

T.C
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ANTRENÖRLERİN ÖZYETERLİK DURUMLARI VE
ANTRENÖRLERİN MESLEKİ ETİK UYMA DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ

ZAHİDE SENA YILMAZ

ORCID: 0000-0002-8711-8575

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
Hareket ve Antrenman Bilimi Yüksek Lisans Programı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İZMİR
MAYIS 2023

TEZ KODU: DEU.HSI.MSc-2020970150

T.C
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ANTRENÖRLERİN ÖZYETERLİK DURUMLARI VE
ANTRENÖRLERİN MESLEKİ ETİK UYMA DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ

ZAHİDE SENA YILMAZ
ORCID: 0000-0002-8711-8575

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
Hareket ve Antrenman Bilimi Yüksek Lisans Programı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat KANGALGİL
ORCID: 0000-0002-7480-199X

İZMİR
MAYIS 2023

TEZ KODU: DEU.HSI.MSc-2020970150

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
ETİK BEYAN

Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırlayıp sunduğum “Antrenörlerin Öz yeterlik Durumları ve Antrenörlerin Mesleki Etik Uyma Düzeylerinin Belirlenmesi” başlıklı Yüksek Lisans tezim içinde elde ettiğim verileri, bilgileri, belgeler akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, değerlendirme ve sonuçlar bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tezimi çalışma ve yazımında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Z. Sena YILMAZ

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimin ve tez çalışmam süresince desteği ile her zaman yanımda olan, bilgi ve tecrübeleriyle yoluma ışık tutan danışman hocam Doç. Dr. Murat KANGALGİL'e,

Tez çalışmam süresince bilgisi ve desteği ile bana her zaman yardımcı olan Prof. Dr. Metin YAMAN, Doç. Dr. Duygu SEVİNÇ YILMAZ ve 5. Kademe Teknik Direktör, Büyükler Teknik Kurul Üyesi, A Milli Takım Antrenörü ve Taekwondo Türkiye Olimpiyat Hazırlık Merkezi genel koordinatörü Vedat YILMAZ'a

Yüksek lisans eğitimin ve tez çalışmam süresince yanımda olan, benden yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Emrah SEÇER'e

Son olarak her zaman olduğu gibi eğitim hayatım boyunca bana inanan, beni destekleyen ve sevgisini her an hissettiğim, annem Fatma YILMAZ, babam Ahmet Saim YILMAZ'a sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TABLolar DİZİNİ.....	i
SİMGELER VE KISALTMALAR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
1. GİRİŞ VE AMAÇ	7
1.1 Problemin Tanımı ve Önemi	7
1.2 Araştırmanın Amacı.....	9
1.3 Araştırmanın Problemi	9
2. GENEL BİLGİLER.....	11
2.1. Spor.....	11
2.2. Antrenör.....	11
2.2.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri	12
2.2.2. Antrenörün Teknik (Bilgisel) Özellikleri.....	13
2.2.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri.....	13
2.2.4. Antrenörün Sosyal Özellikleri.....	14
2.2.5. Türkiye’de Antrenör Yönetmeliği.....	14
2.2.6. Türkiye’de Antrenör Olma Şartları	15
2.2.6.1. Antrenör eğitim programına katılacak adaylarda aranılacak şartlar	15
2.2.7. Türkiye’de Antrenör Eğitimi.....	16
2.3. Öz Yeterlik.....	21
2.3.1. Öz Yeterlik İnancının Önemi	21

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırma Planı ve Takvimi	27
Tablo 2. İllere Göre Araştırmaya Katılan Antrenör Sayısı.....	29
Tablo 3. Branşlara Göre Araştırmaya Katılan Antrenör Sayısı.....	30
Tablo 4. Öz Yeterlik ve Mesleki Etik Davranışları Normal Dağılım ve Çarpıklık Basıklık Değerleri	35
Tablo 5. Antrenörlerin Demografik Özellikleri	36
Tablo 6. Antrenörlerin Cinsiyete Göre Etik Ve Yeterlik Değişkenleri Arasındaki Farklılığın Analizi	37
Tablo 7. Antrenörlerin Yaşa Göre Etik Ve Yeterlik Değişkenleri Arasındaki Farklılığın Analizi	38
Tablo 8. Antrenörlerin Eğitim Düzeylerine Göre Etik Ve Yeterlik Değişkenleri Arasındaki Farklılığın Analizi.....	39
Tablo 9. Antrenörlerin Hizmet Yılına Göre Etik Ve Yeterlik Değişkenleri Arasındaki Farklılığın Analizi	40
Tablo 10. Öz Yeterlik Boyutları ve Mesleki Etik Davranışı Ölçeği Arasındaki İlişki	41

SİMGELER VE KISALTMALAR

GSB: Gençlik Spor Bakanlığı



**ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİK DURUMLARI VE ANTRENÖRLERİN
MESLEKİ ETİK UYMA DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZAHİDE SENA YILMAZ

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

ÖZET

Ülkemizde antrenörler üzerinde yapılan çalışmalarda öz yeterlik bilincinin yüksek olduğu ve mesleki etik ilkelere uyulduğu ile ilgili araştırma sonuçları bildirilmiştir. Farklı ölçeklerle yapılan ve sonucunda alınan cevaplar ise yeterli değildir. Bu çalışmanın amacı Türkiye Gençlik Spor Bakanlığına bağlı olarak çalışan antrenörlerin öz yeterlik ve mesleki etik ilkelerine uyma düzeylerini incelemektir.

Çalışmaya farklı il ve branşlardan 509 antrenör katılmıştır. Katılımcılara Koçak (2020) tarafından geliştirilen Antrenör Öz yeterlik Ölçeği ve Kayır ve Özbek (2019) tarafından geliştirilen Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği uygulanmıştır. Uygulama sonucunda antrenörlerin cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve eğitim düzeyleri değişkenlerine göre öz yeterlikleri ve mesleki etik ilkelerine uyma davranışları incelenmiş, öz yeterlikleri ve mesleki etik ilkeleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmış, tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi ve korelasyon analizi istatistik teknikleri kullanılmıştır. Verilerin yorumlanmasında 0,05 ve 0,01 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

Araştırma sonucunda antrenörlerin cinsiyet, yaş, eğitim ve hizmet yılı değişkenlerine göre öz yeterlik ve mesleki etik puanları ayrı ayrı hesaplanmış ve bu değişkenlere göre anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$). Antrenörlerin öz yeterlik durumu ve mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak öz yeterlik ve mesleki etik kurallara uyma düzeylerinin kendi

içerisinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Gençlik Spor Bakanlığında çalışan antrenörlerin öz yeterlik ve mesleki etik puanlarının yüksek olması sebebi ile antrenörlerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu ve mesleki etik kurallarına uydıkları söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Antrenör, Öz yeterlik, Mesleki etik.

Tezin sayfa adedi: 59

Danışman:

Doç.

Dr.

Murat

KANGALGİL

**DETERMINING THE SELF-EFFICACY STATUS OF TRAINERS AND
THEIR LEVEL OF COMPLIANCE WITH THE PRINCIPLES OF
PROFESSIONAL ETHICS**

MASTER THESIS

ZAHİDE SENA YILMAZ

DOKUZ EYLUL UNIVERSITY HEALTH SCIENCE INSTITUTE

Department of Physical Education and Sport

ABSTRACT

In studies conducted on coaches in our country, research results have been reported regarding high self-efficacy awareness and compliance with professional ethical principles. The answers made with different scales and obtained as a result are not sufficient. The aim of this study was to examine the level of self-efficacy and compliance with professional ethical principles of trainers working under the Ministry of Youth and Sports of Turkey. 509 trainers from different provinces and branches participated in the study. The Trainer Self-Efficacy Scale developed by Koçak (2020) and the Professional Ethics Behavior Scale of Trainers developed by Kayır and Özbek (2019) were applied to the participants. As a result of the application, the province, gender, age, years of service and education levels of the trainers were examined. Reliability analysis, frequency analysis, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis H test and correlation analysis were performed using the SPSS statistical package program. In all analyses were made according to the 0.05 and 0.01 significance levels.

As a result of the research, the self-efficacy and professional ethics scores of the trainers were calculated separately according to the variables of gender, age, education and years of service, and no significant differences were found according to these variables ($p>0.05$). It was observed that there was no significant relationship between the self-efficacy status of the trainers and the level of compliance with the professional ethical principles, but there was a positive significant relationship

between the self-efficacy and compliance with the professional ethical rules. Since the self-efficacy and professional ethics scores of the trainers working in the Ministry of Youth and Sports are high, it can be said that the self-efficacy of the coaches is high and they comply with the professional ethical rules

Keywords: Coach, Self-Efficacy, Coaching Ethics

Page number: 59

Advisor: Assoc. Prof. Murat KANGALGİL



1. GİRİŞ VE AMAÇ

1.1 Problemin Tanımı ve Önemi

Spor, farklı amaç ve değer yaptırımlarının rehberliğinde, performansa dayalı, bilinç içerisinde zorluklar yaratmayı, zorlukların üstesinden gelmeyi amaçlayan multidisipliner faaliyetlerdir. Bireylerin doğal çevresini yaşanabilir şartlara dönüştürürken sporda kazandığı yetenekleri ve becerileri geliştirendir. Bünyesinde kendine özgü kurallar, teknik ve taktik barındırmakla beraber, aletli-aletsiz, bireysel-takım halinde, amatörce veya profesyonelce yapılan, psiko-sosyal faaliyet olarak ta tanımlanmaktadır (1, 2).

Sağlıklı bir yaşam sürmekle birlikte, spor alanında başarılı olabilmek birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörleri (teknik- taktik vb.) program dahilinde sporculara uygulatan kişiye antrenör denir. Antrenör bireysel veya takım halinde sporcuları çalıştıran, sporcuların fiziksel, fizyolojik, psikolojik gelişimlerini takip etmektedir. Birçok misyon ve vizyon yüklenen antrenörün öncelikli amaçlarından birisi de sporcuların en yüksek performansa ulaşmasını sağlayabilmektir (3).

Antrenörler ilgili branşın bütün gerekliliklerini sporculara sağlıklı şekilde aktarma becerisine sahip olmalıdır. İşine karşı bağlılığı ve sevgisi, güncel spor görüşü başarılı antrenörün özelliklerindedir. Farklı zamanlarda, farklı mizacı ortaya koyan antrenörler başarılı olma yolunda ilerlemektedirler (3).

Değişen ve gelişen dünyada bireylerin öğrenmeye açık olması, yeni durumlar karşısında kendini değişime hazır hissetmesi, bireylerin yeterlik düzeyleri arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Öz yeterlik bir kişinin yetkinlik ve etkililik duygusu ile ilgilidir. Öz yeterliği yüksek olan kişilerin, değişen durumlar karşısında daha motive oldukları ve problemlerle başa çıkabildikleri bulunmuştur. Öz yeterlik düzeyi belirgin olan bireyler, karşılaştığı zorluklar ile nasıl mücadele edeceğini bilme ve çözüm üretme konusundaki inancını ortaya koymaktadır (4, 5).

Literatürde öz yeterlik inancının, bireylerin davranışlarını, motivasyonları ve başarılarını güçlü bir şekilde etkilediğini destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur. Öz

yeterlik inancı düşük olan bireyler, öz yeterliliği yüksek olan bireylere kıyasla karşılaştıkları zorluklar karşısında pes etme ya da daha az gayret göstermektedirler. Öz yeterlik inancı yüksek bireylerin motivasyonları daha yüksek olduğundan başarılı olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir (6).

Ahlak, insanın kendi arzuları doğrultusunda kötü davranışlardan uzak durarak iyi davranışları bulmasını ifade etmektedir (7). Ahlaki değerler, toplumsal davranışların dışına çıktığında pişmanlık gibi sosyal bilinç, vicdan ve kurallar bütünlüğü olarak ifade edilmektedir (8). Bu kapsamda etik, ahlak felsefesini teorik olarak ele almaktadır (9). Etik kavram olarak, ahlak davranışları üzerinde düşünme ve ahlak ile ilgili değerlere odaklanmaktadır (10). Kısaca etik, yanlışla karşı doğru yapılan davranışların teorisidir. Davranışların ahlaki değerler karşısında uygun olup olmadığını ifade etmektedir (11).

Meslek grubu içerisindeki bireylerin, mesleki gerekliliklerini yerine getirirken, insana değer verdiğini ve adil olduğunu gösteren davranışları da sergilemesi beklenmektedir. Etik, bireysel ve toplumsal ilişkilerin temellerine, normlarına dayanır ve doğru-yanlış, iyi-kötü gibi durumların ahlak çerçevesinden araştıran felsefe dalı olarak tanımlanır. Spor etiği ise tarafsız olarak, saygı, adalet ve dürüstlük çerçevesinde sporun gelişmesini oluşturmaktadır (12). Bu durum antrenör mesleği içinde geçerlidir. Antrenör davranışlarının evrensel olarak kabul edilmiş değerleri benimsemeleri gerekmektedir. Mesleki etik çerçevesinde, antrenörlerin de meslek etiği kurallarına uyması beklenmektedir (13).

Antrenörlük meslek etiği ile ilgili literatüre bakıldığında antrenörler tarafından meslek etiği kurallarına uygun davranıldığı tespit edilmiştir. Fakat antrenörlerin kazanma ve başarılı olma arzuları sporculara gereğinden fazla fiziksel veya psikolojik olarak baskı kurmaktadır. Örneğin, Avustralya Spor Komisyonu'nun yapmış olduğu bir çalışmada, antrenörlük meslek etiği ile ilgili sıklıkla karşılaşılan davranışlar, ne pahasına olursa olsun kazanma arzusu, sporculara karşı ön yargılı ve hakkaniyetsiz davranışların olduğu saptanmıştır (14).

Literatür incelendiğinde; antrenörlerin öz yeterlik ve mesleki etik açısından değerlendirildiği çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmaların spor bilimleri öğrencileri üzerinde yapıldığı

görülmektedir. Fakat Türkiye genelinde Gençlik Spor Bakanlığına bağlı olarak çalışan antrenörler üzerinde öz yeterlik ve etik ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olmadığı düşünülmektedir. Türkiye genelinde, Gençlik Spor Bakanlığına bağlı olarak yapılan bu çalışmanın Türkiye'deki antrenörlerin öz yeterlik ve mesleki etik durumlarının bilinmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Antrenörlerin öz yeterlik ve mesleki etik davranışlarının etkisi Türkiye'de sporun gelişimi ve antrenör davranışları üzerinde etkisi göz ardı edilemez. Bu araştırma ile Gençlik Spor Bakanlığı ve Taşra Teşkilatlarına bağlı olarak çalışan antrenörlerin öz yeterlik seviyeleri ve mesleki etik ilkelerine uyma düzeylerinin tespit edilmesi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3 Araştırmanın Problemi

Antrenörlerin Öz yeterlik Durumları ve Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyleri nasıldır?

Araştırmanın Alt Problemleri

1. Antrenörlerin öz yeterlik durumları ve mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri nasıldır?
2. Antrenörlerin öz yeterlik durumları cinsiyete göre nasıldır?
3. Antrenörlerin öz yeterlik durumları yaşa göre nasıldır?
4. Antrenörlerin öz yeterlik durumları eğitim durumuna göre nasıldır?
5. Antrenörlerin öz yeterlik durumları hizmet yılına göre nasıldır?
6. Antrenörlerin mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri cinsiyete göre nasıldır?
7. Antrenörlerin mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri yaşa göre nasıldır?
8. Antrenörlerin mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri eğitim durumuna göre nasıldır?

9. Antrenörlerin mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri hizmet yılına göre nasıldır?

10. Antrenörlerin öz yeterlik durumları ve mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Spor

Latince spor, “dağıtmak, birbirinden ayırmak” anlamında kullanılan Disportare/Deportare kelimesinden türemiştir. Başlarda İngiltere’de “Disport” veya “Desport” biçiminde kullanılan kelime 17. yy’dan itibaren çok kullanıldığı için ilk hecesi aşınarak şimdiki kullanıldığı şekle dönmüştür (15). Spor kelime olarak aslında İngilizce’den gelmemesine rağmen dünya üzerinde yayılması İngilizce aracılığı ile olmuştur.

Spor; bireylere başta fiziksel olmak üzere, duyuşal, psikolojik ve sosyal anlamda güçlü ve tutarlı bireyler olmasını hedeflemektedir. Bireylerin toplum içerisinde belirli bir yer almasını ve çevreye kendi dayanıklı, yaratıcı, üretken olmasını sağlamaktadır. Ayrıca sosyal anlamda kurallar-yasalar ile daha uyumlu, başarıyı takdir edebilen, yenilgiyi hazmedebilen, saygılı, kendini kontrolü yüksek ve saldırganlık duygusu barındırmayan bireyler olarak yetişmesini sağlamaktadır (1).

Bu beyanda nitelikli davranış değişikliği kazandırılan nitelikli insan yetiştirmek için verilen sporun hedefi; başta bedensel ve zihinsel olarak, ahlaki anlamda sağlıklı ve tutarlı; hür, bilimsel düşünebilen, hümanist yaklaşıma sahip, sorumluluk alabilme bilincinde olan, yaratıcı düşünme becerisine sahip olan verimli ve yapıcı bireyler yetiştirmektir (1).

2.2. Antrenör

Antrenör spor aktiviteleri ve antrenmanları organize eden, genel veya branşa özel eğitim veren, sporcuların teknik- taktik, psikolojik, fiziksel ve teknik hedeflere göre yüksek başarılar elde etmelerini sağlayan kişidir (2).

Sport Coaching: The Basics kitabı antrenörün birincil hedefi olarak sporcuların performansını geliştirmeyi, antrenman programlarını planlamayı ve uygulamayı vurgular. Antrenörlerin temel odak noktası sporcularının öğrenme ve performansını olumlu yönde etkilemektir (2).

Literatür incelendiğinde antrenörlüğün birkaç farklı anlamı olduğu görülebilir:

• Yaşam Danışmanlığı (Mentoring, Life Coaching) anlamı, bugün dünyada yaygın olarak kullanılan bir koçluk alanıdır. Yaşam koçluğu hem kişisel hem de organizasyonel olarak aktif olarak kullanılmaktadır. Antrenörler, yaşam koçları gibi her zaman sporcuların yanındadır.

• Geleneksel Antrene Etme (Coaching) anlamı, antrenörün eğitmen olduğu anlamına gelir. Bireylere rehberlik eder, yetiştirdiği bireylerin bilgi ve becerilerini ortaya çıkarır. Bireylerin içsel zenginliklerini keşfetmelerini sağlar.

Başarılı bir antrenör, sporcularının performansı için antrenman programına bağlı olmalıdır. Sporcularının performans bileşenlerini kontrol etmeli ve bileşenlere göre ayrı program tanımlamalıdır. Hedefleri uzun ve kısa vadeli olmalıdır. Sporcuları onların becerileri doğrultusunda rekabete hazırlamalıdır (2).

2.2.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri

Kişilik özelliklerinden genel olarak bahsedildiğinde, akla olumlu kişilik özellikleri gelir ve bu durum antrenörlük için de geçerlidir. Olumlu kişilik özelliklerini örneklerle açıklamak faydalı olacaktır.

• Bir eğitmen olarak antrenör iyi bir örnek oluşturmalıdır. Sigara ve alkolün sporculara verebileceği zararları dile getiren antrenörler bile bu tür maddelerden uzak durmalıdır. Sporda beslenmenin önemine dikkat çeken antrenörler, sporculara örnek olmak için bu konuda dikkatli olmalıdır.

• Antrenörler dürüst olmalıdır. Sporcularına karşı dürüst olmayan bir antrenörün güvenilirliği sorgulanacak ve bu da antrenör-sporcu ilişkisine zarar verebilecektir. Antrenör mantık ve duyguları dengeleyebilmelidir: Değişen koşullara uyum sağlayarak, uygun olduğunda rasyonel ve duygusal olarak hareket etmesi gerekebilir.

• Antrenörler organize olmalıdır. Antrenörlerin sporcularının veya katıldıkları çeşitli organizasyonların kayıtlarını tutmalarının bu belgeleri saklamaları ve korumaları önemlidir. Yine her şeyin yolunda gitmesini sağlamak için antrenör bugünden yarına işini ertelememelidir (2).

2.2.2. Antrenörün Teknik (Bilgisel) Özellikleri

Başarı kriterleri geçmişten, bugüne büyük ölçüde değişmiştir. Geçmişte bir alanda bilgi ve deneyime sahip olmak yeterliyken, günümüzde teknolojinin hızlı gelişimi ile bilgi yenilenmekte önemli hale gelmiştir. Bu nedenle antrenörlerin çalıştıkları spor dallarını yakından takip etmeleri ve bilgilerini güncel tutmaları sporcuların gelişimi için çok önemlidir. Ayrıca antrenörün birçok alanda yetkin olması gerekir. Spor endüstrisinin sadece teknik-taktik bilgisi bir sporcunun gelişimindeki boşlukları ortaya çıkaracağından, antrenman bilgisi, beslenme bilgisi, fizyoloji bilgisi, spor bilgisi vb. bilgilere ihtiyaç vardır. Güncel bilgiler veya kendini geliştirme bilgileri takip edilmelidir (2).

2.2.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri

Antrenörün psikolojisini iki çerçevede ele alınabilir.

- Antrenör-sporcu ilişkisi üzerine: Antrenör, sporcunun kaygı, stres, korku, motivasyon gibi duygusal durumlarını, antrenman ve müsabaka sırasında odaklanmayı doğru bir şekilde yönlendirmeye çalışır. Örneğin, sporcular bir oyun sırasında önemli miktarda gerginlik ve stres yaşarlar, sporcunun önünde antrenörün umursamaz davranması sporcunun performansını olumsuz etkiler.

- Profesyonel olarak: Antrenör, profesyonel uygulamasında birçok insanla iletişim kurar. Bir sporcunun ailesi herkesten önce gelir. Antrenör-sporcu-aile üçgeninin doğru bir şekilde kurulması, sporcu katılımının düzenli olarak devam etmesinin, sporcuların antrenman ve müsabakalarda başarılı olabilmesinin yollarından biridir. Antrenörler bu üçgende iyi iletişim kurabilmeli, sporculara ve ailelerine uygun şekilde rehberlik edebilmelidir. Bu noktada duygularını kontrol edemeyen, hassas ve kırılgan davranışlar sergileyen antrenörlerin, olası sporcu kayıplarıyla (sporu terk etme) profesyonel tükenmişlik yaşayabileceği unutulmamalıdır. Kısacası, bir antrenör her durumda veya koşulda dengeyi nasıl koruyacağını bilmelidir. Antrenörlerin temas kurduğu kişiler sadece aile ile sınırlı değildir. Aynı zamanda organizasyonda görev alan hakemlere ve basına da yukarıda anlatılan profesyonellik çerçevesinde davranmalıdır (2).

2.2.4. Antrenörün Sosyal Özellikleri

Dış görünüşüyle herkes tarafından kabul görülmesi önemlidir. Sporculara ve gruplara hitap eden özelliklere sahip olmak önemlidir. Ait oldukları kurum veya kuruluşta başkalarıyla iş birliği yapmalıdır. Özel hayatında başkaları tarafından takdir edilen bir insan olmalıdır.

Antrenörlerin kişilik özelliklerinin sosyal özelliklerine de uyması beklenir. Başkalarıyla sürekli iletişim halinde olmalıdır. Dürüst ve samimi olmalıdır. Sporun bireye kazandırdığı en önemli niteliklerden biri sosyalliktir. Antrenörler sosyal niteliklere sahip olması gerekir.

Bir antrenörün başarısını veya başarısızlığını sınıflandırmanın bir başka yolu da onun sosyal ilişkilerini gözlemlemektir (2).

2.2.5. Türkiye’de Antrenör Yönetmeliği

Amaç

MADDE 1 –(1) Bu Yönetmeliğin amacı, ilgili spor dalına performans ve/veya rekreatif amaçlı katılan her yaştaki bireylerin eğitiminde görev alacak antrenörlerin eğitimi ve görev alanları ile ilgili usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2 –(1) Bu Yönetmelik, spor federasyonlarının antrenör eğitim programları ile bu programların uygulanmasına ilişkin usul ve esasları kapsar.

Dayanak

MADDE 3 –(1) Bu Yönetmelik,21/5/1986tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununun Ek 9 uncu maddesinin on yedinci fıkrası ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 189 uncu maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine dayanılarak hazırlanmıştır (GSB, 2019).

2.2.6. Türkiye’de Antrenör Olma Şartları

Antrenör eğitim programı duyurusu

MADDE 5 –(1) Antrenör eğitim programına katılacak aday sayısı, adayların talepleri de dikkate alınarak ilgili federasyonun görüşü doğrultusunda Bakanlık tarafından belirlenir.

(2) Antrenör eğitim programına katılacak aday sayısı ile şartları, başvuru yeri, süresi ve diğer hususlar, Bakanlık ve ilgili federasyonun internet sitesinde duyurulur (GSB, 2019).

2.2.6.1. Antrenör eğitim programına katılacak adaylarda aranılacak şartlar

MADDE 6 –(1) Antrenör eğitim programına katılacak adaylar, duyuruda belirtilen usule göre başvuruda bulunur.

MADDE 7 –(1) Antrenör eğitim programına katılacak adaylarda aşağıdaki şartlar aranır:

- a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak.
- b) En az lise veya dengi okul mezunu olmak.
- c) Spor dallarının özelliğine göre ilgili federasyon tarafından hazırlanan antrenör eğitim talimatında belirlenen sağlık şartlarını taşımak.

ç) Taksirli suçlar ile kısa süreli hapis cezasına seçenек yaptırımlara çevrilmiş veya aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık veya cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar, fuhuş, uyuşturucu ve uyarıcı madde imal ve

ticareti, kullanımı, kullanımını kolaylaştırma, kullanmak için satın alma, kabul etme veya bulundurma, haksız mal edinme, şike ve teşvik primi suçlarından mahkûm olmamak.

d) En az on sekiz yaşını bitirmek şartıyla spor dalının özelliğine göre ilgili federasyon tarafından belirlenen yaş sınırlamasına uygun olmak.

e)13/7/2019 tarihli ve 30830 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Spor Disiplin Yönetmeliği ile federasyonların disiplin veya ceza talimatlarına göre son üç yıl içinde olmak şartıyla bir defada altı aydan fazla veya toplamda bir yıldan fazla ceza almamış olmak.

(2) Birinci fıkranın (e) bendinde yer alan hüküm; dopingle mücadele kural ihlali sebebiyle iki yıl ve üzeri hak mahrumiyeti cezası alanlar yönünden ceza alınan süre boyunca bu Yönetmelik kapsamında yapılacak antrenör eğitim programlarına katılamama şeklinde uygulanır.

(3) Başvurunun ilan edilen kontenjandan fazla olması halinde, antrenör eğitim programı uygulama eğitimine katılacak olanlar, ilgili federasyonun antrenör eğitim talimatında belirleyeceği şartlar doğrultusunda sıralanır (GSB, 2019).

2.2.7. Türkiye’de Antrenör Eğitimi

MADDE 8 – (1) Antrenör eğitim programı, federasyonların, gençlik ve spor il müdürlükleri ile sporla ilgili diğer kurum ve kuruluşların ihtiyaçları esas alınarak temel eğitim ve uygulama eğitimi olarak düzenlenir.

Temel eğitim

MADDE 9 – (1) Temel eğitim beş kademe olarak düzenlenir.

(2) Temel eğitimin;

a) Bakanlık tarafından düzenlenmesi halinde eğitim ve sınavların usulü ile diğer hususlar Bakanlık tarafından,

b) Eğitim kurumu tarafından düzenlenmesi halinde, eğitim ve sınavların usulü ile diğer hususlar protokolle, belirlenir.

Uygulama eğitimi

MADDE 10 – (1) Uygulama eğitimi, antrenörlük kademeleri arasındaki geçiş süreleri ve başvurular da dikkate alınarak her kademe için yılda en az bir kez resen veya Bakanlık talimatı üzerine ilgili federasyon, gerekli hallerde ise Bakanlık tarafından düzenlenir.

(2) Uygulama eğitimine ilişkin dersler, derslerin içerikleri, süreleri, sınavların usulü ve diğer hususlar uluslararası federasyonların belirlediği eğitim kriterleri de dikkate alınarak hazırlanan, ilgili federasyonun teklifi Bakanlığın onayı ile yürürlüğe giren antrenör eğitim talimatı ile düzenlenir.

(3) Uygulama eğitimine ilişkin başvuru, kayıt, ücret ve diğer hususlar; ilgili federasyonun teklifi ve Bakanlık onayı ile belirlenerek Bakanlık ve ilgili federasyonun internet sitesinde duyurulur.

(4) Bakanlık talimatı üzerine uygulama eğitimi düzenlemeyen federasyonların başkanı, yönetim kurulu üyeleri ve diğer kişiler hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Uygulama eğitimi eğiticilerinin niteliği

MADDE 11 – (1) İlgili spor dalı uygulama eğitiminde görev alan eğiticilerin aynı spor dalında en az bir üst kademe antrenörlük belgesine sahip olması gerekir. Üst kademe antrenörlük belgesine sahip eğitici bulunmaması halinde aynı kademe belgeye sahip eğitici görevlendirilebilir.

(2) Bakanlık tarafından uygun görülmesi halinde antrenör uygulama eğitiminde spor uzmanı, yabancı spor uzmanı veya yabancı antrenör görevlendirilebilir.

Devam zorunluluğu;

MADDE 12 – (1) Uygulama eğitiminde devamsızlık süresi, her ne sebeple olursa olsun toplam ders saatinin yüzde onunu geçemez.

(2) Birinci fıkrada belirlenen sürenin üzerinde devamsızlık yapan antrenör adaylarının uygulama eğitimiyle ilişkileri kesilir.

Uygulama eğitimi sınav kurulu ve komisyonları

MADDE 13 – (1) Sınav Kurulu; Bakan tarafından, Bakanlık personeli arasından görevlendirilecek bir başkan, dört asıl ve aynı sayıda yedek üyeden oluşur. Sınav Kurulu, başkan ve üyelerinin tamamının katılımı ile toplanır ve kararlar oy çokluğu ile alınır. Asıl üyelerin herhangi bir nedenle katılamamaları halinde yedek üyeler tespit sırasına göre Sınav Kuruluna katılır. Sınav Kurulunun sekretarya hizmetleri Bakanlık tarafından yürütülür.

(2) Kurul, sınavlara ilişkin hususların tespit edilmesi, sınavların yapılması, yaptırılması, sonuçlarının değerlendirilmesi, ilan edilmesi, itirazların sonuçlandırılması ve sınavla ilgili diğer işlemlerin komisyon/komisyonlar marifetiyle yürütülmesinden sorumludur.

(3) Sınav komisyonu/komisyonları; Sınav Kurulu tarafından federasyonun teklifi üzerine görevlendirilecek bir başkan, en az iki asıl ve aynı sayıda yedek üyeden oluşur. Sınav Kurulu tarafından gerek görülmesi halinde ayrıca Bakanlık personeli arasından bir veya birden fazla üye görevlendirilebilir.

(4) Sınav komisyonu/komisyonları başkan ve üyeleri; boşanmış olsalar dahi eşlerinin, üçüncü dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının ve evlatlık ilişkisi içinde bulunanların katıldıkları sınavlarda görev alamazlar. Bu durumda olanların yerlerine sırasıyla yedek üyeler katılır.

(5) Sınav komisyonunun sekretarya hizmetleri, ilgili federasyon tarafından yürütülür.

Sınav ve değerlendirme

MADDE 14 – (1) Temel eğitim sınavına ilişkin hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) Temel eğitime ait modüllerin sınav sonuçları, yüz tam puan üzerinden ayrı ayrı değerlendirilir. Sınavlarda temel eğitim modüllerinden en az altmış ve üzeri puan alanlar, modül için başarılı sayılır.

b) Adaylar, temel eğitim sınavında başarısız oldukları modüllerden, ilk kayıt tarihinden itibaren iki yıl içerisinde yapılacak sınavlara tekrar girebilir. Bu sürede de başarısız olan adayların temel eğitim ile ilişkisi kesilir.

c) Temel eğitim sınavına katılanlara, eğitimi düzenleyen kurum tarafından temel eğitim sınav sonuç belgesi düzenlenir.

ç) Temel eğitimi başarı ile tamamlayan adaylar, Bakanlık bilişim sistemi aracılığıyla uygulama eğitimine başvurabilir.

(2) Uygulama eğitimi sınavına ilişkin hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) Uygulama eğitiminin sonunda derslerin özelliklerine göre ayrı ayrı yapılacak uygulama sınavının yanı sıra, yazılı ve/veya sözlü sınav yapılabilir.

b) Her ders için sınav sonuçları yüz tam puan üzerinden ayrı ayrı değerlendirilir. Sınavlarda uygulama eğitim derslerinden en az yetmiş ve üzeri puan alanlar, o ders için başarılı sayılır. Başarısız olan adaylar, tekrar uygulama eğitimi almadan sınava giremez.

c) Uygulama eğitimini tamamlayarak yapılacak sınavda başarılı olanlar, bu Yönetmelikte aranan diğer şartları taşımaları halinde ilgili kademedeki antrenörlük belgesi almaya hak kazanır.

Üniversitelerin spor bilimleri alanı lisans eğitimi mezunları hak ve muafiyetleri

MADDE 20 – (1) Üniversitelerin spor bilimleri alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullarının antrenörlük eğitimi bölümü/programı mezunlarının hak ve muafiyetleri aşağıdaki gibidir:

a) İlgili spor dalını ihtisas/uzmanlık olarak aldığı belgeleyenler, temel eğitim ve sınavından muaf olup, uygulama eğitimi ve sınavına katılarak başarılı olmaları halinde kıdemli antrenörlük belgesi almaya hak kazanır.

b) İhtisas/uzmanlık spor dalı haricinde en az bir dönem eğitim alanlar, tercih edeceği yalnızca bir spor dalında yardımcı antrenörlük belgesi almaya hak kazanır.

c) (Değişik:RG-1/7/2022-31883) Bu fıkra kapsamındakiler, (a) ve (b) bentlerindeki hakların yanı sıra mezuniyet tarihinden itibaren dört yıl boyunca tüm spor dallarında kıdemli antrenörlük ve temel antrenörlük kademelerindeki temel eğitim ve sınavından muaftır.

(2) Üniversitelerin spor bilimleri alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullarının antrenörlük eğitimi bölümü dışında kalan mezunlardan;

a) İlgili spor dalında en az iki dönem eğitim aldığını belgeleyenler, temel eğitim ve sınavından muaf olup, tercih edeceği yalnızca bir spor dalında ilgili federasyon tarafından açılan uygulama eğitimi ve sınavına katılarak başarılı olmaları halinde temel antrenörlük belgesi almaya hak kazanır.

b) İlgili spor dalında en az bir dönem eğitim alanlar, tercih edeceği yalnızca bir spor dalında yardımcı antrenörlük belgesi almaya hak kazanır.

c) (Değişik:RG-1/7/2022-31883) Bu fıkra kapsamındakiler, (a) ve (b) bentlerindeki hakların yanı sıra mezuniyet tarihinden itibaren dört yıl boyunca tüm spor dallarında temel antrenörlük kademesindeki temel eğitim ve sınavından muaftır.

(3) Üniversitelerin spor bilimleri alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullarından lisans mezunu olanlar, tüm spor dallarında yardımcı antrenörlük temel eğitim ve sınavından muaftır.

(4) Üniversitelerin spor bilimleri alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullarından çift ana dal mezunu olanlar, bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları hükümlerine istinaden, her bir ana dal için ayrı ayrı olmak üzere ilgili spor dalında durumlarına uygun antrenörlük belgesi almaya hak kazanır.

(5) Yurt dışındaki üniversitelerin spor bilimleri alanında eğitim veren fakülte veya yüksekokul lisans mezunu olanlardan, Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen öğrenim denkliğini ve spor dalındaki ihtisaslarını belgeleyenler, temel eğitim ve sınavından muaf olup, Bakanlık veya ilgili federasyon tarafından açılan uygulama eğitimi ve sınavlarına katılarak başarılı olmaları halinde, durumlarına uygun antrenörlük belgesi almaya hak kazanır.

(6) Spor akademisinden mezun olanlar, ihtisas/uzmanlık dalında eğitim enstitülerinin beden eğitimi bölümlerinden mezun olanlara ise ağırlıklı olarak eğitim gördükleri basketbol, voleybol, hentbol, cimnastik ve atletizm spor dallarından sadece bir spor dalında temel antrenörlük belgesi almaya hak kazanır (16).

2.3. Öz Yeterlik

Öz yeterlik aynı zamanda, işteki ilişkilerde etkili şekilde başa çıkma, kendi işini yapma, çalışma ekibine öncülük etme yeteneği ile ilgili önemli bir faktördür. Öz yeterlik duygusunun iş yerinde stresi azaltmada olumlu etkileri olabileceğine dair kanıtlar bulunmaktadır (5).

Bandura'ya göre, bireyin belirli bir işi yapmak için sahip olduğu beceri ve niteliklerin o işi yapmak için yeterli olup olmadığına dair inancı, o işi yapanlarındaki motivasyonunu etkiler. Bandura, öz yeterlik kavramını, bir kişinin olası durumlarla başa çıkmak için gerekli eylemleri organize etme ve sergileme becerilerine sahip olduğu inanç olarak tanımlamıştır. Öz yeterlik algısı bireyin algı, seçim ve çaba sarf etme düzeyini etkiler. Öz yeterlik yükleme ile de bağlantılıdır. Yüksek öz-yeterlik inancına sahip bireyler başarısızlığı çaba eksikliğine veya çalışma biçimine bağlarken, düşük olanlar ise içsel ve kontrol edilemez unsurlara bağlarlar. Bandura'ya göre öz-yeterlik algısını besleyen bazı kaynaklar vardır; geçmiş yetkinlik yaşantıları, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fizyolojik, duygusal durum olduğu yönündedir (17).

2.3.1. Öz Yeterlik İnancının Önemi

Öz yeterlik, amaç belirleyen bireyin hedefleri nasıl belirlediğinin, bu hedeflere ulaşmak için ne kadar çaba sarf ettiğinin, zorluklara ve başarısızlığa ne kadar tahammül ettiğinin bir ölçüdür (18).

Bireylerin davranışları, başarıya ulaşmaya çalıştıklarından çok başarılı olma inancına dayanmaktadır. Bu durumda bireyin davranışları ve öz kapasitesi arasında bağ olmadığına, gerekli bilgi ve becerilere sahip olmadığına da iş performansının farklı olduğunu açıklamaktadır. Beceriye sahip olmak ile değişen koşulları kullanmak arasında fark bulunmaktadır. Öz yeterlik kavramının temelinde edinilen bilgi ve beceriyi etkili kullanabildiğine bağlıdır. Bireyin davranışları öz yeterlik

dışında başka faktörlerden de etkilenmektedir. Bireyin kendini yeterli hissetmesi, iş yapabilmesi için yeterli değildir. Güçlü öz yeterlik tek başına iş üretmez. Yeterli ve gerekli kaynak olmadığında birey, iş yapmamayı tercih etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, bireylerin güçlü öz yeterlik inancı olmamasına rağmen iş yapabilme performansı olduğu çıkartılmalıdır (19).

Pozitif öz yeterliliği olan bireylerde, işlerinin güç veya stresli olmasına rağmen daha dayanıklı, ısrarcı ve daha az stresli oldukları saptanmıştır. Öz yeterlik inançları yüksek olan bireylerin azimli ve dayanıklı olduğu bulunmuştur. Zayıf öz yeterlik inançları olan bireylerin ise çabuk pes ettiği ve karşılaştıkları zorluklar içinde düşük performans gösterdikleri gözlenmektedir (19).

2.3.2. Öz Yeterlik İnancını Geliştiren Faktörler

Araştırmacılar öz-yeterlik inançlarının, öz-yeterlik kaynakları ve üzerindeki etkileri göz önünde bulundurularak geliştirebildiğini ve iyileştirilebileceğini belirtmektedirler. Öz-yeterlik kaynakları aşağıda belirtilmiştir (20).

- *Başarı Deneyimi:* Bireyin belirli bir görevde veya belirli bir alanda tekrarlanan başarılı performanslardan elde edilen deneyimlerdir. Bu durum bireylerin öğrenme süreci boyunca zorluklar veya başarısızlıklar yaşamadıkları anlamına gelmemekte, bunun yerine başarılı olana kadar devam edeceklerini belirtmek açısından önemli görülmektedir. Başarıyla sonuçlanan deneyimler, insanların yeterlik ve güven duygularını artırır.

- *Dolaylı Deneyim:* Bireylerin belirli bir görev veya aktivitelerde başarıya ulaşmış akranları ve meslektaşlarına yönelik gözleme, duyma veya okuma yoluyla kazanılan bilgi ve becerileri ifade eder. Bazen kendimizi benzer bir akranımızla karşılaştırdığımızda dolaylı deneyim oluşur. Bu durum geliştirilecek görev veya etkinlik için gerekli bilgi, beceri veya stratejilere sahip olan akranların model alınmasıyla yapılması sağlanabilir.

- *Sosyal İkna:* Bireyin, öğretmenlerinden veya akranlarından aldığı yorumlardan, geri bildirimlerden ve olumlu pekiştirmelerden gelen gerçek olumlu mesajları içermektedir. Olumlu durumlar öz-yeterlik inançlarını güçlendirirken

olumsuz durumlar zayıflatmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin ve akranların sağladığı geribildirimün doğasına dikkat etmek önemlidir.

• *Fizyolojik ve Duygusal Durumlar*: Bireyin önceden tahmin ettiği veya karmaşık görevleri yerine getirirken duyular aracılığıyla yorumlanan bilgileri ifade etmektedir. Karşılaşılan zor bir durumun üstesinden gelinebileceği ihtimalinden heyecan duymak öz yeterliği güçlendirebilirken, göz korkutucu bir görev karşısında endişe veya stres hissi öz yeterliği zayıflatacaktır.

Araştırmalar, öz-yeterlik inançlarını geliştiren ve iyileştiren başarılı müdahalelerin, bireylerin yaşamlarında ve kariyerlerinde daha iyi akademik sonuçlara ve gelecekteki faydalara yol açtığını göstermektedir (20).

2.3.3. Öz Yeterlik İnancına Sahip Bireylerin Özellikleri

Öz yeterlik, bireyin kendine belirlediği hedefler doğrultusunda planlama ve yürütme becerisine olan inancı olarak tanımlanmıştır. Bireyin kendine inançları doğrultusunda, becerisi olduğu işte diğer bireylere karşı başarı olarak fark yaratmaktadır (21).

Gerçekleştirmek istediği hedefleri yüksek belirler ve bu hedeflere bağlı olur. Başarısız olduğunda daha fazla denemekte ısrarcıdır. Çoklu karar verme durumlarında etkili rol oynar. Görev merkezli çalışır. Sarf ettiği davranışlar yapıcıdır. Yol göstermekten korkmaz. Geleceği konusunda olumlu görüş sahibidir (22).

2.4. Etik

Ahlak; düşünce, inanç, alışkanlık, gelenek, yapılan ve yapılmayacak şeylere göre toplum tarafından düzenlenen, benimsenen bir yaşam biçimidir. Başka bir deyişle ahlak, insanların birbirleriyle ilişkilerinde yapmaları veya yapmamaları beklenen davranışlarla toplumsal düzeni ve refahı sağlamaya yönelik kurallar bütünüdür. Toplum tarafından benimsenmiş ve fikirlere, inançlara, örf ve adetlere, uygulamalara, emirlere, yasaklara göre düzenlenmiş bir yaşam biçimidir. Ahlak sosyal bir olgudur. Bu anlamda ahlakın birincil amacının kişileri ideal olarak mutlu etmek olduğunu söylenmektedir (23). Etik ve ahlak kavramları sıklıkla birbirinin

yerine kullanılsa da aralarında farklılıklar vardır. Ahlak, var olanı yaşanabilen, deneyimlenendir. Etik ise bir ahlak felsefesidir. Biri teorik düzeyde var, diğeri yaşıyor. Teorik düzeyde, "iyi" kavramı etik tarafından "belirlenir". Ahlaki ise "uygulayın" der. (26). Felsefi açıdan etik, insanların kurduğu kişisel ve sosyal ilişkilerin temelini oluşturan normların, doğru ve yanlışın değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmenin önemli bir bileşeni, insan davranışının ahlaki açıdan değerli mi yoksa değersiz mi olduğudur. Etik eylemleri belirleyen ve sınırlayan kurallardır. Başka bir deyişle, etik; doğru-yanlış, görev ve sosyal sorumluluk kavramlarını sorgular (24).

2.4.1. Etik İlkeler

- Özerliğe saygı (Otonom)
- Yararlılık
- Zarar vermeme
- Adalet
- Aydınlatılmış onam
- Gizliliğe saygı duyma
- Kötü davranmama
- Sadakat sahibi olma
- Özgürlükçü düşünce
- Doğru davranış sahibi
- Sorumluluk sahibi
- Dürüstlük
- Sır saklama
- Eşitlik (25).

2.5. Mesleki Etik

Meslek etiği, dünyadaki tüm mesleklerde genel etik kodlara ve daha spesifik meslek ilkelerine göre hareket etme disiplini olarak kabul edilebilir. Türk Dil Kurumu Sözlüğü meslek etiğini “farklı mesleklerde tarafların birbirine saygı duyması veya kaçınması gereken davranış” olarak tanımlamaktadır.

Bir başka tanıma göre meslek etiği, mesleki davranışta neyin doğru, neyin yanlış olduğuna dair inançlara dayalı bir ilke ve kurallar bütünüdür. Her meslek kendi çalışma etiğini ya da ait olduğu meslek grubunun etiğini yaratır ve oluşturulan bu normlar o mesleği icra edenleri bağlar.

Bir noktadan sonra, mesleğin bir üyesinin yaptığı diğer meslektaşların ilgisini eker. Hile yapmak sadece bir kişiyi küçük düşürmekle kalmaz, aynı zamanda mesleğe olan güveni de aşındırabilir. Ancak bir mesleğin itibarının kaybedilmesi, bir bütün olarak toplum için bir kayıptır. Çünkü tüm meslekler sosyal hayatın ayrılmaz bir bütünüdür. Çünkü bütün meslekler toplumsal yaşam için gereklidir.

Mesleki etik, işlevleri ve meslekleri olan kişilere uygulanan davranışsal standartlardır. Meslekteki kişi etik taahhütlerde bulunur, ancak davranışları belirli standartlara uygansa sağlayabileceği değerli işler ortaya çıkabilecek emek ve hizmetin değerini için onlara güvenir (26).

2.6. Antrenör Mesleki Etiği

Antrenör kişilik olarak, sporcularına olumlu bir model olması gerekmektedir. Bu sebeple, antrenör davranışlarını etik ilkelere göre sergilemelidir. Antrenörler, spor kuralları ve taktikleri öğretmelidir. Sporcuların yetenek ve becerilerini keşfederek, yapılarına uygun şekilde disiplin ile müsabakaya hazırlamalıdır. Sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri aktararak spor kuralları dahilinde sporcuları hazırlamalıdır. Takım içerisinde beraberliği sağlamalıdır. Bu bağlamda antrenör, sporcuların eksik oldukları fiziksel ve psikolojik yönleri tespit etmelidir. Antrenörler işleriyle ilgili kararları profesyonel olarak almalıdır. Farklı fikirlerde olan meslektaşlarının

fikirlerine saygı göstermelidir. Din, dil, cinsiyet ve yaş ayrımı yapmadan sporcuya bilgileri açık bir şekilde aktarmalıdır. Toplum karşısında antrenör mesleğine duyulan saygıyı azaltacak davranışlardan kaçılmalıdır. Spor ve sporcuların yararlarına uygun olarak çabalamalıdır. Sorumluluklarının bilincinde olmalıdır. Özel hayatında yaşadıklarını işine yansıtmamalıdır. Yarışmalar esnasında güvenli bir çevre sağlamalı ve fairplay'e uygun davranışlar sergilemelidir. Rakibe saygılı ve hoşgörülü olmayı sporcularına vurgulamalıdır. Kendini güncel bilgiler ile geliştirmelidir. Hakemlere karşı seviyeli ve saygılı davranmalıdır. Sporculara saygılı olduğu gibi aynı zamanda korumacı yaklaşmalıdır. Sporcuların sağlıkları ve güvenlikleri kazanmaktan önemli olmalıdır (27).

2.7. Sporda Meslek Etiği

Dünyanın dört bir yanındaki sporcular, antrenörler, menajerler, taraftarlar ve diğer spor organizasyonları etik zorluklarla karşı karşıyadır. Hırsızlık, şiddet, şike, performans artırıcı ilaçların kullanımı ve diğer etik dışı uygulamalar spor müsabakalarını olumsuz etkiler. Ne pahasına olursa olsun kazanmak kuralları ve kuralların ruhunu aşar. Performanslarını geliştirmek için çok çalışan, dürüst, adil ve merhametli sporcuların dürüstlüğünde; hakem kurallara uyar, iyi yöneticiler yönetir. Bu, spor medyasını ve diğer spor taraflarını doğru haber yapmaktan koruyacaktır. Aksi halde kazanan spor partilerinin etik dışı davranışlar sergilemesi muhtemeldir ve bu da sporun itibarının zedelemesine yol açacaktır. Sporda etik kuralların ve kuralların uygulanması, sportif davranışın takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, sporun geleceği için iyi umutlar beslemek için gereklidir. Spor, güvenilir koçlarımız, bilge yöneticilerimiz ve dürüst oyuncularımızla gelişecek (47).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırma Tipi

Araştırmanın amacı, antrenörlerin meslek etiği ve öz yeterlikleri ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkiyi ve etik ile yeterliliğin yaş, cinsiyet, eğitim ve hizmet yılı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Araştırma kullanılan model ilişkiisel araştırma modelidir. Araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki ve ilişkilerin düzeyi incelemektedir. Betimsel araştırma modelinde, bir konu hakkındaki herhangi bir durumu belirlemeyi amaçlayan araştırmadır (28).

3.2 Araştırma Yeri, Zamanı ve Planı

Çalışma 2021 yılı haziran ayında literatür taraması ile başlamış olup çalışmanın Öz yeterlik ve Mesleki Etik İlkeler Uyma Düzeyleri ölçeklerinin izinleri alınarak elektronik olarak veri toplama 2022 Şubat ve Mart aylarında gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi ve rapor yazımı 2023 yılı içerisinde sonlandırılmıştır.

Tablo 1. Araştırma Planı ve Takvimi

Eylül 2021- Haziran 2022	Literatür Taraması
Ekim- Kasım 2021	Etik Kurul Onayı
	Gerekli İzinlerin Alınması
Kasım 2021- Şubat 2022	Araştırma Hazırlıkları
Şubat – Nisan 2022	Veri Toplama
Nisan 2022 – Mayıs 2023	Veri Analizi
	Sonuç Değerlendirme
	Yazım ve Sonlandırma

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi / Çalışma Grupları

Araştırmanın evrenini Türkiye’de 2021-2022 yılları arasında 81 İlin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan yaklaşık 270.000 antrenör oluşturmaktadır (43). Araştırmaya Türkiye’de antrenör belgesine sahip 39 branştan (yüzme, güreş, basketbol, tenis, boks, taekwondo, okçuluk, kayak vd.) ve 50 ilden (Erzurum, Çanakkale, Samsun, Siirt, Ağrı, Konya, Balıkesir, Tunceli vd.) 509 antrenör katılmıştır.

Araştırma için yapılan örneklem olasılıklı örneklem yöntemlerinden tabakalı örneklem yöntemine göre yapılmıştır. Randomize seçilen antrenörlere internet üzerinden veri toplama yöntemi uygulanmıştır. Araştırma için gerekli olan izinlerin alınması sonrasında veriler toplanmıştır. Çalışmada katılan antrenörlerden bazı kişisel bilgiler istenmiştir. Bunlar antrenörlerin cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve eğitim düzeyleri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Ad-soyad gibi kimliklerini ortaya çıkaracak bilgiler kesinlikle istenmemiştir.

Araştırmanın evrenini 2021-2022 yılları arasında tüm Türkiye’de Gençlik ve Spor Bakanlığında görev yapan 270.000 antrenör oluşturmaktadır. Ancak 270.000 antrenörün tamamına ulaşmak zor ve zaman alacağı için olasılıklı örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak toplam 509 antrenöre uygulama yapılmıştır. Örneklemin uygulanacağı sayıya ulaşmak için;

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq} \quad \text{formülü kullanılmıştır. Burada,}$$

n= Örnekleme oluşturan minimum antrenör sayısı (Örnek kütle),

N= Tüm antrenör sayısı (Anakütle),

d= Olayın gerçekleşme olasılığında karşılaşılabilecek örnekleme hatası,

t= Anlamlılık düzeyi (t tablosuna göre bulunan teorik değer),

p=Olayın gerçekleşme olasılığı ve

q=Olayın gerçekleşmeme olasılığı (q=1-p)

biçiminde tanımlanmaktadır.

N=270.000, p=0.5, q=0.5, %95 anlamlılık düzeyinde t tablo değeri 1,96 ve örneklem hatası %5 olmak üzere minimum örneklem büyüklüğü olan n değeri

yaklaşık 383 antrenörün örnekleme alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Yapılan bu çalışmada ise 509 antrenöre ulaşılarak araştırmaya dahil edilmiştir. (28).

İllere göre araştırmaya katılan antrenör sayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. İllere Göre Araştırmaya Katılan Antrenör Sayısı

İLLER	KATILAN ANTRENÖR SAYISI	İLLER	KATILAN ANTRENÖR SAYISI
ADANA	2	ISPARTA	12
AĞRI	10	İSTANBUL	11
AKSARAY	2	İZMİR	20
ANKARA	10	KAHRAMANMARAŞ	6
ANTALYA	7	KARABÜK	19
ARTVİN	8	KARS	1
BALIKESİR	14	KASTAMONU	1
BARTIN	3	KAYSERİ	1
BAYBURT	6	KOCAELİ	14
BİLECİK	13	KONYA	22
BİNGÖL	18	KÜTAHYA	5
BOLU	12	MARDİN	3
BURDUR	18	MUĞLA	1
BURSA	1	ORDU	31
ÇANAKKALE	6	SAMSUN	9
ÇANKIRI	1	SİİRT	1
ÇORUM	21	SİVAS	11
DİYARBAKIR	35	ŞIRNAK	1
ELAZIĞ	5	TEKİRDAĞ	21
ERZİNCAN	36	TRABZON	14
ERZURUM	4	TUNCELİ	6
GÜMÜŞHANE	10	YALOVA	22
HATAY	12	YOZGAT	2
IĞDIR	1	ZONGULDAK	20
TOPLAM			509

Tablo 2’de görüldüğü gibi 50 farklı ilden antrenörler araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya yüksek katılım sağlayan üç il sırasıyla 36 antrenör ile Erzincan, 35 antrenör ile Diyarbakır ve 31 antrenör ile Ordu illeridir.

Branşlara göre araştırmaya katılan antrenör sayıları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Branşlara Göre Araştırmaya Katılan Antrenör Sayısı

BRANşLAR	KATILAN ANTRENÖR SAYISI	BRANşLAR	KATILAN ANTRENÖR SAYISI
ALP DİşİPLİN	2	HOKEY	2
ATICILIK	5	JİMNASTİK	14
ATLETİZM	28	JUDO	25
AV VE AVCILIK	1	KANO	2
BADMİNTON	19	KARATE	17
BASKETBOL	64	KAYAK	5
BİLARDO	1	KICK BOKS	5
BİLEK GÜREşİ	2	KORT TENİSİ	3
BİSİKLET	2	KOşU	1
BOCCE	2	MASA TENİSİ	16
BOKS	13	MUAYTHAİ	1
BUZ HOKEYİ	1	OKÇULUK	11
DART	1	SU TOPU	1
ESKRİM	6	TAEKWONDO	35
FİTNESS	2	TENİS	19
FUTBOL	30	VOLEYBOL	46
GÜREş	52	WU SHU	1
HALK OYUNLARI	2	YAMAÇ PARAşÜTÜ	1
HALTER	9	YÜZME	33
HENTBOL	29	TOPLAM	509

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya en yüksek katılım sağlayan ilk üç branş 64 antrenör ile basketbol, 52 antrenör ile güreş ve 46 antrenör ile voleybol olarak sıralamak mümkündür.

3.4 Çalışma Materyali

Araştırmada örnekleme dahil edilen Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı çalışan antrenörlerden ölçekler yolu ile veriler toplanmıştır.

3.5 Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız değişkenler: Antrenörlerin yaşları, Cinsiyetleri, Eğitim düzeyleri, Çalıştıkları şehir, Branş ve Hizmet yılı

Bağımlı değişkenler: Öz yeterlik, mesleki etik puanları

3.6 Veri Toplama Araçları

Çalışmada Kayır ve Özbek (2019) tarafından geliştirilen “Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği” ile Koçak (2020) tarafından geliştirilen, “Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği

Kayır ve Özbek (2019) tarafından geliştirilen “Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği”, profesyonellik, saygı, sorumluluk, hoşgörü alt boyutlarından oluşan 19 maddelidir. Ölçek formunda yer alan maddelerin değerlendirilmesi 5’li Likert derecelendirme şeklindedir. Ölçek maddelerinde olumsuz madde olmadığı için ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek maddelerine, 1 ile 5 arasında değişen puanlar verilmiştir. Boyutlardan alınabilecek en az ve en çok puanlar, profesyonellik boyutunda 9 ile 45 puan arasında, saygı boyutunda 4 ile 20 puan arasında, sorumluluk ve hoşgörü boyutlarında 3 ile 15 puan arasındadır. Ölçek genelinde alınabilecek en düşük puan 19, en yüksek puan ise 95’tir. Ölçeğin orjinalinde geçerlik çalışması için madde toplam korelasyon değerlerine bakılmış, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik için Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ölçek bütünü için iç tutarlılık değerinin 0.96 olduğu, alt boyutların iç tutarlılık değerlerinin ise .78 ile .94 arasında değiştiği görülmüştür. Puanların artması, antrenörlerin meslek etiği davranışlarına uyma düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (40).

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Koçak (2020) tarafından geliştirilen, “Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği” 21 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Performans Yeterliği, Psikolojik Yeterlik, Öğretim Yeterliği, Kişilik Edindirme Yeterliği ve Yönetim Yeterliği alt boyutundan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilen en düşük puan 21, en yüksek puan ise 105’dir. Ölçekten elde edilecek puan ortalamaları ile öz yeterlik düzeyleri; yüksek düzey (3.34-5.00 puan arası), orta düzey (1.67-3.33 puan arası) ve düşük düzey (0.00-1,66 puan arası) olmak üzere üç düzeyde değerlendirilmektedir. Ölçeğin orjinalinin geçerlik ve güvenirlik analizlerinde madde toplam test Korelasyonu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Bartlett Sphericity Testi, Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA), AFA sonrası ortaya çıkan faktör yapısına kanıt oluşturmak için birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve son olarak da ölçek güvenirliğini sınamak için Cronbach’s Alpha Katsayısı. 86 olarak bulunmuştur (41).

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılanlardan ad-soyad gibi kimliklerini ortaya çıkaracak bilgiler kesinlikle istenmemiştir.

Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmış, tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi ve korelasyon analizi istatistik teknikleri kullanılmıştır. Verilerin yorumlanmasında 0,05 ve 0,01 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma ulaşılmaması planlanan örneklem çerçevesinde ele alınan illerde görev yapan antrenör ile sınırlıdır.

2. Araştırma, 2021-2022 yıllarında görev yapan antrenörlerle sınırlıdır.

3. Araştırma Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine bağlı olarak çalışan, ilgili olduğu federasyon üzerinden antrenör belgesi almış olan antrenörler ile sınırlıdır.

4. Araştırma ölçme araçlarındaki sorularla sınırlıdır.

5. Araştırma, ölçme araçlarına antrenörlerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

3.9. Etik Kurul Onay

Bu çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan 27.10.2021 tarihinde 2021/30-09, 6727-GOA karar no ile onay alınmıştır. (Ek-3)



4. BULGULAR

Öz Yeterlik ve Mesleki Etik Davranışları Ölçeğinin Veri Analizi

Öz yeterlik ve Mesleki etik davranış ölçeği için yapılacak olan ilişki testleri için öncelikle verilerin normallik varsayımı incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda ölçek verilerine parametrik testler mi yoksa parametrik olmayan testler mi uygulanacağına karar verilmektedir.

Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını ortaya koymak amacıyla çeşitli normallik testlerinden yararlanmak mümkündür. Bu testler arasında en bilinenleri Kolmogorow-Smirnov ve Shapiro – Wilk normallik testleridir. $p>0,05$ ise verilerin normal dağılım sergilediği, $p<0,05$ ise verilerin normal dağılım sergilemediği söylenir (42). Ayrıca normal dağılımın bir başka göstergesi de çarpıklık ve basıklık değerleridir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında bir değer alması da verilerin normal dağılım gösterdiğinin bir kanıtıdır (44).

Bu durumda normallik varsayımı için hipotezler,

H_0 : Öz yeterlik ve mesleki etik davranışları verileri normal dağılım göstermektedir.

H_1 : Öz yeterlik ve mesleki etik davranışları verileri normal dağılım göstermemektedir

Tablo 4. Öz Yeterlik ve Mesleki Etik Davranışları Normal Dağılım ve Çarpıklık Basıklık Değerleri

		Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		İstatistik	Standart Hata
		n	Sig. (α)	n	Sig. (α)		
Öz Yeterlik		509	,000	509	,000	,183	
	Skewness (Çarpıklık)					-3,262	,108
	Kurtosis (Basıklık)					16,425	,216
Mesleki Etik		509	,000	509	,000	,164	
	Skewness (Çarpıklık)					-2,434	,108
	Kurtosis (Basıklık)					15,284	,216

P<0,05

Tablo 4'e bakıldığında öz yeterlik ve mesleki etik davranışları etiğine katılım gösteren antrenör sayısının (n=509) $n \geq 30$ olduğu görülmektedir. Bu durumda Kolmogrov-Smirnov anlamlılık değeri dikkate alınacaktır. Kolmogrov-Smirnov anlamlılık değerine bakıldığında $p < 0.05$ ($\alpha = 0.00$) olarak sonuç çıkmıştır. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ise öz yeterlik ölçeğine ait puanların çarpıklık değerinin -3,262 basıklık değerinin ise 0,108 olduğu, mesleki ve etik davranışları ölçeğine ait puanların çarpıklık değerinin -2,434, basıklık değerinin ise 0,108 olarak çıktığı gözlenmektedir. Bu değerlerin -1 ile +1 arasında olmadığı görülmektedir. Söz konusu ölçek değerlerinin normal dağılmadığı söylenebilir. Bu durumda H0 hipotezi reddedilmiştir. Yani öz yeterlik ve mesleki etik davranışları verileri normal dağılım göstermemektedir.

Antrenörlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özellikleri yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet yılı durumlarına göre incelenmiştir. 509 antrenör üzerinde uygulanan çalışmanın frekans dağılımları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 5. Antrenörlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Özellik	Frekans	Yüzde %	Değişken	Özellik	Frekans	Yüzde %
Yaş	30 Yaş Ve Altı	56	11,0	Cinsiyet	Erkek	371	72,9
	31-35 Yaş	62	12,2		Kadın	138	27,1
	36-40 Yaş	121	23,8	Toplam	509	100,0	
	41-45 Yaş	120	23,6	Öğrenim Durumu	Lise	49	9,6
	46 Yaş Ve Üzeri	150	29,5		Önlisans	8	1,6
Toplam	509	100,0	Lisans		401	78,8	
			Yüksek Lisans		47	9,2	
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	138	27,1	Doktora	4	0,8	
	6-10 Yıl	201	39,5	Toplam	509	100,0	
	11-15 Yıl	112	22,0				
	16 Yıl Ve Üzeri	58	11,4				
Toplam	509	100,00					

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcı sayısının 30 yaş ve altı 56 kişi (%11), 31-35 yaş aralığında 62 kişi (%12,2), 36-40 yaş aralığında 121 kişi (%23,8), 41-45 yaş aralığında 120 kişi (%23,6) iken 46 yaş ve üzeri 150 kişi (%15,7) olduğu görülmektedir. En az katılım 30 yaş ve altı aralığında, en fazla ise 46 yaş ve üzerindeki antrenörlerden olmuştur. Hizmet yılı dağılımına bakıldığında 138 kişi (%27,1) 1-5 yıl arası, 201 kişi (%39,5) 6-10 yıl arası, 112 kişi (%22) 11-15 yıl arası ve 58 kişinin (%11,4) ise 16 yıl ve üzeri çalışanlardan oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların 371'ini (%72,9) erkek, 138'ini (%27,1) kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan antrenörlerin 49'u (%9,6) lise, 8'i (%1,6) önlisans, 401'i (%78,8) lisans, 47'si (%9,2) yüksek lisans ve 4'ü (%0,8) ise doktora mezunudur.

Araştırmanın bulguları kısmında antrenörlerin mesleki etik ve öz yeterlik puanları her bir değişken için (cinsiyet, yaş, eğitim, hizmet yılı) aynı tabloda birlikte verilmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından mesleki etik ve öz yeterlik puanlarında farklılık olup olmadığını analiz edebilmek için Mann-Whitney U testi ile yapılan hesaplamalar tablo 6'da verilmiştir.

H₀: Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 6. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanları Analizi Tablosu

Özellik	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Öz Yeterlik	Kadın	138	261,02	36021,00	24768,000	0,829
	Erkek	371	252,76	93774,00		
Mesleki Etik	Kadın	138	256,65	35417,50	25371,500	0,473
	Erkek	371	254,39	94377,50		

($p > 0,05$).

Tablo 6 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öz yeterlik ve mesleki etik puanlarında Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu durumda H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Yaş değişkeni açısından mesleki etik ve öz yeterlik puanlarında farklılık olup olmadığını analiz edebilmek için Kruskal-Wallis H testi ile yapılan hesaplamalar tablo 7’de verilmiştir.

H₀: Yaş Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁: Yaş Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7. Antrenörlerin Yaş Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanları Analizi Tablosu

Özellik	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	p
Öz Yeterlik	30 ve altı	56	232,67	3,625	0,459
	31-35	62	250,70		
	36-40	121	253,16		
	41-45	120	255,46		
	46 ve üzeri	150	266,23		
Mesleki Etik	30 ve altı	56	260,50	1,407	0,843
	31-35	62	261,23		
	36-40	121	260,73		
	41-45	120	248,65		
	46 ve üzeri	150	250,84		

(p>0,05).

Tablo 7 incelendiğinde antrenörlerin yaş değişkenine göre hem öz yeterlik hem de mesleki etik puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiş olmasına rağmen Kruskal Wallis H testi sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0,05). En yüksek ortalama öz yeterlik ölçeğinde 46 yaş ve üzeri antrenörlere ait iken mesleki etik ölçeğinde 31-35 yaş antrenörlere aittir. Bu durum H₀ hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Eğitim d¼zeyi değişkenine g¼re mesleki etik ve ¼z yeterlik puanlarında farklılık olup olmadığını analiz edebilmek için Kruskal-Wallis H testi ile yapılan hesaplamalar tablo 8’de verilmiştir.

H_0 : Eğitim Değişkenine G¼re Mesleki Etik ve ¼z Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 : Eğitim Değişkenine G¼re Mesleki Etik ve ¼z Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8. Antren¼rlerin Eğitim D¼zeyi Değişkenine G¼re Mesleki Etik ve ¼z Yeterlik Puanları Analizi Tablosu

Özellik	Eğitim Seviyesi	N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	P
¼z Yeterlik	Lise	49	284,21	5,251	0,263
	¼n Lisans	8	265,75		
	Lisans	401	253,89		
	Y¼ksek Lisans	47	231,28		
	Doktora	4	265,75		
	Total	509			
Mesleki Etik	Lise	49	284,29	4,514	0,341
	¼n Lisans	8	247,00		
	Lisans	401	252,89		
	Y¼ksek Lisans	47	244,50		
	Doktora	4	247,00		
	Total	509			

($p>0,05$).

Tablo 8 incelendiğinde antren¼rlerin yaş değişkenine g¼re hem ¼z yeterlik hem de mesleki etik puanları ortalamalarında Kruskal Wallis H testi sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı g¼r¼lmektedir ($p>0,05$). Antren¼rlerin en y¼ksek puan ortalamaları hem ¼z yeterlikte hem de mesleki etikte lise mezunu antren¼rlere aittir. Bu durum H_0 hipotezinin kabul edildiğini g¼stermektedir.

Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre mesleki etik ve öz yeterlik puanlarında farklılık olup olmadığını analiz edebilmek için Kruskal-Wallis H testi ile yapılan hesaplamalar tablo 9’da verilmiştir.

H_0 : Hizmet Yılı Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 : Hizmet Yılı Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanlarında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 9. Antrenörlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Mesleki Etik ve Öz Yeterlik Puanları Analizi Tablosu

Özellik	Hizmet Yılı	n	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	p
Öz Yeterlik	1-5 yıl	138	249,82	,907	0,824
	6-10 yıl	201	260,42		
	11-15 yıl	112	250,54		
	16 yıl ve üzeri	58	257,16		
	Total	509			
Mesleki Etik	1-5 yıl	138	252,60	6,166	0,104
	6-10 yıl	201	247,74		
	11-15 yıl	112	276,25		
	16 yıl ve üzeri	58	244,83		
	Total	509			

($p>0,05$).

Tablo 9’da antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre hem öz yeterlik hem de mesleki etik puanları ortalamalarında Kruskal Wallis H testi sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). En yüksek ortalama öz yeterlik puanlarında 6-10 yıl arası görev yapmakta olan antrenörlere ait iken mesleki etik puanlarında 11-15 yıl arası görev yapmakta olan antrenörlere aittir. Bu durum H_0 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Antrenörlerin Öz Yeterlik Alt Boyutları ile Mesleki Etik Davranışları Alt Boyutları Arasındaki ilişki olup olmadığını analiz edebilmek için yapılan hesaplamalar tablo 10’da verilmiştir.

H₀: Öz Yeterlik Alt Boyutları ile Mesleki Etik Davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Öz Yeterlik Alt Boyutları ile Mesleki Etik Davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 10. Öz Yeterlik Alt Boyutları ile Mesleki Etik Davranışları Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Tablosu

Alt Boyutlar		Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme	Yönetim Yeterliği	Profesyonel	Saygı	Sorumluluk	Hoşgörü	
Spearman Korelasyon Katsayısı	Performs Yeterliği	r	1,000	,560**	,574**	,468**	,577**	-,003	,042	,011	,039
		Sig.		,000	,000	,000	,000	,946	,339	,811	,374
	Psikolojik Yeterlik	r		1,000	,581**	,571**	,594**	,001	,025	,002	,008
		Sig.			,000	,000	,000	,991	,570	,971	,857
	Öğretim Yeterliği	r			1,000	,523**	,573**	-,020	-,019	-,014	-,004
		Sig.				,000	,000	,654	,670	,754	,920
	Kişilik Edindirme	r				1,000	,564**	-,022	-,018	-,052	,007
		Sig.					,000	,620	,689	,239	,871
	Yönetim Yeterliği	r					1,000	,016	,041	,035	,044
		Sig.						,727	,359	,435	,327
	Profesyonel	r						1,000	,589**	,587**	,497**
		Sig.							,000	,000	,000
	Saygı	r							1,000	,622**	,620**
		Sig.								,000	,000
	Sorumluluk	r								1,000	,529**
		Sig.									,000
	Hoşgörü	r									1,000
		Sig.									

**p<0,01

Korelasyon analizinde değişkenlerin normal dağılım göstermemesi durumunda Spearman Korelasyon Katsayısı hesaplanmaktadır. Bu katsayı değişkenler arasındaki ilişkinin gücü ve yönü hakkında bilgi vermektedir. Spearman Korelasyon Katsayısı (r) +1 ile -1 arasında değerler almaktadır.

0,00 - 0,20 aralığında ise çok zayıf ilişki veya ilişki yok

0,21 - 0,40 aralığında ise zayıf ilişki

0,41 - 0,60 aralığında ise orta düzey ilişki

0,61 – 0,80 aralığında ise yüksek ilişki

0,81 – 1,00 aralığında ise çok yüksek ilişki olduğu söylenmektedir (46).

Tablo 10 incelendiğinde öz yeterlik ölçeği alt boyutları ile mesleki etik ölçeğinin bütünü ve alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte öz yeterlik ölçeği (kendi içerisinde) alt boyutları olan performans yeterliği alt boyutu ile psikolojik yeterlik alt boyutu ($r=0,560^{**}$), öğretim yeterliği alt boyutu ($r=0,574^{**}$), kişilik edindirme yeterliği alt boyutu ($r=0,468^{**}$) ve yönetim yeterliği alt boyutu ($0,577^{**}$) arasında orta düzeyli anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Psikolojik yeterlik alt boyutu ile öğretim yeterliği alt boyutu ($r=0,581^{**}$), kişilik edindirme yeterliği alt boyutu ($r=0,571^{**}$) ve yönetim yeterliği alt boyutu ($0,594^{**}$) arasında orta düzeyli anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Öğretim yeterliği alt boyutu ile kişilik edindirme yeterliği alt boyutu ($r=0,523^{**}$), yönetim yeterliği alt boyutu ($r=0,573^{**}$) arasında orta düzeyli anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Kişilik edindirme yeterliği alt boyutu ile yönetim yeterliği alt boyutu ($r=0,564^{**}$) arasında orta düzeyli, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Ayrıca mesleki etik ölçeğinin (kendi içerisinde) alt boyutlarından olan profesyonellik alt boyutu ile saygı alt boyutu ($r=0,589^{**}$), sorumluluk alt boyutu ($r=587^{**}$) ve hoşgörü alt boyutu ($r=497^{**}$) arasında orta düzeyli, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, saygı alt boyutu ile sorumluluk alt boyutu ($r=0,622^{**}$) ve hoşgörü alt boyutu ($r=0,620^{**}$) arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, sorumluluk alt boyutu ile hoşgörü alt boyutu ($r=,529^{**}$) arasında orta düzeyli anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

5. TARTIŞMA

Çalışmada antrenörlerin öz yeterlik puanları ve mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri puanlarının bazı değişkenlere göre nasıl olduğu ve öz yeterlik puanları ve mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri puanları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin ölçüklere verdikleri cevaplarda cinsiyet değişkenine göre mesleki etik ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde; Yakut (2018) Taekwondo antrenörlerinin yaşam öz yeterlik ve benlik saygılarının kademe düzeylerine göre incelendiği çalışmada öz yeterliliğin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir (31). Aynı zamanda, Köksal (2008) Antrenörlerin öz yeterlikleri ve liderlik tarzları arasındaki ilişki çalışmasında kadın ve erkek antrenörlerin öz yeterlikleri arasındaki farkı istatistiksel olarak anlamlı bulmamıştır (32). Dumangöz ve Sanlav (2021) Voleybol antrenörlerinin bazı demografik özelliklerine göre mesleki öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmemiştir (33). Özşarı (2021) Öz yeterlik ve stresle başa çıkma araştırmasında cinsiyet faktörü öz yeterlik değerlerinde anlamlı bir değişim saptamamıştır (34). Sağlam ve Çeviker (2022) Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik öz yeterlik ve öz yeterlik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında cinsiyet durumlarına göre istatistik açıdan anlamlı bir fark görmemektedir (35). Bu bulgular ile genel bir değerlendirme yapıldığında çalışma sonuçları mevcut araştırma bulguları ile benzerlik göstermiştir. Araştırmaya katılan antrenörlerin erkek çoğunlukla olduğu ve bu oranın fazla olmasının sebebinin, antrenörlük mesleğinin Türkiye’de erkekler tarafından daha fazla tercih edildiği ve sahiplenildiği şeklinde değerlendirilebilir. Lakin, Buğdaycı (2018) Antrenörlerin genel öz yeterlik ve iletişim becerilerini incelendiği çalışmada kadın antrenörlerin, erkek antrenörlere göre genel öz yeterliliğinin daha düşük olduğunu saptamıştır (36). Akyüz (2020) Antrenör adaylarının genel öz yeterlik düzeyleri ve iletişim düzeyleri ve arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında genel öz yeterlik cinsiyet ortalama değerlerine bakıldığında erkek katılımcıların lehine bir sonuca ulaşmıştır (37). Kayır (2019) Antrenörlerin antrenör ve sporcu gözünde meslek etiği davranışlarına ilişkin görüşleri çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir farkın olduğunu saptamıştır (38).

Güvendi (2016) Antrenörlerin mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında cinsiyet değişkenlerinde erkekler lehine anlamlı şekilde farklılaştırma olduğunu göstermektedir (39).

Araştırmada antrenörlerin yaş değişkenine göre mesleki etik ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Ancak mesleki etik ve öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buğdaycı (2018) Antrenörlerin genel öz yeterlik ve iletişim becerilerini incelendiği çalışmada genel öz yeterlik puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık rastlanmamıştır (36). Aynı zamanda Yakut (2018) Taekwondo antrenörlerinin yaşam öz yeterlik ve benlik saygısının kademe düzeylerine göre incelendiği çalışmada öz yeterlik puanlarının yaş gruplarına göre değişiklik göstermediğini tespit etmiştir (31). Akyüz (2020) Antrenör adaylarının iletişim düzeyleri ve genel öz yeterlik arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında genel öz yeterlik ile yaş açısından herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamıştır (37). Dumangöz ve Sanlav (2021) Voleybol antrenörlerinin bazı demografik özelliklere göre mesleki öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi çalışmasında yaş gruplarına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır (33). Özsarı (2021) öz yeterlik ve stresle başa çıkma çalışmasında yaş faktörüne göre bir değişim gözlenmemiştir (34). Çalışma sonucunda elde ettiğimiz bulgular ile literatür bulgularının birbirini desteklediği tespit edilmiştir. Fakat Kayır (2019) Antrenörlerin antrenör ve sporcu gözünde meslek etik davranışlarına ilişkin sporcu ve antrenör görüşleri çalışmasında antrenörlerin yaşa göre bir farklılık olmadığı görülmüştür (38). Fakat Güvendi (2016) Antrenörlerin kişilik özelliklerine göre mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında aldığı puanlardan yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık olduğunu tespit etmiştir (39).

Çalışmada antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre mesleki etik ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Aynı şekilde Dumangöz ve Sanlav (2021) Voleybol antrenörlerinin bazı demografik özelliklere göre mesleki öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi çalışmasında eğitim düzeyinin mesleki öz yeterlik puanlarını etkilemediğini saptamıştır (33). Buğdaycı (2018) Antrenörlerin genel öz yeterlik ve iletişim becerilerini incelendiği çalışmada

genel öz yeterlik puanlarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark rastlanmamıştır. Aynı çalışma da kadın antrenörlerinde genel öz yeterlik puanlarının öğrenim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık rastlanmamıştır (36). Kayır (2019) Antrenörlerin antrenör ve sporcu gözünden meslek etiği davranışlarına ilişkin görüşleri çalışmasında lise ve lisans mezunu antrenörlerin ortalamaları dikkate alındığında meslek etiği davranışlarına neredeyse aynı düzeyde uyduğu görülmüştür. Ve sporcuların eğitim durumlarına göre, antrenörler mesleki etik davranışlarını incelendiğine ilişkin görüşleri 15 yıl ve daha fazla spor yapmış sporcular, 0-9 arası yıl spor yapmış sporculara göre antrenörlerin, meslek etiği davranışlarına daha az uyduklarını düşünülmektedir (38). Bu sonuçlar bulguları destekler nitelikte olup, eğitim durumu değişkeni diğer çalışmaları destekler niteliktedir. Farklı çalışmalara bakıldığında; Akyüz (2020) Antrenör adaylarının mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri ve iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmasında öğretim türüne göre değişkenlik açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur (37).

Araştırmada antrenörlerin ölçeklere verdikleri cevaplarda hizmet yılı değişkenine göre mesleki etik ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bu sonuca benzer sonuçta Dumangöz ve Sanlav (2021) Voleybol antrenörlerinin bazı demografik özelliklere göre mesleki öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi çalışmasında, antrenörlük deneyimi puanlarında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Fakat aynı çalışmada antrenörlük kademesine göre anlamlı fark tespit edilmiştir. 4. ve 5. Kademe antrenörlerin diğer kademelere göre puanlarının istatistiksel olarak düşük olduğu saptanmıştır (33). Kayır (2019) Antrenörlerin antrenör ve sporcu gözünden meslek etiği davranışlarına ilişkin görüşleri çalışmasında antrenörlerin, antrenörlük kademesine göre meslek etiği davranışlarına uymasına ilişkin anlamlı fark olmadığı saptanmıştır (38). Araştırma sonuçları bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Uygulanan ölçekler sonucunda mesleki etik ve öz yeterlik değişkeninin istatistiksel sonucu literatürü desteklemektedir. Fakat bu bulguların aksine Yakut (2018) Taekwondo antrenörlerinin yaşam öz yeterlik ve benlik saygısının kademe düzeylerine göre incelendiği çalışmada antrenörlerin öz yeterlik puanlarının, antrenörlerin kademesine göre istatistiksel bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, 4 ve 5.kademe antrenörlerin;

1.kademe antrenörlere nazaran genel öz yeterlik algısının daha yüksek olduğu bulunmuştur (31).

Köksal (2008) Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki çalışmasında antrenörlerin görev süreleri ile öz yeterlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Gençlik spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin 7-9 yıl arasında görev yapanların, 16+ yıl görev yapanlara nazaran daha az olduğu saptanmıştır (32). Buğdaycı (2018) Antrenörlerin genel öz yeterlik ve iletişim becerilerini incelendiği araştırmada, erkek antrenörlerin; antrenörlük yılları ile öz yeterlik arasında anlamlı farklılara rastlamış, yine aynı sonuç kadın antrenörler içinde tespit edilmiştir (36). Ayrıca Sağlam ve Çeviker (2022) Antrenörlerin antrenörlüğe yönelik öz yeterlik ve tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında, antrenörlerin çalıştığı kurum baz alındığında özel spor kulüplerinde çalışan antrenörlerin yönetim yeterliliğinin yüksek çıktığını saptamıştır. Yine aynı çalışmada milli takım antrenörlerinin performans, kişilik ve yönetim yeterliliğinin yüksek olduğu saptanmıştır (35).

Araştırmada öz yeterlik ölçeği alt boyutları ile mesleki etik ölçeğinin alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığı görülmekle birlikte ölçeklerin kendi alt boyutları arasında anlamlı pozitif ilişkilere rastlanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda antrenörlerin cinsiyet, yaş, eğitim ve hizmet yılı değişkenlerine göre öz yeterlik ve mesleki etik puanları ayrı ayrı hesaplanmış ve bu değişkenlere göre anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$). Antrenörlerin öz yeterlik durumu ve mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak öz yeterlik ve mesleki etik kurallara uyma düzeylerinin kendi içerisinde ilişkisine baktığımızda pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında Gençlik Spor Bakanlığında çalışan antrenörlerin öz yeterlik ve mesleki etik puanlarının yüksek olması sebebi ile antrenörlerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu ve mesleki etik kurallarına uydukları söylenebilir.

Öneri olarak;

- Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı antrenörler ile serbest olarak görev yapan antrenörlerin öz yeterlik ve mesleki etik ilkelerine uyma düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenebilir.
- Örneklem grubu daha genişletilerek çalışma yapılabilir.
- Branşlara göre çalışma yapılabilir.
- Şehirler ve bölgeler arasındaki farklılıkların anlaşılması için, bölgelere göre çalışma yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

1. Bayraktar, S Ve Baş, M, Spor Eğitimi Alan ve Almayan Üniversite Öğrencilerinin Akademik Öz-Yeterlikleri ile Benlik Saygılarının İncelenmesi. İstanbul: Efe Akademik Yayıncılık. 2021.
2. Çelik, A. Spor- Eğitim-Sağlık. İstanbul: Efe Akademik Yayıncılık; 2021.
3. Çakır, G. Antrenörlükte Duygusal Zekâ ve Liderlik. İstanbul: Efe Akademik Yayıncılık. 2022.
4. Bilginer, B., Kartal, R. Spor Lisesi Öğrencilerinin Akademik Öz Yeterlilik Düzeyleri İle Spora Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. İstanbul: Efe Akademik Yayıncılık. 2022.
5. Yüksek Usta S, Genç H, Dağlıoğlu H. Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Akademik Motivasyonları İle Matematik Öğretimine İlişkin Özyeterlilik İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Turkish Studies. 2017; 12 (6): 235 - 260.
6. Baynal Doğan, T. G., Demirtaş, Ö., Altınkaynak, S. K. & Doğan, S. Lidere Güven Aracı Rolde İken Etik Liderliğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi: Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2021; 47: 391-401. Doi: 10.30794/Pausbed.916345
7. Aktaş, K. Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. Uluslararası Yönetim Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2014; 1 (2): 22-32.
<https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Uysad/Issue/37702/164187>
8. Özen, Y. Sorumluluk Eğitimi. Ankara: Vize Basın-yayın. 2015.
9. Karataş, A. & Karataş, A. İlköğretim Öğretmen Adayları İçin Meslek Etiğinin Önemi. Marmara Coğrafya Dergisi. 2013; (28): 304 318.
<https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Marucog/Issue/475/3935>
10. Yavuzer, N. Bir Prososyal Davranış Kaynağı Olarak Özgeci Motivasyonun İlgili Alan Yazını Işığında Değerlendirilmesi . Hayef Journal of Education. 2017; 14 (1): 105-126 .
<https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/İuhayefd/Issue/30378/328131>

11. Özkalp, E., & Kırel, Ç. Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım. 2011.
12. Güvendi, B., Türksoy, A., Keskin, N., Altıncı, E. E., & Şahin, S. Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 2016; 43.
13. Tuncel, S. D., & Büyüköztürk, Ş. Antrenörlerin Mesleki Etik İlkeleri Nelerdir? Nasıl Ölçülür? Ölçek Geliştirme: Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliği. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2009; 7 (4): 159-168.
14. Özbek, O. Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. 2019; 17:3.
15. Uçar, A. Yerel Yönetimlerde Sosyal Belediyecilik ile Rekreasyon ve Spor Hizmetleri: İyi Uygulama Örnekleri. Ankara: Astana Yayınları. 2021.
16. 6871 Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu. Ankara. 1986.
<https://gsb.gov.tr/mevzuat.html>
17. Koçyiğit, M. Sınıf Yönetimi. Konya: Dizgi Ofset Matbaacılık. 2019.
18. Tezcan, E., Ve Akçakoyun, F. Üniversite Öğrencilerinin Fiziksel Aktivitelere Katılım Durumlarına Göre İletişim Becerisi Ve Egzersiz Öz-Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi. İstanbul: Efe Akademi Yayınları. 2022.
19. Kurbanoglu, S. S. Öz-Yeterlik İnancı Ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi. Bilgi Dünyası. 2004; 5 (2): 137-152.
20. Tuncer, M. Öğretim İlke Ve Yöntemleri. Konya: Eğitim Yayınevi. 2021
21. Sakız, G. Başarıda Anahtar Kelime: Öz-Yeterlik. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2013; 26 (1); 185-210.
<https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Uefad/Issue/16697/173576>
22. Kesgin, E. Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Düzeyleri İle Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi]. Denizli: Pamukkale Üniversitesi. 2006.
23. Karakoç, Ö., Yüksek, S., Aydın, A. D., Karakoç, B., Yetiş, Ü., & Baydil, B. Milli Takım Düzeyindeki Erkek Judocuların Kulüp Antrenörlerinde

- Gözlemledikleri Etik Dışı Davranışlar. Kastamonu Eğitim Dergisi. 2011; 19 (1): 321-332.
24. Yatkın, A. Kamuda Etik Yönetimi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 2015.
25. Yalçın, Y., Süleymanoğlu Dinçer, R. Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik El Kitabı. İstanbul: Hiperlink Eğitim İletişim. 2020.
26. Işık, M. İletişim Ve Etik. Konya: Eğitim Yayınevi;2019.
27. Tuncel, S. Spor Etiği. Ankara: Adalet Yayınevi. 2014
28. Erdoğan, İ. Araştırma Dizaynı ve İstatistik Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları. 1998.
29. Can, A. SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi Ankara: Pegem Akademi. 2016.
30. Karagöz, Y. SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 2016.
31. Yakut, S. Taekwondo Antrenörlerinin Kademe Düzeylerine Göre Yaşam Doyum Öz Yeterlilik ve Benlik Saygısının İncelenmesi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi. 2018.
32. Köksal, F. Antrenörlerin Liderlik Tarzları İle Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi; 2008.
33. Dumangöz, P. D. & Sanlav, R. Voleybol Antrenörlerinin Mesleki Öz Yeterlilik Düzeylerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi. 2021; 4 (2): 251-264.
Doi: 10.38021/Asbid.95693
34. Özşarı A., Altın M. Öz Yeterlilik ve Stresle Başa Çıkma (Bireysel Ve Takım Sporları Antrenörleri Araştırması). Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2021; 15 (3); 399-411.
35. Sağlam, C. & Çeviker, A. Antrenörlerin Öz Yeterlilik ve Antrenörlüğe Yönelik Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2022; 11 (2); 662-676.
Doi: 10.37989/Gumussagbil.1097639

36. Buğdaycı, S. (2018). Antrenörlerin İletişim Becerileri İl Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi; 2018.
37. Akyüz, H. Antrenör Adaylarının Genel Öz Yeterlilik Ve İletişim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Turkish Studies-Social Sciences. 2020:15 (8); 3371 - 3386. 10.47356/Turkishstudies.4593
38. Kayır, B. Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışlarına İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi; 2019.
39. Güvendi. B. Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelere Uyma Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 14. Uluslararası spor bilimleri kongresi. İstanbul 2016
40. Kayır, B., & Özbek, O. (2019). Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 17 (3), 134-144.
41. Koçak, Ç. V. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi.20202:25(4);313-329. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gbesbd/issue/57046/764452>
42. Büyüköztürk, Ş. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi. 2017.
43. Gençlik Spor Bakanlığı. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü. <https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/175/105/Istatistikler>
44. Can, A. SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem Akademi. 2016
45. Demir, İ. SPSS ile İstatistik Rehberi. İstanbul: Efe Akademi. 2020.
46. Karagöz, Y. SPSS - AMOS - META Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2019.
47. Güler, Y. (2023). Spor Etiği. Sporda Meslek Etiği. İstanbul: Efe Akademi. 2022.

8. EKLER

1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Antrenör Öz Yeterliklerinize ilişkin inanç düzeyinizi aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz. Antrenör olarak;	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.					
2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.					
3. Müsabakalarda/yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.					
4. Müsabakalarda/yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.					
5. Sporcularımı motive ederim.					
6. Sporcularımın öz güvenini yükseltirim.					
7. Kendimi motive ederim.					
8. Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.					
9. Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.					
10. Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.					
11. Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm.					
12. Etkili öğretim için işbirliği yaparım.					
13. Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.					
14. Sporcularımın ahlak gelişimlerine yardımcı olurum.					
15. Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum.					
16. Sporcularımın Fair Play'e uygun davranış göstermelerini sağlarım.					
17. Sporcularımı sorumluluk almaları için özendiririm.					

18. Her düzeydeki sporcuu/takımı rahatlıkla çalıştırırım.					
19. Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.					
20. Adaletli davranırım.					
21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.					



2. Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışları Ölçeği

İFADELER	Hiç Uymam	Az Uyarım	Orta Düzeyde Uyarım	Çok Uyarım	Tam Uyarım
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					



3. Etik Kurul

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Sayın Doç.Dr. Murat Kangalgil

Araştırmanıza ilişkin Kurulumuz kararı aşağıda sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederiz.

ETİK KOMİSYONUN ADI	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
AÇIK ADRES	Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı 2. Kat İnciraltı-İZMİR
TELEFON	
FAKS	
E-POSTA	

BAŞVURU BİLGİLERİ	DOSYA NO:	6727-GOA
	ARAŞTIRMA	UZMANLIK TEZİ <input type="checkbox"/> MÜNFERİT ARAŞTIRMA <input type="checkbox"/> ÖÇM <input type="checkbox"/> YÜKSEKLİSANS <input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Antrenörlerin Özyeterlik Durumları ve Antrenörlerin Mesleki Etik Uyma Düzeylerinin Belirlenmesi
	ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU	
	SORUMLU ARAŞTIRMACI ÜNVANI/ADI/SOYADI ve UZMANLIK ALANI	Doç.Dr. Murat Kangalgil Dokuz Eylül Üniversitesi Necatî Spor Bilimleri Fakültesi
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/> ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>

	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	Mevcut		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ LİTERATÜR	Mevcut		Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input checked="" type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	Mevcut		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU	Mevcut		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>

KARAR BİLGİLERİ	Karar No:2021/30-09	Tarih:27.10.2021				
	Doç.Dr. Murat Kangalgil'in sorumlusu olduğu "Antrenörlerin Özyeterlik Durumları ve Antrenörlerin Mesleki Etik Uyma Düzeylerinin Belirlenmesi" isimli klinik araştırmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmacının gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, araştırmacının mevcut haliyle etik yönden uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.					
ETİK KURUL BİLGİLERİ						
ÇALIŞMA ESASI	Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsiz Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu İşleyiş Yönergesi İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu					
ETİK KURUL ÜYELERİ						
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile ilişkili mi?		İmza
Prof.Dr.Mehmet Birhan Yılmaz (Başkan)	Kardiyoloji	DEÜ Tıp Fakültesi Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	Kg
Prof.Dr. Emel Çalikoğlu (Başkan Yardımcısı)	Preventif Onkoloji	Onkoloji Enstitüsü	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr. Ahmet Okay Çağlayan	Moleküler Tıp	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr. Suna Asilsoy	Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları	DEÜ Tıp Fakültesi Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Seher Özyürek	Muskuloskeletal Fizyoterapi	DEÜ Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Nil Hocaoğlu Aksay	Tıbbi Farmakoloji	DEÜ Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr. Meryem Öztürk Haney	Halk Sağlığı Hemşireliği	Hemşirelik Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr. Aylin Özgen Alpaydın	Göğüs Hastalıkları	DEÜ Tıp Fakültesi Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr. Aliye Akcalı	Periodontoloji	Diş Hekimliği Fakültesi	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr. Sule Özbilgin	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	DEÜ Tıp Fakültesi Cerrahi Tıp Bilimleri Bölümü	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Dr.Öğr.Üyesi Özlenen Şimşek Papur	Tıbbi Biyoloji ve Genetik	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Dr.Öğr.Üyesi Tolga Şahin	Spor Yönetim Bilimleri	Necat Hepkon Spor Bilimleri Fakültesi	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Öğr.Gör.Dr.Kıvanç Yüksel	Biyostatistik ve Tıbbi Bilişim	Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Biyoistatistik ve Bilişim A.D	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	

4. Veri Toplama İzni



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

Sayı : E-36592570-604.02-1772377

27.01.2022

Konu : Araştırma İzni

Sayın Zahide Sena YILMAZ

İlgi : a) 10.01.2022 tarihli ve E-15563195-300-175299 sayılı yazınız.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "*Antrenörlerin Özyeterlik Durumları ve Mesleki Etik İlkelerine Uyuma Düzeylerinin Belirlenmesi*" başlıklı araştırma izni talebi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren **araştırmacılar tarafından** yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar **kurum yetkilileri** tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

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

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemdeki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımı gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Mehmet Ata ÖZTÜRK
Bakan a.
Genel Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: AF2B6096-F524-4285-81D1-14EE9046C2F6 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altındağ/ANKARA Bilgi için: Rahime MERCAN SARI Sosyolog
Telefon: 444 0 472 Faks No: (0 312) 517 67 99
İnternet Adresi: www.gsb.gov.tr Kep Adresi: genclikvesporbakanligi@hs01.kep.tr

