

YÜZME ANTRENÖRLERİNİN, ANTRENÖR ÖZ YETERLİKLERİ (İSTANBUL İLİ)

Gamze Sağlam

Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Tezi

Yeditepe Üniversitesi

2023

YÜZME ANTRENÖRLERİNİN, ANTRENÖR ÖZ YETERLİKLERİ (İSTANBUL İLİ)

Gamze Sağlam

Tez Danışmanı: Suat Anar

Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Tezi

Yeditepe Üniversitesi

2023

TEZ BAŞLIĞI

YÜZME ANTRENÖRLERİNİN, ANTRENÖR ÖZ YETERLİKLERİ (İSTANBUL İLİ)

Onaylayanlar:

Prof. Dr. Suat Anar

.....

(Tez Danışmanı)

(Yeditepe Üniversitesi)

Doç. Dr. Engin Karadağ

.....

(Akdeniz Üniversitesi)

Doç. Dr.Dilara Demirbulak

.....

(Yeditepe Üniversitesi)

Onay Tarihi: 19/06/2023

İNTİHAL

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Ad Soyad

.....

İmza

.....

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın başından sonuna kadarki süreçte her türlü bilgi paylaşımı, yönlendirmesi ve ilgisiyle bana destek olan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Suat Anar'a, Sayın Prof. Dr. Engin Karadağ'a, Sayın Doç.Dr.Dilara Demirbulak'a, istatistik hesapları konusunda destek olan Sayın Doç. Dr. Emre Dünder'e, tecrübelerini ve her türlü bilgi birikimini paylaşarak bana destek olan kuzenim Seyhan Karasu, PhD teşekkür ederim. Son olarak, her zaman yanımda olup desteğini hissettiren sevgili eşim Mehmet Ali'ye, eğitim ve spor hayatım boyunca destekleri ile beni güçlendiren sevgili aileme teşekkür ederim.

Saygılarımla

Gamze SAĞLAM

ÖZET

Bu araştırmanın amacı yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançlarını belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu araştırmaya katılmaya gönüllü olan 121 yüzme antrenörü oluşturmuştur. Araştırma kapsamında ulaşılabilen 121 yüzme antrenörünün öz yeterlik düzeylerinin belirlenebilmesi için Koçak (2020) tarafından geliştirilen Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (EK 2) kullanılmıştır. Demografik özelliklerin belirlenebilmesi amacıyla kişisel bilgi formu (EK 1) hazırlanmıştır. Ölçek katılımcılar ile paylaşılmadan önce, ölçeği geliştiren bilim insanından gerekli izin (EK 3) ve Üniversiteden etik kurul onayı (EK 4) alınmıştır. Araştırma çalışmalarına başlamadan önce ölçek ve bilgi formu, elektronik ortamda hazırlanmış olup, sosyal medya iletişim kanalları ile yüzme antrenörlerine ulaştırılmıştır. Verilerin analizi için IBM SPSS 28 programı kullanılmıştır. Kategorik değişkenler (demografik özellikler) için tanımlayıcı istatistikler frekans ve yüzde olarak sunulmuştur. Nümerik değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun kontrolü “Shapiro-Wilk Testi” ile yapılmıştır. Nümerik değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri normal dağılım göstermeyen veriler için medyan (Med), minimum, maksimum (Min-maks) ve sıra ortalamaları (Sıra ort) değerleri verilmiştir. Normal dağılıma uygun olmaya bağımsız iki grup karşılaştırmasında “Mann Whitney-Testi”, kullanılmıştır. İki gruptan fazla verilerin karşılaştırmalarında, normallik varsayımı sağlanmıyorsa “Kruskall-Wallis Testi” uygulanmıştır. Hata payı 0.05 önem düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin farklı değişkenlere göre alt boyutlarına yönelik öz yeterlik inançlarında bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yüzme, Antrenör, Öz yeterlik, Öz yeterlik inancı

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the self-efficacy beliefs of swimming coaches. The sample of the research consisted of 121 swimming coaches who volunteered to participate in the research. The Coach Self-Efficacy Scale (Appendix 2) developed by Koçak (2020) was used to determine the self-efficacy beliefs of 121 swimming coaches that could be reached within the scope of the research. A personal information form (Annex 1) has been prepared in order to determine demographic characteristics. Before the scale was shared with the participants, the necessary permission (Appendix 3) from the scientist who developed the scale and approval of the ethics committee report from the University (Appendix 4) were obtained. Before starting the research studies, the scale and information form were prepared in an electronic environment and delivered to swimming coaches via social media communication channels. IBM SPSS 28 program was used for data analysis. Descriptive statistics for categorical variables (demographic characteristics) are presented as frequency and percentage. The conformity of the numerical variables to the normal distribution was checked with the "Shapiro-Wilk Test". Median (Med), minimum, maximum (Min-max) and Mean Rank values are given for the data whose descriptive statistics of numerical variables do not show normal distribution. The "Mann Whitney-Test" was used in the comparison of two independent groups to fit the normal distribution. In the comparison of data from more than two groups, if the assumption of normality was not met, the "Kruskall-Wallis Test" was applied. The margin of error was evaluated at the 0.05 significance level. As a result, when the findings of the coach self-efficacy scale and its sub-dimensions were examined, it was seen that there was no significant difference between the self-efficacy beliefs and the variables of age, gender, education level, type of institution where the coaching certificate was obtained, coaching level, age range of the

athletes they coach, whether the coaches have an athletic background or not, whether the coaches have a swimming background or not, and the working hours of the individuals. In addition, the highest scores for the personality acquisition sub-dimension, and the scores for the performance adequacy sub-dimension; appeared to have the lowest score averages.

Keywords: Swimming, Coach, Self-efficacy, Self-efficacy belief



İÇİNDEKİLER

İNTİHAL	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
TANIMLAR	xiv
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sinirliliklar	4
bÖLÜM II KURAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Yüzme Sporu.....	5
2.2. yüzme sporunun türkiye ve dünyadaki gelişimi.....	7
2.2.1. Dünyada Yüzme Sporumun Gelişimi	7
2.2.2. Türkiye’de Yüzme Sporumun Gelişimi	9
2.3. Yüzme antrenörlüğü.....	12
2.3.1. Antrenörün Görev ve Sorumlulukları.....	16
2.3.2. Antrenörün Sporcu Başarısındaki Yeri	19
2.4. öz yeterlik ve mesleki gelişim.....	21
2.4.1. Antrenör Öz Yeterlikleri.....	23
2.4.2. Antrenörlükte Mesleki Gelişim	26
2.4.3. Öz Yeterliliğin Mesleki Gelişime Etkisi	28
3.1. Araştırma Modeli	32

3.2. Evren Ve Örneklem.....	32
3.2.1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri	32
3.4. veri toplama süreci	34
3.5. verilerin analizi.....	35
4.1. öz yeterlik inancının düzeyine yönelik bulgular	36
4.2. öz yeterlik inancı ve cinsiyete yönelik bulgular.....	36
4.3. öz yeterlik inancı ve yaş gruplarına yönelik bulgular	38
4.4. öz yeterlik inancı ve eğitim düzeyine yönelik bulgular	40
4.5. öz yeterlik inancı ve antrenörlük kategorisi gruplarına yönelik bulgular	41
4.6. öz yeterlik inancı ve antrenörlük belgesini aldıkları kurum gruplarına yönelik bulgular	43
4.7. öz yeterlik inancı ve çalıştırdıkları yaş gruplarına yönelik bulgular.....	45
4.8. öz yeterlik inancı ve sporculuk geçmişi olması ve olmamasına yönelik bulgular	46
4.9. öz yeterlik inancı ve branş gruplarına yönelik bulgular.....	47
4.10. öz yeterlik inancı ve çalışma süresine yönelik bulgular.....	49
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	51
5.1. sonuç	51
5.2. öneriler	52
5.2.1. Yüzme Antrenörlüğü Adayı Öğrenciler İçin Öneriler.....	52
5.2.2. Yüzme Antrenörleri İçin Öneriler	52
5.2.3. Araştırmacılar İçin Öneriler	53
KAYNAKÇA.....	54
EK-1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU	64
EK-2 ANTRENÖR ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ	65

ŞEKİLLER LİSTESİ

%	: Yüzde
&	: Ve
f	: Frekans
n	: Örneklem Sayısı
p	: Anlamlılık Düzeyi
U:	: Mann Whitney U test
Ort.	: Ortalama
ss.	: Standart Sapma
Sıra Ort.	: Sıra Ortalaması
Max	: Makimum
Med	: Medyan
Min	: Minimum

TABLOLAR LİSTESİ

	SAYFA NO
Tablo 3.1	Çalışmaya katılan bireylere ait demografik özellikler 46
Tablo 4.1.	Antrenörlük öz yeterlik ölçeği ve alt boyutlarına ait skor puanlarının istatistikleri 49
Tablo 4.2.	Bireylerin cinsiyet gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 50
Tablo 4.3.	Bireylere ait yaş gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 52
Tablo 4.4.	Bireylere ait eğitim düzeyi gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 54
Tablo 4.5.	Bireylere ait antrenörlük kategorisi gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 55
Tablo 4.6.	Bireylerin antrenörlük belgesini aldıkları kurum gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 56
Tablo 4.7.	Araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları yaş gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 57
Tablo 4.8.	Bireylerin sporculuk geçmişinin olması ve olmaması durumunun antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 59
Tablo 4.9.	Bireylerin branş gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları 60
Tablo 4.10.	Bireylerin çalışma süreleri(yıl) grupları bazında antrenör 61

öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre
karşılaştırmaları



KISALTMALAR LİSTESİ

TYF	: Türkiye Yüzme Federasyonu
MSCA	: Metropolitan Swimming Club Association
ark.	: Arkadaşları
vb.	: Ve bunun gibi
vd.	: Ve diğerleri
vs.	: Vesaire



TANIMLAR

Antrenörler (5) kategoride olmak üzere aşağıdaki şekilde sınıflandırılır;

- a) Birinci Kademe (Yardımcı Antrenör)
- b) İkinci Kademe (Antrenör)
- c) Üçüncü Kademe (Kıdemli Antrenör)
- d) Dördüncü Kademe (Baş Antrenör)
- e) Beşinci Kademe (Teknik Direktör)

GİRİŞ

Spor günümüzde herkes tarafından kabul gören, bireyin hayatını etkileyen önemli yapı taşlarından biridir. Sporun, bireyin özüne ve toplumsal bağlamda olan faydaları herkes tarafından bilinmektedir. Bireyin ve toplumun gelişimini ve gelişime katkı sağlayan özelliklerini etkilediğinden yaşamlarımızın bir parçası haline gelmiştir. Bu bağlamda hayatımızdaki önemi inkar edilemez. Sporun tarih içerisinde sürekli olarak insan hayatında yer almış olması ve tarihsel süreç içerisindeki gelişimiyle beraber bu önemi artmıştır. Günümüzde insan hayatının bir parçası olan sporda, ülkeler uluslararası organizasyonlarda üst sıralarda başarı gösterebilmek için çok fazla uğraş vermektedir.

Sporda yeteneğin geliştirilmesi, performansın artırılarak istenilen başarıya yaklaşılması için çalışan antrenörler, spor organizasyonlarında yer alan önemli aktörlerdir (Unutmaz ve Gencer, 2017). Bu önemli aktörler sporcuların teknik anlamda istenilen performansa çıkmalarını sağlarken onların davranışlarını, mental ve psikolojik durumlarını da etkiler. Bir sporcu yetenekli olsa da yeteneklerinin en üst düzeye ulaşabilmesi için bir antrenöre ihtiyacı vardır. Antrenörler başarıya giden bu yolda sporcuya sadece antrenman bilimi ve teknik eğitimi kısmında destek olmaz. Antrenör sporcuya sadece ilgili sporun beceri eğitimi veren kişi değildir. Sporcunun uykusundan beslenmesine, etik ve ahlaki değerleri benimsemesine, kişisel ve sosyal olarak da gelişimini destekler. Böylece sporcu gelişiminde her açıdan büyük önem taşırlar.

Öz yeterlik, kişinin bir görevi yerine getirme konusundaki inancıdır. Diğer bir deyişle; bireyin herhangi bir olumsuzluk, güçlük ya da engelle karşılaşması durumunda, bu durumun üstesinden gelip gelemeyeceği ile ilgili kendine dair düşüncesi, üstlendiği görevlerle ilgili kendini yeterli görüp görmemesi ile ilgilidir. Görevdeki etkinlik düzeyi, çabaları, kararlılığı ve başarıyı etkileyebilir (Bandura, 2012). İnsan, doğrudan ve dolaylı deneyimleri, kişisel özellikleri ve sosyal yardım vesilesiyle edindikleri çeşitli öz yeterlik düzeylerine sahiptir. Sahip olunan öz yeterlik düzeyi, hedefleri belirler ve bu hedefleri etkileyebilir. Böylece öz yeterliklerine göre hedefler koyarak kişi, daha verimli bir performans yol haritası belirleyebilir. Birey performansı hedeflerinin altında kaldığında bu sonuçtan memnun olmayabilir. Bu memnuniyetsizlik daha fazla çaba için bir teşvik veya caydırıcı olabilir ve antrenörün hedefe ulaşmadaki öz yeterlik inancı, bu

memnuniyetsizliğin teşvik veya caydırıcı bir çıktısı olup olmadığını belirler (Feltz ve Weiss, 1982). Bu yol haritası kişinin kariyer tanımlaması yapmasında yardımcı olabileceği gibi, hayatının her alanında da etkili ve tanımlayıcı olabilir.

Antrenörlerin de bir anlamda öğretmen oldukları söylenebilir. Bu sebeple onlar da sporcularının teknik öğrenim ve gelişim performansı ile ilgilenirler ve bu süreç içerisinde performansın artması konusunda gerekli çalışmalar yaparlar. Etkili bir eğitim ve öğretim için bilgi ve tecrübelerine güvenmelidirler. Antrenör yeterliliğinin, etkili antrenörlükte güçlü bir değişken olduğu da düşünülmelidir (Koçak ve Güven, 2018).

Antrenör, sporcuya yol gösteren, doğruya yöneltten lider kişidir. Spor dünyası ve sporcunun geleceği için etkin rol oynayandır. Antrenörler sporcularının başarı elde edebilmeleri için gerek antrenman ve yarışma süreçlerinde gerekse bu süreçlerin dışında sporcularının özel hayatlarında da var olmaya devam ederler. Başarıya giden yolda sporcunun performansını en iyi şekilde geliştirebilmesi için antrenör, sporcuyu her konuda en iyi şekilde motive ve teşvik etmelidir. Bunun için de antrenör kişilik, motivasyon, liderlik, teknik ve taktik alanında kendini geliştirmeli bunun yanında sürekli olarak yeni gelişmeler için kendini güncellemeye devam etmelidir. Bir antrenörün öz yeterlik inancı ne kadar yüksekse kendini geliştirme arzusu o kadar yüksek olacak ve gerçekçi hedefler belirleyecektir. Hedeflerini gerçekleştirerek başarısını kanıtlayan antrenörler sporcularının kendilerine karşı olan inanç, tutum ve davranışlarını da etkileyerek onlarda daha kalıcı gelişim sonuçları elde edebilirler. Öz yeterlilik her alanda gerekli ve önemli bir kavramdır. Bireyin kendisini geliştirmesi için gerekli içsel motivasyondur. Görev ve sorumlulukları doğrultusunda birey bu içsel motivasyonu ve edindiği tecrübeleri kullanarak kendi gelişimini ve hayatının diğer alanlarını etkiler. Bu sebeple her meslekte olduğu gibi antrenörlük gelişiminde de öz yeterliğe olan inanç, bireyin hayatının her alanını etkileyen bir değerdir.

1.1. Problem Durumu

Araştırmanın problemi ‘İstanbul ilindeki yüzme antrenörlerinin antrenör öz yeterlik inançları nasıldır?’ şeklinde belirlenmiştir.

Alt problemler:

- 1.Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ne düzeydedir?
- 2.Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3.Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 4.Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile antrenörlük kategorisi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile antrenörlük belgesinin alındığı kurum türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile çalıştırdıkları sporcuların yaş aralığı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 8.Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile antrenörlerin sporculuk öz geçmişine sahip olmaları değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 9.Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile antrenörlerin yüzme branşında sporculuk öz geçmişine sahip olmaları ile başka bir branşa ait sporculuk öz geçmişine sahip olmaları değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançları ile mesleki tecrübe süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Sporcularının öğrenme, yetenek ve performans gelişimini doğrudan etkileyen antrenörlerin mesleki kapasitelerine göre öz yeterlik inançlarının düzeyini belirlemek amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmadan elde edilecek verilerin analiziyle, Türkiye’de araştırılmaya açık ve güncelliğini koruyan bir konu olan antrenör öz yeterliğinin, yine Türkiye’de gelişen amatör sporlardan biri olan yüzme sporuna katkı sağlayan yüzme antrenörlerinin öz yeterliklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda kişinin bir görevi yerine getirme konusundaki inancını gösteren öz yeterlik kavramının, antrenörün bu konuda göstermiş olduğu etkinlik ve çabalarının hayatının herhangi bir alanındaki gelişimi ve başarısını nasıl etkilediği ile

ilgili sonuçların gerek yüzme gerekse diğer branşlara ait sporcu ve antrenörlerin faydalanabileceği bir çalışma olması düşünüldüğünden önem arz etmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu çalışmada yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançlarını ve bazı demografik özelliklerden etkilenip etkilenmediğini belirleyerek literatüre ışık tutması beklenmiştir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın amacına uygun kabul edilen sayıtlar şunlardır:

- Araştırmada kullanılan yöntemin, araştırmanın amacı, konusu, önemi ve problemin çözümüne uygun olduğu,
- Yüzme antrenörlerinin veri toplama araçlarına verdikleri cevapların mevcut durumu yansıttığı kabul edilmektedir.
- Araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin “Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği”ne verdikleri cevaplar onların gerçek, samimi görüş ve düşünceleridir.
- Veri toplama araçları, araştırma amacına uygun, geçerli-güvenilirdir

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi olacaktır:

1. Katılımcıların uygulamalara yönelik görüşleri “Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği” ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma, yüzme antrenörlerinin kurumda temsil ettiği cinsiyet, yaş, eğitim durumu, antrenörlük belgesinin alındığı kurum türü, çalıştırdıkları sporcuların yaş aralığı, antrenörlük öz geçmişine sahip olmaları, yüzme ve diğer spor branşlarında sporculuk öz geçmişine sahip olmaları ile mesleki tecrübe süresi değişkenleri ile sınırlıdır.
3. Çalışma grubu, İstanbul ili genelinde çalışmakta olan yüzme branşına hizmet veren antrenörler ile sınırlandırılmıştır.

BÖLÜM II KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yüzme Sporuna

Yüzme, su içerisinde hareket etmek için tüm vücudunun kullanılmasını gerektiren bir birey veya takım yarış sporudur. Yüzme sporu havuzlarda veya açık suda (örneğin bir denizde veya gölde) gerçekleşmektedir. Yüzme geçmiş zamanlarda bir ihtiyaç ve zorunluluk olarak insan yaşamında yer alırken modern zamanlarda bir spor ve keyif verici bir aktivite olarak yer etmeye başlamıştır. Günümüzde yüzme sporu yalnızca profesyonel anlamda bir spor olmaktan çıkmış günlük yaşamın içerisinde insanların zinde kalmak ve rahatlamak için yaptıkları bir spor halini almıştır. Bu amaca hizmet etmesi amacıyla pek çok ülkenin pek çok bölgesinde çeşitli yüzme havuzları tesis edilmiştir (Osmond, 2019).

Bununla beraber pek çok çocuk ve bebek de profesyonel spor kaygısı olmadan tamamen spor ve sağlık amaçlı bu alana yöneltilmiştir. Yüzme yıllar içerisinde insan yaşamında büyük bir yol kat etmiştir. Bu durumun en önemli nedeni yüzmenin insan sağlığı üzerindeki pozitif etkileri olmuştur. Yüzme sporunun insanın sağlığı açısından faydaları bulunmakla beraber, yapılan araştırmalarda yüzme sporu ile ilgilenen kişilerin solunum sistemlerinde olumlu gelişmeler olduğu belirlenmiştir. Yüzen kişilerin oksijen ihtiyacında belirgin düzeyde artış gözlenmiştir. Bu artışa bağlı olarak birbiriyle uyumlu olacak şekilde dolaşım ve solunum sistemleri daha fazla çalışmış ve kan akışı ve kalp ritmi üzerinde pozitif etki sağlamıştır. Ayrıca yüzme sporunun insanların sinir sistemi üzerinde de pek çok olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Di Palma ve Ascione, 2018). Yüzme sporu kalp ritmini düzenlerken kemiklerin ve kasların gelişimine de katkı sağlamaktadır. Pek çok yüzme stili aynı anda tüm vücut kaslarını çalıştırmaktadır. Bununla beraber yüzmenin psikolojik sağlık açısından da birçok yararı vardır. Su içerisinde olmak insanlara geçmiş zamanlardan beri durgunluk ve sakinlik vermektedir. İnsanlar suyun içinde huzur bulmuş ve yüzme eylemi sırasında psikolojik olarak oldukça pozitif hissetmişlerdir. Yüzme aynı zamanda keyif verici bir aktivite haline de gelmiştir. Pek çok su oyunu bulunmaktadır. Aynı zamanda bu oyunlarının bir kısmı profesyonel spor dalı halini de almıştır. Yüzme hem spor olarak hem de su içerisinde keyif verici bir aktivite olarak insan yaşamında kendisine kalıcı olarak yer edinmiştir. Yüzme sporunun çok eski çağlardan beri

insan yaşamında var olduğu yapılan araştırmalar ve arkeolojik kazı çalışmaları neticesinde tespit edilmiştir (Osmond, 2019).

Yüzmenin spor ve hobi olarak gerçekleştirilmesinin yanında insanların sağlığı üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bir dizi epidemiyolojik çalışma, düzenli fiziksel aktivitenin kardiyovasküler hastalıkları önlemedeki faydalarını göstermiştir. Uygun egzersiz programlarının uygulanmasını kolaylaştırmak için çeşitli ulusal ve uluslararası sağlık ve egzersiz organizasyonları düzenlenmiştir (Kushi vd., 1997). Yüzme, büyük kas gruplarını kullanan, sürekli olarak sürdürülebilir, ritmik ve aerobik nitelikte olan herhangi bir aktivite, fiziksel aktivite yöntemi olarak önerilmektedir. Yüzme her zaman sağlığın geliştirilmesi, erkekler ile kadınlarda kardiyovasküler hastalık risk faktörlerinin önlenmesi ve tedavisi için önerilen bir düzenli aerobik egzersiz şekli olarak dahil edilmiştir. Yüzmenin kardiyovasküler riskleri azaltmada karada yapılan egzersiz modlarına (örn. yürüme ve bisiklete binme) eşit derecede etkili olduğunu göstermektedir. Düzenli yüzme, klinik çalışmalardan elde edilen sağlam bilimsel desteğin temeli olmadan yaygın bir şekilde teşvik edilmiş ve reçete edilmiştir (Zinman vd., 2003). Bu bağlamda değerlendirildiğinde oldukça önemli bir spor alanı olan yüzme başta sağlıklı olma açısından sonrasında ise bireyin zinde kalabilmesinde büyük bir rol oynamaktadır.

Yüzme, kolay erişilebilir olduğu için çekici bir egzersiz şeklidir. Vücut ağırlığının taşınmasını gerektirmediği için, suyun kaldırma kuvveti nedeniyle, sıkıştırıcı eklem kuvvetleri daha düşüktür ve sonuç olarak, kas-iskelet sistemi üzerindeki olumsuz etkilerin yanı sıra yaralanmalar nadir olarak gerçekleşmektedir (Levy vd., 1986). İnsidansı¹ yüzücüler arasındaki ortopedik yaralanma, koşuculara veya bisikletçilere göre önemli ölçüde daha düşüktür. Ayrıca, daha düşük sıcaklık ve suyun artan termo² iletkenliği nedeniyle, ısıya bağlı hastalık insidansı azdır. Bu nedenle obez hastalar, yaşlılar ve artritli³ aynı şekilde ya kronik veya eklem hastalığı bulunan hastalar için ideal bir egzersiz şeklidir. Bununla birlikte, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi ve hastalıkların önlenmesi için düzenli yüzmenin etkileri geçmiş yıllardan beri tartışılan konular arasındadır (Sheldahl vd, 1982).

¹ İnsidans, insidans hızı veya insidans oranı, belirli bir nüfusta belirli bir zaman dilimi içerisinde belirli bir hastalık veya hastalıkların yeni olgularının sayısını ifade eder.

² Çeşitli bilim, sanat, meslek, spor dallarında kullanılan; bunlarla ilgili varlıkları, durumları, olayları karşılayan sözcük.

³ Vücut tarafından üretilen, eklemlerde meydana gelen iltihabik bir durumdur. Ayak bileği, diz, el bileği vb. eklemlerin iltihaplanması ile birlikte şişme, sertleşmeye yol açan hastalıklar ve eklemlerde ağrı gibi durumlara neden olabilir.

Yüzme, küçük bir egzersiz şekli olduğu yönündeki kamuoyu algısının aksine, en popüler ve en çok uygulanan fiziksel aktivite biçimlerinden biridir. ABD'de ve çoğu sanayileşmiş ülkede, yüzme en çok yapılan ikinci spordur. ABD nüfusunun yaklaşık %20'si bir yıl içinde yüzerken, yaklaşık %33'ü yürüyüş yapmıştır. Kilolu ve hamile kadınlar arasında yüzme en çok tercih edilen fiziksel aktivite türüdür. Yüzme, özellikle iklimin yüzmeye daha uygun olduğu Güney eyaletlerinde popülerdir. ABD'nin güneyindeki orta büyüklükteki büyük şehirlerden biri olan Austin, Teksas şehrinde 27 mahalle havuzu, 12 seyyar havuz ve altı belediye havuzu bulunmaktadır. Ayrıca, birçok sakinin evlerinde yüzme havuzları vardır. ABD'de tahmini olarak 8,6 milyon yüzme havuzu halka açık veya mesken kullanımındadır. Yüzmenin bir egzersiz terapisi olarak kullanılması, obezite prevalansının⁴ en yüksek olduğu daha sıcak iklimlere göç ettikçe, halk sağlığı üzerinde çok büyük etkilere sahip olacaktır (Outdoor Industry, 2021).

2.2. yüzme sporunun türkiye ve dünyadaki gelişimi

Yüzme kavramı tarihsel çerçevede yer alan bir olgu olmasına rağmen bir spor olarak uygulanması yakın tarihe dayanmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde dünyada ve Türkiye'de yüzme sporunun gelişimi incelenmektedir.

2.2.1. Dünyada Yüzme Sporunun Gelişimi

Su insan yaşamının özünü oluşturmuştur. Gerek tüm canlıların anatomik yapısı gerek dünyanın ekolojik döngüsü gerekse de hayatta kalabilmek için ihtiyaç duyulan her çeşit su bu özü oluşturmuştur. Başta insanlar olmak üzere tüm canlılar su ile bu kadar yakın ilişki içerisindeyken ve dünyanın üçte ikisi sularla kaplıyken yüzmenin insan yaşamından uzak olması olası değildir. Yüzme bir spor dalı olmadan çok önce insan yaşamına girmiştir. Bu tarihi tam olarak bilinmiyor olmakla beraber tarihçiler insanlığın var olduğundan beri yüzme eyleminin de var olduğunu iddia etmektedir. Tarih bilimcileri yaptıkları çalışmalardan yola çıkarak yüzmenin insan yaşamında öncelikle bir gereklilik olarak ortaya çıktığını tespit etmiştir. Tarihçilere göre yüzme eyleminin insanlar tarafından yapılmaya başlanması insanlığın yaşı ile hemen hemen aynı olmuştur. İnsanlar hem avlanmak hem de vahşi hayvanlardan korunmak için çeşitli sulara girmiş ve boğulmamak için yöntemler geliştirmiştir (Wiltse, 2007).

⁴ Belirli bir süre içinde bir hastalığın toplumda görülme sıklığını gösteren ölçüt.

İnsanlığın en eski dönemlerinde hayatta kalmak için korunmak ve gıda temin etmek en temel ihtiyaçlar arasında olmuştur. Özellikle denizlerden beslenme sağlamak için yüzme bilmek bir zorunluluk haline gelmiştir. Yapılan arkeolojik çalışmalardan elde edilen bulguları inceleyen tarih bilimciler insanlığın en eski zamanlarından itibaren yüzmenin varlığını kanıtlamıştır. Ancak burada bahsedilen yüzme bir spor olarak değil tamamen bir zorunluluk olarak insan yaşamında yer tutmaktadır. Libya Çölü'nde yapılan arkeolojik çalışmalar esnasında M. Ö. 9000 senesine ait bir mağara keşfedilmiştir. Bu mağaranın duvarlarında yer alan resimler detaylı bir biçimde incelendiğinde kurbağalama ismi verilen yüzme tekniği ile yüzen kişilerin resmedildiği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte çeşitli bölgelerde yapılan arkeolojik çalışmalarda daha pek çok yüzme ile alakalı resim ve yazılar elde edilmiştir. Atina ve Pers uygarlıklarından kalan kalıntılar incelendiğinde çocuklara yüzme öğretildiği sonucuna varılacak pek çok kabartma örneği bulunmuştur (Temehu, 2010).

Yüzme sporunun icra edilmesi ve tarihsel gelişimi ile alakalı olarak da çeşitli çalışmalar mevcuttur. Oppenheim (1970) bu konuda birçok çalışmayı bir araya getirerek konunun derinlemesine incelemesine yer vermektedir. Antik Olimpiyat Oyunları programında yüzme yarışlarına yer verilmemiştir. Yunan tarihçi Pausanias bir yüzme yarışması hakkında yorum yapmış ve Roma'da yapılan yüzme yarışlarına dikkat çekmiştir. Uzak Doğu'da M. Ö. 36 yılında İmparator Suguu döneminde Japonya'da büyük yarışmalar düzenlendiği de yüzme sporunun tarihi ile alakalı bilgiler arasındadır. Japonya, yüzme için ulusal bir spor organizasyonu başlatan ilk ülke olmuştur. M. S. 1603 tarihli bir ferman yüzmeyi okul müfredatının ayrılmaz bir parçası haline getirmiş ve okullar arası müsabakalar düzenleyerek yüzmenin teşvik edilmesini sağlamıştır (Oppenheim, 1970).

Yüzme, on dokuzuncu yüzyılın başında Japonya'da oldukça popüler hale gelerek, 1810'da üç günlük yüzme buluşmaları düzenlenmiştir. Modern yüzme sporunun doğuşunun 1837'de bir spor topluluğu tarafından düzenlenen ilk rekabetçi yarışlarla Londra'da gerçekleştiği bilinmektedir. İlk modern yüzme şampiyonası ise 14 Şubat 1846'da Sidney'de, Robinson Baths'ta 440 yarda üzerinde yapıldı. Kazanan W. Redmond, mesafeyi 8:43.0'da yüzerek birinci olmuştur. Ayrıca Avustralya'da, Melbourne'un bir banliyösü olan Saint-Kilda'da, 9 Şubat 1858'de 100 yarda "dünya şampiyonası" olarak adlandırılan uluslararası nitelikte ilk yarış yapılmış ve yarışı bir İngiliz sporcuyla yenerek, Avustralyalı bir sporcu (Jo Bennett) kazanmıştır (Oppenheim, 1970).

1828 senesinde Liverpool’da ilk açık yüzme havuzu yapılmıştır. Bu tarihten kısa bir süre sonra 1837 senesinde ise Londra’da uluslararası yüzme yarışmaları düzenlenmiştir. Avustralya ise bu yarışmalara 1846 senesinde bir yenisini eklemiştir. Yüzme ile ilgili gelişmeler tüm dünyada hızla yayılmaya başlamış ve Avrupa’da yer alan çeşitli ülkelerde yüzme federasyonları kurulmuştur. 1888 senesinde Amatör Spor Birliği (IAAU) kurulması ile birlikte ABD’de yüzme sporu örgütlü bir spor halini almıştır. 1896 senesine gelindiğinde yüzme branşı modern olimpiyat oyunları arasına dahil edilmiştir (Gölleroğlu, 2010).

Yüzme sporunda profesyonelleşme ise Londra’da ilk kulüp grubunun kurulmasıyla başlamıştır. Bu durum rekabetçi yüzmede örgütlenmenin de ilk aşamasını oluşturmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde 7 Ocak 1869, önemli bir tarih olarak kabul edilmelidir. 7 Ocak 1869’da Londra’daki German Gymnasium’da Londra yüzme kulüplerinin bir toplantısı yapılmıştır. Kulüp üyelerinden biri olan W. Ramsden, Londra yüzme kulüplerinin temsilcilerinden oluşan bir dernek kurulmasını önermiştir. Bu derneğin amacı büyük ölçüde yüzme kuralları oluşturarak, yüzme sporunun profesyonelleşmesini sağlamaktır. Ramsden’in önerisi kabul edildi ve ilk yüzme kulüpleri federasyonu olan “Metropolitan Yüzme Kulübü Derneği” ortaya çıkmıştır. 11 Şubat 1869’da kuruluşundan bir ay sonra M.S.C.A. "amatör" terimini tanımladı ve rekabet için kurallar koyarak kurallar oluşmaya başlamıştır. Bu durum yüzme tarihinde ilk kez amatör ve profesyonel ayrımının yapılmasını sağlamıştır. Yüzmenin ilerleyişi, o zamandan beri performansların iyileştirilmesine göre değerlendirilmiş ve belirli koşullarda elde edilen en iyi dereceler (durgun sulu yüzme havuzları, engelli olmayan yarışlar) dünya rekoru olarak kabul edilmiştir (Oppenheim, 1970). Bu bağlamda değerlendirildiğinde yüzme sporunun önemli bir evrim süreci geçirdiği ve gelişme sağladığı görülmektedir.

2.2.2. Türkiye’de Yüzme Sporunun Gelişimi

Türk halkının ise Orta Asya’da yaşadıkları dönemlerden kalma eserler incelendiğinde o yörelerde yer alan göl ve nehirlerde yüzdüklerine dair bulgular elde edilmiştir. Bu bulguların bir örneği olan Uygur Türklerine ait kabartmalar günümüzde Londra British Müzesi’nde yer almaktadır. Bununla beraber Hun Türklerinden kalan belgeler incelendiğinde yüzme sporları ve kürek sporları ile ilgilenmiş olduklarına dair bulgular yer almaktadır. Osmanlı döneminde iddia üzerine kurulu yüzme yarışmaları

yapıldığı bilinmektedir. Ancak bu yüzme yarışmaları bir spor müsabakası niteliği taşımamıştır. Genellikle birbirini geçme üzerine kurulmuş iddialar şeklinde gerçekleştirilmiş yüzme yarışmalarıdır. Bununla beraber başta İstanbul ve İzmir gibi şehirlerde ahşap deniz hamamları kurulmuştur (Uyar vd., 2020).

Bu hamamlar sayesinde yüzme kültürü halk arasında yaygınlaşmış ve sevimliye başlanmıştır. Ahşap deniz hamamları oluşturulurken deniz kıyılarına ağaç kazıkları çakılmıştır. Bu kazıkların arasına geçirilen perde ile minik havuzlar elde edilmiştir. Denizin asıl haline göre oldukça güvenli olan bu hamamlar yaz aylarında pek çok kişinin ilgisini çekmiştir. Daha sonra çeşitli göllerde, denizlerde ve nehirlerde köpekleme stili adı verilen stil ile yüzme anlayışı gelişmiştir. Yüzme konusunda kendisini geliştiren kişiler bir sonraki aşama olan kulaç boyutuna geçerek gelişimlerini sürdürmüştür. Klasik kulaçlama stili ile çeşitli yüzme yarışmaları düzenlenmeye başlanmıştır. Zamanla boğazda yer alan yalıların önüne deniz hamamları kurulmaya başlanmıştır. Deniz hamamlarının bir kısım kadınlara özel olarak yapılmıştır. Bu deniz hamamları Türk yüzme sporuna ciddi katkılar sağlamıştır. Yine deniz hamamlarında yüzen kişilerin hamamın dışına çıkarak denize açılma hevesleri sayesinde Türkiye’de mukavemet yüzücülüğü gelişim göstermiştir. Yüzmenin bir ihtiyaç ya da zorunluluk olmaktan çıkarak daha modern bir kimliği bürünmesi 1800’lü yıllarda olmuştur. Modern yüzme konusundaki ilk atılımlar İngiltere’de gerçekleşmiştir. Tarihte bilinen ilk yüzme havuzlarını inşa eden İngiltere yüzme yarışları düzenlemeye başlamıştır. Bu yarışlar 19. yy. civarında daha organize bir hal almaya başlamıştır (Uyar vd., 2020). Bu noktada bulunan coğrafi konumun yüzme üzerindeki etkisi de anlaşılabilmektedir.

Osmanlı Devleti’nde Beylerbeyi, Göksu, Fenerbahçe Burnu, Kuleli ve Kalamış Koyu gibi bölgelerde çeşitli su sporları yapılmıştır. Evliya Çelebi “Seyahatname” isimli eserinde Kağıthane bölgesinde su sporları yapıldığından söz etmiştir. Bununla birlikte Osmanlı Devleti’nde donanmada görev alan askerlerin de çok iyi derece yüzme bildikleri tespit edilmiştir. 1800’lü senelerde Türk gençleri ilk kez yüzmenin spor yönü ile tanışmıştır. Galatasaray Sultanisi’nde eğitim alan öğrenciler beden eğitimi derslerinde yüzme çalışmaları yapmaya başlamıştır. Türkiye’nin ilk yüzme havuzu ise İstanbul Büyükdere Yüzme Havuzu olarak açılışını yapmıştır. 1932 senesine gelindiğinde modern yüzme konusunda çalışmaları artırmak ve nitelikli sporcu yetiştirmek için meşhur Alman antrenör Teketof’a görev verilmiştir. Onun yetiştirdiği Orhan Saka, Methi Ağaoğlu, Halil Dalhan

gibi sporcular yüzme sporu ile ilgili pek çok başarı elde etmiştir. Türkiye’de 1937 senesinde Moda’da yüzme yarışları yapılmıştır. 1942 senesine gelindiğinde ise İstanbul Ortaköy’de ilk modern yüzme havuzu inşa edilmiştir. 10 Ağustos 1954 tarihine gelindiğinde Murat Güler isimli yüzücü Manş Denizini geçen ilk Türk sporcu olarak tarihe geçmiştir. 1957 senesinde Rıza Salih Saray, Türkiye’de ilk Yüzme Federasyonu’nu kurmuştur (Gölleröglü, 2010).

1970’li yıllara gelindiğinde ülkenin pek çok yerinde açılan açık ve kapalı yüzme havuzlarında çocuklara eğitimler vererek Türk yüzme sporu konusunda altyapı çalışmalarına başlanmıştır. Bu eğitim ve altyapı çalışmaları olumlu sonuçlar doğurmuş ve pek çok başarı elde edilmiştir: Murat Özüak, Balkan Şampiyonalarında ilk kez altın madalya kazanmıştır. Onun hemen ardından ise Sabri Özün Balkan Şampiyonalarında madalya kazanmıştır. Erdal Acet 1975 senesinde Manş Denizi’ni 9 saat 4 dakikada geçerek son 102 yıl içerisindeki en iyi 10 dereceden bir tanesini elde etmiştir. 1979 senesinde Manş Denizi’ni geçen ilk Türk kadın yüzücü Nesrin Ongun olmuştur. Türkiye’de yüzme sporu profesyonelleşip kulüpler kurulmadan önce İstanbul ve İzmir’de yaşayan İngiliz aileleri ve pek çok farklı uyruktan kişiler kendi aralarında çeşitli sporlar yapmıştır. Bu sporlardan bir tanesi olan yüzme özellikle yaz aylarında son derece revaç yapmıştır. Zamanla bu kişilerin arasına Türk insanları da girmiş ve yüzme Türkler arasında da yayılmaya başlamıştır. Spor kulübü olarak yüzmeye yer veren ilk kulüp ise Fenerbahçe Spor Kulübü olmuştur (Gölleröglü, 2010).

Salahaddin Türsen, Fenerbahçe sporcularından olup aynı zamanda Türkiye’nin ilk mukavemet yüzücüsüdür. Fenerbahçe’nin ardından Galatasaray Spor Kulübü de yüzme ile ilgili çalışmalara yer vermiştir. Yüzme faaliyetleri kapsamında Şeref Hüsameddin başta olmak üzere pek çok sporcu yetişmiştir. Türkiye’de yüzme sporu ile ilgili ilk büyük adım Cumhuriyetin ilanından hemen önce atılmıştır. Galatasaraylı olan Nejat Abud, Malik Bey ve Fazıl Adnan Bey dönemin gözde yüzme sporcuları olmuşlardır. Türkiye’nin ilk resmi yüzme yarışı ise 1923 senesinde İstanbul’da yapılmıştır. 1931-1932 senesinde kadınların da yüzme sporuna olan ilgisi ön plana çıkmaya başlamıştır. Avrupada doğmuş ve orada yüzme eğitimi almış olan Leyla Asım Turgut, Türkiye’ye döndükten sonra Fenerbahçe Spor Kulübüne girmiştir. Leyla Asım Turgut tek başına bir girişim örneği gösterip kadınlara yönelik yüzme faaliyetleri göstermiştir (Gölleröglü, 2010).

Yeni kadın yüzücüler de Leyla Asım Turgut'un izinden giderek kadın spor branşının gelişimine katkı sağlamışlardır. Bu durumun meydana gelmesinde Atatürk'ün kadınlara verdiği haklar oldukça etkiliydi. Ülkeye hâkim olan eşitlik her sektörde ve her dalda kendisini göstermeye, meyvelerini vermeye başlamıştı. Kadınlar pek çok alanda kendilerini göstermeye başlamışlardı. 1934 senesine gelindiğinde ise Türkler ilk kez Rusya'ya karşı ay yıldızlı forma giyerek yüzme branşında ülkelerini temsil etmişlerdir. Türkiye'nin ev sahipliği yaptığı ilk yabancı yüzme yarışı ise 1937 senesinde İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. 1970 senesine gelindiğinde ise Türk yüzücüleri büyük bir varlık ortaya koymuştur. Günümüze gelindiğinde yüzme konusunda gelişmeler yeterli düzeyde olmamakla birlikte gelişim göstermeye devam etmektedir. Pek çok şehirde ve pek çok kulüpte yüzlerce antrenör genç nesilleri en iyi şekilde yetiştirmektedir (Gölleröğlu, 2010). Antrenörlük eğitimi Türkiye'de öncelikli olarak üniversiteler tarafından verilmektedir. Spor Bilimleri'ne bağlı fakülte veya yüksekokullardan alınan bu eğitim dört yılı kapsamaktadır. Bu dört yıl süresince öğrenciler ilgili alan ve mesleki dersleri zorunlu veya seçmeli şekilde seçer ve derslerini tamamlar. Öğrenciler son öğrenim senelerinde o zamana kadarki öğrendikleri teorik ve uygulamalı bilgileri, uzmanlıklarını seçtikleri ilgili branş alanında belli bir süre boyunca olan saha deneyimi (staj) ile pekiştirirler. Mezun olan antrenör adayı ilgili branşın federasyonun üçüncü kadame antrenörlük belgesine denk gelecek şekilde mezun olur. Diğer bir seçenek ise Türkiye Yüzme Federasyonu'nun belli tarihlerde açmış olduğu kurslar ile alınan antrenörlük kurslarıdır. Federasyonun belirlemiş olduğu tarihlerde açılır. Her kategori için ayrı ayrı olacak şekilde açılır. Kursların süresi yaklaşık olarak beş gündür. Eğitimlere katılabilmek için her bir kademeye belirlenmiş olan kriterler vardır. Bu kriterlerin sağlanması ve eğitim sonunda yapılan sınavlardan başarılı olunması durumunda antrenörlük belgesini almaya hak kazanılır.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde yüzme alanında yaşanan gelişmeler genellikle cumhuriyet sonrasında yaşanmıştır.

2.3. Yüzme antrenörlüğü

Bir spor kulübüne bağlı olan yüzme takımını çalıştırarak onlara teknik yönden eğitim veren kişilere yüzme antrenörü denmektedir. Yüzme antrenörleri takımlarını hem fiziksel hem de psikolojik olarak müsabakalara hazırlayan kişilerdir. Yüzme antrenörlerinin iş tanımları incelendiğinde bireyleri ya da takımları müsabakalara hazırlamak ve onlar için

çeşitli antrenman programları düzenlemek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda sporculara yüzmenin dört temel branşı olan kelebek, sırtüstü, kurbağalama, serbest yüzme tekniklerini vererek, sporcuların bu tekniklerde kısa, orta ve uzun mesafelerdeki gelişimini destekleyerek geliştirmek de görevleri arasında yer almıştır (Jowet, 2017).

Antrenörlük kelimesi ilk kez 14.yy'da Macaristan'da ortaya çıkmıştır. Bu kelime o yıllarda tarım alanı ve savaş bölgelerinde kullanılan araçlara verilen bir isim olmuştur. Antrenörlük kelimesi güçlü, azimli ve dayanıklı anlamlarına gelen “sturdy” sözcüğünden türetilmiştir. Antrenörler ise güçlerini ve enerjilerini büyük bir azimle sporculara aktaran kişiler oldukları için bu isim kullanılmıştır. Antrenörler sporcuların başarısı ve özgüveni üzerinde son derece etkili olmuştur. Bu nedenle bir antrenörün pek çok özelliğe sahip olmalıdır. Bu özellikler işini iyi bir şekilde yapmasında son derece etkilidir. Antrenörün kişiliği sporcunun başarısı ve spor takımının belirlenen hedeflere ulaşma yetisi üzerinde oldukça etkilidir. Bir antrenörün sahip olması gereken özellikler arasında entelektüel olma, psikolojik yönden sağlıklı ve güçlü olma, sosyal açıdan aktif olma ve güven veren bir karaktere sahip olma gibi özellikler yer alır. Geçmişte sporcuları arasında büyük başarılar elde etmiş olan antrenörler incelendiğinde bu antrenörlerin akıl yürütme ve olayları analiz etme özelliklerinin son derece iyi düzeylerde olduğu tespit edilmiştir (Sunay, 1998).

Aynı zamanda antrenörlerin hayal güçlerinin kuvvetli olması da sporcular üzerinde oldukça etkilidir. Hayal gücü yüksek antrenörler büyük hayaller ve hedefler konusunda sporcuları yüreklendirebilir ve çalışmalarına pozitif bir ivme verebilir. Antrenörlerin adaletli, sporcular arasında eşit ve dengeli davranışlarda bulunmasının da başarı üzerindeki etkisi olduğu görülmüştür. 1970'li yıllarda antrenörlüğe olan ilgi ve antrenör olma talepleri artınca Psikolojik Numerus Clausses adı verilen bir karakter ve meslek uygunluğu testi geliştirilmiştir. Bu testin uygulanmasında görev alan psikolog Shilling, bir antrenörde güçlü kişilik, dışa dönüklük, kendini ve tepkilerini kontrol edebilme ve gerçekçilik gibi özelliklerin bulunması gerektiğini belirtmiştir. Psikolog Shilling 1970 senesinde gerçekleştirdiği birtakım psikolojik araştırmaların sonucuna göre ise başarılı olacak olan antrenörlerin otorite ve disiplin sahibi olduklarını belirtmiştir (Gill vd., 2017).

Bir sporcu kendi alanında son derece yetenekli olsa bile başarılı olabilmek için mutlaka iyi bir antrenöre ihtiyaç duymaktadır. Antrenörsüz bir sporcu yeteneklerini ancak belirli bir düzeye kadar çıkarabilmektedir. Bir noktadan sonra kendisine yön verecek ve

başarısını artıracak bir antrenöre ihtiyacı olacaktır. Geçmişte yüzme sporunda başarı sağlayan sporcular incelendiğinde öncelikle iyi bir yüzme antrenörü ile çalıştıkları ve antrenörlerinden aldıkları güç ve disiplinle müsabakalara hazırlandıkları görülmüştür. Antrenörlerin görevi hiçbir zaman yalnızca sporcuya branşın nasıl yapılacağını göstermek olmamıştır. Bir branşın nasıl yapılacağı ya da yüzme stilinin çeşitleri gibi bilgiler teorik bilgilerdir. Bununla beraber bir antrenörün görevi her zaman teorik bilgiyi pratiğe uygun hale getirmek ve sporcuyu hem fiziksel hem de psikolojik yönden desteklemek olmuştur (Lafrenière, vd., 2011).

Bir antrenörün sporcuyu desteklemesi ve ona karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için kendisinde de olması gereken birtakım özellikler söz konusudur. Bu özelliklerden bir tanesi de antrenörün öz yeterlik inancının yüksek olmasıdır. Bir antrenör aynı zamanda yenilikçi ve ufuk açıcı olmalıdır. Öz yeterlik düzeyi düşük olan bir antrenörün sporcu ile sağlıklı bir ilişki kurarak çeşitli başarılar elde etmesi son derece zordur. (Lafrenière vd., 2011).

Sporcuların yalnızca müsabakalara ya da yarışlara hazırlanmaları yeterli değildir. Sporcu beslenmeden dinlenmeye kadar yaşamın her alanında antrenörünün önderliğine ihtiyaç duyar. Doğuştan getirdiği yeteneklerini geliştirip başarıya dönüştürebilmesi için kendisine liderlik edecek olan antrenörün de bu mesleğin gerekliliklerini taşıyor olması gerekmektedir. Bu nedenle bir antrenörün sakin, sabırlı, adil ve gerçekçi olması başarı için çok önemlidir. (Hodge ve Lonsdale, 2011).

Antrenör, bilgi, deneyim ve fiziksel yeteneklere sahip olduğu gibi güvenilirlik, saygı veya güven gibi kişisel niteliklere otomatik olarak sahip değildir. Bu nitelikler yüzücüler, diğer antrenörler, işverenler, ebeveynler ve diğerleri tarafından antrenörlük stili, iletişim, öğretim stili ve motivasyon stiline dayalı olarak koça atfedilmektedir. Başka bir deyişle, eylemler size itibar, saygı ve güven kazandırır. Antrenöre atfedilen bu kişisel nitelikler, antrenörü ve örgütsel etkinliği etkilemektedir. Yüzücüler, diğer antrenörler, ebeveynler ve işverenler antrenöre ne kadar saygı duyar ve güvenirse, iş birliği yapmaya o kadar istekli olur. Bunlar zamanla amel ve iyi işlerle kazanılan niteliklerdir. Güvenilirlik, saygı ve güven geliştirmenin birçok anahtarı vardır ancak özel olarak bahsetmeyi hak eden üç temel konu vardır (Foundations of Coaching, 2007):

Hesap Verebilir Olmak

Hesap verebilir olmak birçok anlama gelmektedir. İlk olarak, ekibin hedeflere yönelik ilerlemesini nesnel terimlerle ölçebilmek ve ardından bu ilerlemeyi işverene yazılı bir aylık rapor halinde rapor edebilmek anlamına gelmektedir. Bir antrenör, cinsiyet ve yaş grubuna göre ayrılmış takım sayıları (üyeler) hakkında şu açılardan rapor verebilir:

Müsabakalarda sporcuların göstermiş olduğu performansların gelişimi takip edebilmek ve eleştirel yaklaşabilmek için raporlanmalıdır ve bu işlem önem arz etmektedir. Sporcunun göstermiş olduğu performansların yüzülen teknik, mesafe ve süre bakımından raporlanıp, istatistiklerin ilgili antrenör tarafından baş antrenör ve kulüp yönetimine gerekli durumlarda bildirilmelidir.

İkincisi, dürüst olmaktır. Örneğin, hedeflere yönelik ilerleme umulduğundan daha yavaş gidiyorsa, koç olayları örtbas etmeye çalışmak yerine dürüstçe rapor etmelidir. Bu dürüstlük, güven ve kısa vadeli destek oluşturma eğilimindedir (ne kadar dürüstçe rapor edilirse edilsin, hedeflerde sürekli olarak yetersiz kalmak, muhtemelen büyük bir yeniden değerlendirme gerektirir).

Üçüncüsü, sorumlu olmak, insanların koçu güvenilir olarak görmeleri için verilen sözleri yerine getirmek anlamına gelir.

Dinleme Becerilerini Kullanma

İyi dinleme, diğer kişiyi anlamayı öğrenmek demektir. Diğer kişiyle aynı fikirde olmak anlamına gelmemektedir. Antrenör dinleme becerileriyle ün kazandığında, diğerlerinin sorun ve çözümlerle antrenöre gelme olasılığı daha yüksek olacaktır. İyi dinleme becerileri şunları içerir:

- Göz teması kurma
- Açık bir vücut duruşu ile kişiye bakma
- Diğer kişinin anlayışlı olduğunu bilmesini sağlamak için zaman zaman yeniden ifade etme
- Sözü kesmeyerek ve sesi ölçülü tutarak duygusal seviyeleri dengede tutmak
- “Eğer” sorularını sormak ve “sen” ifadeleri yerine “ben” ifadelerini kullanmak

Profesyonel Olmak

Antrenörler sporculara ve mesleklerine karşı olan görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirdikleri takdirde hedeflerine ulaşmaları ve başarı sağlamaları kolaylaşacaktır. Bununla birlikte sporcuların da üstlerine düşen görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir. Bir sporcunun başarısında antrenörün büyük katkıları vardır. Ancak sporcunun her başarısızlığı antrenör kaynaklı değildir. Tüm sorumluluğun antrenöre yüklenmesinden ziyade herkesin kendi üzerine düşen görev ve sorumluluklara odaklanarak birlik içerisinde gelişim göstermek önemlidir. Geçmişteki başarılı sporcuların antrenörleri ile ilişkileri incelendiğinde sporcu-antrenör uyumunun başarı ile doğru orantılı olarak ilerlediği görülmüştür.

2.3.1. Antrenörün Görev ve Sorumlulukları

Antrenör ve sporcu arasındaki ilişki, rekabetçi sporda performans için belirleyici bir faktördür. Sporcu ve antrenör karşılıklı olarak bağlıdır. Karşılıklı bağlılıkları, sporcuların antrenörün bilgi, beceri ve deneyimini edinme ihtiyacı antrenörlerin yetkinlik ve becerilerini performans ile başarıya aktarma ihtiyacında kendini göstermektedir. Bu nedenle sporcu ve antrenör, bir ortaklık veya profesyonel bir ilişki geliştirerek performans başarısına ulaşmak için birlikte çok fazla zaman geçirirler. İlişkinin sporcunun antrenman prosedürü ve performans sonuçları üzerinde büyük bir etkisi vardır ve çoğu zaman sporcunun özel alanıyla ilgili yönleri ele almaktadır (Coakley, 1990). Farklı metodolojiler ve teorik çerçeveler kullanan araştırmalar, antrenörler ile sporcuların profesyonel ve kişisel ilişkilerinin kalitesinin, sporcuların gelişimi ve büyümesi üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Poczwadowski ve diğerleri 1998; Jowett, 2003; Jowett ve Cockerill, 2003; Jowett ve Meek, 2000). Genel olarak, antrenör-sporcu ilişkisinin yer aldığı antrenörlük, yalnızca öğrencinin performans iyileştirmeleri (örneğin, kişisel rekorları kırmak ve madalya kazanmak) açısından değil, aynı zamanda kişisel ve sosyal gelişim açısından da öğrencinin becerilerini de geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu nedenle, antrenör-sporcu ilişkisini neyin etkili kıldığına dair bilgi ve anlayış oluşturmak çok önemlidir. Sporda antrenör-sporcu etkileşimleri 1970'lerin sonlarına kadar bilimsel ilgi görmemiş ancak ilerleyen süreçte antrenör davranışları gibi alanlarda kavramsal ve ampirik olarak araştırmaların çoğu istikrarlı bir ivme kazanmıştır (Chelladurai ve Saleh, 1978).

Bununla beraber Wylleman (2000), ampirik kanıt eksikliğinin birkaç nedenden kaynaklandığını ileri sürmüştür. İlk olarak, kişilerarası ilişkiler tek bir bilimsel disipline ait olmayıp, çeşitli bilimsel alanların kavşağında yer almasını bir neden olarak görmektedir. İkinci neden, bu ilişkinin kavramsallaştırılmasını içermektedir. Ayrıca performansın odak noktası olması, metodolojik eksiklikler ve ilişkilerin yeterince ele alınmaması diğer nedenler arasında yer almaktadır.

Nitsch ve Hackfort'un (1984, s. 156) sosyal ilişkiler modeli, antrenör-sporcu ilişkisini incelemek için yararlı bir çerçeve sağlamaktadır. Nitsch ve Hackfort, sosyal ilişkilerin üç farklı boyutunu ayırt etmektedir. Bu boyutlar:

Güç Boyutu: Otorite ve hesap verebilirlik aracılığıyla tanımlanır

İş Birliği Boyutu: Görevlerin dağılımı aracılığıyla tanımlanır

Bağların Boyutu: Sempati ve antipati aracılığıyla tanımlanmaktadır.

Üyeler arasındaki etkileşimdeki çatışmaların bir veya daha fazla boyuttaki farklılıklardan kaynaklanabileceği savunulmuştur. Nitsch ve Hackfort'un (1984) modeline göre ilişkiler, kasıtlı ve araçsal yönlerde destekleyici bir anlaşmaya dayanmaktadır.

Kasıtlı Yön: Karşılıklı anlaşma ve etkileşim sürecinde amaç ve araçların kabulü anlamına gelmektedir.

Araçsal Yön: Karşılıklı anlaşma ve etkileşimin gerçekleştiği koşulların kabulü anlamına gelmektedir.

Etkileşimin bu iki yönünün her biri iki alt boyut içermektedir. Kasıtlı yön, etkileşim amacından (etkileşimin amaçlanan etkileri) ve etkileşim temalarından (etkileşimin olası içeriklerini kısıtlamak) oluşmaktadır. Araçsal yön, etkileşim ilkelerinden (etkileşim için kalıcı düsturlardır) ve etkileşim kurallarından oluşmaktadır.

Bu kavramsallaştırma Seiler, Kevesligeti ve Valley (1999) tarafından antrenörler ve sporcuları arasındaki sosyal ilişkileri araştırmak için kullanılmıştır. 15 kadın sporcu ve antrenörleri ile yapılan görüşmeler, sosyal ilişkilerin hem kasıtlı (etkileşim amacı ve etkileşim temaları) hem de araçsal (etkileşim ilkeleri ve etkileşim kuralları) içerdiğini

ortaya koymuştur. Karşılıklı anlaşma ve hedeflerin ve koşulların kabulü, antrenör-sporcu ilişkisinin önemli bileşenleri arasında yer almıştır.

Spor psikolojisi, antrenör-sporcu ilişkisini tanımlamayı amaçlayan bir dizi kavramsal modelin gelişimini kanıtlamıştır (Poczwadowski, Barott, ve Henschen, 2002). Örneğin, Poczwadowski, Barott ve Henschen (2002), üç ana bileşen içeren bir antrenör-sporcu ilişkisi kavramsallaştırması öne sürmüştür:

- Gerçekleştirilecek görevle ilgili öğretici bir bileşen, duygusal ve bilişsel yönlerle ilgili sosyal-psikolojik bir bileşen
- Davranışsal ve bilişsel yönlerle ilgili bir sosyal-psikolojik bileşen
- Hem sporcunun hem de antrenörün birbirleriyle olan ilişkilerine ilişkin inançlarıyla ilgili manevi bileşen

Kelley vd. (1983) bir ilişkiyi insanların duygu, düşünce ve davranışlarının karşılıklı ve nedensel olarak birbirine bağlı olduğu bir durum olarak tanımlanmıştır. Buna bağlı olarak, antrenör ve sporcuların duygu, düşünce ve davranışları orijinal olarak yakınlık, koordinasyon ve tamamlayıcılık yapıları aracılığıyla incelenmiştir (Jowett ve Cockerill, 2003).

Elde edilen bulgulara göre antrenörlerin sahip olması gereken bazı görev ve sorumluluklar tespit edilmiştir. Antrenörler bir spor kulübü ile çalışmaya başladıkları zaman o kulübün yönetimi ve sorumlusu olduğu sporcuların hedeflerine ulaşmaları için liderlik etmekle yükümlü olur. Bu yükümlülüğün etkisiyle tüm bilgi, birikim ve tecrübelerini sporculara aktarmalıdır. Ancak antrenörler görevlerini yerine getirirken spor kulübüne olduğu kadar sporculara karşı da sorumlulukları vardır. Bir antrenörün görev ve sorumlulukları her zaman sporcuların gelişimini desteklemek üzerinedir. Antrenör başarısı, sporcuların üzerinde olumlu ve kalıcı etki bırakmasıyla ilgilidir. Yine antrenörün tutumları sporcuların kendi branşlarında uzun süre kalıcı olmalarına ve çalışmalarını daha verimli gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Antrenörün görev ve sorumlulukları yalnızca sporcuların gelişimlerinden ibaret değildir. Bir antrenör tüm sezon ve müsabakalar üzerinde gerçekçi amaçlar belirlemelidir. Bu amaçlar genel ve durumların özelinde daha spesifik olabilmektedir. Bugüne kadar pek çok başarıya imza atmış olan antrenörlerin çalışma biçimleri incelendiğinde sporcuların genel davranış ve tutumları yanı sıra müsabaka esnasında ve antrenmanlardaki çeşitli durumlar üzerinden de belli amaçlar

belirleyerek ilerledikleri görülmüştür. Böylece sporcuların hem genel beceri ve performansları hem de davranışları kontrol altına alınmış ve geliştirilmiştir (Jowett ve Cockerill, 2003).

Antrenörler bu amaçları belirlerken öncelikle kısa vadeli sonrasında uzun vadeli amaçları belirledikleri saptanmıştır. Antrenörlerin sporculara karşı olan görevlerini yerine getirmeleri karşılıklı pozitif bir ilişki kurulmasına yardımcı olurken başarının kapılarını da aralamıştır. Bununla birlikte antrenman planlamasının yapıp doğru bir biçimde uygulanması, sporcuların performanslarının güçlendirilmesi, müsabakalara hazırlama, sporculara pek çok konuda rehberlik edilip iç ve dış her türlü etmene karşı korunması da antrenörlerin görev ve sorumlulukları arasındadır.

2.3.2. Antrenörün Sporcu Başarısındaki Yeri

Sporcuların başarısında pek çok unsur etkili olsa da iyi bir antrenörün sporcu başarısındaki yeri her zaman son derece önemli olmuştur. Bir sporcu kendi alanında ne kadar yetenekli olursa olsun iyi bir antrenör tarafından yönlendirilmediği takdirde başarabileceklerinin bir sınırı vardır. Antrenörler sporcuların yaşamında yol gösterici kaynak bir kitap rolü üstlenir (Terlemez, 2019). Sporcuların beslenmelerinden dinlenmelerine, fiziksel sağlıklarından ruhsal sağlıklarına kadar pek çok konuda onlara destek verirler. Tüm bu destek ve emekler sporcuların gelişerek çok daha başarılı bir hale gelebilmelerine yardımcı olur.

Antrenörlerin tutum ve davranışları sporcuları pek çok yönden etkiler. Bu etkileşimlerden en önemlisi ise sporcuların başarıları ya da başarısızlıklarıdır. Antrenörlük mesleği spor fizyolojisinden spor psikolojisine, biyomekanikten spor yönetimine kadar pek çok faktörü içerisinde barındıran çok boyutlu bir meslek olarak geçmiş zamanlardan beri var olmuştur. Bu mesleğin en göze çarpan özelliklerinden biri ise zihinsel yönünün çok ağır basmasıdır. Antrenörlük mesleği doğru karar vermek ve doğru seçimler yapmak üzerine kurulmuştur. Yapılan araştırmalara göre sporcular antrenörleriyle pozitif bir ilişki kurdukları durumlarda çok daha motive olarak iyi bir performans göstermişlerdir. Bu durumun aksi yaşandığında yani bir sporcu antrenörü ile agresif ve negatif bir ilişki geliştirdiği zaman ortaya olumsuz olarak nitelendirilebilecek sonuçlar çıkmıştır. Bir antrenörün sporcu ile sorunlu bir ilişki geliştirmesi durumunda sporcunun duyguları zedelenmiştir (Konter, 1996, s. 56).

Aynı zamanda antrenör sorumlu olduğu liderlik davranışını yeterince ortaya koyamadığı durumlarda da çeşitli problemler meydana gelebilir. Konter (1996) elde edilen bulgulara göre antrenörlerin sporculara yönelik davranışlarıyla sporcuların başarıları arasında net bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki yalnızca başarı üzerinde değil sporcunun psikolojik sağlığı ve özgüveni üzerinde de var olduğu belirlenmiştir. Antrenör ve sporcu arasında uyum olmadığı sürece başarılı olmaları mümkün değildir. Sporcular ve antrenörler başarıyı elde edebilmek, zafer kazanabilmek, kendilerine koydukları hedefleri gerçekleştirebilmek ve en önemlisi yaptıkları spordan zevk alabilmek için birbirleri ile uyum içerisinde hareket etmelidir (Nacar ve Yunus, 2019).

Sporcunun performansının artması ve hedeflenen başarıya ulaşabilmesi için antrenörü ile duygusal ve zihinsel yönden uyum yakalaması gerekir. Antrenörlüğün çok boyutlu bir meslek olması ve hem kendi içerisinde pek çok yeterlilik gerektirmesi hem de sporcu başarısı üzerindeki etkisi sebebiyle birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmalar uzun yıllardır konu ile ilgili oluşturulmuş olan kuramlar üzerinden şekillenmiştir. Bu sebeple antrenör davranışları ve bu davranışların sporcu başarısı üzerindeki etkisi çeşitli kuramlarla bağlantılı olarak değerlendirilmiştir. Antrenörlerin davranış biçimlerinin sporcuların başarıları ve başarısızlıkları üzerindeki etkisini inceleyen kuramlar arasında “Çok Boyutlu Liderlik Kuramı”, “Sosyal Destek Davranışı”, “Antrenör Sporcu İlişkisi” gibi kuramlar yer almıştır (Kalkan ve İhsan, 2021).

Bu araştırmalar sonucunda etkili ve güçlü bir antrenörün sporcuların ruhsal sağlığı, mesleki başarısı ve morali üzerinde oldukça etkili olduğunu saptanmıştır. Sporcular doğuştan yetenekli olarak dünyaya gelmiş olsalar dahi onların bu yeteneklerini geliştirerek başarılı olmalarını sağlayan kişiler antrenörler olmuştur. Sporcuyla biçimlendiren ve ona yön veren kişiler olan antrenörlerin iletişim becerilerinin iyi olması da başarı üzerinde etkilidir. Sporcuların takımlarına ve kendilerine karşı olumlu bir tutum ve takım içi bağlılık duygusu geliştirebilmesi oldukça önemlidir. Bir sporcunun takımına olan bağlılığı kendi başarısı üzerinde de etkilidir. Antrenörlerin mesleki yeterlilikleri ve sporculara karşı olan davranışları sporcuların hem bireysel hem de takım içi başarılarında etkilidir. Antrenörlük yapan kişinin adaletli olması son derece önemlidir. Sporcular arasında eşitsiz tutum ve adaletsizlik yaşanması durumunda tüm takım olumsuz etkilenecektir. Sporcuların birbirleriyle ve antrenörleriyle problem yaşadığı bir takımın başarıya ulaşması oldukça zordur (Jowett ve Cockerill, 2003).

2.4. öz yeterlik ve mesleki gelişim

Bandura'nın üçlü karşılıklı determinizmi temelinde bireyler, davranışlar ve çevreler arasındaki karmaşık etkileşimleri kavramsallaştıran sosyal bilişsel kariyer teorisine (SBKT) göre, bireylerin bilişi davranışlarını etkilemekte ve çevrelerinden etkilenmektedir. Öz yeterlilik gibi bilişsel değişkenler, kariyer davranışlarını ve alınan karara dayalı ortaya çıkan sonuçları etkileyen önemli bir faktördür (Chan vd., 2018). Sosyal destek, kariyer davranışlarını etkileyen bir diğer kritik faktördür (Lent vd., 2003). Ayrıca, Krumboltz'a (1996) göre, kariyer inançlarını ve düşüncelerini anlamak, bireylerin mesleki ilgi ve hedeflerini şekillendirip değiştirmelerini ve yeni kariyer davranışları geliştirmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla kariyer inançları, bireyin kariyer planlamasını ve kararlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Dolayısıyla, kariyer öz yeterliliği, kariyer inançları ve sosyal destek, kariyer davranışlarını etkileyen anahtar faktörlerdir. İlgili çalışmalar büyük ölçüde batı toplumunda spor dışındaki fakültelerde öğrenim gören üniversite öğrencilerine odaklanmaktadır (Chan vd., 2018). Bu bağlamda değerlendirildiğinde tüm coğrafi kültürlerde benzer sonuçların elde edilmesi oldukça zordur.

Sosyal destek, bireylerin kariyer davranışlarını ve sonuçlarını doğrudan etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kariyer öz-yeterliği aracılığıyla kariyer davranışlarını ve sonuçlarını da etkilemektedir. Bireyin hayatındaki önemli kişilerden gelen destek, bireylerin algılanan yaşam değerlerini pekiştirerek kariyerleriyle ilgili irrasyonel beklentileri kabul etmelerini sağlar. Böylece kariyer kararını ve planlamasını geliştirmektedir (Lent vd., 2003). Tate vd., (2015), ebeveynlerin mesaj ve görüşlerinin, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermede kritik olan benlik kavramlarını ve kariyer inançlarını etkilediğini belirtmektedir. Chan vd. (2018), ebeveynler ve koçlar tarafından paylaşılan bilgi ve deneyimler, sporculara uygun ve rasyonel kariyer değerleri ve beklentileri formüle etme konusunda ilham verdiğinde, bunun sporcuların sonraki kariyer geçişlerini ve gelişimini artırdığını iddia etmektedir. Rodriguez de ebeveynlerden ve antrenörlerden gelen desteğin, sporcuların kariyer engelleriyle karşılaştıklarında olumlu inançlar ve rasyonel tutumlar oluşturmalarını sağlayarak kariyer kararı verme sürecinde kaygı ve streslerin azalttığını ifade etmektedir (Rodriguez,2012)

Schultheiss (2003) sosyal desteğin kariyer öz yeterliliğini güçlendirdiğini ve bireylerin günlük yaşam zorluklarını olumlu bir tutumla çözmelerini sağladığını

belirtmektedir. Cox vd., (2009), paylaşılan günlük yaşam deneyimleri ve okul çalışmaları yoluyla ebeveynler ve antrenörler tarafından verilen desteğin, sporcuların net kariyer değerleri oluşturmalarına ve kariyer öz-yeterliklerini geliştirmelerine olanak sağladığı sonucuna ulaşmıştır (Battle Vilanova ve Puig, 2016).

Konu ile alakalı araştırmalar ayrıca, performans zaman etkililik ölçümlerinin hedef önem ölçümleriyle kavramsal olarak tutarlı olmadığını da bulgular arasında yer aldığını göstermektedir. Sporcuların öz-yeterlik beklentileri ile en güçlü şekilde ilişkili olan bilişsel değişkenler, kaygı, olumlu ve olumsuz duygusal durumlar, kişinin kazanma hedef yönelimi ve sürekli spor güvenidir (Treasure vd., 1996). George (1994) öz yeterlik ile durum kaygısı (bilişsel ve somatik) arasında önemli negatif ilişkiler bulmuştur. Treasure vd., (1996) ayrıca, öz yeterliliğin negatif duygulanımla (örneğin gergin, üzgün) negatif, pozitif duygulanımla (örneğin uyanık, kararlı, ilhamlı) pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu nedenle, daha etkili sporcular yarışmadan önce daha düşük bilişsel ve somatik kaygı seviyelerine sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda Treasure vd., (1996) yaptığı gibi daha olumlu bir duygusal durum sürdürmektedir. Sporcuların rekabetçi yönelimlerinin (kazanma arzusu veya diğerlerinden daha iyi performans gösterme veya kişinin kendi standardına göre iyi performans gösterme arzusu) onların yeterlik beklentileriyle ilişkili olduğu düşünülmüştür (Martin ve Gill, 1991).

Rogers, Creed ve Glendon (2008), sosyal desteğin üniversite öğrencilerini olumlu tutumlarla kariyerlerini keşfetmeye ve planlamaya teşvik ettiğini ve kariyer kararları vermelerini desteklediğini bildirmektedir. Morgan ve Giacobbi (2006), ebeveynlerden ve antrenörlerden gelen cesaretlendirmenin, kolej sporcularının sadece kariyerlerini değiştirmelerine değil, aynı zamanda spor kariyerlerini takiben kariyer kararı verme ve planlamalarını geliştirmelerine de yardımcı olduğunu belirtmektedir (Vilanova ve Puig, 2016). Cheng vd., göre (2016), ebeveynler gibi önemli bireylerin desteğine ek olarak, spor politikaları, ekonomi ve kaynaklar aracılığıyla hükümetten gelen destek, elit sporcuların spor performansını ve kariyer gelişimini kritik bir şekilde etkilemektedir.

Antrenörler sporcuların kariyerlerine yön veren, onları başarıya götüren ve gerek fiziksel gerekse psikolojik yönden destekleyen oldukça önemli kişilerdir. Antrenör ve sporcu arasında kurulan bağın kuvveti çoğu zaman sporda başarının en önemli anahtarı olmuştur. Ancak antrenörlerin sporcular üzerinde olumlu etkiler yaratabilmeleri ve onları

iyi noktalara taşıyabilmeleri için sahip olmaları gereken çeşitli özellikler vardır. Bu özelliklerden bir tanesi olan öz yeterlik, antrenörden beklenen performans ve hedefleri gerçekleştirme kapasitesinin kendi bilgi ve becerisi düzeyinde kullanılarak harekete geçme anlamı taşımaktadır. Öz yeterlik bir bakıma kişinin kendine olan inancını da simgelemektedir. Antrenör öz yeterliği ise sporcunun bir antrenörden beklentisini karşılamaya yönelik bir kavram olmuştur. Bir sporcunun antrenörden beklentileri ve ihtiyaçları vardır. Antrenör sporcunun psikolojik durumunu, branş başarısını, kişilerarası iletişimini geliştirmeyi hedeflemektedir.

2.4.1. Antrenör Öz Yeterlikleri

Antrenörlükte ana ilke, antrenörün sporcunun başarmak istediğini keşfetmesi, açıklığa kavuşturması ve onunla uyumlu hale getirmesidir. Bu nedenle, hedeflerle çalışmak antrenör için bir başka önemli görevdir. Öz yeterlik hedefleri etkiler. Ayrıca, öz yeterliği yüksek olan bireyler, düşük öz yeterliği olan bireylere göre kendileri için daha yüksek hedefler belirlemektedir. Bununla birlikte, öğrenmek için odaklanılan bir hedef için çalışmaya başlarken, sporcunun bilişsel süreci, öğrenme hedeflerini takip etmekle başlaması gerekmektedir (Seijts ve Latham, 2001). Antrenörlerin öz yeterlik kapasitelerinin yüksek olduğu durumlarda sporcuların başarısının ve benlik saygısının da bu durumdan pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Yüksek öz yeterlik inancına sahip olan antrenörler sporcular tarafından da sıklıkla tercih edilmişlerdir. Çünkü öz yeterlik inancı yüksek olan bir antrenör mesleki bilgisini, teknik bilgilerini ve spor eğitimini, sporcunun kişisel ve sosyal gelişimini sporcuya çok daha efektif bir şekilde aktarabilmiştir. Bununla beraber antrenör öz yeterliği sporcuların bireysel ve takım olarak başarılarını etkileyecek son derece önemli bir unsur olmuştur.

Bu sebeple bir antrenörün sporcusuna üst düzeyde destek ve verim sağlayabilmesi için öncelikle kendi öz yeterlik inancının gelişmiş olması gerekmektedir.

Öğrenme hedefi, bireyin öz-yeterliliği ile uyumlu olması gerekmektedir. Bu sebeple, öz-yeterlik ve hedefler arasındaki ilişki karşılıklı olmalıdır. Gelişmek için sporcunun kapasitesinin sınırında olan antrenörler tercih edilmektedir. Antrenörün sporcu ile uyumlu olması, gelecekte yüksek öz yeterlilik oluşturmak için olumlu bir etkiye sahiptir. Ancak bireylerin kapasitelerinin sınırında veya sınırına yakın olan (çok yüksek veya çok düşük değil) öğrenme hedeflerini takip edebilmeleri için durum ve görev analizinde kendi

potansiyellerine ilişkin iç görü gerekmektedir. Performanstan önceki bilişsel sürecin kalitesi, bu nedenle, optimal öğrenme hedeflerinin gelişimini ve bireylerin bu hedeflere ulaşma olasılığını etkilemektedir (Bandura, 1986).

Antrenörlüğün diğer iki ana ilkesi, sporcunun ürettiği çözüm ve stratejileri ortaya çıkarmak ve öğrenme sürecinde sorumluluk almasını sağlamaktır. Başarılı antrenörlük, hem sporcunun kendi işlerinde etkili ve verimli stratejiler kullanma becerilerini hem de süreçte danışanların sorumluluklarını netleştirmesini etkilemelidir. Bu nedenle, sporcunun bu stratejilerin performansları üzerindeki etkisi hakkındaki farkındalıkları sağlanmalıdır. (Moen ve Skaalvik, 2009).

Öz-yeterlik, koçların belirli görevleri başarabileceklerinden ne kadar emin olduklarına dair yargılar gerektirdiğinden, odaklanmış bir göreve ilişkin etkili ve verimli stratejilere ilişkin artan farkındalık olumlu olmalıdır. Ayrıca, sporcuların sorumluluk aldıklarını ve performanslarını etkileyen faktörleri kontrol edebildiklerini ifade eden nedensel olgular, öz yeterliliği artırmak ve performanslarını iyileştirmek için kritik öneme sahiptir (Bandura, 2000).

Koçluk, yetkinlik oluşturmakla ilgili olduğundan, başarılı koçluğunun, belirli liderlik yetenekleri söz konusu olduğunda öz-yeterlik inançlarının yükselmesine yol açması beklenmektedir (Kvalsund, 2005, s.19). Daha da önemlisi, Öz-yeterliğin bireyin gerçek performansının ana belirleyicisi olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, bireyin öz yeterliliğini arttırmaya ve güçlendirmeye yönelik müdahaleler, yaş ve gelişme sürecinde kritik öneme sahiptir. Etkili ve verimli koçluğun, sporcunun öz-yeterliliğini etkilemesi beklenmektedir (Bandura, 1986; Grant ve Greene, 2004; Marsh, 1993).

İnsanlar öğrenmek için odaklandıkları bir durumla karşı karşıya kaldıklarında, normalde öğrenme hedeflerini takip etmeye başlamaktadır (Schunk, 1996). Öz yeterlilik, iyi ya da kötü olmakla ilgili bir inanç veya algı değildir. Öte yandan, bireysel göreve özgü yetenekler hakkında bilişsel bir değerlendirmedir. Göreve özel ustalıkla ilgili bireysel değerlendirme, birey tarafından belirlenen ustalık hedefine (ustalık deneyimleri) dayanmalıdır. Ustalığı deneyimlemek ve öz yeterliliği geliştirmek için, bireyin belirlediği öğrenme hedefi önemli olmalıdır. Öz yeterliliğin hedefleri etkilediğini gösteren uzun bir araştırma geçmişi vardır (Locke ve Latham, 1990; Akt: Seijts ve Latham, 2001).

Yüksek öz-yeterliğe sahip kişiler, düşük öz-yeterliğe sahip kişilere göre kendilerine daha yüksek hedefler koymaktadır (Bandura, 1986). Ancak bu ilişki karşılıklı olmalıdır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde antrenörün kapasitesi ile sporcu kapasitesi birbiri ile uyumlu olması gerekmektedir.

Antrenörün kapasitesi açısından gerçekçi olmayan (çok yüksek) öğrenme hedefleri, öz-yeterlik için olumsuz olabilecek başarısızlık deneyimlerini teşvik etme tehlikesiyle karşı karşıya olmaması gerekmektedir. Bu nedenle, yöneticinin kendi kapasitesi ile ilgili gerçekçi ve optimal olan ustalık hedefleri, öz yeterliliği geliştirmek için optimal olmalıdır. Sporcuların kendi kapasitelerini keşfetmelerine ve odaklanılan vakayla ilgili büyüme ve öğrenme potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı olmak, koçluğun önemli ilkeleridir. Bu durum, hedef belirleme teorisinde de önemli bir olgudur. Antrenörlük yapan kişiler tarafından belirlenen hedefler ya da hedeflerin zorluk seviyesi kendi kapasitelerine göre optimal olmalıdır. Antrenörlükte merkezi bir ilke, antrenörün, antrenörlük alanın başarmak istediği şeyleri (hedefler) keşfetmesi, açıklığa kavuşturması ve bunlarla uyumlu hale gelmesi olduğundan, gelişmiş hedef belirleme becerileri, koçluktan öz-yeterlik üzerinde ek bir olumlu faktör olabilmektedir (Locke ve Latham, 2002).

Antrenörlerin öz yeterliliği ile ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulardan çıkarılan bir sonuç da antrenörlerin görev yerlerinin öz yeterlik inançları ile ilişkisi yönünden olmuştur. Kamuda görev alan antrenörlerin öz yeterlik inançları özelde görev alan ya da hem özel hem de kamuda yer alan antrenörlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Bunun nedeninin ise kamunun rekabetten uzak bir yapıya sahip olmasından kaynaklı olduğu düşünülmüştür. Özel sektörde yer alan rekabet anlayışının kişileri daha çok çalışmaya ve kendini geliştirmeye sevk ettiği düşünülmektedir (Grant ve Greene, 2004).

Tüm bu bilgiler ışığında antrenörlerin öz yeterlik inançları ile mesleki başarıları ve yetiştirdikleri sporcuların başarıları arasında açık bir ilişki olduğu saptanmıştır. Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu düşünülen konulardan bir tanesi de aldıkları eğitim olmuştur. Alınan eğitimin niteliği, antrenörlerin sporcu başarıları üzerindeki verimliliğinde de son derece etkilidir. Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri ile ilgili üstünde durulması gereken konulardan bir tanesi de antrenörün bireysel olarak tek bir sporcu mu yoksa bir takımı mı çalıştırdığı noktasıdır. Yapılan araştırmalara göre bireysel

bir sporcuyu çalıştıran antrenörlerin bir takımı çalıştıran antrenörlere göre öz yeterlik inançlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedenleri arasında spor takımlarında yer alan sporcuların sayısının fazla olmasının takım yönetimi zorlaştırması olduğu düşünülmektedir.

2.4.2. Antrenörlükte Mesleki Gelişim

Mesleki gelişim, bireyin çalıştığı iş'te ve/ya mesleğinde bilgi, beceri ve yeteneklerini arttırdığı bir süreçtir. Her bireyin mesleğine yönelik gelişme düzeyi, hızı ve ihtiyaçları farklıdır. Bunda her mesleğin kendine özgü ihtiyaç ve beklentilerinin olması da etkilidir. Mesleki gelişim kuramları; bireylerde meslek fikrinin nasıl geliştiği, mesleki kararın veya seçimin nasıl yapıldığı, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu oluşumu açıklayan kuramlardır (Yeşilyaprak, 1995). Özellik ve faktör kuramı meslek seçimi ve gelişiminde çıkış noktası olan kuramdır. Bu kuram, meslek seçimi ve tatmininde, iş gereklilikleri ile ilgiler, yetenekler ve kişilik gibi kişisel özellikler arasındaki uyumu (veya eşleşmeyi) vurgulamaktadır (Hackett, Lent ve Greenhaus, 1991). Zaman içerisinde özellik ve faktör perspektifleri, daha karmaşık bir kişi-çevre etkileşimini yansıtacak şekilde güncellenmiştir. Ancak eleştirmenler, güncellenen özellik ve faktör modellerinin bile yeteneklerinde sınırlı kaldığını savunmaktadır (Rounds ve Tracey, 1990). Gelişim temelli teoriler, yani gelişimsel ve benlik kavramı psikolojisinden yararlanan ve ilgilerin, çalışma değerlerinin ve yetenek öz değerlendirmelerinin nasıl geliştiğine ve yaşam boyu kariyer araştırması ve seçim davranışıyla nasıl etkileşime girdiğine odaklanan teoriler, mesleki gelişim literatüründe de büyük ilgi görmüştür (Super vd., 1992).

1970'lerin ortalarına kadar, mesleki karar verme sürecine açık bir şekilde uygulanan bir öğrenme teorisi bulunmamaktadır. Krumboltz, Mitchell ve Jones (1976), araçsal, çağrışımsal ve vekaleten öğrenme deneyimlerinin bir sonucu olarak zaman içinde ilgilerin, çalışma değerlerinin ve mesleki karar verme becerilerinin geliştiği mekanizmaları ele almıştır. Mesleki gelişim sürecinin önemli yönlerinin öğrenilebileceği ve bu nedenle değiştirilebileceği fikrinin tanıtılması, meslek seçimi ve gelişiminin anlaşılmasına önemli bir katkı sağlamıştır. Bununla birlikte, 1980'lerin başından itibaren, mesleki kararı vermeye yönelik sosyal öğrenme yaklaşımı, özellikle Bandura'nın (1977) öz-yeterlik teorisi olmak üzere, mevcut bilişsel teorilerden bazı teorik ilerlemeleri henüz içermemiştir (Hackett ve Lent, 1991).

Hackett ve Betz (1981), sosyal bilişsel bakış açılarının mesleki gelişimi hakkında bilgi veren teori ve araştırmadaki önemini fark etmiş ve öz-yeterlik teorisinin mesleki gelişimi teorisini zenginleştirebileceği bazı yollar önermiştir. Belirgin olarak, kendi yetenek algılarının, meslek seçimi davranışını yaygın olarak kullanılan nesnel yetenek ölçülerinden daha fazla tahmin ettiğini savunmuştur. Hackett ve Betz (1981), özellikle kadınların mesleki gelişimine ilişkin açıklamalarıyla ilgilenerek konu ile alakalı çalışmalar yapmıştır. Kadınların yetenek ve becerilerinin mesleki gelişim arayışlarında yeterince kullanılmaması ve kadınların daha yüksek statüde, daha yüksek maaşlı erkek egemen mesleklerde yetersiz temsil edilmesi sorunu, uzun süredir meslek teorisyenleri ve araştırmacılarının bir endişesi olmuştur.

Hackett ve Betz (1981), çocukluktaki geleneksel olarak kadınsı, cinsiyete dayalı deneyimlerin, çoğu mesleki alanda güçlü yeterlik inançlarının geliştirilmesi için gerekli bilgi kaynaklarına kadınların maruz kalmasını sınırladığını varsaymıştır. Meslek ile ilgili önemli boyutlar boyunca azalan yeterlik inancını, buna karşılık, dikkate alınan meslek türlerini (örneğin, geleneksel olarak erkek veya kadın egemen) gereğinden fazla kısıtlayabilir ve seçilen bir mesleğin peşinde koşma performansı ile meslekten haz alma seviyesini etkileyebilmektedir. Bu nedenle, Hackett ve Betz (1981), öz-yeterlik teorisinin, kadınların toplumsal cinsiyet rolü sosyalleşme deneyimlerinin bilişsel ve doğal olarak etkili araçlarını ve iş gücünde gözlemlenebilen meslek seçimi modellerinde ortaya çıkan cinsiyet farklılıklarını kısmen açıklayabileceğini savunmuştur.

Öz yeterlik, bireylerin bazı davranışları gerçekleştirme veya bir standardı karşılama yetenekleri hakkındaki inançları olarak tanımlanmaktadır. Öz-yeterlik inancı yüksek olan bireyler, kendileri için daha yüksek hedefler koyarlar, daha fazla çaba harcarlar ve zor bir görevde daha uzun süre ısrar ederler (Bandura, 2006). Kişisel hedefler, bir eylemin amaçları veya içsel olarak temsil edilen arzu edilen durumlardır. Dikkati yönlendirerek, çabayı harekete geçirerek, ısrarı etkileyerek ve davranışı yapılandırarak sonuçları etkiledikleri varsayılmaktadır (Locke ve Latham, 2002).

Kim, Mone ve Kim (2008), Koreli çalışanların öz-yeterliklerinin maaşla olumlu yönde ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Buna karşılık Lubbers, Loughlin ve Zweig (2005) iş öz yeterliliği ile saatlik ücret arasında bir ilişki bulamamıştır. Saks (1995), yeni işe alınan giriş seviyesindeki muhasebecilerin göreve ilişkin öz yeterliliğinin 10 ay sonra iş tatmini

üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Higgins, Dobrow ve Chandler, 2008).

Antrenörler sporcuları hem fiziksel hem psikolojik olarak pek çok yönden destekleyen ve onların başarılı birer sporcu olmalarını sağlayan kişilerdir. Gerek bireysel sporcuları gerekse spor takımlarını çalıştırarak müsabakalara ve yarışlara hazırlarlar. Bununla birlikte sporcuların beslenmelerinden dinlenme zamanlarına ve kişisel gelişimlerine kadar pek çok nokta yakından ilgilendikleri ve onları destekledikleri noktalar. Ancak bir antrenörün sporcunun gelişimine pozitif anlamda katkı sağlayabilmesi için öncelikle kendisinin sağlam bir altyapıya sahip olması da gerekmektedir.

Öz yeterlik inancı yüksek ve işini severek yapan antrenörlerin kariyerlerinde başarılı oldukları belirtilmiştir. Bununla beraber bir antrenörün öz yeterlik inancının yüksek olmasına etki eden faktörlerden eğitim ve mesleki geçmişi doğrudan onun mesleki gelişimi ile ilişkili olmuştur. Antrenör olmak isteyen kişilerin bu konuda eğitim alması gerekmektedir. Bununla birlikte hem antrenör eğitime kabul edilmek konusunda hem de antrenörlük mesleğini icra ettiği süre içerisinde öz yeterlik inancının yüksek olması konusunda antrenörün uzun bir sporcu geçmişi olması önemlidir. Spor branşlarına göre değişmekle birlikte pek çok branşta antrenörlük mesleği sporu bırakmış olan sporcular tarafından yapılmaktadır (Day ve Allen, 2004).

2.4.3. Öz Yeterliliğin Mesleki Gelişime Etkisi

Tarihsel olarak, özellik ve faktör yaklaşımları alana hâkim olmuştur (Dawis ve Lofquist, 1984). Özellik ve faktör teorileri, iş seçimi ve iş tatmini tahmininde, iş gereklilikleri, yetenekler ve kişilik gibi kişisel özellikler arasındaki uyumu (veya eşleşmeyi) incelemektedir (Hackett, Lent ve Greenhaus, 1991). Zaman içerisinde özellik ve faktör perspektifleri de ele alınarak kariyer gelişimi daha farklı boyutlarda da ele alınmıştır. Alanın genişlemesi sürecinde kariyer gelişiminde daha karmaşık konularda incelenerek kişi ve çevre ilişkileri üzerinde de durulmuştur (Rounds ve Tracey, 1990).

Objektif ve sübjektif ölçümler pozitif olarak ilişkilidir, ancak korelasyonlar yalnızca orta düzeydedir. Son meta-analizler, .30'dan yüksek olmayan korelasyonlar ortaya koymuştur. Objektif kariyer başarısının yordayıcılarının öznel başarının yordayıcılarından

farklı olduğunu ve hatta nesnel ve öznel başarı yordayıcılarının farklı yönlerinde bile farklılık gösterdiğini öne süren bulgular vardır (Ng, 2005). Ng (2005), örneğin, bireysel farklılık değişkenlerinin nesnel parametrelerden çok sübjektif parametreleri açıkladığını iddia etmektedir.

Frieze, Olson, Murrell ve Selvan (2006), MBA mezunlarının materyalist iş değerlerinin (örneğin, çok para kazanmak) 26 yıl sonra maaşı öngördüğünü tespit etmiştir. Boylamsal iki çalışma, öz yeterliliğin iş tatmini veya algılanan kariyer başarısı üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır (Higgins vd., 2008).

Bir antrenörün başarılı olması ve başarılı sporcular yetiştirmesi için öz yeterliğinin gelişmesi gerekmiştir. Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri kendi mesleki gelişimi açısından da son derece önemlidir. Spor kulüpleri ya da bireysel sporcular antrenör seçimi yaparken antrenörün ne derece verimli olacağı konusuyla ilgilenmektedir. Bir antrenörün pek çok spor kulübü ve bireysel sporcu tarafından tercih edilmesi için ortaya koyduğu çeşitli başarılar olmuştur. Bu başarıların sağlanması için ise antrenörün mesleki yeterliliğe sahip olması, sporcular arasında adil olması, sporcuları pek çok yönden destekleyebiliyor olması ve öz yeterlik inancının yüksek olması gereklidir. Bu nedenle antrenör öz yeterliği mesleki gelişim üzerinde de son derece etkilidir. Yapılan araştırmalardan elde edilen verilere göre öz yeterliği gelişmiş olan antrenörlerin sporcular ile pozitif ilişkiler kurarak onların gelişimine katkı sağladıkları saptanmıştır. Aksinin gerçekleştiği yani düşük öz yeterlik düzeyine sahip olan antrenörlerin sporcuları yetiştirdiği durumlarda sporcuların yeteri düzeyde başarı gösteremediği bilgisine ulaşılmıştır. Antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin kariyerleri ile doğrudan etkisi olduğu da yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Sağlam ve Çeviker, 2021).

Antrenörlerin sporcu geçmişlerinin uzun olmadığı durumlarda öz yeterlik düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte uzun bir sporcu geçmişi olan ancak spor yaşamında tatmin edici başarılarla ulaşamamış kişilerin, antrenörlük yaşamlarında da öz yeterliğinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedenleri araştırıldığında ise antrenörlerin kendilerini sporcular için yetersiz gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Sporcu kariyerinden yeteri kadar tatmin olmayan kişilerin kariyer geçmişleri antrenörlük yaşamlarına etki etmiştir (Koçak, 2019).

Uzun süre sporcu kariyerine sahip olan ve kariyeri başarılarla dolu olan kişiler yüksek öz yeterlik inancına sahip olmuşlardır. Bu nedenle yetiştirdikleri sporcular da onlara saygı duymuş ve karşılıklı pozitif bir ilişki kurulmuştur. Kurulan bu pozitif ilişki sporcuların gelişmesi ve yeni başarılar elde etmesini sağlayarak hem sporcuların hem de antrenörün kariyeri durumdan olumlu etkilenmiştir. Yani öz yeterlik inancının düşük ya da güçlü olmasında geçmiş kariyer yaşamlarının etkisi olduğu belirtilebilir. Bununla birlikte gelecek kariyer yaşamları da öz yeterlik inancına göre şekillenecektir. Bu bağlamda öz yeterlik düzeyinin kariyer ile ilişkisi oldukça önemli bir yere sahiptir (Koçak, 2019). Yılmaz vd., (2020) göre üniversitelerin antrenörlük bölümlerinden mezun olan kişilerin de öz yeterlik inancının büyük oranda yüksek olduğu tespit edilmiştir. Burada eğitim alan kişilerin eğitim yaşamlarında edindikleri tecrübelerin etkili olduğu düşünülmektedir. Antrenörlerin öz yeterlik inançlarını etkileyen noktalardan bir tanesi de bireysel bir sporcu ile ya da bir takımla çalışmaları olduğu belirlenmiştir. Bireysel bir sporcu ile çalışan antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin bir takımı çalıştıran antrenörlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma neden olan etkenin ise bir takımda yer alan sporcu sayısının fazlalığı ve antrenörün her sporcu ile ayrı ayrı ilgilenmek konusunda yaşayabileceği zorluklar olduğu belirtilebilir. Tek bir sporcu ile çalışmak bile üstün bir enerji ve yetenek gerektirmektedir. Birden fazla sporcu ile hem bireysel olarak ilgilenmek hem de takım ruhunu korumaya çalışmaksa çok üst düzey bir efor gerektirir. Bu durumsa antrenörde moral ve motivasyon eksikliğine sebep olabilmektedir. Antrenörün ilgili olduğu spor dalı bu konuda belirleyici olmuştur (Yılmaz vd., 2020).

Örneğin yüzme antrenörleri çoğunlukla bireysel sporcularla ilgilenirken basketbol ya da futbol gibi takım sporlarının antrenörleri takımda yer alan tüm sporcularla ilgilenmektedir. Bununla birlikte antrenör, geçmişinde milli takımda sporculuk yaptıysa bu durum onun öz yeterlik seviyesinde pozitif bir artış sağlayabilmektedir. Aynı zamanda sporcuların da antrenöre karşı daha çok güven duydukları belirlenmiştir. Antrenör ve sporcuların ilişkileri antrenörün öz yeterlik inancı ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Sporcular antrenöre yetersizlik hissettirmesi mümkün olabildiği gibi, antrenörün kendini yetersiz hissettiği noktalarda bunu sporculara olumsuz yönde yansıttığı da görülmüştür. O halde öz yeterlik inancı antrenörün yalnızca kendisi ile ilgili değil, birlikte çalıştığı sporcuların ona karşı tutumlarıyla ilgili de olmuştur. Bu noktadan hareketle öz yeterlik

inancının kariyer üzerindeki etkisinin yadsınamayacak düzeyde etkili olduğunu söylemek mümkündür (Yılmaz vd., 2020).

Sonuç olarak, öz yeterlik inancının oluşmasında hali hazırda pek çok etken vardır. Bu etkenlerin bir kısmı antrenörün geçmiş deneyimleri ve eğitimleri ile ilgili olurken bir kısmı da antrenörlüğünü yaptığı sporcu ya da sporcuların tutumları ile alakalı olabilmektedir. Sporcu ya da sporcuların antrenörleri ile ilgili görüşleri, ona karşı hissettikleri saygı ve sevgi ve onun yeterliği ile ilgili düşünceleri antrenörü doğrudan etkilemektedir. Bu bakımdan sporcu ve antrenör ilişkisinin birbirlerinden beslenen ve iç içe geçmiş bir ilişki olduğundan söz etmek mümkündür.



BÖLÜM III YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

İstanbul ilinde aktif olarak çalışan yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançlarını araştıran bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Nicel araştırma deseni, sayısal verilerin toplanması, analizi, yorumlanması ve kullanılmasına ilişkin yöntem olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2018).

3.2. Evren Ve Örneklem

Araştırma evrenini, İstanbul ilinde görev yapan 170 yüzme antrenörü oluşturmaktadır. Örneklem ise, 170 yüzme antrenöründen araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve antrenörleri temsil yeteneği olan 37'si kadın, 84'ü erkek toplamda 121 kişiden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü %5 hata payı ve %95 güven düzeyi göz önüne alınarak 121 olarak önerilmektedir. Bu çalışmanın örnekleme, rastgele örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Basit rastgele örneklem yönteminde, katılımcıların eşit seçilme şansı vardır. Bu örnekleme yöntemine yalın örnekleme, oransız eleman örnekleme, yansız örnekleme de denilmektedir. Evrendeki eleman türlerinden herbirinden örnekleme girenlerin sayısı, tümü ile şansa bırakılmıştır (Karasar, 2014)

3.2.1. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, antrenörlük belgesi kategorisi, antrenörlük belgesini aldığı kurum, çalıştırdıkları sporcuların yaş grubu, sporculuk geçmişi, branşı, meslekteki çalışma süresi ve çalıştıkları kurum itibariyle dağılımları Tablo 3.1 ve 3.2' de verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmaya katılan bireylere ait demografik özellikler

Değişken	n	%
Cinsiyet		
<i>Kadın</i>	37	30,58
<i>Erkek</i>	84	69,42
Yaş		
<i>21-24</i>	4	3,31
<i>25-29</i>	22	18,18
<i>30-34</i>	36	29,75
<i>35-39</i>	23	19,01
<i>40-44</i>	15	12,40
<i>45 ve üstü</i>	21	17,36
Eğitim düzeyi		
<i>Lise</i>	4	3,31
<i>Üniversite</i>	87	71,90
<i>Lisansüstü</i>	30	24,79
Antrenörlük Belgesi Kategoriniz		
<i>1. Kategori</i>	30	24,79
<i>2. Kategori</i>	36	29,75
<i>3. Kategori</i>	50	41,32
<i>4. ve 5. Kategori</i>	4	4,14
Antrenörlük belgenizi aldığınız kurum		
<i>TYF</i>	74	61,16
<i>Üniversite</i>	47	38,84
Çalıştırdığınız sporcuların yaş grubu aralığı		
<i>8 --12</i>	64	52,89
<i>13 yaş ve üstü</i>	57	47,11
Sporculuk geçmişiniz var mı?		
<i>Evet</i>	112	92,56
<i>Hayır</i>	9	7,44
Branşınız nedir?		
<i>Diğer</i>	5	4,13
<i>Yüzme</i>	116	95,87
Meslekteki çalışma süreniz		
<i>1-3 yıl</i>	4	3,31
<i>4-6 yıl</i>	8	6,61
<i>7-9 yıl</i>	21	17,36
<i>10 ve üstü</i>	88	72,73

n: gözlem sayısı

Tablo 3.1’de araştırmaya katılan bireylere ait demografik özellikler verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında araştırmaya katılan bireylerin %30,5’i kadındır. Bulgulara göre bireylerin %3,3’ü 21-24 yaş, %18,8’i 25-29 yaş, %29,7’si 30-34 yaş, %19’u 35-39 yaş, %12,4’ü 40-44 yaş ve 17,3’ü ise 45 yaş ve üstündedir. Sonuçlara bakıldığında bireylerin %3,3’ü lise mezunu, %71,9’u üniversite ve %24,7’si ise lisansüstü mezunudur. Bulgulara

göre araştırmaya katılan bireylerin %24,7'sinin antrenörlük belgesi kategorisi 1. Kategori, %29,7'sinin ikinci kategori, %41,3'ünün 3. Kategori, %3,3'ü 4. Kategori ve %0,8'i ise 5.kategori antrenörlük belgesine sahiptir. Sonuçlara bakıldığında bireylerin %61,1'i antrenörlük belgesini TYF'nda ve %38,8'i ise üniversitede almıştır. Ayrıca sonuçlara bakıldığında bireylerin %52,8'i 8-12 yaş çocuklarla ve %47,1'i ise 13 yaş ve üstü bireylerle çalışmaktadır. Sonuçlara göre bireylerin %92,5'inin sporculuk geçmişi bulunmaktadır. Sonuçlara bakıldığında bireylerin %95,8'inin branşı yüzmedir. Ayrıca sonuçlara göre bireylerin %3,3'ü 1-3 yıl, %6,6'sı 4-6 yıl, %17,3'ü 7-9 yıl ve %72,7'si ise 10 yıl ve üstü mesleki deneyime sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan iki form bulunmaktadır.

1. Kişisel Bilgi Formu

Bu formda demografik verilerin (Örn; yaş, cinsiyet vb.) belirlenebilmesi için hazırlanmıştır. 9 maddeden oluşmaktadır.

2. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) (Koçak, 2020)

Yüzme antrenörlerinin öz yeterliklerini ölçmek üzere, 21 maddelik, 5'li likert tipi (1=Katılmıyorum, 2=Az katılıyorum, 3=Orta düzeyde katılıyorum, 4=Çok katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) bir ölçek olan Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) kullanılmıştır. Ölçeği kullanmadan önce ölçeği geliştiren bilim insanından gerekli izin alınmıştır. Performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayısı sırasıyla 0,887, 0,952, 0,921, 0,984 ve 0,951'dir. **Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği** 'ne ait genel Cronbach Alfa katsayısı ise 0,985'tir.

3.4. veri toplama süreci

Veriler, 24.02.2023-02.04.2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Antrenörlere ulaşmak için, TYF İstanbul İl Temsilciğinden destek alınmıştır. Araştırmaya katılamaya gönüllü olan yüzme antrenörleri ile yüz yüze ve telefon yolu ile iletişime geçilerek araştırma içeriği ve sorular hakkında detaylı bilgilendirme yapılmıştır.

Ölçekler, elektronik ortamda hazırlanmış olup, sanal ağ kanalları (sosyal medya, e-mail) ile yüzme antrenörlerine ulaştırılmıştır.

3.5. verilerin analizi

Araştırmanın bağımsız değişkenleri yaş,cinsiyet, eğitim türü, mezun olunan bölüm, antrenörlük belgesi kategorisi, antrenörlük belgesinin alındığı kurum, çalıştırılan sporcuların yaş grubu aralığı, sporculuk geçmişi, sporculuk geçmişi varsa hangi spor branşı olduğu, meslekteki çalışma süresidir. Bağımlı değişken ise antrenör öz yeterlik düzeyidir.

Çalışmanın istatistiksel analiz aşamasında öncelikle **Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği**'ne ait alt boyutların skor puanları maddelerin ortalamaları alınarak hesaplanmıştır. Daha sonra alt boyutlara ve toplam ölçek maddelerine ilişkin güvenilirlik analizi uygulanmış ve Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayısı sırasıyla 0,887, 0,952, 0,921, 0,984 ve 0,951'dir. **Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği** 'ne ait genel Cronbach Alfa katsayısı ise 0,985'tir. Ölçeklere ait maddeler silindiğinde Cronbach Alfa katsayısında anlamlı bir artış gözlenmediği için ölçek maddelerinden herhangi biri analizden devre dışı bırakılmamıştır.

Kategorik değişkenler (demografik özellikler) için tanımlayıcı istatistikler frekans ve yüzde olarak sunulmuştur. Nümerik değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun kontrolü "Shapiro-Wilk Testi" ile yapılmıştır. Nümerik değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri normal dağılım göstermeyen veriler için medyan (Med), minimum, maksimum (Min-maks) ve sıra ortalamaları (Sıra ort) değerleri verilmiştir.

Normal dağılıma uygun olmaya bağımsız iki grup karşılaştırmasında "Mann Whitney-Testi", kullanılmıştır. İki gruptan fazla verilerin karşılaştırmalarında, normallik varsayımı sağlanmıyorsa "Kruskall-Wallis Testi" uygulanmıştır. İstatistiksel analiz bulguları IBM SPSS 28 programı ile $p < 0.05$ önem düzeyinde değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde katılımcılardan elde edilen bulgular ile yorumlara ilişkin bilgiler yer almaktadır. Yüzme antrenörlerinin öz yeterlik inançlarına ve alt boyutlarına ilişkin cevapları değişkenlere göre karşılaştırılarak analizi yapılmıştır.

4.1. öz yeterlik inancının düzeyine yönelik bulgular

Tablo 4.1: Antrenörlük öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına ait skor puanlarının istatistikleri

Boyut	Ort	SS	Min	Max
Performans Yeterliliği	4,076	1,059	1,000	5,000
Psikolojik Yeterlilik	4,273	1,093	1,000	5,000
Öğretim Yeterliliği	4,129	1,065	1,000	5,000
Kişilik Edindirme	4,380	1,189	1,000	5,000
Yönetim Yeterliliği	4,277	1,138	1,000	5,000
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	4,222	1,061	1,000	5,000

Ort: Ortalama SS: Standart sapma Min: Minimum Max: Maksimum

Tablo 4.1’de antrenörlük öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına ait skorların istatistik bulguları verilmiştir. Sonuçlara bakıldığında performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme, yönetim yeterliliği ve antrenör öz yeterlilik ölçeğine ait genel puanlamaların bulguları sırasıyla (4,076±1,059), (4,273±1,093), (4,129±1,065), (4,380±1,189), (4,227±1,138), (4,222±1,061) şeklindedir. Bulgulara bakıldığında kişilik edindirme alt boyutuna ait skor ortalamalarının en yüksek, performans yeterliliği alt boyutuna ait skorların ise en düşük skor ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

4.2. öz yeterlik inancı ve cinsiyete yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerinin cinsiyetlerine göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.1: Bireylerin cinsiyet gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Cinsiyet	n	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	Kadın	37	4,25	1,00	5,00	62,39	1605,500	0,770 ^U
	Erkek	84	4,38	1,00	5,00	60,39		
Psikolojik Yeterlilik	Kadın	37	4,75	1,00	5,00	60,54	1537,000	0,920 ^U
	Erkek	84	4,75	1,00	5,00	61,20		
Öğretim Yeterliliği	Kadın	37	4,40	1,00	5,00	62,30	1602,000	0,790 ^U
	Erkek	84	4,40	1,00	5,00	60,43		
Kişilik Edindirme	Kadın	37	5,00	1,00	5,00	62,08	1594,000	0,800 ^U
	Erkek	84	5,00	1,00	5,00	60,52		
Yönetim Yeterliliği	Kadın	37	4,75	1,00	5,00	59,16	1486,000	0,690 ^U
	Erkek	84	4,75	1,00	5,00	61,81		
Antrenör Öz	Kadın	37	4,62	1,05	5,00	61,82	1584,500	0,870 ^U

Yeterlilik Ölçeği	Erkek	84	4,60	1,00	5,00	60,64
-------------------	-------	----	------	------	------	-------

U: Mann Whitney U test

Tablo 4.2.1.'de kadın ve erkek bireylerin antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları karşılaştırılmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında kadın ve erkek bireylerin antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Katılımcıların cinsiyetleri ile öz yeterlik inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemesi genel olarak yüzme sporunun her cinsiyete hitap eden bir spor dalı olmasından ve cinsiyete özel bir durum, öne çıkan bir farklılık ya da olması beklenen özel bir yeterlik, fiziksel güçten kaynaklı bir fark vb. bulunmaması olabilir. Buna ek olarak öz yeterliğin bireyin özünden, ailesinden, çevresinden, geçmiş deneyimlerinden vb. beslenen cinsiyet atfedilemeyecek ve bireye özgü bir kavram olduğu belirtilebilir. Yüzme antrenörlüğü, bir iş dalı olarak düşünüldüğünde; bu spor branşında yetiştirilen sporculara dair izlenmesi gereken iş süreçleri, kadın antrenörler için de erkek antrenörler için de aynı yeterliklerin olmasını gerekli kılan bir yöneticilik unvanıdır. Birçok iş kolunda çalışan diğer bireyler gibi her bireyin başarısının, cinsiyetine değil öz yeterliğine olan inanç seviyesiyle ilgili olduğu gibi yüzme antrenörlüğünün de cinsiyetten bağımsız düşünülmesini gerekli kılan bir yönetsel bir unvan olduğu söylenebilir. Dolayısıyla yönetsel bir pozisyonda bulunan her birey gibi, yüzme antrenörü olan bireylerin de öz yeterlik inancının seviyesi cinsiyetinden değil kendine olan güveninden etkileneceği söylenebilir. Diğer taraftan İnci Seçkin Ağırbaş vd.'nin (2020) 283 antrenörle yaptığı araştırmasında erkek, antrenörlerin öz yeterlik seviyesinin kadın antrenörlere oranla daha düşük olduğu sonucu çıkmıştır. Bunun sebebi örneklem sayısı ve örneklemdeki cinsiyet dağılımının farklı olmasından kaynaklı olabileceği gibi 2 ölçek uygulanıp karşılaştırma yapılması ve araştırma modelindeki farklılık da olabilir. Koçak'ın (2019) antrenörlerin öz yeterlik düzeylerini farklı boyutlara göre incelediği çalışmada da, bu çalışmadaki gibi cinsiyet değişkenine göre karakter oluşumu alt boyutu hariç diğer boyutlarda öz yeterlik düzeylerinde bir farklılık bulunmamıştır. . Dumangöz ve Sanlav (2021)'in 34 kadın ve 86 erkek olmaz üzere toplamda 120 voleybol antrenörü ile yapmış oldukları çalışmada, erkek antrenörler ile kadın antrenörlerin öz yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark

olmadığı öne sürülmüştür. Özсарı ve Altın (2021)'ın 246 takım sporu antrenörü ile 216 bireysel spor antrenörü olmak üzere toplamda 462 antrenörün katılımı ile yapmış olduğu çalışmada antrenör öz yeterliğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterilmediği öne sürülmüştür. Ancak literatüre bakıldığında bu cinsiyet faktörüne bağlı farklı sonuçların da elde edildiği görülmektedir. Ermiş ve ark. (2019) 184 tenis antrenörü ile yapmış olduğu araştırmada kadınların öz yeterlik inancının erkelerin öz yeterlik inancından yüksek olduğu ileri sürülmüştür. Yine Okur (2021)'un 330 antrenör ile yapmış olduğu araştırmada erkek antrenörlerin Antrenör Öz Yeterlik alt boyutlarından kişilik edindirme yeterliği, kadın antrenörlerin kişilik edindirme yeterliğinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi örneklem sayısının ve cinsiyet dağılımının bu araştırmayla benzer şekilde olmasından kaynaklı olabilir.

4.3. öz yeterlik inancı ve yaş gruplarına yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerin yaş gruplarına göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4.3: Bireylerin yaş gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Yaş	n	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	21-24	4	4,25	4,00	5,00	63,62	2,790	0,730 ^{KW}
	25-29	22	4,38	1,25	5,00	66,07		
	30-34	36	4,38	1,00	5,00	56,50		
	35-39	23	4,25	3,50	5,00	68,76		
	40-44	15	4,50	1,25	5,00	59,17		
	45 ve üstü	21	4,25	1,00	5,00	55,71		
Psikolojik Yeterlilik	21-24	4	4,62	3,75	5,00	58,50	3,190	0,670 ^{KW}
	25-29	22	4,50	1,00	5,00	58,11		
	30-34	36	4,50	1,00	5,00	54,71		
	35-39	23	4,75	3,50	5,00	66,76		
	40-44	15	4,75	1,25	5,00	61,13		
	45 ve üstü	21	4,75	1,00	5,00	68,88		
Öğretim Yeterliliği	21-24	4	4,60	3,60	5,00	68,38	1,800	0,880 ^{KW}
	25-29	22	4,30	1,00	5,00	60,30		
	30-34	36	4,40	1,00	5,00	58,72		
	35-39	23	4,60	2,80	5,00	68,35		
	40-44	15	4,40	1,00	5,00	55,20		
	45 ve üstü	21	4,40	1,20	5,00	60,33		
Kişilik Edindirme	21-24	4	5,00	3,00	5,00	65,75	0,580	0,990 ^{KW}
	25-29	22	5,00	1,00	5,00	59,45		

		30-34	36	5,00	1,00	5,00	62,12		
		35-39	23	5,00	3,25	5,00	63,02		
		40-44	15	5,00	1,00	5,00	57,00		
		45 ve üstü	21	5,00	1,00	5,00	60,43		
Yönetim Yeterliliği		21-24	4	4,50	4,25	5,00	55,12		
		25-29	22	4,88	1,00	5,00	63,16		
		30-34	36	4,75	1,00	5,00	54,89	3,920	0,560 ^{KW}
		35-39	23	5,00	2,75	5,00	70,65		
		40-44	15	4,50	1,00	5,00	55,20		
		45 ve üstü	21	4,75	1,00	5,00	63,90		
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği		21-24	4	4,64	3,76	4,86	62,62		
		25-29	22	4,57	1,05	5,00	61,91		
		30-34	36	4,64	1,00	5,00	58,18	1,500	0,910 ^{KW}
		35-39	23	4,62	3,52	5,00	67,83		
		40-44	15	4,52	1,10	4,90	55,50		
		45 ve üstü	21	4,57	1,14	5,00	61,02		

KW: Kruskall Wallis test

Tablo 4.3’de bireylerin yaş grupları bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanlarının karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında bireylerin yaş grupları bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Bunun nedeni her yaş grubundaki antrenörler yaşı ne olursa olun mesleğiyle ilgili farklı bir beklenti, istek, ihtiyaç geliştirebilir. Öz yeterlik inanç seviyesinin ise bu beklenti ya da ihtiyaçlarıyla ilintili ya da onlardan etkilenen yaşa has bir farklılık oluşturmayacağı düşünülebilir. Zira her yaş grubunda mesleki beklentiler farklı olsa da, yeterliğine olan inanç bireyin özünden getirdiği, kendine has özellikleriyle beslediği bir anlamda kendine olan güveniyle ilgili bir durum olduğu ifade edilebilir. Nitekim Kowalski’nin (2007) futbol antrenörleriyle ilgili olarak yazdığı doktora çalışmasında da çıkan sonuçlardan biri, yaş değişkeninin öz yeterliğe etkisinin olmadığı yönündedir. Benzer şekilde Irom vd.’nin (2016) boş zaman fiziksel aktiviteleri ile öz yeterlik ilişkisi üzerine İran’da 384 çalışanla ilgili olarak yaptığı araştırmanın sonucunda yaşın öz yeterlikle anlamlı bir ilişkisi olmadığı belirtilmiştir. London’ın (2016) doktora araştırması da lisansüstü öğrencilerine yönelik olsa da; 280 öğrencinin katılımıyla yaptığı çalışmasında da öz yeterlik ve yaş gruplarına ilişkin anlamlı bir fark bulamamıştır. Dumangöz ve Sanlav (2021)’in 120 voleybol antrenörü ile

yapmış oldukları araştırmada, antrenörlerin yaşları ile öz yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark olmadığı öne sürülmüştür. Özarsı ve Altın (2021)'in 246 takım sporu antrenörü ile 216 bireysel spor antrenörü olmak üzere toplamda 462 antrenörün katılımı ile yapmış olduğu çalışmada antrenör öz yeterliğinin yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı söylenmiştir. Aynı şekilde Koçak (2019) da araştırmasında yaşı öz yeterlik belirleyicisi olmadığını ifade etmiştir. Okur (2021)'un 330 antrenör ile yapmış olduğu araştırmada 18-33 yaş aralığındaki katılımcıların Antrenör Öz Yeterlik Ölçeğine ait alt boyutlarından performans yeterliği ve öğretim yeterliği puanlarının, 34-69 yaş aralığındaki antrenörlerin performans yeterliği ve öğretim yeterliği puanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu bildirilmektedir.

4.4. öz yeterlik inancı ve eğitim düzeyine yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerinin eğitim düzeyine göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4: Bireylere ait eğitim düzeyi gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Eğitim Düzeyi	n	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	Lise	4	4,88	4,75	5,00	95,50	4,300	0,120 ^{KW}
	Üniversite	87	4,25	1,00	5,00	58,99		
	Lisansüstü	30	4,50	1,00	5,00	62,22		
Psikolojik Yeterlilik	Lise	4	5,00	4,00	5,00	81,88	1,670	0,430 ^{KW}
	Üniversite	87	4,75	1,00	5,00	59,66		
	Lisansüstü	30	4,75	1,00	5,00	62,10		
Öğretim Yeterliliği	Lise	4	4,50	3,40	5,00	63,38	0,330	0,850 ^{KW}
	Üniversite	87	4,40	1,00	5,00	59,86		
	Lisansüstü	30	4,50	1,00	5,00	63,98		
Kişilik Edindirme	Lise	4	5,00	3,50	5,00	67,00	0,320	0,850 ^{KW}
	Üniversite	87	5,00	1,00	5,00	60,14		
	Lisansüstü	30	5,00	1,00	5,00	62,70		
Yönetim Yeterliliği	Lise	4	5,00	3,75	5,00	76,75	3,320	0,190 ^{KW}
	Üniversite	87	4,75	1,00	5,00	57,63		
	Lisansüstü	30	5,00	1,00	5,00	68,67		
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	Lise	4	4,86	3,86	5,00	81,88	2,040	0,360 ^{KW}
	Üniversite	87	4,57	1,00	5,00	58,86		
	Lisansüstü	30	4,62	1,10	5,00	64,43		

KW: Kruskal Wallis test

Tablo 4.4'te araştırmaya katılan bireylerin eğitim düzeyleri bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanlarının karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında bireylerin eğitim düzeylerine göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Branşı ne olursa olsun her antrenörün eğitimine yönelik çıkış noktası aynıdır. Aynı müfredatla, benzer yollardan, teknik ve pratik bilgide benzer donanım ve yeterlik çeşitliliğiyle ilerleyerek antrenör oldukları düşünüldüğünde öz yeterlik inancı ile eğitim düzeyi arasında bir farklılık olmamasının şaşırtıcı olmadığı söylenebilir. Eskiyecek vd.'nin (2019) 450 yüzme hakemleri ile yaptığı araştırmasında genel olarak öz yeterlik ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir. Dumangöz ve Sanlav'ın (2021) voleybol antrenörlerine yönelik yaptığı çalışmada da benzer şekilde mesleki öz yeterlik ile eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı ifade edilmiştir. Okur (2021)'un yapmış olduğu çalışmada da eğitim düzeyleri analiz sonuçlarına bakıldığında lisansüstü mezunlarının öğretim yeterliğinin lise mezunlarının öğretim yeterliğine göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Ancak literatürde farklı örneklem grupları ve farklı değişkenlerle öz yeterlik üzerine yapılan birçok araştırma olsa da; eğitim düzeyi değişkeni ve öz yeterlik ilişkisine yönelik anlamlı farklılık bulan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

4.5. öz yeterlik inancı ve antrenörlük kategorisi gruplarına yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerinin antrenörlük kategorisi gruplarına göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5: Bireylere ait antrenörlük kategorisi gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Antrenörlük kategorisi	N	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	1. Kategori	30	4,50	1,00	5,00	64,20	5,750	0,220 ^{KW}
	2. Kategori	36	4,25	1,00	5,00	60,19		
	3. Kategori	50	4,50	1,00	5,00	63,17		
	4. ve	5	3,62	2,00	4,25	28,88		
	5.Kategori							
Psikolojik Yeterlilik	1. Kategori	30	4,75	1,00	5,00	61,77	3,400	0,490 ^{KW}
	2. Kategori	36	4,62	1,00	5,00	59,42		
	3. Kategori	50	4,75	1,00	5,00	62,76		
	4. ve	5	4,38	1,00	4,75	37,75		
	5.Kategori							
Öğretim Yeterliliği	1. Kategori	30	4,40	1,00	5,00	62,88	1,590	0,810 ^{KW}
	2. Kategori	36	4,40	1,00	5,00	60,04		
	3. Kategori	50	4,40	1,20	5,00	62,31		
	4. ve	5	4,10	2,00	4,80	46,25		
	5.Kategori							
Kişilik Edindirme	1. Kategori	30	5,00	1,00	5,00	58,40	2,690	0,610 ^{KW}
	2. Kategori	36	5,00	1,00	5,00	60,82		
	3. Kategori	50	5,00	1,00	5,00	63,74		
	4. ve	5	4,62	2,00	5,00	42,38		
	5.Kategori							
Yönetim Yeterliliği	1. Kategori	30	4,62	1,00	5,00	59,12	1,860	0,760 ^{KW}
	2. Kategori	36	4,75	1,00	5,00	57,74		
	3. Kategori	50	4,88	1,00	5,00	65,46		
	4. ve	5	4,38	2,00	5,00	48,62		
	5.Kategori							
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	1. Kategori	30	4,62	1,05	5,00	61,82	2,860	0,580 ^{KW}
	2. Kategori	36	4,62	1,00	5,00	60,90		
	3. Kategori	50	4,62	1,14	5,00	63,13		
	4. ve	5	4,29	1,81	4,62	35,88		
	5.Kategori							

KW: Kruskall Wallis test

Tablo 4.5'te araştırmaya katılan bireylerin sahip olduğu antrenörlük belgesi kategorisi bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında bireylerin sahip olduğu antrenörlük belgesi kategorisine göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği,

kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Ağırbaş,Erel,Belli(2020)'nin 283 antrenörün katılımı ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada öz yeterlik inançları ile antrenörlük kademeleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Ermiş ve ark. (2019) 184 tenis antrenörü ile yapmış olduğu araştırmada 2. Ve 3. Kademe antrenörlerin öz yeterliklerinin daha iyi olduğu görülmüştür($p<0,05$ ve $p<0,001$).

4.6. öz yeterlik inancı ve antrenörlük belgesini aldıkları kurum gruplarına yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerin antrenörlük belgesini aldıkları kurum gruplarına göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: Bireylerin antrenörlük belgesini aldıkları kurum gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Antrenörlük belgesini aldığınız kurum	n	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	THF	74	4,25	1,00	5,00	59,97	1663,000	0,680 ^U
	Üniversite	47	4,50	1,00	5,00	62,62		
Psikolojik Yeterlilik	TYF	74	4,75	1,00	5,00	61,91	1806,000	0,720 ^U
	Üniversite	47	4,75	1,25	5,00	59,57		
Öğretim Yeterliliği	TYF	74	4,40	1,00	5,00	61,16	1751,000	0,950 ^U
	Üniversite	47	4,40	1,00	5,00	60,74		
Kişilik Edindirme	TYF	74	5,00	1,00	5,00	58,3	1539,500	0,220 ^U
	Üniversite	47	5,00	1,00	5,00	65,24		
Yönetim Yeterliliği	TYF	74	4,75	1,00	5,00	60,2	1680,000	0,750 ^U
	Üniversite	47	4,75	1,00	5,00	62,26		
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	TYF	74	4,57	1,00	5,00	60,32	1688,500	0,790 ^U
	Üniversite	47	4,62	1,10	5,00	62,07		

U: Mann Whitney U test

Tablo 4.6'da araştırmaya katılan bireylerin antrenörlük belgesini aldıkları kurum bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanlarının karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında bireylerin antrenörlük belgesini aldıkları kuruma göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten

elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Her meslek grubunda olduğu gibi antrenör olmak için de bazı teknik ve pratik bilgilerin eğitiminin alınması gerekir. Bunu sağlayacak olan üniversite ya da TYF için de amaç aynıdır. Yüzme sporunun gelişmesini sağlayacak yeni sporcuları yetiştirecek bilgi, birikim ve donanımda antrenör adaylarını eğitim ve öğretim yoluyla sahaya hazırlamaktır. Bu açıdan antrenörlük yapma yetkisinin ibraz edildiği belge değil; asolan bireyin profesyonel meslek hayatına başladıktan sonraki süreçte sporcularına aktaracağı bilgi ve birikimdeki liderlik becerileri ve mesleki yeterlikleridir. Bu açıdan bireyin öz yeterliklerine olan inancının, profesyonel olarak mesleğini yapmaya başladıktan sonraki süreçte olan hakimiyetinde belirleyici olacağı belirtilebilir. Dumangöz ve Sanlav da (2021) yaptığı araştırmada öz yeterlik ile antrenör belgesi edinme yolu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamadığı ifade ederek; antrenörlük belgesini denklik yoluyla alanlar ile antrenörlük kursları ile edinenler arasında ölçek puanlarının benzer düzeyde olduğunu eklemişlerdir. Yine aynı araştırmada voleybol antrenörlerinin antrenör belgesini edinme yolu değişkeninin öz yeterlik inancına etkilemediği ifade edilmiştir.

4.7. öz yeterlik inancı ve çalıştırdıkları yaş gruplarına yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerin çalıştıkları yaş gruplarına göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları yaş gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Çalışılan grup yaşı	N	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	8 -12	64	4,25	1,00	5,00	61,52	1857,500	0,860 ^U
	13 yaş ve üstü	57	4,50	1,00	5,00	60,41		
Psikolojik Yeterlilik	8 -12	64	4,75	1,00	5,00	62,23	1902,500	0,680 ^U
	13 yaş ve üstü	57	4,75	1,00	5,00	59,62		
Öğretim Yeterliliği	8 -12	64	4,40	1,00	5,00	60,89	1817,000	0,970 ^U
	13 yaş ve üstü	57	4,40	1,00	5,00	61,12		
Kişilik Edindirme	8 -12	64	5,00	1,00	5,00	62,31	1908,000	0,610 ^U
	13 yaş ve üstü	57	5,00	1,00	5,00	59,53		
Yönetim Yeterliliği	8 -12	64	4,75	1,00	5,00	59,09	1701,500	0,510 ^U
	13 yaş ve üstü	57	4,75	1,00	5,00	63,15		
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	8 -12	64	4,57	1,00	5,00	61,16	1834,500	0,960 ^U
	13 yaş ve üstü	57	4,62	1,05	5,00	60,82		

U: Mann Whitney U test

Tablo 4.7’de araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları yaş grupları bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanlarının karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında bireylerin çalıştıkları kişilerin yaş gruplarına göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Her antrenörün birincil görevi sporcusunu yarışmalara hazırlamak, sporcusunun potansiyelini ortaya çıkartarak yarışlara yansıtacak hale getirmektir. Çalıştırdıkları sporcuların yaş aralığı ne olursa olsun önemli olan, antrenör olarak sporcularının

ihtiyaçlarını gözlemleme becerisi göstererek sporcularının yaşından kaynaklı olabilecek ihtiyaçları özelinde davranabilmek, yaşına uygun hitap etme yetisi gösterebilmektir.

4.8. öz yeterlik inancı ve sporculuk geçmişi olması ve olmamasına yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerinin sporculuk geçmişi olması ve olmamasına göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Bireylerin sporculuk geçmişinin olması ve olmaması durumunun antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Sporculuk geçmişi	N	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	Evet	112	4,25	1,00	5,00	61,70	582,500	0,440 ^U
	Hayır	9	4,00	1,75	5,00	52,28		
Psikolojik Yeterlilik	Evet	112	4,75	1,00	5,00	61,69	581,000	0,440 ^U
	Hayır	9	4,50	1,00	5,00	52,44		
Öğretim Yeterliliği	Evet	112	4,40	1,00	5,00	62,42	662,500	0,110 ^U
	Hayır	9	4,00	1,80	4,80	43,39		
Kişilik Edindirme	Evet	112	5,00	1,00	5,00	61,54	565,000	0,490 ^U
	Hayır	9	5,00	2,00	5,00	54,22		
Yönetim Yeterliliği	Evet	112	4,75	1,00	5,00	62,43	664,500	0,100 ^U
	Hayır	9	4,00	2,00	5,00	43,17		
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	Evet	112	4,62	1,00	5,00	62,21	639,000	0,180 ^U
	Hayır	9	4,14	1,81	4,95	46,00		

U: Mann Whitney U test

Tablo 4.8’de sporculuk geçmişi olan ve olmayan bireylere ait antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanlarının karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında sporculuk geçmişi olan ve olmayan bireylere göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Her birey tüm kariyeri boyunca edindiği bilgi, birikim ve deneyimleri vesilesiyle kariyerinde bazen yeni yol haritaları çizerek kariyer değişikliği yaşar bazen de başladığı yoldan kendini geliştirerek mesleki yaşamına devam eder. Antrenörlük herşeyden önce bir sürecin yönetim işidir. Antrenörlerin herhangi bir işte yöneticilik pozisyonunda bulunup

farklı sayıda ekipleri yöneten diğer orta ve üst düzey yöneticilerden farksız olduğu söylenebilir. Onların da çalıştırdığı grupların diğer kurumlardaki uzman seviyesindeki çalışanlar gibi olduğu düşünülebilir. Bu açıdan antrenör ve çalıştırdığı grupların da tıpkı bir orta düzey yönetici ve ekibindeki çalışanlar gibi bir kuruma bağlı olarak belli bir hedef doğrultusunda ilerledikleri ve bir anlamda kurumu da temsil ettikleri belirtilebilir. Dolayısıyla kurumun performansı bir anlamda antrenör ve çalıştırdığı grubun performansı ile ilişkili olacaktır. Tüm bu ilişkinin ana kaynağı o kulübün sporcularının başarısıdır. Sporcu başarısının ana kaynağı ise antrenörün yaptığı işte olan yeterlidir. Bu yeterliği sağlayacak olan ise antrenörün başarısına olan yeterlik inancıyla ilintilidir. Nitekim sporculuk geçmişi olması yada olmaması durumundan önce, öncelikli olan sürecin doğru yönetilip sporculara etkin bir liderlik yapılmasıdır. Antrenörlük bir nevi yöneticilik pozisyonudur. Bu pozisyonda bulunan kişiler aynı yollardan geçmiş olmasa da; insan faktörünü ve yönetim sürecini göz önünde bulundurduğu sürece yapılan işte başarıya götürenin kendine ve takımına olan inancının olacağı ve bunun karşılıklı bir öğrenme sürecine dönüşebileceği söylenebilir.

4.9. öz yeterlik inancı ve branş gruplarına yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerinin branş gruplarına göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Bireylerin branş gruplarının antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Branş	N	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	p
Performans Yeterliliği	Diğer Yüzme	5 116	4,50 4,25	4,00 1,00	5,00 5,00	74,50 60,42	357,500	0,380 ^U
Psikolojik Yeterlilik	Diğer Yüzme	5 116	4,50 4,75	3,75 1,00	4,75 5,00	41,60 61,84	193,000	0,200 ^U
Öğretim Yeterliliği	Diğer Yüzme	5 116	4,80 4,40	3,80 1,00	5,00 5,00	73,10 60,48	350,500	0,430 ^U
Kişilik Edindirme	Diğer Yüzme	5 116	5,00 5,00	4,75 1,00	5,00 5,00	74,60 60,41	358,000	0,310 ^U
Yönetim Yeterliliği	Diğer Yüzme	5 116	4,75 4,75	3,75 1,00	5,00 5,00	63,70 60,88	303,500	0,860 ^U
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	Diğer Yüzme	5 116	4,67 4,62	4,19 1,00	4,81 5,00	65,70 60,80	313,500	0,760 ^U

U: Mann Whitney U test

Tablo 4.9’da araştırmaya katılan bireylerin branş grupları bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanlarının karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında bireylerin branş gruplarına göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Branşı ne olursa olsun öz yeterliğe olan inanç her antrenörün sahip olması gereken öncelikli yeterliklerden bir tanesidir. Öz yeterlik inancının başarı getirdiği kadar başarısız olma olasılıklarını azaltmada önemli bir anahtar görevi gördüğü söylenebilir. Bir antrenör kendinin ve yapabileceklerinin farkında olma ve bunlarla ilgili bilinç düzeyi sayesinde gerek kendindeki gerek çalıştırdığı sporcularındaki gelişim fırsatlarını görebilir ya da fırsatları kaçırabilir. Kansu & Hızlı Sayar’ın (2018) araştırmasında bahsettiği gibi bireyin amacının olmasının ve amacına yönelik öz yeterliğine olan inancını hissetmesinin bir anlamda bireyi yaşama bağlı tutan, yaşamını anlamlı kılan etkenlerden biri olduğu söylenebilir. Bu bağlılık hissi bireyin motivasyonunda olumlu etkiler yapacağı gibi, kendini gerçekleştirme hissi de vereceği ifade edilebilir. Bu yüzden öz yeterlik inancının performans belirleyicide önemli bir etken olduğu ve bunun her spor branşı için söz konusu olacağı belirtilebilir. Antrenörlerin geçmişte sporcu olarak edindikleri bilgi, beceri ve deneyimler antrenörlük öz yeterlik inançlarını olumlu anlamda etkilemiş olabilir. Burada anlamlı bir fark çıkmamasının sebebi olarak, her türlü spor branşının gelecekte antrenör olacak aday için öz yeterliği kapsamında bireye bilgi ve deneyim katıyor olması olabilir. Yüzme branşına ait belirli bir deneyim yaşamayan antrenörün de öz yeterliği, çalıştığı yaş grubu, çalıştığı kurumun beklentileri, mesleki tecrübe süresi kapsamında bu branşa ait becerilerini geliştirmesi muhtemeldir. Anlamlı bir fark çıkmamasının bir diğer sebebi de geçmişte yüzme branşı dışında başka bir branş ile ilgilenen antrenörlerin sayısının yüzme branşı ile ilgilenenler göre daha az olması olabilir.

4.10. öz yeterlik inancı ve çalışma süresine yönelik bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yüzme antrenörlerinin çalışma süresi gruplarına göre öz yeterlik inançlarına ait bulgular Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10: Bireylerin çalışma süreleri (yıl) grupları bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve alt boyutlarına göre karşılaştırmaları

Boyut	Çalışma süresi	N	Med	Min	Maks	Sıra Ort	Test İstatistiği	P
Performans Yeterliliği	1-3 yıl	4	4,12	3,50	5,00	55,25	3,390	0,340 ^{KW}
	4-6 yıl	8	4,75	4,00	5,00	82,50		
	7-9 yıl	21	4,25	1,25	5,00	60,71		
	10 ve üstü	88	4,25	1,00	5,00	59,38		
Psikolojik Yeterlilik	1-3 yıl	4	4,25	3,75	4,75	40,38	3,120	0,370 ^{KW}
	4-6 yıl	8	4,75	4,25	5,00	70,19		
	7-9 yıl	21	4,50	1,00	5,00	54,14		
	10 ve üstü	88	4,75	1,00	5,00	62,74		
Öğretim Yeterliliği	1-3 yıl	4	4,40	3,60	4,60	52,62	5,480	0,140 ^{KW}
	4-6 yıl	8	4,50	3,80	5,00	75,25		
	7-9 yıl	21	4,00	1,00	5,00	46,93		
	10 ve üstü	88	4,40	1,00	5,00	63,44		
Kişilik Edindirme	1-3 yıl	4	4,62	3,00	5,00	52,12	6,380	0,090 ^{KW}
	4-6 yıl	8	5,00	4,50	5,00	76,81		
	7-9 yıl	21	4,75	1,00	5,00	48,69		
	10 ve üstü	88	5,00	1,00	5,00	62,90		
Yönetim Yeterliliği	1-3 yıl	4	4,38	3,50	4,50	36,00	4,520	0,210 ^{KW}
	4-6 yıl	8	4,88	4,25	5,00	71,06		
	7-9 yıl	21	4,50	1,00	5,00	52,90		
	10 ve üstü	88	4,75	1,00	5,00	63,15		
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	1-3 yıl	4	4,21	3,76	4,76	44,00	5,240	0,160 ^{KW}
	4-6 yıl	8	4,71	4,33	5,00	79,00		
	7-9 yıl	21	4,38	1,05	5,00	50,26		
	10 ve üstü	88	4,62	1,00	5,00	62,70		

KW: Kruskal Wallis test

Tablo 4.10'da araştırmaya katılan bireylerin çalışma süreleri(yıl) bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanlarının karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında bireylerin çalışma sürelerine göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği

alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Öz yeterlik inancının kişinin özünden beslenen kendine, başarabileceklerine olan güveniyle ilgili olduğu belirtilebilir. Birey öz yeterlik inancıyla orantılı olarak iş hayatında başarılarını arttırabilir ya da kıdemi artsa da başarıları sorumluluk alanıyla eş zamanlı bir artış göstermeyebilir. Tüm iş hayatı stabil, aynı doğrultuda, bir gelişim göstermeden ve/ya mesleğiyle ilgili yaptığı işlerde kıdemi yükseldikçe biriktirdiği bilgi, birikim ve deneyimleri olmasına rağmen kendi yeterliğine olan hissettiklerinden dolayı tam tersi mesleki başarısını olumsuz etkileyecek bir performans sergileyebilir. Bu durum yaptığı işin büyüklüğü ya da içerik zenginliğinden ziyade bireyin yeterliği ile ilgili hissettikleri, yeterliğine dair olan bakış açısı ile ilgili olduğu belirtilebilir. Yapılan bazı araştırmalarda da öz yeterlik ile kıdem arasında bir bağ olmadığı sonucunu ortaya koyduğu ifade edilebilir. Okur (2021)'un yapmış olduğu araştırmada öz yeterlik inancının çalışma süresine göre bir anlamlı farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir. Koç (2021), Dumangöz ve Sanlav'ın (2021) ile Aslan & Kalkan (2018)'in yaptığı araştırmalar bunlardan bazılarıdır. Söz konusu araştırmalarda kıdemin öz yeterlik açısından anlamlı bir yaratmadığı bulgulanmışken; Zengin (2013), Burney vd. (2018), Huang (2006) yaptığı araştırmalarda öz yeterlik ile kıdem arasında güçlü bir orantılı ilişki tespit edildiği ifade edilmektedir. Bunun nedeni araştırmaların hedef kitlelerindeki ve örneklem sayılarındaki farklılıklar olabilir. Bunun bir diğer nedeni de Burney vd.'nin araştırmasında açıklandığı gibi tıp uzmanlarının genellikle öngörülemeyen durumlara maruz kalmalarından dolayı öz yeterlik seviyelerinin giderek artmasına ihtiyaç duymalarından kaynaklanıyor olabilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ve ilgili sonuçlara yer verilerek, sonuçlar maddeler halinde sıralanmıştır.

5.1. sonuç

1. Bu araştırmada antrenörlerin kişilik edindirme alt boyutuna ait skor ortalamalarının en yüksek, performans yeterliliği alt boyutuna ait skorların ise en düşük skor ortalamalarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2. Bu araştırmada kadın ve erkek bireylerin antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).
3. Bireylerin yaş grupları bazında antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).
4. Bireylerin eğitim düzeylerine göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).
5. Bireylerin sahip olduğu antrenörlük belgesi kategorisine göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).
6. Bireylerin antrenörlük belgesini aldıkları kuruma göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).
7. Bireylerin çalıştıkları kişilerin yaş gruplarına göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim

yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

8. Sporculuk geçmişi olan ve olmayan bireylere göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).
9. Bireylerin branş gruplarına göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).
10. Bireylerin çalışma sürelerine göre antrenör öz yeterlilik ölçeği ve bu ölçekten elde edilen performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, kişilik edindirme ve yönetim yeterliliği alt boyutlarına ait skor puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

5.2. öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına göre geliştirilen öneriler yüzme antrenörlüğüne aday öğrenciler, uygulayıcılar olarak yüzme antrenörleri ve gelecekte benzer çalışmalar yapacak araştırmacılara yönelik olarak üç başlık altında aşağıda sunulmuştur.

5.2.1. Yüzme Antrenörlüğü Adayı Öğrenciler İçin Öneriler

Antrenör adaylarının öz yeterlik inançları eğitim hayatı esnasında sorgulanarak, çıkan sonuçlara göre varsa ihtiyaçları öz yeterlik inançlarını geliştirmek üzere ders programları güncellenebilir ya da ek dersler tasarlanabilir. Staj uygulamalarında gerekli düzenlemeler yapılabilir.

5.2.2. Yüzme Antrenörleri İçin Öneriler

Antrenörlerin hedefleri sorgulanabilir. Yapılacak olan çalışmaların niteliği artırılabilir. Çalıştıkları yaş grupları dağılımı genişletilebilir. Türkiye çapında milli takım seviyesine çıkmış olan antrenörler ile henüz milli takım seviyesine çıkmamış antrenörlerin görüşlerine yönelik nitel bir araştırma yapılabilir. Çıkacak sonuçlar ışığında antrenör gelişim kursları

veya seminerleri yeniden yapılandırılabilir, sayısı arttırılabilir veya sene içerisinde zorunlu seminerlerle antrenörler federasyon tarafından desteklenebilir.

5.2.3. Araştırmacılar İçin Öneriler

İlerleyen dönemde bu alanda Türkiye çapında ya da farklı iller bazında yüzme veya yüzme branşının diğer branştaki antrenörlere ait antrenör öz yeterlik inançları analiz edilerek bölgeler ya da şehirler arasında karşılaştırmalar yapılabilir. Çıkan sonuçlara göre antrenörlerin varsa ihtiyaçlarına yönelik eğitim gelişim programları düzenlenebilir. Yapılacak çalışmalar nitel araştırma olarak yapılabilir, böylece daha farklı sonuçlar elde edilebilir. Antrenör öz yeterliği ile ilgili çıkacak sonuçlar antrenörlerle de yapılan görüşmeler ile kritik edilip nitel olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmaya benzer bir çalışma farklı ülkelerden antrenörlere yönelik yapılarak dünya genelinde bir antrenör öz yeterlik karşılaştırması yapılabilir. Böylece öz yeterlik inancı açısından öne çıkan ülkelerde antrenörlerin aldıkları eğitimin içeriği incelenerek, gerekli olması halinde ihtiyaç duyulan alanlarda eğitim müfredatı güncellenebilir.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, İ., Erel, S. ve Belli, E. (2020). Antrenörlerin öz yeterlikleri ile iletişim becerileri ilişkisi. *Anatolia Sport Research*, 1(1), 25-36.
- Aslan, M., & Kalkan H. (2018). Analysis of self-efficacy perception of teachers . *Bingol University Journal of Social Sciences Institute*, 9(16), 477-494.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44
- Batlle- Vilanova, P., Puig, S., Gonzalez- Olmos, R., Balaguer, M. D. ve Colprim, J. (2016). Continuous acetate production through microbial electrosynthesis from CO₂ with microbial mixed culture. *Journal of Chemical Technology ve Biotechnology*, 91(4), 921-927.
- Burney. J., Alyami, H., Almansour, A., Abdullah A.A., Althobaiti S.M., Alsaadi, H.D., Alswat K.A., (2018). Impact of academic seniority on general self-efficacy of medical students at taif university. *International Journal of Health Sciences and Research*. 8(8), 35-40.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F., (2018), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

- Chan, C. C. (2018). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of hospitality, leisure, sport ve tourism education*, 22, 105-109.
- Cheng, C. F., Tsai, H. H. ve Kuo, C. C. (2016). The construction of a career developmental counseling model for Taiwanese athletes. *Journal of Physical Education*, 49(4), 443–464.
- Chelladurai, P. ve Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*.85-92.
- Cox, R. H., Sadberry, S., McGuire, R. T. ve McBride, A. (2009). Predicting student athlete career situation awareness from college experiences. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 3(2), 156-181.
- Coakley, J. J. (1990). *Sport in society: Issues and controversies* (No. Ed. 4). CV: Mosby Company.
- Dawis, R. V. ve Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota press.
- Day, R. ve Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 72-91.
- Di Palma, D. ve Ascione, A. (2018). New Technologies in Swimming Sports. *Giornale Italiano di Educazione alla Salute, Sport e Didattica Inclusiva*, 2(2).
- Dumangöz, D.P., Sanlav, R., (2021). Voleybol antrenörlerinin mesleki öz yeterlik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 252-264.
- Ermiş, E., Satıcı, A., Bostancı, Ö., İmamoğlu, O., ve Taşmektepligil, M.Y., (2019). Tenis antrenörleri yeterlik düzeyinin araştırılması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(14), 1211-1227.doi:10.26466/opus.605062

- Eskiyecek, C.G., Satıcı, O., Ozaltas, H.N., Savucu, Y., Gül. M., (2019). An analysis on general self-efficacy beliefs of swimming referees in terms of demographic variables. *Journal of Education and Learning*, 8(5), 259-266.
- Feltz, D. L. ve Weiss, M. R. (1982). Developing self-efficacy through sport. *Journal of physical education, recreation & dance*, 53(3), 24-36.
- Foundations of Coaching. (2007). USA Swimming, <https://bit.ly/3J9vAqy> <https://bitly.com>
- Frieze, I. H., Olson, J. E., Murrell, A. J. ve Selvan, M. S. (2006). Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers. *Sex Roles*, 54, 83-93.
- George, C. (1994). Import Substitution: Our Goal for Self Sufficiency. In *National Agricultural and Industrial Exhibition at Botanical Gardens, St. John's (Antigua and Barbuda)*, 27-28 Oct 1994.
- Gill, D. L., Williams, L. ve Reifsteck, E. J. (2017). Psychological Dynamics of Sport and Exercise. *Human Kinetics*.
- Gölleröğlu, İ. (2010). Türkiye’de Yüzme Branşı ile Uğraşan Sporcuların Spor Yaşamlarının Erken Yaşta Sona Ermesinin Nedenleri (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey).
- Grant, J., Greene, K. ve Maxwell, D. K. (2004). The Planning and Policy Implications of Gated Communities. *Canadian Journal of Urban Research*, 70-88.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339.
- Hackett, G., Lent, R. W. ve Greenhaus, J. H. (1991). Advances in Vocational Theory and Research: A 20-Year Retrospective. *Journal of vocational Behavior*, 38(1), 3-38.
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R. ve Chandler, D. (2008). Never Quite Good Enough: The Paradox of Sticky Developmental Relationships for Elite University Graduates. *Journal of vocational behavior*, 72(2), 207-224.

- Hodge, K. ve Lonsdale, C. (2011). Prosocial and Antisocial Behavior in Sport: The Role of Coaching Style, Autonomous vs. Controlled Motivation, and Moral Disengagement. *Journal of sport and exercise psychology*, 33(4), 527-547.
- Huang, Y.C. (2006). The relationships among job satisfaction, perefessional commitment, organizational alienation and coaching efficacy of school volleyball coaches in Taiwan. United States Sport Academy, USA: ProQuest Dissetations Publishing.
- Irom M., Zarei, A., Tojari, F., (2016). The relationship self-efficacy and some of demographic characteristics with leisure time physical activities of Iranian workers. *Turkish Journal of Sports and Exercise*, 18(3), 116-121.
- Jackson, M. A., Kacanski, J. M., Rust, J. P. ve Beck, S. E. (2006). Constructively Challenging Diverse Inner-City Youth's Beliefs About Educational and Career Barriers and Supports. *Journal of Career Development*, 32(3), 203-218.
- Jowett, S. ve Cockerill, M. (2003). Olympic Medallists' Perspective of The Athlete–Coach Relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4, 313–331
- Jowett, S. (2017). Coaching Effectiveness: The Coach–Athlete Relationship at its Heart. *Current Opinion in Psychology*, 16, 154-158.
- Jowett, S. ve Meek, G. A. (2000). The Coach-Athlete Relationship in Married Couples: An Exploratory Content Analysis. *The sport psychologist*, 14(2), 157-175.
- Jowett, S. (2003). When The “Honeymoon” is Over: A Case Study of A Coach-Athlete Dyad in Crisis. *The sport psychologist*, 17(4), 444-460.
- Kalkan, T. ve İhsan, S. A. R. I. (2021). Antrenör Davranışları: Kuramsal Yaklaşımlar, Antrenörün Sporcuya Etkisi ve Öneriler. *Egzersiz ve Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 41-54.
- Kansu, A.F., Hızlı Sayar, G., (2018). Öz yeterlik, yaşam anlamı ve yaşam bağlılığı kavramları üzerine bir inceleme. *Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 78-89.

- Karasar, Niyazi., (2014)., Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavramlar, İlkeler, Teknikler, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., ... ve Peterson, D. R. (1983). Analyzing Close Relationships. *Close Relationships*, 20, 67.
- Kim, S., Mone, M. A. ve Kim, S. (2008). Relationships Among Self-Efficacy, Pay-For-Performance Perceptions, and Pay Satisfaction: A Korean Examination. *Human Performance*, 21(2), 158-179.
- Koç, A., (2021). The impact of self-efficacy perceptions of imam hatip secondary school teachers on students and educational environment. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(3), 169-182.
- Koçak, V.C. ve Güven, Ö. (2018). Voleybol Antrenörü Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Spormetre*, 16(2), 162-177
- Koçak, Ç. V. (2019). Antrenör Adaylarının Antrenör Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 55-62.
- Koçak, ÇV. (2020) Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2020, 25(4), 313-329
- Konter, E. (1996). Coach as A Leader. *İstanbul: Alfa Publishing*.
- Kowalski, C.L. (2007). An analysis of coaching efficacy in volunteer soccer coaches. Master Thesis, North Iowa University. U.S.A.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 55–80). Davies-Black Publishing
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The counseling psychologist*, 6(1), 71-81.

- Kvalsund, R., (2005). Coaching Metode, Proses, Relasyon. Synergy Publishing.
- Kushi, L. H., Fee, R. M., Folsom, A. R., Mink, P. J., Anderson, K. E. ve Sellers, T. A. (1997). Physical Activity and Mortality in Postmenopausal Women. *Jama*, 277(16), 1287-1292.
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J. ve Carbonneau, N. (2011). Passion for Coaching and The Quality of The Coach–Athlete Relationship: The Mediating Role of Coaching Behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L. ve Soresi, S. (2003). Testing Social Cognitive Interest and Choice Hypotheses Across Holland Types in Italian High School Students. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 101-118.
- Levy, C. M., Kolin, E. ve Berson, B. L. (1986). Cross Training: Risk or Benefit? An Evaluation of Injuries in Four Athlete Populations. *Sports Med Clin Forum* 3(1), 1-8.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- London, Sari., Age and Gender-Based Differences in Self-Efficacy and Motivation in Online Students, Grand Canyon University Proquest Dissertations Publishing, 2016, <https://www.proquest.com/openview/408fc70dc7029e5d054ab69687fc7c5c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>, Proquest Number: 10253403
- Lubbers, R., Loughlin, C. ve Zweig, D. (2005). Young Workers' Job Self-Efficacy and Affect: Pathways to Health and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 199-214.
- Martin, J. J. ve Gill, D. L. (1991). The Relationships Among Competitive Orientation, Sport-Confidence, Self-Efficacy, Anxiety, and Performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(2), 149-159.
- Martin, J. J. ve Gill, D. L. (1995). The Relationships of Competitive Orientations and Self-Efficacy to Goal Importance, Thoughts, and Performance in High School Distance Runners. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(1), 50-62.

- Moen, F., Skaalvik, E. ve Hacker, C. M. (2009). Performance Psychology Among Business Executives in An Achievement Oriented Environment. *Mission of the Journal of Excellence*, 13(2), 342.
- Morgan, T. K. ve Giacobbi, P. R. (2006). Toward Two Grounded Theories of The Talent Development and Social Support Process of Highly Successful Collegiate Athletes. *The sport psychologist*, 20(3), 295-313.
- Nacar, E. ve Yunus, K. A. K. (2019). Elazığ İlindeki Farklı Spor Branşlardaki Profesyonel Takımlarda Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 1-10.
- Ng, R. (2005). Fourier Slice Photography. In *ACM Siggraph 2005 Papers* (pp. 735-744).
- Nitsch, J. R. ve Hackfort, D. (1984). Basisregulation Interpersonalen Handelns im Sport. *Sensumotorisches Lernen und Sportspielforschung*, 148-166.
- Okur, G.,(2021). Covid-19 salgın sürecinde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmış yüksek lisans tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. 21-40.
- Oppenheim, F. (1970). *The History of Swimming*, NY: USA.
- Osmond, G. (2019). ‘Swimming Instruction Trust of America’: The Cavill Family, Borderlands and Decentring Australia Sport History. *Sport in History*, 39(1), 24-44.
- Outdoor Industry (2021). Outdoor Participation Trends Report, <https://bit.ly/3J7HBwL>
- Özsarı, A., Altın, M., (2021). Öz yeterlik ve Stresle başa çıkma(bireysel ve takım sporları antrenörleri araştırması).*Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(3), 399-411
- Poczwadowski, A., Sherman, C. P. ve Henschen, K. P. (1998). A Sport Psychology Service Delivery Heuristic: Building on Theory and Practice. *The sport psychologist*, 12(2), 191-207.
- Poczwadowski, A., Barott, J. E. ve Henschen, K. P. (2002). The Athlete and Coach: Their Relationship and Its Meaning. Results of An Interpretive Study. *International journal of sport psychology*, 33(1), 116-140.

- Rodriguez, S. (2012). Social Support and Career Thoughts in College Athletes and Non-Athletes. *Professional Counselor*, 2(1), 12-21.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Glendon, A. I. (2008). The Role of Personality in Adolescent Career Planning and Exploration: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Rounds, J. B. ve Tracey, T. J. (1990). From Trait-and-Factor to Person-Environment Fit Counseling: Theory and process.
- Sağlam, C., & ÇEVİKER, A. (2021). Antrenörlerin Öz Yeterlilik ve Antrenörlüğe Yönelik Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 662-676.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal Field Investigation of The Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on The Relationship Between Training and Newcomer Adjustment. *Journal of applied psychology*, 80(2), 211.
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A Relational Approach to Career Counseling: Theoretical Integration and Practical Application. *Journal of Counseling ve Development*, 81(3), 301-310.
- Schunk, D. H. (1996). Goal and self-evaluative influences during children's cognitive skill learning. *American educational research journal*, 33(2), 359-382.
- Seijts, G. H. ve Latham, G. P. (2001). The Effect of Distal Learning, Outcome, and Proximal Goals on A Moderately Complex Task. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(3), 291-307.
- Seiler, R., Kevesligeti, C. ve Valley, E. (1999). Coaches and Female Athletes. The Basis of Interaction. *Motricidade Humana. Portuguese Journal of Human Performance Studies*, 12(1), 67-76.
- Sheldahl, L. M., Buskirk, E. R., Loomis, J. L., Hodgson, J. L. ve Mendez, J. (1982). Effects of Exercise in Cool Water on Body Weight Loss. *International Journal of Obesity*, 6(1), 29-42.

- Sunay, H. (1998). Spor Eğitimi Altyapısında Beden Eğitimi Öğretmeni ve Antrenörün Önemi. *G.Ü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 64-71.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D. ve Niles, S. G. (1992). Developmental Career Assessment and Counseling: The C- DAC Model. *Journal of Counseling ve Development*, 71(1), 74-80.
- Tate, K. A., Caperton, W., Kaiser, D., Pruitt, N. T., White, H. ve Hall, E. (2015). An Exploration of First-Generation College Students' Career Development Beliefs and Experiences. *Journal of Career Development*, 42(4), 294-310.
- Temehu. (2010). Sahara Prehistoric Rock Art, <https://www.temehu.com/sahara-prehistoric-rock-art.htm>
- Terlemez, M. (2019). Antrenörlerin Davranış Özellikleri, İlke ve Çalışma Yöntemleri. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 19-28.
- Treasure, D. C., Monson, J. ve Lox, C. L. (1996). Relationship Between Self-Efficacy, Wrestling Performance, and Affect Prior to Competition. *The Sport Psychologist*, 10(1), 73-83.
- Unutmaz, V. ve Gencer, T. (2017). Antrenör Yeterlilik Ölçeği II'nin Türkçe Uyarlama Çalışması. *Journol of Spor Sciensces Researches*, 2(2), 69-78
- Uyar, E. İ., Sönmez, Ö., Fidansoy, A. K., Sert, E. ve Dargün, U. A. (2020). Türkiye'de Yüzme Sporü: Emine Aksoy Aşit. Turaç Hakalmaz, HIST 200-6 (2019-2020 Spring); 1.
- Wiltse, J. (2007). Contested Waters: A Social History of Swimming Pools in America. Univ of North Carolina Press.
- Wylleman, P. (2000). Interpersonal Relationships in Sport: Uncharted Territory in Sport Psychology Research. *International Journal of Sport Psychology*, 31(4), 555-572.
- Yılmaz, A., Aslan, E., & Sinan, A. Y. A. N. (2020). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmen Öz-yeterlilik İnançları ve Öğretim Tekniklerini Seçebilme Yeterlilikleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 435-448.

- Zinman, B., Ruderman, N., Campaigne, B. N., Devlin, J. T. ve Schneider, S. H. (2003). Physical activity/exercise and diabetes mellitus. *Diabetes care*, 26, 73.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49.
- Zengin, M. (2013). Educational competency perceptions of the teachers of religious culture and ethical knowledge. *Journal of Sakarya University Faculty of Tgeology (SAUIFD)*, 15(27), 1-28.



EK-1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Adınız Soyadınız:
2. Çalıştığınız kurumun adı:
3. Cinsiyetiniz: () K () E
4. Yaşınız
() 18 ve altı () 21-24 () 25-29 () 30-34 () 35 ve üstü
5. Eğitim Türü:
() Lise () Üniversite () Lisansüstü
6. Bölümünüz:
7. Antrenörlük belgenizi aldığınız kurum:
() Üniversite () Türkiye Yüzme Federasyonu
8. Çalıştırdığınız sporcuların yaş grubu aralığı:
() 8-12 () 13+
9. Sporculuk geçmişiniz var mı?.....
a) Cevabını evet ise; branşınız nedir?.....
10. Meslekleki çalışma süreniz:
() 1-3 () 4-6 () 7-9 () 10 ve üstü

EK-2 ANTRENÖR ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

Boyutlar	Antrenörlük öz yeterliklerinize ilişkin inanç düzeyinizi aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz. Antrenör olarak;	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
Performans Yeterliği	1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.					
	2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.					
	3. Müsabakalarda/yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.					
	4. Müsabakalarda/yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.					
Psikolojik Yeterlik	5. Sporcularımı motive ederim.					
	6. Sporcularımın öz güvenini yükseltirim.					
	7. Kendimi motive ederim.					
	8. Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.					
Öğretim Yeterliği	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.					
Kişilik Edindirme Yeterliği	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.					
Yönetim Yeterliği	18. Her düzeydeki sporcuyla/takımı rahatlıkla çalıştırırım.					
	19. Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.					
	20. Adaletli davranırım.					
	21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.					