz-yeterlik inancına sahip kimseler

ise, yapacakları çalışmaların gerçekte olduğundan daha da zor olduğuna inanırlar. Bu tip bir düşünce; kaygıyı ve stresi artırırken; kişinin bir problemi en iyi şekilde çözebilmesi için gereken bakış açısını daraltır (Canpolat ve Çetinkalp, 2011). Yapılan çalışmalarda öz yeterliğin kişisel hedefler, işi öğrenme, çaba gösterme ve performans düzeylerini öngörme üzerinde de etkileri olduğu belirtilmiştir (Cengiz, Aytan ve Abakay, 2012).

Bu bağlamda antrenörlerin tutumlarının ve öz yeterliğin tespiti ile mesleklerine ilişkin tutumları geçerli ve güvenilir bir şekilde tespit edilebilir. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla çeşitli kulüplerde ya da resmi kuruluşlarda görev yapan antrenörler ve antrenörlük mesleğiyle ilgilenen araştırmacılar için antrenörleri tutumlarını ve öz yeterliklerini belirleyerek, literatüre ışık tutması beklenmektedir.

Çalışmaya katılan bireylerin toplam 292 kişinin % 34,6'sı Çorum ilinden, % 22,6'sı Samsun ilinden, % 15,8'i Amasya ilinden, % 14'ü Ordu ilinden ve % 13'ü de Tokat ilinden katılmıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin yaş dağılımı 18-23 yaş arası % 4, 8'i, 24-29 yaş arasının dağılımın %17,5, 30-35 yaş arası dağılım % 30,8, 36-41 yaş arasının dağılımın %29,8, 42-48 yaş arasının dağılımın %12,7 49 ve yaş üzeri dağılımın %4,5 katılmıştır. Çalışmaya katılan toplam 292 kişinin cinsiyetine baktığımızda 235 kişi %80,5 i erkek, 57 kişi %19,5 kadın olarak katılım sağlamıştır. Kurum dağılımına baktığımızda kamu da çalışan 213 kişi (%72,9), Özel Spor Kulübünde çalışan 61 kişi (%20,9), Yerel yönetimlerde çalışan katılım 18 kişi (%6,2) olarak katılım sağlamıştır (Çizelge 1).

1. Hipotez: H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve antrenörlükte çalıştıkları iline göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmadan çıkan sonuçlara göre antrenörlük illeri arasında AÖY ve alt ölçek puan dağılımları karşılaştırıldığında öğretim yeterliği puanında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Bu anlamlı farklılığın Ordu ilinde antrenörlük yapanlar lehine olduğu göze çarpmaktadır. Antrenörlük illeri arasında AÖY ve alt ölçek performans yeterliği, psikolojik yeterlik, kişilik edindirme yeterliği, yönetim yeterliği puan dağılımları karşılaştırıldığında anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), ancak performans yeterliği, psikolojik yeterlikte ve yönetim yeterliği Ordu ili antrenörlerinin, kişilik edindirme yeterliğinde Çorum ili antrenörlerinin ortalamasının yüksek olduğu

belirlenmiştir (Çizelge 2). Yani Ordu ilinde antrenörlük yapan antrenörlerin yeterli bir öğretim yeteneğine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Ordu ilindeki antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarının olumlu olduğu sonuçlardan çıkarılabilir.

Literatürü incelediğimizde, Durdubaş, Kelecek, ve Koruç'un (2020) antrenörler üzerine yaptığı çalışmada, antrenörlerin tutumlarına ilişkin ortalama skorlarına bakmışlar ve antrenörlerin konsantrasyon teknikleri, imgeleme ve hedef belirleme gibi konularda bilgi algılarının görece yüksek olduğu bulmuşlardır. Antrenörlerin iletişim becerileri, kişilik özellikleri ve spor becerilerinin yaşama aktarılması gibi konularda kendi bilgilerini algıladıkları belirtmişlerdir. Yalız (2010) yaptığı çalışmada elde edilen bulgularda, Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik olarak oldukça olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermektedir.

2. Hipotez: H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve yaşlarına göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmada yaş grupları arasında AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında yaş grupları arasında öğretim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulunmuştur ($p=0,018$). Yaş grupları arasında karşılaştırmalara bakıldığında 30-35 ile 36-41 yaş grupları arasında öğretim yeterliği puanları anlamlı fark bulundu ($p=0,004$). Özellikle 30-35 yaş aralığındaki çalışmamıza katılanların 36-41 yaş grubuna göre öğretim yeterliliği ortalaması daha yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 3). Sonuçlara göre orta yaşa sahip antrenörlerin diğer yaş gruplarına göre antrenörlüğe yönelik tutumlarının yüksek seviyede olduğu söylenebilir.

Literatürü incelediğimizde, Ermiş ve ark, (2017) tarafından yapılan çalışma da antrenörlerin bilgi ve becerileri tutumlarında olumsuz olarak yaşa göre anlamlı farklılıklar bulunurken, Çik ve Küçük'ün (2019) yapmış olduğu çalışma da yaşa göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Evcil (2020) yaptığı çalışmada antrenörlerin tutum ve davranışları ile ilgili düşüncelerinin sadece yaşa bağlı olmadığı ifade etmiştir. Kayhan ve Erdem (2019) yaptıkları çalışmada yaş değişkenine göre öğrencilerin antrenörlük mesleğine tutumlarını incelediğinde ilgi ve olumsuz tutum alt boyutlarının düzeylerinin yaşa göre fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Sevgi alt boyutu incelendiğinde ise 19 yaş ve altı öğrenci grubunun diğer yaş gruplarına göre antrenörlük mesleğine olan sevgisinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinpolat ve

ark. (2016), öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının yaş değişkenine göre fark tespit etmiştir. 24 yaş ve üzerinde olanların tutumlarının 22 yaş ve altı olan gruplardan daha olumlu olduğu sonucunu bildirmişlerdir. Özgür (1994) yapmış olduğu araştırmada Eğitim Fakültesi öğrencilerinin yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Farklı bir araştırmada Sunay ve Gürbüz (2003), spor eğitimi alan öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada yaş değişkeninin öğrencilerin öğrenim gördükleri alana yönelik tutumlarının oluşmasında ayırt edici bir faktör olmadığını bildirmiştir. Bu sonuçlar katılımcı antrenörlerin yaşının, antrenörlüğe yönelik tutumlarının oluşmasında kayda değer bir etken olmadığını söyleyebiliriz.

Hipotez 3: H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve cinsiyete göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre antrenörlerin cinsiyet durumları AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından istatistik açısından anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$). Ancak erkek antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği puanları kadın antrenörlere göre yüksek çıkmıştır. Kadın antrenörlerin yönetim yeterliği puanları erkek antrenörlere göre yüksek bulunmuştur (Çizelge 4). Çalışmamızın sonuçlarına göre cinsiyet faktörünün antrenörlüğe yönelik tutum açısından değişiklik olmadığını söyleyebiliriz.

Literatürü incelediğimizde, Kayhan ve Erdem'in (2019) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerde spor eğitimi gören öğrencilerin antrenörlük mesleğine tutum ölçeğinin sevgi ve ilgi alt boyutlarında erkek ve kadın öğrenciler arasında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Ancak olumsuz tutum alt boyutu incelendiğinde erkek ve kadın öğrencilerin arasında $p<0,029$ düzeyinde anlamlı bir fark bulmuşlardır. Çalışmanın sonucunda erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre antrenörlük mesleğine karşı daha fazla olumsuz tutum içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Spor eğitimi alan üniversite öğrencileri üzerine yapılmış bir çalışmada Cinpolat ve ark. (2016), öğrencilerin öğretmenlik mesleğine tutumlarını incelemiş ve cinsiyet değişkenine göre kadın öğrenciler lehine anlamlı farklılığa rastlamıştır. Bu araştırmada kadın öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönelik tutum puanlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Dinçer (2019) yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleğine yönelik tutumlarının ölçülmesinde

öğretmenlerin cinsiyetine göre mesleğe karşı tutumlarının belirlemek için yapılan analizde öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik mesleki sevgi ve mesleki kaygı tutumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Çakır ve arkadaşlarının (2006) Eğitim Fakültesi ve Teknik Eğitim Fakültesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının cinsiyetlerine göre kadın öğretmen adayları lehine elde edilen bulgular görülmüştür. Diğer bir deyişle, kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına nazaran öğretmenliğe yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu düşünülebilir. Diğer taraftan, öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutumları üzerinde orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu görülen cinsiyet değişkeninin, öğretmenliğe ilişkin tutumlar üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bizim çalışmamızda erkek ve kadın antrenörlerinin antrenörlüğe yönelik tutumlar değişikliği göstermemiştir.

Hipotez 4: H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve eğitim düzeylerine göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre eğitim durumunda AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında sadece eğitim durumları arasında öğretim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulunmuştur ($p=0,009$). Karşılaştırmalara bakıldığında Lise ile Ön lisans grupları arasında öğretim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu ($p=0,005$). Özellikle çalışmamıza katılan Ön lisans mezunlarının öğretim yeterliliği, Lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutların puan ortalamalarına baktığımızda, ortaokul mezunu antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliği puanları diğer okul mezunlarından yüksek çıkmıştır (Çizelge 5). Çalışma sonucunda ortaokul mezunu antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliğinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Öğretim yeterliliği tutumunda da Ön lisans mezunu antrenörlerin ön plana çıktığı söylenebilir. Ancak çalışmaya göre genel bir yorum yapmak gerekirse eğitim seviyesinin antrenör tutumunu etkilemediği yorumu yapılabilir.

Literatürü incelediğimizde, antrenörlerin eğitim seviyesi ve antrenör tutumunu üzerine çalışmaya rastlanmamış ancak Dinçer'in (2019) yaptığı çalışmada Öğretmenlerin eğitim değişkenine göre mesleğe karşı tutumlarının

karşılaştırılmasında ve gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik mesleki sevgi ve mesleki kaygı tutumlarını anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Dinçer (2019) öğretmen olmak için gerekli olan lisans ve lisansüstü eğitim olması gerekliliğinden dolayı gruplar arasında bir farklılığın görülmemesi doğal bir sonuç olarak görülmelidir, yorumu yapmıştır. Ulucan ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları çalışmada antrenörlerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır. ($P>0,05$) Yerlisu (2007) Türkiye’deki Profesyonel takımlarda görev yapan alt yapı antrenörlerinin eğitim durumuna göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır. Ulucan ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları çalışma bulgularına göre, “eğitim seviyesi yükseldikçe doyum puanlarının düştüğünü” ve “yüksek eğitilmiş birinin düşük ücretle çalışması ve başarı aldıkça gerekli ödüllerle desteklenmemesi başlı başına doyumsuzluk kaynağı olabilir” yorumunda bulunmuşlardır. Sunay (1998) antrenörlerin üzerinde yapmış olduğu çalışmada, üniversitelerde spor eğitimi almış bireysel ve takım antrenörlerinin, lise ve dengi okullardan mezun olan antrenörlere göre iş doyumunun pozitif olduğunu ortaya koymuştur.

Hipotez 5: H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve sahip oldukları antrenörlük belgesine göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre Antrenörlük belge kademesi AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında performans yeterliği, öğretim yeterliği ve yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu (sırasıyla $p=0,030$; $p=0,022$; $p=0,026$). Karşılaştırmalara bakıldığında 5.Kademe ve 4. Kademe grupları arasında performans yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p=0,025$). Özellikle çalışmamıza katılan 4. Kademedeki antrenörlerin 5. Kademedeki antrenörlere göre daha yüksek performans yeterliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. 1.Kademe ve 4. Kademe grupları arasında yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p=0,030$). Bu anlamlı fark 4. kademe antrenörlük belgesine sahip olanlar lehine bulunmuştur. Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, 4. kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, yönetim yeterliliği ve kişilik edindirme yeterliği puanları diğer antrenörlere göre yüksek çıkmıştır. Öğretim yeterliği alt boyutunda ise

2. kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerin puan ortalamaları diğer kademe antrenörlük belgesine sahip olanlardan yüksek bulunmuştur (Çizelge 6). Çalışmadan çıkan sonuçlarda yüksek kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Çalışmadan çıkan bu sonuçta beklenen bir sonuç olarak görülebilir.

Literatürde Ulucan ve arkadaşlarının (2011) antrenörlerin iş doyumunu üzerine yaptıkları çalışmada antrenörlerin sahip olunan antrenörlük belgesi türü değişkenine göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır. Bilgiç (1998)'de Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında ünvanlı ve iyi ücret alan çalışanların ünvarsız ve düşük ücret alan çalışanlara göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları saptanmasına rağmen bu çalışmada alt yapı antrenörlerinin ünvanlarına göre iş doyum düzeyleri arasında fark çıkamamıştır. Ayrıca Ulucan ve arkadaşları (2011) “antrenörlerin genel olarak iş doyumlarının ünvanların artmasından etkilenmediği” yorumunda bulunmuşlardır.

Hipotez 6. H0: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve sahip oldukları iş deneyimlerine göre farklılık yoktur. H0: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızda antrenörlerin çalışma yılı AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından istatistik açısından anlamlı bir fark görülmemektedir. Ancak performans yeterliği alt boyutunda 5-18 yıl antrenörlük yapanların ortalamaları, psikolojik yeterlik alt boyutunda 1-4 yıl antrenörlük yapanların, öğretim yeterliği alt boyutunda 9-12 yıl antrenörlük yapanların, kişilik edindirme yeterliği alt boyutunda 13-17 yıl antrenörlük yapanların ve yönetim yeterliği alt boyutunda 17 yıl ve üzeri antrenörlük yapanların ortalamaları yüksek bulunmuştur (Çizelge 7). Çalışma sonucunda ölçeğin farklı alt boyutlarda farklı yıllarda iş tecrübelerine sahip antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumları sadece ortalamalarına bakarak farklılık göstermektedir. Ancak antrenörlerin tecrübeli olması ya da olamaması antrenörlüğe yönelik tutumlarını değiştirmediklerinin yorumunu yapabiliriz.

Literatürü incelediğimizde, Dinçer'in (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin mesleğe karşı tutumlarından öğretmenlerin mesleki sevgileri ve mesleki kaygı boyutu karşılaştırılmış ve gruplar arasında anlamlı fark bulmuştur. 7-10 yıl görev yapan

öğretmenlerin 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 10yıldan fazla görev yapan öğretmenleri göre mesleki sevgilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki boyutunda ise 1-3 yıl ve 4-6 yıl görev süresi olan öğretmenlerin 7-10 yıl ve 10yıldan fazla olan öğretmenleri göre mesleki kaygıları daha yüksek görülmüştür. Öğretmenlerin ilk yıllarındaki mesleki yeterlilik kaygıları öğretmenlerin önündeki en büyük engel olarak görülmüştür. Akbal (2016), yaptığı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin yaş ortalamalarının, öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki açısından belirleyici bir etken olmadığı sonucuna varmıştır. Ayrıca, Yılmaz ve arkadaşlarının (2010) yaptığı çalışmada, yaş değişkenine bağlı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Erdemli (2019) meslek yılına göre beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleğine ilişkin tutum toplam puanları incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Kocaer (2018) yapmış olduğu çalışmasında katılımcıların, beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleğine yönelik tutumlarının meslek yılına göre incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir.

Hipotez 7. H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve çalıştıkları kurumlara göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızda antrenörlerin çalıştıkları kurum ile AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulundu ($p=0,001$). Karşılaştırmalara bakıldığında özel spor kulübü ve kamu kurumunda çalışanlar arasında Yönetim yeterliği değişkeni itibarıyla istatistiksel olarak anlamlı farklı bulunmuştur ($p=0,001$). Özellikle çalışmamıza katılan antrenörlerin çalıştığı kurum düşünüldüğünde kamu kurumlarında çalışanların özel spor kulüplerinde çalışan antrenörlere göre yönetim yeterliliği açısından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Çizelge 8). Kamu kurumlarında çalışan antrenörlerin yönetim yeterliliği tutumunun olması, kamu kuruluşlarında bulunan çalışma ortamının bu durumu etkilediği söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde Erdemli (2019) yaptığı çalışmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının toplam puanları görev yaptığı yer değişkenine göre incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlik mesleğine

yönelik tutumları toplam puanları görev yaptığı yer değişkenine göre anlamlı farklılık saptamamıştır ($p>0,05$). Benzer şekildeki araştırmada Akbal (2016) araştırmasında araştırma grubunun öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumların puan ortalamaları görev yapılan yer değişkeni açısından incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Hipotez 8. H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve milli takımlarda antrenörlük yapma durumuna göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin Milli olup olmaması ile AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında performans yeterliği, kişilik edinme ve yönetim yeterliği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklı bulunmuştur (sırasıyla $p=0,006$; $p=0,006$; $p=0,001$). Ayrıca Antrenörlerin Milli olup olmaması ile AÖY ölçeğinin toplam puanları karşılaştırıldığında $p=0,005$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Özellikle çalışmamıza katılan milli antrenörlerin, milli olamayan antrenörlere göre performans, kişilik edinme ve yönetim yeterliği konusunda daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Diğer ortalamalara baktığımızda psikolojik yeterlik ve öğretim yeterliğinde milli takım antrenörlerinin ortalamasının milli takımda antrenörlük yapmamış antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 9).

Hipotez 9. H1: Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarında ve aylık gelir durumuna göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin gelirleri ile AÖY ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında kişilik edinme yeterliliği puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklı bulunmuştur ($p=0,008$). Karşılaştırmalara bakıldığında 0-2324 TL ile 8501 TL ve üzeri, 2325-4500 TL ile 8501 TL ve üzeri, 4501-6500 TL ile 8501 TL ve üzeri, 6501 TL ile 8500 TL ile 8501 TL grupları arasında (sırasıyla $p=0,0011$, $P=0,004$, $P=0,001$, $P=0,008$) kişisel edinme yeterliliği puanlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Özellikle çalışmamıza katılan antrenörlerden farklı gelir grupları arasında hepsinde ortalama açısından farklılık olduğu tespit edilmiştir. 6501- 8500 TL gelir grubundaki antrenörlerin diğer gelir gruplarından performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliği puanları açısından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 10). Yüksek gelire sahip antrenörlerin antrenörlüğe yönelik tutumlarının yüksek seviyede olduğu

söylenbilir. Çıkan bu sonuçlardan ekonomik gelirin yüksek olması mesleğe olan bağlılığı arttırdığını söylenbilir.

Alan yazını incelediğimizde, Dinçer (2019) yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleğine yönelik tutumlarının ölçülmesinde öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre mesleki sevgilerinin boyutunda gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Çalışmada 3000-4000TL ve 4000-5000TL gelir düzeyi olan öğretmenlerin 2000-3000TL gelir düzeyi olan öğretmenlere göre mesleki sevgilerinin daha yüksek olduğu görülürken. Yine çalışmada 2000-3000TL gelir düzeyi olan öğretmenlerin ve 3000-4000TL ve 4000-5000TL gelir düzeyi olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erdemli (2019) yaptığı çalışmada katılımcıların aile gelir düzeyine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlik mesleğine yönelik tutumun toplam puanlarının arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). Altuntaş ve arkadaşları (2016) çalışmalarında beden eğitimi ve spor öğretmenlik mesleğine tutumlar aylık gelir değişkenine göre incelendiğinde, aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Erdemli (2019) Öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarında aylık gelir değişkeni açısından değerlendirildiğinde belirleyici bir etken değildir yorumunda bulunmuştur.

Hipotez 10. H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştıkları illere göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmada antrenörlerin çalıştıkları il ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bilişsel tutum puanlarına göre anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,006$). Karşılaştırmalara bakıldığında Amasya ve Ordu illerinde bilişsel yeterlilik puanları anlamlı fark bulunmuştur ($P=0,002$). Özellikle çalışmamıza katılan antrenörlerin çalıştıkları il dikkate alındığında Ordu ilinde çalışan antrenörlerin Amasya ilinde çalışan antrenörlere göre bilişsel tutum puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duyuşsal ve davranışsal tutum alt boyutlara baktığımızda anlamlı fark görülmemiştir ($p>0,05$). Ancak Ordu ili antrenörlerinin duyuşsal ve davranışsal tutum alt boyut ortalaması diğer illerin ortalamasına göre yüksek bulunmuştur (Çizelge 11). Hipotez 11. H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve yaşlarına göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin yaşı ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bilişsel tutum puanlarına göre anlamlı fark bulunmuştur

($p=0,030$). Karşılaştırmalara bakıldığında 18-23 ile 36-41 yaş grupları arasında bilişsel tutum puanları anlamlı fark bulunmuştur ($P=0,028$). Özellikle çalışmamıza katılan 18-23 yaş arası antrenörlerin, 36-41 yaş arası antrenörlere göre bilişsel tutum ortalamaları açısından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca antrenörlerin yaşı ile AYT ölçeğinin toplam puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,043$). Duyuşsal tutum ve davranışsal tutum puan ortalamalarına baktığımızda 18-23 yaş arası antrenörlerin diğer yaş gruplarından yüksek puana sahip olduğu görülmüştür.

Literatür incelendiğinde Ağırbaş, Erel ve Belli'nin (2020) yaptığı çalışmada antrenörlerin yaş grupları ile ne öz yeterlilik ne de iletişim becerileri arasında anlamlı bir fark olmadığı görüldü. Literatürde spor alanında yaş grupları ile öz yeterlilik düzeylerini inceleyen başka bir araştırmaya rastlanmazken, iletişim becerileri konusunda ise benzer sonuçlara rastlandı. Tepeköylü ve ark. (2009) BESYO öğrencilerin, Bilgin (2020) halk oyunları oynayan öğrencilerin ve (2008) sporcuların yaş değişkenine göre antrenörlerin iletişim beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir. Toklu'nun (2010) yaptığı çalışma incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin öz yeterlilik durumları ve liderlik özellikleri çalışmış oldukları şehirler bakımından karşılaştırıldığında, İzmir'de çalışan, Antalya'da çalışan, İstanbul'da çalışan, Ankara'da çalışan, Adana'da çalışan ve diğer illerde çalışan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($P>0,05$).

Hipotez 12. H₀: Antrenörlerin öz yeterlilik ve cinsiyetlerine göre farklılık yoktur. H₀: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmada antrenörlerin cinsiyeti ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda erkek antrenörlerin duyuşsal ve davranışsal tutum puanlarının kadınlardan yüksek olduğu görülmüştür. Kadın antrenörlerde ise bilişsel tutum puanı erkeklerden yüksektir (Çizelge 13). Hipotez 13. H₀: Antrenörlerin öz yeterlilik ve eğitim durumlarına göre farklılık yoktur. H₀: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin eğitim düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda Ön

Lisans mezunu antrenörlerin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutum puanlarının diğer eğitim seviyesinden mezun antrenörlerden yüksek olduğu görölmüştür (Çizelge 14).

Türkeli ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının cinsiyet değişkenine göre öz yeterlik ölçeğin sınıf yönetimi alt boyutlarında kadın öğretmen adaylarının lehine anlamlı bir farklılık tespit edilirken ($p < 0,05$), öğrenci katılımı ve öğretim stratejileri boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$). Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek öz yeterlik algısına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Karadağ, Baloğlu ve Çalışkan (2009) tarafından yapılan araştırmada da erkek öğretmen adaylarının sınıf yönetimi, öğretim stratejileri ve öğrenci ilgisini sağlama boyutları açısından kendilerini daha yeterli algıladıkları belirlenmiştir. Benzer biçimde Morgil, Seçken ve Yücel (2004) tarafından yapılan araştırma sonucunda da erkek öğretmen adaylarının, kimya öğretimine yönelik öz yeterlik inançlarının, çalışmaya katılan kadın öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde cinsiyete göre öz yeterlilik algısının değiştiiğini söyleyebiliriz. Sonuç olarak çalışmamızda cinsiyete göre antrenörlerin öz yeterliliklerin etkilenmediği görölmüştür ve çalışmamızın alanyazında farklı bulgulara rastlayan çalışmalarla benzerlik gösterdiği ya da farklılaştığı söylenebilir.

Hipotez 14. H₀: Antrenörlerin öz yeterlilik ve sahip oldukları antrenörlük belgesine göre farklılık yoktur. H₀: Hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmada antrenörlerin kademe düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görölmemektedir ($p > 0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda 2. kademe belgesi olan antrenörlerin duyuşsal tutum puanlarının diğer kademe belgesi olan antrenörlerden yüksek olduğu görölmüştür. Bilişsel ve davranışsal tutum puanlarında 4. kademe belgesi olan antrenörlerin diğer kademe belgesi olan antrenörlerden yüksek olduğu görölmüştür.

Literatür incelendiğinde Ağırbaş, Erel ve Belli'nin (2020) yaptığı çalışmasında antrenörlerin öz yeterlilik algıları bakımından kademelerine göre antrenörler arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken saygı ve genel iletişim değerlerinde 2. Kademe antrenörlerin 1. ve 3. Kademe antrenörlerden, ayrıca

engeller boyutunda da yine 2. Kademe antrenörlerin 3, 4 ve 5. Kademe antrenörlerden daha düşük değerlere sahip oldukları tespit etmişlerdir. Bu durum 2. Kademe antrenörlerin meslekte hem tecrübe kazanmış olmaları hem de meslekleriyle alakalı hedeflerinin devam etmesi nedeniyle sporculara karşı iletişimde arada kalmasından kaynaklanmış olabilir yorumu yapmışlardır. Literatürde konuya ilişkin diğer bir araştırmada ise antrenörlerinin antrenörlük kademelerine göre öz yeterlilikleri arasında fark bulunamamıştır (Toklu, 2010). Buğdaycı (2018) yaptığı çalışmada erkek antrenörlerin, sahip oldukları antrenörlük kademeleri ile öz yeterlilik puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara rastlanırken kadın antrenörlerde herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Spor ortamında yapılan çalışmalar göstermiştir ki başarılı deneyimlere dayanan teknikler hem öz yeterlilik inançlarının hem de performansın artmasında etkili olmuştur (Feltz 1992). Barut (2008) yapmış olduğu çalışmada, sporda uzmanlık dereceleri yüksek olanların öz yeterlilik puanlarının da yüksek olduğunu belirtmektedir. Bireyin deneyimleri bilişsel bilgileri işleme yoluyla öz yeterlilik yargılarını etkiler (Bandura 1997). Bireyler, başarıyı elde etmek için gerekli olan yeterliliklere sahip oldukları inancını kazanırlarsa, zorlukla karşılaştıklarında daha dayanıklı olurlar (Bandura 1994).

Hipotez 15. H₀: Antrenörlerin öz yeterlilik ve iş deyimlerine göre farklılık yoktur. H₀: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin çalışma yılı ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda 1-4 yıl iş tecrübesine sahip olan antrenörlerin duyuşsal ve bilişsel tutum puanlarının diğer iş tecrübesine sahip olan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal tutum puanlarında 9-12 yıl iş tecrübesine sahip olan antrenörlerin diğer iş tecrübesine sahip olan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 16). Hipotez 16. H₀: Antrenörlerin öz yeterlilik ve çalıştığı kuruma göre farklılık yoktur. H₀: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin çalıştığı kurumlar düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda özel spor kulüplerinde çalışan antrenörlerin duyuşsal tutum puanlarının diğer kurumlarda çalışan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür. Yerel yönetimlerde çalışan antrenörlerin bilişsel tutum

puanlarının diğer kurumlarda çalışan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal tutum puanlarında kamuda çalışan antrenörlerin diğer kurumlarda çalışan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 17). Hipotez 17. H0: Antrenörlerin öz yeterlilik ve millilik durumuna göre farklılık yoktur. H0: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin milli takım düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Alt boyutların ortalama puanlarına baktığımızda milli takımlarda görev yapmış antrenörlerin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutum puanlarının milli takımlarda çalışmayan antrenörlerden yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 18). Hipotez 18. H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve gelir durumuna göre farklılık vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. Antrenörlerin gelir düzeyleri ile AYT ve alt ölçeklerinden aldıkları puan dağılımları karşılaştırıldığında davranışsal tutum puanlarında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,036$). Karşılaştırmalara bakıldığında 4501-6500 ile 8501 TL ve üzeri gelir grupları arasında davranışsal tutum ($P=0,038$) puanlarında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Özellikle çalışmamıza katılan antrenörlerden 4501- 6500 TL arası gelir grubuna sahip olanların davranışsal tutum puan ortalamaları 8500 TL ve üzeri gelir grubuna sahip olan antrenörlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlerin gelir ile duyuşsal ve bilişsel tutum puan dağılımları karşılaştırıldığında bu iki değişken açısından anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Duyuşsal tutum puan ortalamalarına baktığımızda 2325-4500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bilişsel tutum puan ortalamalarına baktığımızda ise 4501- 6500 TL gelire sahip antrenörlerin puanlarının yüksek olduğu görülmüştür (Çizelge 19).

Konu ile ilgili alan yazın incelenmiş, Altuntaş ve arkadaşları (2016) çalışmalarında beden eğitimi öğretmeni adayı öğrencilerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve öz yeterlikleri aylık gelir değişkenine göre incelenmiş, öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve öz yeterlikleri ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buradan da beden eğitimi öğretmeni adayı öğrencilerin aile gelir düzeyleri “öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve öz yeterlikler açısından belirleyici bir etken değildir” sonucuna varmışlardır. Toklu'nun (2010) yaptığı çalışma incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin öz yeterlilik durumları ve liderlik özellikleri gelir seviyeleri bakımından karşılaştırıldığında, gelir

seviyesi 2000 TL ve altı olan, 3000 TL olan, 4000 TL olan, 5000 TL olan ve 7000 TL olan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($P>0,05$).

Hipotez 19. H1: Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutumları arasında ilişki vardır. H1: Hipotezi kabul edilmiştir. AÖY toplam ve tüm alt ölçek puanları ile AYT toplam ve tüm alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. İlişki düzeyleri zayıf veya orta düzeylerde gerçekleşmiştir. Daha detaylı incelenecek olursa, AÖY ölçeğinin alt bileşenlerinden performans yeterliliği ile AYT ölçeğinin alt bileşenlerinden Duyuşsal tutum değişkenleri arasında $r= 0,375$ değerinde pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkiler içerisinde en düşük korelasyon kat sayısı kişisel yeterlilik edinme ile bilişsel tutum değişkenleri arasında ($r= 0,242$) hesaplanırken, en yüksek korelasyon kat sayısı kişilik edinme yeterliliği ile duyuşsal tutum değişkenleri arasında ($r=0,479$) gerçekleşmiştir. Diğer taraftan AYT ölçeği toplam puanları ile AÖY ölçeği toplam puanları arasında $r=0,640$ değerinde pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde Altuntaş ve arkadaşları (2016) çalışmalarında beden eğitimi öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Konuyla ilgili yapılan farklı bir araştırmada öz yeterlik ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Demirtaş, Cömert ve Özer, 2011). Ayrıca; Demirtaş, Cömert ve Özer (2011) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki durumunu, “Bölüm değişkeni açısından öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve öz yeterlik algıları arasındaki farklılığın bir sonucu olabileceği düşünülmektedir.” olarak ifade etmişlerdir. Demirtaş, Cömert ve Özer yaptıkları çalışmada (2011) öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları ile mesleğe yönelik tutumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde (orta düzeye yakın, $r= .28$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Konuyla ilgili bazı araştırmalarda da (Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Oğuz ve Topkaya, 2008) öz yeterlik ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Türkeli ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada öz yeterlik ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçekleri arasındaki ilişkiye bakmak için yapılan korelasyon analizi sonucunda; Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeği ile öğrenci katılımına ve öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik puanları arasında negatif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeği ile sınıf yönetimine yönelik öz yeterlik puanları arasında olumlu yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç olarak antrenörlüğe yönelik tutumun illere göre, sahip olunan antrenörlük kademesine göre, antrenörlükte çalışma yıllarına göre, çalıştıkları kurumlara göre ve gelirlerinin yüksekliğine göre değişiklik gösterdiği ancak, eğitim seviyesinde, yıllara göre antrenörlükte çalışma tecrübesine göre ve cinsiyete göre değişiklik göstermediği sonucuna varabiliriz. Antrenörlerin öz yeterliklerinde çalıştıkları illere göre, yaş gruplarına göre ve gelirlerinin yüksekliğine göre değişiklik gösterdiği ancak, cinsiyete göre, eğitim durumuna göre, sahip olunan antrenörlük kademesine göre, antrenörlükte çalışma yıllarına göre ve çalıştıkları kurumlara göre değişiklik göstermediği sonucuna varabiliriz.

6. ÖNERİLER

- Bu çalışmanın örneklem grubu artırılarak Türkiye'nin farklı bölgelerine ya da illerine uygulanabilir.
- Kurumlarda ya da kulüplerde antrenörlük yapan bireylerin üzerine çalışmalar yapılarak bu antrenörlerin antrenörlük mesleğine karşı tutumlarına ilişkin genel bir profil belirlenebilir. Antrenörlerin mesleğe yönelik tutumlar arasında farklılıklar varsa sebepleri ortaya konabilir. Eğer antrenörlerin mesleklerine karşı tutumları olumsuz yönde ise olumsuz etkilerin bulunması ve başarılı olabilmeleri için etkenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir.
- Ülkemizde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ve Spor Bilimleri Fakültelerinde, hemen hemen hepsinde antrenörlük eğitimi bölümü mevcuttur. Yapılan araştırmalarda öğrencilerin veya öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliği dersine veya mesleğine yönelik tutumları ölçüldüğü görülmüştür. Ancak antrenörlük mesleği ile ilgili hem antrenörlük mesleğini yapanların, hem antrenörlük bölümünde okuyan öğrencilerin hem de antrenörlük kursundan kurs alan öğrencilerin antrenörlük mesleği hakkında tutumlarının ölçülmemesi literatürdeki eksiklik olarak söylenebilir ve bu konu üzerine daha fazla çalışma yapılabilir.
- Antrenörlük mesleğine yönelik tutumların ölçülmesinde nicel verilerin yanında niteliksel çalışmaların da kullanılması faydalı olacağını önermekteyiz.
- Antrenörlük mesleğine yönelik tutumların antrenör yetiştirme sürecinde üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu sebeple üniversitelerde ve antrenörlük kurslarında antrenörlük mesleğine yönelik tutumların öğretim programlarında yer alabilir ve aktif hale getirilebilir.

KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, C.** (2012). *Cinsiyetleri farklı üniversite ikinci sınıf öğrencilerinin iyilik hali boyutlarına göre özyeterlik ve sürekli öfkelerinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Ağırbaş, İ. S., Erel, S., Belli, E.** (2020). Antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerileri ilişkisi/the relationship between coaches' self-efficacy and communication skills. *Anatolia Sport Research*, 1(1), 25-36.
- Akbaş A, Çelikkaleli Ö,** (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz yeterlilik inançlarının cinsiyet, öğrenim türü ve üniversitelerine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 98-110.
- Akbal, M.** (2016). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Akkoyunlu, B., Kurbanoglu, S.** (2003). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı ve bilgisayar öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 1-10.
- Altuntaş, A., Çetinkalp, Z. ve Aşçı, H.** (2012). Antrenör-sporcu ilişkisinin değerlendirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*. 23(3), 119-128.
- Altuntaş, E., A., Kul M., Karataş İ.** (2016). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 2(2): 196-215.
- Amman T., İkizler H. C., & Karagözoğlu C.** (2000). *Sporla Sosyal Bilimler*. Ankara: Alfa.
- Arıpınar, E. ve Donuk, B.** (2011). *Fair Play: Spor Yönetim Ve Organizasyonlarında Etik Yaklaşımlar*. İstanbul. Ötüken Neşriyat.
- Aronson, E., Wilson T.D. ve Akert, R.M.** (2005). *Social Psychology*. (5th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Askar, P. ve Umay, A.** (2002), İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz yeterlilik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.

- Avcı, K.S., Çepikkurt, F. ve Kale, E.K.** (2018). Examination of the relationship between coach-athlete communication levels and perceived motivational climate for volleyball players. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 346-35.
- Aytan, G. K.** (2012). Taekwondo sporcularının algıladığı liderlik özellikleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Sport Sciences*, 7(4), 68-78.
- Bandura A, Schunk, DH,** (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.
- Başer, E.** (1996). Futbolda Psikoloji ve Başarı, Bağırhan Yayınevi, Ankara.
- Başer, E.** (1998). Uygulamalı Spor Psikolojisi. Ankara. Bağırhan.
- Bagozzi, R. P. & Burnkrant, R. E.** (1985) Attitude organization and attitude behavior relation: A reply to Dillon and Kumar. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 47-57. doi:10.1037/0022-3514.49.1.47.
- Bernstein, D.A., Penner L.A., Stewart, A.C. ve Roy, E.J.** (1994). Psychology. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Bandura A,** (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*, 4,71-81.
- Bandura, A.,** (1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological*, 84, 191-215.
- Bandura, A.** (1990), Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 128-163.
- Bandura, A.,** (1997), Self Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman, 45-48.
- Bandura, A.** (1986), Social Foundations Of Thought And Action: A social Cognitive Theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall, Inc.
- Bandura, A.** (1997). Self-efficacy in changing societies. In Bandura, A. (Ed.) Exercise of personal and collective efficacy in changing societies (pp. 1-45). New York, Cambridge University Pres.
- Bandura, A.** (1984). Recycling misconceptions of perceived self efficacy. *Cognitive Therapy and Research*. 8(3), 231–255.
- Bandura, A.** (1982). Self-Efficacy mechanism İn human agency, *American psychologist*, 37, 122-147.
- Barut, Aİ.** (2008). *Sporda batıl davranış ve öz yeterlilik ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Bilgiç R.** (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5).
- Bilgin, K.E.** (2020). *Halk oyunları oynayan üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve sosyal bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişki*, Selçuk

Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi), Konya.

- Bompa, T.**, (2006) *Theory And Methodology Of Training The Key To Athletic Performance*, Hunt Publishing Company.
- Bozgeyikli H**, (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi*. (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Buğdaycı, S.** (2018). *Antrenörlerin iletişim becerileri ile öz yeterliliklerinin incelenmesi*. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Doktora Tezi), Konya.
- Budak, S.** (2005). Psikoloji Sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Blynova, O. Y., Kruglov, K., Semenov, O., Los, O., & Popovych, I. S.** (2020). Psychological safety of the learning environment in sports school as a factor of achievement motivation development in young athletes, *Journal of Physical Education and Sport*, 20(1), 14 – 23.
- Can, G.** (1992). Akademik başarısızlık ve önlenmesi. Anadolu Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları*, 23.
- Choi, S., Kluemper, D. H. Ve Sauley, K. S. (2013). Assessing emotional self efficacy: Evaluating validity and dimensionality with Cross-Cultural samples. Applied psychology: An International Review, 62(1), 97-123.*
- Canpolat, A.M. ve Çetinkalp, Z. K.** (2011). İlköğretim II. kademe öğrenci sporcuların başarı algısı ve öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*; 13(1), 14–19.
- Çakır, Ö. Kan, A., & Sünbül, Ö.** (2006). Öğretmenlik meslek bilgisi ve tezsiz yüksek lisans programlarının tutum ve özyeterlik açısından değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 36-47.
- Çalışkan, G.** (2001). *Liderlik açısından antrenör davranışlarının sporcu performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çeviker, A.** (2017). *Bedensel engelli spor kulüplerinde görev yapan antrenörlerin, antrenörlük mesleki etik ilkelere uyma düzeylerinin belirlenmesi*. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı (Doktora Tezi), Ankara.
- Ceylan, T., Ermiş, E., Ceylan, L., & Erilli, N. A.** (2020). Futbol hakemlerinin sargınlık ve öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal Of International Social Research*, 13(75).
- Cengiz R., Aytan K.G. ve Abakay U.** (2012). Taekwondo sporcularının algıladığı liderlik özellikleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 7(4).

- Çik B.** (2019). Küçük v. sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri Araştırmaları*, 4(1), 7-17.
- Cinpolat, T., Alıncak, F., Abakay, U.** (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 38-47.
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö.** (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Demir, A., & Kabakçı, A. C.** (2020). Kano antrenörlerinin psikolojik sağlımlıkları, algılanan öz-yeterlikleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 2(1), 21-28.
- Demirel, A.** (2016). *Aile ve sosyal politikalar bakanlığına bağlı kurumlarda ve ailelerinin yanında kalan ortaokul öğrencilerinin türkçe dersi özyeterlik algularının karşılaştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Demircioğlu, S.** (2014). *Örnek olaya dayalı öğrenme yönteminin lise öğrencilerinin fizik dersinde kavramsal anlamaları ve özyeterlik inançları üzerindeki etkileri*, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer N.** (2011). Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançları ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları, *Eğitim ve Bilim*, 36(159).
- Derman, A.**, 2007. *Kimya öğretmeni adaylarının öz yeterlilik alguları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları*. (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Durdukoca, ğ. F.** (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının akademik öz yeterlik algularının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1).
- Durdubaş, D, Kelecek, S, Koruç, Z .** (2020). Türk antrenörlerin spor psikolojisine ilişkin bilgi düzeyleri ve tutumları. *Spor Bilimleri Dergisi*, 30(4) , 146-157. doi:10.17644/sbd.551298.
- Dinçer, E.** (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin beden eğitimi öğretmenliği mesleğine yönelik tutumlarının ölçülmesi/muş ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Durmuşoğlu MC, Yanık C, Akkoyunlu B.** (2009). Türk ve Azeri öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 76-86.
- Donald, MG.** (2003). *Handbook Of Self And İdenity*. Guilford Press.

- Eden, D.** (1996). From self-efficacy to means efficacy: Internal and external sources of general and specific efficacy. Paper presented at the 56th Annual Meeting of the Academy of Management. Cincinnati, OH, August.
- Erdemli, E.** (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumu ile serbest zaman doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Erk Ermiş E.** (2017) Satıcı A, İmamoğlu O, Aydoğan, A. Adelosan sporculara göre antrenör davranışları. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(12), 589-599.
- Erkuş, A., Sanlı, N., Bağlı, M. T., & Güven, K.** (2000). Öğretmenliğe ilişkin tutum ölçeği geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 25(116). Retrieved from <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5276/1439>.
- Evcil, A.** (2020). *Farklı Spor Branşlarında Algılanan Antrenör Davranışlarının Sporcuların Örgütsel Bağlılığına Etkisi* (Master's Thesis), Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü).
- Fayziev, Z.X.** (2020). Sport Is A Research Model As Accident Situations, *European Journal Of Research And Reflection In Educational Sciences*, 8(2), 2056-5852.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J.** (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Feltz, D.L., Lirgg, C.** (2001). Self-efficacy Beliefs of Athletes, Teams, and Coaches. In: Singer R, Hausenblas, Janelle C, Eds. *Handbook of Sport Psychology*, 2nd Ed. John Willey and Sons, 340-361.
- Feltz DL, Chase MA, Moritz SE, Sullivan PJ.** (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765- 776
- Feltz, DL.** (1992). Understanding motivation in sport, A Self-efficacy perspective. In Roberts GC. Ed. *Motivation in Sport and Exercise*, Champaign, IL. Human Kinetics, 107-128.
- Freischlag, J.** (1985). Team dynamics: implications for coaching. *Journal Of Physical Education, Recreation & Dance*, 56(9), 67-71.
- Green, B.C.** (2008). Sports as an Agent for Social and Personal Change. In V. Girginov (Ed.) *Management of Sport Development*, (pp:129-146), Oxford, UK: Elsevier
- Güllü, S., Şahin, S.** (2018). Milli Güreşçilerin Sportmenlik Yönelim Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies*. 13(18), 705-718.
- Güllü, M.** (2007) *Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi dersine iliskintutumlarının araştırılması*, (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E.** (1993). Teacher's sense of efficacy and the organizational health of schools. *Elementary School Journal*, 93, 355-372.

- Hurley, M.** (2011). *Futbol Oynuyorum: Defans*. Çev. Akın Öztürk F, Şahin SK. (2007) Caretta Çocuk Yayınları, İstanbul.
- Işık, İ.** (2001), *Öz yeterlilik inancı yönetici rolleri açısından bir inceleme* (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- İnceoğlu, M.** (2010). *Tutum algı iletişimi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kağıtçıbaşı, Ç.** (2005). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. Onuncu Basım, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahyaoğlu M,** (2009). Öğretmen adaylarının fen ve teknoloji dersinde çevresel problemlerin öğretimine yönelik bakış açıları, hazır bulunuşlukları ve öz yeterliliklerinin belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, 28-40.
- Kaleli, F.** (2016). *Öz yeterlilik ile akademik başarıya güdülenme arasındaki ilişki ortaokul öğrencileri örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, Ç.** (2006), *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karadağ, E., Baloğlu, N, & Çalışkan, N.** (2009). Öğretmen adaylarının stresle başa çıkma yolları ve yetkinlik duygusu yönelimleri: Bir MANAVO analizi. Paper Presented at the 1st International Congress Of Educational Research. Çanakkale-Turkey.
- Karasar, N.** (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kasap, H., Erdem, K.** (2009). *Antrenörlük Felsefes Tff- Fgm Futbol Eğitim Yayınları*, İstanbul.
- Khamidov, D.** (2020). *The Role Of Sport And The Trainer In The Education Of Perfekt Generation*.
- Kenrick, D.T., Neuberg, S.L. and Cialdini, R.B.** (2005). *Social psychology: Unraveling the mystery*. Boston: Allyn & Bacon.
- Kesgin, E.** (2006). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Denizli. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Kayhan, R. F., ve Erdem, K.** (2019). Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin antrenörlük mesleğine tutumlarının incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(68): 1415-1421.
- Kızılet A.** (1991). *Profesyonel futbol takımlarında genç takımların yeniden teşkilatlanması türkiye için alt yapı modeli*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Doktora Tezi), İstanbul.

- Koca C, Arslan B.** (2010). Kız Çocukları ve Futbol: Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı (1.Baskı), Futbol Eğitim Yayınları, İstanbul.
- Kocaer, G.** (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ve adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutum, serbest zaman ilgilenim ve rekreasyon faaliyetlerine yönelik fayda düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Bartın İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi), Bartın.
- Koçak, Ç. V.** (2019). Antrenör adaylarının antrenör öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 55-62.
- Koçak, Ç .** (2020). Antrenör öz yeterlik ölçeği. geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4) , 313-329. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gbesbd/issue/57046/764452>.
- Koçak, Ç .** (2020). Antrenörlüğe Yönelik Tutumların Ölçülmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması . *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları*, 2 (1),36-47Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/i4s/issue/54890/735676>
- Konter, E.** (1996). Bir Lider Olarak Antrenör, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Konter, E.** (2006). Bir Lider Olarak Antrenör, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Konter, E.** (2006). Spor Psikolojisi El Kitabı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Korkmaz, G.** (2004). Sosyal Öğrenme Kuramı. Binnur Yeşilyaprak (Ed.). Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi (6. Baskı) içinde (S. 197-220). Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Krech, D. and Crutchfield, R.S.** (1980). Sosyal psikoloji (Çev. E. Güngör). Ötüken Yayınları, İstanbul.
- Kuter, M., Öztürk, F.** (1997). Antrenör ve Sporcu El Kitabı. Bağırhan Yayinevi, Bursa.
- Leonard, B. J., et al.** (1998). Self-management development in children and adolescents with diabetes: the role of maternal self-efficacy and confiict, *Journal of Pediatric Nursing*, 13(4), 224-233.
- Luszczynska A, Gutie Rrez-Don AB, Schwarzer R.** (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: evidence from five countries. *International Journal of Psychology* 40(2), 80–89.
- Magle, A. B.** (2010). *The influence of the coach-athlete relationship on coaching efficacy*. (Yüksek Lisans Tezi), University of New Hampshire, New Hampshire.
- Lyle, J.W.B.** (2007). Modelling the complexity of the coaching process: a commentary, *International Journal of Sports Science and Coaching*, 2(4): 407-409.
- Murath, S.** (2007). Antrenman Bilimi Yaklaşımıyla Çocuk Ve Spor, (2. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Morgil,İ., Seçken, N. ve A. S. Yücel.** (2004). Kimya öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 62-72.
- Oğuz, A. ve Topkaya, N.** (2008). Ortaöğretim alan öğretmenliği öğrencilerinin öğretmen özyeterlik inançları ile öğretmenliğe ilişkin tutumları. *Akademik Bakış*, 14, 23-36.
- Ongan HT, Demiröz DM.** (2010). Akademik Futbol, Futbolda Rekabet –Başarı İlişkisi. Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Özgür, F. N.** (1994). *Öğretmenlik mesleğine karşı tutum.* (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pekgöz Çeviker A.** (2020) Beden eğitimi ve oyun dersi öğretim programları, Cumhuriyet dönemi ilkököl programları içinde (519-578) Editör: Gültekin, M. Pegem Yayınevi Ankara.
- Pekmezci S.** (2014). *Bilişim teknolojileri destekli kısa hikayelerin öğrencilerin başarıları, özyeterlik algıları ve fene yönelik tutumlarına etkisi,* (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Penner, L.A.** (1978). *Social psychology: A contemporary approach.* New York:Oxf.
- Sakallı, N.** (2001). Sosyal Etkiler. Ankara: İmge Kitapevi.
- Sarı, İ.** (2013). *Güreşçilerin motivasyonu ve özyeterlikleri ile antrenörlerin liderlik davranışlarının ilişkisi,* (Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Sarıdede, Ç.** (2018). *Voleybol hakemlerinin öz yeterlik düzeyleri ve karar verme becerilerinin incelenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schunk, DH.** (1983). Progress self-monitoring: Effects on children's self-efficacy and achievement. *Journal of Experimental Education*, 51, 89-93.
- Schunk, DH.** (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational Psychologist*, 25, 71-86.
- Schunk DH, Pajares F.** (2004). Self-efficacy in education revisited. Empirical and applied evidence. (Ed: Etten, S.V., McInerney, D.M.) *Big Theories Revisited*, 115-138.
- Sevim, Y.** (1999). Antrenör Eğitimi Ders Notları, Gazi Üniversitesi-BESYO, Ankara.
- Seçkin Ağırbaş, İ., Erel, S., Belli, E.** (2020). Antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerileri ilişkisi, *Anatolia Sport Research*, 1(1), 25-36.
- Sevim, Y.** (2006). Antrenör Eğitim İlkeleri, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Stodolsky, S. S., Salk, S., & Glaessner, B.** (1991). Student views about learning math and social studies. *American Educational Research Journal*, 28(1), 89-116.

- Sulistiyono, S., Kristiyanto, A., & Kunto, S.** (2020). The sportsmanship of young football players: challenge in developing character of young football players. <https://www.scitepress.org/Papers/2019/98001/98001.pdf>
- Şahin F, Gürbüz S,** (2012). Kültürel zekâ ve öz yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi, Çok uluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 123-140.
- Şahin H. M.** (2005). *Beden Eğitimi ve Spor Sözlüğü*. Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
- Şenel, E.** (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinde özyeterlik algısının tükenmişlik düzeyini yordama gücü*, (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sunay, H.** (1998). Türkiye’de antrenörlerin iş doyum düzeyi, *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 9(2).
- Sunay, H., ve Gürbüz, P.** (2003). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğrenim gördükleri alana ilişkin tutumları (Ankara ili örneği). *Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tatlıcı M, Kırımoğlu H.** (2008). Atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Tavşancıl, E.** (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O.** (1996). *Social psychology* (11th Ed.). New Jersey: *Pearson Education International*.
- Nwankwo B.C. ve Onyishi I.C.** (2012). Role of Self-Efficacy, Gender and Category of Athletes in Coping With Sports Stres. *Ife PsychologIA*, 20(2).
- TDK.** (2021) Online Sözlük: Erişim Tarihi.01.04.2021 <https://sozluk.gov.tr/>
- Terzi AR, ve Tezci E.** (2007). Necatibey eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*;47(52), 593-614.
- Tekarslan, E., Baysal, A. C., Sencan, H. ve Kılınc, T.** (1989). *Sosyal psikoloji*. Filiz Kitapevi, İstanbul.
- Tepeköylü Ö, Soytürk M, Çamlıyer H.** (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin (besyo) iletişim becerisi algılarının bazı değişkenler açısından üniversitede sporcu öğrencilerle spor yapmayanların iletişim becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 115-124.
- TFF.** (2012). <Http://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/0002012/TFF-Dokuman/Talimatlar/2012/Antrenor-Lisans-Kurslari-Talimati.pdf>

- Toy, SN.** (2016). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ile kaynaştırma eğitimine ilişkin yeterlilik inançlarının karşılaştırılması. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 146-173.
- Tuckman, BW.** (1991). Educational psychology: From theory to application. Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich.
- Turcan HG.** (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Turgut, A., Sural, V., & Kan, A.** (2018). Lise öğrencilerinin antrenörlük mesleğine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 96-110.
- Tuncel Dolaşır S.** (2011). Sınıf içi öğretmen davranışlarının beden eğitimi ve diğer branş öğretmenleri açısından karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, IX(2), 65-69.
- Tuncel, DS.** (2011). Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Antrenörlük Etiği Ders Notları, Ankara.
- Türedi E.** (2015). *Özyeterlik, benlik saygısı ve atılganlık düzeyi ilişkisi -cinsiyet ve deneyim süresi açısından resmi okul ve özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Türkeli, A. Hazar, Z. Tekkurşun Demir, G. Namlı, S.** (2017). Beden eğitimi ve spor alanında pedagojik formasyon alan öğrencilerin öğretmen özyeterlilikleri ile mesleğe yönelik tutumlarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 1-11.
- Toklu, O.** (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi), Konya.
- Ulucan, H. Erol, A.E. Bektaş, F. Yılmaz İ.** (2011). Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(2), 226-232.
- Usal, A., ve Kuşlivan, Z.** (1999). Davranış Bilimleri. Barış Yayınları, İzmir.
- Ülgen, G.** (1995). Eğitim Psikolojisi: Birey ve Öğrenme. Bilim Yayınları, Ankara.
- Yaman, S., Cansüngü, Ö. ve Altunçekiç, A.** (2004). Fen bilgisi öğretmen adaylarının inanç düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*.
- Yavuzer, Y. Ve Koç, M.** (2002). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmen yetkinlikleri üzerinde bir değerlendirme, *Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 35-44.
- Yerlisu T.** (2003). Profesyonel takımlarda görev yapan futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi*, Ankara.

- Yerlisu T, Çelenk B.** (2007). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi spor metre. *Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2).
- Yılmaz, İ.** (2008). *Sporcu algıları çerçevesinde farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, G., Yılmaz, B. ve Türk, N.** (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi (Nevşehir ili örneği), *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 85–90.
- Yücel, M.G.** (2010). *Antrenör-sporcu ilişkisini etkileyen faktörler (güreş örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüzen, A.** (2016). *Meslek kararı verme öz yeterliliğinin artırılmasına yönelik multimedya tasarımı*. (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Weller, G. V.** (2013). *Youth sport coaching efficacy: coach education level as a predictor of coaching efficacy*. (Yüksek Lisans Tezi), Nebraska Üniversitesi. Nebraska.

EKLER

EK-1. Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul İzni



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2020-147

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

04/12/2020

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Abdülkerim ÇEVİKER

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Başvuru Numarası	2020-104
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Abdülkerim ÇEVİKER
Araştırma Başlığı	Antrenörlerin Öz Yeterlilik ve Antrenörlüğe Yönelik Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Orta Karadeniz Örneği)
Toplantı Tarihi	03.12.2020
Karar Numarası	2020-141

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzniz/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

EK-2. Araştırma İzni ve Ölçekler



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-604.02-165085

02.03.2021

Konu : Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) 21.01.2021 tarihli ve 45769962-E-2100003136 sayılı yazımız.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "Antrenörlerin Öz Yeterlilik ve Antrenörlüğe Yönelik Tutum ve Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Orta Karadeniz Örneği)" başlıklı araştırma izni talebi Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda **araştırmacılar tarafından** yürütülmesi uygun bulunmuştur. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge ile ilgili doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı(lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması, araştırma raporlarında bilimsel kurumsal gizliliğin korunması, üretilen bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda Bakanlık isminin verilmemesi gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Söz konusu gözetim ve denetim çerçevesinde; örneklemdeki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, araştırmanın planlanması, tanıtılması ve uygulanması esnasında öncelikle kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin aksatılmaması, tüm araştırma süreçlerine katılımı gönüllülüğün esas alınması, Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Mehmet Ata ÖZTÜRK
Bakan a.
Genel Müdür

Ek: Onaylanmış Ölçek Formu (3 sayfa)

Dağıtım:

Hitit Üniversitesi Rektörlüğüne
ÇORUM GENÇLİK VE SPOR İL
MÜDÜRLÜĞÜNE
SAMSUN GENÇLİK VE SPOR İL
MÜDÜRLÜĞÜNE
AMASYA GENÇLİK VE SPOR İL
MÜDÜRLÜĞÜNE
ORDU GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNE
TOKAT GENÇLİK VE SPOR İL
MÜDÜRLÜĞÜNE
Sayın Cemil SAĞLAM
HİTİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ KUZAY
KAMPÜSÜ ÇORUM

DEMOGRAFİK BİLGİLER FORMU

1. Antrenörlük Yaptığınız Şehir:

a) Çorum b) Amasya c) Tokat d) Ordu e) Samsun

2. Yaşınız:

a) 18-23 b) 24- 29 c) 30 -35 d) 36- 41 e) 42-48 f) 49 ve üzeri

3. Cinsiyetiniz:

a) Erkek b) Kadın

4. Eğitim durumu:

a) Orta okul b) Lise c) Ön Lisans d) Lisans e) Lisans Üstü

5. Antrenörlük kademeniz:

a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5

6 Kaç yıllık Antrenörsünüz:

a) 1-4 b) 5- 8 c) 9 - 12 d) 13 - 17 e) 17 ve üzeri

7. Çalıştığınız Kurum :

a) Kamu b) Özel Spor Kulübü c) Yerel Yönetimler

8. Milli Takım Düzeyinde Antrenörlük Yaptınız mı?

a) Evet b) Hayır

9. Aylık Geliriniz?

a) 0- 2.324 b) 2.325 - 4.500 c) 4.501 - 6.500 d) 6.501 - 8.500 e) 8501 ve üzeri

Ek 1: Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Boyutlar	Antrenörlük öz yeterliklerinize ilişkin inanç düzeyinizi aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz. Antrenör olarak;	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
Performans Yeterliği	1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.					
	2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.					
	3. Müsabakalarda/yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.					
	4. Müsabakalarda/yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.					
Psikolojik Yeterlik	5. Sporcularımı motive ederim.					
	6. Sporcularımın öz güvenini yükseltirim.					
	7. Kendimi motive ederim.					
Öğretim Yeterliği	8. Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.					
	9. Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.					
	10. Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.					
	11. Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm.					
	12. Etkili öğretim için işbirliği yaparım.					
Kişilik Edindirme Yeterliği	13. Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.					
	14. Sporcularımın ahlak gelişmelerine yardımcı olurum.					
	15. Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum.					
	16. Sporcularımın Fair Play'e uygun davranış göstermelerini sağlarım.					
Yönetim Yeterliği	17. Sporcularımı sorumluluk almaları için özendiririm.					
	18. Her düzeydeki sporcuyla/takımı rahatlıkla çalıştırırım.					
	19. Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.					
	20. Adaletli davranırım.					
	21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Cemil Sağlam

Doğum yeri ve tarihi : [REDACTED]

İletişim adresi ve telefonu : [REDACTED]

Öğrenim Durumu

Lisans [REDACTED]

Fakültesi / İşletme

Yüksek lisans : [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

Mesleki Deneyimi

2001-2012 İçişleri Bakanlığı

2012-2021 Hitit Üniversitesi

Yayınları

Uluslararası Bilimsel Araştırmalar ve Yenilikçi Çalışmalar Sempozyumu-ISSRIS21 (Tarihsel Süreç İçerisinde Ulusal Spor Gazetelerinde Yer Alan Ahlak Dışı Haber ve Başlıkların İncelenmesi).

Diğer Bilgiler

2013 : 4857 Sayılı İş Kanunu (Ankara / Antalya)

2014 : 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu Semineri (Ankara)

2015 : 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurs ve Semineri

2015 : AFAD Eğitim Semine (Antalya)

2015 : Ankara Autosport İleri Sürüş Teknikleri Kursu

2015 : Polonya / Poznan EUSA FUTSAL Şampiyonası Yöneticilik

2016 : 12. Üniversiteler arası Dünya güreş şampiyonası yöneticilik

2019 : Romanya /Bükreş Spiru Haret Üniversitesi Üniversiteler arası işbirliği