



T.C.

AMASYA ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

**KAMU KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN
MESLEK ETİĞİ DAVRANIŞ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Betül SERDAR

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Seda SABAH

AMASYA

TEMMUZ – 2024

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

KAMU KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN
MESLEK ETİĞİ DAVRANIŞ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
Betül SERDAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Seda SABAH

AMASYA
TEMMUZ – 2024

BETÜL SERDAR tarafından hazırlanan “**KAMU KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN MESLEK ETİĞİ DAVRANIŞ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Beden Eğitimi ve Spor** Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Seda SABAH
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan: Prof. Dr. Soner ÇANKAYA
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Prof. Dr. Recep KÜRKÇÜ
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 01/07/2024

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....
Doç. Dr. Neşe YAKŞI ŞAHİN
Sağlık Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İMZA

Betül SERDAR

01.07.2024

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecimde bilgilerinden faydalandığım, her yönüyle kendime örnek edindiğim, danışmanım olmasından gurur duyduğum değerli hocam Doç. Dr. Seda SABAH'a,

Ayrıca tez araştırmasına gönüllü olarak katılım sağlayıp fikirlerini beyan eden kamu kurumlarındaki antrenörlere,

Yüksek lisansa başlarken ve süreç boyunca bana maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen ve her zaman çocukları olmaktan gurur ve onur duyduğum annem Arzu Güler SERDAR ve babam İsmail SERDAR'a sonsuz teşekkür ve minnetlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar DİZİNİ.....	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	v
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.1.1. Problem cümlesi.....	2
1.1.2. Alt problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları	4
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Etik Kavramı	5
2.2. Etik Teoriler.....	5
2.2.1. Betimleyici etik.....	6
2.2.2. Normatif etik.....	7
2.2.3. Teolojik etik.....	7
2.2.4. Deontolojik etik	9
2.2.5. Meta-etik.....	10
2.2.6. Feminist etik.....	10
2.3. Mesleki Etik	10
2.4. Spor Etiği.....	12
2.5. Antrenörlük ve Antrenörlük Meslek Etiği.....	13
2.5.1. Antrenörlük kavramı ve tanımı.....	13
2.5.2. Antrenör görevleri.....	15
2.5.3. Antrenör stilleri.....	16
2.5.3.1. Otokratik antrenör stili.....	16
2.5.3.2. Demokratik antrenör stili.....	16
2.5.3.3. Liberal antrenör stili	17
2.5.4. Antrenör meslek etiği.....	17
3. GEREÇ VE YÖNTEM	20

3.1. Araştırma Modeli.....	20
3.2. Evren ve Örneklem.....	20
3.3. Veri Toplama Araçları.....	20
3.4. Verilerin Toplanması.....	21
3.5. Verilerin Analizi.....	21
3.5.1. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları	22
4. BULGULAR	23
4.1. Antrenörlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	23
4.2. Antrenörlerin Yaşı ve Kıdem Yılı ile Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Düzeyi Arasındaki İlişki	24
4.3. Cinsiyete Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	24
4.4. Medeni Duruma Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	25
4.5. Antrenörlük Yapılan Spor Branşına Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	25
4.6. Eğitim Durumuna Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	26
4.7. Antrenörlük Kademesine Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	27
5. TARTIŞMA	28
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	32
KAYNAKÇA.....	33
EKLER	39
Ek 1. Etik Kurul Onayı	40
Ek 2. Kişisel Bilgiler Formu.....	41
Ek 3. Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği	42
Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği (AMEDÖ)	42
ÖZ GEÇMİŞ	43

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Ölçek Maddelerine Verdikleri Cevaplara Ait İç Tutarlılık Katsayıları	22
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılımları	23
Tablo 4.2. Antrenörlerin Yaşı Ve Kıdem Yılı İle Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Düzeyi Arasındaki İlişki	24
Tablo 4.3. Cinsiyete Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	24
Tablo 4.4. Medeni Duruma Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	25
Tablo 4.5. Antrenörlük Yapılan Spor Branşına Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	25
Tablo 4.6. Eğitim Durumuna Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	26
Tablo 4.7. Antrenörlük Kademesine Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri	27

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklama

AMEDÖ

Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği

GSB

Gençlik ve Spor Bakanlığı

SPSS

Statistical Package for The Social Sciences



ÖZET

KAMU KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN MESLEK ETİĞİ DAVRANIŞ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Betül SERDAR

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Temmuz/2024
Danışman: Doç. Dr. Seda SABAH

Bu çalışmada, antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, spor branşı, antrenörlük süresi ve antrenörlük kademesi değişkenlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Amasya, Tokat, Samsun, Çorum, Ordu, Trabzon, Düzce, Bolu, Kastamonu ve Ankara’da görev yapmakta olan antrenörler oluşturmakta olup, örneklem grubu 403 antrenör kapsamındadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Tüm istatistiksel hesaplamalar SPSS 26.0 V istatistik paket programda yapılmıştır. Verilerin analizi sonucunda; medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Öte yandan çalışmada yaş, cinsiyet, branş ve antrenörlük kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Antrenörlerin yaşı ile antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan, profesyonellik ve sorumluluk alt boyut toplam puanları arasında anlamlı pozitif düşük düzey ilişki belirlenmiştir Kadınların saygı alt boyut toplam puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Takım sporu branşına sahip antrenörlerin toplam puanlarının bireysel sporda antrenörlük yapan antrenörlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 4. Kademe antrenörlük belgesine sahip bireylerin puanları 1. Kademe antrenörlük belgesine sahip olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Kademe arttıkça puanların arttığı görülmüştür. Antrenörlerin meslek etiği konusundaki farkındalıklarını artırmak için düzenli aralıklarla eğitim programları ve seminerler düzenlenebilir. Deneyimli antrenörlerin bilgi ve tecrübeleri genç antrenörlere aktarılarak onların meslek etiği konusundaki farkındalıkları artırılabilir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Etik, Meslek Etiği

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE PROFESSIONAL ETHICS BEHAVIOR LEVELS OF COACHES WORKING IN PUBLIC INSTITUTIONS

Betül SERDAR

Amasya University, Institute of Health Sciences
Department of Physical Education and Sports Teaching, Master's Degree, July/2024
Supervisor: Assoc. Dr. Seda SABAH

In this study, it is aimed to examine the levels of professional ethical behaviour of coaches according to variables such as age, gender, marital status, education level, sports branch, coaching duration, and coaching level. For this purpose, a relational survey model, one of the quantitative research methods, was used. The population of the study consists of coaches working in Amasya, Tokat, Samsun, Çorum, Ordu, Trabzon, Düzce, Bolu, Kastamonu, and Ankara, and the sample group includes 403 coaches. The "Coaches' Professional Ethical Behaviors Scale" was used as the data collection tool in the study. All statistical calculations were performed using the SPSS 26.0 V statistical package program. As a result of the data analysis, no statistically significant differences were found in the total scores and sub-dimension total scores of the coaching professional ethical behaviors scale according to marital status, professional seniority, and educational status. On the other hand, statistically significant differences were determined according to age, gender, branch, and coaching level. A significant positive low-level relationship was found between the coaches' age and the total score of the coaching professional ethical behaviors scale, as well as the total scores of the professionalism and responsibility sub-dimensions. It was found that women's respect subscale total scores were higher than men. Coaches in team sports had higher total scores than those coaching in individual sports. Furthermore, the scores of individuals with a 4th level coaching certificate were higher than those with a 1st level coaching certificate. It was observed that scores increased as the level increased. Based on these findings, it is recommended to organize training programs and seminars at regular intervals to raise awareness of professional ethics among coaches. The knowledge and experience of experienced coaches can be transferred to younger coaches to enhance their awareness of professional ethics.

Keywords: Coach, Ethics, Professional Ethics

1. GİRİŞ

Topluluk halinde yaşamaya başlayan insan, toplum içinde yaşamanın gerekli koşulları oluşturan yazılı ve yazılı olmayan kurallar çerçevesinde hayatlarını sürdürmek zorundadır (Bayer, 2013). Sosyal ahlâk kuralları, toplumsal mutabakatın sağlanması ve bireylerin tam bir güvenlik içinde bir arada yaşamalarına olanak sağlamak için gereklidir. Genel olarak tüm toplumlarda olumsuz davranışlar (hırsızlık, yalan söylemek vb.) etik dışı kabul edilirken, olumlu davranışlar (başkalarına yardım etmek, sözünü tutmak, dürüst olmak vb.) etiğe uygun olarak kabul edilir (Çeviker, 2017).

Meslek gruplarında ortak toplumsal etik kurallar geçerli olup, her mesleğin kendi içinde etik kuralları bulunmaktadır. Meslek etiği, mesleğin değerine ilişkin tutumlar bütünü olarak ifade edilmektedir. Mesleki etik; ekonomiyi, verimliliği, güvenliği, sağlık ve temizliği, mahremiyeti, kültürel ve sosyal gelişmeyi, barışı ve çevreyi korumayı ve geliştirmeyi, ayırım gözetmeksizin herkese eşit fırsatlar sağlamayı amaçlamaktadır (Naagarazan, 2006). Mesleki etik kuralları, mesleğin temsilcisi olarak mesleğin içinde olanların, kabul etmesi gereken davranışlardır. Bu düzenlemeler mesleğin bütünlüğünü korumayı amaçlamaktadır (Street, 2002). İlgili mesleğin gerçek uzmanı olarak tanımlanan kişiler; mesleğin gerektirdiği sorumlulukları ve toplumun beklentilerini üstlenmelidir (Martin, 2015).

Spor etiği; sporun genel gelişmesinde önemli bir role sahip olan spor takımlarına düşen görev ve sorumlulukların dürüstlük, hakkaniyet, adalet ve saygı gibi değerlere dayalı olarak yerine getirilmesini içermektedir (Bergman, 2000). Spor etiğinin temel amacı, bireylerin evrensel olarak kabul edilmiş etik ilkeleri spor alanında uygulamasını ve bu ilkeleri spor ortamında davranış biçiminde ortaya koymasını sağlamaktır (Bucher ve Wuest, 1987).

Sporun içinde faaliyet gösteren bir sektör olan antrenörlük, ülkemizde de gelişmekte olduğu görülen bir profesyonel alandır (Sural, İlhan ve Esentürk, 2018). Eğitimin temel amacı insanların ve ekiplerin performansını geliştirmek ve optimize etmektir. Bu görev esasen antrenman programlarının organize edilmesini, yarışmalar için teknik ve taktiksel becerilerin iyileştirilmesine ve geliştirilmesine yardımcı olmayı ve bir sezon boyunca sporcu veya takımlara liderlik etmeyi kapsamaktadır (Cruickshank ve Collins, 2015).

Bazı antrenörler oyuncularını hile yapmaya, sert davranmaya ve doping kullanmaya teşvik edebilir, eğitim hayatlarını göz ardı edebilir, aşırı antrenman yapmaya zorlayabilir ve sporcularına fiziksel veya zihinsel zarar verebilir (Eitzen, 2012). Öte yandan antrenörlerin meslek etiğine uygun olan davranışları ise sporculara sözlü ve fiziksel saldırı uygulamamak,

doping ve hileden uzak tutmak, seyirci ve taraftar gibi spor paydaşlarına saygı göstermek, taraftarları kışkırtmamak ve sporculara karşı adil davranmak şeklinde örneklendirilebilir (Özbek, 1999).

Antrenörlerin mesleki tanımlarına uygun davranmaları, sporcularla doğru ve olumlu ilişkiler kurmaları ve bu ilişkide kendilerine ve mesleklerine saygılı davranmaları gerekmektedir (Potrac ark., 2002). Sporun sürekliliği ve gelişmesinde önemli rol oynayan antrenörün, mesleğinden ve görevinden beklendiği gibi profesyonel antrenörlük etik ilkelerine uygun davranıp davranmadığının belirlenmesi, antrenörün etik dışı davranışlara bakış açısını belirlemede önemlidir. Bu çalışmanın amacı ise antrenörlerin mesleki etik davranışlara bağlılık düzeylerini antrenör görüşlerine göre değerlendirmektir. Sporun önemli paydaşlarından biri olan antrenörlerin meslek etiği davranışlara ne ölçüde uyduklarının bilinmesinin, antrenörlerden hizmet alanların memnuniyetine ve verilen hizmetlerin kalitesinin artmasına, sporcunun etik değerler doğrultusunda yetiştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.1.Problem Durumu

Mesleki ahlaka sahip, alanında uzman, sorumluluk duygusu yüksek ve hoşgörülü antrenörlerin olumlu etkilerinin yanı sıra, meslek etiği dışında hareket eden antrenörlerin yeterli donanım, bilgi ve beceriye sahip olmaması, mesai ve ders saatlerine uymama, adil ve eşit davranma da olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Antrenörler; söz, davranış, görüntüsü, hal ve hareketiyle sporculara iyi örnek olarak spora yön veren ve topluma kazandıran kişilerdir. Antrenörlerin etik dışındaki davranışları sporda etik kavramına ve anlayışına zarar verebilecek bir durumdur. Dolayısıyla bu çalışmada sporcuyla birincil derecede ilgili olan antrenörlerin meslek etiğine yönelik tutum ve davranış düzeyleri incelenecektir.

1.1.1. Problem cümlesi

Çalışmada, *kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları ne düzeydedir?* sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.1.2. Alt problemler

- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları yaşları açısından farklılık göstermekte midir?

- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları medeni durumları açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları eğitim düzeyleri değişkeni açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları antrenörlük yaptığı spor branşları açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları antrenörlük süreleri açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları antrenörlük kademeleri değişkeni açısından farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerinin antrenörlerin görüşlerine göre yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, spor branşı, antrenörlük süresi ve antrenörlük kademesi değişkenlerine göre incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda çeşitli meslek çevrelerinde hızla sorgulanan etik, toplumda ekonomik, sosyal ve politik dalgalanmaların bile tartışılması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Manevi değerlerin yerini hızla maddi değerlerin aldığı günümüz dünyasında, her meslek grubunun hizmet idealini sürdürebilmesi için tanımlayabileceği, koruyabileceği ve sonraki çalışma arkadaşlarına aktarabileceği mesleki etik ilkelere sahip olması gerekmektedir. Bu nedenle meslek etiği incelenmeye değer bir konudur.

Sporun başarısı ve sporda gelişimin gözlemlenmesi antrenörlerin başarısıyla doğrudan ilişkili bir husustur. Antrenör denildiğinde akla ilk olarak sporcularla bireysel olarak ilgilenip performanslarını artırmak için çabalayan, onlara yön veren kişi tanımı gelmektedir. Ancak antrenörler, sporcuları sadece psikomotor alanda değil, aynı zamanda bilişsel ve duyuşsal alanlarda da geliştirerek performanslarını artırmayı hedeflemelidir. Nitekim bu alanlarda gelişimin sağlanabilmesi için antrenörlerin yeterli bilgi birikimine ve etik eğitime sahip olmaları gerekmektedir. Etik eğitimin uygulamaya nasıl yansıtacağı ise antrenörlerin etik ilkelere uygun hareket etmesiyle sağlanabilmektedir. Geleceğin sporcularını yetiştiren, sporu sevdiren, sporun bir kültür olarak benimsenmesi sürecinde etkin role sahip antrenörlerin söz konusu etik değerleri benimsemesi ve o doğrultuda mesleklerini icra etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda tüm meslek gruplarında olması ve uygulanması gereken mesleki etik unsurlara,

antrenörlerin olan hassasiyetleri de bu araştırma ile belirlenmiş olacaktır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2023-2024 yılında Türkiye'de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı olarak görev yapmakta olan antrenörler ile sınırlandırılmıştır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmada kullanılan Antrenör Meslek Etiği Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği kabul edilmiş ve çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmaya dâhil edilen antrenörlerin kendilerine yöneltilen veri toplama aracında yer alan sorulara içten, doğru ve samimi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.
3. Araştırmanın veri toplama ve veri analiz sürecinde kullanılan yöntemlerin araştırma alt problemlerini test etme konusunda doğru ve güvenilir yöntemler olduğu varsayılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Etik Kavramı

Etik kelimesinin kökeni Yunanca “ethos” kelimesinden gelmektedir. Kelimenin tam anlamıyla “karakter”, “adet”, “yöntem” veya “gelenek” anlamına gelir. Ahlak, Latince “morality” sözcüğünden türetilmiştir. Türkçe ahlak kelimesi Arapça “Hulk” kelimesinden türetilmiştir. Ahlak; toplumun ihtiyaçları, alışkanlıkları ve geleneklerine dayanarak kamuoyunun gücüyle oluşmuştur. Ahlak, kurallar ve faaliyetler açısından toplumdan topluma farklılık gösterebilir. Etik bir faaliyet alanı olarak felsefenin bir dalıdır; “Ahlakın doğasını ve temellerini inceleyen felsefi bir girişimdir”. Günümüzde etik ve ahlak kavramları sıklıkla karıştırılmaktadır. Etik toplumlar arasında farklılık gösterse de etik kavram ve ilkeler evrenseldir. Etik, hangi kriterlerin teorik olarak iyi olduğunun belirlenmesinde rol oynar ve ahlak da bu kriterlerin uygulanmasında rol oynamaktadır (Uğraş, 2018).

Dolayısıyla etik, bir kişi veya grubun eylem ve kararlarına rehberlik eden ahlaki bir ilke ve değerdir (Argan, 2004). Ahlaki değerler ise insanın yaşamına yön veren, günlük yaşamdaki insan ilişkilerini yansıtan, insanın eylem ve tutumlarını buna göre belirlemesine olanak sağlamaktadır.

2.2. Etik Teoriler

Etik teoriler, temel etik düşünce ve ilkelerin doğruluğunun genel testlerini vurgulayan veya böyle bir testin bulunmadığını belirten, etik düşünce ve davranışın teorik açıklamalarıdır (Williams, 1985).

Ahlaki karar vermede ortaya çıkan etik teoriler, etiğin teorik bilgiyle olan ilgisini betimleyici terimlerle ve gerçeklikle olan ilgisini ise normatif ifadelerle açıklamaktadır (Pieper, 1999).

Deontolojik etiğin savunucusu Immanuel Kant'tır. Faydacılık, faydacı yaklaşımı benimseyen bir etik türüdür (Macit, 2009).

Etik kavramı; betimleyici etik, normatif etik ve metaetik olmak üzere üç kategoride incelenmektedir. Betimleyici etik, insanların eylemlerini gözlemleyerek ve kendi eylemlerini eleştirerek insanlığı aydınlatmayı; normatif etik, betimleyici etiğin aksine, ahlaki eylemleri yönlendiren normları, standartları, değerleri ve ilkeleri ortaya çıkarmayı; metaetik ise, ahlaki alanın içe bakışsal bir araştırmasıdır. Ahlaki kavramların anlamı veya ahlaki bilginin nasıl elde edilebileceği, erdem veya ahlaki eylemlerin gerçekleştirilmesinde aklın yeri hakkındaki sorulara yanıtlar bularak, ahlaki yargıları analiz etmeyi amaçlamaktadır (Haynes, 2002).

Ahlaki eylemin normlarını, standartlarını ve kuralcı ilkelerini ortaya çıkarmayı amaçlayan normatif etik, ele aldığı birçok etik kuramla birlikte etik araştırmaların en geniş alanını oluşturmaktadır. Normatif etik teorileri üçe ayrılır: teleolojik, aksiyolojik ve deontolojik teoriler. White'ın (1988) “sonuç merkezli yaklaşım” olarak adlandırdığı teleolojik etik (Desensi ve Rosenberg, 1996) eylemin değerinin, eylemin sonucuna göre belirlediğini belirtir. Önemli olan eylemlerinizin sonuçlarıdır (Cevizci, 2002). Aksiyolojik etik, deontolojik etiğe yakın olup, eylemin içerdiği değer ve sonuçları nedeniyle ahlaki açıdan doğru olduğunu öne sürerken, deontolojik etik sonuçtan ziyade eyleme odaklanır. Eylemin temelindeki iyi niyetin önemli olduğunu öne süren deontoloji etiği, akıllı ve sorumlu bir varlık olan insanın yerine getirmesi gereken görevlerin, etiğin temelini oluşturduğunu öne sürmektedir (Aydın, 2001, 3; Cevizci, 2002).

Etik, felsefi disiplinler arasında kapsamı sınırlı olsa da teorisi en zengin disiplinlerden biridir. Pek çok teoriden bahsedilmiştir ve bu teorileri farklı kriterlere göre farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür (Doğan, 2004). Bu bölümde betimleyici etik, normatif etik, meta-etik ve feminist etik türlerine dayalı olarak geliştirilen teori ve yaklaşımları kullanarak etik teorisi ele alınacaktır.

2.2.1. Betimleyici etik

Betimleyici etik, yalnızca ahlaki eylem seçimine değil aynı zamanda bunun nasıl tanımlanabileceğine, analiz edilebileceğine ve açıklanabileceğine de cevap veren ahlaki davranışın olgusal tanımı ve açıklamasıyla ilgilidir (Graaf, 2006; Pieper, 1999) Aslında bu tür etiğin normatif etiğin oluşumuna zemin hazırlayan diğer yaklaşımlardan farkı, bilimsel yaklaşımların ahlak alanında uygulanmasına özgü ölçüm modelidir (Gökalp, 2010). Tanımlayıcı etik olarak da bilinen bu etik anlayışı, norm veya kurallar oluşturmaktan ziyade insan davranışlarını gözlemlemeye ve sonuçlarını açıklamaya odaklanmaktadır. Bu nedenle işlerin nasıl olması gerektiğine dair değerlerden ziyade gerçeklere odaklanır. Betimleyici etik; psikolojinin, sosyolojinin veya diğer yaklaşımların, normlardan, kurallardan ve ilkelerden bağımsız olarak, cevap gerektiren soruların peşine düşmeden, nesnel olarak ele aldığı bir eylem, durum veya kavramla ilgilidir (Cevizci, 2002).

Teleolojik teorilerden “faydacılık” ve Bentham'ın deontolojik teorileri “Kantçı” etik, eyleme yön veren yaklaşımları içeren normatif bir etik kuramıdır (Aydın, 2003).

2.2.2. Normatif etik

Normatif etik, konusunu ahlaki alanda vicdanın analiziyle sınırlayan, ahlaki gerekleri ve standartları tanımlamaktan ziyade gerekçelendirmeyi ve oluşturmayı amaçlayan betimleyici etikten farklı bir amaca sahiptir (Pieper, 1999). Çünkü tasvir, tasnif ve açıklama sadece bilim açısından değil etik açısından da önemlidir ama yeterli değildir. Normatif etiğin kendisi, bireylerin ahlaki eylemlerini yönlendiren standartları ve ilkeleri sağlar (Cevizci, 2002). Kuralları olan ve aynı zamanda ahlak felsefesinin geleneksel biçimi olarak kabul edilen ve bu kurallara uyma zorunluluğu olarak kabul edilen normatif etik, bireylerin yaşamlarını nasıl sürdürmeleri gerektiğini, doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü olanı, hangi davranışın yapılabileceği ya da olamayacağını ifade etmektedir. Eylemlerin nihai amacı ne, nasıl ve neyin gerekli olduğu konusunda bilgi veren bir tür ahlakıdır (Gökalp, 2010). Başka bir deyişle normatif etik, ahlaki ilkelere göre hayatımızın nasıl olması gerektiğini gösterir, hangi somut ve soyut nesnelerin en yüksek değere sahip olduğunu tartışır, adil bir toplumda nelerin olması gerektiğini değerlendirir ve ahlaki açıdan iyi ve adil bir insan için hangi eylemlerin ne anlama geldiğini inceler (Cevizci, 2002).

Normatif etik, ahlaki davranışın normlarını ve ilkelerini hedefleyen çok sayıda yaklaşım ve teoriyle, etiğin en kapsamlı çalışma alanını temsil etmektedir. Teolojik teori, deontolojik teori ve aksiyolojik teori olmak üzere üç alana ayrılır (Dolaşır, 2006).

2.2.3. Teolojik etik

Bu teori her ne kadar insanı eylem yoluyla en yüksek ve en iyi durumuna getirmeyi amaçlasa da bunu teolojik bir yorumla sunmakta ve kökenini Aristoteles'ten almaktadır. Hem hedonistik hazcı etik dediğimiz hem de utilitarist dediğimiz faydacı etiğin şiddetli savunucuları bulunur (Pieper, 1999). Bu yaklaşımın savunucularına göre, bir eylemin yapılmış ya da gerçekleştirileceğinin iyi ya da kötü olduğunu belirleyen nesnel ilke faydadır. En belirgin özelliği, bir eylemin sonuçlarına bakarak ortaya çıkan mutluluk miktarını tahmin etmek olan faydacılara göre, bir eylem çok sayıda insana büyük mutluluklar getirebildiği sürece doğrudur (Aydın, 2016).

Eylem-sonuççuluk, utilitarizm ve hedonizm olarak da bilinen teolojik teorinin öncülüğünü Jeremy Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1808-1873) yapmıştır. Bentham, bireylere ve toplumlara en büyük faydayı ve mutluluğu sağlayacak eylemlerin doğruluğu ve ahlakını, o eylemlerin getirdiği sevinç ve mutlulukla bütünleştirmiştir. Bentham'ın yaklaşımındaki eksiklikleri gidermek isteyen Mill, Bentham'ın mutluluk ve haz denklemine yanıt olarak maksimum mutluluk ifadesini kullanmıştır (Gillon, 1985; Robson,

2011). Hedonistlik eylem sonuççuluk, bir eylemin iyiyi daha yüksek bir düzeye çıkarması durumunda ahlaki açıdan doğru olduğunu öne sürer. Başka bir deyişle, çoğunluğun genel iyi oranı genel kötü orandan yüksekse davranış doğrudur. Bir eylem “en çok sayıda insan için en büyük mutlulukla” sonuçlanıyorsa doğrudur (Sinnott-Armstrong, 2003). İngiliz Jeremy Bentham ve John Stuart Mill tarafından 18. yüzyılın sonlarında geliştirilen bu yaklaşımın ilkesi, doğru eylemin, en fazla sayıda varlık için en fazla faydayı ya da kendisinin "fayda" dediği şeyi üretmesidir. Bu yaklaşım dört temel prensibe indirgenmektedir:

- Sonuççuluk: Bir eylemin sonucu, amacından veya dürtülerinden daha önemlidir.
- Maksimizasyon: Davranışın sonuçlarından etkilenen canlıların sayısı, sonucun önemini belirler.
- Değer teorisi (“iyi”): İyi olarak kabul edilen şey, davranışın getirdiği mutlulukla değerlendirilecektir.
- Bir ahlak kapsamına sahip bir önerme: Her canlının mutluluğu, belirli bir sınır dâhilinde bir birim mutluluk olarak kabul edilir (Pence, 2015).

Mill'e göre neşenin varlığı ve üzüntünün yokluğu mutluluğu oluşturur; sevincin yokluğu ve üzüntünün varlığı mutsuzlukla eş anlamlıdır. Bir eylemi iyi ya da doğru yapan, getirdiği fayda ve getirdiği maksimum mutluluktur (Chappell, 2014). Örneğin; beyin ölümü gerçekleşen ve yaşamla bağlantısı hayatta kalma ünitesi tarafından kesilmeyen bir insan düşünün. Bu kişinin yakınları organ nakline ikna edilebilirse bir kişinin ölümü 8 kişiye umut olacaktır. Mill'e göre kişiyi yaşam destek ünitesinden çıkarıp ailesini organ nakline ikna etmek etikdir.

Çünkü bu eylem yapıldığında, eylemden zarar gören bir kişiden yararlananların sayısı 8'dir. Mill'in yaptığı, rasyonel olarak anlaşılabilir tüm eylemlerin mutluluğu hedeflediği önermesinden, mutluluğun mutluluk olduğu sonucuna varmaktır. Tüm mantıksal eylemlerin iyi sonuçlanacağı yönündeki teziyle birlikte şunları elde ederiz:

1. Rasyonel olarak anlaşılabilen tüm eylemler mutluluğa yöneliktir.
2. Amacı ne olursa olsun, rasyonel olarak anlaşılabilen tüm eylemler iyidir.
3. Bu nedenle mutluluk iyi bir şeydir (Chappell, 2014).

Teolojik teori işlevsel bir bakış açısı sunmasına rağmen, en büyük sayının en büyük mutluluğu çekmesi gerçeğinin her zaman davranışın sonuçlarını haklı çıkarmak ve garanti etmek için yeterli olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun yanında faydanın etkisinin arzu edilir olup olmadığı veya faydanın etkisinin istenip istenmediği karşılaştırılmıştır. Ayrıca faydanın etkisi kısa süreli mi yoksa uzun süreli mi olduğu sorgulanmıştır. Bu, gibi konularda ciddi şekilde eleştirilen teorik bir yaklaşım olmuştur (Aydın, 2016).

2.2.4. Deontolojik etik

Deontolojik teori, bir eylemin sonucunun faydalarına odaklanan ve özellikle çok sayıda insana en fazla mutluluk ve en az acıyı getirmesini ahlaki olarak kabul etmeyen bir yaklaşımdır (Gillon, 1985). Yunanca görev anlamına gelen “deont” sözcüğünden türetilen deontolojik felsefe, insanın entelektüel güce ve her durumda uygulayabileceği evrensel ahlaki kurallara ilişkin farkındalığa sahip olduğuna inanılması nedeniyle oluşmuştur (Barrow ve Khandhar, 2017).

Kural etiği, ahlak etiği, görev etiği ve özellikle Kant'ın ödev etiği olarak bilinen bu teori, eylemin sonuçlarından çok, altında yatan niyetle ilgilenir. Kant (1724-1804) mutluluk, mükemmellik ve benzeri yararlar sağlayacak ahlaki davranışlara karşı çıkmıştır (Dolaşır, 2006). Ahlakın, otoritenin veya geleneğin dini emirlerinden değil, akıldan gelmesi gerektiğini savunmuştur. Kant, ahlak felsefesini metodoloji, titizlik ve sistematik bütünlük gibi bilişsel anlamda bir bilim olarak görmüştür (Heubel ve Biller-Andorno, 2005). Bentham ve Mill'den farklı olarak zevk veya acıyla değil, insanın en belirgin özelliği olan akılla ilgilenmiştir (Misselbrook, 2013).

Aydınlanma Çağı'nda yaşayan Immanuel Kant, insan sorunlarının çözümünde aklın gücüne inanmış ve Kantçı eğitin ayırt edici unsurlarını şöyle belirtmiştir:

1. Etik bir sonuç meselesi değil, bir yükümlülük meselesidir. Yani bir davranışın ne ve neden yapıldığı, o davranışın sonuçlarından daha önemlidir. Özellikle bir eylemin doğru şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Kantçı etikte tek bir doğru güdü vardır; o da "iyi insan olma, saf bir iradeyle iyi şeyler yapma" arzusudur.

2. Doğru davranışın evrensel bir formülü vardır; yani bir kişinin davranışı, eğer herkes o kişinin formülünü veya kuralını uygulayabiliyorsa doğrudur. Örneğin: “sözünü tutmak yerine yalan söylemek” eğer insanlar yalan söylemeyi seçerse, o zaman sözlerini tutmanın bir faydası olmazdı.

3. Doğru bir davranış, daima başkalarını “başlı başına bir amaç” olarak görür; Başka bir deyişle, başkalarına amaç gibi davranmak onlara göreceli bir değer değil, mutlak ve sonsuz bir ahlaki değer duygusu verir. Örneğin, kemik iliği nakli bekleyen bir çocuk için ebeveynler yardım amaçlı ikinci bir çocuk dünyaya getiremezler. Anne-babalar doğacak çocuklarını sadece hasta çocuğa mutluluk getirmenin ya da kendi istek ve mutluluklarının bir aracı olarak göremezler.

İnsan ancak rasyonel davrandığında özgürdür; Kant, davranışlarımızın duygular tarafından yönlendirildiğini ancak duygularla değil akılla hareket ettiğimizde etik davrandığımızı ileri sürmüştür (Pence, 2015).

2.2.5. Meta-etik

Metaetik, etik kavramların doğası ve bunların ahlakla olan ilişkisi ile ilgilidir. Etik kavramı kişiden kişiye farklılık gösterir mi? Bu soruyu yanıtlamak meta etiğin konusudur (Aydın, 2003). Metaetik, değer yargılarını ahlâk kavramından ayırarak nasıl ahlâklı olunacağı sorusunu yanıtlamaya çalışır. Metaetik ahlak; niyet, özgür irade ve eylem gibi kavramların anlamlarına odaklanır (Pieper, 1999; Kart, 2006). Yani doğrudan etik kavramıyla ilgilenmek yerine, etik düşünmenin ne olduğu, etik kavramının pratikte nasıl kullanıldığı ve etik düşünmeyi etik sınırlar içerisinde ele alan düşünceler metaetik olarak tanımlanmaktadır (Pieper 1999). Metaetik ilkeler veya ahlak kavramları üzerine bir inceleme sunmayı düşünmeden, etik kavramının genel bir felsefî analizini yapmayı tercih eder (Frankena, 2007).

2.2.6. Feminist etik

1980'lerde, erkekleri ön planda tutan ve kadınları göz ardı eden geleneksel etiğe yönelik sert eleştirilerin ardından doğan feminist etik, tüm etik kavramlara, hareketlere ve teorilere karşı çıkar (Pieper, 1999). Feminist etik, toplumsal cinsiyetin etik taahhütlerimizde, tutumlarımızda ve yaklaşımlarımızda nasıl geliştiğini “anlamayı, değerlendirmeyi ve iyileştirmeyi” amaçlamaktadır (Norlock, 2019). Bu teori, çeşitli şekillerde yaklaşan feminizmin duygusal ve bilişsel yönlerini bütünleştirerek ahlaki benlik ve ahlaki sezgi arasındaki ilişkiye yönelik konuları ele alır. Feminist etik bu bakış açısını savunur ve cinsiyetçiliği yaratan ve eşitliği engelleyen normları analiz eder (Haker, 2007). Geleneksel etiğin içeriğine yanıt olarak geliştirilen bu etik yaklaşım, kadın ve erkek arasında ayrımcılığa yol açabilecek her türlü soruna ve duruma karşı çıkmaktadır. Feminist etikçiler, geleneksel etiğe hakim olan akıl, duygular, benlik ve daha fazlası gibi toplumsal cinsiyet ikilemlerini yeniden düşünerek; deneyimleri ve ahlaki bakış açılarıyla ahlak felsefesine katkı sağlamaya devam etmişlerdir (Clement, 2013).

Feminist etik, cinsiyet eşitsizliği, kadınların işe alım ve istihdamında ayrımcılık yapılması, kadınla ilgili biyoetik sorunlar ve kadının toplumdaki konumunun zayıflaması gibi durumlarda sorunların ortaya çıkarılması ve çözümüne katkıda bulunulması gibi durumlarda etik değerlendirmeye yönelik önemli bir yaklaşımdır (Aydın, 2016).

2.3. Mesleki Etik

Etik, temel insan ilişkileriyle doğrudan ilgilidir. Etik kurallar etik davranışlara rehberlik eder. Her toplumda yalan söylemeyi, hırsızlık yapmayı ve başkalarına zarar vermeyi yasaklayan ahlak kuralları olduğu gibi dürüstlüğü, sözüne saygıyı, yardım etmeyi ve

başkalarına saygı duymayı da ön planda tutan ahlak kuralları vardır. Bu temel davranış kuralları, düzenli bir toplumsal yaşamın sürdürülmesi ve devamlılığının sağlanması açısından önemlidir (William, Davis ve Post, 1988).

Etik, ahlak etiği ve belirli etik davranış ve eylemleri inceleyerek ve sorgulayarak çeşitli norm ve standartlar oluşturmayı, alandaki uzmanlara doğruyu yanlış ayırma ve uygun kararlar verme konusunda rehberlik etmeyi amaçlayan bilimsel bir felsefe alanıdır. Meslek etiği, bir mesleğe özgü olarak kabul edilen ilke ve tutumları ifade eder ve o mesleğin gerekliliklerini ve vazgeçilmez unsurlarını tanımlamaktadır (Akçamete vd., 2016).

Mesleklerin toplumdaki bazı kişiler tarafından daha bilinçli ve dikkatli yapılması gerekmektedir. Bunun sonucunda ileri profesyonelleşme süreci başlamakta ve bu durum meslek etiğini ortaya çıkarmaktadır. (Aydın, 2003).

Mesleki etiğin, mesleki davranışlarda neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair inançlara dayanan bir ilke ve kurallar olduğu bilinmektedir. Her meslek kendi çalışma etiğini ya da ait olduğu meslek grubunun etiğini yaratır ve oluşturulan bu standartlar uygulayıcılar için bağlayıcı etkene sahiptir. Bir noktadan sonra meslek üyesinin yaptıkları diğer meslektaşlarının da dikkatini çekecektir. Kopya çekmek yalnızca kişiyi küçük düşürmekle kalmaz, aynı zamanda mesleğe olan güveni de zedeleyebilir. Ancak bir mesleğin itibarını kaybetmek tüm toplum için bir kayıptır. Çünkü her meslek toplumsal yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çünkü her meslek sosyal hayat için gereklidir.

İş yaşamının değişen doğası, işyerinde mesleki ahlakı zorunlu kılmaktadır ve ön plana çıkartmaktadır. Günümüzün işgücü farklı ırklardan, dinlerden, yaşlardan, eğitim düzeyi ve sosyoekonomiği yüksek kişilerdir. Bu insanlardan sahip oldukları farklı değer ve hedefler işgücüne de yansımaktadır (Lankard, 1991).

Mesleki etik, toplumsal iş bölümü bir sonucu olarak gelişen profesyonelleşme süreci ve belirli işleri uzmanlık gerektiren kişilerin yapabilmesi ile ortaya çıkmıştır (Aydın, 2015). Meslek etiği, diğer çalışma alanlarına ve çağın gelişim ihtiyaçlarına göre farklı ilke ve hedeflere sahip olmakta veya ilkeleri zamana göre yenilenmektedir. Genel olarak iş etiği ya da meslek etiği, çalışma koşulları, dürüstlük, şeffaflık ve çevre kirliliğinin önlenmesi gibi faktörleri içermektedir (Çetintaş, 2016).

Meslek etiğinin özelliklerini ele aldığımızda meslek mensupları ve meslek mensupları tarafından yaygın olarak kabul edilen ahlaki değerleri içerdiğini görülmektedir. Meslek etiğinin özellikleri ile bir meslek mensubunun sahip olması gereken özelliklerin birbiriyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Karaman, 2015). Meslek etiği, genel etik kuralların ve mesleğin kurallarının özel olarak uygulanmasıdır. Üyelerini yöneten bir kurallar dizisidir. Mesleki etik

kuralları, meslek grubunun kuralları çalışanların rollerini yerine getirmeleri için bir kılavuzdur (Mccarthy, 1993). Mesleki etik, kişisel değerleri ve mesleki etik kuralları içerir. Kurallara karar vermek, hizmet alıcısının çıkarları doğrultusunda hareket etmesi konusunda bilgi vermek amacıyla oluşturulmuştur (Bigbee, 2011).

Kamu yararını sağlamak ve uygulamayı optimize etmek, üyeleri korumak, üyelerin disiplinini sağlamak ve eğitmenleri günlük çalışmalarında ortaya çıkabilecek etik ikilemler karşısında eylemlerini yönlendirmek ve kontrol edebilmek prensibin asıl amacını temsil eder (Campbell, 2000). Kişilerin mesleği ile ilgili meslek grubu veya kuruluş tarafından oluşturulmuş, mesleği icra eden çalışanları korumak ve düzenlemek, insanları belirli bir şekilde davranmaya zorlamak, kişisel tercih ve eğilimlerini sınırlamak, hizmet kalitesini ve ideallerini korumak ve geliştirmek için mesleki ilke ve kurallara meslek etiği adı verilmektedir (Aydın, 2001). Nitekim her meslek grubunda olduğu gibi antrenörlük mesleğinin profesyonelleşmesinde ve bağımsızlaşmasında etik ilkeler önemli rol oynamıştır. Etik ilkeleri oluşturan ve uygulayan eğitmenler topluma güven vermektedir (Traversve Rebore, 2000). Kısacası meslek etiği, iş ortamında gelişen iyi ve kötü davranışları incelemeyi ve yönlendirmeyi amaçlamaktadır.

2.4. Spor Etiği

Spor etiği konusunu irdelerken spora ve insanlığa ilişkin önemli hususlarla karşılaşılacaktır. Bu süreçte önemli olan şeyin "İnsan" mı? Spor mu?" olduğunu düşünmek zorunda kalabiliriz. Ancak sporda etik, her ikisini de kapsadığında mümkün olabilmektedir. Öte yandan sporun oldukça karmaşık bir olgu olduğu ve etik çatışmaların meydana geldiği bilinmektedir. Rekabet ortamından kaynaklı olan aşırı hırs, objektiflik, güvenilirlik ,dürüstlük, şeffaflık, saygı ve fiziksel temas gibi etiksel ilişkilerin yaşanmasına sebep olmaktadır (Eskicioğlu vd, 2012).

Toplum; insanın fiziksel gelişiminin yanı sıra zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimini de destekler. Kişilerin gelişimine katkı sağlamak için spor eğitime büyük önem verilmektedir. Spor eğitimi, insanın fiziksel ve zihinsel yapısını mükemmelleştirmek için hareketin hemen her yönünü kapsar. Genel eğitimin tüm türlerini ve ilkelerini kapsayan en uygun araçtır (Özer, 1990).

Günümüzde spor; sosyal, fizyolojik, psikolojik ve manevi işlevleri olan kültürel ve etik bir olgu olarak kabul edilmektedir (Kalfa vd, 2006). 21. yüzyılda Fair Play kelimesi spor dünyasında popüler hale gelmiştir. Bu bağlamda müsabakalarda tüm oyuncular ortak amacının kazanmak olduğu durumlarda rekabet duygusunu nezaket kuralları ve spor ahlak kavramı

çerçevesinde Fair-Play bir tutum sergilemelidir (Orhun, 1992).

Genç sporcuların aynı zamanda spor yoluyla ahlakı da gelişmektedir. Normal hayatlarında bile spordan öğrendikleri temel ahlak ilkelerinden uygulayabilecekleri bir ahlak düzeni geliştirirler. Rekabetçi sporun doğası gereği etik kararlar sürekli olarak ortaya çıkarmaktadır. Bu yapı genç sporcuların durumlar yoluyla öğrenmesine olanak tanırken yetişkin sporculara da etik davranma fırsatı verir. Önemli bir zafer kazanma pahasına etik davranışta bulunmak gerçek bir karakter örneği olarak adlandırılmaktadır (Rainer, 1997).

Spor etiğinin temel amacı; bireylerin evrensel olarak kabul edilmiş etik ilkeleri, spor alanında uygulamasını ve bu ilkeleri spor ortamında davranış biçiminde ortaya koymasını sağlamaktır. Son zamanlarda sporun gerçek amacından saparak belirli çıkarlara hizmet eden bir araç haline gelmesi ve ahlaki değerlerin yerini maddi değerlerin alması, bu alanda spor etiğine duyulan ihtiyacı açıkça göstermektedir (Dolaşır, 2005).

Spor ahlakının bittiği yerde çıkarların başladığı unutulmamalıdır. Bedenini haksız bir şekilde kendi çıkarları için kullanan insanlar, bunun bedelini bedenleri ve sağlıklarıyla öderler (Sökmen, 2011). İdeal sporcu ve insan olmanın değeri; yarışmalara katılmak, kazanmak, rekor kırmak ve spor etiğine uygun bir mantaliteye sahip olmaktır (Öngel, 1997).

Genel anlamda spor etiği sporun bir parçasıdır ve sporun gelişmesinde önemli rol oynar. İnsanların yükümlülük ve sorumluluklarını dürüst, adil, açık, tarafsız ve saygılı bir şekilde yerine getirmelerini kapsamaktadır. Spor etiğinin temel amacı; bireylere spor alanında genel kabul görmüş evrensel değerlere uygun başarılar elde edilmesi ve etik ilkelerin uygulanmasını sağlamaktır. Bu ilkelerin uygulanması ve bunların spor ortamında davranış boyutunda sergilenmesi gerekmektedir. Burada önemli olan, bu ilkelerin uygulanmasını teşvik eden vesile olan kişilerdir. Dolayısıyla antrenörlerin spor etiği ve davranışsal açıdan uygulanan etik ilkeler konusunda, eğitilmiş ve bu ilkeler doğrultusunda hareket eden kişiler olması gerekmektedir.

2.5. Antrenörlük ve Antrenörlük Meslek Etiği

2.5.1. Antrenörlük kavramı ve tanımı

Antrenör, kurumsal bilgi ve tecrübesini birleştirerek sporcuları yeteneklerine göre yönlendirip eğiten, onları müsabakaya hazırlayan ve onlara liderlik yeteneği kazandıran insandır. Takım oyuncuları veya sporcular, ne kadar yetenekli ve çalışkan olursa olsun, teknik ve taktiksel olarak geliştirilmedikçe ve doğru yönlendirilmedikçe başarıya ulaşmaları mümkün değildir. Başarılı olmak için her sporcunun bir antrenöre ihtiyacı vardır (Doğan,2005).

Sporda eğitici denildiğinde akla ilk gelen kişi “antrenör ”dür. Antrenör adı verilen spor

eğitimcilerinin sporun gelişmesinde önemli bir rolü vardır. Günümüzde antrenörün pek çok farklı tanımı bulunmaktadır. Meydan Larousse (1992)'ye göre antrenör; yüzücüler, atletler, vb. sporcuları, spor veya spor takımlarını yapılan antrenmanlarla takımlarını müsabakalara veya maçlara hazırlayan kişi olarak tanımlanırken, Türk Dil Kurumu'nun Türkçe Sözlüğü antrenörü; sporcu yetiştiren kişi olarak adlandırmaktadır. Öte yandan Şahin (2002) ise antrenörü eğitimi bir sporcu yöneticisi olarak ifade etmektedir (Şahin, 2002).

Antrenör kavramının yukarıdaki tanımlara ek olarak birçok tanımı bulunmaktadır. Örneğin; antrenör, bilimin ışığında sporcunun başarısı için gerekli bilgileri tekniker olarak kullanan, daha sonra bu bilgiyi beceri ve stratejilerle birleştiren ve bunları farklı mizaçlara sahip kişilere uygulayabilen kişi olarak tanımlanmaktadır. Tüm bunlara ek olarak iyi bir antrenör, etkili bir yönetici, motive edici ve sporcuya bağımsızlık ve yeterlilik kazandıran kişi olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca Vanek (1971) tarafından pedagojik eğitimci olunması gerektiği de ileri sürülmektedir (Vanek, 1971).

Bilginin son yıllardaki hızlı büyümesi, gelişmesi ve tüketimi artmıştır. Öğrenci ve sporcuların bilgiyi etkili ve verimli bir şekilde yapılandırıp kullanabilmeleri, yenilikçi düşünce ve bilgi yaratabilmeleri için eğitim şarttır (Tuncel, 2011).

Antrenör, sporcuların başarılı olmak için ihtiyaç duyduğu bilimsel bilgiyi kullanan ve bu bilgiyi spordaki deneyimiyle birleştirerek çeşitli beceriler geliştiren kişidir. Aynı zamanda bir antrenörün iyi bir organizatör, etkili bir yönetici, mentor ve sporculara özerklik ve yeterlilik kazandıran bir eğitmen olması gerektiğini de belirtmektedir (Charan R, Drotter S, Noel, 2011).

Antrenörler sporcular için önemli rol modellerdir. Pek çok antrenör bu sorumluluğu ciddiye almaya, oyuncularını adil oyun sergilemeye, rakiplere saygı duymaya ve onlara insanca davranmaya teşvik etmektedir. Öte yandan bazı antrenörler oyuncularını hile yapmaya, şiddete başvurmaya veya performans artırıcı ilaçlar kullanmaya teşvik edebilir. Bu durum akademik yaşamları pahasına eğitim ve spora çok fazla odaklanabilmelerine, fiziksel ya da zihinsel zarar görmelerine sebep olabilmektedir (Eitzen, 2012).

Elbette eğitmenlerin örnek olabilecek şekilde hareket etmesi gereken kişiler, oyuncularıdır. Bu süreçte hem oyuncular hem de antrenörler örnek davranışlar sergilemelidir. Takım içerisinde bulunan her birey örnek davranış sergilemek konusunda en az antrenör kadar sorumlu ve bilinçli davranması gerekir. Oyuncular dışında birçok insan eğitmenin davranışlarından etkilenebilir. Bunlara taraftarlar, yardımcı antrenörleri, malzemecileri ve takımın diğer üyelerini de içerir (Kretchmar, 2017).

Modern antrenörlükte bir antrenörün “iyi antrenör” ya da “iyi çalıştırıcı” sayılabilmesi için; mantıklı, her zaman gelişime ve değişime açık, yaratıcı, cesur ve daima daha fazlasını

hedefleyen ve kararlı olması gerekir. İyi bir antrenör; gerçek bir misyonu ve vizyonu olan, sabırlı, iyi liderlik vasıflarına sahip, disiplinli, çalışkan, ahlaki ve etik değerleri yüksek, empati, pozitif ve motivasyon sahibi, mizah anlayışına sahip olan, çalışmayı seven, teknik ve taktik bilgiye sahip, alanında ihtiyaç duyulan öğretim yöntemlerine hakim, mücadele etmesini bilen, oyuncularını doğal olarak kabul edebilen, onların bireysel farklılıklarını dışlamadan dikkate alabilen, objektif ve adil davranabilen, iyi bir rol model olabilen bir birey olmalıdır. Sporu hayatlarının merkezine konumlandıran bireydir (Gezgez, 2016).

2.5.2. Antrenör görevleri

Sporcuyu fiziksel, zihinsel, duygusal ve davranışsal olarak müsabakaya hazırlamak vb. hususlar antrenörün görevleri arasında yer almaktadır (Koç, 1994). Öte yandan antrenörün ilkelerine uygun olarak görevleri ise şu şekilde özetlenebilir:

1. Sporcuların fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimlerini desteklemek.
2. Yapılan sporun gereklerine ve istemlerine uygun olarak fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimi sağlamak ve korumak.
3. Sporun ihtiyaçlarına uygun psikolojik hazırlık yapmak için spor ve egzersiz psikologlarından yardım almak ve bu konuları öğrenmek.
4. Optimum ekip gelişimi ve hazırlığını sağlamak için planlar geliştirmek, ölçüm ve test yoluyla periyodik olarak değerlendirmek.
5. Mümkün olan her türlü güvenlik tedbirini alarak sporcuların yaralanmasını önlemek.
6. Sporcuların özgüvenini ve motivasyonunu korumak.
7. Kendi uzmanlığınız ve saygınız dâhilinde gerçekçi olmak, diğer disiplinlerden yardım istemek, takım ruhunu geliştirmek. Bunun için antrenörlerin öncelikle sporcularına iyi örnek olmaları ve dürüst davranmaları gerekmektedir.
8. Güven sağlamak ve sporcular arasında ayrımcılık yapmamak.
9. Öğretim sıkıcı olmamalı, sistematik eğitim takip edilmeli ve farklı öğretim teknikleri kullanılmalı.
10. Teknikleri ve ilkeleri açık ve öz bir şekilde açıklamalı.
11. Öğrettiği şeyin doğru öğrenilip öğrenilmediğini kontrol etmeli, hataları sabırla düzeltmeli.
12. Takımının ve sporcularının hedeflerini bilmeli ve onlara göre çalışmalar yapmalıdır.
13. Belirgin bir ses tonu yerine zaman zaman ses tonunu değiştirmeli, önemli noktalarda ses tonunu yükseltmeli ve gerektiğinde dikkat çekmelidir (Konter, 1996).

2.5.3. Antrenör stilleri

Antrenörün seçeceği stil, sporcularına kazandırmak istediği becerileri nasıl öğreteceğini, onlarla geliştireceği iletişim ve diyalog türünü, müsabakalara nasıl hazırlanacağını, antrenör sporcu seçiminde nasıl bir tavır sergileyeceğini, grup birliğinin korunmasında ve aynı zamanda hedeflere ulaşılmasına rehberlik edilmesinde ve yönetilmesinde nasıl bir rol oynayacağını belirler (Martens, 1997).

Literatürde genel olarak Otokratik, Liberal, Demokratik Antrenör stilleri olmak üzere üç tür antrenörlük stili bulunmaktadır.

2.5.3.1. Otokratik antrenör stili

Otokratik antrenör, tüm yetkinin antrenörün merkezinde toplandığı, karar alma sürecinde başka görüş öne sürmeden antrenörün tek başına söz hakkına sahip olduğu bir yaklaşımdır (Sevim, 2006).

Sporcular öz kontrolden yoksundurlar ve yarışma sırasında uygun gördüklerinde inisiyatif kullanamazlar. Antrenörlerinin baskısını sürekli hissederler ve bu yaklaşımla sporcular gelişme fırsatlarını bulmakta zorluk çekerler (Kasap ve Erdem, 2009).

Otoriter antrenörlüğün faydaları şunlardır: Karar verme sorumluluğu ellerinden alındığı için güvensiz sporcular kendilerini daha rahat ve güvende hissederler. Bir oyundaki performans olarak rekabetçilik antrenöre yansıtılmazsa ve rakibe yönlendirilirse, bu daha az bilinen bir takımın başarısına yol açabilir. Eğitmenin beklentileri otoriter bir yönelimle karşılanabilir ve bu beklentilerin karşılanması daha iyi sonuçlara ve zamanın daha iyi kullanılmasına yol açabilir (Sevim, 2006).

Dezavantajları ise; art arda gelen yenilgiler oyunculara stres yaratarak aynı arzu ve heyecanı yeniden kazanmayı zorlaştırabilir. Tecrübeli oyuncuların çoğu otoriter tutumlar ve aşırı disiplinle karşılaştıklarında yeni bir antrenör arayışına girebilirler (Başer, 1996).

2.5.3.2. Demokratik antrenör stili

Bu antrenörlük tarzında, genç sporcuların etkili yetişkinler olabilmeleri için kendi kararlarını verme becerilerini geliştirmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Oyuncuların gelişimine katkıda bulunarak onların gelişimlerinde aktif rol oynayan liderler, onların liderlik becerilerinin geliştirilmesi için çaba göstermektedirler. Kendileri için endişelenmezler, kaygılanmazlar ve kontrolün sporcuya devredilmesi kavramını benimserler. Sporcuların hayatlarının sorumluluğunu almalarına yardımcı olmaya çalışırlar. Sporcuların yaptıkları spordan keyif almaları ve ilerlemeleri için çalışırlar (Başer, 1996).

Demokratik antrenörler oyuncularını önemser ve oyuncularıyla başarılı olmalarına yardımcı olacak olumlu bağlar ve ilişkiler geliştirirler. Bir başarısızlık meydana geldiğinde öncelikle sporcunun performansını analiz ederek ona güven vermeye çalışırlar (Baric ve Bucik, 2009).

2.5.3.3. Liberal antrenör stili

Bu antrenörlük tarzını uygulayan antrenörler emir vermekten kaçınır ve sporcuların rahat kurallarla faaliyetlerini yürütmelerine yardımcı olurlar. Disiplin tutumuna gelince, sadece gerekli durumlarda işlere müdahale ederler. Bu tür antrenörlük tarzına açık olan kişiler, takımlarına ve sporcularına demokratik antrenörlük tarzının yanı sıra serbest bırakıcı yaklaşımını kullanarak liderlik etmektedir. Çalışanlara liderlik etme ve yönetmede, plan ve program geliştirmede sorumsuz davranırlar (Konter, 1996).

Bu tür antrenörlerin bulunduğu bir takım ortamında, genç sporcuların performanslarının gelişimi rastlantısal olup, ciddiyet ve disiplinin olmadığı, eğlence unsurunun hakim olduğu bir ortam söz konusudur (Kasap ve Erdem, 2009).

2.5.4. Antrenör meslek etiği

Antrenörlerin, yüksek takım performansı elde etmek ve ödül kazanmak için oyuncu seçiminde ihlaller, sporcular arasında ayrımcılık ve hatalı motivasyon teknikleri kullandıkları tespit edilmiştir. Etik olmayan antrenör davranışları şu başlıklar altında açıklanabilir (Desensi ve Rosenberg, 1996):

- Sporculara yönelik sözlü veya fiziksel saldırganlık
- Sporculara duyarsız bir şekilde davranmak
- Sporcuların performanslarını artırmak için doping kullanımına teşvik etmek
- Her türlü sahtekârlığı veya aldatmayı teşvik etmek
- Spor programlarının eğitici yönünü göz ardı etmek
- İhlalleri bildirmemek veya duyurmamak

Antrenörlerden sadece bir spor dalının kurallarına uygun oynanıp oynanmadığını gözlemlerken etik davranışları değil, aynı zamanda haksız avantaj elde etmemeye dikkat etmeleri ve her spor dalının söylenmemiş kurallarına uymaları da beklenmektedir. Sportmenlik, adil oyunla ilişkilendirilirken, oyunun ruhuna aykırı davranmak ve haksız avantaj elde etmek için kurallara uymak anlamına gelir. Yani kazanmak için rakibinizi zihinsel veya fiziksel olarak korkutmaktır. Tüm oyun durumlarında hakemler yazılı kurallara uyulmasını

sağlamaktan sorumludur. Ancak yazılı olmayan kurallara uymak ve sporun ruhuna uygun hareket etmek, her antrenörün kişisel antrenörlük felsefesine ve etik davranış standartlarına bağlıdır. Bazı antrenörler kendilerine aykırı olmadığını düşünerek kuralları esnetmeye çalışırlar. Ancak teknik olarak öyle olmasa bile bu eylem ve düşünceler aslında kuralları ihlal etmektedir (Sabock ve Sabock, 2011).

Başarılı bir antrenör, kazanma ya da kaybetme endişesi yerine sporcunun iyiliğine yatırım yapan kişidir (Muratlı, 2007). Günlük yaşamda karşılaştığımız sorunlarla karşı karşıya kalan insan, çevresinde olup bitenler hakkında sadece teorik zekâyâ sahip olmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi uygulamalara dayalı olarak nasıl davranması gerektiği konusunda kişiye rehberlik eden etkinliklere de sahip olduğunda gerçeğe ulaşabilir. (Özdemir, 2017).

Sporda başarı, günü kurtarmak için her ne pahasına olursa olsun kazanmaktan ziyade, sporcunun geleceğine yatırım yaparak elde edilmelidir. Antrenörlerin sporcuları üzerinde taktik, teknik, zihinsel, ruhsal, kültürel ve sosyal etkileri olmalıdır. Antrenörler her şeyden önce iyi insan olarak; karakterleri, kişilikleri, ruh sağlıkları ve sosyal yönleri ile sporcuları doğrudan etkilemektedir (Tatlıcı ve Kırmınoğlu, 2008).

Antrenörlerin, sporun karakter oluşturma ve öğretme yöntemleri üzerindeki etkisine ilişkin temel bilgi, sportmenlik ve iyi ahlakın temel değerlerini uygulama dahil olmak üzere belirli becerilere sahip olması gerekir. Antrenörler ayrıca bu süreçte sporculara ahlaki ve etik davranışlar aşılamalıdır (Stewart, 2014).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere antrenörler sporun temelidir. Bir antrenör ne kadar çok fırsata sahip olursa, ne kadar iyi eğitilir ve becerileri geliştirilirse sporcuların performansı da o ölçüde gelişecektir. Bu nedenle antrenörün antrenmanı ve nitelikleri sporcunun performansı açısından oldukça önemlidir. Spiler (1975, aktaran Sevim vd., 2001) ideal bir antrenörün sahip olması gereken özellikleri şu şekilde ifade etmiştir:

- Antrenör saha hakkında iyi bilgiye sahip olmalıdır; antrenörün iyi bir saha bilgisinin yanı sıra bir takım yardımcı uzmanlıklar (spor hekimliği, biyomekanik, pedagoji, istatistik vb.) hakkında da bilgi sahibi olması gerekir. Bu disiplinlerin spora aktarılması ve değerlendirilmesi ihtiyacı, ideal bir antrenörün bu disiplinlerde kapsamlı bir eğitimden geçmesini ve temel oluşturmasını gerektirmektedir.

- Antrenörler genel kültür hakkında iyi bilgiye sahip olmalıdır; bir antrenör hakkında iyi bir genel kültürel bilgiye sahip olmak, antrenörün kişiliğini ve yaptığı sporla olan ilişkisini olumlu yönde etkileyebileceği gibi, çevresiyle iletişim kurmasına da yardımcı olabilir.

- Antrenör kişisel özellikleri ve kişiliği yapacağı işe uygun olmalı; antrenör yetiştirme ve

geliştirme sürecinde antrenörün kişisel özellikleri ve kişiliği kadar spor alanı bilgisi ve genel kültürel anlayış düzeyi de önemli kriterlerdir. Genel spor bilgisi ve kültürel bilgi eğitimle kazanılabilirken, bir antrenörün kişiliği, herhangi bir konuya dayalı bilgi birikimi ile kazanılmamaktadır. Bu özellik ancak kendinizi sürekli geliştirerek elde edilebilmektedir.

Bir sporun istenilen seviyeye ulaşmasının temel şartlarından biri, her düzeyde antrenman yapabilen, bilgili, yetkin, yetenekli ve iyi eğitilmiş bir antrenördür. Spor sektörlerinin özelliklerini dikkate alan bir model çerçevesinde eğitim ve gelişim sağlayabilmek için antrenörlerin çeşitli spor dallarında yetiştirilmeleri gerekmektedir (Cushion, Armor ve Jones, 2003).

Sporda etik kavramına uygun olmayan, antrenmanları kendi koyduğu standartlar doğrultusunda uygulayan antrenörler spor etiğini olumsuz yönde etkilemektedir. Sporun istenilen düzeye ulaşabilmesi için antrenörlerin etik olmayan davranışlarının ortadan kaldırılmasının temel şartlarından biri, antrenörlerin davranışlarına yön veren evrensel değerlerin ve etik ilkelerin temelini oluşturması ve davranışlarını bu ilkelere göre ayarlamasıdır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmanın desenini tarama modeli oluşturmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışma genel tarama modeli oluşturmuştur. Bu çalışmada, nesneyi oluşturan durumların, olayların, kişilerin veya konuların müdahalede bulunulmadan mevcut haliyle tanımlanmaya yönelik çalışılmıştır (Karasar,2007).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Amasya, Tokat, Samsun, Çorum, Ordu, Trabzon, Düzce, Bolu, Kastamonu, Ankara illeri kapsamında yer alan kamuda görev yapan antrenörler oluşturmakta olup, örneklem grubu 403 antrenör kapsamındadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veri toplama aracı olarak sosyo-demografik bilgi durumlarını ortaya koymak için oluşturulmuş toplam 7 soruluk kişisel bilgi formu (yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, spor branşı, antrenörlük süresi, antrenörlük kademesi) kullanılmıştır. Bu süreçte aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmıştır.

- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları yaşları açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları medeni durumları açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları eğitim düzeyleri değişkeni açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları antrenörlük yaptığı spor branşları açısından farklılık göstermekte midir?
- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları antrenörlük süreleri açısından farklılık göstermekte midir?

- Kamu kurumlarında görev yapan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine yönelik durumları antrenörlük kademeleri değişkeni açısından farklılık göstermekte midir?

Veri toplama sürecinde kullanılan ölçek ile ilgili bilgiler aşağıda yer verilmiştir.

Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği

Çalışmada veri toplama aracı olarak Kayır ve Özbek (2019) tarafından geliştirilen Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddelerinde olumsuz madde için ters kodlanan madde bulunmamaktadır. İlgili ölçek 5'li likert (Hiç Uymam-1; Az uyarım-2; Orta düzey uyarım-3; Çok uyarım-4; Tam uyarım-5) tipinde olup 19 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçek maddelerinde olumsuz madde için ters kodlanan madde bulunmamakta olup, 4 alt boyut (Profesyonellik, 1-2-3-4-5-6-7-8-9; Saygı, 10-11-12-13; Sorumluluk, 14-15-16; Hoşgörü, 17-18-19) kapsamındadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama süreci 2023-2024 yılı Türkiye'de belirlenmiş olan Amasya, Tokat, Samsun, Çorum, Ordu, Trabzon, Düzce, Bolu, Kastamonu, Ankara illerinde kamu kurumlarına bağlı antrenörler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada verilerin toplanması 2024 Şubat ve Mayıs tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

Öncelikle Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği kullanım izinleri alınmıştır. Sonrasında Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü etik kurul başvurusu yapılmış ve etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmacı tarafından yöneticiler ve antrenörler aracılığıyla iller belirlenmiş ve sonrasında anketin uygulanacağı kamu kurumları GSB tarafından gerekli izinler alınmıştır. İzinler dahilinde çalışma belirlenen illerde görev yapan antrenörlerin online anket çalışması olarak uygulanmıştır.

Anket uygulama sürecinde kamuda görev yapan antrenörlere araştırmacı tarafından bilgi verilip çalışmanın amacından bahsedilmiştir. Bunun yanı sıra kamuda görev yapan antrenörlere araştırmada katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve verilen yanıtların üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı bilgilerin sadece bu araştırmada kullanılacağı ve amacı dışında kullanılmayacağı belirtilmiştir. Çalışma, antrenörlerin görev yaptıkları il müdürlüklerini kapsamaktadır. İl müdürlükleri bünyesindeki antrenörlere anket uygulamaları gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde ilk olarak normallik varsayımı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir ($P>0,05$). Çalışmada, ölçek toplam puanların

ve alt boyut toplam puanlarının cinsiyet, medeni durum ve antrenörlük branşı (bireysel, takım) değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği Student testi ile eğitim durumu ve antrenörlük kademesi değişkeni göre farklılık gösterip göstermediği ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA) ve Tukey çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların yaşı, mesleki kıdemi ve Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçek toplam puanları ve alt boyut toplam puanları arası ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Araştırma bulgularının, ortalama ve standart sapma değeri gösterilmiş olup, sonuçlar $p < 0,05$ önem seviyesinde anlamlı kabul edilmiştir. Tüm istatistiksel hesaplamalar SPSS 26.0 V istatistik paket programda yapılmıştır.

3.5.1. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları

Tablo 3.1. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları

Ölçek	İç Tutarlılık Katsayısı	Değerlendirme
Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği	0,932	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Profesyonellik</i>	0,911	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Saygı</i>	0,769	Orta Düzeyde Güvenilir
<i>Sorumluluk</i>	0,848	Yüksek Düzeyde Güvenilir
<i>Hoşgörü</i>	0,798	Orta Düzeyde Güvenilir

Tablo 3.1.'de katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde; Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği ve alt boyutlarından profesyonellik ve sorumluluk boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan ölçeğin saygı ve hoşgörü alt boyutunun ise orta düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın bulguları ile alakalı tablolara ve açıklamalara yer verilmiştir.

4.1. Antrenörlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 4.2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Erkek	211	52,4	Evli	173	42,9
Kadın	192	47,6	Bekar	230	57,1
Toplam	403	100,0	Toplam	403	100,0

Eğitim Durumu	n	%	Antrenörlük Kademesi	n	%
Lise	42	10,4	1.	74	18,4
Önlisans	32	7,9	2.	161	40,0
Lisans	281	69,7	3.	145	36,0
Lisansüstü	48	11,9	4.	23	5,7
Toplam	403	100,0	Toplam	403	100,0

Spor Branşı	n	%
Takım	140	34,7
Bireysel	263	65,3
Toplam	403	100,0

Tablo 4.1.'de antrenör grubunun demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Çalışmaya 211 erkek, 192 kadın olmak üzere toplamda 403 antrenör katılmıştır. Çalışmaya katılan antrenörlerin çoğunluğunun bekar (%57,1), lisans mezunu (%69,7), ve bireysel sporlarla (%65,3) ilgilendiği belirlenmiştir. Son olarak antrenörlerin çoğunluğunun 2. Kademe (%40,0) antrenörlük belgesine sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Antrenörlerin Yaşı ve Kıdem Yılı ile Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Düzeyi Arasındaki İlişki

Tablo 4.3. Antrenörlerin yaşı ve kıdem yılı ile antrenörlük meslek etiği davranışları düzeyi arasındaki ilişki

		Mesleki Kıdem	AMEDÖ	Profesyonellik	Saygı	Sorumluluk	Hoşgörü
Yaş	r-değeri	0,524	0,129	0,136	0,097	0,103	0,090
	p-değeri	<0,001	0,009	0,006	0,052	0,039	0,072
Mesleki Kıdem	r-değeri		0,054	0,038	0,023	0,078	0,073
	p-değeri		0,277	0,442	0,647	0,120	0,146

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaşı ile kıdem yılı arasında anlamlı pozitif orta düzey, yaşı ile antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan, profesyonellik ve sorumluluk alt boyut toplam puanları arasında anlamlı pozitif düşük düzey ilişki belirlenmiştir ($p<0,05$). Mesleki kıdem ile antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Tablo 4.2).

4.3. Cinsiyete Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri

Tablo 4.4. Cinsiyete göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranış düzeyleri

Ölçek ve alt boyutlar	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	p-değeri
Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği	Erkek	211	25,94	9,30	0,079
	Kadın	192	27,65	10,16	
<i>Profesyonellik</i>	Erkek	211	12,19	4,61	0,076
	Kadın	192	13,05	5,10	
<i>Saygı</i>	Erkek	211	5,74	2,19	0,039
	Kadın	192	6,22	2,46	
<i>Sorumluluk</i>	Erkek	211	3,80	1,78	0,982
	Kadın	192	3,80	1,81	
<i>Hoşgörü</i>	Erkek	211	4,22	1,83	0,057
	Kadın	192	4,59	2,06	

Araştırmada, cinsiyete göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları (saygı hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.3). Erkeklerin saygı alt boyut toplam puanlarının kadınlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

4.4. Medeni Duruma Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri

Tablo 4.5. Medeni duruma göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranış düzeyleri

Ölçek ve alt boyutlar	Medeni durum	n	Ortalama	Std. Sapma	p-değeri
Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği	Evli	173	27,21	10,58	0,416
	Bekar	230	26,41	9,07	
<i>Profesyonellik</i>	Evli	173	12,98	5,17	0,173
	Bekar	230	12,31	4,61	
<i>Saygı</i>	Evli	173	6,03	2,48	0,648
	Bekar	230	5,92	2,22	
<i>Sorumluluk</i>	Evli	173	3,83	1,95	0,746
	Bekar	230	3,77	1,67	
<i>Hoşgörü</i>	Evli	173	4,36	1,93	0,752
	Bekar	230	4,43	1,97	

Araştırmada, medeni duruma göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.4).

4.5. Antrenörlük Yapılan Spor Branşına Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri

Tablo 4.6. Antrenörlük yapılan spor branşına göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranış düzeyleri

Ölçek ve alt boyutlar	Branş	n	Ortalama	Std. Sapma	p-değeri
Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği	Takım	140	28,24	10,63	0,025
	Bireysel	263	25,95	9,16	
<i>Profesyonellik</i>	Takım	140	13,10	5,34	0,134
	Bireysel	263	12,34	4,58	
<i>Saygı</i>	Takım	140	6,54	2,55	<0,001
	Bireysel	263	5,66	2,15	
<i>Sorumluluk</i>	Takım	140	3,86	1,85	0,635
	Bireysel	263	3,77	1,76	
<i>Hoşgörü</i>	Takım	140	4,75	2,15	0,008
	Bireysel	263	4,21	1,82	

Araştırmada, branşa göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan, saygı ve hoşgörü alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$; Tablo 4.5). Takım sporu branşına sahip antrenörlerin toplam puanlarının bireysel sporda antrenörlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.6. Eğitim Durumuna Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri

Tablo 4.7. Eğitim durumuna göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranış düzeyleri

Ölçek ve alt boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	p-değeri
Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği	Lise	42	27,29	14,01	0,447
	Önlisans	32	25,56	10,09	
	Lisans	281	26,48	9,01	
	Lisansüstü	48	28,67	9,29	
<i>Profesyonellik</i>	Lise	42	12,59	6,70	0,614
	Önlisans	32	12,13	4,88	
	Lisans	281	12,52	4,50	
	Lisansüstü	48	13,44	5,16	
<i>Saygı</i>	Lise	42	6,00	3,06	0,210
	Önlisans	32	5,56	2,51	
	Lisans	281	5,90	2,20	
	Lisansüstü	48	6,58	2,18	
<i>Sorumluluk</i>	Lise	42	4,05	2,48	0,572
	Önlisans	32	3,69	1,71	
	Lisans	281	3,74	1,63	
	Lisansüstü	48	4,02	2,05	
<i>Hoşgörü</i>	Lise	42	4,71	2,53	0,498
	Önlisans	32	4,19	2,09	
	Lisans	281	4,34	1,84	
	Lisansüstü	48	4,63	1,97	

Araştırmada, eğitim duruma göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.6).

4.7. Antrenörlük Kademesine Göre Bireylerin Antrenörlük Meslek Etiği Davranış Düzeyleri

Tablo 4.8. Antrenörlük kademesine göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranış düzeyleri

Ölçek ve alt boyutlar	Antrenörlük Kademesi	n	Ortalama	Std. Sapma	p-değeri
Antrenörlük Meslek Etiği Davranışları Ölçeği	1.	74	25,31b	7,05	0,041
	2.	161	25,74ab	7,96	
	3.	145	28,18ab	10,67	
	4.	23	29,48a	18,15	
<i>Profesyonellik</i>	1.	74	11,97	3,55	0,075
	2.	161	12,11	3,98	
	3.	145	13,34	5,43	
	4.	23	13,39	8,63	
<i>Saygı</i>	1.	74	5,64	1,99	0,127
	2.	161	5,80	2,05	
	3.	145	6,24	2,40	
	4.	23	6,52	4,09	
<i>Sorumluluk</i>	1.	74	3,41b	0,96	0,006
	2.	161	3,62ab	1,52	
	3.	145	4,09ab	2,02	
	4.	23	4,48a	3,23	
<i>Hoşgörü</i>	1.	74	4,30	2,12	0,202
	2.	161	4,24	1,78	
	3.	145	4,52	1,85	
	4.	23	5,09	2,92	

Araştırmada, antrenörlük kademesine göre bireylerin antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan ve sorumluluk alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 4.7). 4. Kademe antrenörlük belgesine sahip bireylerin puanları 1. Kademe antrenörlük belgesine sahip olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Kademe arttıkça puanların arttığı görülmüştür.

5. TARTIŞMA

Araştırma, antrenörlerin etik kavramına karşı davranışlarını incelemek ve meslek etiğine uyma düzeylerini ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan veriler cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, antrenörlük kademesi, spor branşı değişkenleri açısından analiz edilmiştir. Araştırmaya dahil olan bireylerin %52,4'nün (n=211) erkek, %47,6'sının (n=192) kadın antrenörlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Medeni durumları incelendiğinde ise %42,9'u (n=173) evli, %57,1'i (n=230) ise bekar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların antrenörlük kademesi sorusuna verdikleri cevaplar sonucunda en çok katılımın %40,0 ile (n=161) 2. Kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörler olduğu bulunmuştur. Katılımcıların eğitim durumu sorusuna verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde en fazla cevap %69,7 (n=281) lisans olurken en az verilen cevap ise %7,9 ile ön lisans sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, AMEDÖ'den aldıkları puanlar sonucunda en yüksek ortalama profesyonellik alt boyutundadır. Bunu sırasıyla sorumluluk, hoşgörü ve saygı alt boyutları takip etmektedir. Duffy ve Passmore'un (2010) antrenörde etik üzerine yaptığı çalışmada ve Alabama'nın (2010) spor yoluyla kişilik gelişim çalışmada saygı alt boyutunun önemli bir boyut olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca aynı şekilde Erdoğan (2007) ve Holme' un (2008) çalışmalarında sorumluluk alt boyutunun önemi ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra AMEDÖ puan ortalamalarına bakıldığında medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca eğitim düzeyi ve antrenörlük süresi değişkenlerinde ise anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. İlgili literatürde bu çalışma ile paralellik veya farklılık gösteren çalışmalar incelendiğinde; Tuzer ve Göksel (2023) araştırmasında sahip oldukları lisans türüne göre antrenörlerin etik ilkelere uyma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Yine bu çalışma sonucundan farklı olarak Tuzer ve Göksel (2023) çalışmada toplam antrenörlük yılına göre antrenörlerin meslek etiği davranışlarında anlamlı bir farklılığa sahip olduğu saptanmıştır. Araştırmamız sonuçlarıyla benzer olarak Güvendi vd. (2016), Atlı vd. (2022) ile Koçak'ın (2015) çalışmalarındaki bulgular sonucunda antrenörlerin eğitim düzeyleri ve meslek etiği davranışları arasındaki istatistiksel yönden anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır. İlaveten Kayır (2019) yaptığı çalışmada ise lise ve lisans mezunu olan antrenörlerin ortalamaları dikkate alındığında meslek etiği davranış düzeylerinin aynı olduğu görülmüştür. Tüm bunlara ilaveten Akyüz (2020) çalışmada eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin meslek etiği davranış düzeylerine verdikleri cevapları ile medeni durum değişkenine göre toplam puan ve alt boyutlarında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Çalışmamızdan farklı olarak Güvendi ve ark (2016) tarafından yürütülen çalışmada ise antrenörlerin kişilik özellikleri ve mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve antrenörlerin yaş ve medeni durum değişkenlerine göre mesleki etik kurallarına uyma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu ifade etmişlerdir. Öte yandan çalışmada yaş, cinsiyet, branş ve antrenörlük kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin yaşı ile antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan, profesyonellik ve sorumluluk alt boyut toplam puanları arasında anlamlı pozitif düşük düzey ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda yaşı büyük antrenörlerin daha deneyimli, gelişimini en üst düzeye taşımış, belirli bir başarıya ulaşmış, daha disiplinli ve olgun bir yapıya sahip olmalarından kaynaklı olabilir. Genç antrenörlerin ise gelecek beklentisi, meslekte yükselme arzusu, meslekte yeni olmalarından dolayı kaygı yaşamalarının sebebiyle daha duygusal ve endişeli yaklaşımlarıyla açıklanabilir. Literatür incelediğinde; Konter (2009) araştırmasında antrenörlerin yaşları ilerledikçe zorlayıcı güç algılarının azaldığını, teknik güç algılarının ise arttığını ifade etmiş ve bunun sonucunda antrenörlerin zorlayıcı güç algılarının erken yaşlardan itibaren öne çıkarılabileceği şeklinde yorumlanabileceğini belirtmiştir. Deneyim arttıkça tanınma, kabul edilme ve kontrol edilme ihtiyacı ortadan kalkacağını da ifade etmiştir. Kayır (2021) tarafından yürütülen çalışmada ise antrenörlerin, antrenör ve sporcu meslek etiği davranışlarına ilişkin yaşa göre bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan antrenörlerin ölçeklere verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre erkeklerin saygı alt boyut toplam puanlarının kadınlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre daha sert bir kişiliğe sahip olmaları, kadın antrenörlerin ise daha hoşgörülü ve anlayışlı olmalarından kaynaklı olabilir. Nitekim bu durum erkek ve kadın antrenörlerin farklı düşünmesinden ve kadın antrenörlerin hiçbir karşılık beklemeden daha fazla bağlılık gösterdiklerinden dolayı saygı alt boyut puanlarının daha yüksek çıkmasında etkili olan unsurlar arasında gösterilebilir. Literatür incelendiğinde; Güvendi ve ark (2016) çalışmalarında erkek antrenörlerin saygı ve sorumluluk alt boyutlarında kadın antrenörlere göre etik ilkelere daha yüksek düzeyde uydukları sonucuna ulaşılmıştır. Kayır (2021) antrenörlerin, antrenör ve sporcu meslek etiği davranışlarını ilişkin görüşleri araştırmasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farkın olduğunu saptamıştır. Karadağ ve Mirzeoğlu (2022) tarafından voleybol branşındaki antrenörlerin meslek etiği

davranış düzeylerine ilişkin antrenör ve sporcu görüşlerini incelenen çalışmada ise, kadın voleybolcuların çalıştıkları antrenörlerini erkek voleybolculara göre daha profesyonel, saygı ve hoşgörülü buldukları gözlemlenmiştir. Drewe'nin (2000) araştırmasında ise, erkek ve kadın eğitimcilerin etik ikilemler hakkında farklı düşündükleri belirlenmiştir. Stewart (2014) da çalışmasında erkek ve kadın antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin spor etiğini ihlal eden olaylar konusunda anlaşılmadıklarını tespit etmiştir. Başka bir çalışmada ise sporcular, iletişim ve empati düzeylerinin kadın antrenörlerin erkek antrenörlere göre daha olumlu karşıladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Murray ve ark., 2018).

Araştırmada antrenörlerin ölçeklere verdikleri cevaplar doğrultusunda spor branşı değişkenine göre takım sporu branşına sahip antrenörlerin toplam puanlarının, bireysel sporda antrenörlük yapan antrenörlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sporcuların davranışları bireysel sporlara göre takım sporlarında birbirini etkileyebilmeleri daha yüksektir. Bu durum antrenörlerin sporcularına olan yaklaşımları doğru ve yapıcı yönde olmasından kaynaklı olabilir. Bu orantıda sporcuların performansı yükselebilir veya da alçalabilir. Bundan kaynaklı olarak takım sporlarında bir kişinin bilişsel, fiziksel motivasyonu herkesi etkileyebilir. Takım sporlarında bir sporcunun olumlu veya olumsuz performans sergilemesi tüm takımı etkileyebilir ve bunun sonucunda takımdaki antrenörün, her sporcusuna eşit oranda motive, moral verici davranışlarda bulunması gerekebilir. Sporcuların oyun esnasında spor dışında başka etkenlerden etkilenmemeleri için daha titiz ve dikkatli davranarak etik olan davranışlara yönelmiş olabilir. Nitekim bu durum kazanmak ve iyi oyun sergilemek isteyen bir antrenör için, etik olan kurallara uygun doğru sergilediğinde başarıyı getirebilir ve sporcuların performansını artırabilir. Alanyazın incelendiğinde; Dolaşır (2005) çalışmasında bireysel spor branşı olan antrenörlerin takım spor branşına göre etik ilkelere uyma düzeylerinin daha düşük olduğunu saptamıştır. Başka bir çalışmada ise Ring ve Hurst (2019) bireysel ve takım branşlarındaki sporcular üzerine yaptıkları çalışmalarında ahlaktan uzaklaşmanın olumsuz davranışların (doping kullanma vb.) olasılıklarını arttırdığını belirlemişlerdir.

Çalışmada antrenörlerin antrenörlük belge kademesi değişkenine göre 4. Kademe antrenörlük belgesine sahip bireylerin puanları 1. Kademe antrenörlük belgesine sahip olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Kademe arttıkça puanların arttığı görülmüştür. Bu durumun tamamen antrenörün kendisini mesleği ile ilgili geliştirmek istemesine bağlı olarak sorumluluk alt boyutu kapsamaktadır. Nitekim antrenörün bulunduğu konumu kaybetmeme isteği, aldığı mesleki kariyer eğitimi, becerileri, tecrübe edindiği başarıları ve sporcularıyla arasındaki iletişimin doğruluğundan kaynaklı olabilir. Elde edilen yüksek kademeyi kaybetmeme arzusu

ve aldığı eğitimin ileri seviye olmasından kaynaklanabilir. Alanyazın incelendiğinde İhsan ve ark (2015) çalışmasında dördüncü kademenin beşinci kademeye ve ikinci kademenin de üçüncü kademe ile benzerlik göstermesi, antrenörün psikolojik ve toplumsal özellikleri ile ilişkili olabilir şeklinde yorumlanmıştır. Buna ilaveten Chase ve ark (2005) ise araştırmalarında yüksek kademeli ve mesleki deneyimine sahip antrenörlerin karakterleri ve yeterlik algısı yönünden düşük kademeye sahip antrenörlere göre daha avantajlı olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Dolaşır (2005) çalışmasında, antrenörlerin antrenörlük meslek etiğine uyma düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak Karakoç (2011) tarafından yürütülen çalışmada ise antrenörlerin etik kural ve ilkelere uygun davrandığı sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bunlara ek olarak Hardman ve ark (2010) araştırmalarında antrenörlük uygulamasında ve antrenörlerin faaliyet gösterdikleri kurumsal yapıların sporun verimliliğine engel olan durumların aşılacağını belirtmiştir. Diğer yandan Çeviker (2013) araştırmasında antrenörlerinde gözlemledikleri etik ve etik dışı davranışlarını belirlemeye çalışmıştır. Sonucunda ise antrenman planlanması, sporcuların bilgi birikimi, sporculara karşı saygı çerçevesinde davranma, kendisinde bulunan yetkiyi kötüye kullanma, sporcuların performanslarını değerlendirememesi gibi bazı konularda antrenörlerin etik dışı veya istenmeyen davranışlar içerisinde oldukları belirlenmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada yaş, cinsiyet, branş ve antrenörlük kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Antrenörlerin yaşı ile antrenörlük meslek etiği davranışları ölçek toplam puan, profesyonellik ve sorumluluk alt boyut toplam puanları arasında anlamlı pozitif düşük düzey ilişki belirlenmiştir. Kadınların saygı alt boyut toplam puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Takım sporu branşına sahip antrenörlerin toplam puanlarının bireysel sporda antrenörlük yapan antrenörlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 4. Kademe antrenörlük belgesine sahip bireylerin puanları 1. Kademe antrenörlük belgesine sahip olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Kademe arttıkça puanların arttığı görülmüştür. Tüm bu bilgiler ışığında aşağıda önerilere yer verilmiştir.

- ✓ Antrenörlerin meslek etiği konusundaki farkındalıklarını artırmak için düzenli aralıklarla eğitim programları ve seminerler düzenlenebilir.
- ✓ Deneyimli antrenörlerin bilgi ve tecrübeleri genç antrenörlere aktararak onların meslek etiği konusundaki farkındalıkları artırılabilir.
- ✓ Spor Bakanlığı bünyesinde atanacak antrenörlerin sporculuk ve antrenörlük deneyimlerine bakılarak alımlar yapılabilir.
- ✓ Bu araştırmadaki antrenörlük belge kademesi değişkeni bakımında birinci kademe belgesi olan antrenörlerin dördüncü kademe belgesi olan antrenörlere göre puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle kademe yükseltmelerin antrenörlerin mesleki yeterlik düzeylerinin yükseltilmesine yönelik uygulamalara daha fazla yer verilebilir.
- ✓ Antrenörlerin antrenörlük meslek etiğine uyma düzeylerinin yaş değişkeni kapsamında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş olup antrenörlere hizmet içi eğitime tabi tutulması olumlu sonuçlar doğurabilir ve tecrübe edinecekleri fırsatlar verilerek mesleki etik davranış düzeylerinin arttırılabilir.
- ✓ Antrenörler arasında cinsiyet eşitliğini sağlamak ve meslek etiğine uyma düzeylerini artırmak için antrenör eğitim kurslarının ders programlarına meslek etiği dersi işlenebilir.
- ✓ Takım sporları ve bireysel spor ile ilgilenen profesyonel antrenörler tarafından farklı branşlarla karşılaştırma yaparak mesleki etik kapsamında çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kayhan, N., İşcen Karasu, F., Sardohan Yıldırım, A. E., ve Şen, M. (2016). Özel Eğitim Öğretmenleri İçin Mesleki Etik İlkeleri. *SDU International Journal of Educational Studies*, 3(1), 27-44.
- Akyüz, H. (2020). Antrenör Adaylarının Genel Öz Yeterlilik ve İletişim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(8).
- Alabama, J., (2010). "Building Character in Sport Through: Sport Ethics". www.aces.edu
- Argan, M. (2004). *Spor sponsorluğu yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Atlı, K., Karadağ, Ö. ve Mirzeoğlu, A. D. (2022). Voleybol Antrenörlerinin Meslek Etiği Davranışlarına İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşlerinin Karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 27(3), 171-188.
- Aydın, E. (2001). *Tıp etiğine giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve öğretimde etik*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2015). *Eğitim ve öğretimde etik. (7.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Aydın, İ. (2016). *Akademik etik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmelik mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baric, R., Bucik, V. (2009). Motivational Differences in Athletes Trained By Coaches Of Different Motivational and Leadership Profiles. *Kinesiology*. 41(2), 181-194.
- Barrow, J. M., & Khandhar, P. B. (2017). Deontology. Treasure Island (FL): StatPearls.
- Başer, E. (1996). *Futbolda psikoloji ve başarı*. Basım, Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 101-129.
- Bergmann, D. S., (2000). The Logical Connection Between Moral Education And Physical Education. *Journal Of Curriculum Studies*, 32(4), 561-573.
- Bigbee, A. J. (2011). Personal Values, Professional Codes of Ethics, and Ethical Dilemmas in Special Education Leadership, Fairfax, George Mason University.
- Bucher, C. A., Wuest, D. A. (1987). *Foundation of physical education and sport*. Santa Clara: Times Mirror Mosby College Publishing.
- Campbell, E. (2000). Professional Ethics İn Teaching: Towards The Development Of A Code Of Practice. *Cambridge Journal Of Education*, 30(2).

- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chappell, T. (2014). *Ethics and experience: life beyond moral theory*. Routledge.
- Charan, R., Drotter, S., Noel, J. (2011). *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership Powered Company*. Academy of Management Executive, New York, USA.
- Chase, M. A., Feltz, D. L., Hayashi, S. W., & Hepler, T. J. (2005). Sources Of Coaching Efficacy.The Coaches'perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(1), 27-40.
- Clement, G. (2013). *Feminist ethics*. International Encyclopedia of Ethics.
- Cruickshank, A. ve Collins, D. (2015). The sport coach. I. O'Boyle, D. Murray ve P. Cummins, (Ed.), *Leadership in sport* (s.155-172) içinde. London: Routledge Press.
- Cushion, C. J., Armour, K. M., & Jones, R. L. (2003). Coach Education And Continuing Professional Development, Experiences And Learning To Coach. *Quest*,55(3), 215- 230. Doi:10.1080/00336297.2003.10491800
- Çetintaş, H. B. (2016). Etik Kodları Bağlamında Kurumsal Etik İlkelerin İncelenmesi: İstanbul Sanayi Odası Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Örneği. *Electronic Turkish Studies*, 11(8).
- Çeviker, A. (2013). *Ankara Amatör Süper Lig Futbolcularının Antrenörlerinde Gözlemledikleri Etik Ve Etik Dışı Davranışlar*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çeviker, A. (2017). *Bedensel Engelli Spor Kulüplerinde Görev Yapan Antrenörlerin, Antrenörlük Meslek Etik İlkelerine Uyuma Düzeylerinin Belirlenmesi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- De Graaf, G. (2006). Discourse And Descriptive Business Ethics. *Business Ethics: A European Review*, 15(3), 246-258. Doi: 10.1111/j.1467-8608.2006.00447.x
- Desensi, J. T., & Rosenberg, D. (1996). *Ethics in Sport Management, Fitness Information Technology*.
- Doğan, O. (2005). *Spor Psikolojisi Ders Kitabı* (2. Basım). Adana: Nobel Kitabevi.
- Doğan, Ö. (2004). *Etik-ahlak felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Dolaşır, S. (2005). *Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyuma Düzeylerine İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dolaşır, S. (2006). *Antrenörlük etiği ve ilkeleri*. Gazi Kitabevi.
- Drewe, S. (2000). Coaches, ethics and autonomy. *Sport, Education and Society*, 5(2), 147-162.

- Duffy, M., Passmore, J.,(2010). Ethics in Coaching:An Ethical Decision Making Framework for Coaching Psychologists. *International Coaching Psychology Review*, (5)2, 140-151.
- Eitzen, D. S. (2012). *Fair and foul: Beyond the myths and paradoxes of sport*. Rowman & Littlefield.
- Erdoğan, Ç., (2007). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Eskicioğlu, Y., Doğu, G. ve Özsoy, S. (2012). Antrenör Ve Sporcu Gözüyle Spor Yöneticilerinin Kararlarında Etik İlkelerle Bağlılıklarının İncelenmesi (Beko Basketbol Ligi Örneği). *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1-2), 13-22.
- Frankena, W. K. (2007). Etik. Aydın A. (çev). İmge Kitabevi.
- Gezgez, Z. T. (2016). *Modern antrenörlük*. İstanbul: Doğu Kitabevi.
- Gillon, R. (1985). Utilitarianism. *British Medical Journal (Clinical research ed.)*, 290(6479), 1411.
- Gökalep, N. (2010). *Duygu ve etik*. İstanbul: Ebabil Yayınları.
- Güvendi, B., Türksoy, A., Keskin, N., Altıncı, E. E., ve Şahin, S. (2016). Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerle Uyuma Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 7, 43-61.
- Haker, H. (2007). *Feminist Ethics*. The Blackwell Encyclopedia of Sociology, 1-4.
- Hardman, A., Jones, C. ve Jones, R. (2010). Sports Coaching, Virtue Ethics And Emulation. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), Routledge.
- Haynes, F. (2002). Eğitimde Etik. Akbaş, S. K.(çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Heubel, F., & Biller-Andorno, N. (2005). The Contribution Of Kantian Moral Theory To Contemporary Medical Ethics: A Critical Analysis. *Medicine, Health Care and Philosophy*. 8(1). 5-18.
- Holme, C., (2008). Business Ethics-Part One: Does it Matter? *Industrial and Commercial Training*, 40(5), 248-252.
- İhsan, S., Ekici, S., Soyer, F., & Eskiler, E. (2015). Does Self-Confidence Link To Motivation? A Study in Field Hockey Athletes. *Journal of Human Sport and Exercise*.10(1),24-35.
- Kalfa, M., Kalkavan, A, Demirel, M., Özdilek, Ç., Ersoy, A., Eynur, B. ve Bişgin, H. (2006). *Üniversitelerarası Yarışmalara Katılan Sporcuların Spor Kültürü Kavramına İlişkin Görüşlerinin Araştırılması*. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı. 882-886.
- Karakoç, Ö., Yüksek, S. ve Aydın, D. (2011) Milli Takım Düzeyindeki Erkek Judocuların Kulüp Antrenörlerinde Gözlemledikleri Etik Dışı Davranışlar, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 221-232.

- Karaman, E.S. (2015). *Muhasebe Meslek Etiği Ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Kurallara Bakışı (Balıkesir İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kart, B. (2006). Erdem Etiği Normatif Midir? *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 101-108.
- Kasap, H. ve Erdem, K. (2009). Antrenörlük felsefesi (1(1)). İstanbul: Elma Basım.
- Kayır, B. ve Özbek, O. (2019). Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 134-144.
- Kayır, B. ve Özbek, O. (2019). Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği: Ölçek Geliştirme Ve Geçerlik Çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(3), 134-144.
- Kayır, B., Özbek, O. (2021). Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışlarına İlişkin Antrenör Ve Sporcu Görüşleri. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-12.
- Koç, Ş. (1994). *Spor psikolojisine giriş*. İzmir: Saray Yayıncılık.
- Koçak, Ç. V. (2015). *Voleybol Antrenörlerinin Mesleki Yeterlikleri*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Konter, E. (1996). Bir Lider Olarak Antrenör (1(2), 26-36). İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Konter, E., (2009). Antrenörlerin ve Sporcuların Yaş Gruplarına Göre Liderlik Gücü Algıları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 61-68.
- Kretchmar, R. S. (2017). *Philosophy: Sport*. Farmington Hills: Macmillan.
- Lankard, B. A. (1991). Resolving ethical dilemmas in the workplace: A new focus for career development. Web, //askeric.org/plweb-cqi/fastweb. 6. Kuçuradi.
- Macit, M. H. (2009). Teleolojik Etik Anlayışın Deontolojik Eleştirisi. *Kaygı Dergisi, Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, 84.
- Martens, R. (1997). *Başarılı antrenörlük*. Büyükonat, T.(çev.). İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Martin, T. A. (2015). *Unsettling Professional Code: Relationship Boundaries And Ethical Possibilities*. The University of North Carolina, Greensboro.
- Mccarthy, I. N. (1993). *Professional Ethics Code Conflict Situations: Ethical And Value Orientation Of Collegiate Accounting Students*. New York, New York University
- Misselbrook, D. (2013). Duty, Kant, And Deontology. *British Journal of General Practice*, 63(609), 211-211.

- Muratlı, S. (2007). *Antrenman bilimi yaklaşımıyla çocuk ve spor*, (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Murray, P., Rhiannon, L. ve Lorimer, R. (2018). *The influence of gender on perceptions of coaches' relationships with their athletes: A novel video-based methodology*. The Sport Journal, 12.
- Naagarazan, R. S. (2006). *Textbook on professional ethics and human values*. New Delhi: New Age International.
- Norlock, K. (2019). *Feminist ethics*. Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- Orhun, A. (1992). *Fair-Play Okul Sporunda Bir Eğitim İlkesidir*. Spor Bilimleri 2. Ulusal Kongresi Bildirileri, 186-188.
- Öngel, H. (1997). Sporda Etik Değerler Açısından Doping. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 68-79.
- Özbek, O. (1999). Sporda Etik Dışı Davranış Alanları Ve Etik İlkeler. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 38-50.
- Özdemir, O. (2017). Psikiyatrik Açıdan Akıl ve Aklın Terbiyesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 9(1), 115-121.
- Özer, K. (1990). *Sporda Eğitim ve Öğretim*. Spor Şurası Bildirileri, Ankara: Başbakanlık GSGM Yayını.
- Pence, G. (2015). *Medical ethics: Accounts of ground-breaking cases*. MC Graw Hill Education.
- Pieper, A. (1999). *Etîğe giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Potrac, P., Jones, R., & Armour, K. (2002). "It's All About Getting Respect": The Coaching Behaviours of AnExpert English Soccer Coach. *Sport, Education and Society*, (7(2), 183-202.
- Rainer, M. (1997). *Successful coaching, champaign*, IL, Human Kinetics.
- Ring, C., & Hurst, P. (2019). *The effects of moral disengagement mechanisms on doping likelihood are mediated by guilt and moderated by moral traits*. Psychology of Sport & Exercise, 40, 33-41.
- Robson, J. M. (2011). *Collected Works of John Stuart Mill: Vii. System of Logic: Ratiocinative and Inductive Vol A*. Routledge.
- Sabock, M.D., & Sabock, R. J. (2011). *Coaching a realistic perspective*. Rowman&Littlefield Publishers.
- Sevim, Y., Tuncel, F., Erol, E. ve Sunay, H. (2001). *Antrenör Eğitimi ve İlkeleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Sevim, Y.(2006). *Antrenman bilgisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sinnott-Armstrong, W. (2003). *Consequentialism*. Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2011) *Mesleki etik*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Stewart, C. C. (2014). Sportmanship, gamesmanship, and the implications for coach education. *Strategies - A journal for Physical and Sport Educators*,27(5), 3-7.
- Street, B. B. (2002). *A Comperative analysis of professional codes of ethics*. Michigan: Central Michigan University.
- Sural, V., İlhan, E. L. ve Esentürk, O. K. (2018). Özel Sporcularla Çalışan Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 126-137.
- Şahin, H. M. (2002) *Beden Eğitimi ve Sporda Temel Kavramlar*. Gaziantep: Nobel Yayınları.
- Tatlıcı, M. ve Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Travers, P. D., & Rebores, R. W. (2000). *Foundations of education: Becoming a Teacher*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Tuncel, S. D. (2011). Sınıf İçi Öğretmen Davranışlarının Beden Eğitimi ve Diğer Branş Öğretmenleri Açısından Karşılaştırılması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 65-69.
- Tuzer, İ., Göksel, A. G. (2023). Futbol Antrenörlerinin Meslek Etiğine Karşı Tutum ve Davranışlarının İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 8(4), 339-353.
- Uğraş, S. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Etik ve Mesleki Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Vanek, M. (1971). *The Coaches' Role and Attitudes Proceedings of International Symposium on the Art and Siences of Coaching*. Canada. F.I. Production.
- William, C., Davis, K., Post, E. J. (1988). *Business and Society, Coporate Strategy, Publicity, Ethics*. USA: Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Williams, B. (1985). *Ethics and the limits of philophy*. USA. Harward University: Pres Cambridge Massachusetts.



EKLER

Ek 1. Etik Kurul Onayı

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Ek-1

Araştırmanın Başlığı : Kamu Kurumlarında Görev Yapan Antrenörlerin Meslek Etiği Davranış Düzeylerinin İncelenmesi	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	26.06.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	07.08.2023
Karar tarihi	07.08.2023

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

Prof. Dr. Songül KEÇECİ KURT	Başkan	Fen Edebiyat Fakültesi
Doç.Dr. Melike BAŞ	Üye-Raportör	Eğitim Fakültesi
Doç.Dr. Üyesi Fatih CAN	Üye-Başkan Yard.	Eğitim Fakültesi
Doç. Dr. Aslı ALTANLAR	Üye	Mimarlık Fakültesi
Doç. Dr. Davut AĞBAL	Üye	İlahiyat Fakültesi
Doç.Dr. Önder ERYILMAZ	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Nida EMÜL	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	Üye	Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO

KYT-FRM-126/00

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2. Kişisel Bilgiler Formu

1-Yaşınız (.....)

2-Cinsiyet ()K ()E

3-Medeni Durumunuz ()Evli ()Bekar

4-Eğitim Düzeyiniz

() Lise Mezunu ()Ön lisans () Lisans () Lisansüstü

5-Antrenörlük yaptığınız spor branşını yazınız.

() Takım Sporları () Bireysel Sporlar

6- Antrenörlük sürenizi yazınız. (.....)

7-Antrenörlük kademeniz nedir? () 1.Kademe () 2.Kademe () 3.Kademe () 4. Kademe

Ek 3. Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği

Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği (AMEDÖ)

Lütfen aşağıda yer alan antrenörlerin uyması beklenen her davranışı okuduktan sonra, her bir davranışın karşısında bu davranışlara antrenör olarak uyma düzeyinizi gösteren kutucukların yalnızca birine (x) işareti koyunuz.

MADDELER	Tam Uyarım	Çok Uyarım	Orta Düzeyde Uyarım	Az Uyarım	Hiç Uymam
1- Sporda dürüstlüğü, kazanmaya tercih etme					
2- Sporda disiplini, kazanmaya tercih etme					
3- Sporcusunun doğru davranışını ödüllendirme					
4- Sporcularının sağlığını kazanma duygusundan önde tutma					
5- Sporcularının sağlığını ileriye dönük olarak koruma					
6- Bütün sporcularına eşit davranma					
7- Mesleği ile ilgili kendini geliştirme					
8- Sporcuların görüşlerine değer verme					
9- Sporcuları ile etkili iletişim kurma					
10- Hakem kararlarına saygı gösterme					
11-Sporcuları ile ilişkilerinde kendi çıkarını gözetmeden davranma					
12- Yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uyma					
13-Sporcuların yeteneklerini geliştirmeleri için gerekli olan durumlar dışında fiziksel temastan kaçınma					
14-Sporcuları performans artırıcı yasaklı madde kullanımından koruma					
15- Sporcuları ve kendini şikeye karşı koruma					
16- Sporcuları ile cinsel yakınlıktan kaçınma					
17- Müsabakalarda kaybetmeyi kabul edebilme					
18- Başarısız sporcusuna anlayış gösterme					
19- Sporculara hoşgörülü davranma					

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Betül SERDAR

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Hitit Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, 2015-2019

Yüksek Lisans : Amasya Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, 2024,
Amasya

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl:

Amasya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü. 2022-2024

İLETİŞİM BİLGİLERİ

ORCID ID: 0000-0002-2334-5429

Yayın:

Serdar, B., Sabah, S. (2023, December). Evaluation of the inability of football clubs' youth teams to develop in Amasya province from the perspective of coaches. 5. *Baskent International Conference on Multidisciplinary Studies*.