



T. C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİMLERİ

KAMU HİZMETLERİNDEKİ ANTRENÖRLERİN
ANTRENÖRLÜK YETERLİK ALGI DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Musa KARNIKARA

DANIŞMAN

Prof. Dr. Mustafa KARAHAN

Aksaray-2022



**T. C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
HAREKET VE ANTRENMAN BİLİMLERİ**

**KAMU HİZMETLERİNDEKİ ANTRENÖRLERİN
ANTRENÖRLÜK YETERLİK ALGI DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Musa KARNIKARA

DANIŞMAN

Prof. Dr. Mustafa KARAHAN

Aksaray-2022

Aksaray Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Musa KARNİKARA tarafından savunulan “**Kamu Hizmetlerindeki Antrenörlerin Antrenör Yeterlilik Algı Düzeylerinin İncelenmesi**” isimli çalışma, jürimiz tarafından Aksaray Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak oy birliği / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Danışman: Prof. Dr. Mustafa KARAHAN

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı,

Hareket ve Antrenman Bilimleri, Dokuz Eylül Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı,

Beden Eğitimi ve Spor ,Aksaray Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Mustafa KAYA

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı,

Beden Eğitimi ve Spor ,Erciyes Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 29/05/2022

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nuntarih

ve..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdür V.
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

DOĞRULUK BEYANI

Kamu Hizmetlerindeki Antrenörlerin Antrenör Yeterlilik Algı Düzeylerinin İncelenmesi isimli Yüksek Lisans Tezimin içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm. Beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

İmza

Musa KARNİKARA



TEŐEKKÖR

Yüksek lisans eğitimin boyunca ve tez çalışmamın başından sonuna kadar geçen süre zarfında, sabır ile bana yol gösteren, süreç boyunca yardım ve desteklerini esirgemeyen, değerli bilgilerini benimle paylaşan ve bu süreçte bana yol gösteren değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Mustafa KARAHAN hocama ve çalışmamda bana desteğini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ hocama canı gönülden teşekkür ediyorum.

Musa KARNİKARA



İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
ÇİZELGELER DİZİNİ	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Cümlesi	3
1.1.1 Alt problemler.....	3
1.2 Amaç	3
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Araştırmanın Varsayımları	5
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	5
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1 Antrenör Kavramı.....	6
2.2 Antrenörlerin Temel Görevleri.....	6
2.3 Antrenörlüğün Nitelikleri.....	7
2.4 Antrenörlük Modelleri.....	7
2.4.1 Otoriter antrenörlük modeli	7
2.4.2 Liberal antrenörlük modeli	8
2.4.3 Demokratik antrenörlük modeli.....	9
2.5 Antrenörlükte İletişimin Rolü	10
2.6 Öz Yeterlilik	10
2.7 Öz Yeterliliğin Kaynakları	11
2.7.1 Temel deneyimler	11
2.7.2 Dolaylı yaşantılar.....	11
2.7.3 Sözel ikna.....	11
2.7.4 Fizyolojik ve duygusal durumları.....	12
2.8 Antrenör Yeterliği	12
2.9 Antrenör Yeterliği Modeli.....	13
2.10 Yeterlik İnancı	14
2.10.1 Yeterlik kaynakları	14
2.10.2 Doğrudan deneyimler	14
2.10.3 Dolaylı deneyimler	15
2.10.4 Sözel inandırma	15
2.10.5 Duygusal ve fizyolojik durum	15
2.11 Yeterliliğin Gelişme Süreci	16
2.12 Yeterliliğin Sınıflandırılması.....	16
2.12.1 Göreve özel yeterlik.....	16
2.12.2 Alana özel yeterlik.....	17
2.12.3 Genel yeterlik.....	17
2.12.4 Yeterliliğin ölçülmesi.....	17
2.13 Antrenör Yeterliliğiyle İlgili Yapılan Çalışmaları.....	17
3. GEREÇ VE YÖNTEM	20
3.1 Evren ve Örneklem.....	20
3.1.1 Çalışma evreni	20
3.1.2 Örneklem	20

3.2 Veri toplama Yöntemi	20
3.3 Veri Toplama Araçları.....	21
3.4 Verilerin İstatistiksel Analizi.....	22
4. BULGULAR	23
5. TARTIŞMA	30
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	35
KAYNAKLAR	37
EKLER.....	45
Ek 1: Antrenörlük Yeterlik Ölçeği	45
Ek 2: Kişisel Bilgi Formu.....	46
Ek 3: Etik Kurul Onayı.....	47



YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAMU HİZMETLERİNDEKİ ANTRENÖRLERİN ANTRENÖR YETERLİK ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan: Musa KARNİKARA

Aksaray Üniversitesi
Sağlık Bilimler Enstitüsü
Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Mustafa KARAHAN

ÖZET

Kamu hizmetindeki antrenörlerin ülke sporunun gelişmesinde önemli bir role sahip olduğu varsayıldığında, bu antrenörlerin yeterlik veya yeterlik algı düzeyleri önemli görülmektedir. Ayrıca bu konuda araştırma eksikliği nedeniyle kamu hizmetinde çalışan antrenörlerin yeterlik algı düzeylerinin cinsiyet, spor türü, antrenörlük belge kademe düzeyi, sporculuk ve antrenörlük deneyimleri gibi değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmaya Türkiye'nin her bir bölgesinden en az ikinci kademe antrenörlük belgesine sahip 324 antrenör gönüllü olarak katılmıştır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Feltz ve diğ. (1999) tarafından geliştirilen ve Myers ve diğ. (2005) tarafından güncellenmiş olup Unutulmaz ve Gençer (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan antrenörlük yeterlik ölçeği kullanılmıştır. İlave olarak araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu da kullanılmıştır. Verilerin toplanması internet ağı üzerinden oluşturulan bir bağlantı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları ile cinsiyet, spor türü ve sporculuk deneyimi değişkenlerinin genel toplam puanları bağımsız iki örneklem t testi, antrenörlük belge kademesi değişkeni ise tek yönlü olarak varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri genel yeterlik için %84,6, motivasyon yeterliliği için %84,3, teknik yeterlik için %85,6, oyun stratejisi yeterliliği için %81,2, karakter oluşturma yeterliliği için %88,3 ve fiziksel kondisyon yeterliliği için %82,5 olarak bulunmuştur. Genel antrenörlük yeterliliği ve alt boyutu algısında bireysel ve takım sporları antrenörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak, antrenörlük belgesi açısından kademeler arasında genel antrenörlük yeterliliği ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0.05$). Cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak, erkek antrenörlerin kadın antrenörlerden daha yüksek bir yeterlik algısına sahip olduğu sadece fiziksel kondisyon yeterliliğinde önemli bir fark vardı ($p<0.05$). Ayrıca spor tecrübesi olan antrenörlerin oyun stratejisi yeterlik algı düzeyleri spor tecrübesi olmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Bu çalışma, katılımcıların antrenörlüklerinin yeterliliğine ilişkin inançlarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca erkek antrenörlerin fiziksel kondisyon yeterlikleri ve sporculuk deneyimine sahip antrenörlerin oyun stratejisi yeterlik algı düzeyleri göz ardı edildiğinde bu değişkenlere ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılabilir. Bu araştırmanın bir başka sonucu da antrenörlük belge kademesi

yüksek olan antrenörlerin yeterliklerine olan inançlarının daha yüksek olmasından dolayı antrenörlük belge kademe seviyesinin antrenörlerin yeterlik algıları üzerinde önemli etkisinin olduğudur.

Anahtar Kelimler: Antrenör yeterliği, Spor tipi, Antrenörlük belgesi, Cinsiyet.

Eylül, 2022; 47 sayfa



MASTER THESIS

EXAMINATION OF COACHING EFFICACY PERCEPTION LEVELS OF COACHES IN THE PUBLIC SERVICE

Prepared: Musa KARNIKARA

**Aksaray University
Health Sciences Institute
Department of Movement and Exercise Sciences**

Advisor: Prof. Dr. Mustafa KARAHAN

ABSTRACT

Assuming that coaches in the public service have an essential role in the development of the country's sport, the efficacy or efficacy perception levels of these coaches are considered important. In addition, due to the lack of research on this subject, this study aimed to examine the efficacy perception levels of coaches in the public service in terms of variables such as gender, sport type, coaching certificate level, sports and coaching experiences.

324 coaches from each region of Turkey who have at least a second-level coaching certificate voluntarily participated in this research. In this study, the coaching efficacy scale, which was developed by Feltz et al. and updated by Myers et al. (2005), and adapted into Turkish by Unutulmaz and Gençer (2017) was used, as a data collection tool. In addition, a personal information form was used developed by the researcher. Data collection was carried out via a connection created over the internet network. The sub-dimensions of the scale and the general total scores of the variables of gender, sport type, and athletic experiences were analyzed with the independent two-sample t-test, and the variables of coaching document levels were analyzed with the one-way analysis of variance (ANOVA) test.

The efficacy perception levels of the coaches were 84.6% for general efficacy, 84.3% for motivation efficacy, 85.6% for technical efficacy, 81.2% for game strategy efficacy, 88.3% for character-building efficacy, and 82.5% for physical conditioning efficacy. There was no statistically significant difference between individual and team sports coaches in the perception of the general coaching efficacy and its sub-dimension. However, there were significant differences in general coaching efficacy and all its sub-dimensions between the levels in terms of coaching certification levels ($p<0.05$). Regarding gender type, there was only a significant difference in physical condition efficacy, where men coaches had a higher efficacy perception than women coaches ($p<0.05$). In addition, the game strategy efficacy perception levels of the coaches with sports experience were significantly higher than those without sports experience ($p<0.05$).

The present study reveals that the participants' belief in their competence in coaching efficacy is at a high level. In addition, it can be concluded that there are no significant differences related to these variables when the physical conditioning efficacy of male coaches and the perception levels of game strategy efficacy of coaches with athletic

experience are ignored. Another result of this research is that coaching certification levels have an impact on coaches' perceptions of coaching efficacy and that coaches with higher coaching certification have a significantly higher belief in their competencies.

Keywords: Coaching efficacy, Sport type, Coaching certificate, Gender.

September, 2022; 47 Pages



ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 3.1. Antrenör yeterlik ölçeği soru dağılımları, puan değerleri ve iç tutarlık (Cronbach's Alpha) katsayıları.....	22
Çizelge 4.1. Katılımcıların cinsiyete göre antrenörlük deneyimi yılı çizelgesi.....	23
Çizelge 4.2. Katılımcıların antrenörlük kademesi değişkenine göre frekans dağılımları.	23
Çizelge 4.3. Katılımcıların spor türü ve branş değişkenine göre frekans dağılımları.	24
Çizelge 4.4. Katılımcıların antrenörlük yeterlik algı düzeyleri.	25
Çizelge 4.5. Cinsiyete değişkenine göre antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri.	25
Çizelge 4.6. Spor türü (bireysel ve takım) değişkenine göre antrenörlerin yeterlik düzeyleri.....	26
Çizelge 4.7. Sporculuk deneyimi değişkenine göre antrenörlerin yeterlik düzeyleri.....	27
Çizelge 4.8. Antrenörlük belge kademesi değişkenine göre antrenörlerin yeterlik düzeyleri.....	28

SİMGELER VE KISALTMALAR

- F** : Varyans değeri
GSB : Gençlik ve Spor Bakanlığı
n : Örneklem/gruptaki örneklem sayısı
p : Anlamlılık düzeyi
r : Pearson korelasyon katsayısı
SS : Standart sapma
t : t değeri
X : Ortalama
 β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı



1. GİRİŞ

Yeterlik kavramı, Bandura'nın (1986) teorisine göre bireyin belirli performans kazanımları üretmek için gerekli davranışları gerçekleştirme kapasitesine olan inançlarını ifade etmektedir. Bununla ilişkili olarak yeterlik, bireyin karşılaşmış olduğu durumlardaki görevlerini yerine getirebilme ve başarılı olabilme yeteneğine olan inancının göstergesi olarak da tanımlanmakta ve bu kavram spor, sağlık, eğitim gibi birçok alanda kullanılmaktadır (Pajares ve Schunk, 2005).

Spor eğitim sürecinin en önemli parçalarından biri olan antrenör; uluslararası kural ve tekniklere göre sporcuları bireysel ve takım olarak eğiterek gelişimlerini sağlayan, alanıyla ilgili güncel gelişmeleri yakından izleyerek, sporu, sporun teknik yönlerini ve kurallarını öğreten spor eğitimcisidir (Gençlik Spor Genel Müdürlüğü, 2015). Antrenörler, aralarında birçok farklı spor branşında görev almaktadırlar. Sporcu seçimi, sporcu yetiştirme gibi süreçler, müsabakalara hazırlık, antrenman hazırlıkları, programları ve sporcuların beslenme ihtiyaçlarını karşılamada bilgi sahibidirler. Antrenörler, yerine getirebilmesi için bazı yeterliklere sahip olması gerekmektedir (Karahana, 2016).

Bu anlamda antrenörlerin sahip olması gereken niteliklerden biri de kendi yeteneklerine yönelik mesleki yeterlik inancıdır. Yeterlik, bireylerin davranışlarında etkili olan bilişsel algılama etkenlerinden birisidir. “Bireylerin yaşamlarındaki olayları kontrol edebilmek için gerekli olan bilişsel, güdüsel ve davranışsal kaynaklara ve gerektiğinde bu kaynakları harekete geçirebilecek kapasiteye sahip olup olmadıklarına olan inançları” olarak tanımlanabilir (Bandura, 1997).

Yeterlik teorisinin pratik uygulamaları, sporla bağlantıları ve antrenörlükle ilgisi, Antrenörlük Yeterlik Modeli'nin geliştirilmesindeki önemli etkisini açıklamaktadır (Feltz ve diğerleri, 1999). Öz yeterliliği çevreleyen mevcut araştırmalara (Moritz ve diğerleri, 2000) paralel olarak, yüksek düzeyde antrenörlük yeterliliğinin, bir antrenörün sporcularının başarılı spor performanslarını teşvik etmede yardımcı buldukları davranışlarda bulunma olasılığının daha yüksek olduğunu göstereceği varsayılabilir. Sporda antrenörlük yeterliği, antrenörün sporcuların öğrenme yeteneği ve performanslarını etkileme kapasitesine sahip olma inançları olarak tanımlanmaktadır (Feltz vd., 1999). Bu bağlamda, antrenör etkinliği ve yeterliği, hem

antrenör hem de sporcu için spor deneyimini optimize etmek için büyük önem taşımaktadır. Antrenörlük yeterlik modeli ilk olarak Feltz ve meslektaşları (1999) tarafından geliştirildi ve bir antrenörün toplam antrenörlük yeterliliğine katkıda bulunan motivasyon etkinliği, oyun stratejisi etkinliği, teknik etkinliği ve karakter oluşturma etkinliği olmak üzere dört boyuttan oluşan bir model önerdiler. Bu bağlamda antrenörlük yeterliği bir antrenörün sporcularının psikolojik durumunu etkileme (motivasyon etkinliği), sporculara spora özgü beceri ve teknikleri öğretme (teknik etkinlik), yarışma ortamında yarışmayı yönetebilme (oyun stratejisi etkinliği) ve sporcuların kişisel gelişimini etkileme ve spora karşı olumlu bir tutum geliştirme (karakter oluşturma) yeteneklerine olan güvenleridir.

Feltz ve ark. (1999) bir antrenörün sahip olduğu bu dört boyutun seviyesinin, daha sonra çeşitli sonuç değişkenlerine yol açan antrenörlük ve sporculuk deneyimi, eğitim faaliyetlerine katılım ve antrenörlük belgesi kademesi, spor türü ve cinsiyet gibi bir dizi öncül değişkenden etkilendiğini öne sürmüştür. Spor ortamında antrenörlük yeterliliğinin önemini belirlemek için birçok araştırma antrenörlük yeterlik düzeylerini etkileyebilecek çevresel ve kişisel kaynakların oluşturulmasına odaklanmıştır. Bununla ilgili olarak Feltz ve arkadaşları (1999) basketbol antrenörlerinin yeterliklerini araştırdıkları bir çalışmada motivasyon ve oyun stratejisi etkinliğinin, antrenörlerin tecrübesiyle yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgular çeşitli takım sporlarından katılımcılarla araştıran Myers, Vargas-Tonsing ve Feltz (2005) tarafından desteklenmiştir. Feltz, Hepler Roman ve Paiement (2009) tarafından yapılan benzer araştırmada, daha fazla oyun oynama ve antrenörlük deneyimine sahip antrenörlerin yüksek yeterlik düzeylerine sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. Bu sonuçlar, algılanan eğitim ihtiyaçlarını ve antrenörlük yeterliliklerini araştıran şu iki çalışma tarafından daha da doğrulanmaktadır. Bununla ilgili olarak Santos, Mesquita, Graça ve Rosado (2010) çeşitli spor dallarından 343 antrenör ile yaptıkları araştırmada antrenörlük yeterliliklerine ilişkin antrenör algılarının, antrenör deneyimi ve akademik eğitim ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. İlave olarak yine aynı çalışmada daha az deneyime sahip olan antrenörlerin, kendilerini daha yetersiz algıladıkları ve bu konuda daha fazla eğitime ihtiyaçları olduğu vurgusu ön plana çıktığı vurgulanmıştır. Diğer çalışmada ise Mesquita, Borges, Rosado ve Batista (2012) Portekizli hentbol antrenörlerinin antrenörlük öz-yeterlik düzeylerinin, antrenörlük deneyimi, eğitim düzeyi ve antrenörlük akreditasyon düzeyinden

etkilendiği sonucuna varmışlardır. Santos ve diğerleri (2010) tarafından belirlenen eğitim ihtiyaçlarına ek olarak hentbol antrenörleri, spor kariyerlerinin yönetimini ve spor gelişim programlarının uygulanmasını gerekli gelişim olarak gördükleri antrenörlük yetkinlikleri olarak tanımlamışlardır.

1.1 Problem Cümlesi

Bu çalışmada kamu kurumlarında atanmış olarak görev yapan antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri hangi seviyededir ve bu algı düzeyleri bazı değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

1.1.1 Alt problemler

1. Antrenör yeterlik leğinin alt boyutları arasında katılımcıların yeterlik düzeylerine olan inançları arasında farklılık var mıdır?
2. Antrenör yeterliklerin genel toplam ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.
3. Antrenörlük spor türüne (Bireysel ve Takım) ile antrenörlük yeterliği alt boyutları ve genel toplam puanları bakımından farklılık var mıdır?
4. Antrenörlük kademeleri arasında antrenörlük yeterliği alt boyutları ve genel toplam puanları bakımından farklılık var mıdır?
5. Antrenörlük oyunculuk deneyimine göre (evet- hayır) antrenörlük yeterliği alt boyutları ve genel toplam puanları bakımından farklılık var mıdır?
6. Antrenörlük kademeleri arasında antrenörlük yeterliği alt boyutları ve genel toplam puanları bakımından farklılık var mıdır?
7. Antrenör yeterlikleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin boyutu hangi düzeydedir
8. Antrenör yeterlikleri ile antrenörlük deneyim yılı arasındaki ilişkinin boyutu hangi düzeydedir.

1.2 Amaç

Bu araştırmanın amacı, Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı taşra teşkilatında resmi statüde aktif olarak en az iki yıllık iş deneyimi ile birlikte en az ikinci kademe antrenörlük belgesine sahip ve bu çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden antrenörlerin yeterlik algı düzeylerini belirlenmek ve bu düzeylerin cinsiyet, antrenörlük belge kademesi, spor branşı türü,

sporculuk ve antrenörlük deneyim yılı değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

1.3 Araştırmanın Önemi

Türkiye’de antrenörler ya özel kuruluşlar bünyesinde özel statüde ya da kamu kurum ve kuruluşlar bünyesinde resmi statüde görev yapmaktadırlar. Özel kuruluşlar bünyesinde çalışan antrenörler görevlerindeki süreklilik için mesleki anlamda kendilerini geliştirmek zorundadırlar. Buna karşın kamu kurum ve kuruluşlar bünyesinde resmi statüde görev yapan antrenörler kendi kişisel mesleki tatmin, görev ahlakı ve hedefleri dışında göreve atandıktan sonra kendilerini geliştirmeye yönelik özel bir çaba sarfetmeyi gerektirecek bir durum içerisinde olmayabilirler. Bu durum mesleki anlamda antrenörlerin yeterliği veya başarılarının değerlendirecek bir ölçüt (ödül veya ceza) yöntemi uygulamasının bulunmamasından kaynaklanmış olabilir.

Spor, birçok sorumluluğun farklı olduğu, görev ve rolü üstlenenlerin bir arada aynı ortak amaç için emek gösterdiği bir olgudur. Yönetici, antrenör, sporcu ile bir bütünü oluşturmaktadır. Antrenör ve sporcu ikilisinin de bu bütün içerisinde ayrı bir ilişkisi bulunmakta ve bu ilişki sporda başarı ve performansın seviyesini belirlemektedir. Bu ilişki içerisinde özellikle antrenörlerin maç yönetme motive edebilme sporcunun güçlü ve zayıf yönlerini belirleme, sporcunun müsabakaya hazırlanması ve müsabaka sürecini yönetmesi gibi yeterlik düzeyleri, sporcu performansını önemli ölçüde etkilemektedir (Chapari ve ark., 2020; Teatro ve ark., 2017). Bu bağlamda antrenörlerin yeterliği ve buna olan inançları antrenörün kişisel gayretleri, kendi spor branşındaki sporculuk ve antrenörlük tecrübesi gibi bazı değişkenlere göre farklılık göstermektedir (Karahan, 2016; Çik, 2019). Bu doğrultuda antrenörlerin yeterlik inançlarının bu değişkenlere göre nasıl bir farklılık gösterdiğinin bilinmesi önemli bir gereklilik oluşturmaktadır. Bu güne kadar kamu kurumlarında çalışan antrenörlerin mesleki yeterlikleri ile ilgili yapılmış herhangi bir bilimsel çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın verilerinin antrenör yeterliklerin geliştirilmesine yönelik olan çalışmalara ve bundan sonraki konuyla ilgili yapılacak araştırmalara literatür desteği sağlaması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

1. Çalışmaya katılan örneklem grubun evreni temsil edici nitelikte olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan yöntemin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.
3. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ‘‘Antrenörlük Yeterlik leği ‘nin geçerli ve güvenilir olduğu ve çalışmanın amacına uygun oldukları var sayılmıştır.
4. Uygulanan istatistik yöntemlerin, değerlendirmelerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.
5. Gönüllü katılımcı antrenörlerin yeterlik leği anketine sağlıklı bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, spor antrenörleri ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırmanın rneklemini Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı taşra teşkilatında yer alan Türkiye geneli il müdürlüklerinde resmi statüde aktif olarak en az iki yıllık iş deneyimi ile bilirlikte en az ikinci kademe antrenörlük belgesine sahip ve bu çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden antrenörler ile sınırlıdır.
3. Araştırma, rneklem grubunda yer alan antrenörlerin katıldığı antrenörlük yeterlik ölçeğinde elde edilen veriler ile sınırlıdır.
4. Araştırmada elde edilen veriler araştırmanın uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.
5. Araştırma, konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların yararlanılması ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Antrenör Kavramı

Köken itibariyle antrenör, çalıştırıcı ve çalıştıran anlamlarına gelmektedir. Sahip olduğu bilimsel bilgiler doğrultusunda kendisini geliştiren teknik olarak yeteneği iyi olan kişilere antrenör adı verilmektedir.

Sporcunun kabiliyetini artırması noktasında bilimin doğrultusunda gerekli bilgileri aktaran antrenör, sonrasında bu strateji ve bilgileri farklı tutumlara sahip sporculara aşıl原因an kişi olarak bilinirken, aynı zamanda iyi bir yönetici, etkili bir organizatör, sporcuya yeterliliğini kazanmasını sağlayan ve motive edici konuşmalarla çok iyi bir eğitimci de olması gerekmektedir (Charman ve ark. 2001).

Başka bir tanımda ise, çalıştırıcı, sporcularının kişisel beklenti durumlarına göre yanıt vermeye hazır bir şekilde olan ve antrenörlük beceri durumlarını geliştirip sporcunun performans durumunda etki edebileceğini ve yapmış olduğu davranışının sporcuları üzerinde etkisini göstereceğini bilen bireydir (Anshel, 2003).

2.2 Antrenörlerin Temel Görevleri

Antrenörlerin temel görevleri aşağıda sıralanmıştır;

- Takımın başında bulunan antrenör, takımın galip gelmesi ya da kaybetmesi halinde yeni çıkar arayışları bulmalıdır.
- Takımın elde ettiği başarı sonrası yöntem olarak herhangi bir değişikliğe gitmemesi gerekir.
- Ancak takımın müsabakayı kaybetmesi halinde taktiksel değişiklik yapıp, antrenman programını yenilemelidir.
- Antrenör, ortaya çıkacak sorunların çözümü noktasında takımdaki sporcusunu gerek fiziksel gerekse zihinsel anlamda iyi tanımalıdır.
- Antrenör tarafından takım moralinin yüksek tutulması gerekmektedir.
- Takımını zihinsel, davranışsal ve fiziksel açıdan müsabakalara hazırlamalıdır.
- Hemen her oyuncu antrenörünün kendisine destek olmasını ve danışmanlık yapmasını bekler.
- Sporcuların fiziki, psikolojik ve sosyal gelişimlerine yardımcı olmaktadır.

- Tüm koruyucu taktik ve teknikleri kullanarak sporcuların sakatlanmasına neden olacak durumları engellemek.
- Antrenörler kendi koydukları kurallara uymalıdır.

2.3 Antrenörlüğün Nitelikleri

Antrenörlükte ilkeler genel olarak aşağıdaki gibi özetlenebilir. Ayrıca antrenörün görevleri antrenörlük ilkeleriyle bütünlük oluşturmaktadır.

- Antrenörün çalıştırdığı spor dalında bilimsel bilgileri olmalıdır.
- İlk yardım, fizyoloji ve erk çalışmaları konusunda bilgisi olmalıdır.
- Takımı oluşturacak sporcuların seçimini iyi yapmalıdır.
- Lider özelliklerini taşımalıdır.
- Sporcularını iyi tanımalıdır.
- Tutum ve davranışlarında kararlı olmalıdır.
- Stres altındayken heyecanını kontrol edebilmelidir.
- Takımın sorumluluğunu taşımalıdır.
- Değişen koşullara göre kendisini yenileyebilmelidir.
- Hedefe ulaşmak için motivasyonu iyi sağlamalıdır.
- Gerçekleri olduğu gibi kabul etmeli, doğabilecek sorunlarla baş etmekten korkmamalıdır.
- Sporcuların kişisel sorunlarına ilgisiz kalmamalıdır (Konter 1996).

2.4 Antrenörlük Modelleri

Çalıştırıcı modeli, antrenörlerin aldığı en önemli kararlardan birisidir. Bu model ile hangi stratejilerin sporculara öğretileceği, müsabakaların nasıl organize edildiğini, sporcuları disipline etmek için hangi yöntemlerin kullanılıp kullanılmayacağını, oyuncuların kararlar almaları konusunda hangi rollerin verileceği belirlenmektedir (Konter 1996).

2.4.1 Otoriter antrenörlük modeli

Otoriter antrenörlük modelinde çalıştırıcı gruba düşünceleri sorulmaz. Her ne kadar grupta yer alan bireylere düşünceleri sorulsa da nihai kararı yine kendi verdiği karardır.

Verilen karar aşamasında grupta bulunan üyeler bu işin haricinde tutulur. Antrenör grubu çoğu zaman eleştirir ve gruba emir verir. Gruptaki üyelerin düşüncelerine başvurulmadığı ve kararları ciddiye alınmadığından dolayı yerine getirmeleri gereken sorumluluklar konusunda da isteklilikte düşüş görülmektedir. Bu negatif durumda elde edilen tek pozitif sonuç ise, antrenör ulaşılacak hedefe doğru gruptakilere başarı getirecek düşünceler aşılyorsa vakit kaybı açısından herhangi bir sorun ortaya çıkmayacaktır. Antrenörün grubun başında olmadığı zamanlarda ise;

- Alınan tüm kararlar antrenör vasıtasıyla gerçekleşmektedir.
- Oyuncuların asıl işi antrenörün belirtmiş olduğu sorumlulukları yapmaktır.
- Grubun kontrolü tümüyle antrenördedir.
- Oyuncularda edilgen bir yapı mevcuttur.
- Oyunculara zaman zaman kontrolün verilmesi kanaatine katılmazlar.
- Sahip olduğu bilgilerde kaygı mevcuttur.
- Elinde bulundurduğu kontrolün kaybından endişe duymaktadırlar.
- Tam olarak oyunculara güven duymamaktadırlar.
- Her ne koşulda olursa olsun yönetmek onlar adına oldukça önem taşır.

2.4.2 Liberal antrenörlük modeli

Bu antrenörlük modelinde çalıştırıcı sporculara düşüncelerini sormakta ve onların düşüncelerini uygulamaktadır. Liberal antrenörlükte çalıştırıcıdan söz etmek pek de doğru olmamaktadır. Grupta liderin antrenör olup olmadığı anlaşılmamaktadır. Bu tür antrenörlükte grup olarak yapılan çalışmalarda verim alınamamakta ve harcanan vakit kaybı oldukça fazladır. Çalışmaların özgürce yapılması sporcularda rahatlığı ve rahaveti oluşturduğu için hem iyi bir performans hem de başarı sağlanamamaktadır. Özelliklerine baktığımızda;

- Almış oldukları kararlar yok denecek kadar azdır.
- Eğitim ve öğretim konusunda zayıftırlar.
- İşler yolundan çıkmadığı sürece kimse karışmaz.
- Herhangi bir kontrol mekanizması olmadığından anarşi ortamı oluşabilir.
- Grup çalışanları bir araya getirilememekte ve bir program oluşturulamamaktadır.
- İlgisiz ve sorumsuzca davranışlar sergilenmektedir.

- Gruptaki konumları sporcu bakıcılığı gibi gözükmektedir.
- Ortaya çıkacak sorunları çözmeye yetersiz olabilmektedirler.
- Antrenöre oyuncular soru sorma hakkına sahip olsalar dahi yeterli düzeyde cevap alamamaktadırlar.
- Oyuncuları başlarından savarak, daha çok boş vakitlerini değerlendirirler.
- Kendilerindeki eksik yönleri ise otoriter yaklaşımla kapatmaya çalışırlar.
- Asıl amaçları olan eğitim ve öğretim gibi bir kaygıya sahip değildirlar.

2.4.3 Demokratik antrenörlük modeli

Antrenörlük tiplerinden olan demokratik çalıştırıcı tipi; başarılı, olumlu sonuçlar veren bir çalıştırıcıdır. Grubun bir arada bulunmasını, ortak kararlar verilmesini sağlar. Demokratik çalıştırıcı sporculara fikirlerini sorar, onların ihtiyaçlarını, duygularını da dikkate alarak herkesin karara katılmasını sağlar. Antrenörlük modeli aşağıdaki gibidir;

- Grupta alınacak kararlar oyuncuların bilgisi dâhilinde olur.
- Yerli yerinde, dürüst bir eğitim anlayışı vardır.
- Kendisini geliştiren sporcular zamanla kontrolü ele alabilmektedir.
- Oyuncuların özgür olma durumu çok önemsenmektedir.
- Tam anlamıyla eğitim aldıklarında sağlıklı birer yetişkin olacaklarına inanırlar.
- Gruptaki üyelere liderlik kabiliyetlerini öğretme amacındadırlar.
- Ne liberalliği ne de diktatörlüğü benimserler.
- Sahip olduğu düşünceler olsun ya da kendileri ile ilgili konularda kaygı taşımazlar.
- Grup üyelerinin soru sorma ve merak ettikleri konular hakkında sorgulama yapabilmelerine imkân tanırırlar.
- Hem öğretme hem de öğrenme uğraşı içerisindedirler.
- Kazanılan başarıları sporculara atfederler.
- Zihinsel, fiziksel, duygusal ve sosyal açıdan oyuncuları motive etmeye çalışırlar.
- Yapılan işten sporcuların keyif almalarını sağlarlar.
- Oyunculardaki istek durumunu ve sahip oldukları kontrolü yapılandırmaya çalışırlar.
- Oyunculardaki saygı ve güven kavramını geliştirmeye çabalarlar.

2.5 Antrenörlükte İletişimin Rolü

Çalıştırıcı olmanın belki de en önemli koşullarından birisi de iletişim kurmaktır. Antrenörün gerçekleştireceği her davranış için iletişim olmazsa olmazdır. Yani iletişim ile karşıya sadece mesaj göndermek kastedilmez aynı şekilde karşıdakinin mesajını da almak gerekir. Çalıştırdığı sporcular ile birlikte iletişim halinde olan antrenör, gelen mesajları doğru şekilde anladıktan ve kavradıktan sonra geri bildirim de ona göre doğru şekilde yapmalıdır. Gönderilen mesajlar sözlü olmakla beraber sözsüz de olabilmektedir. Çoğu zaman çalıştırıcı ile sporcu arasında geçen mesajlarda negatif durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Bunlar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

Antrenörle sporcu arasında kimi zaman ortaya çıkan ve bazen de olumsuz sonuçlar doğuran etkisiz iletişim ile ilgili üzerinde hassasiyetle durulması gereken hususlar aşağıda belirtilmiştir.

- Ulaşması istenilen mesajdaki içerik durumu karşılamayabilir.
- İletmeye çalışılan mesaj için gerekli bilgi ve becerilerden yoksun olduğunda, mesaj istenilen anlamı da barındırmaz.
- Dikkat gerektiren durumlarda sporcu özeni göstermezse mesajı alamayabilir.
- Mesajı alacak olan sporcuda gerekli sözsüz mesaj algılama yeteneği olmadığından mesajın içerdiği anlamı kavrayamayabilir.
- Bir diğer yanlış algılama durumu ise sporcunun mesajı doğru anlayıp, yanlış yorumlama durumudur.
- Gönderilen mesajların uzun, çelişkili ve karışık olmasından dolayı sporcunun mesajı anlamayıp, kafasının karışmasına sebebiyet verebilir. Dolayısıyla gönderilen mesajın etkisiz olmasından kaynaklanan iletişim sorunu antrenör hatası olarak düşünülmez. Çünkü ortaya çıkan bu problem hem çalıştıricıdan hem de sporcudan kaynaklı olabilir (Martens 1998).

2.6 Öz Yeterlilik

Bilişsel algılama süreçlerinden biri olan öz yeterlik kavramı kişinin davranışlarında oldukça etkilidir (Bandura 1982). Bu kavram kişinin sahip olduklarından ziyade sahip olduğu şeyler konusundaki genel yargılardır ve bu bilişsel bir süreçtir (Morris 1995).

Doğru veya yanlış olsa da öz yeterliğe ilişkin kararlar gerçekleşen olay ve aktiviteleri etkilediği olmuştur. Sahip oldukları becerileri astıklarınını düşündüğü davranışlardan kaçınan insanlar gücü kadarıyla kararlaştırdıkları eylemleri yapmaktadırlar (Aksayan ve Gözüm 1998).

İnsanları becerileri konusunda aldıkları kararları, duygusal olarak verdikleri reaksiyonları ve düşüncelerini, öz yeterlik kavramı, özellikle çevreyle bağdaştırılan ilişki düzeyinde etkilemesi beklenmektedir.

2.7 Öz Yeterliğin Kaynakları

2.7.1 Temel deneyimler

Pozitif anlamda yeterlik algısı bir araya getirmede oldukça önemli sayılabilecek kaynak temel deneyimler diye nitelendirilir. Bu kavram esas itibariyle gerek başarıyla gerekse başarısızlıkla neticelenmişse de herhangi biri alanıyla ilgili bir konuda pozitif bir deneyime ulaştığında yeterlik seviyesinde bir artış olacaktır. Negatif durumla karşılaşıldığındaysa belirsizlik durumu hâkim olacak ve yeterlik düzeyinin düşük olmasına sebep olacaktır (Wilson ve ark., 2020, Woolfolk Hoy ve Spero, 2005).

2.7.2 Dolaylı yaşantılar

Birey başkalarının başarılarını gözleyerek aynı koşullarda kendisinin de başarılı olacağı beklentisini geliştirebilir bu durum eğitim açısından düşünülen bir öğretmenin meslektaşının dersini gözlenmesi veya alanında uzman kişilerin verdiği seminer kurs ve benzeri toplantılara katılmak suretiyle sağlanabilir (Yılmaz ve Koç, 2002).

2.7.3 Sözel ikna

İkna etmek kişinin yetenekli olduğuna verilen görevi başarıyla yerine getirebileceğini kendisine inandırılmasıdır (Bandura, 1994).

Kişiler yeterlik inançları başkalarından aldıkları sözel iknalar sonunda oluşturur ve geliştirirler. Bu bireyler başka bireylere sağlamış olduğu yargıları içerir fakat temel deneyimler ve dolaylı yaşantılardan daha zayıf bir kaynaktır ve ikna yapma görevini yüklenen kişi yeterliğin geliştirilmesinde önemli görev almaktadır (Shunk ve Meece, 2005).

2.7.4 Fizyolojik ve duygusal durumları

Kişinin yetenekleri ile ilgili yargılarında karakterleri önemli bir rol oynar. Olumlu mizaç yapısı kişinin yeterlik algısının ciddi bir şekilde artmasını sağlarken, olumsuz mizaç ise; yeterlik algılarının algısının azalmasına neden olmaktadır. Bu durum kişinin kaygı ve heyecan düzeyine bağlı olarak başarı ya da başarısızlık hissi olarak da söylenebilir (Woolfolk Hoy ve Spero, 2005).

2.8 Antrenör Yeterliği

Sporcunun doğuştan itibaren getirdiği bütün yetenekler onun başarılı olmasında etkili olmaktadır. Bunun yanında sporcunun sahip olduğu yetenekleri biçimlendirerek sporcuya yön veren kişi çalıştırıcıdır (Amman vd., 2000) ve sporcuların yeteneklerinin ve çalışkanlıklarının yanında kazanmak için her zaman bir çalıştırıcı yardımına ihtiyaçları vardır (Başer, 1998). Ayrıca sporculara sakatlık anında çoğu zaman ilk müdahaleyi yapan, motivasyonunu kaybederek oyundan kopan sporcuyu tekrar oyuna kazandıran kişi de antrenörlerdir. Tüm bunlarla beraber beslenme ve özel yaşantı konusunda onları denetleme, yeni taktikler geliştirme, takım içindeki ve sporcular arasındaki sorunları çözme, özel hayatlarıyla ilgili sıkıntıları aşmalarında sporculara yardım etme gibi daha birçok farklı uzmanlık gerektiren durumlarda, çalıştırıcı karşılaştıkları güçlükleri aşmak zorundadırlar. Antrenörlerin bu zorunlulukları en iyi biçimde yönetebilmeleri için hem teknik hem de psikolojik bir takım yeterlikleri kendilerinde bulundurmaları gerekmektedir (Amman vd., 2000).

Bireyin öğrenmesi ve güdülenmesi üzerindeki büyük etkisinden dolayı yeterlik, öğrenme ve eğitim-öğretimde çok önemli bir konumdur (Coşkun vd. 2010). Ashton ve Webb (1986), öğretmenlerin mesleki yeterliklerine olan inançlarının, onların çabalarını, başarılarını ve verimliliklerini büyük oranda etkilediğini belirtmektedirler. Ayrıca Anderson vd. (1988)'e göre de öğretmenin özel alan yeterliği öz yeterlikleriyle ilişkilidir. Antrenör yeterliği, sporcuların öğrenmeleriyle ilgilenmesine rağmen sporcunun yarışma başarısını etkilemeye de odaklanmıştır (Feltz vd., 1999). Ancak çalıştırıcı yeterliğinin sporcuların öğrenme ve deneyimleri üzerindeki olası önemli katkısı ve etkisi bilinmesine rağmen büyük ölçüde keşfedilmemiştir (Feltz vd., 1999).

Birbirinden çok farklı özellikleri olan spor dalları açısından değerlendirilecek olursa antrenörlerin sahip olması gereken yeterliklerin önemi daha da anlaşılır olmaktadır. Bu açıdan bakılırsa antrenör yeterliği; antrenörlerin sporcularının öğrenme ve performansını antrenörlerin de birer öğretmen olduklarını düşünecek olursak, antrenör yeterliklerinin öğretmen yeterlikleriyle benzer olduğu kabul edilebilir. Ancak öğretmen yeterliğiyle fazlaca ortak yanları olmakla birlikte, belirli bir seviyeye gelmiş sporcunun öğrenme içeriği daha önceden zaten öğretilmiş olan becerilerden çok artırılmış becerilerden oluşması gerekir. Bu yönüyle antrenör yeterliğinin öğretmen yeterliğinden farklı boyutları olabilir (Feltz vd., 1999).

2.9 Antrenör Yeterliği Modeli

Feltz ve ark., (1999) antrenörlük yeterliğinin nedenleri, bileşenleri ve sonuçlarını belirlemek için Antrenör Yeterliği Model'ini, Bandura'nın (1977), Öz-Yeterlik Kuramından, Denham ve Michaels'in (1981) Çok Boyutlu Öğretmen Yeterliği Model'inden ve Park'ın (1992) antrenörün özgüvenini ölçmeye yönelik ilk çalışmalarından yola çıkarak geliştirmişlerdir. Bu model antrenör yeterliğinin olası etkilerini ve sonuçlarını antrenörlüğe yeterliğine özgü dört kaynakla açıklamaktadır. Bu kaynaklar; antrenörlük deneyimi, önceden elde edilmiş başarılar, sporcuların algılanan becerileri ve çevresel destek (Caron, 2015).

Feltz ve ark., (1999) antrenör yeterliklerini, güdüleme yeterliliği, teknik öğretme yeterliliği, müsabaka stratejisi yeterliliği ve karakter oluşturma yeterliliği olmak üzere dört alt boyutla açıklamışlardır. Müsabaka stratejisi yeterliliği, antrenörlerin müsabaka sırasında sporcularını başarılı performansa yönlendirebilme yeteneklerine duydukları güvendir. Güdüleme yeterliliği, antrenörlerin sporcularının psikolojik beceri ve durumlarını etkileme yeteneklerine duydukları güvendir. Teknik öğretme yeterliliği, antrenörlerin eğitici ve belirleyici yeteneklerine olan inanışıdır. Karakter oluşturma yeterliliği ise sporcularının kişisel gelişimini ve spora yönelik olumlu tutumlarını etkileme yeteneklerine ilişkin duydukları güvendir (Feltz ve ark., 1999; Gençer ve ark., 2009).

2.10 Yeterlik İnancı

Davranış bilimleriyle uğraşmakta olan sosyal bilişsel kuramcılar, davranış değişikliği sağlayan en önemli öge olarak yeterliği tercih etmektedir (Hofstetter, Zuniga ve Dozier, 2001).

Bandura (1977)'nin davranış üzerine etkili olduğunu düşündüğü temel kavramlardan biri olan yeterlik; kişinin gelecekte karşılaşılabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne derecede başarılı olabileceğine ilişkin kendi yetenek ve becerileri hakkındaki yargısı, inancıdır (Bandura 1977; Yardımcı ve Baş bakkal, 2011). Bireyin kendi yetenekleri ve becerilerine yönelik inancının açıklanmaya çalışıldığı yeterlik; (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003), tarafından “kişinin bir işi yapmak için, gerekli becerilere sahip olduğu konusundaki inancının olmasıdır” şeklinde tanımlanmıştır. McCormick (2001)'e göre ise yeterlik inancı; belli bir durum ya da alanda bireyin var olan beceri ve yeteneklerini deneyerek yapabileceklerine olan inancıdır.

2.10.1 Yeterlik kaynakları

Bireyin yeterlik inancı koyduğu hedeflere yürümesinde, karşılaştığı zorlukları aşmasında ve hedefinde başarılı olmasında çok önemli bir yere sahiptir.

Marat (2003)'e göre birey yeterlik inançlarını çeşitli kaynaklardan faydalanarak güçlendirip geliştirebileceğini, bu kaynakların ise çevredeki kişilerin fikirleri, onların geri bildirimleri, yaptıkları değerlendirmeler ve cesaretlendirmeler; bireyin geçmiş deneyimleri, yaşlılarını gözleme ve görev hakkında bilgi edinme olduğunu belirlemiştir. Wood ve Bandura (1989) çalışmalarında kişilerin yeterliklerine yönelik inançlarını dört ana yolla güçlendirip ve geliştirebileceğini belirtmişlerdir.

2.10.2 Doğrudan deneyimler

Bireyin hayatında öğrenme ve davranışlara yön vermesi bakımından deneyimlerin önemi büyüktür. Sosyal bilişsel öğrenme kuramında da bireyin daha önceden gerçekleştirdiği başarılarının, yeterlik bilgisine etki eden en önemli kaynaklardan olduğu düşünülmektedir (Bandura, Adams ve Beyer, 1977; Bandura, 1982; Wood ve Bandura, 1989). Doğrudan deneyimler; bireyin yeterlik inançları ile ilgili yaşantılarıdır ve bireyin özel bir görevi ya da işi başarılı şekilde yerine getirmesi ile değişebilir

(Hodges, 2005). Bütün bunların yanında başarı deneyimlerinin sadece yeterlik inançlarını artırmakla kalmadığı, aynı zamanda, gelecekteki performansı da olumlu yönde etkileyerek artırdığı düşünülmektedir (Elias ve McDonald, 2007).

2.10.3 Dolaylı deneyimler

Model oluşturma olarak da bilinen dolaylı deneyimler, ikinci önemli yeterlik kaynağı olarak nitelendirilmektedir. Bu kaynaktan bireyler model olarak belirledikleri kişilerin eylemleri üzerinden bilgiler sağlayarak yeterlik inançlarını artırır ya da düşürürler (Bandura, 1986; Pajares, 2007; Shuck, 2009). Dolaylı deneyimler, yeterlik oluşturmada, doğrudan bireysel deneyimlere göre daha az etkili bir bilgi kaynağıdır. Ancak dolaylı deneyim olarak modellenmenin, yeterlik algısı bilgi kaynağı olarak çocuklarda daha etkili olduğu saptanmıştır (Keyser ve Barling, 1981).

2.10.4 Sözel inandırma

Yeterliği besleyen kaynaklardan biri de sözel inandırma ya da başka kullanım şekliyle sosyal inandırma. Sözel ya da sosyal inandırma; bireyin görevle ilgili ortaya koyacağı performansa ilişkin çevresindeki bireylerin, kişinin o görevi başarılı şekilde yerine getirebileceğine ilişkin geribildirimlerini içerir (Bandura ark., 1977). Bu geri bildirimler bireyin bir işe yönelik başarılı ya da başarısız olabileceğine ilişkin cesaretlendirmeler, öğütler ve örnek deneyimlerin anlatılması şeklinde olabilir. Bu durum bireyde değişik oranlarda yeterlik algısını etkileyebilir (Pajares, 2007).

2.10.5 Duygusal ve fizyolojik durum

Yeterlik inançları bireyin, duygusal ve fizyolojik durumuna göre de şekillenebilir. Bireyi bir işi yapabilmeye yönelik olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen etkenler; stres, kaygı, uyarılma, yorgunluk, gibi psikolojik ve fizyolojik durumlarıdır (Bandura, 1986, Pajares, 2007). Burada kişilerde yeterliğe etkisi olan unsur, kişinin fizyolojik ve duygusal durumunu nasıl algıladığı ve ne şekilde yorumladığıdır. Duygusal durum bireylerde kişisel yeterlik algılarını etkiler. Olumlu bir duygusal durum bireylerde yeterlik algısını artırmaktayken karamsarlık ve ümitsizlik gibi durumlar düşük öz yeterlik algısına sebep olmaktadır. Bireyler yeterlik inançlarında olumlu yönde değişiklik yapmak istiyorlarsa stres tepkilerini azaltmalı, olumsuz duygusal

yönelimlerini ve fiziksel durumlarını yanlış değerlendirmeyi bırakmalıdırlar (Bandura, 1994).

2.11 Yeterliğin Gelişme Süreci

Bireyin başarılı deneyimleri, dolaylı deneyimler, sözel inandırma ve duygusal-fizyolojik durum olmak üzere başlıca dört ana kaynaktan beslenen yeterliğin gelişimi zamanla ve kişinin deneyimleri aracılığı ile gerçekleşir (Myers ve diğ., 2005). Doğum ile başlayan ve yetişkinliğe değin süren, yaşamın çeşitli dönemlerinde edinilen deneyimlerden ve içinde bulunulan durumlardan etkilenen yeterlik inancı, kişiye göre değişir. Çünkü he birey aynı deneyimleri yaşasa bile, deneyimlerin kişilerde oluşturduğu etki çok farklı olabilmektedir (Maurer, 2001).

Yeterlik gelişim süreci ergenlik ile devam ederken, ergenlik dönemi bireyin yeterlik inancında büyük değişiklikler meydana getirir. Bu değişikliklerde yaşlılar oldukça etkilidir. Yaşlılar bireylerin görünümüne ve sosyalleşmelerine büyük katkı sağlar. Bireydeki değişim, büyük ölçüde yaşıt davranışlarında bir görevin başarılı ya da başarısız şekilde gerçekleştirilmesinin gözlenmesi ile ortaya çıkar. Okullardaki eğitim düzeyi, öğretimin yapılandırılması, zor ya da kolay öğretim, öğrencinin başarı durumu hakkındaki geri bildirimler, öğretmenin ilgi düzeyi ve yaklaşım şekli, yarışmalar, etkinliklerin niteliği ve niceliği ve okul değişikliklerinin bireylerin öz yeterlik algıları üzerinde birçok olası etkisi vardır (Schunk ve Meece, 2005).

2.12 Yeterliğin Sınıflandırılması

Bandura (1986)' ya göre yeterlik, duruma ve göreve özgü, bireyin kendi yetkinlik durumuyla ilgili yargı ve inançtır. Bunun yanında alanda çalışan başka araştırmacılar da yeterlik inancının, birbirinden çok farklı ortamlarda genelleylebilir bir inanç olarak da incelenebileceğini ortaya koymuşlardır. Buna göre yeterlik inançları göreve özel, alana özel ve genel yeterlik olmak üzere incelenmektedir (Eden, 1996; Judge vd., 1998).

2.12.1 Göreve özel yeterlik

Bandura (1986), yeterliğin ortama göre değiştiğini ve ortamdan etkilendiğini düşünmektedir. Buna göre bireyin yeterlik inancından belirli bir görev ile ilişki

kurularak söz edilebilir. Dolayısıyla inanç, bireyde bir kişilik özelliği değildir. Örneğin; bir kişi, topluluk önünde yaptığı kendi sunumunu sözel ifade ve beceri bağlamında değerlendirebilir.

2.12.2 Alana özel yeterlik

Sosyal bilişsel kurama göre yeterlik yalnızca birbiriyle benzer yanları olan görevlere genelleylebilmektedir. Buradan hareketle alanlara özel yeterliklerden söz etmek mümkün hale gelebilir. Bu sayede kişinin günlük yaşamındaki, eğitim-öğretim yaşamındaki ya da mesleki yaşamındaki etkinlik alanlarıyla ilgili yeterlik inançları ortaya çıkabilmektedir (Bandura, 1986).

2.12.3 Genel yeterlik

Sosyal bilişsel alanda çalışma yapan araştırmacılar Bandura (1986)'nın göreve ve alana özel yeterlik tanımlarına ek olarak yeterliklerin başkaca ortamlarda genelleylebileceğini savunmuşlardır (Eden, 1996; Judge vd., 1998). Chen vd. (1999)'un yaptıkları bir çalışmada, genel yeterlik inancının, bireyin davranışının başarı düzeyini açıklayan özel yeterliği etkileyen sabit bir değişken olduğunu gözlemlemiş ve genel yeterlik dönencesini doğrulamaya çalışmıştır.

2.12.4 Yeterliğin ölçülmesi

Yeterlik inancı bireyde bulunan gerçek yeterlik seviyesinden çok, yeterlik seviyesine yönelik kişisel inançla ilgilidir. Bandura (1995) bireyin yaşamını önemli biçimde etkileyen etkenlerden olan yeterlik inancı ve algısı erken evrelerde tanımlanabilir. Bu sayede bireye yetenekleri doğrultusunda, istediği konuda başarılı olabilmek için gerekli özellikleri taşıdığına dair daha iyi bir kavrayış edinmesi sağlanabilir (Pajares, 2005).

2.13 Antrenör Yeterliğiyle İlgili Yapılan Çalışmaları

Antrenör yeterliği, antrenör davranışları ve sporcu performansı üzerinde etkisi olan önemli bir değişkendir. Feltz ve ark. (1999) tarafından basketbol antrenörleriyle yapılan çalışmada antrenör yeterliğiyle, sporcuların doyumu ve olumlu antrenör davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur (Myers ve ark., 2005).

Kenow ve Williams (1992) tarafından yapılan, antrenörlerin kendi yeterlik değerlendirmeleriyle sporcuların algıladıkları antrenör yeterliklerinin karşılaştırıldığı araştırmada sporcuların algıladıkları yeterlik puanlarının antrenörlerin kendilerine verdiği puanlardan daha düşük olduğu bulunmuştur (Caron, 2015).

Myers ve ark. (2005) tarafından üniversitelerde görev alan antrenörlerin yeterliklerini ve bunun antrenör davranışlarını nasıl etkilediğini araştırmayı amaçlayan çalışmada kadın antrenörler için sosyal destek durumunu antrenör yeterliğinin önemli belirleyicisi olduğu, erkek antrenörler için antrenör yeterliğinin takım doyumu, takımın kazanma yüzdesi ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının belirleyicisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Teatro ve ark., 2017).

Deborah, L. ve ark. (2009) tarafından antrenör Yeterliği Ölçeği kullanılarak gönüllü genç takım antrenörleri üzerinde yapılan bir çalışmada antrenörlerin özgüvenleriyle, antrenörlerin oyunculuk geçmişleri, sezon boyunca sporcuların gelişmelerine sağladıkları katkı ve sosyal destekleyici durumlarının özgüveni düşük antrenörlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (İnal, 2000).

Hepler ve Roman (2009) tarafından yapılan diğer bir araştırmanın sonuçlarına göreyse özgüvenleri yüksek olan antrenörlerin oyunculuk ve antrenörlük deneyimlerinin fazla olduğunu ve böylece sporcularının sezon boyunca gelişmelerine daha fazla katkı ve sosyal destek sağlayarak, oyunculuk ve antrenörlük deneyimleri az olan antrenörlere göre yeterlik puanlarının daha yüksek çıktığı bulunmuştur.

Boardley ve Kassim (2018)'ın sporcuların antrenörlerinin yeterlik boyutları üzerindeki etkinliğini algılamaları üzerine yaptıkları kültürler arası çalışmaya Birleşik Krallık ve Malezya'dan 276'sı takım (voleybol, hokey, basketbol) ve 277'si bireysel (squash-duvar tenisi ve masa tenisi) olmak üzere toplam 553 sporcu katılmıştır. Sporcular tarafından algılanan motivasyon yeterliği sporcuların özgüvenlerini ve antrenörleriyle olan iletişimlerini, algılanan teknik yeterliğin yarışmacılığı ve algılanan karakter oluşturma yeterliğinin sporcu kimliğini pozitif yönde sonucu bulunmuştur.

Buğdaycı (2018)'in antrenörlük yapan bireylerin iletişim becerileri ile öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan ve örneklem grubu 203 kadın 494 erkek

olmak üzere toplam 697 gönüllü antrenörün oluşturduğu çalışmaya göre, erkek antrenörlerin antrenörlük kademeleri değişkeni ile genel öz yeterlik ve iletişim kurmaya yönelik alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanırken, kadın antrenörlerin antrenörlük kademeleri ile kendini ifade etme, etkin dinleme sözel olmayan iletişim ve iletişim kurmaya isteklilik alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Sonuç olarak erkek ve kadın antrenörlerin işlerinde olan yeterlikleri arttıkça iletişim becerilerinin de arttığından söz edilebilir.

Duarte vd. (2014) oyuncu ya da antrenör olarak değişik deneyim düzeyindeki futbol antrenörlerinin deneyimlerinin antrenör yeterlikleri üzerine etkisini inceledikleri çalışmalarında, Portekiz’de farklı yarışma düzeyindeki takımları çalıştıran 60 antrenöre Antrenör Yeterlik Ölçeği’nin uygulanması (CES; Feltz vd,1999). Portekizceye uyarlanmış halini CESP (Duarte vd., 2010) uygulamıştır.

Weller (2013), altyapı antrenörlerinin eğitim seviyelerinin onların antrenörlük yeterlikleri üzerine etkisini incelediği yüksek lisans tez çalışmasında, ABD’de 1669 altyapı antrenörüne Antrenör Yeterlik Ölçeği II’yi (CES II-YST) (Myers vd, 2011) uygulamıştır.

Magle (2010), sporcu-antrenör ilişkisinin antrenör yeterliği üzerindeki etkisini incelediği yüksek lisans tez çalışmasında, ABD’ de 602 Amerikan Ulusal Üniversite Sporları Birliği (NCAA) üyesi baş antrenöre, Antrenör Yeterlik Ölçeğini (Feltz vd, 1999; 765-776) ve antrenör-sporcu ilişki anketini uygulamıştır.

Baker (2008), antrenör yeterliğinin takım uyumu ve performans üzerine etkisini araştırmak için, toplamda 167 futbol, beysbol, ve senkronize paten takımı sporcusuna yine Feltz vd. (1999)’nin geliştirdiği Antrenör Yeterlik Ölçeğini uygulayarak yaptığı çalışmasında antrenör yeterliğinin takım uyumu ve performansa herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan model, araştırma evreni, araştırma gurubu, araştırma tekniği ve protokol, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1 Evren ve Örneklem

3.1.1 Çalışma evreni

Araştırmanın Evreni Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı taşra teşkilatında yer alan Türkiye geneli il müdürlüklerinde resmi statüde aktif olarak en az iki yıllık iş deneyimi ile birlikte en az ikinci kademe antrenörlük belgesine sahip spor antrenörlerinden oluşmaktadır.

3.1.2 Örneklem

Araştırmanın evreni kapsamında bu çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 106 kadın 218 erkek olmak üzere toplam 324 antrenör bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu araştırmanın tüm süreç ve teknikleri Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır.

3.2 Veri toplama Yöntemi

Bu araştırmanın kapsamı doğrultusunda gençlik ve spor bakanlığı bünyesindeki taşra teşkilatında görev yapan Türkiye'nin her bölgesinden 81 il müdürlerinden iletişim sağlanabilen 40 il müdürleri ile telefon görüşmesi yapılarak araştırmanın amaç kapsam ve önemi hakkında bilgiler verildikten sonra bünyelerinde aktif olarak görev yapan antrenörlerin bu çalışmada yer alıp almayacağı konusunda sözlü ifadeye dayalı görüşleri alınmıştır. Bu görüşmelerin bir hafta sonrasında yine aynı il müdürleri ile kurulan iletişim sonucu bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden en az ikinci kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerin bireysel iletişim numaraları alınarak Whatsapp gurubu oluşturuldu. Bu Whatsapp iletişim ağı üzerinden antrenörlere araştırmanın amaç kapsam ve önemi hakkında bilgiler verildi. Daha sonra google anket uygulaması üzerinden hazırlanmış antrenör kişisel bilgi formu ve

antrenörlük yeterlik ölçeğini içeren link paylaşılarak en geç bir hafta içerisinde soruların kendilerine uygun sadece bir seçeneğini işaretleyerek aynı link üzerinden araştırmacıya gönderilmesi talep edilmiştir. Nicel taramaya yönelik anket uygulaması ile link üzerinden toplanan veriler araştırmada belirlenen değişkenlere göre SPSS paket programında işlenmiştir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Feltz, Chase, Moritz ve Sullivan (1999) tarafından geliştirilip Myers, Feltz, Chase Reckase ve Hancock (2008) “tarafından güncellenen ve Unutmaz ve Gençler (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan dörtlü likert tipi Antrenörlük Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 1). Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan değişkenlerin belirlenmesine yönelik olarak araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu (Ek 2) kullanılmıştır.

Antrenörlük Yeterlik Ölçeği: Bu ölçek beş alt boyutu kapsayan (motivasyon, oyun stratejileri, teknik öğretimi, karakter oluşumu ve fiziksel kondisyon) 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin her bir maddesi dörtlü likert (1 Az, 2 Orta, 3 Yüksek ve 4 Tam) tipi sorudan oluşup genel toplam 72 puan değerine sahiptir. Ölçeğin alt boyutları için iç tutarlık kat sayıları 0.75 ile 0.86 arasında değişmekte olup genel toplam iç tutarlık katsayısı ise 0.91 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin alt boyutlar, soru sayıları ve puan değerleri Çizelge 3.1’de sunulmuştur. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin hesaplanması ise şu şekildedir: Antrenörlerin genel yeterlilikleri 18 maddenin toplamından alınan puanlar ile ölçülmektedir. Dolayısıyla 1-18 puan az, 19-36 puan orta, 37-54 puan çok ve 55-72 puan ise tamdır. Antrenörlerin motivasyon (3,10,17 ve 18. sorular), oyun stratejisi (1,6,4 ve 16. sorular) ve teknik öğretim (4,5,7 ve 12. sorular), yeterlilik düzeylerini belirlemeye yönelik sorular dörder maddeden oluşmuş olup değerlendirmeleri 1-4 puan az, 5-8 puan orta,9-12 puan çok ve 13-16 puan ise tam olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra karakter oluşumu (6,8 ve 13. Sorular) ve fiziksel kondisyon (2,11 ve 15. sorular) soruları ise üçer maddeden oluşmuş olup 1-3 az, 4-6 orta, 7-9 çok ve 10-12 tam olarak değerlendirilmiştir.

Çizelge 3.1. Antrenör yeterlik ölçeği soru dağılımları, puan değerleri ve iç tutarlık (Cronbach's Alpha) katsayıları.

	Madde Numaraları	Toplam Puan Değerleri	Cronbach's Alpha
Motivasyon	3,10,17,18	16	.85
Oyun stratejileri	1,9,14,16	16	.84
Teknik öğretimi	4,5,7,12	16	.86
Karakter oluşumu	6,8,13	12	.75
Fiziksel kondisyon	2,11,15	12	.83
Genel Toplam		72	.91

3.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Verilerin analizinde SPSS 23,0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri frekans ve yüzde çizelgeleri şeklinde sunulmuştur. Ölçek puan ortalama (ort) ve standart sapmalarının (SS) betimsel istatistikleri hesaplandı. Verilerin normallik sınamaları Kolmogorov - Smirnov testi ile gerçekleştirildi. Normal dağılım gösterdiği tespit edilen antrenörlük yeterlik ölçeği alt boyutları ve genel toplam puanlarının cinsiyet (kadın- erkek), spor türü (takım -bireysel), antrenörlük yaptıkları spor branşında sporcu geçmişleri olma durumları (evet- hayır) bağımsız iki örneklem t testi, antrenörlük kademeleri değişkenlerine göre karşılaştırılması ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi ile gerçekleştirildi. ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD Post Hoc testinden yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirlik analizleri *cronbach's alfa* ile gerçekleştirilmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kurgulandı.

4. BULGULAR

Bu araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu doğrultusunda katılımcıların cinsiyete göre antrenörlük belge kademesi, spor türü, cinsiyet ve sporculuk deneyimlerine ilişkin bilgiler izelge halinde sunulmuştur. Bunun yanı sıra antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen değişkenlere göre gerçekleştirilen analizleri izelge halinde sunulularak yorumlanmıştır.

Çizelge 4.1. Katılımcıların cinsiyete göre antrenörlük deneyimi yılı izelgesi.

Değişken	n	Antrenörlük Deneyimi (Yıl)		
		Min	Max	Ort±Ss
Erkek	218	4	39	11.24±7.1
Kadın	106	4	20	7.8±5.3
Genel Ortalama		4	29.5	10.1±6.8

Çizelge 4.1’de araştırmaya katılan 218 erkek antrenörlerin antrenörlük deneyim yılı 4 ile 39 arasında ortalama 11.24 yıl olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra 106 kadın antrenörlerin antrenörlük deneyim yılları 4 ile 20 arasında ortalama 7.8 yıl olarak hesaplanmıştır. Genel olarak bu araştırmadaki katılımcıların ortalama antrenörlük deneyim yılları 10.1 yıl olarak bulunmuştur.

Çizelge 4.2. Katılımcıların antrenörlük kademesi değişkenine göre frekans dağılımları.

Değişken	Değişken düzeyleri	n	%
Antrenörlük kademesi	2. Kademe	136	41.97
	3. Kademe	84	25.92
	4. Kademe	64	19.75
	5. Kademe	40	12.34

Çizelge 4.2’de araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyet değişkeni farklılığı olmadan 136’sı 2. kademe (% 41.97) ,84’ 3.kademe (%25.92) ,64’ 4. Kademe (%19.75),40’ı ise 5.kademe (%12.34) antrenörlük belgesine sahiptir

Çizelge 4.3. Katılımcıların spor türü ve branş değişkenine göre frekans dağılımları.

Değişken		Değişken düzeyleri	N	%
Spor Türü	Bireysel Sporlar	Atletizm	66	20.4
		Yüzme	24	4.3
		Kickboks	6	1.9
		Tenis	50	15.4
		Jimnastik	2	0.6
		Güreş	10	3.1
		Halter	6	1.9
		Badminton	36	4.9
		Okçuluk	12	3.7
		Judo	28	8.6
		Kayak	4	1.2
		Teakwondo	6	1.9
		Eskrim	4	1.2
		Hokey	22	0.6
		Masa tenisi	12	3.7
		Muay thai	4	1.2
	Ara Toplam	262	74.7	
	Takım Sporları	Futbol	16	4.9
		Basketbol	26	8.0
		Voleybol	12	3.7
Hentbol		28	8.6	
Ara Toplam		82	25.3	
Genel Toplam			324	100

Çizelge 4.3'te araştırmaya katılan antrenörlerin spor türüne göre frekansları ve yüzdelik sayı değerleri sunulmuştur. Buna göre 16 farklı bireysel spordan 262 kişi (%74.7) ,4 farklı takım sporundan ise 82 (% 25.3) kişi bu araştırmada yer almıştır.

Çizelge 4.4. Katılımcıların antrenörlük yeterlik algı düzeyleri.

	N	Puan			%	Yeterlik Düzeyi
		En az	En fazla	Ort±Ss		
Genel	324	30	72	60.9±8	84.6	Tam
Motivasyon	324	6	16	13.5±2	84.3	Tam
Teknik Öğretim	324	7	16	13.7±2	85.6	Tam
Oyun Stratejisi	324	6	16	13 ±2	81.2	Tam
Karakter Oluşumu	324	6	12	10.6±1	88.3	Tam
Fiziksel Kondisyon	324	3	12	9.9±1	82.5	Çok

Çizelge 4.4’de bu araştırmaya katılan antrenörlerin genel antrenörlük yeterlik algı düzeyleri en az 30 en fazla 72 olarak belirlenmiş olup ortalama 60.9±8 puandır. Ölçeğin alt boyutlarında antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri puanları incelendiğinde ise motivasyon için 6-16 aralığında ortalama 13.5±2 puan, teknik öğretim için 7-16 aralığında ortalama 13.5±2 puan, oyun stratejisi için 6-16 aralığında ortalama 13 ±2 puan, karakter oluşumu için 6-12 aralığında ortalama 10.6±1, fiziksel kondisyon 3-12 aralığında ortalama 9.9±1 puan olarak bulunmuştur. Ölçeğin hesaplanmasına göre antrenörlerin genel, motivasyon, teknik öğretim, oyun stratejisi, karakter oluşumu yeterlik algı düzeylerinin seviyeleri “tam”, fiziksel kondisyon seviyeleri ise “çok” olarak değerlendirilmiştir.

Çizelge 4.5. Cinsiyete değişkenine göre antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri.

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort±Ss	Puan Yüzdesi	Puan Farkı (%)	t	P
Motivasyon	Kadın	106	13.07±2,3	81.72	2.98	1,621	.106
	Erkek	218	13.46±1,90	84.17			
Oyun stratejileri	Kadın	106	12.67±2,34	79.24	2.61	1,244	.214
	Erkek	218	13.01±2,29	81.36			
Teknik öğretimi	Kadın	106	13.49±2,38	84.31	0.66	,382	.703
	Erkek	218	13.58±2,01	84.91			
Karakter oluşumu	Kadın	106	10,62±1,70	88.52	0.56	,308	.758
	Erkek	218	10,56±1,36	88.07			
Fiziksel kondisyon	Kadın	106	9,35±1,75	77.98	6.21	3,084	.002*
	Erkek	218	9,97±1,62	83.10			
Genel Toplam	Kadın	106	59.22±9.46	82.25	2.29	1,398	.163
	Erkek	218	60.61±7.8	84.18			

Çizelge 4.5’de katılımcıların cinsiyet gruplarına göre antrenör yeterlik düzeyleri incelendiğinde motivasyon (kadın: 13.07±2.32), (erkek: 13.46±1.9) , oyun stratejileri (kadın: 12.67±2.34), (erkek: 13.01±2.29) teknik öğretimi (kadın: 13.49±2.38), (erkek: 13.58±2.01) ve karakter oluşumu (kadın: 10.62±1.70), (erkek: 10.56±1.36) alt boyutlarında kadınlar ve erkekler arasında önemli farklılık bulunamamıştır. Buna karşın fiziksel kondisyon alt boyutunda erkeklerin (9.97 ± 1.62) değerlerinin kadınlardan anlamlı şekilde (9.35 ± 1.75) yüksek olduğu görülmüştür.(p<0.05).

Çizelge 4.6. Spor türü (bireysel ve takım) değişkenine göre antrenörlerin yeterlik düzeyleri.

	Sporlar	N	Ort±Ss	Puan Yüzdesi	Puan Farkı (%)	t	P
Motivasyon	Bireysel	240	13.36±2.1	83.54	0.75	,403	.687
	Takım	84	13.26±1.6	82.88			
Oyun stratejileri	Bireysel	240	12.88±2.3	80.52	0.69	,317	.751
	Takım	84	12.97±2	81.10			
Teknik öğretimi	Bireysel	240	13.66±2.1	85.41	3.25	1,587	.113
	Takım	84	13.23±2.2	82.73			
Karakter oluşumu	Bireysel	240	10,56±1.5	88.05	0.75	,407	.684
	Takım	84	10.64±1.2	88.69			
Fiziksel kondisyon	Bireysel	240	9.86±1.7	82.22	3.78	1,703	.09
	Takım	84	9.5±1.58	79.16			
Genel Toplam	Bireysel	240	60.35± 8.8	83.8	1.24	686	493
	Takım	84	59.61±7.1	82.8			

Çizelge 4.6’da antrenörlük yeterlik ölçeği genel toplam ve alt boyutlarının katılımcıların antrenörlük yaptıkları spor türüne göre istatistiksel olarak farklılıkların belirlenmesi amacıyla yürütülen t testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre bireysel ve takım sporları arasında alt boyutlar için Motivasyon da % 0.75, oyun stratejilerinde % 0.69, teknik öğretimde %3.25, karakter oluşumunda % 0.75 ve fiziksel kondisyonda % 3.78 oranlarında istatistiksel olarak anlamlı olmayan farklılıklar belirlenmiştir. Bunun yanı sıra genel toplam puanları bakımından bireysel ve takım sporcuları arasındaki %1.24 oranındaki belirlenen farklılıklar önemli değildi.

Çizelge 4.7. Sporculuk deneyimi değişkenine göre antrenörlerin yeterlik düzeyleri.

	Tercih	n	Ort±Ss	Puan Yüzdesi	Puan Fark%	t	P
Motivasyon	Evet	232	13.42±1.95	83.89	2.20	1,157	.248
	Hayır	92	13.13±2.28	82.06			
Oyun stratejileri	Evet	232	13.06±2.23	81.68	4.48	2,013	.045*
	Hayır	92	12.50±2.45	78.12			
Teknik öğretimi	Evet	232	13.61±2.04	85.07	1.49	,756	.45
	Hayır	92	13.41±2.37	83.83			
Karakter oluşumu	Evet	232	10.62±1.42	88.57	1.43	,831	.40
	Hayır	92	10.47±1.61	87.31			
Fiziksel kondisyon	Evet	232	9.88±1.67	82.39	4.32	1,961	.05
	Hayır	92	9.47±1.76	78.98			
Genel Toplam	Evet	232	60.62±7.91	84.19	2.74	1,569	.118
	Hayır	92	59±9.4	81.94			

Çizelge 4.7’de antrenörlük yeterlik ölçeği genel toplam ve alt boyutlarının katılımcıların antrenörlük yaptıkları sporculuk deneyimlerine göre istatistiksel olarak farklılıkların belirlenmesi amacıyla yürütülen t testi sonuçları yer almaktadır. Buna göre motivasyon da %2.20,teknik öğretimde %1.49,katakter oluşumunda % 1.43 ve fiziksel kondisyonda % 4.32 oranındaki belirlenen farklılıklar önemli değildi. Buna karşın oyun stratejileri alt boyutunda spor geçmişi olan antrenörlerin puan değerleri spor geçmişi olmayan antrenörlerden % 4.48 oranında daha yüksek olup istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p < 0.05$). Katılımcıların bu değişkene göre genel toplam puanları incelendiğinde % 2.74 oranında bir fark olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı.

Çizelge 4.8. Antrenörlük belge kademesi değişkenine göre antrenörlerin yeterlik düzeyleri.

	Belge kademesi	n	Ort±Ss	Puan Yüzdesi	F	P
Motivasyon	2	136	12.85±2.21 ^a	80.3	4,895	.002*
	3	84	13.83±1.77 ^b	86.4		
	4	64	13.50±1.74 ^{ab}	84.3		
	5	40	13.70±2.25 ^{ab}	85.6		
Oyun stratejileri	2	136	12.30±2.49 ^a	76.8	6,164	.000*
	3	84	13.19±2.22 ^b	82.4		
	4	64	13.65±1.49 ^b	85.3		
	5	40	13.15±2.51 ^b	82.1		
Teknik öğretimi	2	136	13,01±2.40 ^a	81.3	6,650	.000*
	3	84	13.71±1.77 ^a	85.6		
	4	64	14.37±1.62 ^b	89.8		
	5	40	14.57±2.24 ^b	91		
Karakter oluşumu	2	136	10.32±1.67 ^a	86	2,987	.031*
	3	84	10.76±1.14 ^{ab}	89.6		
	4	64	10.65±1.28 ^{ab}	88.7		
	5	40	11.00±1.58 ^b	91.6		
Fiziksel kondisyon	2	136	9.33±1.94 ^a	77.7	5,653	.001*
	3	84	10.19±1.48 ^b	84.9		
	4	64	10.15±1.32 ^b	84.5		
	5	40	10.27±1.56 ^b	85.5		
Genel Toplam	2	136	57.83±9.45 ^a	80.3	6,296	.000*
	3	84	61.69±7.24 ^b	85.6		
	4	64	61.75±8.96 ^b	85.7		
	5	40	62.09±5.93 ^b	86.2		

Çizelge 4.8’de katılımcıların antrenörlük belgesi kademelerine göre antrenörlük yeterlik düzeyi genel toplam ve alt boyutlarının çok faktörlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Motivasyon alt boyutu için antrenörlük belge kademeleri arasında önemli farklılığın olduğu tespit edildi (F=4.895, p<0.05). Bu farklılığın kaynağı incelendiğinde üçüncü kademe belgesine sahip antrenörlerin puan ortalamasının ikinci kademe belgeli

antrenörlerden istatiksels olarak önemli derecede yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Buna karşın dördüncü ve beşinci kademeye sahip antrenörlerin motivasyon alt boyutu puanları arasında önemli farklılık bulunmazken, bu puanların ikinci ve üçüncü kademe belgeli antrenörlerin puanları ile benzer olduğu görülmüştür.

Oyun stratejilerinde kademeler arasındaki alt boyutu incelendiğinde önemli farklılığın olduğu tespit edildi ($F= 6,164,p<0.05$) bu farklılığın kaynağı incelendiğinde üç, dört ve beşinci kademeler benzerlik göstermiş olup ikinci kademen anlamlı derecede yüksekti ($p<0.05$).

Teknik öğretimde kademeler arasındaki alt boyutu incelendiğinde kademeler arasında önemli farklılığın olduğu tespit edildi ($F=6,650,p<0.05$). Bu farklılığın hangi kademelerden kaynaklandığı incelendiğinde ise dördüncü ve beşinci kademelerin teknik öğretim puan değerleri ikinci ve üçüncü kademedden istatiksels olarak yüksekti. Buna karşın dördüncü ve beşinci kademe, ikinci ve üçüncü kademe arasındaki farklılıklar önemli değildi ($p<0.05$).

Karakter oluşumunda kademeler arasındaki alt boyutu incelendiğinde kademeler arasında önemli farklılığın olduğu tespit edildi ($F=2,987,p<0.05$). Bu farklılığın hangi kademelerden kaynaklandığı incelendiğinde ise karakter oluşumunda üçüncü kademe, ikinci kademedden istatiksels olarak önemli derecede yüksek bulunmuştur, buna karşın dördüncü ve beşinci Kademe karakter oluşumu puan değerleri ikinci ve üçüncü Kademe ile istatiksels olarak benzerlik göstermektedir ($p<0.05$).

Fiziksels kondisyonda kademeler arasındaki alt boyutlar incelendiğinde önemli farklılığın olduğu tespit edildi ($F= 5,653,p<0.05$) bu farklılığın kaynağı incelendiğinde üçüncü, dördüncü ve beşinci kademelerde fiziksels kondisyon puan değerleri benzerlik göstermiş olup ikinci kademen anlamlı derecede yüksekti ($p<0.05$).

Antrenörlük yeterliği genel toplam puanları incelendiğinde kademeler arasında önemli farklılığın olduğu tespit edildi ($F= 6.29, p<0.05$). Bu farklılığın kaynağı incelendiğinde üç, dört ve beşinci kademelerde genel toplam puan değerleri benzerlik göstermiş olup ikinci kademen anlamlı derecede yüksek olduğu görüldü ($p<0.05$).

5. TARTIŞMA

Bu çalışma Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı taşra teşkilatında yer alan Türkiye geneli il müdürlüklerinde resmi statüde aktif olarak en az iki yıllık iş deneyimi ile birlikte en az ikinci kademe antrenörlük belgesine sahip ve bu çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden antrenörlerin, antrenörlük yeterlik algılarını cinsiyet, antrenörlük deneyim yılı, spor dalı türü (bireysel, takım), sporculuk deneyimi ve antrenörlük belge kademeleri değişkenleri açısından incelemek amacıyla yürütülmüştür.

Cinsiyet değişkenine göre antrenörlerin yeterliklerin incelenmesi

Bu çalışmada antrenör yeterliği genel toplamda kadınlar 59.22 (%82) erkeklerin ise 60.61 (%84) puan ortalamalarına sahip olup, antrenör yeterlik algıları olarak cinsiyet açısından önemli bir fark bulunmamıştır. Bunun yanı sıra ölçeğin alt boyutları açısından incelendiğinde motivasyon, oyun stratejileri, teknik öğretim ve karakter oluşumu bakımından da cinsiyet farklılığına rastlanmamıştır. Buna karşın fiziksel kondisyon alt boyutu bakımından Erkekler (%83), kadınlardan (%77,98) daha yüksek yeterlik algısına sahipti ($p<0.05$). Bandura'nın teorisine göre yeterlik algısı açısından erkekler ile kadınlar arasında önemli bir farklılık olmaması (Bandura 1997) gerekmesine rağmen önceki çalışmalarda bu teoriyle tutarlı ve çelişkili sonuçlar rapor edilmiştir. Bununla ilgili olarak Erdem (2012) kadın antrenörlerin erkek antrenörlerden daha yüksek antrenör yeterliği algısına sahip olduğunu bildirmiştir. Bir diğer çalışmada ise Villalon ve Martin (2020) yüksekokulda görev yapan erkek antrenörlerin kadın antrenörlerden daha yüksek antrenör yeterlik algısına sahip olduğunu rapor etmişlerdir. Buna karşın Karahan (2016, Myers (2005) ve Everhart (1998)) total yeterlik bakımından kadın antrenörler ile erkek antrenörler arasında önemli bir fark olmadığını belirtmiştir. Mevcut çalışma aynı zamanda fiziksel kondisyon hariç, antrenörlük yeterlik ölçeğinin diğer alt boyutlarında da cinsiyet farklılığının olmadığı sonucunu işaret etmektedir. Bununla ilgili olarak Kavussanu (2008) sadece oyun stratejisi konusunda erkekler ve kadınlar arasında önemli farklılığın olduğunu rapor etmiştir. Marback (2005) ve Cunningham (2007) oyun stratejisi alt boyutu hariç yeterlik ölçeğinin diğer alt boyutlarında erkek ve kadın antrenörler arasında önemli farklılık olduğunu ifade etmişlerdir. Antrenör yeterliği algısı konusunda cinsiyet

değişkeni açısından daha önceki çalışmalarda belirtilen farklı sonuçlar katılımcıların spor dalı türü, antrenör belge kademesi, sporculuk ve antrenörlük deneyim yılı gibi faktörlerden kaynaklanmış olabilir (Li ve ark., 2019).

Antrenörlerin yeterliklerin spor türü değişkenine göre incelenmesi

Karahan (2016) belirtmiştir ki takım sporları bireysel sporlara göre daha fazla oyuncu ile çalıştıklarından daha fazla taktiksel strateji gerektirmektedir. Bu nedenle oyun stratejisi alt boyutlarında bireysel spor antrenörleri takım sporları antrenörlerinden daha avantajlıdır. Bunun yanı sıra spor türü antrenörün yeterlik algısı üzerinde önemli bir belirleyici faktör olabilmektedir (Kassim ve Boardley, 2018). Ancak bu çalışmada spor türü değişkenine göre genel antrenör yeterliği ve alt boyutları açısından bireysel ve takım sporları arasında önemli bir fark bulunamamıştır. Türkiye de resmi kurumlarda çalışan antrenörlerin başarı ölçütü değerlendirmesine ilişkin bilgi bulunmaktadır. Bu nedenle resmi kurumda çalışan antrenörler kendilerini yeterlik konusunda geliştirmek için bir zorunluluk hissetmeyebilirler. Bu çalışmada test edilmemesine rağmen, bu sonuç antrenörlerin mesleki gelişimlerine yönelik yeterli seviyede ilave bir eğitim ve gelişim seminerine katılmamış olmalarından kaynaklanmış olabilir (Villalon ve ark. 2020; Malette ve ark.2000; Boardley 2018).

Antrenörlerin yeterliklerin sporculuk deneyimi değişkenine göre incelenmesi

Göral (2014) antrenör yeterliklerinin ve karar verme stratejilerinin tüm alt boyutlarının birbiri ile önemli ölçüde korelasyona sahip oldukları ve antrenör sporculuk deneyimi ile yeterlik algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra Feltz ve ark. (2009) oyunculuk deneyimine sahip antrenörlerin yeterlik algısı konusunda daha fazla güven sunan kişiler olduğunu bildirmiştir. Gilbert vd. (2009) oyunculuk deneyiminin antrenörlük mesleğindeki etkinliği artırma eğilimden olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmada sporculuk deneyimi geçmişi olanların antrenörlük yeterlik genel toplam algı düzeyleri %84 sporculuk deneyimi olmayanların ise %81,9 olarak belirlenmiş olup, bu değerler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görüldü. Bunun yanı sıra ölçeğin alt boyutları incelendiğinde motivasyon, teknik öğretim ve karakter oluşumu bakımından sporculuk deneyimi olan ve olmayan antrenörler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna karşın oyun stratejisi (OS) ve fiziksel kondisyon (FK) alt boyutları bakımından sporculuk deneyimi

olanların (OS=%81 ve FK=%82) yeterlik algı düzeyleri deneyimi olamayanlardan (OS=%78 ve FK=%78,9) anlamlı şekilde daha yüksek bir puan değerine sahipti. Bununla ilgili olarak, Çik (2019) oyun stratejisi alt boyutu bakımından antrenörlerin sporculuk tecrübeleri ile yeterlik algısı arasında pozitif yönde önemli bir ilişki ve sporculuk deneyimine sahip olmayan antrenörlerden daha yüksek yeterlik algısına sahip olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni antrenörlerin sporculuk dönemlerinde çok sayıda çeşitli fiziksel kondisyon çalışmaları ve taktik uygulama tecrübelerine sahip olmalarından kaynaklanmış olabilir.

Antrenörlerin yeterliklerin antrenörlük belgesi kademe değişkenine göre incelenmesi

Antrenörlük belge kademesi antrenörlük mesleği ile ilgili ne kadar tecrübeye sahip olduğunun önemli bir göstergesidir. Kademenin yükselmesi sürecinde antrenörlük mesleğini geliştirmeye yönelik almış olduğu gelişim seminerleri ve eğitim programları antrenörlük yeterlik algısının yükselmesini önemli derecede etkilemektedir. (Sullivan 2012; Araya ve ark. 2015). Bu çalışmada genel antrenörlük yeterliği ve alt boyutları bakımından belge kademeleri arasında önemli bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Motivasyon alt boyutunda ikinci ve üçüncü kademe arasında önemli farklılık varken ($p<0.05$) dördüncü ve beşinci kademeler benzer olup ikinci ve üçüncü kademelerden farklı değildi. Bunun yanı sıra antrenörlük belge kademesi ile motivasyon yeterliği arasında önemli bir ilişki bulunmuştur. Motivasyon yeterliği antrenörlük deneyimden daha çok antrenörün liderlik özellikleri ve sosyal iletişim becerileri ile ilişkilidir (Sarı ve Bayazıt (2017). Bu nedenle dördüncü ve beşinci kademelerin ikinci ve üçüncü kademeler ile benzer olması antrenörün psikolojik ve sosyal özellikleri ile ilişkilendirilebilir. Bunun yanı sıra düşük antrenörlük belge kademesine sahip olan antrenörler motivasyon konusundaki yeterlikleri onların öz yeterlikleri ile ilişkili olabilir (İhsan ve ark., 2015).

Oyun stratejisi antrenörün sporcunun müsabaka esnasındaki yönetebilmesi taktiksel davranışlarını etkileyebilmesi bakımından önemlidir. Her ne kadar yüksek kademe belgeli antrenörler daha fazla müsabaka yönetme deneyimine sahip olsa da bu çalışmada yeterlik algısı bakımından üçüncü, dördüncü ve beşinci kademeler arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın mevcut çalışma antrenörlerin belge kademesi ile oyun stratejileri yeterlik algısı arasında kuvvetli bir ilişkin varlığını

göstermektedir. Sonuç olarak genel toplam ve alt boyutlarında kademeler arasında farklılığın daha çok daha çok ikinci kademededen kaynakladığı görülmüştür. Bu çalışmada üçüncü, dördüncü ve beşinci kademeler ($p<0.05$) arasında önemli bir farklılık bulunmamış iken ikinci kademeye sahip antrenörlerden daha yüksek olması Çik (2019) ve Buğdaycı (2018)'nin bulguları ile kısmi olarak benzetilmektedir.

Teknik öğretim yeterlik algı düzeyi antrenörün sporculuk geçmişi ve mesleki deneyimi ile ilişkili olabilir. Antrenörlük kademesi aynı zamanda antrenörün mesleki deneyiminin bir göstergesi olarak kabul edilir. Antrenörlerin yüksek kademeli bir antrenörlük belgesine sahip olabilmesi uzun süreli antrenörlük deneyimi veya üst düzey sporculuk deneyimini gerektirmektedir. Bu uzun süreç antrenörün kendi spor dalındaki teknik becerileri değerlendirebilme yeteneğini ve bu konudaki yeterlik algı düzeyini etkilemiş olabilir. (Sullivan ve ark., 2019). Bu araştırmanın sonuçları antrenörlük kademe belgesi ile teknik öğretim yeterlik düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda dördüncü ve beşinci kademedeki antrenörlerin teknik öğretim yeterlik algı düzeyleri benzer olup ikinci ve üçüncü kademelerden daha yüksek bir puana sahipti. Bu sonuç Çik (2019) ve Buğdaycı (2018) araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Sporcuların fair play özelliklerini ve karakter gelişimini etkileyebilmek antrenörün yeterlik algısını oluşturmaktadır. Buda antrenörün mesleki deneyimi ve liderlik özelliği (Keatholetswe and Maletse (2019) ile yakından ilişkilidir. Yine aynı şekilde sporculuk ve antrenörlük deneyimi yüksek olan antrenörler karakter yapısı bakımından diğer kademedekilere oranla daha yüksek bir değere sahip olabilir. Antrenörün deneyimi başarı ve başarısızlığı kabullenebilme ile doğrudan ilişkili olabilir ve aynı zamanda bu özelliklerini oyuncularına yansıtabilirler. Bu nedenle yüksek kademeli ve daha fazla mesleki deneyime sahip antrenörler karakter oluşumu yeterlik algısı bakımından düşük kademe belgeli antrenörlere oranla daha avantajlı olabilirler (Chase ve ark., 2005). Bu çalışmada antrenörlük belge kademesi ile karakter oluşumu yeterlik algısı arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Üçüncü ve dördüncü kademeler benzer yeterlik algı puanına sahipken beşinci kademe ikinci kademedan daha yüksek yeterlik algısı göstermiştir. Bu sonuç antrenörün mesleğindeki tecrübesi ile ilişkilendirilebilir.

Mevcut çalışma antrenörlerin fiziksel kondisyon yeterlik algıları ile antrenörlük belge kademeleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu ilişki incelendiğinde üçüncü, dördüncü ve beşinci kademe belgesine sahip antrenörlerin ikinci kademe antrenörlerden önemli şekilde daha yüksek fiziksel kondisyon yeterlik algısına sahip oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra bu araştırmadaki katılımcıların büyük çoğunluğunun (%71) sporculuk deneyimine ve bunların %58 gibi yüksek bir oranda üçüncü kademe ve üzeri antrenörlük belgesine sahip olduğu tespit edildi. Sporculuk geçmişi olan antrenörlerin daha fazla fiziksel kondisyon ile ilişkili antrenman deneyimine sahip olması yüksek bir ihtimal dahilindedir. Bu nedenle bu araştırmada fiziksel kondisyon ile ilgili ortaya çıkan sonuç, antrenörlerin sporculuk özgeçmişi ve mesleki deneyimi ile ilişkilendirilebilir (Sullivan ve ark., 2019).

Benzer şekilde genel toplam yeterlik algıları ile antrenör belge kademesi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görüldü. Bu doğrultuda bu araştırmaya katılan ikinci kademe belgeye sahip antrenörlerde, yüksek kademe belgeli antrenörlere kıyasla daha düşük yeterlik algı puanı tespit edildi. Bu sonuç doğrultusunda, antrenörün yeterlik algısının sporcuların sportif yaşamları ve bununla ilgili başarı seviyelerinin yükselmesi üzerinde belirgin katkılar yapma potansiyeline sahip olduğu yargısına varılabilir (Bailey, 2006).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Antrenörlük yeterliği “sporcularının öğrenme ve performans düzeylerini etkileme kapasitelerine olan inançları” olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda katılımcıların antrenörlük yeterliklerinin farklı değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada zümre örnekleme yöntemiyle seçilen 324 katılımcıya sunulan antrenörlük yeterlik ölçeğinden elde edilen sonuçlar:

- A. Katılımcıların antrenör yeterlik algı düzeyleri %77 (fiziksel kondisyon alt boyutunda kadın antrenörlerde) ile % 88 (takım sporları karakter oluşumu alt boyutu) arasında farklılık göstermiş olup bu değerlerin literatür bilgileri doğrultusunda ve ölçeğin değerlendirme yöntemine göre yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.
- B. Cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların yeterlik algı düzeyleri arasında genel toplamda istatistiksel olarak önemli bir farklılığa rastlanmadı. Ancak verilerin değişim değerleri incelendiğinde erkeklerin minimum değerlerinin kadınlardan sayısal olarak daha yüksek olması erkek antrenörlerin yeterliklerine olan inançlarının daha kuvvetli olduğu sonucuna varılabilir. Antrenörlük yeterliği alt boyutlarından; motivasyon, oyun stratejisi, teknik öğretimi ve karakter oluşumu bakımından cinsiyet değişkeni açısından önemli bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın fiziksel kondisyon alt boyutunda erkek antrenörlerin kadınlardan anlamlı şekilde daha yüksek yeterlik algısına sahip olduğu görülmüştür.
- C. Antrenörlük yeterliği genel toplam ve alt boyutları bakımından spor türü değişkenine göre önemli bir farklılık bulunamamıştır.
- D. Sporculuk deneyimi değişkenine göre sadece oyun stratejileri alt boyutunda spor geçmişinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır
- E. Antrenörlük belge kademesi bakımından yeterlik algı düzeyleri motivasyon ve karakter oluşumu alt boyutlarında üçüncü kademe ikinci kademedan önemli derecede yüksek bulunmuş olup bunun dışındaki kademeler arasında önemli farklılık görülmemiştir. Bunun yanı sıra oyun stratejileri, fiziksel kondisyon ve genel toplam yeterlik algı düzeyleri bakımından üç, dört ve beşinci kademeler benzerlik göstermiş olup ikinci kademedan anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Teknik öğretim alt boyutunda dört ve beşinci kademe belgesine

sahip antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri benzer olup iki ve üçüncü kademelerden anlamlı şekilde yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

- F. Antrenörlük yeterlik algı düzeyleri akademik yayın ve kitapların bilgilerine göre yeterli olmasına rağmen ölçeğin alt boyutları ve genel toplam bakımından yüksek düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır.

Öneriler

Yapılan bu çalışmada antrenörlerin yeterlik algı düzeyleri literatür bilgilerine göre yeterli olmasına rağmen bunun yükseltilmesi Türk sporunun gelişimi açısından önemlilik arz etmektedir. Bu doğrultuda antrenörlerin yeterlik algı düzeylerinin yükseltilmesine yönelik olarak;

1. Antrenörlere yönelik performansa dayalı ödül yönetmeliğinin hazırlanıp yürürlüğe girmesi,
2. Belirli aralıklarla antrenörlerin yeterlik algı düzeylerini geliştirmeye yönelik ulusal ve uluslararası teorik ve uygulamalı eğitim programlarının düzenlenmesi ve programları yürütecek olan diğer kurumlar ile protokol imzalanması,
3. Spor Bakanlığı bünyesine yapılacak olan antrenör atamalarında sporculuk ve antrenörlük deneyimlerinin daha fazla dikkate alınması,
4. Bu araştırmadaki antrenörlük belge kademesi değişkeni bakımından ikinci kademe hariç, diğer kademeler arasındaki farklılığın fazla bir öneme sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle kademe yükseltmelerinde antrenörlerin yeterlik algı düzeylerinin yükseltilmesine yönelik uygulamalara daha fazla yer verilmesi,

Bu araştırmanın sonuçlarına göre önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Akkoyunlu, B. ve Kurbanoglu, S. (2003). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı ve bilgisayar öz yeterliği üzerine bir çalışma. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 10.
- Aksayan, S. ve Gözüm, S. (1998) Olumlu sağlık davranışlarının başlatılması ve sürdürülmesinde öz etkililik algısının önemi, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2(1), 35-41.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol:49, pp 4.
- Amman T., İkizler H. C. ve Karagözoğlu, C. (2000). *Sporda sosyal bilimler*, Ankara: Alfa.
- Anderson, R., Greene, M., & Loewen, P., (1988). Relationships among teachers' and students' thinking skills, sense of efficacy, and student achievement, *Alberta Journal of Educational Research*, 34(2), 148-165.
- Anshel MH. (2003). *Sport psychology: From theory to practice* (4th edition). San Francisco.
- Araya, J., Bennie, A., & O'Connor, D. (2015). Understanding performance coach development: Perceptions about a postgraduate coach education program, *International Sport Coaching Journal*, 2(1), 3-14.
- Arslanerer, F. (2001). Yöneticilerde öz yeterlilik algılaması ve sağlık yöneticilerinde bir araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Bailey, R. (2006). Physical education and sport in schools: A review of benefits and outcomes, *Journal of school health*, 76(8), 397-401.
- Bailey, R. (2006). Physical education and sport in schools: A review of benefits and outcomes, *Journal of school health*, 76(8), 397-401.
- Baker, A. (2008). The influence of coaching efficacy on team cohesion and performance. Master thesis, University of Windsor. Ontario.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change, *Psychological Review*. 84, 191–215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency, *American Psychologist*, 37(2), 122-147.

- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. New Jersey: Prentice-Hall,
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies, In A. Bandura (Ed), Self-efficacy in changing societies. New York: Cambridge University.
- Bandura, A., Adams N. E., Beyer, J. (1977). Cognitive Processes Mediating Behavioural Change, *Journal of Personality and Psychology*, 35, 125–139.
- Başer, E. (1998). *Uygulamalı spor psikolojisi*, Bağırğan Yayınevi, Ankara.
- Beswick, B. (2016). Focused for Soccer, Çeviren: Süren, E. Odak Noktamız Futbol. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Boardley, I. D. (2018). Coaching efficacy research: learning from the past and looking to the future, *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 11(1), 214-237.
- Buğdaycı, S. (2018). Antrenörlerin iletişim becerileri ile öz-yeterliliklerinin incelenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Caron, J. (2015). Comparing Coaches' and Athletes' Perceptions of Coaching Efficacy. A Thesis: Presented to the Department of Kinesiology California State University, Long Beach.
- Chapari, L., Yoosefy, B., & Zardoshtian, S. (2020). The effect of coaching behaviour on self-Efficacy and team performance in Iranian women football Pro League. *Journal of Sport Management*, 12(1), 19-33.
- Charman, R., Drotter, S, Noel, J. (2001). The Leadership Pipeline. Jossey-Bass Publishing.
- Chase, M. A., Feltz, D. L., Hayashi, S. W. & Hepler, T. J. (2005). Sources of coaching efficacy: The coaches' perspective, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(1), 27-40.
- Chase, M. A., Feltz, D. L., Hayashi, S. W. & Hepler, T. J. (2005). Sources of coaching efficacy: The coaches' perspective, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(1), 27-40.
- Chen, G., Goddard, T. G. & Casper, W. J. (1999). Be specific! The role of context in core evaluations of the world and the self, Paper presented at the 59th Annual Meeting of The Academy of Management, Chicago, August.
- Coşkun, E., Özer, B. ve Tiryaki, E. N. (2010). Türkçe öğretmeni adaylarının özel alan yeterlik algılarının değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 123-136.

- Cunningham, G. B., Doherty, A. J. & Gregg, M. J. (2007). Using social cognitive career theory to understand head coaching intentions among assistant coaches of women's teams, *Sex Roles*, 56, 365-372.
- Çik. B. (2019). Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının antrenörlerin yeterliliğiyle ilişkisinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Egzersiz ve Spor Psikolojisi, İstanbul.
- Denham, C. H., & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition of the construct and a model for further research, *Educational Research Quarterly*, 5, 39-63.
- Duarte, D., Garganta, J., & Fonseca, M. (2014) Does the experience influence the efficacy of football coach? A perspective from coaches with different levels of experience as player and as coach, *Journal of Human Sport & Exercise*, 9(1), 17-30.
- Eden, D. (1996). From self-efficacy to means efficacy: Internal and external sources of general and specific efficacy. Paper presented at the 56th Annual Meeting of the Academy of Management, Cincinnati, OH, August.
- Elias, S, M., & MacDonald, S. (2007). Using past performance, proxy efficacy, and academic self-efficacy to predict college performance, *Journal of Applied Social Psychology*, 37(11), 2518–2531.
- Erdem, C. (2012). Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik yeterlilik algıları ve tutumları üzerine bir araştırma, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(4), 1727-1747.
- Everhart, C. B. & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation: The role of self efficacy valence and perceived barriers, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 188-200.
- Feltz D. L, Lirgg, C. (2001). Self-efficacy Beliefs of Athletes, Teams, and Coaches. In: Singer R, Hausenblas, Janelle C, Eds. *Handbook of Sport Psychology*, 2nd Ed. John Willey and Sons, 340-361.
- Feltz, D. L., Chase, M.A., Moritz, S.E. & Sullivan P.J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development, *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Feltz, D. L., Hepler, T. J., Roman, N. and Paiement, C. (2009). Coaching Efficacy and Volunteer Youth Sport Coaches, *The Sport Psychologist*, 23:1, 24-41.
- Genç, D. A. (1998). *Spor Hukuku*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gençer, R. T., Kiremitçi, O. ve Boyacıoğlu, H., (2009). Psychometric properties of coaching efficacy scale (CES): A study on Turkish coaches, *Sports Sciences*, 4(2), 143-153.

- Gençlik Spor Genel Müdürlüğü. (2015). Antrenör eğitim yönetmeliği. 1. Bölüm amaç, kapsam, dayanak ve tanımlar: Madde 4, Ankara. 25 Temmuz 2015 tarihinde www.gsgm.gov.tr. Sayfasından erişilmiştir.
- Gilbert, W. vd., (2009). An evaluation strategy for coach education programs, *Journal of Sport Behavior*, 22(2).
- Göral, K. (2014). Futbol antrenörlerinin yeterliliği, karar verme stratejileri ve takım performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Hepler, T. J. ve Roman, N. (2009). Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının antrenörlerin yeterliliğiyle ilişkisinin incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Egzersiz ve Spor Psikolojisi, İstanbul.
- Hodges, C. B. (2005). Self-efficacy, motivational email, and achievement in an asynchronous mathematics course, Doktora Tezi, Virginia State University.
- Hofstetter, C. R., Zuniga, S. & Dozier, D. M. (2001). Media self-efficacy: validation of a new concept, *Mass Communication & Society*, 4(1), 61-76.
- İhsan, S., Ekici, S., Soyer, F., & Eskiler, E. (2015). Does self-confidence link to motivation? A study in field hockey athletes, *Journal of Human Sport and Exercise*, 10(1), 24-35.
- İnal A. N. (2000). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimlerine Giriş*, Konya: Desen Yayıncılık, 15; 2000.
- Karagözoğlu, C. (2005). *Sporda Psikolojik Destek*, 1. Baskı. İstanbul: Morpa Yayınları; 2005.
- Karahan, M. (2016). Are Candidate Coaches Ready for Coaching? Coaching Efficacy of Candidate Coaches, *World Journal of Research and Review*, 3(6), 9-14.
- Kassim, A. F. M. and Boardley, I. D. (2018). Athlete perceptions of coaching effectiveness and athlete-level outcomes in team and individual sports: A cross-cultural investigation 32(3); 189-198.
- Kavussanu, M., Boardley, I. D., Jutkiewicz, N., Vincent, S. & Ring, C. (2008). Coaching efficacy and coaching effectiveness: Examining their predictors and comparing coaches' and athletes' reports, *The Sport Psychologist*, 22(4), 383-404.
- Keatthoetswe, L., & Maletse, L. (2019). Coaching efficacy, player perceptions of coaches' leadership styles, and team performance in premier league soccer, *Research quarterly for exercise and sport*, 90(1), 71-79.

- Keatthoetswe, L. & Maletle, L. (2019). Coaching efficacy, player perceptions of coaches' leadership styles, and team performance in premier league soccer. *Research quarterly for exercise and sport*, 90(1), 71-79.
- Keyser, V., & Barling, J. (1981). Determinants of children's self-efficacy beliefs in an academic environment, *Cognitive Therapy and Research*, 5, 29-40.
- Koçak, Ç., & Güven, Ö. (2019). *Voleybol antrenörlerinin mesleki yeterlikleri*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Köksal, F. (2008). Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Li, M. H., Sum, R. K. W., Wallhead, T., Ha, A. S. C., Sit, C. H. P. & Li, R. (2019). Influence of perceived physical literacy on coaching efficacy and leadership behavior: A cross-sectional study. *Journal of sports science & medicine*, 18(1), 82.
- Magle, A. B. (2010). The influence of the coach-athlete relationship on coaching efficacy. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of New Hampshire, New Hampshire
- Maletle, L. & Feltz, D. L. (2000). The effect of a coaching education program on coaching efficacy. *The Sport Psychologist*, 14(4), 410-417.
- Marat, D. (2003). Assessing self-efficacy and agency of secondary school students in a multi-cultural context: Implications for academic achievement. Proceedings of the New Zealand and Australian Association for Research in Education Conference, Auckland. 18 Temmuz 2015 tarihinde <http://www.aare.edu.au/03pap/mar03057.pdf>. Sayfasından erişilmiştir.
- Marback, T.L., Short, M.W., Short, S.E., & Sullivan, P.J. (2005). Coaching confidence: An exploratory investigation of sources and gender differences, *Journal of Sport Behavior*, 28, 18-34.
- Martens R. (1998). *Başarılı Antrenörlük*, (Çeviren: Tuncer Büyükonat), İstanbul, Beyaz Yayınları, 23.
- Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development, *Journal of Management*, 27(2), 123-140.
- McCormick, M. J. (2001). Self-efficacy and leadership effectiveness: Applying social cognitive theory to leadership, *Journal of leadership studies*, 8(1), 22-33.
- McGee, G. W. and Ford, R. C. (1987). Two Dimensions of Organizational Commitment: Re-examination of the Affective and Continuance Commitment Scales, *Journal of Applied Psychology*, Vol:72, pp. 638.

- Mohd Kassim, A. F., Wan Abdullah, W. F. I., Md Japilus, S. J. & Azanuar Yusri, A. S. (2019, September). Coach-Athlete Relationship and Coaching Effectiveness in Team Sports Athletes, *In International Conference on Movement, Health and Exercise* (pp. 451-462). Springer, Singapore.
- Morris, T. Summeres, J. (1995). *Sport Psychology*, John Willey- Sons, Melbourne.
- Myers N. D, Vargas-Tonsing T. M and Feltz D. L. (2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport and Exercise*, 6: 129–143.
- Myers, N. D., Feltz D. L., Chase, M. A., Reckase, M. D., & Hancock, G. R. (2008). The coaching efficacy scale II-High school teams, *Educational and Psychological Measurement*, 68(6), 1059-1076.
- Öztürk, F., & Şahin, Ş. K. (2007). Spor yapan ve yapmayan 9-13 yaş grubu bireylerin sosyal yetkinlik beklentisi puanlarının karşılaştırılması (Bursa örneği). *İlköğretim Online*, 6(3), 469-479.
- Pajares, F. (2005). Self-efficacy during childhood and adolescence. Implications for teachers and parents. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Greenwich, CT: Information Age.
- Pajares, F. (2007). Current Directions in Self-efficacy research. In M. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.). *Advances in motivation and achievement*, 10, 1-49.
- Pajares, F., & Schunk, D. (2005). Self-efficacy and self-concept beliefs, *New Frontiers for Self-Research*, March, H. Craven, R., McInerney, D. (eds.). Greenwich, CT: IAP.
- Park, J. K. (1992). *Construction of the Coaching Confidence Scale*, Unpublished doctoral dissertation, Michigan State University, East Lansing.
- Pitino, R. and Forde, P. (2008). *Rebound Rules: The Art of Success 2.0*. New York: Harper Collins.
- Sarı, İ. ve Bayazıt, B. (2017). The relationship between perceived coaching behaviours, motivation and self-efficacy in wrestlers, *Journal of human kinetics*, 57(1), 239-251.
- Schunk, D. H. (2009). *Learning theories an educational perspective*, (Şahin, M. Çev. Ed.), Ankara: Nobel.
- Schunk, D., & Meece, J. (2005). Self-efficacy development in adolescences. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, NC: Information Age.
- Sullivan, P. J., Ragogna, M., & Dithurbide, L. (2019). An investigation into the Dunning–Kruger effect in sport coaching, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(6), 591-599.

- Sullivan, P. J., Ragogna, M. & Dithurbide, L. (2019). An investigation into the Dunning–Kruger effect in sport coaching, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(6), 591-599.
- Sullivan, P., et al. (2012). The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport, *The sport psychologist*, 122-134.
- Sullivan, P., Paquette, K. J., Holt, N. L., & Bloom, G. A. (2012). The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviours in youth sport, *Sport Psychologist*, 26(1).
- Taşçı M. (2014). Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin stresle başa çıkma yöntemlerinin incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Teatro, C, Thompson, M, Kulinna, P.H., Mars, H and Kwan, J., Y. (2017). Coaching behaviors and stakeholders' views of coaches' efficacy, *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(4) 452–460.
- Unutmaz, V. & Gençer, T. (2017). Antrenör yeterlilik ölçeği II'nin Türkçe uyarlama çalışması, *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 69-78.
- Villalon, C. A. & Martin, S. B. (2020). High school coaches' coaching efficacy: relationship with sport psychology exposure and gender factors, *Journal of Applied Sport Psychology*, 32(1), 64-80.
- Villalon, C. A. & Martin, S. B. (2020). High school coaches' coaching efficacy: relationship with sport psychology exposure and gender factors, *Journal of Applied Sport Psychology*, 32(1), 64-80.
- Weller, G. V. (2013). Youth sport coaching efficacy: coach education level as a predictor of coaching efficacy. Yüksek Lisans Tezi, Nebraska Üniversitesi. Nebraska.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management, *Academy of Management Review*, 14, 361–384.
- Woolfolk Hoy, A ve Spero, R. B. (2005).changes in teacher efficacy during the early years of teaching: a comparison of four measures, *Teacinhg and teacher edication* ,21,343-356.
- Yardımcı, F., & Başbakkal, Z. (2011). İlköğretim öğrencilerinin öz-yeterlik düzeylerinin ve etkileyen değişkenlerin incelenmesi, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 27(2), 19-33.
- Yavuzer, Y. ve Koç, M. (2002). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmen yetkinlikleri üzerinde bir değerlendirme, XI. Eğitim bilimleri kongresi 23-26 Ekim. Yakın doğu üniversitesi, KKTC.

Yıldırım, H. L. (2009). Futbol antrenörlerinin saldırganlık olaylarına bakış açıları
ankara ili örneği Niğde Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beden
Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Niğde



EKLER

Ek 1: Antrenörlük Yeterlik Ölçeği

Değerli arkadaşlar, bu anket sizlerin antrenörlük yeterlikleriniz belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma verileri tamamen bilimsel amaçlı bir çalışma için kullanılacaktır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak; kendimi az yeterli bulmuyorum (1) kendimi tam yeterli buluyorum (4) anlamını taşıyan ifadelerden 1 ile 4 arasında derecelendirme yaparak sizin için uygun olanı işaretleyiniz. Sorulara içtenlikle doğru cevap vereceğinize inanıyor çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Şu an da görev yaptığınız takım ile ilgili olarak, aşağıda belirtilen yeteneklerinize ne kadar güveniyorsunuz?		Az	Orta	Yüksek	Tam
1	Müsabaka esnasında takımınızın gücünü olumlu yönde Arttıracak stratejiler tasarlamak	1	2	3	4
2	Sporcularınızın sezon dışı fiziksel kondisyonlarına yönelik, uygun planlar hazırlayabilmek	1	2	3	4
3	Sporcularınızı motive edebilmek	1	2	3	4
4	Sporcularınıza, antrenman sırasında, branşınızın karmaşık teknik becerilerini öğretebilmek	1	2	3	4
5	Antrenmanlar sırasında, sporcularınızın yaptığı küçük teknik hataları belirleyebilmek	1	2	3	4
6	Sporcularınıza, diğer kişilere karşı saygı tutumunu, etkili bir şekilde aşlamak	1	2	3	4
7	Sporcularınıza antrenmanlar sırasında, uygun temel teknikleri öğretebilmek	1	2	3	4
8	Sporcularınızın karakter gelişimini, olumlu bir şekilde Etkileyebilmek	1	2	3	4
9	Müsabaka esnasındaki baskılı durumlarda, etkili stratejik kararlar alabilme	1	2	3	4
10	Sporcularınız iyi performans gösterdiklerinde, yeteneklerine aşırı derecede güven duyar hale gelmemelerini sağlamak	1	2	3	4
11	Sezon içinde, sporcularınız için uygun bir dayanıklılık programı uygulamak	1	2	3	4
12	Antrenman sırasında, farklı pozisyonlarda görev alan Sporcularınıza uygun teknikleri öğretmek	1	2	3	4
13	Sporcularınıza iyi sportmenliği etkili bir şekilde teşvik Etmek	1	2	3	4
14	Müsabaka esnasında, etkili oyuncu değişiklikleri yapmak	1	2	3	4
15	Sporcularınızın fiziksel kondisyonlarını doğru olarak değerlendirmek	1	2	3	4
16	Müsabaka esnasında, rakip takımın gücünü azaltacak stratejiler tasarlamak	1	2	3	4
17	Sporcularınız kötü performans gösterdiklerinde, yeteneklerine duydukları güveni korumaları için yardımcı olmak	1	2	3	4
18	Sporcularınızı, zayıf rakibe karşı gerçekleştirilecek müsabaka için motive etmek	1	2	3	4

Ek 2: Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyet: Bayan | Erkek

2- Kaç yıldır antrenörlük deneyimine sahipsiniz ?

3- Kaçınıcı kademe antrenörlük belgesine sahipsiniz?

İkinci | Üçüncü | Dördüncü | Beşinci

4- Spor Branşınız:

5- Antrenörlük branşınızla ilgili oyunculuk deneyiminiz oldu mu?

Evet . | Hayır

Ek 3: Etik Kurul Onayı



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aksaray Üniversitesi - Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Tarih: 01/09/2022 14:31



Sayı : E-34183927-000-00000751719
Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Mustafa KARAHAN

“Antrenörlerin Yeterliliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı 2021/01-68 protokol numaralı başvuru 22.02.2021 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurul
Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULUNA

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden 31d6c551-55a5-4bc0-b5da-62ff060e46c9 kodu ile erişebilirsiniz.

Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 31D6C551-55A5-4BC0-B5DA-62FF060E46C9

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/aksaray-universitesi-ebys>

Adres: tarih Bölümü

Telefon No: 2882194 Faks No: 2882125

e-Posta: naygun@aksaray.edu.tr İnternet Adresi:

<https://www.aksaray.edu.tr/>

KEP Adresi:

Ayrıntılı bilgi için: Necmettin AYGÜN

Profesör

Telefon No: 2882194

