



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SPORCULAR TARAFINDAN ALGILANAN ANTRENÖR
DAVRANIŞLARININ ANTRENÖRLERİN YETERLİĞİYLE
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

BELEMİR ÇİK
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
EGZERSİZ VE SPOR PSİKOLOJİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN
Doc. Dr. VEYSEL KÜÇÜK

İSTANBUL, 2019

TEZ ONAYI

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Programın seviyesi : Yüksek Lisans
Anabilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tez Sahibi : Belemir ÇIK
Tez Başlığı : Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarının Antrenörlerin Yeterliliğiyle İlişkisinin İncelenmesi
Sınav Yeri : Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi
Sınav Tarihi : 12.06.2019

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)

Doç. Dr. Veysel KÜÇÜK

Sınav Jüri Üyeleri (Unvan, Adı, Soyadı)

Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Aytekin ALPULLU

Kurumu

Marmara Üniversitesi

Sakarya Üniversitesi

Marmara Üniversitesi

İmza



Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun 26.06.2019 tarih ve 87 sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

-Sınav evrakları 3 iş günü içinde ıslak imzalı tek kopya halinde Enstitüye teslim edilmelidir.

-Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.



Belemir ÇİK

TEŞEKKÜR

Egzersiz ve Spor Psikolojisi Yüksek Lisans eğitimim boyunca beni destekleyen, dinleyen, yol gsteren, derslere gelirken getirdiği ihlamurlarla gulumsetip, sorduğu gzel sorularla duşunduren, her zaman enerjik ve sevgi dolu yaklaşımıyla ornek aldığım, saygıdeğer danışmanım Doc.Dr. Veysel KÜÇÜK'e bu zorlu süreçte yanımda olmayı kabul ederek vermiş olduğu emekler için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Desteklerini her daim içimde hissettiğim, bana her zaman huzur veren canım arkadaşlarım Burcu YILDIRIM ve Buket YİĞİT'e, bana her zaman inanan ve güç veren güzel ablam Esra KIZILKAYA'ya, bana sevmeyi öğrettiğine inandığım şahsına münhasır kardeşim Yağız MUTLU'ya, hayatıma girdiğinden beri daha çok gulumseğiğim, şaşırdığım, özlediğim ve sevdiğim için biricik yeğenim Asya KIZILKAYA'ya ve onca hayal kırıklığı arasında slalom yaparak sona ulaşan, bana sarılan Belemir ÇİK'e yürekten teşekkür ederim.

BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER TABLOSU	ix
EKLER LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
1.ÖZET.....	1
2.ABSTRACT	2
3.GİRİŞ ve AMAÇ	4
3.1.Sınırlılıklar.....	6
3.2. Sayılılar	6
4.ALANYAZIN	7
4.1.Antrenör Kavramı.....	7
4.1.1. Antrenörün Entelektüel Özellikleri.....	8
4.1.1.2. Antrenörün Karakter Özellikleri.....	8
4.1.1.3.Antrenörün Sosyal Özellikleri	9
4.1.1.4. Antrenörün Psikolojik Özellikleri.....	10
4.2.Antrenörlük Stilleri.....	10
4.2.1.Otoriter Antrenörlük Stili.....	11
4.2.2.Demokratik Antrenörlük Stili	11
4.2.3.Liberal Antrenörlük Stili.....	12
4.3.Modern Antrenörlük Yaklaşımı	12
4.4.Antrenör Sporcu İlişkisi	14
4.4.1.Antrenör-Sporcu İlişkisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	16
4.5.Liderlik	18
4.5.1.Bir Lider Olarak Antrenör	18
4.5.2.Bir Lider Olarak Antrenörün Sorumlulukları	20
4.5.3.Liderlik Yaklaşımları	21
4.5.3.1.Özellik Yaklaşımı	21
4.5.3.2.Davranışsal Yaklaşım	22
4.5.3.3.Durumsal Yaklaşım.....	22
4.5.4.Sporda Liderlik Modelleri	23
4.5.4.1.Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli	23
4.5.4.2.Çok Boyutlu Liderlik Modeli.....	24
4.5.4.3.Coté 'un Antrenörlük Modeli	26
4.5.5.Antrenör Davranışlarıyla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	30

4.6.Öz-Yeterlik	33
4.7.Antrenör Yeterliği	34
4.7.1.Antrenör Yeterliği Modeli	35
4.7.2.Antrenör Yeterliğiyle İlgili Yapılan Çalışmalar	36
5.GEREÇ ve YÖNTEM.....	38
5.1.Araştırma Modeli	38
5.2.Araştırmanın Hipotezleri	38
5.3.Evren ve Örneklem.....	39
5.4.Veriler Toplama Araçları.....	39
5.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	39
5.4.2.Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ):	
.....	39
5.4.3.Antrenör Yeterliği Ölçeği- II.....	40
5.5.Verilerin Toplanması.....	40
5.6.Verilerin Analizi.....	41
6.BULGULAR	42
6.1.Sporcularla İlgili Bulgular	42
6.1.1.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların	
Mevkilerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H ₁).....	44
6.1.2. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Basketbol Oynama	
Geçmişlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H ₂).....	46
6.1.3.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Milli	
Takımda Görev Alma Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	
(H ₃).....	47
6.1.4.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Aynı Antrenörle	
Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular(H ₄).....	48
6.2.Antrenörlerle İlgili Bulgular	50
6.2.1.Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Yaşına Göre Karşılaştırılmasına	
İlişkin Bulgular (H ₅)	52
6.2.2.Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Eğitim Düzeyine Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H ₆)	53
6.2.3.Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Sporculuk Geçmişine Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H ₇)	54
6.2.4.Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Kademesine Göre Karşılaştırılmasına	
İlişkin Bulgular (H ₈)	55

6.3.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi Sonuçları(H ₀).....	57
7.TARTIŞMA VE SONUÇ.....	59
7.1.Tartışma.....	59
7.1.1.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Mevkilerine Göre Değerlendirilmesi	59
7.1.2.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Basketbol Oynama Geçmişlerine Göre Değerlendirilmesi	62
7.1.3.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Milli Takımda Görev Alma Durumlarına Göre Değerlendirilmesi	63
7.1.4.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi	65
7.1.5.Antrenör Yeterliklerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	66
7.1.6.Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesi.....	67
7.1.7.Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Sporculuk Geçmişine Göre Değerlendirilmesi.....	68
7.1.8.Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Kademesine Göre Değerlendirilmesi	69
7.1.9.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi Değerlendirmesi	70
7.2.Sonuç	73
7.3.Öneriler.....	76
8.KAYNAKÇA	77
9. ÖZGEÇMİŞ.....	99

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Sporculara İlişkin Demografik Özellikler.....	42
Tablo 2. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri	43
Tablo 3. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Mevkilerine Göre Karşılaştırılması.....	44
Tablo 4. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Basketbol Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması.....	46
Tablo 5. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Milli Takımda Görev Alma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	47
Tablo 6. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması.....	48
Tablo 7. Antrenörlere İlişkin Demografik Bilgiler	50
Tablo 8. Antrenör Yeterliğine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri.....	51
Tablo 9. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Yaşına Göre Karşılaştırılması.	52
Tablo 10. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Yaşına Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 11. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Sporculuk Geçmişine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 12. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Kademesine Göre Karşılaştırılması 55	
Tablo 13. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi.....	57
Tablo 14. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Toplam Paunları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi.....	58

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 1. Gelenekselden Modern Antrenörlüğe Geçiş.....	14
Şekil 2. Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli	24
Şekil 3. Liderliğin Çok Boyutlu Modeli	26
Şekil 4. Coté 'un Antrenörlük Modeli.....	28
Şekil 5. Bandura'nın Öz-yeterlik Modeli.....	33



EKLER LİSTESİ

EK 1- Bilgilendirme Formu	86
EK 2- Onay Formu	87
EK3- Sporcular İçin Kişisel Bilgi Formu	88
EK 4- Antrenörler İçin Kişisel Bilgi Formu.....	89
EK 5- Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği.....	90
EK 6- Antrenör Yeterlilik Ölçeği - II.....	93
EK 7- Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği Kullanım İzni	95
EK 8- Antrenör Yeterlilik Ölçeği – II Kullanım İzni	97
EK 9- Etik Kurul Onay Formu	98

SİMGELER VE KISALTMALAR

BGL: Basketbol Gençler Ligi

YBL: Youth Basketball League

SADDÖ: Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği

CBS-S: Coaching Behavior Scale for Sport

AYÖ-II: Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II

II-HST: Coaching Efficacy Scale –II



Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarının Antrenörlerin Yeterliliğiyle İlişkisinin İncelenmesi

Belemir ÇİK

Danışman: Doc. Dr. Veysel KÜÇÜK; Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

1.ÖZET

Amaç

Sosyal ve dinamik bir yapıya sahip olan spor ortamı temel olarak antrenör, sporcu ve antrenman ortamındaki ilişkiler örüntüsünden meydana gelmektedir. Bu çalışmanın amacı 2018-2019 sezonunda Türkiye Basketbol Gençler Ligi(BGL)'nde görev alan antrenörlerin yeterlikleriyle, sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın evrenini, BGL'de lisanslı olarak görev alan 247 sporcu ve 66 antrenör oluşturmaktadır. Bu araştırmaya ise, BGL'de görev alan 207 sporcu ve 60 antrenör katılmıştır. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, 47 madde ve yedi alt boyuttan oluşan (antrenman ve kondisyon, teknik beceri öğretimi, zihinsel hazırlık, hedef belirleme, yarışma stratejileri, olumlu antrenör davranışları, olumsuz antrenör davranışları) “Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ)” ve 18 madde ve beş alt boyuttan oluşan (motivasyon, oyun stratejileri, teknik öğretimi, karakter oluşumu, fiziksel kondisyon) Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS.22 paket programı kullanılmış, ilişkide korelasyon analizi, sporcuların mevki, basketbol geçmişi, milli takımda görev alma, aynı antrenörle çalışma sürelerine göre ve antrenörlerin yaş, eğitim, sporculuk geçmişi ve antrenörlük kademesi değişkenlerine göre fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) ve Tamhane's T2 ve Tukey HSD testleri kullanılmıştır.

Bulgular ve Sonuçlar

Yapılan analizlerde, sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliliği toplam puanları arasında negatif yönde, zayıf ilişki bulunmuştur($r = -.35$;

$p < 0.01$). Mevki, basketbol oynama geçmişi ve milli sporcu olma durumlarına göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarında anlamlı bir fark bulunamazken ($p > 0.05$), aynı antrenörle çalışma süresine göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının hedef belirleme, zihinsel hazırlık ve yarışma stratejileri alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu bulgularına ulaşılmıştır ($p < 0.05$). Antrenörlerin eğitim düzeyi ve antrenörlük kademelerine göre kendi yeterlik algılarında anlamlı bir fark bulunamazken ($p > 0.05$), yaş değişkenine göre fiziksel antrenman ve kondisyon, sporculuk geçmişi değişkenine göre yarışma stratejileri alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu bulgularına ulaşılmıştır ($p < 0.05$). Sporcuların algısına göre en düşük ortalama puana sahip antrenör davranışlarının zihinsel hazırlık ve hedef belirleme çıkması, antrenörlerin sporcu performansının mental boyutuyla ilgili kendilerini geliştirmeleri, antrenörlerin eğitimlerine ve kademelerine göre değişmeksizin kendi yeterliklerini yüksek değerlendirmeleri öz-farkındalıklarını geliştirmeleri gerektiği sonucunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Antrenör Davranışları, Antrenör Yeterliği, Basketbol.

2.ABSTRACT

Introduction

The sporting environment, which has a social and dynamic structure, mainly consist of relationship pattern of the coach, the athlete and the training environment. The aim of this study to investigate the relationship between perceived coaching behaviors by athletes and coaching efficacy.

Methods

Target population of the study is consist of licensed involved 247 athletes and 66 coaches in Turkey Youth Basketball League(YBL). The sample of the study is consist of 207 athletes and 60 coaches working in YBL. Personal Information Forms, "Coaching Behavior Scale for Sport (CBS-S)", which consists of 47 items under seven sub-scales(training and conditioning, technical skills teaching, mental preparation, goal setting, competition strategies, positive coach behavior, negative coach behavior) and Coaching Efficacy Scale II-HST, which consists of 18 items under five sub-scales

(motivation, game strategy, technical teaching, character building, and physical conditioning), were used as a data collection tool. The SPSS.22 package program was used in the analyzing of the data and the Multivariate Analysis of the Variance and the Tamhane's T2 and Tukey HSD tests were used in order that whether there is any difference between the relational correlation analysis, the positions, basketball background, playing in the national team and playing durations with the same coach, of players, and the variances of the age, education, sportive background and coaching level of the coach.

Findings and Results

In the analysis, it was found that there is a negative and low relation between the behaviors perceived by the players, of the coach and the total scores of the coach competence ($r = -.35$; $p < 0.01$). It was found that there is a significant difference between the behaviors perceived by the players, of the coach and the sub-dimensions of goal setting, mental preparation and competition strategies according to the playing durations with the same coach while there is no significant finding about that there is a difference between the positions, basketball background and playing in the national team of the players and the behaviors perceived by the players, of the coach ($p < 0.05$). It was found that there is a significant difference in the sub-dimensions of the competition strategies in relation to the variances in the physical training, condition and background of the sportive life according to the age factor ($p < 0.05$) while it was found that there is no reasonable difference in the self efficacy perceptions in relation to the educational and coaching levels of the coaches ($p > 0.05$). It is concluded that the coaches should improve themselves in terms of the mental dimension of the player performance, re-evaluate their self-efficiency regardless of their education levels and statuses and develop their self-awarenesses as result of the low average score in the behaviors of the coach for determining the mental preparation and goal setting according to the perceptions of the players.

Keywords: Perceived Coaching Behaviours, Coaching Efficacy, Basketball.

3.GİRİŞ ve AMAÇ

Günümüzde antrenör davranışları ve yeterliğinin spordan keyif alma ve performans gelişimini etkileyen önemli faktörlerden bazıları olduğu söylenebilir. Sporcular ve antrenörler büyük ölçüde birbirlerine bağımlıdırlar ve aralarındaki etkileşim her zaman performansı belirleyici bir unsur olarak görülmüştür (Toros ve Duvan, 2011). Antrenör, sporcu ve antrenman ortamı arasındaki karmaşık örüntüyü açıklamak için yapılan çalışmalar sporcular tarafından antrenör davranışlarının sporcunun gelişimini doğrudan etkilediğini göstermektedir (Chelladurai, 1984; Smoll ve Smith, 1984; Côté ve ark., 1995). Antrenör davranışlarıysa Feltz, Chase, Moritz ve Sullivan (1999) tarafından, sporcularının öğrenme ve performans düzeylerini etkileme kapasiteleri olarak tanımlanan antrenör yeterliğiyle ilişkilidir (Unutmaz ve Gençler, 2017). Araştırmacılar antrenör yeterliklerini, güdüleme yeterliği, teknik öğretme yeterliği, müsabaka stratejisi yeterliği, fiziksel kondisyon ve karakter oluşturma yeterliği olmak üzere 5 alt boyutla açıklamışlardır (Feltz ve ark., 1999; Kiremitçi ve ark., 2009). İlgili literatür incelendiğinde özgüvenleri ve motivasyonları yüksek, antrenörlerinden memnun olarak performans gösteren sporcuların olmasının, antrenör yeterliğinin bir etkisi olduğuna inanılmaktadır (Ashton ve Webb, 1986; Wood ve ark., 1990; Woolfolk ve ark., 1990; Coladarci, 1992).

Antrenörlerin grup üyelerini etkileme yeteneği, gerek antrenör sporcu iletişimde, gerekse istedik motivasyon düzeyine ulaşmada ve öğretilmeye çalışılan koordinatif, teknik, taktik ve psikolojik becerilerde açıkça ortaya çıkmaktadır (Konter, 1996). Bu sebeple, hangi tipteki antrenör davranışlarının sporcuların psikolojik deneyimleriyle nasıl bir ilişkide olduğunun araştırılması gerekmektedir (Price ve Weiss, 2000). Günümüze kadar gelen süreçte antrenörlerle ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda takıma liderlik eden antrenörlerin yönetsel açıdan takıma sağladıkları faydalar kategorize edilerek antrenörlerin temel liderlik özellikleri ortaya konmaya çalışılmaktadır (Akkuş, 2014).

Literatürde yer alan antrenörlerin liderlik yönelimlerini belirlemeye çalışan modeller dikkate alındığında, ‘Sporda Çok Boyutlu Liderlik’ (Chelladurai, 1990; 2007) ve ‘Arabulucu Liderlik’ (Smoll ve Smith, 1989) gibi sporcunun gelişimini doğrudan etkilediğini gösteren modeller ön plana çıkmaktadır. Geliştirilen bu modeller

birbirlerini desteklemelerine, benzer boyutları içermelerine rağmen antrenörlük sürecini kapsayacak bir ana hat oluşturmada yetersiz kaldıklarından, Côté (1998) farklı bir bakış açısı ile yaklaşarak geliştirdiği ‘Antrenörlük Modeli’ ile bu ihtiyacı karşılamaya çalışmıştır. Antrenörlük Modelinin kuramsal temelini üst düzey antrenörlerin davranışlarını uzman sistem yaklaşımı bakış açısı ile ele alınması oluşturmuş ve antrenörlük sürecinin çevresel ve davranışsal öğelerden oluştuğu bulunmuştur. Antrenörlük sürecinin çevresel öğeleri; antrenörün kişisel özellikleri, takımın veya sporcuların kişilik özellikleri ve antrenman ortamı olarak belirlenirken, antrenörlüğün davranışsal süreçleri; yarışma, organizasyon, antrenman olarak belirlenmiştir (Yapar ve İnce, 2014). Son otuz yıl içerisindeki araştırmalarda bir lider olarak antrenörün ve spora katılan bireylerin durumsal ve demografik özelliklerine liderlerin davranışlarının sonuçlarına, liderlerin davranışlarının sporcularının performanslarını nasıl etkilediğini anlamaya ve sporcuların memnuniyeti üzerine odaklanmıştır (Martin ve Barnes, 1999; Baker ve ark., 2003; Amorose, 2007; Gillet ve ark., 2010).

Bu çalışmanın amacı ise 2018-2019 sezonunda Türkiye Basketbol Gençler Ligi’nde görev alan antrenörlerin yeterlikleriyle, sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışma neticesinde, Türkiye’de yeni kurulmuş olan gençler ligindeki antrenörlerin bazı değişkenlere göre (yaş, eğitim düzeyi, sporculuk geçmişi, antrenörlük kademesi) yeterlikleri ve bazı değişkenlere göre (mevki, basketbol oynama geçmişi, milli sporcu olma durumu, aynı antrenörle çalışma süresi) sporcular tarafından algılanan davranışları hakkındaki yapısal durumla ilgili bilgilere ulaşılacak, antrenörlerin kendi yeterlik algılarıyla sporcularının algıladıkları antrenör davranışları arasında var olan farklılıklara ışık tutacak ve son olarak ülkemizde gelişmekte olan spor psikolojisi literatürüne antrenör davranışı ve antrenör yeterliği araştırmaları için katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliği arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın problemini oluşturmuştur.

3.1.Sınırlılıklar

Bu araştırma 2018-2019 sezonunda Türkiye Basketbol Gençler Ligi'nde yer alan sporcular ve antrenörler ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma antrenör yeterliği ve algılanan antrenör davranışını değerlendirme kavramlarıyla sınırlıdır.

3.2. Sayıtlar

Sporcuların ve antrenörlerin ölçekleri doğru, samimi ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.



4.ALANYAZIN

4.1.Antrenör Kavramı

Kökeni Sturdy kelimesinden gelen “antrenörlük” kavramı, 14. yy.da Macaristan’da kullanılmaya başlanmış olup o yıllarda savaş alanları ve arazilerde kullanılan araçlara insanların vermiş oldukları bir isimdir. Kelime anlamı güçlü, kuvvetli, azimli, dayanıklı anlamına gelen “sturdy” kelimesi, bir spor eğitimcisine yakışacak en uygun kelimelerden biridir. Antrenör, enerjisini, gücünü, dinamizmini, bilgilerini ve sosyal kapasitesini sporcusuna en etkili ve kalıcı bir şekilde aktarabilme yeteneğine sahip olan lider özellikli kimsedir (Sunay, 1998; Akt: Bensiz, 2016).

Antrenör, bilimin ışığında sporcunun başarısı için gerekli bilgileri kullanan, daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve stratejiler ile birleştiren ve farklı mizaçlara sahip insanlara uygulayabilen kişi olarak tanımlanırken, antrenörün iyi bir organizatör, etkili bir yönetici, motive edici ve sporcuya bağımsızlığını, yeterliğini kazandıran bir eğitmen olması gerektiği de ifade edilmektedir (Charman ve ark., 2001).

Modern spor anlamında ise antrenör sporcularının performanslarının doruğuna taşıyan, onların fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olan ve karşılaşmalara hazırlayan kişidir (Erdem, 2005).

İnal (2000)’a göre, sporcularına iyi huy ve doğru davranışları kazandırması yanında başarılı olabilmeleri için, müsabaka anında oluşan strese, rakibin baskılı oyununa, dar alandaki yüksek reaksiyon ve hareket çabukluğuna uyumunu sağlaması yanında antrenman formlarını uygulama anında, yeterli dinlenme molalarını da yerli yerine koyan kişidir.

Başka bir tanıma göreyse, antrenör, sporcularının kişisel beklentilerine cevap vermeye hazırlıklı olan ve antrenörlük becerilerini geliştirerek sporcunun performansında fark yaratabileceğini ve kendi davranışlarının sporcuları üzerinde yaratacağı etkiyi bilen kişidir (Anshel, 2003).

4.1.1. Antrenörün Entelektüel Özellikleri

Antrenörün düşünen, yorumlayan, karar veren, plan yapan bir kimse olabilmesi ve çevresindeki insanları etkileyip, onlara yol gösterebilen, düşünce ve kararlarını kabul ettirerek onları yönlendirebilen bir antrenör olabilmesi için şu entelektüel özelliklere sahip olması gereklidir (Yıldırım, 2009):

- Genel kültür: Antrenör sadece belirli konular üzerinde kendini geliştirmek yerine hayatın birçok alanında bilgi sahibi olmalıdır.
- Mantık: Genel bilgiden ayrıntılara, ayrıntılardan da resmin tamamına ulaşabilmelidir.
- Analiz ruhu: Bir olayın nedenlerini analitik olarak irdeleyebilmelidir.
- Sentez ruhu: Farklı olayların değişkenlerini bir çözüm üretmek veya plan yapmak için bir araya getirebilmelidir.
- Sezgi gücü: İmkân, fırsat ve tehlikeleri önceden sezebilmelidir.
- Hayal gücü: Geleceğe ilişkin olayların muhtemel sonuçlarını zihninde canlandırabilmelidir.
- Muhakeme gücü: İyiyi kötüden, haksızı haklıdan ve yanlış doğrudan ayırt edebilmelidir.

4.1.1.2. Antrenörün Karakter Özellikleri

Her antrenörün dünyaya bakışını belirleyen ve sporcularının da ilgilerini çeken kendine özgü karakter özellikleri vardır.

Örnek bir antrenörde bulunması gereken özellikler (Beswick, 2010):

- Duruş ve etki – her zaman bir lider gibi görünmeli ve davranmalıdır.
- Vizyon ve hedef – oyuncularını inandırabileceği net bir başarı planına sahip olmalıdır.
- Cesaret – aksilikler yaşansa da plana bağlı kalacağını gösteren bir kararlılıkla hareket etmelidir
- İyimserlik – iyi yapılan hazırlığın nihai başarıyı getireceğine dair sürekli bir inancı olmalıdır.
- İletişim Becerileri –her gün doğru mesajların karşı tarafa geçmesini sağlamalıdır.

- İlişki kurma ve yönetebilme – sporculara kendilerini özel, sevilen ve yaratıcı hissettirebilmelidir.
- Duygusal zeka – olumsuzlarla başa çıkmalı ve takımın olumlu kalmasına olanak tanınmalıdır.
- Soğukkanlılık – hiçbir müsabaka skorunun sporcuların gelişimini etkilemesine izin vermemelidir.

4.1.1.3. Antrenörün Sosyal Özellikleri

Antrenör kulüp içinde ve dışında kendini kabul ettirebilmek, sporcuları, yardımcıları ve kulüp yöneticileri tarafından önem verilen bir antrenör olabilmesi için şu sosyal özelliklere sahip olmalıdır (Pitino ve Forde , 2008) :

- Dış görünüşü, giyim kuşamı ile çevresinde kabul görmelidir.
- Gruba hitap edebilecek nitelikte olmalıdır.
- Her türlü olaya karşı olumlu bir yaklaşımda olup çevresine örnek olmalıdır.
- Grubun yapısını, ortak amaçlarını, değerlerini ve duygularını anlayabilmelidir.
- Sporcuları ve yardımcılarıyla şakalaşabilecek mizah duygusuna, sosyal iletişim becerilerine sahip olabilmelidir.
- Kendisi ile beraber çalışacak her insanla işbirliği yapabilmeli ve her birinden nasıl fayda sağlayabileceği üzerine çalışmalı ve üretken olmalıdır.
- Takımındaki insanlarla uyum içinde çalışabilmeli ve ikna ediciliği yüksek bir lider imajı sağlamalı ve bunu tutarlılığıyla korumalıdır.
- İyi bir dinleyici olmalı ve her zaman ulaşılabilir olduğunu çevresine hissettirebilmelidir.
- Kendi yaşantısına ve özel hayatına dikkat etmeli ve birlikte çalıştığı insanların özel hayatlarına ve sosyal hayatlarına da saygı duymalıdır.

4.1.1.4. Antrenörün Psikolojik Özellikleri

Antrenörler bazı psikolojik danışma becerilerini öğrenerek, sporcularını fiziksel, teknik ve taktik açıdan gelişmelerini sağlarken psikolojik hazırlıklarına da destek olmalıdır (Karagözoğlu, 2005).

- Sporcuların bireysel olarak ve takım halinde sezon boyunca, antrenmanlarda ve maçlarda motive edebilmelidir.
- Takım içinde ve sporcularında kendine aşırı güven ve bunun yarattığı rahatlık varsa onların uyarılmışlık seviyelerini arttırabilmeli, tersi söz konusu olduğundaysa uygun stratejilerle stres yönetimini sağlamalıdır.
- Bireysel olarak sporcularının ve takımın genelini öz saygılarını destekleyici bir yaklaşım tarzına sahip olmalıdır.
- Sporcuları arasında liderlik düşüncesini spor ahlakını geliştirmelidir
- Genç sporcuların sorunlarını anlayıp yaş gruplarına uygun olarak çözümler üretmelerine yardımcı olmalıdır.
- Her sporcunun potansiyelinin farkında olabilmeli ve ona uygun gelişimin devamını sağlayabilmelidir
- Spor dışı alanlarda veya spor ortamında sporcuların hayatlarında ortaya çıkabilecek olan gerilim, hayal kırıklığı ve benzeri ailevi veya arkadaş kaynaklı problemlerinin üstesinden gelmeleri için mentörlük yapabilmelidir.

4.2. Antrenörlük Stilleri

Antrenörlerin alması gereken en önemli kararlardan bir tanesi de, antrenörlük stildir. Antrenörlük stili, nasıl kararlar alındığını hangi beceri ve stratejilerin öğretileceğini, yarışmaların nasıl organize edileceğini, oyuncularını disipline etmek için hangi metotların kullanılacağını ve de sporculara kararlar almaları için, hangi roller verileceğini belirleyici olmaktadır (Konter 1996).

Antrenörlükte başlıca üç stil bulunmaktadır:

1. Otoriter (kumanda edici, emredici) stil,
2. Demokratik (katılımcı, paylaşımcı) stil,

3. Liberal (hoşgörülü, serbest davranan) stil,

4.2.1.Otoriter Antrenörlük Stili

Otoriter stilde antrenörler gücü kendilerinde merkezleştirmektedirler. Sporcularından ve çalışma arkadaşlarından bağımsız olarak kararlar alır ve kararlar ile ilgili çalışırken kişisel otorite üzerinde vurgu yaparlar. Sporculardan gelecek olan fikirler genellikle istenmez veya göz ardı edilir. (Smoll& Smith, 2009) Sporcuların rolü antrenörlerinin kararlarını uygulamaktır. Antrenörler sahip olduğu kontrolü yavaş yavaş sporcularına kazandırmak gibi bir amacı edinmezken, kontrolü kaybetmekle ilgili büyük bir kaygı ve emniyetsizlik içindedirler (Konter 1996). Otoriter stili savunan antrenörler sporcularını bu tarzda yönetirken çoğu zaman ödüllendirme, cezalandırma gibi konularından kaynaklanan ve kendilerine verilen güç ve yetkiyi kullanırlar. Bu tarz antrenörler için takımın başarıya ulaşmasını en temel amaçtır ve bu bağlamda tamamen kazanmaya yönelik bir tutum gösterirler (Türkmen ve ark 2013). Sporcunun bu stildeki antrenörden hoşnut olmaması motive olmayı, performansı ve takıma olan bağlılığı kötü bir şekilde etkilemektedir (Yıldız 2002).

4.2.2.Demokratik Antrenörlük Stili

Demokrat stilde bir antrenör sporcularının, grubun hedefleri, antrenman yöntemleri, oyunun taktik ve stratejileri ile ilgili alınacak kararlara katılmasına izin verir. (Northouse, 2010) Bu antrenörlük stilini kendilerine temel alanlar, gençlerin kararlar almayı öğrenmeden sağlıklı birer yetişkin olamayacaklarına inanırlar. Sporcularına yardımcı olmada onların gelişimleri üzerinde etkili olarak, liderlik becerilerini öğretmede görev sorumluluğuna sahiptirler. Kendileriyle ilgili olarak olumsuz kaygılara sahip değildirler. Kontrolü sporculara yönlendirme anlayışı içinde hareket ederler. Sporcuların kendi yaşamlarıyla ilgili sorumluluklarını üstlenmede yardımcı olmaya çalışırlar. Öğrettikleri kadar öğrenme gayreti içerisindedirler. Sporcuların spordan zevk almalarına ve gelişimlerine olanak sağlamaya yönelik çalışırlar (Konter, 1996). Demokratik antrenörler sporcularına güven veriler, davranışlarıyla saygı görürler ve sporcuları tarafından bağlılıkla takip edilirler (Ertürk, 2008). Genellikle sporcularıyla rahat bir iletişim içerisinde olarak, onların insiyatiflerini kullanmalarına izin veren, önerilere açık, arkadaşça hareket eden ve grubu bir bütün olarak ele alan antrenörlerdir (Sevim, 2001).

4.2.3.Liberal Antrenörlük Stili

Liberal stile sahip antrenörler, sporcularına tam serbesti tanıyarak, yetki kullanımlarını tamamen grup üyelerinin insiyatifine bıraktıkları için grup dengesizdir ve yapılan çalışmalardan olumlu sonuçlar alınmaz (Acuner ve İlhan, 2003). Oldukça az karar almaya çalışırlar. Bu stili benimseyen antrenörler çok az talimat verirler ve aktiviteleri organize etmede çok az kural ortaya koyarlar. Disiplin konusundaki tutumlarına gelince gerekli olmadıkça olaylara müdahale etmezler. Bu antrenörlük stilini benimseyenler, demokratik antrenörlük stilin de ötesine serbest bırakıcı bir anlayışla takımlarının ve sporcularının başlarında dururlar. Çalışanları organize etmede, plan ve program yapmada sorumsuz davranırlar (Konter, 1996). Bu stilin, sporcuların kendilerini serbest hissetmelerine ve kendilerini ifade etmelerine faydası olsa da ihtiyaç durumunda grupta yeni düşünceleri uygulama ve uygun kararları almakta sorunlar yaşanabilmektedir. Antrenör ancak bir başkası tarafından bir konuda düşüncesi sorulduğunda fikrini karşısındakine açıkça söyler, fakat bu düşüncesi grup üyelerinin etkinliklerini bağlayacak özelliğe sahip değildir (Paksoy, 2001).

4.3.Modern Antrenörlük Yaklaşımı

Ortaya konacak performans potansiyeli yetenekle sınırlı olabilir ancak kişiyi başarıya götüren asıl güç sahip olduğu yaklaşımdır. Büyük basketbol antrenörü John Wooden'ın dediği gibi, “ Yetenek sizi kapıya kadar getirir; içeri girmenizi sağlayan şey ise sahip olduğunuz karakter ve yaklaşımınızdır”. Yaklaşım eğer oyuncular için kazanma denkleminin bir parçası ise, o halde antrenörler için de bir öncelik olması gerektiği çok açıktır. Bir antrenör, oyuncu üzerinde etkili olabilmek için onun saygısını kazanmalı ve kendi yaklaşım ve davranışlarıyla oyuncusunun bir numaralı rol modeli haline gelmelidir. Modern antrenör artık biraz daha fazla psikolojik danışman ve biraz daha az çalıştırıcıdır (Beswick, 2016).

Bir oyuncunun ruh halini olumlu yönde şekillendirebilen bir antrenör, daha iyi performans ortaya çıkarma konusunda önemli bir avantaja sahip olur. Oyuncuların yaklaşımlarına yön vermek günlük bir görevdir ve her antrenör, hem tek tek oyuncular hem de takımın geneli için optimum yaklaşımı yaratmak ve korumak için çok sayıda strateji geliştirmelidir. Her antrenör bu işe başlarken, kendine içinde bulunduğu

duruma özel (yaş, cinsiyet, sporcuların seviyesi vb.) en önemli soruları sormalıdır (Gilbert, 2006) :

- Oyuncularımın sahada göstermesi gereken ideal yaklaşım nedir?
- Bunu oluşturmak için ne yapabilirim?
- Ne yaparsam ya da yapmazsam ortaya olumsuz bir yaklaşım çıkar?
- Olumsuz yaklaşım gösteren oyuncularımı tekrar olumlu tarafa çekebilmek için ne gibi stratejilerim var?
- Görmek istediğim yaklaşım için sporcularıma örnek oluyor muyum?
- İlham verici bir vizyon yaratıyor muyum?

. Her oyuncunun yaklaşımı kendine has kişiliği, en yakınındaki kişilerin ve antrenörlerinin etkisi, dahil olduğu takımın antrenman ortamı tarafından şekillenir. Yaklaşım düşünce ve hislerin eyleme dönüşmüş halidir. Buradan hareketle performansın, yaklaşımın arkasından geldiği ve yaklaşımın da oyuncuların ve antrenörlerin her gün yaptığı seçimlerle belirlendiği söylenebilir (Balague, 2007).

Otokrat antrenörlüğe ve komut-tepki kültürüne olanak veren koşullar artık değişti ve genç oyuncular daha demokratik ve modern bir antrenörlük ve uzlaşma kültürüne daha uygun yapıdadalar. Modern antrenörün evrimi daima modern sporcuların evrimini takip edeceğinden, antrenörlerin yeni güçlüklerle başa çıkabilmek için bunlara uyum sağlaması gerekmektedir. Antrenörlerin otoritelerini kullanarak her durumda kendi fikirlerini zorla kabul ettirmek yerine, oyuncularını programına inandırmaları, onları şevke getirerek, sürece dahil ederek, sporda mükemmelliğe giden yolculuğa gönülden katılmalarını sağlamalıdır (Johnson, 2007).

Şekil 1. Gelenekselden Modern Antrenörlüğe Geçiş

GELENEKSELDEN MODERN ANTRENÖRLÜĞE GEÇİŞ	
Geleneksel	Modern
Sonuç odaklı	Performans Odaklı
Görev merkezli	Oyuncu merkezli
İçgüdüsel	Dikkatli planlanmış
“Ben”	“ Biz”
Otoriter	Demokratik
Konuşur	Önce dinler, sonra konuşur
Zorla kabul ettirir	İnandırır
Çalıştırıcı	Eğitici
Eski oyuncu	Kalifiye antrenör
Çok çalışma yanlısı	Akıllıca çalışma yanlısı
Oyuncuya bağımlı	Felsefesine bağılı

(Beswick, 2016)

4.4. Antrenör Sporcu İlişkisi

Spor ortamında, sporcu ve antrenör arasındaki ilişki sporcuların gerek psiko-sosyal gerekse fiziksel gelişimleri açısından önemlidir (Jowett ve Cockerill, 2003). Antrenör-sporcu ilişkisinde, sporcunun motivasyonu, spordan keyif alması ve becerilerini geliştirmesi olumlu iletişim süreçlerinin geçtiği, olumlu ilişkilerin kurulduğu ortamlarda sağlanabilmektedir. Antrenör – sporcu ilişkisinin sporcuların gelişimlerini ve performanslarını etkilediği yaygın olarak kabul edilen bir görüştür. Atletik performansa ulaşabilmek, madalya kazanacak başarılarla imza atabilmek, basit bir beceri gelişimi edinmek, spordan zevk almak ve motivasyonlarını sürdürmek için antrenörler ve sporcular birbirlerine ihtiyaç duyarlar (Jowett, 2012).

Antrenör-sporcu ilişkisi, iki tarafın da duygularının, düşüncelerinin ve davranışlarının karşılıklı ve nedensel olarak birbirine bağılı olduğu sosyal bir durum olarak tanımlanır.

Antrenör takımını yönlendirmek ve yönetmek için, kurduğu ilişkilerle çalışma arkadaşları ve oyuncularını yapabileceklerinin en iyisini ortaya koymaları için motive eder. Bu tür ilişkiler artık dayatma yerine ikna etmeye ve oyuncuları da sürece katmaya dayanmaktadır. Dr. Martyn Newman sosyal ilişkilerin oluşturulması için 3 şart ortaya koymaktadır:

1-İlişkiler, insanlar eşit olarak görülüp, eşit muamele edildiğinde en iyi şekilde yürür.

2- insanlar kendileri için yararlarını gördüklerinde, isteyerek işbirliği yapar.

3- İnsanlar en iyi performanslarını, ilişkiye katkıda bulunma özgürlüklerinden dolayı ilişkiyi sahiplendiklerinde ortaya koyarlar.

“Başkalarıyla ilişkilerini bir ortaklık olarak görmek, kazanımları, olumlu etkileşimleri ve sürdürülebilir ilişkileri ödüllendiren bir yaklaşım edinmemizi sağlar” (Newman, 2007). Bu tür ilişkilerin başarılı olabilmesi için antrenörün oyuncularla arasında yüksek dereceli bir güven inşa etmesi gerekir; bu güven çoğu kez sosyal sermaye olarak adlandırılır. Sosyal sermaye antrenörün oyuncularla girdiği etkileşimlerin niteliği ve içtenliğine göre her gün kurulur ya da yok edilir.

Bir antrenörün sosyal sermayeyi oluşturabilmesi için yapması gerekenler şunlardır:

- Uzmanlığıyla saygı kazanmak – sporcular, antrenörlerinin onları gitmek istedikleri noktaya götüreceğini bilirler.
- Net talimatlar vermek – sporcular kendilerinden ne istendiği konusunda asla kafa karışıklığı yaşamaz.
- İletişim, etkileme, ikna etme – sporcular verilen mesaja inanır.
- Paylaşılan değerler – antrenör sporcuların dahil olabileceği bir değerler sistemi içerisinde çalışır.
- Duygusal denge – sporcular, antrenörün kötü durumlarla başa çıkma becerilerine saygı duyar.
- Sıcak bir kişilik, espri anlayışı – sporcular, antrenörün varlığından keyif alır.
- Oyuncularla insan olarak da ilgilenmek – sporcular, kişisel problemleri ile ilgili her zaman yardım alabileceklerini bilirler.
- Güven – sporcular, antrenör bir şey dediğinde onun gerçekleşeceğini bilirler.

- Dürüstlük – sporcular antrenörün onlara karşı kötü haberleri verirken bile dürüst olacağını bilirler.
- Adil olma – antrenör bütün sporculara aynı şekilde davranamayabilir fakat genel yaklaşımında temel bir eşitlik olmalıdır.

Antrenör sporcu ilişkisine yönelik Jowett ve Ntoumanis (2004) tarafından geliştirilen kavramsal model bu alandaki çalışmaların temelini oluşturmaktadır. Jowett (2005)'e göre, son yıllarda farklı şekillerde ele alınan antrenör sporcu ilişkisi, hem antrenörün hem de sporcunun birbirine bağlı ve birbiriyle bağlantılı duygu, düşünce ve davranışlarına dayanmaktadır. Jowett ve Ntoumanis(2004) bu nitelikleri yakınlık (closeness), birlikte yönelim (co-orientation), bağlılık (commitment) ve tamamlayıcılık (complementary) yapıları ile açıklamışlardır.

4.4.1. Antrenör-Sporcu İlişkisi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazılı kaynaklarda envanterin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi ile birlikte, sporcu antrenör ilişkisi farklı boyutları ile irdelenmeye başlanmıştır. Örneğin, Adie ve Jowett (2010), antrenör sporcu ilişkisinde yakınlık, bağlılık ve tamamlayıcılık özelliklerinin yüksek olması durumunda spor ortamının sporcular tarafından ustalık iklimi (göreve odaklanma, antrenman yapmayı sevme, daha fazla çaba sarf etme), düşük olduğunda ise performans iklimi (daha az çaba ile rakibini yenme, üstün yeteneği kanıtlanma üzerinde yoğunlaşma, antrenmanlarda daha az çaba sarf etme) olarak algılandığını bulmuşlardır. Başka bir çalışmada da, Jowett ve Meek (2000) yakınlık, birliktelik ve tamamlayıcılık kavramlarının yoksunluğunun kişilerarası çatışma ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yapılan diğer çalışmalar da, antrenör-sporcu ilişkisinin sporcuların spor kariyerlerinde elde ettikleri başarı, gelişim, benlik saygısı, memnuniyet ve spordan aldıkları doyum için oldukça gerekli olduğunu göstermiştir (Jowett ve Cockerill, 2003; Jowett2005; Vealey ve ark., 1998).

Uygulanabilir açıdan bakıldığında, bu ilişkiyi etkileyen pek çok faktor vardır. Antrenör ve sporcuların bu iletişimi nasıl algıladıklarıyla ilişki içinde olan kişilik özellikleri bunlardan bir tanesidir. Örneğin, pozitif kişilik özellikleri olan bir sporcu (açıklık, sorumluluk sahibi olma vb.) kurulan iletişimi pozitif görebilmeye daha

yatkındır. Sporcuların kişilik özellikleri ve antrenörleriyle ilişkileri arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada, katılımcılara kısa versiyon 5 faktör kişilik envanteri ve ilişki kalitesi envanteri uygulanmış, sonuçlar göre ilişkinin derinliği kişilik özellikleriyle tahmin edilememiştir. Diğer yandan, nevroz ve dışadönüklük ilişkilerin boyutunu destekleyen önemli bir ön gösterge oluşturmaktadır. Analize göre 'sorumluluk duygusu ile hareket etme' anlaşmazlık için en güçlü ön gösterge olmuştur. Özetle, sporcuların kişilik özellikleri, antrenör-sporcu ilişkisinin niteliği açısından önemli bir belirleyici olabilir (Asçı ve ark., 2015).

Ayrıca, araştırmalara göre aynı cinsiyete sahip olan antrenör ve sporcuların, aynı cinsiyete sahip olmayan antrenör ve sporculara göre, karşılıklı daha iyi iletişime sahip oldukları için yapılan antrenmandan ve elde edilen performanstan daha fazla keyif alıyorlar. Bu durum benzerlik-cazibe hipotezi ile açıklanabilmektedir (Byrne ve ark., 1986). Yani birbirlerinden etkilenmelerinin ve iyi hissetmelerinin altında sahip olunan ortak noktalar yatmaktadır. Buna bağlı olarak hemcins olan antrenör-sporcu ilişkileri olmayanlara karşı iletişim avantajına sahiptir (Jowett, 2012). Maalesef ki spor ortamları uzun süredir erkeklerin baskınlığı söz konusudur ve bunun sonucunda antrenörlük çalışmaları ve metotları erkek uygulamacılarca hazırlanmakta ve uygulanmaktadır (MacKinnon, 2011). Kadınların antrenör-sporcu ilişkisindeki deneyimlerini incelerken, sporu bırakan kadın sporcularla röportajlar yapan Stewart ve Taylor (2000), sporu bırakmalarındaki başlıca nedenin antrenörleri olduğunu bulmuşlardır.

Spor açısından, takım sporu yapan sporcuların antrenörleriyle ilişkisi, bireysel spor yapanlara göre daha düşük memnuniyet puanlarına sahiptir. Bilindiği üzere, bireysel sporlardaki antrenörler öyle ya da böyle bir şekilde sporcuların teknik, taktik becerileri kazanması için birebir onlarla çalışmak durumundadırlar. Buna karşılık, takım sporlarındaysa yönergeler takım seviyesindedir ve gruba yöneltilir. Bu sebeple bireysel sporlarda, sporcular antrenörlerine daha bağımlıdır, performanslarından ve aldıkları yönergelerden takım sporuyla uğraşan sporculara göre daha memnundurlar. Bu bulgulardan hareketle, takım sporundaki antrenörler eğer sporcularıyla birebir çalışma ortamları yaratır ve bireysel yönergeler verirlerse bu hem aralarındaki ilişki

hem de performans gelişimleri açısından önemli ve faydalı bir etkinlik olacağı öngörülmektedir.

Kadın futbolcuların antrenörle olan iletişim düzeyi ile başarı motivasyonu arasındaki ilişkiyi ve öğrenim durumu, spor yapma yılı, aynı antrenörle çalışma süresi gibi değişkenler açısından iletişim düzeyi farklılıklarını ortaya koymak için yapılan bir çalışma sonucunda kadın futbolcuların öğrenim durumu, spor yapma yılı ve aynı antrenörle çalışma süresi arttıkça iletişim düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir (Abakay ve Kuru, 2013) .

4.5.Liderlik

Liderlik, toplulukların ve örgütlerin bulunduğu her ortamda söz konusu olan, son derece önemli, evrensel, beşeri, ve sosyal bir olgudur (Daft, 2001). Liderlikle ilgili ilk bilimsel çalışmalar 19. yy. sonlarında Amerika’da yapılmıştır (Tabak, 2001). Liderlik etmek (lead), liderlik (leadership) ve Lider (leader) kelimelerinin Anglosakson kökü “yol” ya da “yön” anlamına gelen “lead”dir. Seyahat etmek veya gitmek anlamına gelen “leaden” fiilinden gelir. Anglosaksonlar bu kelimenin manasını insanların bu yoldan veya yönden yaptıkları seyahatler olarak genişletmişleridir (Adair, 2005).

Günümüzde liderlik, bir bireyin ortak bir amaca ulaşma amacıyla bir grup insanı etkileme sürecidir (Northouse, 2010). Etkileme süreci, genellikle başkalarının motivasyonunu kolaylaştırmayı içerir, liderin kişileri ortak hedefin peşinde birlik olması yönünde inandırmasıdır (Vroom ve Jago, 2007).

Başka bir tanımda ise; liderlik geleceği görmeyi, grubun geleceğine ilişkin inandırıcı vizyon ve hedefler belirlemeyi ve insanları da bunları gerçekleştirmek için mücadele etmeye sevk etmeyi içermektedir (Şişman ve Turan, 2001).

Biçer (2005)’e göre ise liderlik, bulunduğu yerde koşullara rağmen fark yaratan insandır.

4.5.1.Bir Lider Olarak Antrenör

21. yüzyılda spor kulüplerinin yapıları, yönetim anlayışı ve yöneticilerinin liderlik tarzlarında önemli değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Yaşanan bu hızlı değişimde amaç ve hedeflerine ulaşmak için hazırladıkları planların her türlü olası durumu kapsamaması, kulüp ortamının son derece dinamik, değişken, öngörülmeven ve karmaşık bir yapıya sahip olması liderlik gereksinimi ortaya çıkarmaktadır (Arıkan, 2001).

Antrenörlük karşılıklı etkileşim ve etkileşimle sporcuları etkileme ve yönlendirmeye dayalı bir liderlik sanatıdır (Terry, 1991). Sporda başarılı olabilmek için sadece antrenörün verdiği görevleri yerine getirmek veya yetenekli olmak yeterli değildir. Sporcuların, sahip oldukları özellikleri ortaya çıkarmalarına yardımcı olacak antrenörlerin liderlik vasfına sahip olmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Cengiz ve ark. 2012).

Warren G. Bennis'e göre; "Liderlik, görüşü gerçeğe çevirme yeteneğidir, lider ise görüşünü gerçekleştiren kişidir" Gerçek lider, diğerlerini kendini izleme yönünde etkileyebilen kişidir. Örnek olan modern liderlerin grup için görüşler (vizyon) ya da görev (misyon) duygusu yarattığını, bu görevin peşinde ilerlerken başkalarını onlara katılma yönünde motive ettiğini, takip edenlerin çalışabilmesi için sosyal yapı yarattığını, takipçilerinde iyimserlik ve güven oluşturduğunu, grupta başka liderlerin gelişmesini sağladığını ve istenen sonuçlara ulaştığını iddia etmiştir (Weinberg ve Gould, 2015).

D. N. Jackson'a göreyse "Bir liderin büyüklüğü, inanç derinliği, heveslerinin yüksekliği, görüşünün genişliği ve sevgisinin menzili ile ölçülmektedir" (Maxvell ve Dornan, 2001).

ABD gençlik takımlarında Olumlu Koçluk hareketinin öncülüğünü yapan Jim Thompson (1995), oyuncuların zihniyeti ve performansı üzerinde antrenörün etkisini çok güzel açıklıyor (Akt: Beswick, 2016) :

Başarı için enerjiye ihtiyaç vardır,

Enerji duygulardan gelir,

Duyguları ortaya çıkararak fikirlerdir ve

Fikirler antrenörlerden gelir.

4.5.2.Bir Lider Olarak Antrenörün Sorumlulukları

Antrenör, sadece spor branşının tekniklerini ve sistemlerini değil, aynı zamanda oyuncu yaklaşımlarını da öğreten bir öğretmendir. Antrenörlük ve liderliğin getirdiği sorumluluğun bir kısmı da, her gün yüksek performans göstermek zorunda olan oyuncuların takip edecekleri bir örnek teşkil etmektir. Etkili bir antrenör olabilmek için yerine getirilmesi gereken sorumluluklar (Thompson, 1995; Newman, 2007) :

- 1- Her oyuncunun karakterini, motivasyonunu; ayrıca, yaklaşımının en iyi nasıl şekilleneceğini (örneğin övgüyle ya da eleştiriyle) bilmelidir.
- 2- Oyuncularının zihinsel ve duygusal durumları ile yaşam tarzlarını da içeren bir performans profili hazırlamalıdır.
- 3- Oyuncuların sahip oldukları potansiyeli sahaya yansıtmasını sağlayan disiplinli ve amaçları belli antrenmanlar yaptırırken diğer yandan keyif veren bir çalışma ortamı yaratarak her bir oyuncuya birey olarak önemli olduklarını hissettirebilmelidir.
- 4- Alınacak sonuçlarla ilgili hedeflerin yanında sonuçtan daha fazla sürece odaklanarak bir de performans performans gelişimiyle ilgili hedefler koymalıdır.
- 5- Alınacak herhangi bir kötü sonuç karşısında duygusal dengesini koruyabilecek ve baskıyı oyuncularının üzerinden alabilecek soğukkanlılığa sahip olmalıdır.
- 6- Güçlü bir yaklaşımı, enerjiyi sağlamak ve sürdürmek için ilham verici bir vizyon yaratmalıdır.
- 7- Aksiliklerle başa çıkma konusunda oyuncu liderliği ve arkadaş ilişkileri için sporcularını cesaretlendirmeli ve hata yaptıklarında psikolojik olarak güvende hissedebilecekleri ve rekabetin kabul gördüğü bir ortam yaratmalıdır.
- 8- İyimser bir lider olarak problemlere odaklanmaktansa bütün mücadeleleri fark edip olumlu geribildirimlerle ödüllendirmelidir.
- 9- Zihinsel karışıklığı ve odaklanma problemini engellemek adına sporcuların algı düzeylerine uygun açık ve net talimatlar vererek, aşırı koçluktan kaçınmalıdır.

- 10- Olumlu veya olumsuz sonuçlanan bir maç sonrası 24 saat kuralını uygulayarak olası bir zafer sarhoşluğunu veya yenilgi depresyonunu engellemelidir. Kazan ya da kaybet, aradan bir gün geçtikten sonra geleceğe bakma zamanı gelmiştir.
- 11- Sporcuları zihinsel olarak güçlü oluşturacak şekilde hazırlamak için fikirler, öyküler, videolar, metaforlar, filmler vs. kullanılmalıdır.
- 12- Antrenmanlarda maç simülasyonları yaptırmalı ve duygusal kontrol konusunda ısrarcı olmalıdır.
- 13- Başarısızlığı, oyunculara nasıl gelişecekleri konusunda geribildirim vermek için bir fırsat olarak kullanılmalı ve onları yenilenmiş bir motivasyonla yeniden çalışmaya inandırmalıdır.
- 14- İletişim arttıkça endişe azalır. Sporcular ve kendi arasında geliştirilmiş ve iyileştirilmiş bir iletişim ağı kurulmalıdır.
- 15- Oyuncular motivasyonlarının devamlılığı için kat ettikleri gelişmeyi görmelidirler. Bu yüzden antrenör bunu mümkün kılacak ölçütler bulmalıdır. (Objektif istatistikler, subjektif raporlar, video klipler vb.)

4.5.3.Liderlik Yaklaşımları

Geçmişten günümüze kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde alan yazındaki liderlik araştırmalarında yer alan dört yaklaşımın hakim olduğu görülmektedir.

4.5.3.1.Özellik Yaklaşımı

Araştırmacılar seneler boyunca liderliği çalışmak için farklı türde yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Literatürde ilk baskın olan yaklaşım, 1920’li yıllarda bireylerin tutarlılığına odaklanan özellik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre liderlik özellikleri; zeka, girişkenlik, bağımsızlık ve özgüven gibi göreceli olarak istikrarlı kişilik yatkınlıkları olarak değerlendirilmiştir. Özellik kuramının savunucuları, başarılı liderlerin durum ne olursa olsun lider olmalarına sebep olacak belli kişilik özellikleri olduğu fikrini desteklemişlerdir. Örneğin, LeBron James sadece basketbolda değil başka spor dallarında veya işletme ya da insan ilişkileri gibi hayatın başka alanlarında da büyük bir lider olabilirdi (Weinberg ve Gould, 2015). Son araştırmalar kalıcı özelliklerin önemli olduğunu ancak evrensel olmadığını ve duruma özgü değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir (Zaccaro, 2007). Egzersiz

ve spor alanındaki araştırmacılar ve uygulayıcılar arasında ortak liderlik özellikleri bulunamadığından, günümüzde çok az spor araştırması liderlik kuramında özellik yaklaşımını kullanmaktadır.

4.5.3.2.Davranışsal Yaklaşım

1940'ların sonlarında bazı araştırmacılar gözlemlenebilir süreç veya aktivite olarak liderlik davranışlarını incelemeye başlamışlardır. Bu davranışsal yaklaşımın amacı, etkili bir liderlikte, davranışların nasıl birleştirilebileceğini tanımlamaktır (Özkalp ve Kırel, 2001). Yaklaşımına göre başarılı liderlik, liderlik konumundaki bir kişinin astlarını örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere güdülemesinin sonucudur. Davranışçı bakış açısıyla diğerlerinin güdülenme yeteneklerini geliştirebilen her birey yaşamının herhangi bir anında lider olabilir (İnce, 2006). Böylece özellik kuramının aksine davranışsal yaklaşım liderlerin doğmadığını, sonradan olduğunu savunmaktadır (Weinberg ve Gould, 2015).

4.5.3.3.Durumsal Yaklaşım

1970'lerin başında liderliğe ilişkin üçüncü bir yaklaşım olarak geliştirilen durumsal liderlik yaklaşımı, liderlik davranışının oluştuğu ortamın koşullarına ağırlık veren bir yaklaşım olduğunu açıklamaktadır. Liderlikte özellik ve davranışsal yaklaşımlara tepki olarak, Perrow (1970) liderlerin tipik özelliklerinin düşünöldüğü kadar önemli olmadığını savunmuştur. Bu yaklaşımın genel varsayımı değişik durumların değişik liderlik stilleri gerektirdiği yönündedir (Vroom ve Jago, 2007).

4.5.3.4.Etkileşimsel ve Dönüşümsel Yaklaşım

1978 yılında "Liderlik" adlı eseri ile Burns, "etkileşimsel" ve "dönüşümsel" liderlik kavramlarını, liderlik literatürüne kazandırmıştır. Bu kavramların ortaya çıktığı yıllarda pek çok yazarın, dönüşümsel liderlik kavramını liderliğin rolü, etkileşimsel liderlik kavramını ise yönetimin rolü olarak ele almaktadırlar (Berber, 2000).

Dönüştürücü liderliğin amacı grubu kendi öz-çıkarlarını aşmaları için güdülemektir. Lider; değişime, gelişime ve yeniliklere açıktır, takipçilerinin tüm

yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlayan bir ortam sunar. Lider, grubun çıkarlarını, kendi çıkarlarından ya da grubun üyelerinin çıkarlarından önde tutar. Lider gruba yeni bir bakış açısı kazandırmayı hedefler (Derya, 2010).

Etkileşimsel liderlik, lider ile grup arasındaki koşullu ödül temelli takas ilişkisine dayanır. Dönüşümsel liderlerin tersine etkileşimsel liderler grubun kısa vadeli fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarına odaklanır. Bu anlamda etkileşimsel liderler öngörülü değil tepkisel davranışlar sergiler. Etkileşimsel liderler gruptan beklentilerini ve bu beklentilerin karşılanması durumunda grup üyelerinin neler elde edeceğini açıklarlar (Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2012).

Görüldüğü üzere, tek bir özellikler grubu başarılı liderliği garantilemez. Son araştırmalar, bazı özelliklerin durumsal etkenlerle karmaşık yollardan etkileşim kurduğunu ve değişime açık olduğunu göstermiştir (Zaccaro, 2007).

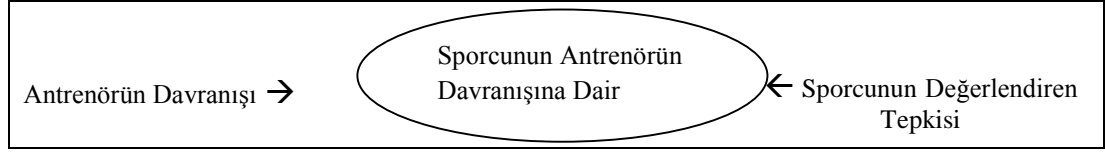
4.5.4.Sporla Liderlik Modelleri

Günümüz alan yazınına bakıldığında liderlik araştırmalarına hakim olan üç model olduğunu ve yapılan araştırmalarda da bu modellerin kullanıldığı görülmektedir.

4.5.4.1.Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli

Bandura (1969)'nın sosyal öğrenme kuramından hareketle, Smoll ve Smith (1989) liderlik davranışlarında durumsal, davranışsal ve bireysel farklılık değişkenlerini vurgulayan kuramsal bir model öne sürmüşlerdir. Yarışma düzeyi ve spor türü bağlamında liderlik davranışlarının durumsal etkenlerin işlenmesi yönünde çeşitlilik göstereceğini savunarak durumsal yaklaşımı liderlik davranışlarıyla birleştirmişlerdir. Araştırmacılar modeli savunurken “Gerçekten kapsamlı bir liderlik modeli, sadece durumsal etkenlerin ve açıkça gözlenebilen davranışların değil aynı zamanda öncüller, lider davranışları ve sonuçlar arasındaki ilişkilerde arabuluculuk yapan bilişsel süreç ve kişisel farklılıklarında göz önünde bulundurulmasını gerektirir.” fikrini savunmuşlardır. Sporcuların, antrenörlerine ve sporsal deneyimlerine karşı tavırları, algıları ve antrenörlerinin davranışlarını anımsamaları yoluyla etkilenmektedir. Bu modele göre oyuncuların antrenörlerinin davranışlarına dair algıları, oyuncuların tepkileri üzerinde antrenörlerin davranışlarını etkileyecek yönde aracılık eder.

Şekil 2.Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli



(Weinberg ve Gould, 2015)

Smith ve ark. (1997) 'ın yaptıkları çalışmalar sonucunda antrenörlerin gerçek davranışlarını nesnel olarak değerlendirmek adına 'Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Sistemi' (Coaching Behavior Assessment System) gözlem aracını geliştirmişler ve çıkan sonuçlara göre antrenörlerin sporcuların tutumlarına verdikleri tepkilerin o sporcuların gelişiminde direkt olarak etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir (Weinberg ve Gould, 2015).

Bu modelinin ayırt edici özelliği genç sporcular ve genç antrenörler üzerine odaklanmasıdır. Bu sistem kullanılarak yapılan çalışmalar antrenör ve onların eğitimcilerine özgün prensipler kazandırarak antrenör, sporcu ve spor ortamıyla ilgili yeni araştırmaların önünü açmıştır. Ancak bu sistem antrenör davranışlarının önemli bir bölümünü oluşturan yardımcı antrenör ile yapılan çalışmalar, planlama ve fiziksel, zihinsel beceriler gibi boyutları belirleme konularında yetersiz bulunduğundan eleştirilmiştir (Côté, 2006).

Modelde yapılan çalışmalar sonucunda antrenörlerin reaktif (tepkisel) ve spontane (anlık) olmak üzere iki tür davranış sergiledikleri gözlenmiş ve kayıt edilmiştir. "Antrenör Davranışını Değerlendirme Sistemi" gözlemsel olarak sekiz tane reaktif ve dört tanesi spontane olmak üzere toplam 12 davranış kategorisinden oluşmaktadır. Reaktif davranışlar, koçların sporcularına hatalar, yanlışlar ve performans sonrası yönerge verirken sporcunun belirli davranışına verilen tepkilerdir. Spontane davranışlar ise antrenör tarafından başlatılan antrenörün tutumlara karşı yansıttığı ilgili veya ilgisiz davranışları belirtmektedir.

4.5.4.2.Çok Boyutlu Liderlik Modeli

Etkili antrenörlük üzerinde bir çalışma tasarlamak ve meydana getirme çabasında olan Chelladurai (1990) etkili antrenör-sporcu davranış ilişkisindeki süreci kapsayan bir Çok Boyutlu Liderlik Modeli (Multidimensional Model of Leadership) modeli ortaya çıkarmıştır. Bu modelde Chelladurai'ye göre, takımın performansını arttıracak ve sporcuların daha fazla doyum almasını sağlayacak liderlik davranışları üç etkenin etkileşimi sonucunda ortaya çıkar: Antrenörün zorunlu davranışları, antrenörün gerçek davranışları, sporcunun tercih ettiği antrenörlük davranışı (Chelladurai ve Riemer,1995).

a. Zorunlu liderlik; durumsal özellikler tarafından yerleştirilmiş istekler ve zorlamalar ile kesin şekilde davranmaya zorlanır. Örneğin; liderin çevresi ve takımın organizasyonel yapısı, belirlenen hedefleri, geniş sistemi (profesyonel takımlar örneği gibi), grup görevi, sosyal normlar, kültürel değerler, kurallar ve yönetmelikler, lider davranışlarını etkileyen durumsal özelliklerin bir kısmıdır (Chelladurai, 1990).

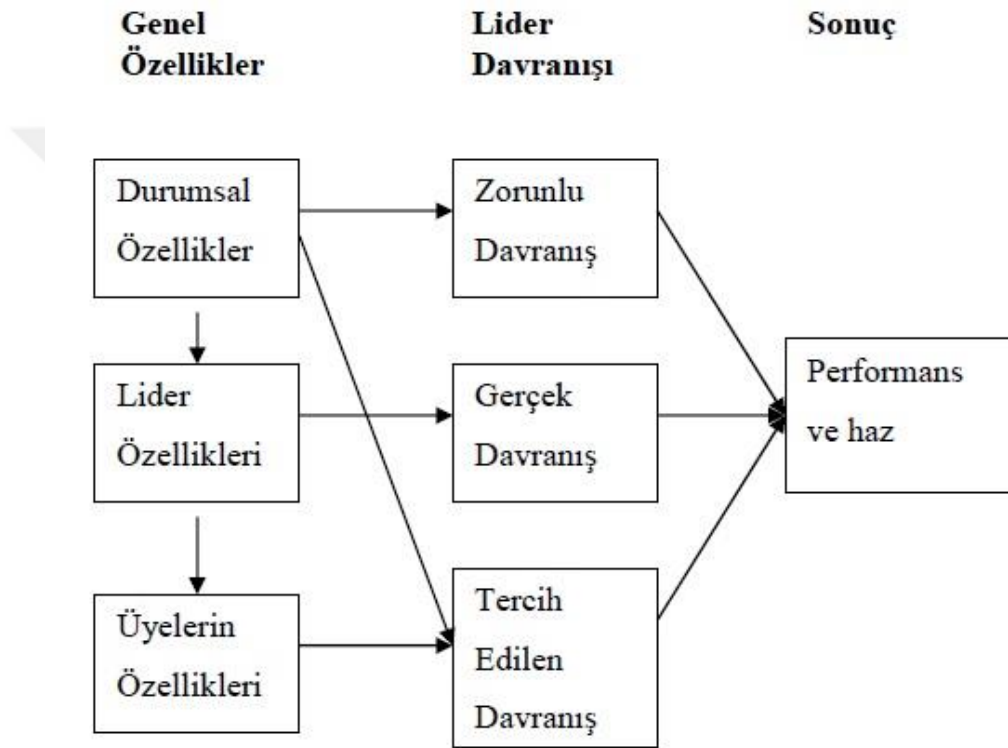
b. Gerçekte olan liderlik; liderin bireylilik ve yetenek gibi özelliklerinden doğrudan, üyelerin liderden beklentileri ve durumun lidere yüklediği zorlayıcı davranıştan dolaylı olarak etkilenir. Liderin değişkenlere tepkisi “uyum veya uyarlayıcı”, liderin üyelerin arzu ve gereksinimlerine yanıtı ise “tepkisel” olarak görülmektedir. Durum, liderin üstleneceği uyarlayıcı veya tepkisel davranışın derecesine göre, lider açısından çok olumlu veya az olumlu şekilde değişebilir.

c. Tercih edilen liderlik; lidere ait bu davranış, üyelerin özelliklerinin ve duruma ait değişkenlerin birleşmesi sonucunda meydana gelir. Çünkü lider ve üyeler belli bir işin yapılması için sosyal çevreyi oluşturan unsurlardır. Yani lider ve üyeler arasındaki etkileşim tercih edilen lider davranışının belirlenmesini sağlar.

Buna dayanarak Chelladurai, antrenör davranışlarının bu üç yönü arasında uyum olduğunda takım performansının artacağını, sporcuların da daha fazla doyum sağlayacaklarını savunur. O halde bir antrenör spor ortamına uygun, sporcularının ihtiyaç ve istekleriyle tutarlı davranış geliştirdiği takdirde gerek takım gerek sporcu başarısını maksimuma çıkacak, takımdaki sporcuların aldığı doyum artacaktır. Ayrıca Chelladurai modeli, antrenör davranışları ile sporcunun doyumunu ve başarısını arasında iki yönlü bir ilişki olduğunu, yani sporcunun mutluluğu ve performans veriminin

antrenör davranışlarını etkilediğini öne sürer. Bu nedenle sonuca ulaşılması için antrenörlük davranışlarının bu üç yönü iyi bir etkileşim içerisinde olmak zorundadır (Chelladurai,1993a; Chelladurai, 1993b).

Şekil 3. Liderliğin Çok Boyutlu Modeli



(Chelladurai, 1984. Akt: Başer, 2009)

4.5.4.3.Coté 'un Antrenörlük Modeli

Literatürde sporun temel değişkenleri olarak kabul edilen antrenör, sporcu ve antrenman ortamı arasındaki karmaşık ilişkiyi açıklamak için birçok kuramsal model

geliştirilmiştir. Antrenörlerin sporcuların gelişimi üzerindeki etkisini araştırırken kullanılan bu modeller bu üç değişken dikkate alınarak geliştirilmiştir (Chelladurai, 1984, 1993).

Smoll ve Smith (1984) genç sporcularda antrenörlük davranışını araştırdıkları ve Antrenörlük (Koçluk) Davranışını Değerlendirme Sistemi (CBAS) adını verdikleri modele göre bu üç değişkene ek olarak antrenörün davranışları oyuncunun algısı ve hatırlaması, oyuncuların antrenörlerle ilgili algıları, tutumları ve oyuncuları değerlendirici tepkileri belirtilmiştir. Bu model kullanılarak yapılan çalışmalar antrenör davranışlarının sporcunun özgüven, doyum ve algılanan rekabet gibi psikolojik profilini oluşturan becerileri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Genç sporculara ve genç antrenörler üzerine odaklanarak sporcu, antrenör ve spor ortamı ile ilgili yeni araştırmaların önünü açmış olsa da antrenör davranışlarının önemli bir bölümünü oluşturan yardımcı antrenör ile yapılan çalışmalar, planlamalar, fiziksel ve zihinsel beceriler gibi boyutları belirleme konularındaki yetersizliğinden ötürü eleştirilmiştir (Côté, 1998).

Chelladurai'nın "Çok Boyutlu Liderlik Modeli" ise sporcunun performansını ve yaptığı işten aldığı doyum, zorunlu/gereken lider davranışı; gerçek lider davranışı; tercih edilen lider davranışı olmak üzere bu üç boyutun etkileşimine bağlayan, alan yazında antrenörlük etkisini araştıran çalışmalarda kullanılan diğer bir modeldir. Chelladurai ve Saleh(1980) sporda liderliğin rolünü ölçmek için Sporda Liderlik Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Türkçe geçerlik güvenirliği Toros ve Tiryaki tarafından yapılan ölçek, spor dışı alanlardaki yöneticilerin davranışları da incelenerek beş liderlik boyutundan oluşmuştur. Bu boyutlar; (a) antrenman ve öğretim davranışları, (b) demokratik davranışlar, (c) otokratik davranışlar, (d) sosyal destek davranışları ve (e) ödüllendirici davranışlardır. Ölçekte spor grupları diğer organizasyonlara benzetilmiş, antrenörlerin de yöneticilerle benzer pozisyonlarda olduğunu varsaymıştır. Chelladurai (1990) gelecekteki liderlik araştırmalarının hem antrenörlerin hem de sporcuların deneyim ve iç görülerine dayalı öğeler üretmeye odaklanabileceğini önermiştir (Barut,2018).

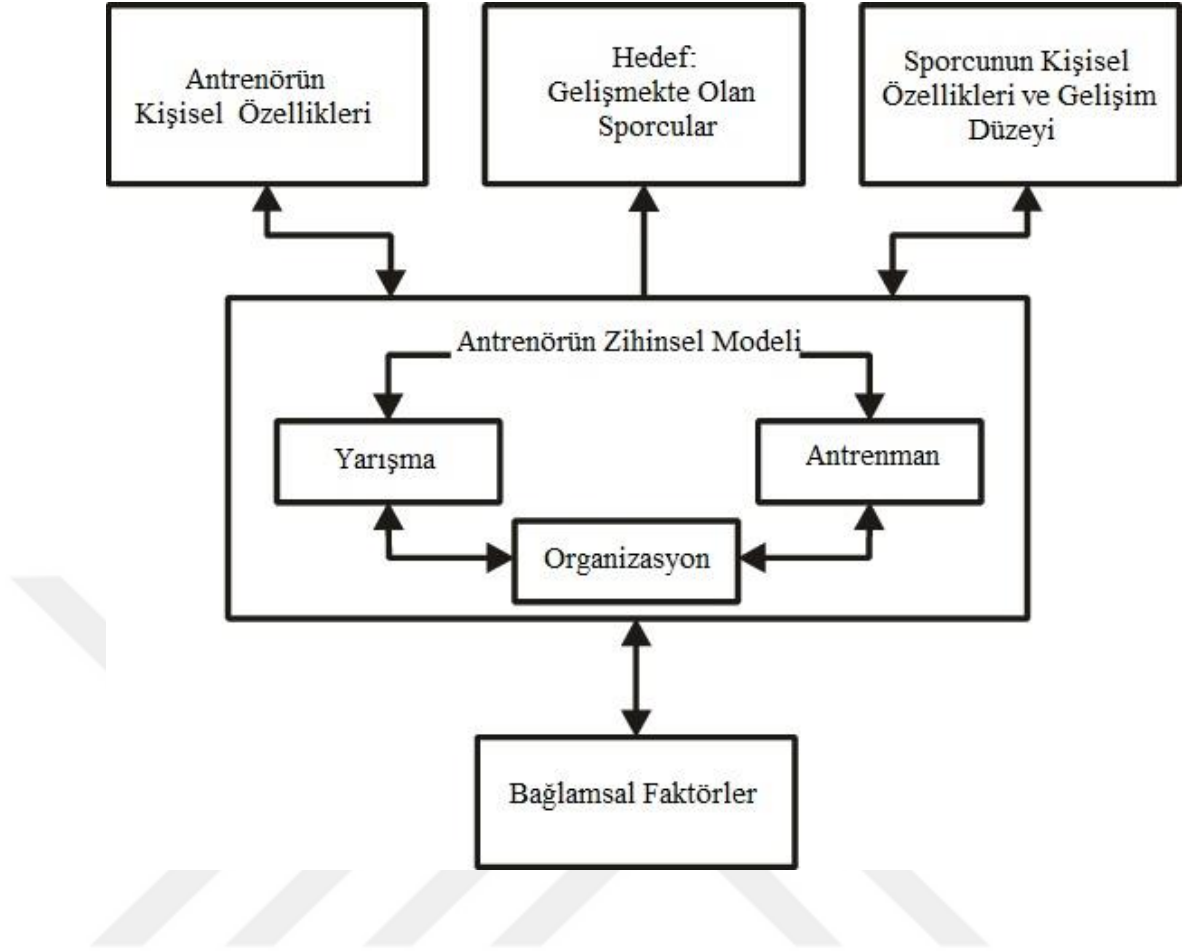
Antrenörlerin liderlik özelliklerinin değerlendiren bu iki model de temellerinde farklı bir yaklaşıma sahiptir. Fakat Côté ve arkadaşları (1995) yarışma ortamındaki antrenör

davranışları ile antrenman ortamındaki antrenör davranışlarının farklılıklar gösterebileceğini belirterek bu yaklaşımların spor ortamı ile tam uyum içinde olmadığını ve kuramsal olarak antrenörlerin çalışmalarını tanımlayacak kapsamlı bir yapıya sahip olmadıklarını savunmuşlardır. Chelladurai (1984) ve Smoll ve Smith (1984) tarafından geliştirilen antrenörlük modellerinin birbirlerini desteklemelerine ve benzer boyutlar içermelerine rağmen, antrenörlük sürecini tümüyle kapsayan bir yapıyı oluşturmada yetersiz kaldığı görülmüştür.

Côté ve ark. (1995) antrenörlerin eğitim, rekabet ve organizasyon ortamlarındaki davranışlarının antrenörlük sürecinin merkezi olduğunu öne sürerek sporcuların gelişimlerinde rol oynayan değişkenlerin bilişsel modelini ortaya çıkarmışlardır. Son zamanlarda koçluk eğitiminde kullanılan farklı yaklaşımlar bütünleştirilerek, antrenörlerin çalışmalarını ve görevlerini etkileyen değişkenlerin ana hatlarıyla tanımlandığı ve tüm boyutlara cevap verebilecek yapısal bir çerçeve olarak bu antrenörlük modeli temel alınmıştır (Côté, 1999).

Bu modelden yararlanarak Côté ve diğerleri (1999) orijinal ismi Coaching Behavior Scale for Sports (CBS-S) olan “ Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği”ni geliştirmişlerdir. Antrenörün bireysel özellikleri, takımın veya sporcuların bireysel özellikleri ve antrenman ortamı antrenörlük sürecinin çevresel öğeleri olarak değerlendirilirken; antrenman, organizasyon ve yarışma, antrenörlüğün davranışsal süreçleri olarak değerlendirilmiştir. Modelin merkezinde sporcunun veya takımın potansiyelini geliştirmeyi amaçlayan antrenörün buna yönelik olarak geliştirdiği antrenman, organizasyon ve yarışma süreçlerindeki davranışlarının zihinsel modellemesi vardır (Yapar ve İnce, 2015).

Şekil 4.Coté ’un Antrenörlük Modeli



(Côté ve ark., 1995)

Modelin antrenman boyutunu zihinsel hazırlık stratejileri, teknik beceriler ve fiziksel antrenman oluşturur. Organizasyon boyutuysa planlama, hedef belirleme, bireysel farklılıkları algılama, kişisel uyum, yardımcıları (personel) ve ebeveynler olmak üzere altı kategoriden oluşur. Yarışma boyutunda ise yarışma stratejileri tek kategori olarak bulunmaktadır.

Antrenörlerden ve sporculardan toplanan niteliksel veriler ölçekteki maddelerin geliştirilmesinde şartları sağlamıştır. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında ölçeğin ilk şekli 75 madde10 alt boyuttan oluşurken toplanan veriler ve yapılan faktör analizi sonucunda bu 47 madde 7 alt boyuttan oluşan özgün bir ölçek halinde gelmiştir (Côté, ve ark., 1999).

Ölçek çok çeşitli spor dalında (kürek, atletizm, ragbi, basketbol, yüzme, jimnastik ve buz hokeyi) oldukça geniş katılımlı bir uygulamayla geliştirilmiştir. Ölçeğin son halindeki alt boyutlar şunlardır; a) antrenman ve kondisyon, b) teknik beceri öğretimi, c) zihinsel hazırlık, d) hedef belirleme, e) yarışma stratejileri ve f) olumlu antrenör davranışları boyutlarını içerirken, g) olumsuz antrenör davranışları boyutu ise antrenörün sporcular üzerinde yarattığı olumsuz davranışları içermektedir.

Orijinal adı Coaching Behavior Scale for Sport (CBS-S) olan Côté ve arkadaşları(1999) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ) olarak Yapar ve İnce (2015) tarafından yapılarak gelişmekte olan spor bilimleri literatürüne önemli katkı sağlanmıştır.

4.5.5. Antrenör Davranışlarıyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Antrenörlük bir öğretim deneyimi olarak kabul edilmiştir (Yapar, 2016). Antrenör davranışlarıyla yapılan ilk çalışmalar antrenörlüğün öğretim rollerinin vurgulandığı Tharp ve Gallimore (1976)'un usta öğretmen, basketbol koçu John Wooden'ın antrenman çalışmalarını incelemeleriyle başlamıştır. Araştırmacıların 'Antrenör Davranışları Kayıt Formu'nu (Coaching Behavior Recording Form) kullanarak davranışlarını kodladıkları John Wooden'ın sporcularına en çok ne yapmaya ve nasıl yapmaya ihtiyaçları olduğu hakkında (%50.3) yönergeler, ikinci olaraksa saldırgan oynamakla ilgili motivasyonu artırıcı yönergeler (%12.7) verdiğini gözlemledikleri çalışmalar antrenör davranışları araştırmaları için bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir (Yardley ve ark., 1999).

Chelladurai ve Saleh (1978; 1980) tarafından geliştirilen "Sporda Liderlik Ölçeği" kullanılarak yapılan ilk çalışmalar Chelladurai ve Carron (1978) ve Weiss ve Friedrichs (1986) ikililerine aittir. Bu araştırmacılar 251 üniversiteli erkek basketbolcu

ile en az iki yıl deneyime sahip 23 antrenörle çalışmış, antrenör stilleri ile takımın kazanma-kaybetme yüzdesi ve sporcuların doyum düzeyi arasında bir çok ilişki olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Yaşları 10 ile 18 arasında değişen toplam 312 kız ve erkek yüzücülerde algılanan antrenörlük davranışı ile sporcuların kendi spor yeteneklerini ve motivasyon türlerini algılamaları arasındaki ilişki üzerinde çalışan Black ve Weiss (1992), başarılı performansların ardından daha çok geri bildirimde bulunan, başarısız performansların ardından geri bildirim verme amaçlı teknik yönergelerle sık sık cesaret veren antrenörlerin sporcuları en yüksek özgüven ve motivasyona puanlarına sahip olurken, bunun tam tersi eğilimde olan antrenörlerin sporcularının en düşük düzeyde motivasyon puanlarına sahip olduklarını bulmuşlardır.

Yılmaz (2008), sporcu algılarına göre farklı spor dallarındaki antrenörlerin liderlik davranışları ile iletişim beceri seviyeleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmaya katılan futbol, voleybol, hentbol, badminton ve güreş dallarında Türkiye liglerinde en üst kategoride mücadele eden takımlarda oynayan 739 sporcudan toplanan verilere göre, futbol, voleybol, hentbol, badminton ve güreş antrenörlerinin daha çok durumsal liderlik özellikler gösterdikleri, badminton, voleybol ve güreş antrenörlerinin üst düzeyde, hentbol ve futbol antrenörlerinin etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip oldukları, antrenörlerin iletişim becerileri ile demokratik, eğitici ve öğretici, sosyal destek ve pozitif geribildirim davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Smith ve ark.(1997) tarafından geliştirilen ‘Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Sistemi’ (Coaching Behavior Assessment System) gözlem aracı ile antrenör davranışlarının sporcunun psikolojik gelişimlerine olan etkisini araştıran çalışmalar yapılmıştır (Sarı ve Bayazıt, 2017).

Antrenör davranışlarıyla ilişkisine bakılan bazı değişkenler literatürde bu çalışmalarla yer almıştır: sporda tükenmişlik (Vealey ve ark., 1998), temel psikolojik ihtiyaçlar (Reinboth ve Duda, 2006), sporcu doyumunu (İnce, P., 2006), hedef yönelimi (Toros, 2011), takım sargınlığı (Toros, 2011), öz-yeterlik (Cengiz ve ark., 2012), yarışma kaygısı (Ledochowski ve ark., 2012), grup yeterliği (Toros ve Duvan, 2011).

Baker, Côté ve Hawes (2000)'in 15 branştan 228 sporcuyla yaptıkları çalışmada antrenör davranışlarıyla sporcuların kaygı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, olumsuz antrenör davranışının, ölçülen spor kaygısı biçimlerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu, yarışma stratejilerinin toplam kaygı, konsantrasyon bozulması ve endişenin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir.

Misasi ve ark. (2016) üniversitelerin 1. ve 2. Liglerinde oynayan ve farklı cinsiyetteki sporcuların ve antrenörlerin antrenör-sporcu ilişkisinin kişiler arası yönlerini ve antrenör algılarını araştırmışlardır. Antrenör-Sporcu İlişkisi Anketi ile anlamlı fark bulunamazken, Sporda Liderli Ölçeği aracılığıyla eğitim, demokratik davranış, otokratik davranış ve sosyal destek kategorilerinde anlamlı farklılıklara ulaşıldı. Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği'nin istatistiksel olarak anlamlı çıkan boyutları; yarışma stratejileri, olumlu antrenör davranışı ve olumsuz antrenör davranışı olmuştur. Sonuçlara göre, liglerin yarışma seviyesinin sporcuların antrenörlerini nasıl algıladıkları ve antrenörlerin kendilerini nasıl algıladıkları üzerinde etkili rol oynadığını göstermektedir.

Ermiş ve ark. (2017) tarafından değişik branşlarla ilgilenen adolosan sporcuların antrenörlerinin davranışlarını algılama düzeyinin araştırılması amacıyla yaptıkları çalışmaya 55'i topla ilgili ve 49'u temas sporu yapan toplam 104 adolosan sporcu katılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre; teknik beceri, fiziksel antrenman ve planlama, olumsuz antrenör davranışları yönünde anlamlı farklılık bulunurken, yaşa göre; teknik beceri, hedef belirleme, yarışma stratejisi ve olumsuz antrenör davranışları yönünde; top sporuyla ilgilenenler ve temas sporu yapanlar arasında da; fiziksel antrenman ve planlama, hedef belirleme ve ölçeğin toplamında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve adolosan sporcuların antrenörlerinin kendilerine karşı davranışlarını algılama düzeylerinde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Altıntaş (2017)'in basketbol antrenörlerinin psikolojik dayanıklılıklarının liderlik stillerini belirlenmedeki rolünü incelemek amacıyla yaptığı çalışmaya 32 kadın ve 239 erkek olmak üzere toplamda 271 basketbol antrenörü gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcılara Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Envanteri ve Spor için Liderlik Ölçeği-Antrenör Formu uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yapısal stil alt boyutu eğitim ve öğretim liderlik stiline; gelecek algısı alt boyutu demokratik davranış

liderlik stiline; kendilik algısı alt boyutu otokratik davranış stiline; sosyal kaynaklar alt boyutu ise sosyal destek ve pozitif geribildirim stillerinin belirleyicisi olarak bulunmuştur.

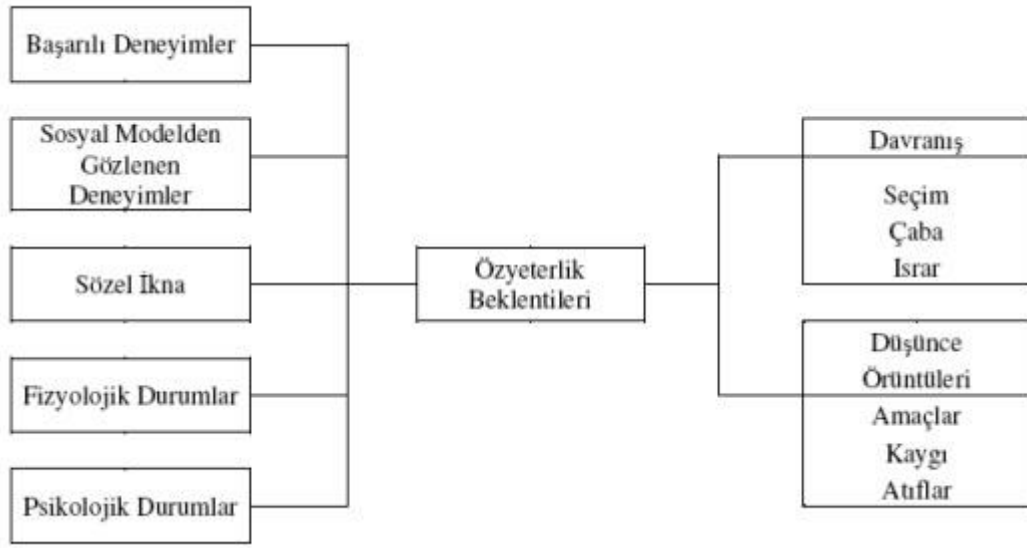
4.6.Öz-Yeterlik

Bandura'nın Sosyal-Bilişsel Kuramı'yla literatüre kazandırılan öz yeterlik kavramı bugün sağlıktan, eğitim ve öğretime, egzersiz davranışından, spor psikolojisi gibi psiko-sosyal alanların çoğunda kullanılsa da ilk olarak anksiyete semptomları gösteren hastalar üzerinde yapılan bilimsel araştırmalardan edinen sonuçlarla ortaya çıkmıştır (Toklu, 2010).

Öz yeterlik bireyin sahip olduğu değil sahip oldukları şeyler hakkındaki genel yargıdır, bilişsel bir süreç ve nesnel bir algılamadır (Morris, 1995).

İnançlar harekete geçmek için gereken dürtüyü sağladığından, öz yeterlik algısı hareketin temel kaynağını oluşturur. Bireyin fonksiyonlarını etkileyen ve sosyal bilişsel öğrenmenin çekirdeğini oluşturan öz yeterlik algısı, bireyin istenen performanslara ulaşmak için gerekli olan eylemleri planlamak ve başarmak üzerine kendi yetenekleri hakkındaki yargısıdır. Öz yeterlik algısının nasıl elde edildiğini bilmek, öz yeterlik algısının geliştirilmesi ve sürdürülmesi açısından oldukça önemlidir (Bandura 1997). Öz yeterliğin kaynakları; i)başarılı deneyimler, ii)sosyal modelden gözlenen deneyimler, iii) sözel ikna, iv) fizyolojik ve psikolojik durumlarıdır.

Şekil 5. Bandura'nın Öz-yeterlik Modeli



Bandura'nın teorisine göre öz yeterlik bilgisinin ana kaynakları, öz yeterlik beklentileri ve düşünce, davranış arasındaki ilişkidir (Feltz 1988).

4.7. Antrenör Yeterliği

Antrenörler ve sporcular, antrenörlerin kendi eylem ve davranışlarıyla sporcuların davranışlarını, performanslarını, duygusal ve psikolojik iyi oluşlarını etkileyebileceği benzersiz bir ilişkiye sahiptirler (Horn, 2002). Antrenörlerin davranışlarında sporcuların öğrenme süreçlerini, performanslarını ve memnuniyet düzeylerini etkileyen birçok önemli faktör vardır ve antrenörün kendi yeteneklerine dair özgüveni, ve sporcuları etkileyebileceğine dair kapasiteye sahip olduğu inancı olarak açıklanabilen antrenör yeterliği bunlardan biridir. (Feltz ve ark., 1999; Kenow ve Williams, 1992,1999; Akt: Short ve Short, 2004). Antrenör beklentileri ve inançları dikkate alındığında başarılı performans ile yakın ilişkisi bulunduğu belirtilen psikolojik etmenler söz konusu olmaktadır. Bu psikolojik etmenlere yönelik olarak Bandura (1977), bireylerin yetileri arasında oluşan farklılığının temelinde bilişsel süreçlerin yer aldığını gösteren öz-yeterlik kuramını ortaya koymuştur. Bandura (1977) öz-yeterlik kuramını, "bireylerin, verilen görevleri yerine getirip getiremeyeceklerine dair inançları" olarak tanımlamaktadır.

Bandura (1977)'nin kuramından hareketle, Feltz ve ark. (1999) üç bileşenden oluşan antrenör yeterliği modelini ortaya koymuşlardır. Bu bileşenler; antrenör yeterliliği

bilgi kaynakları, antrenör yeterliliği boyutları ve antrenör yeterliliğinin sonuçları şeklindedir. Antrenör yeterliliği bilgi kaynakları; antrenörlük tecrübesi/ hazırlığı, daha önceki başarılar veya kazanma kaybetme oranı, algılanan sporcu becerileri ile takım dışından alınan (okul, aile, yöneticiler, toplum vb.) sosyal destektir. Antrenör yeterliliği; motivasyon, oyun/müsabaka stratejisi, teknik ve karakter oluşturma boyutlarından oluşmaktadır. Motivasyon yeterliliği; antrenörlerin sporcuların psikolojik durumlarını ve becerilerini etkileme yetilerine olan inancını temsil etmektedir. Oyun/ müsabaka stratejisi yeterliliği; antrenörlerin müsabaka sırasında liderlik edebilme yetileridir. Teknik yeterlilik; antrenörlerin antrenman sırasındaki öğretimsel yetileridir. Karakter oluşturma yeterliliği ise; spor yolu ile sporcularının karakter gelişimine olumlu etkilerine yönelik yetilerdir. Antrenör yeterliliğinin sonuçları; antrenör davranışı, oyuncu/ takım memnuniyeti, oyuncu/takım performansı ve oyuncu/ takım yeterliliğidir (Unutmaz ve Gençler, 2017).

4.7.1. Antrenör Yeterliliği Modeli

Feltz ve ark. 1999, antrenörlük yeterliliğinin nedenleri, bileşenleri ve sonuçlarını belirlemek için Antrenör Yeterliliği Modeli'ni, Bandura'nın(1977), Öz-Yeterlik Kuramı'ndan, Denham ve Michaels'in (1981) Çok Boyutlu Öğretmen Yeterliliği Modeli'nden ve Park'ın (1992) antrenörün özgüvenini ölçmeye yönelik ilk çalışmalarından yola çıkarak geliştirmişlerdir.

Bu model antrenör yeterliliğinin olası etkilerini ve sonuçlarını antrenörlüğe yeterliliğine 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 yeterliliklerini, 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).

Feltz ve ark. (1999) antrenör yeterliliği modelini ölçmek üzere; 4 alt boyutta toplanmış (motivasyon, oyun/müsabaka stratejisi, teknik öğretimi, karakter oluşturma) toplam 24 maddeden oluşan Antrenör Yeterliliği Ölçeğini geliştirmişlerdir. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında uygulanan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçların, genel olarak kabul edilen uyum indeks değerlerini yeteri kadar karşılamadığından Myers ve ark. (2008) tarafından modifiye edilen yeni ölçek 5 alt boyutta toplanmış 18 maddeden oluşmaktadır. Türkçe uyarlama çalışması, Unutmaz ve Gençer (2017) tarafından gerçekleştirilerek ve alan yazına kazandırılmıştır.

4.7.2. Antrenör Yeterliliğiyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Antrenör yeterliliği, antrenör davranışları ve sporcu performansı üzerinde etkisi olan önemli bir değişkendir. Feltz ve ark.,(1999) tarafından basketbol antrenörleriyle yapılan çalışmada antrenör yeterliliğiyle, 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). Bu çalışmanın sonucu Short ve Short (2004)'un futbol antrenörleri ve futbol oyuncularını tarafından değerlendirilen antrenör yeterliklerinin karşılaştırıldığı çalışmada tekrarlanmıştır (Feltz ve ark., 2009).

Myers ve ark.(2005) tarafından üniversitelerde görev alan antrenörlerin yeterliklerini ve bunun antrenör davranışlarını nasıl etkilediğini araştırmayı amaçlayan çalışmada kadın antrenörler için sosyal desteğin, 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 gelişimlerine sağladıkları katkı ve sosyal destekleyicilik özelliklerinin 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)'in 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 yordadığı bulunmuştur.

Buğdaycı (2018)'in antrenörlük yapan bireylerin iletişim becerileri ile öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan ve örneklem grubu 203 kadın 494erkek olmak üzere toplam 697 gönüllü antrenörün oluşturduğu çalışmaya göre, erkek antrenörlerin antrenörlük kademeleri değişkeni ile genel öz yeterlilik 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 yeterlilikleri arttıkça iletişim becerilerinin de arttığından söz edilebilir.

5.GEREÇ ve YÖNTEM

5.1.Araştırma Modeli

Araştırma tarama modellerinden, ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Genel olarak ilişkileri ve aradaki bağlantıları inceleyen araştırmalar ilişkisel araştırma olarak adlandırılmaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2015). Bu kapsamda, sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliği arasındaki ilişki incelenmiştir.

5.2.Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları sporcuların mevkisine göre incelendiğinde değişmektedir.

H₂: Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları sporcuların basketbol oynama geçmişine göre incelendiğinde değişmektedir.

H₃: Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları milli sporcu olma durumuna göre incelendiğinde değişmektedir.

H₄: Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları aynı antrenörle çalışma süresine göre incelendiğinde değişmektedir.

H₅: Antrenörlerin yeterlikleri yaşlarına göre incelendiğinde değişmektedir.

H₆: Antrenörlerin yeterlikleri eğitim düzeylerine göre incelendiğinde değişmektedir.

H7: Antrenörlerin yeterlikleri sporculuk geçmişlerine göre incelendiğinde değişmektedir.

H8: Antrenörlerin yeterlikleri antrenörlük kademelerine göre incelendiğinde değişmektedir.

H9: Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5.3.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye Basketbol Gençler Liginde (BGL) lisanslı olarak görev alan 247 sporcu ve 66 antrenör oluşturmaktadır. Bu araştırmaya ise, BGL’de görev alan yaşları 17-19 arasında değişen 207 erkek sporcu ile yaşları 23-53 arasında değişen 60 erkek antrenör gönüllü olarak katılmıştır. Araştırma evreni sadece BGL sporcuları ve antrenörleri olarak belirlendiğinden örnekleme yöntemi olarak, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden elverişli örnekleme yöntemi seçilmiştir.

5.4.Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan sporcuların ve antrenörlerin sosyo-demografik bilgileri öğrenmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu; sporcuların algıladıkları antrenör davranışlarını ölçmek amacıyla “Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ)” antrenörlerin yeterliklerini ölçmek amacıyla “Antrenör Yeterlik Ölçeği-II” kullanılacaktır.

5.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Sporculara yaş, basketbol oynama geçmişi, mevki, eğitim, milli sporcu olma durumları ve aynı antrenörle çalışma süresinin sorulduğu ve antrenörlere yaş, eğitim, sporculuk geçmişi, aynı takımla çalışma süresi ve antrenörlük kademesinin sorulduğu bilgi toplama formlarıdır.

5.4.2.Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ):

Côté ve arkadaşları tarafından (1999) geliştirilen ve özgün adı “Coaching Behavior Scale for Sport (CBS-S)” olan ölçek toplamda 47 madde ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin altı alt boyutunu olumlu kişisel anlayış boyutları oluştururken bir alt boyutunu ise olumsuz kişisel anlayış boyutu oluşturmaktadır. Olumlu kişisel anlayış 1) antrenman ve kondisyon, 2) teknik beceri öğretimi, 3) zihinsel hazırlık, 4) hedef belirleme, 5) yarışma stratejileri ve 6) olumlu antrenör davranışları boyutlarını içerirken; 7) olumsuz antrenör davranışları boyutu antrenörün sporcular üzerinde yarattığı olumsuz davranışları içermektedir. Ölçek, 1 (hiçbir zaman) ile 7 (her zaman) arasında değişen 7’li likert ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Yapar ve İnce (2014) tarafından 14-22 yaş aralığındaki farklı branş sporcularıyla ölçeğin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Ölçeğin 7 boyutunun Cronbach’s Alfa değerleri .79 ile .87 arasındadır. Ölçek değerlendirmesinde ilk altı alt boyut için elde edilen yüksek puanlar olumlu antrenör davranışlarının yüksek oranda sıklığını ifade ederken, son alt boyutta elde edilen düşük puanlar olumsuz antrenör davranışlarının olmayışını veya seyrekliğini ifade etmektedir. Ölçeğin alt boyutları arasında bu nedenle bir bağdaşıklık bulunmamaktadır. Bu nedenle ölçek güvenilirliği alt boyutlara göre hesaplanmış ölçeğin geneli için bir hesaplama yapılmamıştır.

5.4.3. Antrenör Yeterliği Ölçeği- II

Feltz, Chase, Moritz ve Sullivan (1999) tarafından geliştirilen, Myers, Feltz, Chase, Reckase ve Hancock (2008) tarafından güncellenen Antrenör Yeterlik Ölçeği-II’nin, Türkçe uyarlama çalışması Unutmaz ve Gençler (2016) tarafından yapılmıştır. 5 alt boyut (motivasyon, oyun stratejileri, teknik öğretimi, karakter oluşumu, fiziksel kondüsyon) altında toplanmış 18 maddeden oluşan ölçekte yer alan maddeler 4’lü Likert (1-Az, 2-Orta, 3-Yüksek ve 4-Tam) derecelendirme sistemi ile ölçülmektedir. Ölçeğin alt boyutları için iç tutarlılık katsayıları .64 ile .74 arasında değişmektedir. Ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısının ise .89 olduğu belirlenmiştir.

5.5. Verilerin Toplanması

Veriler, Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Ölçeği ve Antrenör Yeterlilik Ölçeği II’nin kullanım izinleri ve takım antrenörlerinin bilgilendirilmesi ile

katılımcı sporcu ve antrenörlere ölçeklerin 'Google Forms' aracılığıyla online uygulanmasıyla toplanmıştır.

5.6.Verilerin Analizi

Sporcuların mevkisi, basketbol oynama geçmişi, aynı antrenörle çalışma süreleri, milli olma durumları ve antrenörlerin yaşları, eğitimleri, sporculuk geçmişleri ve antrenörlük kademeleri araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluştururken, bağımlı değişkenler örneklem gruplarının SADDÖ ve AYÖ-II puanları oluşturmuştur. Araştırmada elde edilen veriler SPSS.22 paket programına aktarılmış, tüm istatistikî işlemlerdeki analizler aynı program üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sporcuların mevki, basketbol geçmişi, milli takımda görev alma, aynı antrenörle çalışma sürelerine göre ve antrenörlerin yaş, eğitim, sporculuk geçmişi ve antrenörlük kademesi değişkenlerine göre fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) , farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak Post-Hoc testlerinden Tamhane's T2 ve Tukey HSD testleri kullanılmıştır. Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliği arasındaki ilişkiye yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi yapılmıştır. Tüm kategorik değişkenler analizlere alınmadan önce yapay değişkenler olarak kodlanmıştır. Verilerin analizi için normallik, doğrusallık, çoklu ve varyans-kovaryans matrislerinin homojenlik varsayımların karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık (-1.26 ile -.49) ve basıklık katsayılarının (-.71 ile 1.25 arasında) kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmüştür. (Tabachnick ve Fidell, 2013). 'MANOVA' için 0.05, korelasyon analizi için 0.01 anlamlılık düzeyleri kabul edilmiştir.

6.BULGULAR

Aşağıda sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının sporcunun mevki, basketbol geçmişi, milli takımda görev alma ve aynı antrenörle çalışma sürelerine göre incelendiğinde farklılaşıp farklılaşmadığını ve antrenör yeterliğinin antrenörün yaş, eğitim, sporculuk geçmişi ve antrenörlük kademesi kriterlerine göre incelendiğinde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) uygulanmış ve elde edilen değerler tablolarla sunulmuştur. Ardından sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterlikleri arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi değerleri tablolarla sunulmuştur.

6.1.Sporcularla İlgili Bulgular

Tablo 1. Sporculara İlişkin Demografik Özellikler

Yaş	15-16	17-18	19-21		
	31 (% 15)	156 (% 75,4)	20 (%9,7)		
Eğitim	Lise	Üniversite			
	187(%90,3)	20 (%9,7)			
Mevki	1	2	3	4	5
	45 (%21,7)	40 (% 19,3)	40 (%19,3)	41 (%19,8)	41(%19,8)

Basketbol Geçmişi	1-2 yıl	3-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve +	
	3 (%1,4)	66 (%31,9)	98 (%47,3)	40 (%19,3)	
Millilik	Evet	Hayır			
	63 (%30,4)	144(%69,6)			
Baş Antrenörle Çalışma Süresi	6 aydan az	6ay-1yıl	2-4yıl	5 yıl ve +	
	39 (%18,8)	86 (%41,5)	70 (%33,8)	12 (%5,8)	
Yrd.Antrenörle Çalışma Süresi	6 aydan az	6ay-1yıl	2-4yıl	5 yıl ve +	
	38 (%18,4)	88 (%42,5)	77 (%37,2)	4 (%1,9)	

Yaş ve eğitim dağılımlarına bakıldığında %75,4'ünün 17-18 yaşlarında olduğunu ve %90,3'ünün lisede eğitim aldığı görülmüştür. Sporcuların basketbol geçmişlerine bakıldığında %47,3'ünün 7-9 yıldır basketbol oynadığı ve %30,4'ünün milli takımda görev aldıkları bilgilerine ulaşılmıştır. Aynı antrenörle çalışma sürelerine bakıldığında baş antrenörler için de (%41,5) yardımcı antrenörler için de (%42,5) '6ay-1yıl' aralığının çoğunlukta olduğu görülmüştür.

Tablo 2.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

Alt Boyutlar	\bar{x}	ss	α
F.Antrenman ve Kondisyon	5.15	1.31	.90
Teknik Beceri Öğretimi	5.50	1.52	.97
Zihinsel Hazırlık	4.78	1.82	.96
Hedef Belirleme	4.80	1.70	.95
Yarışma Stratejileri	5.03	1.63	.94
Olumlu Antrenör Davranışı	5.44	1.59	.94
Olumsuz Antrenör Davranışı	4.44	1.21	.75

Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarına bakıldığında en yüksek ortalama değer teknik beceri öğretimi olurken (5.50± 1.52), en düşük ortalama değerleri olumsuz antrenör davranışı (4.44±1.21) , zihinsel hazırlık (x=4.78±1.82) ve hedef belirleme (4.80±1.70) alt boyutlarında görülmektedir. ‘SADDÖ’ için olumsuz antrenör davranışını ölçen 7 soru ters çevrilerek puanlamaya dahil edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin tüm alt boyutları sosyal bilimlerde makul kabul edilen .60 ve yukarısı Cronbach’s Alpha değerlerini karşılamaktadır.

6.1.1.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Mevkilerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H₁)

Tablo 3. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Mevkilerine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Mevki	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Fiziksel Antrenman ve Kondisyon	1	45	5.43	1.09	3.03	.13
	2	40	5.06	1.11		
	3	40	5.50	1.03		
	4	41	5.10	1.41		
	5	41	4.63	1.69		
Teknik Beceri Öğretimi	1	45	5.89	1.13	2.41	.06
	2	40	5.38	1.29		
	3	40	5.63	1.28		
	4	41	5.63	1.50		
	5	41	4.94	2.12		
	1	45	5.23	1.63	2.39	.06

Zihinsel Hazırlık	2	40	4.41	1.73		
	3	40	5.21	1.50		
	4	41	4.70	1.82		
	5	41	4.32	2.21		
Hedef Belirleme	1	45	5.16	1.61	1.63	.17
	2	40	4.52	1.60		
	3	40	5.09	1.32		
	4	41	4.82	1.74		
	5	41	4.41	2.07		
Yarışma Stratejileri	1	45	5.45	1.40	2.44	.06
	2	40	4.89	1.54		
	3	40	5.38	1.23		
	4	41	4.86	1.68		
	5	41	4.52	2.06		

Tablo 3. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Mevkilerine Göre Karşılaştırılması (devam)

Olumlu Antrenör Davranışı	1	45	5.83	1.26	2.88	.06
	2	40	5.49	1.33		
	3	40	5.74	1.26		
	4	41	5.31	1.69		
	5	41	4.80	2.12		
Olumsuz Antrenör Davranışı	1	45	4.35	1.11	.63	.64
	2	40	4.66	.93		
	3	40	4.55	.98		
	4	41	4.37	1.43		
	5	41	4.31	1.51		

Olumsuz antrenör davranışları alt boyutunda en yüksek ortalama değer (4.66 ± 0.93) 2 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların puanlarından elde edilirken, en düşük ortalama değer (4.31 ± 1.51) 5 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların puanlarından

elde edilmiştir. Sporcular tarafından algılanan pozitif antrenör davranışlarını ölçen diğer 6 alt boyutta sporcuların mevkisine göre en yüksek ortalama değerlere 1 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların, en düşük ortalama değerlereyse 5 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların sahip olduğu bulunmuştur.

Sporcuların mevkisine göre incelenen algılanan antrenör davranışlarının tüm alt boyutlarında varyans homojenliği sağlanamadığından ($p<0.05$) MANOVA Pillai's Trace Test sonucuna bakılmış ve mevkiye göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

6.1.2. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Basketbol Oynama Geçmişlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H_2)

Tablo 4' de sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının sporcuların basketbol oynama sürelerine göre karşılaştırılması ile elde edilen 'Çok Yönlü Varyans Analizleri'nin (MANOVA) sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4 .Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Basketbol Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	1-2 yıl		3-6 yıl		7-9 yıl		10 yıl +		F	P
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
F.Antrenman	5.71	1.36	5.05	1.38	5.25	1.95	5.02	1.48	.37	.78
Teknik Beceri	6.92	.14	5.28	1.67	5.54	1.36	5.67	1.65	1.96	.12
Zihinsel Hazırlık	6.33	.83	4.60	1.84	4.82	1.74	4.88	2.01	1.51	.21
Hedef Belirleme	5.83	1.01	4.67	1.74	4.82	1.60	4.91	1.90	.96	.42
YarışmaStratejisi	4.76	2.22	5.01	1.73	5.02	1.54	5.10	1.71	.25	.86

Olumlu Antrenör	6.44	.96	5.18	1.71	5.49	1.52	5.68	1.57	.45	.72
OlumsuzAntrenör	4.00	1.77	4.55	1.20	4.33	1.14	4.58	1.37	1.18	.32

Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarında basketbol oynama geçmişlerine göre değişmeksizin en yüksek ortalama değerler teknik beceri öğretimi alt boyutundayken 1-2 yıl (6.92 ± 0.14), 3-6 yıl (5.28 ± 1.67), 7-9yıl (5.54 ± 1.36), 10 yıl ve üzeri (5.67 ± 1.65) en düşük değerler olumsuz antrenör davranışı alt boyutundadır. 1-2 yıl (4.00 ± 1.77), 3-6yıl (4.55 ± 1.20), 7-9 yıl (4.33 ± 1.14), 10 yıl ve üzeri (4.58 ± 1.37).

MANOVA analiz sonuçlarına göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının alt boyutlarında sporcuların basketbol oynama geçmişlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$).

6.1.3.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Milli Takımda Görev Alma Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H₃)

Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutları için Levene değeri 0.02 ve .41 arasındadır. Zihinsel hazırlık, teknik belirleme ve olumsuz antrenör davranışları haricindeki alt boyutlarda varyanslar homojendir ($p > 0.05$).

Tablo 5.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Milli Takımda Görev Alma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.

Millilik	Evet		Hayır		F	P
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss		
F.Antrenman	5.09	1.52	5.17	1.21	0.19	0.66

Teknik Beceri	5.27	1.80	5.60	1.38	2.05	0.15
Zihinsel Hazırlık	4.65	1.97	4.84	1.75	0.45	0.51
Hedef Belirleme	4.64	1.88	4.88	1.61	0.88	0.35
Yarışma Stratejileri	4.90	1.81	5.08	1.55	0.56	0.46
Olumlu Davranış	5.32	1.89	5.49	1.45	0.50	0.48
Olumsuz Davranış	4.34	1.30	4.49	1.18	0.61	0.44

Tablo 5’de verilen değerlere göre milli takımda görev almış sporcularda en yüksek ortalama değer (5.32±1.89) olumlu antrenör davranışı alt boyutunda, en düşük ortalama değer (4.34±1.30) olumsuz antrenör davranışı alt boyutunda bulunmuştur. Milli takımda görev almamış sporcularda en yüksek ortalama değer (5.60±1.38) teknik beceri öğretiminden elde edilirken, milli takımda görev alanların zihinsel hazırlık ve hedef belirleme alt boyutlarında benzer ortalama değerlere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Box’s test sonucu elde edilen p-değeri ,05’ten küçük olmasından dolayı kovaryans matrisleri eşitliği sağlanamadığından MANOVA analiz sonucunda Pillai’s Trace Test sonucuna bakılmış ve sporcuların milli takımda görev alma durumlarına göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır(p>0.05).

6.1.4.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular(H₄)

Tablo 6. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Teknik beceri öğretimi ve olumlu antrenör davranışı alt boyutlarında Levene değerleri 0.05’den küçük olduğundan varyansların homojenliği sağlanamamıştır.

Alt boyutlar	Aynı antrenörle	N	\bar{x}	SS	F	P
--------------	-----------------	---	-----------	----	---	---

	çalışma süresi					
Fiziksel Antrenman ve Kondisyon	6 aydan az	39	5.39	1.25	4.47	0.01*
	6ay-1yıl	86	5.42	1.04		
	2-4 yıl	70	4.75	1.50		
	5 yıl ve üzeri	12	4.73	1.58		
Teknik Beceri Öğretimi	6 aydan az	39	6.20	1.17	8.20	0.00*
	6ay-1yıl	86	5.73	1.16		
	2-4 yıl	70	4.95	1.75		
	5 yıl ve üzeri	12	4.77	2.06		
Zihinsel Hazırlık	6 aydan az	39	5.06	1.74	3.86	0.01*
	6ay-1yıl	86	5.15	1.69		
	2-4 yıl	70	4.26	1.89		
	5 yıl ve üzeri	12	4.30	1.93		
Hedef Belirleme	6 aydan az	39	5.12	1.55	3.56	0.02*
	6ay-1yıl	86	5.10	1.49		
	2-4 yıl	70	4.29	1.85		
	5 yıl ve üzeri	12	4.71	2.05		

Tablo 6. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması (devam)

Yarışma Stratejileri	6 aydan az	39	5.31	1.61	3.13	0.03*
	6ay-1yıl	86	5.30	1.45		
	2-4 yıl	70	4.64	1.75		
	5 yıl ve üzeri	12	4.45	1.75		
Olumlu Antrenör Davranışı	6 aydan az	39	5.66	1.54	1.34	0.25
	6ay-1yıl	86	5.60	1.28		
	2-4 yıl	70	5.17	1.90		
	5 yıl ve üzeri	12	5.13	1.92		
Olumsuz Antrenör Davranışı	6 aydan az	39	4.55	1.21	0.91	0.44
	6ay-1yıl	86	4.56	1.16		
	2-4 yıl	70	4.26	1.24		
	5 yıl ve üzeri	12	4.31	1.40		

Tablo 6.'da verilen bulgulara göre, en yüksek ortalama değer teknik beceri öğretimi alt boyutunda 6 aydan az (6.20 ± 1.17) süredir aynı antrenörle çalışan sporculardan elde edilirken, en düşük ortalama değer 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcuların zihinsel hazırlık (4.26 ± 1.89) ve olumsuz antrenör davranışı (4.26 ± 1.24) alt boyutlarına verdikleri yanıtlardan elde edilmiştir. Genel olarak tüm alt boyutlarda 6 aydan az ve 6 ay-1 yıl süreyle aynı antrenörle çalışan sporcuların ortalamaları 2-4 yıl ve 5 yıl ve üzeri süredir aynı antrenörle çalışan sporculardan daha fazla bulunmuştur.

MANOVA Pillai's Trace Test sonucuna göre aynı antrenörle çalışma süreleri ile sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasında anlamlı bir fark vardır. ($p < 0.05$) Box's test sonucu elde edilen p-değeri .05'ten küçük çıktığı için kovaryans matrisleri eşitliği sağlanamamış ve bu durumda hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tamhane 2 kullanılmıştır. Fiziksel antrenman ve kondisyon alt boyutunda 6 aydan az süredir aynı antrenörle çalışan sporcularla 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcular arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Teknik beceri öğretimi alt boyutunda 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcularla 6 aydan az ve 6 ay-1 yıl süreyle aynı antrenörle çalışan sporcular arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). 6 ay-1 yıl ve 2-4 yıl süreleriyle aynı antrenörle çalışan sporcu grupları arasında hedef belirleme, zihinsel hazırlık ve yarışma stratejileri alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulgularına ulaşılmıştır ($p < 0.05$).

6.2. Antrenörlerle İlgili Bulgular

Tablo 7. Antrenörlere İlişkin Demografik Bilgiler

Yaş	18-26	27-35	36-44	45-53	
	12 (%20)	29 (%48,3)	16(%26,7)	3(%5)	
Eğitim	Lise	Lisans	Lisans Üstü		
	14(%23,3)	39(%65))	7 (%11,7)		
Sporculuk Geçmişi	Profesyonel	Amatör			
	32 (%53,3)	28 (46,7)			

Millilik	Evet	Hayır			
	23 (%38,3)	37 (%61,7)			
Süre	0-6 ay	6ay-1yıl	2-4yıl		
	10 (%16,7)	47 (%78,3)	3 (%5)		
Kademe	1.	2.	3.	4.	5.
	2 (%3,3)	22 (%36,7)	19 (%31,7)	11 (%18,3)	6 (%10)

Antrenörlerin yaş ve eğitim dağılımlarına bakıldığında %48,3'ünün 27-35 yaşlarında olduğu, %65'inin lisans eğitim seviyesine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Antrenörlerin ortalama yarısı profesyonel spor geçmişine sahiptir. %38,3'ü milli takımlarda görev almıştır. Şuan çalıştırdıkları takımlarda 6 ay-1yıl süreyle çalışan antrenörlerin sayısı çoğunluktadır (%78,3). BGL liginde çalışan antrenörlerin kademesine bakıldığında ise en fazla B (%36,7) ve C (%31,7) kademe antrenörlük belgesine sahip antrenörlerin bu ligde yer aldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Antrenör Yeterliliğine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

Alt Boyutlar	\bar{x}	ss	α
Oyun Stratejileri	3.55	0.44	.79
Fiziksel Kondisyon	3.53	0.46	.76
Motivasyon	3.51	0.43	.67
Teknik Öğretimi	3.70	0.37	.79
Karakter Oluşturma	3.75	0.40	.82

Antrenör Yeterliliğine bakıldığında en yüksek ortalama değer karakter oluşturma olurken (3.75 ± 0.40), en düşük ortalama değer motivasyon (3.51 ± 0.43) alt boyutlarından elde edildiği görülmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda

ölçeğin tüm alt boyutları sosyal bilimlerde makul kabul edilen .60 ve yukarısı Cronbach's Alpha değerlerini karşılamaktadır.



6.2.1. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Yaşına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H₅)

Tablo 9'da antrenörlerin kendi yeterlilik değerlendirmelerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması sonucu elde edilen MANOVA sonuçları sunulmuştur.

Tablo 9. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Yaşına Göre Karşılaştırılması.

Antrenör Yeterliği Ölçeği Alt Boyutları	18-35 yaş		36-53 yaş		F	p
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss		

Oyun Stratejileri	3.53	0.45	3.61	0.43	0.37	0.54
Fiziksel Kondisyon	3.45	0.46	3.72	0.41	4.84	0.03*
Motivasyon	3.52	0.41	3.47	0.49	0.18	0.68
Teknik Öğretimi	3.68	0.36	3.75	0.41	0.49	0.49
Karakter Oluşturma	3.76	0.37	3.74	0.45	0.03	0.86

Antrenör yeterlikleri alt boyutlarında en yüksek ortalama değer 18-35 yaş grubu (3.76±0.37)ve 36-53 yaş grubu (3.74±0.45) için de karakter oluşturma alt boyutunda çıkmıştır. En düşük ortalama değer 18-35 yaş grubundaki antrenörler için fiziksel kondisyon(3.45±0.46) alt boyutundan elde edilirken, 36-53 yaş grubu için motivasyon(3.47±0.49) alt boyutundan elde edilmiştir.

MANOVA analizi sonucuna göre, antrenör yeterliğinin fiziksel kondisyon alt boyutunda iki yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark varken ($p<0.05$), oyun stratejileri, motivasyon, teknik beceri ve karakter oluşturma alt boyutlarında iki yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

6.2.2. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H₆)

Tablo 10. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Yaşına Göre Karşılaştırılması

Antrenör Yeterliği Ölçeği Alt Boyutları	Lise		Lisans ve Üstü		F	p
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss		
Oyun Stratejileri	3.61	0.32	3.54	0.71	0.26	0.61

Fiziksel Kondisyon	3.50	0.31	3.54	0.54	0.09	0.76
Motivasyon	3.57	0.40	3.49	0.44	0.39	0.54
Teknik Öğretimi	3.61	0.39	3.73	0.37	1.13	0.29
Karakter Oluşturma	3.74	0.42	3.75	0.39	0.02	0.90

Tablo 10 'da sunulan antrenör yeterliğinin antrenörlerin eğitim seviyelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren değerlere göre, lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip antrenörlerin fiziksel kondisyon (3.54 ± 0.54), teknik öğretimi (3.73 ± 0.37) ve karakter oluşturma (3.75 ± 0.39) alt boyutlarında eğitim düzeyi lise olan antrenörlere göre daha yüksek ortalama puan elde ettikleri bulunmuştur. MANOVA analiz sonucuna göre antrenörlerin eğitim düzeylerine göre antrenör yeterliğinin istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermediği ($p > 0.05$) bulgusuna ulaşılmıştır.

6.2.3. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Sporculuk Geçmişine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H₇)

Tablo 11. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Sporculuk Geçmişine Göre Karşılaştırılması

Antrenör Yeterliği Ölçeği Alt Boyutları	profesyonel		amatör		F	p
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss		
Oyun Stratejileri	3.65	0.45	3.45	0.41	3.28	0.04*

Fiziksel Kondisyon	3.58	0.42	3.48	0.51	0.81	0.37
Motivasyon	3.53	0.40	3.48	0.48	0.19	0.66
Teknik Öğretimi	3.75	0.34	3.64	0.41	1.24	0.27
Karakter Oluşturma	3.79	0.38	3.70	0.42	0.76	0.39

Tablo 11. incelendiğinde profesyonel sporculuk geçmişi olan antrenörlerin amatör sporculuk geçmişi olan antrenörlere göre antrenör yeterliği alt boyutlarında daha yüksek ortalama değerlere sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Antrenör yeterliği için en düşük ortalama değerler profesyonel sporculuk geçmişi olan antrenörlerde motivasyon alt boyutundan (3.53 ± 0.40) elde edilirken, amatör sporculuk geçmişi olan antrenörlerde oyun stratejileri (3.45 ± 0.41) alt boyutundan elde edilmiştir.

MANOVA analiz sonucuna göre antrenör yeterliğinin oyun stratejileri alt boyutunda profesyonel spor geçmişi olan grupla amatör spor geçmişi olan grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$).

6.2.4. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Kademesine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (H₈)

Tablo 12. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Kademesine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Kademe	\bar{X}	Ss	F	P
Oyun Stratejileri	A	3.13	.31	1.14	.35
	B	3.63	.09		
	C	3.63	.10		
	D	3.43	.13		
	E	3.42	.18		
Fiziksel Kondisyon	A	3.50	.30	3.16	.12
	B	3.32	.09		
	C	3.80	.10		

	D	3.58	.13		
	E	3.44	.18		
Motivasyon	A	3.13	.31	1.05	.39
	B	3.44	.09		
	C	3.65	.10		
	D	3.46	.13		
	E	3.54	.18		
Teknik Beceri	A	3.88	.26	1,63	.24
	B	3.58	.08		
	C	3.80	.08		
	D	3.82	.11		
	E	3.58	.15		
Karakter Oluşturma	A	3.50	.28	2,44	.21
	B	3.67	.08		
	C	3.88	.09		
	D	3.85	.12		
	E	3.56	.16		

Antrenörlerin sahip olduğu antrenörlük kademesine göre antrenör yeterliğinin hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı ($p>0.05$) bulgusuna MANOVA analizi sonucu ulaşılmış ve değerler tablo 12’de gösterilmiştir.

Antrenör yeterliğinde 1.Kademe antrenörler teknik beceri alt boyutunda en yüksek ortalama değere (3.88 ± 0.26) sahip olurken, diğer alt boyutların hepsinde 3.Kademe antrenörlerin en yüksek ortalama değerlere sahip oldukları bulunmuştur. Toplam ortalama değerlerde en düşük ortalama puan antrenör yeterliğinin motivasyon (3.51 ± 0.43) alt boyutunda bulunurken, en yüksek toplam ortalama puan karakter oluşturma (3.75 ± 0.40) alt boyutunda bulunmuştur.

6.3.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi Sonuçları(H₉)

Tablo 13. incelendiğinde sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliği arasındaki korelasyona göre; iki ölçeğin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken ($p>0.01$), antrenör yeterliği alt boyutlarının birbirleri arasında ilişki katsayıları .29 ve .56 arasında olmak üzere pozitif doğrusal ilişki olduğu ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarının birbirleri arasında ilişki katsayıları .44 ve .90 arasında olmak üzere pozitif doğrusal ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Tablo 13.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											

2	.42**	1											
3	.52**	.33*	1										
4	.45**	.56**	.49**	1									
5	.38**	.40**	.38**	.33**	1								
6	.04	.04	-.04	.04	.00	1							
7	.12	.16	.10	.04	-.04	.79**	1						
8	.02	.02	-.01	.02	-.12	.77**	.76**	1					
9	.05	.08	.06	.10	-.09	.80**	.79**	.90**	1				
10	.07	.17	.15	.11	-.04	.82**	.81**	.86**	.88**	1			
11	-.09	-.09	.02	-.05	-.06	.78**	.78**	.74	.77**	.83**	1		
12	-.11	-.21	-.01	-.08	-.13	.44**	.47**	.48**	.48**	.53**	.58**	1	

**p< .01

Antrenör Yeterliği Alt Boyutları: 1.Oyun Stratejileri, 2.Fiziksel Kondisyon, 3. Motivasyon, 4.Teknik Öğretimi 5.Karakter Oluşturma. **Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Alt Boyutları:**6.Fiziksel Antrenman ve Kondisyon 7.Teknik Beceri Öğretimi, 8.Zihinsel Hazırlık, 9.Hedef Belirleme, 10. Yarışma Stratejileri, 11.Olumlu Antrenör Davranışı, 12.Olumsuz Antrenör Davranışı

Tablo 14. Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Toplam Paunları Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi.

	z_Antrenör_̄x		z_Sporcu_̄x	
Antrenör 'Z Skoru'Ortalaması	r	1	-.345**	
	p		.004*	
	n	60	60	
Sporcu 'Z Skoru' Ortalaması	r	-.345**	1	
	p	.004*		
	n	60	207	

** r = Pearson Korelasyon Katsayısı, * p<0.01

Pearson korelasyon katsayıları -1 ile +1 arasında değişir. Değerin -1'e yakın olması değişkenler arasındaki güçlü negatif doğrusal ilişkiyi, değerin +1'e yakın olması değişkenler arasındaki güçlü ve pozitif doğrusal ilişkiyi ifade eder. (Altunışık ve ark., 2010)

İki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin derecesini ölçen değerleri gösteren tabloya göre toplam puanların ortalamalarının z skorlarının hesaplandığı antrenör yeterliği alt boyutları ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutları arasında negatif doğrusal ve zayıf bir ilişki vardır. ($r = -.35$; $p < 0.01$). Antrenörlerin kendi yeterlik değerlendirmelerinin alt boyutlarının toplam ortalama puanları artarken sporcuların tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarının toplam ortalama puanları azalmaktadır.

7.TARTIŞMA VE SONUÇ

7.1.Tartışma

Bu çalışmanın öncelikli amacı sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının antrenörün yeterliğiyle ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmanın bir diğer amacı da sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının sporcunun; mevki, spor geçmişi, millilik, aynı antrenörle çalışma süresi durumlarına göre ve antrenör yeterliğinin antrenörün; yaş, eğitim, sporculuk geçmişi, antrenörlük kademesi durumlarına göre farklılığını ortaya koymaktır. Bu bölüm tartışma, sonuç ve öneriler olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular; literatürde daha önce antrenör davranışları ve antrenör yeterliği konuları ile yapılmış çalışmalar kapsamında tartışılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümde araştırmanın amacı çerçevesinde sonuç ve öneriler kısımları yer almaktadır.

7.1.1.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Mevkilerine Göre Değerlendirilmesi

Çalışmada elde edilen bulgular incelendiğinde, sporcuların mevkisine göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmanın bulguları literatürde daha önce yapılan bazı çalışmaları kısmen desteklemektedir. Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının sporcunun mevkisine göre farklılaşmaması bulgusu Bensiz (2016) ve Üngür (2009)'ün çalışmalarının bulgularıyla benzeşmektedir. Bensiz (2016), örneklem grubunun Bartın ili Amatör Futbol liginde mücadele eden 156 futbolcunun oluşturduğu ve amatör futbolcuların algılarına göre antrenörlerin liderlik özelliklerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada, amatör futbolcuların liderlik davranışları puan ortalamalarının sporcuların mevkilerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşırken, Üngür (2009) tarafından, 18-35 yaşları arasında, 143 amatör ve 140 profesyonel futbolcudan oluşan bir araştırmada, amatör ve profesyonel takımlarda oynayan futbolcularda hedef yönelimi ve algılanan güdüsel iklim arasındaki ilişki incelenmiştir. Yaş, spor deneyim yılı, eğitim durumu ve oynanan pozisyonun değişkenler üzerinde bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın bulgularıyla kısmen benzeseşen diğer çalışmalara Arıburun ve Aşçı (2005)'nin Amerikan futbolu sporcularının hedef yönelimi, motivasyonel iklim düzeylerini belirlemek ve oynadıkları mevkilere göre karşılaştırmak amacıyla 102 Amerikan futbolu sporcusu ile yaptıkları çalışma, Türksoy (2008)'un futbolda sporcu tatmini ile antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışlarının tespiti amacıyla Türkiye Süper Lig ve I. Lig oyuncularından 263 futbolcuyla yaptığı çalışma ve Westre ve Weiss(1991)'in yaşları 14-18 arasında değişen 182 futbolcuyla algılanan antrenör davranışı ve grup sarginlığı arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları ve hücum ve defans pozisyonlarında oynayan sporcuların algılanan antrenör davranışlarından elde edilen puanlarına göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaştıkları çalışma gösterilebilir.

Çalışmamızın bulguları, Arıburun ve Aşçı (2005)'nin hücum takımında oynayan oyuncuların ego yönelimi, görev yönelimi ve ustalık iklimi değerleri ile savunma takımında oynayan oyuncuların değerleri arasında anlamlı fark olmadığı bulgusu ve Türksoy (2008)'in antrenörün algılanan gerçek ve tercih edilen liderlik davranış

ölçeği, eğitim ve antrenman, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek ve pozitif geri bildirim alt boyutları, sporcu tatmin ölçeği, bireysel performanstan tatmin, takım performansından tatmin, stratejiden tatmin, kişisel davranıştan tatmin, eğitim ve antrenmandan tatmin, takım bütünlüğünden tatmin ve akademik destek hizmetlerinden tatmin alt boyut puanlarından oluşan doğrusal bileşenden elde edilecek puanların oynanan mevkiye bağlı olarak değişmediğini gösteren bulgularını desteklerken, Türksoy (2008)'in antrenörün tercih edilen liderlik davranış ölçeği, pozitif geri bildirim alt boyut puanları arasında kaleciler ve defans oyuncularını arasında farklılık göstermektedir bulgusuna göre farklılaşmaktadır. Bu sonuç futbol ve basketbol branşlarındaki mevkilerin görev ve sorumlulukları bakımından farklılaşması ve basketboldaki mevkilerin futboldaki kaleci mevkisi kadar özelleşen ve diğer oyuncularından ayrışan bir mevkinin olmamasından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Olumsuz antrenör davranışları alt boyutunda en yüksek ortalama değer 2 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların puanlarından elde edilmiştir. Basketbol pozisyonlarında iki numara olarak isimlendirilen ve oyun kurucu ile birlikte oyunu kurmaya ve topu taşımaya yardımcı olmasıyla birlikte şuta yönelik setlerde kullanılan oyuncu şütör gard, skorcer gard ya da iki numara olarak isimlendirilir. Oyun kurucudan tek farkı sayı üretmeye yönelik oynamasıdır. Bu mevkide görev yapacak oyuncular iyi şut atabilme, pota altını zorlayabilme ve iyi savunma yapma özelliklerine sahip olmalıdırlar (Rose, 2004). Çalışmanın 2 numaralı pozisyonda oynayan oyunculara yönelik bulgusu, bu mevkide oynayan sporcuların sayı üretmeye yönelik oynamasından ötürü topla oynama oranının ve şut atma oranının yüksek olmasıyla doğru orantılı artabilecek olumlu veya olumsuz antrenör geribildirimleriyle ilişkili olduğu düşünölmektedir.

Sporcular tarafından algılanan pozitif antrenör davranışlarını ölçen diğer 6 alt boyutta sporcuların mevkisine göre en yüksek ortalama değgerlere 1 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların, en düşük ortalama değgerlereyse 5 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların sahip olması beklenen bir durumdur ve çalışmamızın bulguları da bu beklentiyi desteklemiştir. Takım hücum organizasyonlarını yönetmekten sorumlu 1 numaralı oyuncunun, gard veya oyun kurucu olarak da isimlendirilir, takımının en iyi kat yapan ve pas atan oyuncusu olması ve oyunun temposunu belirlemesi beklenir

(Rose,2004). Takımdaki sorumluluklarından ötürü takımı yöneten ve liderlik özellikleri olan oyunculardan seçilen 1 numaralar, antrenörlerle sık iletişim halinde olmalarından ve takım içindeki özellikleri ve pozisyonları gereği algıladıkları antrenör davranışlarına verdikleri puanlar diğer mevkilerde oynayan sporculardan daha yüksek bulunmuştur. Hem savunmada hem hücumda uzun boylu olmaları sebebiyle ribaunt ve blok konusunda başarılı olmaları beklenen 5 numara, yani pivot mevkisinde oynayan oyuncuların serbest atış, uzak mesafeli şut ve üçlük yüzdeleri düşük olduğundan antrenörlerinden aldıkları sözel ve bedensel geribildirimlerin sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının pozitif davranışları ölçeği 6 alt boyutunda en düşük değerlere sahip oldukları bulgusuna sebep olarak gösterilebilir.

7.1.2.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Basketbol Oynama Geçmişlerine Göre Değerlendirilmesi

Araştırmanın sonuçlarına göre, sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının alt boyutlarında sporcuların basketbol oynama geçmişlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır; ancak teknik beceri öğretimi alt boyutuna 10 yıl ve üzeri basketbol geçmişi olan sporcuların 3-6 yıl ve 7-9 yıl basketbol geçmişine sahip sporculara göre daha yüksek ortalama değer elde ettikleri bulunmuştur. Ayrıca 10 yıl ve daha fazla süredir basketbol oynayan sporcuların olumsuz antrenör davranışı alt boyutunda en düşük ortalama değerlere sahip olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır. Jowett (2005)'e göre, son yıllarda farklı şekillerde ele alınan antrenör sporcu ilişkisi, hem antrenörün hem de sporcunun birbirine bağlı ve birbiriyle bağlantılı duygu, düşünce ve davranışlarına dayanmaktadır. Jowett ve Ntoumanis (2004) bu nitelikleri yakınlık (closeness), birlikte yönelim (co-orientation), bağlılık (commitment) ve tamamlayıcılık (complementary) yapıları ile açıklamışlardır (Altıntaş ve ark., 2012). Parker (2010) deneyim yılı arttıkça demokratik davranışın gösterme eğiliminin arttığını ve özellikle genç sporcuların antrenörlerinden demokratik davranış göstermelerini beklediklerini ifade etmiştir. Buradan hareketle daha uzun süre spor geçmişi olan sporculardan elde edilen algılanan olumsuz antrenör davranışlarının, algılanan olumlu antrenör

davranışlarına göre daha az çıkması beklenen bir durumdur. Bu çalışmanın bulguları, 22 yıl ve üzeri spor yapma süresi olan sporcuların 7 yıl ve altı spor yapma süresi olan sporculara göre antrenörlerinin iletişim becerisini daha yüksek seviyede algıladıkları sonucuna ulaşan Ateş, Yıldız ve Yıldız (2018)'in profesyonel basketbol ve voleybolcuların antrenör iletişim beceri düzeyleri algısı hakkında 235 sporcuyla gerçekleştirdikleri çalışmayı da desteklemektedir.

45 Alpinist dağcısıyla negatif düşünce yapısı, aktivasyon, özgüven ve bilişsel yönelimleri düzeylerinin karakteristiğinin incelenmesi amacıyla yapılan ve sporda deneyim yılının, özgüven ve görev yönelimi düzeyleri değişkenleri arasında pozitif ilişki olduğu bulgularına ulaşan Rodrigues (2009)'in çalışmasına ek olarak farklı hedef yönelimlerine sahip ünilig erkek basketbolcularının algılanan liderlik davranışı ve antrenör davranışlarını değerlendirmelerinin karşılaştırılması amacıyla Barut (2018) tarafından yapılan ve algılanan liderlik davranışı alt boyutlarından; otokratik davranış, demokratik davranış ve pozitif geribildirim davranışı puanlarının spor yapma geçmişi açısından anlamlı şekilde farklılaştığı yönündeki bulgularıyla, çalışmamızın sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının alt boyutlarında sporcuların basketbol oynama geçmişlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmayan bulgusuyla çelişen sonuçlara ulaşmışlardır. Bu farklılığın çalışmanın tek lige sınırlandırılmasından ötürü sahip olunan örneklem sayısının azlığı ve basketbol oynama geçmişine göre dağılım gösteren sporcu sayısında belli bir çoğunluğun 7-9 yıl üzerinde toplanırken 1-2 yıl basketbol oynama geçmişine sahip sadece 3 kişinin olmasının sebep olduğu düşünülmektedir.

7.1.3.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Sporcuların Milli Takımda Görev Alma Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Çalışmanın bulgularından elde edilen değerlere göre milli takımda görev almış sporcularda en yüksek ortalama değer olumlu antrenör davranışı alt boyutunda, en düşük ortalama değer olumsuz antrenör davranışı alt boyutunda bulunmuştur. Bu bulgu, milli takım oyuncularının belirli bir oyun seviyesine sahip olmaları, antrenörleri tarafından ilgi gösterilen sporcular olmaları ve beraberinde gelen özgüven duygusuna sahip olmaları sebebiyle sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının

olumlu antrenör davranışı alt boyutunda yüksek ortalamalara sahip olmaları beklenen bir durumdur.

Milli takımda görev almamış sporcularda en yüksek ortalama değer teknik beceri öğretimi alt boyutundan elde edilirken, milli takımda görev alanların zihinsel hazırlık ve hedef belirleme alt boyutlarında benzer ve en düşük ortalama değerlere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarının ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek değer teknik beceri öğretiminden elde edilmesiyle milli olmayan sporcuların algıladıkları antrenör davranışlarında en yüksek ortalama değer teknik beceri olması diğer bulgularla tutarlı bir sonuçtur. BGL liginde yer alan oyuncuların yarısından fazlası milli takımlarda görev almamış sporcuları temsil etmektedir. Milli takımda görev almış sporcuların algıladıkları antrenör davranışları puanlarının zihinsel hazırlık ve hedef belirleme alt boyutlarında düşük ortalamalara sahip olması, milli oyuncuların daha fazla antrenörle çalışma, daha fazla kamp yapma ve daha fazla profesyonel hazırlık ve planlama dönemlerinden geçmeleriyle ilgili olduğu yorumu yapılabilir.

Sporcuların milli takımda görev alma durumlarına göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucu, Kelecek, Altıntaş ve Aşçı (2010)'nın elit voleybolcuların güdüsel yönelimleri, algılanan güdüsel iklim ve optimal performans duygu durumlarının cinsiyete ve milli olma durumuna göre karşılaştırılması amacı ile yapılan çalışma sonucunda elde edilen; milli sporcuların optimal performans duygu durumunun “Görev Zorluğu-Beceri Dengesi, Eylem-Farkındalık Birleşimi, Açık (Net) Hedefler, Belirli Geri Bildirim, Kontrol Duygusu” alt boyut puanlarının ve güdüsel yönelimin “Uyaran Yaşamak İçin İçsel Güdülenme” alt boyut puanlarının milli olmayan voleybolcuların puanlarından daha yüksek olduğu ve milli olmayan sporcuların performans iklimi puanlarının milli sporcuların puanlarından daha yüksek olduğunu ortaya koyan bulgularıyla çelişmektedir. Orhan (2018)'in bireysel sporcular ve takım sporcularında duygusal zekâ ve zihinsel dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında, zihinsel dayanıklılığın; güven ve devamlılığa ait alt boyutlarında milli sporcuların puan ortalamaları, milli olmayan sporcuların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olması ve duygusal zekâ değişkeninde milli takımda görev alma durumuna

göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamayışı bu çalışmanın bulgularıyla benzeşmektedir. Dilek (2017)'in antrenör davranışları ile ilgili sporcu algısının araştırılması amacıyla Türkiye ve Bosna-Hersek örneklerini karşılaştırdığı çalışmada, Bosna-Hersek'li sporcuların milli sporcu olma durumlarına göre sporcular için antrenör davranışlarını değerlendirme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa ulaşılırken, Türk sporcuların milli sporcu olma durumlarına göre sporcular için antrenör davranışlarını değerlendirme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

7.1.4.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışları Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi

Araştırmanın aynı antrenörle çalışma değişkenine göre elde edilen bulgularına bakıldığında, sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları aynı antrenörle çalışma sürelerine göre fiziksel antrenman ve kondisyon alt boyutunda 6 aydan az süredir aynı antrenörle çalışan sporcularla 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcular arasında ve teknik beceri öğretimi alt boyutunda 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcularla 6 ayda az ve 6 ay-1yıl süreyle aynı antrenörle çalışan sporcular arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. 6 ay-1yıl ile 2-4yıl süreleriyle aynı antrenörle çalışan sporcu grupları arasında hedef belirleme, zihinsel hazırlık ve yarışma stratejileri alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Genel olarak tüm alt boyutlarda 6 aydan az ve 6ay-1yıl süreyle aynı antrenörle çalışan sporcuların ortalamaları 2-4 yıl ve 5 yıl ve üzeri süreyle aynı antrenörle çalışan sporculardan daha fazla bulunması birkaç yıldır var olan bu ligte oyuncuların sezondan sezona değişmesi ve en fazla 6ay-1yıl süreyle aynı antrenörle çalışan sporcuların örnekleme oluşturasına bağlanabilir.

Bu bulgular, Yılmaz'ın (2008) yapmış olduğu çalışmada aynı antrenörle çalışma süresine göre 5 yıl ve üzeri süredir çalışanların ortalamasının 3 yıl ve altı süredir çalışanlara göre daha düşük çıktığı ve bu farklılığı çalışmaya katılan futbolcuların veya antrenörün kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceğini belirttiği çalışmasını destekler niteliktedir. Aynı antrenörle çalışma süresi arttıkça sporcular tarafından algılanan olumlu antrenör davranışının anlamlı olarak farklılaşmamasından yola

çıkarak bu çalışma, Abakay ve Kuru (2013)'nun spor yapma yılı ve aynı antrenörle çalışma süresi arttıkça, Selağzı ve Çepikkurt (2014)'un aynı antrenörle çalışma süresi arttıkça ve Erkan (2002)'in aynı antrenörle çalışma süresi arttıkça sporcular tarafından algılanan iletişim düzeyinin de arttığını gösteren bulgularla çelişmektedir. Selağzı ve Çepikkurt (2014)'e göre, çalışmaya katılan sporcuların antrenörleri ile beraber geçirdikleri zamandaki artışa bağlı olarak antrenöre olan bağlılıklarının arttığı ortaya çıkmıştır. Bu bulgular çalışmaların sahipleri tarafından sporcuların antrenörleriyle geçirdikleri zaman arttıkça birbirlerini daha iyi tanıyacakları, ortak amaçlar doğrultusunda birleşme yolunda aradaki iletişimi arttıracakları şeklinde yorumlanmıştır. Barut (2018)'un 382 basketbolcuyla yaptığı, farklı hedef yönelimlerine sahip ünilig erkek basketbolcularının algılanan liderlik davranışı ve antrenör davranışlarını değerlendirmelerinin karşılaştırılması araştırmasında görev yönelimi ortalama puanlarının deneyim yılı arttıkça arttığı, ego yönelimi ortalama puanlarının deneyim yılı arttıkça azaldığı görülmüştür. Bu bulgular ego yönelimli bireylerin daha rekabetçi daha kazanmaya odaklı ve diğerlerinin performansından daha iyi olmayı hedefleyen, ödülü ön plana koyan tutumlarından dolayı deneyim kazanmaya öncelik tanımayacağı bu bakımdan deneyim yılı düşük olan, takım arkadaşlarıyla ve antrenörleriyle daha az süredir birlikte çalışan sporcuların da ego yönelimlerinin yüksek olacağı beklentisini yaratmaktadır.

7.1.5. Antrenör Yeterliklerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, antrenör yeterlikleri alt boyutlarında en yüksek ortalama değer 18-35 yaş ve 36-53 yaş grupları için karakter oluşturma alt boyutunda çıkmıştır. En düşük ortalama değer 18-35 yaş grubundaki antrenörler için fiziksel kondisyon alt boyutundan elde edilirken, 36-53 yaş grubu için motivasyon alt boyutundan elde edilmiştir. Feltz ve ark., (1999) karakter oluşturma yeterliğini spor yolu ile sporcularının karakter gelişimine fayda sağlayacak olumlu etkilerine yönelik yetiler olarak açıklarken, fiziksel kondisyon yeterliğini sporcuların fiziksel kondisyon gelişimlerini sağlama yetileri ve motivasyon yeterliğini, antrenörlerin sporcuların psikolojik durumlarını ve becerilerini etkileme yetilerine olan inançları olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamalardan hareketle, yaş grubu fark etmeksizin antrenörlerin kendilerini en çok karakter oluşturma alt boyutunda yeterli gördükleri,

antrenörlerin yaşı azaldıkça kendilerini en az fiziksel kondisyon alt boyutunda ve antrenörlerin yaşları arttıkça kendilerini en az motivasyon alt boyutunda yeterli gördükleri söylenebilir.

Antrenör yeterliğinin oyun stratejileri, motivasyon, teknik beceri ve karakter oluşturma alt boyutlarında iki yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, fiziksel kondisyon alt boyutunda iki yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmanın bulguları Güllü ve Donuk (2019)'un 150 antrenörle futbol antrenörlerinin duygusal emek ve antrenör yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmanın bulgularıyla fiziksel kondisyon alt boyutunda benzerken, oyun stratejileri, motivasyon, teknik beceri ve karakter oluşumu alt boyutlarında farklılaşmaktadır. Güllü ve Donuk (2019) antrenör yeterliğinin tüm alt boyutlarında antrenörün yaşı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

7.1.6. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesi

Çalışmadan elde edilen bulgular antrenör yeterliğinin antrenörlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular Sullivan ve ark. (2012)'nin altyapılarda antrenörlük bağlamının ve antrenör eğitiminin algılanan liderlik davranışları ve antrenör yeterliği ile ilişkisini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmanın antrenörün eğitim düzeyine göre çok boyutlu antrenör yeterliği yapısında anlamlı düzeyde farklılık gösteren bulgusuyla çelişmektedir. Öte yandan, Toklu (2010)'nun tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla 177 tenis antrenörüyle yaptığı çalışmadaki, tenis antrenörlerinin öz yeterliklerinin antrenörlerin eğitim düzeylerine göre hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamaması sonucunu desteklemektedir.

Lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip antrenörlerin fiziksel kondisyon, teknik öğretimi ve karakter oluşturma alt boyutlarında eğitim düzeyi lise olan antrenörlere göre daha yüksek ortalama puan elde ettikleri bulunmuştur. Lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olan antrenörlerin kendi yeterlik algılarında eğitim düzeyi lise ve aşağısı olan antrenörlere göre daha yüksek ortalamalara sahip olmaları beklenen bulgular arasında

yer almaktadır; ayrıca gerek alınan eğitimin, gerek mesleki çalışma koşullarının aynı olmaması dolayısıyla lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olan antrenörlerin alt boyutlar için elde ettikleri ortalama puanların her alt boyut için diğer gruptan yüksek olmaması beklenen bir durumdur. Çalışma bulguları da bu beklentileri destekler nitelikte antrenör yeterliğinin oyun stratejileri ve motivasyon alt boyutlarında lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olan antrenörlerin eğitim düzeyi lise olan antrenörlere göre daha düşük ortalama puanlara sahip olduğunu göstermektedir.

7.1.7. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Sporculuk Geçmişine Göre Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, profesyonel sporculuk geçmişi olan antrenörlerin amatör sporculuk geçmişi olan antrenörlere göre antrenör yeterliği alt boyutlarında daha yüksek ortalama değerlere sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Spor psikologları özgüveni, arzulanan bir davranışı başarılı bir şekilde yapacağınıza ilişkin inanç olarak tanımlamaktadırlar. Araştırmalar da başarılı ve daha az başarılı olan spor insanını en tutarlı şekilde ayırt eden faktörün özgüven olduğunu göstermektedir (Vealey, 2005). Buradan hareketle daha önce profesyonel sporculuk geçmişi olan antrenörlerin diğer antrenörlere göre daha özgüvenli olmalarının ve kendilerini yeterli görmelerinin beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Deborah ve ark. (2009) tarafından Antrenör Yeterliği Ölçeği kullanılarak gönüllü genç takım antrenörleri üzerinde yapılan bir çalışmada antrenörlerin özgüvenleriyle, antrenörlerin oyunculuk geçmişleri, sezon boyunca sporcuların gelişimlerine sağladıkları katkı ve sosyal destekleyicilik özelliklerinin özgüveni düşük antrenörlere göre daha yüksek olduğu ve kendilerini daha yeterli gördükleri bulgusu bu çalışmanın bulgularıyla tutarlıdır.

Antrenör yeterliğinin oyun stratejileri alt boyutunda profesyonel spor geçmişi olan grupla amatör spor geçmişi olan grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Oyun stratejileri; antrenörlerin müsabaka sırasında oyuncular üzerinde liderlik özelliklerini kullanabilme yetileridir (Feltz ve ark., 1999). Liderlik özellikleri genellikle başkalarının motivasyonunu kolaylaştırmayı içerir, liderin doğru kararlarla kişileri ortak bir hedefin peşinde birlik olması yönünde odaklamasıdır (Vroom ve Jago, 2007). Futbol antrenörlerinin yeterlikleri, karar verme stratejileri ve takım

performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Göral (2014)'ın yaptığı çalışmaya göre antrenör yeterliliklerinin ve karar verme stratejilerinin tüm alt boyutlarının birbirleri ile önemli ölçüde korelasyona sahip oldukları ve antrenörün sporculuk geçmişiyle yeterlik algısının pozitif yönde ilişkili olduğuna yönelik bulgusu bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

7.1.8. Antrenör Yeterliklerinin Antrenörün Kademesine Göre Değerlendirilmesi

Antrenörlerin sahip olduğu antrenörlük kademesine göre antrenör yeterliğinin hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar antrenörlerin aldıkları eğitime ve sahip oldukları lisans seviyesine bağlı kalmaksızın kendi yeterliklerini değerlendirirken hep en yüksek puanları tercih etmelerine bağlanabilir. Bjorklund (1995) öz-yeterlik ile ilgili şöyle bir tanım yapmıştır: “Öz-yeterlik bireyin becerileri doğrultusunda yapabildiklerine ilişkin yargılarının bütünüdür. Öz-yeterlik, deneyimler aracılığıyla gelişir. Kişi kendi davranışlarının etkililiğini değerlendirdikten sonra bu davranışları başka kişilerinkilerle kıyaslar. Bu kişiye çevresindeki insanlar tarafından davranışlarının belli standartları ne ölçüde karşıladığı söylenir. Yeterli olduğuna inanan bir kişi öyle olmasa bile pozitif bir öz-yeterlik duygusu geliştirir. Tam tersi durumda, öz-yeterlik duygusu zayıf olduğunda bu kişiler daha etkisiz davranışlar sergileme eğilimindedirler” (Akt: Kahyaoğlu ve Yangın, 2007). Bu tanımlamadan hareketle, antrenör yeterliği ortalamalarının her kademe için yüksek olması, antrenörlerin kendi gerçekçi olmama ihtimali olan inançları, kıyaslamaları ve çevresindeki insanların objektif olamayabilecek yorumları doğrultusunda ortaya çıkmış olduğu düşünülmektedir. Antrenör yeterliğinin antrenörün sahip olduğu kademeye göre istatistiksel olarak farklılık göstermemesi bulgusu Malet ve Feltz (2000)'in antrenör eğitim programına katılımın bir kontrol grubuna kıyasla antrenörün yeterliği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Michigan bölgesinde 60 antrenörle yaptıkları araştırmada 6'şar saatlik 2 bölümden oluşan eğitimler sonucu 36'sı deney grubuna 24'ü kontrol grubuna alınan antrenörlerin yeterlik algılarında karakter oluşturma, oyun stratejileri, motivasyon ve teknik beceri alt boyutlarında anlamlı fark buldukları çalışmayla çelişmektedir. Bu farklılığa sebep olarak iki ülkenin antrenörleri arasındaki kültürel farklılık gösterilebilir. Türkiye'de antrenörlerin sürekli eleştiriye maruz

kalması ve kulüplerden gönderilme oranları her sezon çok yüksek olduğundan, kendileriyle ilgili yeterli görmedikleri bir özelliği rahatça söylememeleri ve kendilerini normalde algıladıklarından daha yeterli göstermeleri beklenen bir durumdur.

Antrenör yeterliğinde 5.Kademe antrenörler teknik beceri alt boyutunda en yüksek ortalama değere sahip olurken, diğer alt boyutların hepsinde 3.Kademe antrenörlerin en yüksek ortalama değerlere sahip oldukları bulunmuştur. Bu bulgu Buğdaycı (2018)'in 494'ü erkek olmak üzere toplam 697 antrenörle yaptığı, antrenörlerin iletişim becerileri ile öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen tez çalışmasının, erkek antrenörlerin antrenörlük kademeleri ile genel öz yeterlilik puanları arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır sonucunu desteklemezken, antrenörlük kademesi 3 ve 4 olan erkek antrenörlerin, 1 ve 2 olanlardan daha yüksek ortalama puanlar elde ettikleri bulgusuyla benzeşmektedir. Bizim çalışmamızda 5.ve 3.kademe antrenörlerin ortalamalarının 1.ve 2. Kademeye sahip antrenörlerden daha yüksek olması Buğdaycı (2018)'nin bulgularının bir kısmını desteklemektedir.

7.1.9.Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarıyla Antrenör Yeterliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi Değerlendirmesi

Analiz bulguları incelendiğinde, sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliği arasındaki korelasyona göre; iki ölçeğin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken, antrenör yeterliği alt boyutlarının birbirleri arasında ilişki katsayıları .29 ve .56 arasında olmak üzere pozitif doğrusal ilişki olduğu ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarının birbirleri arasında ilişki katsayıları .44 ve .90 arasında olmak üzere pozitif doğrusal ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Antrenör, sporcu ve antrenman ortamı arasındaki karmaşık örüntüyü açıklamak için yapılan çalışmalar sporcular tarafından antrenör davranışlarının sporcunun gelişimini doğrudan etkilediğini göstermektedir (Chelladurai, 1984; Smoll ve Smith, 1984; Côté ve ark., 1995).Antrenör davranışlarıysa Feltz, Chase, Moritz ve Sullivan (1999) tarafından, sporcularının öğrenme ve performans düzeylerini etkileme kapasiteleri olarak tanımlanan antrenör yeterliğiyle ilişkilidir (Unutmaz ve Gençler, 2017).

Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarıyla antrenör yeterliği alt boyutları arasında benzer alt boyutlar olmasına rağmen pozitif veya negatif anlamlı bir ilişki çıkmamasına sebep olarak antrenörlerin birbirleri arasında yaş, eğitim, sporculuk geçmişi, aynı sporcularla çalışma süresi, antrenörlük kademesi bakımından farklılıklar olmasına rağmen kendi yeterlik değerlendirmelerini birbirlerine benzer şekilde yüksek veya tam olarak yapmaları gösterilebilir. Antrenörlerin kendi yeterlik algılarıyla ilgili değerlendirmelerinden 1(az), 2(orta), 3(yüksek), 4(tam) şeklinde 4'lü likert tipi değerlendirme sistemiyle toplanmış verilere göre antrenörlerin her soru için kendi yeterliklerine verdikleri en az puan 3(yüksek) olurken, en fazla puan 4(tam) olduğu görülmüştür. Bu durum, Akkuş (2014)'un 132 sporcu ve 22 antrenörle gerçekleştirdiği erkekler birinci voleybol liginde yer alan takımların antrenörlerinin liderlik özellikleri ile sporcuların bu konudaki düşüncelerinin karşılaştırılması amacıyla yaptığı çalışmanın bulgularıyla çelişmektedir. Sporcuların antrenörlerinin liderlik davranışlarının demokratik bir yapıda olduğunu savunurken antrenörler ise kendilerinin liderlik algısının yeterince demokratik olmadığını düşünmektedirler.

Çalışmadan elde edilen; toplam puanların ortalamalarının standart normal dağılıma çevrilmesiyle hesaplanan, antrenör yeterliği ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasında negatif doğrusal ve zayıf bir ilişki vardır bulgusu, Başer (2009)'in bulgularını desteklemektedir. Antrenörlerin algılanan liderlik özellikleri ile gerçekte var olan liderlik özelliklerini incelemek amacıyla Türkiye Basketbol 1.Ligi'nde yer alan 16 antrenör ve 224 sporcuyla yapılan bu çalışmada sadece aynı tip liderlik özelliğinden eğitim tipi lidere ilişkin algılama ve eğitim tipi gerçek davranış arasında bir anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Antrenör yeterliği ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamaması sonucu, Castle ve ark. (2015)'nin NCAA liginde algılanan liderlik davranışı ile antrenör davranışı değerlendirme boyutları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında olumsuz antrenör davranışı boyutu ile otokratik davranış boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki, olumlu antrenör davranışı boyutu ile pozitif geri bildirim boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu çalışmasının sonuçlarını desteklemeyen, sporcuların tarafından algılanan antrenör davranışları bazı

değişkenlere göre farklılaşmasına rağmen antrenör yeterliği ortalamaları her alt boyut için benzer ve yüksek olması sonucu, Kavussanu ve ark. (2008)'ın antrenör yeterliği ve etkinliğinin yordayıcılarını incelemek için antrenör ve sporcuların görüşlerinin karşılaştırıldığı çalışmanın, antrenörlerin kendi yeterlik değerlendirmelerinin tüm alt boyutlarında sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarından daha yüksek puanlar elde edildiği bulgusuyla benzeşmektedir. Kavussanu ve ark. (2008)'ın İngiliz üniversite takımlarından 8'si bireysel 7'si takım sporu olmak üzere 26 antrenör 291 sporcuyla yaptıkları bu çalışmada antrenörün deneyimi teknik beceri yeterliğinin anlamlı bir belirleyicisi olarak bulunurken, sporcuların deneyimi algılanan antrenör davranışlarının tüm boyutlarını olumsuz yönde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bir başka benzer çalışma Lemonidis ve ark. (2014) tarafından Yunanistan basketbol 1.liginde 8 antrenör 81 sporcuyla yapılan, algılanan antrenör davranışlarının sporcu ve antrenör arasındaki uyumsuzluğu ele aldıkları çalışmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Antrenörlerden sık sık destekleyici yorumlar yaptıklarını, sporcularını hatalardan sonra nadiren cezalandırıcı ifadeleri tercih ettiklerini ve cesaretlendirici geribildirimlerle istenen davranışlara yönelik ifadeler kullandıklarına dair yanıtlar elde edilirken, sporcuların antrenörlerinin söylediklerinin aksine antrenör davranışlarını destekleyici ve cesaretlendirici algılamadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan hareketle antrenörlerin öz farkındalıklarını geliştirebilecekleri bir eğitim programına ihtiyaçları olduğu yorumu yapılabilir.

7.2.Sonuç

Araştırmanın birinci alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla sporcuların mevkisi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Olumsuz antrenör davranışları alt boyutunda en yüksek ortalama değer 2 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların puanlarından elde edilirken, en düşük ortalama değer 5 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların puanlarından elde edilmiştir. Sporcular tarafından algılanan pozitif antrenör davranışlarını ölçen diğer 6 alt boyutta sporcuların mevkisine göre en yüksek ortalama değerlere 1 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların, en düşük ortalama değerlereyse 5 numaralı pozisyonda oynayan sporcuların sahip olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın ikinci alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının alt boyutlarında sporcuların basketbol oynama geçmişlerine göre anlamlı bir fark yoktur. Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutları arasında basketbol oynama geçmişlerine göre değişmeksizin en yüksek ortalama değerler teknik beceri öğretimi alt boyutundayken en düşük değerler olumsuz antrenör davranışı alt boyutundadır.

Araştırmanın üçüncü alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; sporcuların milli takımda görev alma durumlarına göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Milli takımda görev almış

sporcularda en yüksek ortalama değer olumlu antrenör davranışı alt boyutunda, en düşük ortalama değer olumsuz antrenör davranışı alt boyutunda bulunmuştur. Milli takımda görev almamış sporcularda en yüksek ortalama değer teknik beceri öğretiminden elde edilirken, milli takımda görev alanların zihinsel hazırlık ve hedef belirleme alt boyutlarında benzer ortalama değerlere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; aynı antrenörle çalışma süreleri ile sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Fiziksel antrenman ve kondisyon alt boyutunda 6 aydan az süredir aynı antrenörle çalışan sporcularla 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcular arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Teknik beceri öğretimi alt boyutunda 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcularla 6 ayda az ve 6 ay-1yıl süreyle aynı antrenörle çalışan sporcular arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 6 ay-1yıl ve 2-4yıl süreleriyle aynı antrenörle çalışan sporcu grupları arasında hedef belirleme, zihinsel hazırlık ve yarışma stratejileri alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu bulgularına ulaşılmıştır. En yüksek ortalama değer teknik beceri öğretimi alt boyutunda 6 aydan az süredir aynı antrenörle çalışan sporculardan elde edilirken, en düşük ortalama değer 2-4 yıldır aynı antrenörle çalışan sporcuların zihinsel hazırlık ve olumsuz antrenör davranışı alt boyutlarına verdikleri yanıtlardan elde edilmiştir.

Araştırmanın beşinci alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; antrenör yeterliğinin fiziksel kondisyon alt boyutunda iki yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunurken, oyun stratejileri, motivasyon, teknik beceri ve karakter oluşturma alt boyutlarında iki yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Antrenör yeterlikleri alt boyutlarında en yüksek ortalama değer 18-35 yaş grubu ve 36-53 yaş grubu için de karakter oluşturma alt boyutunda çıkmıştır. En düşük ortalama değer 18-35 yaş grubundaki antrenörler için fiziksel kondisyon alt boyutundan elde edilirken, 36-53 yaş grubu için motivasyon alt boyutundan elde edilmiştir.

Araştırmanın altıncı alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; antrenörlerin eğitim düzeylerine göre antrenör yeterliğinin anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Antrenör yeterliğinin antrenörlerin eğitim seviyelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren değerlere göre, lisans ve üstü eğitim düzeyine

sahip antrenörlerin fiziksel kondisyon, teknik öğretimi ve karakter oluşturma alt boyutlarında eğitim düzeyi lise olan antrenörlere göre daha yüksek ortalama puan elde ettikleri bulunmuştur.

Araştırmanın yedinci alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; antrenör yeterliğinin oyun stratejileri alt boyutunda profesyonel spor geçmişi olan grupla amatör spor geçmişi olan grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. profesyonel sporculuk geçmişi olan antrenörlerin amatör sporculuk geçmişi olan antrenörlere göre antrenör yeterliği alt boyutlarında daha yüksek ortalama değerlere sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Antrenör yeterliği için en düşük ortalama değerler profesyonel sporculuk geçmişi olan antrenörlerde motivasyon alt boyutundan elde edilirken, amatör sporculuk geçmişi olan antrenörlerde oyun stratejileri alt boyutundan elde edilmiştir.

Araştırmanın sekizinci alt problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; antrenörlerin sahip olduğu antrenörlük kademesine göre antrenör yeterliğinin hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Antrenör yeterliğinde 1.Kademe antrenörler teknik beceri alt boyutunda en yüksek ortalama değere sahip olurken, diğer alt boyutların hepsinde 3.Kademe antrenörlerin en yüksek ortalama değerlere sahip oldukları bulunmuştur. Toplam ortalama değerlerde en düşük ortalama puan antrenör yeterliğinin motivasyon alt boyutunda bulunurken, en yüksek toplam ortalama puan karakter oluşturma alt boyutunda bulunmuştur.

Araştırmanın ana problemi ile ilgili analizlerin sonucuna göre; sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarıyla antrenör yeterliği arasındaki korelasyona göre; iki ölçeğin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken, antrenör yeterliği alt boyutlarının birbirleri arasında ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarının birbirleri arasında arasında olmak üzere pozitif doğrusal ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca z skorlarının hesaplandığı antrenör yeterliği alt boyutları ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarının toplam puanları arasında negatif doğrusal ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Antrenörlerin kendi yeterlik değerlendirmelerinin alt boyutlarının toplam ortalama puanları artarken sporcuların tarafından algılanan antrenör davranışları alt boyutlarının toplam ortalama puanları azalmaktadır.

7.3.Öneriler

- Aynı antrenörle çalışma süresine göre sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarında anlamlı farklılıklar olması bulgusundan yola çıkılarak antrenörlerin çalıştırdıkları sporcu grubuyla birlikte olduğu dönemin uzun vadeli planlanması,
- Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarında en düşük ortalama değerlerin zihinsel hazırlık ve hedef belirleme alt boyutlarından elde edilmesi bulgusundan yola çıkarak antrenörler için zihinsel hazırlık ve doğru hedef belirleme becerileri başta olmak üzere ‘psikolojik becerileri geliştirme’ eğitim programı düzenlenmesi,
- Antrenörlerin sezon hazırlığı başladığı andan itibaren fiziksel kondisyon ve teknik antrenmanların yanında zihinsel antrenmanların da sezon programına dahil edilmesi,
- Antrenör yeterliğinde yaş değişkenine göre en düşük ortalama değerlerin 18-35 yaş grubu için fiziksel kondisyon, 36-53 yaş grubu için motivasyon alt boyutundan elde edilmesi bulgusundan yola çıkılarak basketbol antrenörleri gelişim kurslarında 35 yaş altı katılımcı grubu için fiziksel kondisyon ve antrenman bilgisi, 35 yaş üzeri katılımcı grubu için motivasyon kuram ve uygulamaları hakkındaki bilgilerin güncellenerek programa dahil edilmesi,
- antrenörlerin sahip olduğu antrenörlük kademesine göre antrenör yeterliğinin hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı bulgusundan yola çıkılarak antrenörlerin öz farkındalıklarının geliştirilebilmesi için imkanlar sağlanması,

- Antrenör yeterliği ve sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının toplam puanları arasında zayıf ve negatif yönde bir ilişki bulunması bulgusundan yola çıkılarak, antrenör sporcu ilişkisini desteklemek adına sezon programına düzenli aralıklarla gerçekleştirilecek şekilde sosyal aktivitelerin dahil edilmesi önerilmektedir.

8.KAYNAKÇA

- Abakay, U., Kuru, E. Kadın futbolcularda antrenörle iletişim düzeyi ve başarı motivasyonu ilişkisi. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 2013; 12(1).
- Acuner T, İlhan T. Türk toplumuna ve liderlik davranışlarına ilişkin kültürel bir çözümleme. II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı. Afyon, 2003; 19-22.
- Adair, J. Inspiring Leadership. Çeviren: Ozaner, P. Kışkırtıcı Liderlik. 1 Basım, Alteo Yayıncılık, Ankara; 2005.
- Akkuş, S. Erkekler Birinci Voleybol Liginde Yer alan Takımların Antrenörlerinin Liderlik Özellikleri ile Sporcuların Bu Konudaki Düşüncelerinin Karşılaştırılması. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Ankara (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Erdoğan Yılmaz).
- Altıntaş, A, Cetinkalp, Z, Asçı, F. H. Evaluating the coach-athlete relationship: Validity and reliability study. Hacettepe Journal of Sport Sciences. 2012; 23 (3), 119–128.
- Altıntaş, A. Basketbol antrenörlerinin psikolojik dayanıklılıklarının liderlik stillerini belirlemedeki rolü. Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2017 ; 2 (1).
- Amorose A. J. Coaching Effectiveness. In: MS Haggerand NLD Chatzisarantis (Eds), Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport. Human Kinetics, Leeds. 2007; 209- 227.

- Anshel MH. Sport psychology: From theory to practice (4th edition). San Francisco,
- Arıburun, B., Aşçı, F.H. Amerikan futbolu oyuncularında hedef yönelimi ve algılanan güdül iklim. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2005, 3.3: 111-114.
- Ashton, P. T. ve Webb, R. B. Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement. NY: Longman; 1986.
- Ateş,C., Yıldız, Y., Yıldız, K. Profesyonel basketbol ve voleybolcuların antrenör iletişim beceri düzeyleri algısı ve sporcuların kaygı düzeylerinin araştırılması. Erciyes İletişim Dergisi, 2018; 5(3), 40-52.
- Baker, J., Côté, J., & Hawes, R. The relationship between coaching behaviours and sport anxiety in athletes. Journal of Science and Medicine in Sport, 2000; 3(2), 110–119.
- Balague, G. Kadın oyuncuların motivasyonu konusunda üç bakış açısı. Championship Performance, 2007; 11 (128): 2.
- Bandura A. Self Efficacy: The exercise of Control. New York: Freeman, 1997; 45-48.
- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological, 1977; 84, 191-215.
- Başer, T . Türkiye Basketbol Erkekler 1. Ligi'nde (Beko Basketbol Ligi) Görev Yapan Antrenörlerin Algılanan Liderlik Özellikleri ile Gerçekte Var Olan Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi ve Yeni Bir Model Önerisi. Marmara Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, 2009, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Turgay Biçer).
- Bennie, A and Connor, D. Coach-athlete relationships: A qualitative study of professional sport teams in australia. International Journal of Sport Health Science; 2012.
- Bensiz, A. Amatör Futbolcuların Algılarına Göre Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi; 2016, Bartın(Danışman: Yrd. Doç. Dr. Murat Kul).
- Berber, A. Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik kavramı, gelişimi ve dönüşümsel liderliğin yönetim ve organizasyon içerisindeki rolü. İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 2000; 11.36, 33-50.
- Beswick, B. Focused for Soccer. Çeviren: Süren, E. Odak Noktamız Futbol. İstanbul: Remzi Kitabevi; 2016.
- Biçer T. Liderlik ve Ötesi, Kobi Efor Dergisi, İstanbul, 2005; 67.

- Buğdaycı, S. Antrenörlerin İletişim Becerileri ile Öz-Yeterliliklerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi, 2018, Konya (Danışman: Doc. Dr. Hayri Demir).
- Caron, J. Comparing Coaches' and Athletes' Perceptions of Coaching Efficacy. A Thesis: Presented to the Department of Kinesiology California State University, Long Beach, 2015.
- Castle, J., Ammon, R., & Barnes, J. C. An assessment of NCAA division I directors of football operations perceptions of changes in recruiting and retention strategies due to apr legislation. *Journal of Contemporary Athletics*, 2015; 9(1), 15.
- Cengiz, R., Aytan, G. C. ve Abakay, U. Taekwondo sporcularının algıladığı liderlik özellikleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2012; Volume: 7, Number: 4, ISSN:1306-3111
- Çetin, Ş, Korkmaz, M ve Çakmakçı, C. Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 2012; 18.1, 7-36.
- Charman R, Drotter S, Noel J. *The Leadership Pipeline*. Jossey-Bass Publishing.
- Chelladurai P. Leadership in Sport. In J.M. Silva, R.S. Weinberg (Eds.) *Psychological Foundations of Sport*. Champaign, IL; Human Knetics. 1984; s. 329-339.
- Chelladurai, P. Leadership. In R. N. Singer, M. Murphy, & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook of research on sport psychology*. New York: Macmillan Publishing Company, 1993b; pp. 647-671.
- Chelladurai, P. Styles of decision making in coaching. In J.M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance*. Mountain View, CA: Mayfield.72, 1993a; pp. 99-109.
- Coladarci, T. Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*. 1992; 60, 323-337.
- Côté J, Salmela JH, Trudel P, Baria A, Russell SJ. The coaching model: A grounded assessment of expertise gymnastic coaches' knowledge. *Journal of Sport&Exercise Psychology*, 1995; 17, 1-17.
- Côté, J, Yardley, J, Hay, J, Sedgwick, W, Baker, J. An exploratory examination of the Coaching Behaviour Scale for Sport. *Avante*, 1999; 5, 82-92.
- Côté, J. The development of coaching knowledge. *International journal of sports science & coaching*, 2006; 1(3), 217-222.
- Daft R. *Organization Theory and Design*, Thomson South Western, Eighth

- Derya,S. Liderlik Tarzları ve Liderlerin Astlarını Etkileme Taktikleri Arasındaki İlişki: Antalya ili 5 Yıldızlı Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Isparta (Danışman: Prof. Dr. Hasan İbicioğlu) .
- Dilek, A. N. Antrenör Davranışları ile İlgili Sporcu Algısının Araştırılması: Türkiye-Bosna-Hersek Örneklerinin Karşılaştırılması.Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Samsun, 2017.
- Egesoy, H. Türkiye Futbol süper ligi teknik direktör değişikliklerinin incelenmesi. Pamukkale Journal of Sport Sciences. 2010; 1, 37-48.
- Erdem K. Futbolda Kenar Yönetimi, İstanbul Morpa Kültür Yayınları,2005; s13-14.
- Eren, E. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Yayınevi; 1998.
- Ertürk, C. (2008). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgütsel Başarı Üzerindeki Etkisi. Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale (Danışman: Doç. Dr. Nazan Yelkikalan).
- Feltz DL, Chase MA , Moritz SE and Sullivan PJ. A Conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. Journal of Educational Psychology, 1999; 91(4): 765-776.
- Feltz DL, Chase MA, Moritz SE, et al. A conceptual model of coaching efficacy: preliminary investigation and instrument development. J EducPsychol 1999; 91: 675-776.
- Feltz DL. Self-confidence and Sports Performance. In: Pandolf KB. Ed.Exercise and Sport Sciences Reviews Vol.16. Macmillan Publishing, 1988; 92-103.
- Feltz, DL, Hepler,TJ, Roman, N, and Paiement, C. Coaching Efficacy and Volunteer Youth Sport Coaches. The Sport Psychologist, 2009; 23:1, 24-41.
- Gençer R. T., Kiremitçi O ve Boyacıoğlu H. Antrenörlük Yeterlik Ölçeği'nin (AYÖ) Psikometrik Özellikleri: Türk Antrenörler Üzerine Bir Çalışma. Journal of New World Sciences Academy, 2009; 4(2):143-153.
- Gilbert, R. Read This Book Tonight to Help You Win Tomorrow.Championship Performance. Charlotte, NC; 2006.
- Gillet N, Vallerand RJ, Amoura S, et al. Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: a test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. Psychology of Sport and Exercise, 2010; 11,155-116.

- Göral, K. Futbol Antrenörlerinin Yeterliliği, Karar Verme Stratejileri ve Takım Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Doktora Tezi. Bolu, 2014(Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Aycan).
- Güllü, S. ve Donuk, B. Futbol antrenörlerinin duygusal emek ve antrenör yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Spor Bilimleri Fakültesi, Tarih Okulu Dergisi (TOD)., 2019; (12), ss.58-79.
- Horn, T. S. Coaching effectiveness in the sport domain. *Advances in sport psychology* . 2nd ed., Champaign,IL: Human Kinetics.2002; pp. 309-354.
- İnal A. N. Beden Eğitimi ve Spor Bilimlerine Giriş, Konya: Desen Yayıncılık, 15; 2000.
- İnce, N. Farklı Yelken Sınıflarında Liderlik Tercihleri.Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2006, İçel (Danışman: Prof.Dr. Şefik Tiryaki).
- Jackson, B, Dimmock, JA, Gucciardi, D ,Grove, R. Personality traits and relationship perceptions in coach-athlete dyads: Do opposites really attract? *Psychology of Sport and Exercise* 12. 2011; 222-230.
- Johnson, M. E. Antrenör Köşesi. *Championship Performance*, 2007; 11 (128): 1.
- Jowett S., Ntoumanis, N. The coach-athlete relationship questionnaire (CART – Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 2004; 14, 245–257
- Jowett S. Interdependence analysis and the 3 + 1Cs in the coach-athlete relationship. *Social Psychology in Sport*. Champaign, IL: Human Kinetics, 2007; 15–27 .
- Jowett, S. The coach-athlete relationship. *The Sport and Exercise Scientist*, 2012; 33.
- Kahyaoğlu, M., Yangın, S. İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2007; 15(1), 73-84.
- Karagözoğlu, C. Sporda Psikolojik Destek, 1. Baskı. İstanbul: Morpa Yayınları; 2005.
- Kassim, A. F. M. and Boardley, I. D. Athlete perceptions of coaching effectiveness and athlete-level outcomes in team and individual sports: A cross-cultural investigation. 2018; 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.

- Kelecek, S., Altıntaş, A., & Aşçı, F. H. (2010). Elit voleybolcuların güdusel yönelimleri: cinsiyet ve milli sporcu olmak etken midir?. Gazi Üniversitesi. 11. Uluslar arası Spor Bilimleri Kongresi, Ankara.
- Konter, E. Bir Lider Olarak Antrenör. 1.Basım, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996; 56, 104-105.
- Lemonidis, N., Tzioumakis, Y., Karypidis, A., Michalopoulou, M., Gourgoulis, V., & Zourbanos, N. Coaching behavior in professional basketball: discrepancies between players'and coaches' perceptions. *athletic insight*, 2014; 6(1), 65.
- Macquet, AC, Stanton, N. Do the coach and athlete have the same «picture» of the situation? Distributed Situation Awareness in an elite sport context. *Applied Ergonomics*. 2014; 45. 724-733
- Malete, L., and Feltz, D. L. The effect of a coaching education program on coaching efficacy. *The Sport Psychologist*, 2000; 14(4), 410-417.
- Mallett C. J. Modelling the complexity of the coaching process: A commentary. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 2007; 2 (4): 407–409.
- Martin, S. B. and Barnes K. Coaching Behavior Questionnaire. Unpublished manual. University of North Texas. Denton; 1999.
- Maxwell, C. and Dornan, J. Strategies for Success . Çeviren: Güpgüpoğlu İ. Başarı İçin Stratejiler. 1. Basım, Sistem Yayıncılık, İstanbul; 2001.
- Misasi, S. P., Morin, G., & Kwasnowski, L. Leadership: Athletes and coaches in sport. *The Sport Journal*, 2016; 19.
- Morris T and Summeres J. *Sport Psychology*. John Willey- Sons, Melbourne; 1995.
- Myers ND, Vargas-Tonsing TM and Feltz DL. Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport and Exercise*, 2005; 6: 129–143.
- Newman, M. *Emotional Capitalists: The New Leaders*. Monterey: Coaches Choice, 2007.
- Norman, L, French, J. Understanding how high performance women athletes experience the coach-athlete relationship. *International Journal of Coaching Science*. 2013; 7. 3-24.
- Northouse, PG . *Leadership: Theory and Practice*. 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage; 2010.

- Orhan, S. Bireysel Sporcular ve Takım Sporcularında Duygusal Zekâ ve Zihinsel Dayanıklılık İlişkisi. Marmara Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Yayınanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018 (Danışman: Doç. Dr. Cengiz Karagözoğlu).
- Özkalp, E, Kirel, Ç. Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 2001; 111.
- Paksoy, M. Liderlik ve motivasyon. (Ed: C. Serinkan). Nobel Yayın Dağıtım, s. 25, Ankara; 2012.
- Parker, K. Preferred Coaching Styles in Youth Sports: A Qualitative Inquiry of Soccer Players From Generation Z., 2010.
- Pitino, R and Forde, P. Rebound Rules: The Art of Success 2.0. New York: Harper Collins, 2008.
- Price, ML ve Weiss, MR. Coach burnout, coach behaviors, and athletes' psychological responses: Applying Chelladurai's multidimensional model of leadership. The Sport Psychologist. 2000; 14,391-409.
- Riemer, HA and Chelladurai, P. Leadership and satisfaction in athletics. Journal of sport and exercise psychology, 1995; 17(3), 276-293.
- Rodrigues, A. D., et al. Characterization of the negativism, activation, self-confidence and cognitive orientations levels of alpinists. Motricidade, 2009; 5.2, 63-87.
- Rose, Lee H. The basketball handbook. Human Kinetics 1, 2004.
- Sarı, İ and Bayazıt, B. The relationship between perceived coaching behaviours, motivation and self-efficacy in wrestlers. Journal of Human Kinetics, 2017; Volume 57, Issue 1, Pages 239–251.
- Selağzı, S., Çepikkurt, F. Antrenör ve sporcu iletişim düzeylerinin belirlenmesi. CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2015; 9(1), 11-18.
- Selby, EA. A qualitative examination of the philosophies of successful NCAA Division I coaches. (Masters Thesis) California State University, Fullerton. Masters Abstracts International, 2009; 47-06, 3796.
- Sevim Y, Erol E, Tuncel F, Sunay H, Antrenör eğitim ve ilkeleri. Ankara: Gazi Kitabevi, 2001; s. 31-33.
- Short, S. E. and Short, M. W. "Coaches' assessment of their coaching efficacy compared to athletes' perceptions." Perceptual and Motor Skills 99.2, 2004; 729-736.

- Smoll FL, Smith RE. Leadership research in youth sports. In J. M. Silva III & R. S. Weinberg (Eds.), *Psychological foundations of sport* Champaign, IL: Human Kinetics. 1984; s.371-386.
- Smoll, F and Smith, R. *Mastery Approach to coaching: A Leadership Guide for Youth Sports*. Seattle: Youth Enrichment in Sports; 2009.
- Sullivan, P., et al. The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. *The sport psychologist* 26.1, 2012; 122-134.
- Tabachnick and Fidell, B.G. Tabachnick, L.S. Fidell *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.). Pearson, Boston; 2013.
- Tabak, A. Tarihsel gelişim içerisinde liderlik tanımları ve liderlik kavramının günümüzdeki yeri. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 2001; 24(1) : 4.
- Teatro, C, Thompson, M, Kulinna, PH., Mars, H and Kwan, J., Y. Coaching behaviors and stakeholders' views of coaches' efficacy. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2017; 12(4) 452–460.
- Terry P. *The Psychology of the Coach-Athlete Relationship*, London, Bull. S.J. Sport Psychology, Self-Help Guide, The Crowood Press, 1991; 103-120.
- Thompson, J. *Positive coaching: Building character and self-esteem through sports*. Portola Valley, 1995; CA: Warde.
- Toklu, O. *Tenis Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri ve Öz-yeterlilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Selçuk Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2010, Konya (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Turgut Kaplan).
- Toros, T. ve Duvan, A. Eskrimcilerde algılanan antrenörlük davranışı, kolektif yeterlik ve hedef yönelimleri arasındaki ilişki. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 2011; 5, 1.
- Türkmen Ş, Çiftçi M, Çalışkan Ö, Türkmen Ö, *Eğitim kurumları yöneticileri müdürlük müdür yardımcılığı sınavlarına hazırlık*. 2.Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım; 2013.
- Türksoy, A. (2008). *Futbolda Sporcu Tatmini ile Antrenörlerden Beklenen ve Gerçekleşen Liderlik Davranışlarının Tespiti*. Marmara Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul(Danışman: Prof. Dr. Müslim Bakır).

- Üngür, G. Amatör ve Profesyonel Futbolcularda Hedef Yönelimi ve Algılanan Motivasyonel İklim Arasındaki İlişki. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2009, İzmir (Prof. Dr. Birol Doğan).
- Unutmaz, V ve Gencer, T. Antrenör Yeterlik Ölçeği II'nin Türkçe Uyarlama Çalışması. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2017; 2(2): 69-78.
- Unutmaz, V ve Gençler, T. Antrenör Yeterlik Ölçeği II'nin Türkçe Uyarlama Çalışması. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2017; doi: 10.25307/jssr.337768.
- Vealey, R. S. Coaching for the inner edge. Fitness Information Technology; 2005.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. American psychologist, 62(1), 17.
- Westre, K. R., & Weiss, M. R. The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. The Sport Psychologist, 1991; 5(1), 41-54.
- Wood, R.E., Bandura, A and Bailey. Mechanisms governing performance in complex decision-making environments. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1990; 46, 181-201.
- Woolfolk, AE, Rossoff, B and Hoy, WK. Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. Teaching and Teacher Education, 1990; 6, 137-148.
- Yapar, A. ve İnce, ML. Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması (SADDÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, 2014.
- Yapar, A. İki Basketbol Eğitimi Ortamında Antrenman Etkinlikleri, Antrenör Davranışları ve Sporcuların Psikososyal Kazanımlarının Karşılaştırılması. Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Doktora Tezi, 2016, Ankara (Danışman: Prof. Dr. M. Levent İnce).
- Yardley J, Baker J, and Côté J. Coach behaviors and athlete satisfaction in team and individual sports. International Journal of Sport Psychology, 2003; 34, 226-239.
- Yıldırım, H.L. Futbol Antrenörlerinin Saldırganlık olaylarına Bakış Açılımları Ankara İli Örneği Niğde Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, 2009. Niğde (Danışman: Yrd. Doç. Dr. C. Berkan Alpay).
- Yıldız M, Liderlik yaklaşımları ve türk kamu yönetiminde liderlik araştırmaları. Türk İdare Dergisi. Ankara, 2002; 11(435), 34.
- Yılmaz, İ. Sporcu Algıları Çerçevesinde Farklı Spor Branşlarındaki Antrenörlerin Liderlik Davranış Analizleri ve İletişim Beceri Düzeyleri. Yayınlanmamış

Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2008. Ankara(Danışman: Yrd.Doc.Dr. Zafer Çimen).

Zaccaro, SJ. Trait-based perspectives of leadership. American Psychologist,2007; 62, 6-16.

EK 1- BİLGİLENDİRME FORMU

Sayın Antrenör/ Sporcu,

Bu araştırmanın amacı, Türkiye Basketbol Gençler Ligi'ndeki (BGL) sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının antrenörlerin yeterliliğiyle ilişkisinin incelenmesidir. Çalışma neticesinde, Türkiye'de yeni kurulmuş olan gençler ligindeki antrenörlerin bazı değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, sporculuk geçmişi vb.) yeterlikleri ve sporcular tarafından algılanan davranışları hakkındaki yapısal durumla ilgili bilgilere ulaşılacak, antrenörlerin kendi yeterlik algılarıyla sporcularının algıladıkları antrenör davranışları arasında var olan farklılıklara ışık tutacaktır.

Programın yürütücülüğünü, Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Dekan Yardımcısı Doç. Dr. Veysel KÜÇÜK koordinatörlüğünde, Egzersiz ve Spor Psikolojisi Yüksek Lisans Öğrencisi Belemir ÇİK yapmaktadır.

Araştırmamız gönüllülük esasına dayanır. Çalışmaya katılma veya katıldıktan sonra cayma hakkınız olduğunu unutmayınız. Araştırma doğrultusunda kimlik bilgileriniz ve verdiğiniz bilgiler gizli tutulacak ve yalnızca araştırmacı tarafından, yalnız

araştırma amacına yönelik olarak kullanılacaktır. Çalışmamız antrenman öncesinde bir defa yapılacak olup toplam 15 dakika sürecektir. Araştırma ile ilgili her türlü soruyu aşağıda kimliği ve iletişim bilgileri bulunan araştırmacıya sorabilirsiniz. Belirtilen çalışmaya katılım sporcular ve antrenörlerin bilgisi ve onayı ile olmaktadır.

Araştırmaya verdiğiniz destekleriniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Belemir IK

0555 745 99 38

ck.belemir@gmail.com

EK 2- ONAY FORMU

ONAY

Verilen bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacını anladım. Araştırma hakkında soru sorma imknı buldum ve sorularımın yanıtını aldım. Araştırmaya katılmama veya katıldıktan sonra vazgeçme hakkım olduğunu öğrendim. Bu koşullar doğrultusunda kendi isteğim ile çalışmaya katılmayı kabul ediyorum.

Ad Soyad:

İmza:

BELEMİR ÇİK

ck.belemir@gmail.com

0555 745 99 38

EK3- SPORCULAR İÇİN KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaşınız: () 15-16 () 17-18 () 19-20 () 21
Cinsiyetiniz: () K () E
Mevkiiniz: () 1 () 2 () 3 () 4 () 5
Eğitim Durumunuz: () ilkokul () ortaokul () lise () üniversite
Daha önce milli takımda görev aldınız mı? : () evet () hayır

Kaç yıldır basketbol oynuyorsunuz? () 1-2 yıl () 3-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl+

Aynı antrenörle çalışma süreniz:

Baş antrenörüm: () 6 aydan az () 6ay-1yıl () 2-4 yıl () 5yıl ve üzeri

Yardımcı antrenörüm: () 6 aydan az () 6ay-1yıl () 2-4 yıl () 5yıl ve üzeri

Diğer:

EK 4- ANTRENÖRLER İÇİN KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaşınız: () 18-26 () 27-35 () 36-44 () 45-53 () diğer:

Cinsiyetiniz: () E () K

Eğitim Durumunuz: () ilkokul () ortaokul () lise () lisans () yüksek lisans () doktora () diğer:

Sporculuk Geçmişiniz: () yok () var

Branşınız:

	Amatör () Profesyonel ()
Antrenörlük Kademeniz: () 1. () 2. () 3. () 4. () 5.	
Milli Takım Antrenörlüğü Tecrübeniz: () yok () var	
Aynı kulüpte çalışma süreniz : () 0-6 ay () 6ay-1yıl () 2-4 yıl () 5-10 yıl	
Şuan çalıştırdığınız takımla çalışma süreniz : () 0-6 ay () 6ay-1yıl () 2-4 yıl () 5-10 yıl	

EK 5- SPORCULAR İÇİN ANTRENÖR DAVRANIŞLARINI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ

1 (Hiçbir Zaman) 2 (Nadiren) 3 (arasıra) 4 (bazen) 5 (sık sık) 6 (çoğunlukla) 7 (Her Zaman)

Antrenman ve kondisyonumdan sorumlu olan antrenörüm,

1. Kendimi güvende hissedeceğim bir antrenman programı sunar.	1	2	3	4	5	6	7
2. Bana fiziksel zorlayıcılığı olan antrenman programları sunar.	1	2	3	4	5	6	7
3. Bana ayrıntılı bir antrenman programı sunar	1	2	3	4	5	6	7
4. Bana fiziksel hazırlığım için bir plan sunar.	1	2	3	4	5	6	7
5. İmkân ve malzemelerin hazır olduğundan emindir.	1	2	3	4	5	6	7
6. Bana içerikli antrenmanlar sağlar	1	2	3	4	5	6	7
7. Bana yıllık antrenman programları sunar.	1	2	3	4	5	6	7

Teknik becerilerimden sorumlu olan antrenörüm ,

8. Çalışırken bana tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
9. Teknik hataları düzeltmek için belli geribildirimlerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tekniğimi düzeltmek için beni destekler.	1	2	3	4	5	6	7
11. Tekniğimi geliştirici ipuçları verir.	1	2	3	4	5	6	7
12. Becerinin nasıl yapıldığını göstermek için görsel örnekler verir.	1	2	3	4	5	6	7
13. Becerinin nasıl yapıldığını anlatmak için sözel örnekler kullanır.	1	2	3	4	5	6	7
14. Bana öğretilen teknik ve stratejiyi anladığımdan emin olur.	1	2	3	4	5	6	7
15. Bana anlık ger bildirimlerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7

Zihinsel hazırlığımdan sorumlu olan antrenörüm,

16. Baskı altında nasıl davranmam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
17. Zihinsel olarak nasıl güçlü olacağıma dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
18. Yeteneklerim konusunda nasıl güven duymam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
19. Kendim hakkında nasıl pozitif olmam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7

20. Nasıl odaklanmam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
-------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

Hedef belirlememden sorumlu olan antrenörüm,

21. Hedeflerime ulaşmak için stratejiler belirlememe yardım eder.	1	2	3	4	5	6	7
22. Hedeflerime ulaşırken gelişmemi değerlendirir.	1	2	3	4	5	6	7
23. Kısa vadeli hedefler koymama yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7
24. Hedeflerime ulaşmak için belli tarihler belirlememe yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7
25. Uzun vadeli hedefler koymama yardım eder.	1	2	3	4	5	6	7
26. Hedeflerime ulaşmak için bana destek verir.	1	2	3	4	5	6	7

Yarışma stratejilerim için sorumlu olan antrenörüm,

27. Hazır lanma sürecinde daha iyi yapabilmem için odaklanmama yardım eder.	1	2	3	4	5	6	7
28. Beni müsabakalarda karşılaşacağım değişik durumlar için hazırlar.	1	2	3	4	5	6	7
29. Müsabakalarda odaklanmamı sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
30. Müsabakalarda tutarlı bir yapı gösterir.	1	2	3	4	5	6	7
31. Müsabakalarda karşılaşılabileceğim problemlerle ilgilenir.	1	2	3	4	5	6	7
32. Müsabakalar sırasında yeteneklerime güven duyar.	1	2	3	4	5	6	7
33. İmkan ve malzemelerin müsabakalar için hazır olduğundan emin olur.	1	2	3	4	5	6	7
Baş antrenörüm,							
34. Bana birey olarak anlayış gösterir.	1	2	3	4	5	6	7
35. İyi bir dinleyicidir.	1	2	3	4	5	6	7
36. Olabilecek kişisel problemlerimde kolaylıkla ulaşılabilir.	1	2	3	4	5	6	7
37. Hayatımın sporcu olmayan yönü hakkında düşünceli davranır.	1	2	3	4	5	6	7
38. Kişisel problemlerimde güvenebileceğim birisidir.	1	2	3	4	5	6	7
39. Kişisel hayatımla ilgili mahremiyeti korur.	1	2	3	4	5	6	7
40. Korkuyu bir antrenörlük metodu olarak kullanır.	1	2	3	4	5	6	7
41. Kızgın olduğu zaman bana bağırır.	1	2	3	4	5	6	7
42. Fikirlerimi gözardı eder.	1	2	3	4	5	6	7
43. Diğer sporculara karşı ayrımcılık yapar.	1	2	3	4	5	6	7
44. Beni fiziksel olarak korkutur.	1	2	3	4	5	6	7
45. Ayrımcılık yapar, iltimas geçer.	1	2	3	4	5	6	7
46. Üzücü bulduğum konularda bana kişisel yorumlar yapar.	1	2	3	4	5	6	7
47. İyi sporculara daha çok vakit harcar.	1	2	3	4	5	6	7



EK 6- ANTRENÖR YETERLİLİK ÖLÇEĞİ - II

Şuan 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 aşılacak	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	Sezoniçinde, 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 eğlendirmek	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 7- SPORCULAR İÇİN ANTRENÖR DAVRANIŞLARINI
DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ**



1.614 ileti dizisinden 1.



belemir çik <ck.belemir@gmail.com>

19 Eyl 2018 Çar 21:17



Alıcı: yapara ▾

Sayın Ahmet YAPAR,

Ben Marmara Üniversitesi Egzersiz ve Spor Psikolojisi Yüksek Lisans Öğrencisi Belemir Çik.

Bu dönem başlayacağım tez çalışmamda, Türkçe uyarlaması tarafınızca gerçekleştirilen 'Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği'ni kullanmak için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.



Ahmet Yapar <yapara@gmail.com>

20 Eyl 2018 Per 13:58




Alıcı: ben ▾

Sayın Belemir Çik,

Yapacağınız tez çalışmasında Türkçe uyarlamasını yaptığımız 'Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği'ni kullanmanızda tarafımızca bir hiçbir sakınca yoktur.

Çalışmanızda başarılar dileriz

EK 8- ANTRENÖR YETERLİLİK ÖLÇEĞİ – II KULLANIM İZİNİ

Antrenör yeterlilik ölçeği ||  Gelen Kutusu x



belemir çik

26 Mar 2018 Pzt 18:58



Sayın Dr. Volkan UNUTMAZ, Ben Marmara Üniversitesi Egzersiz ve Spor Psikolojisi Yüksek Lisans Öğrencisi Belemir Çik. Bu dönem başlayacağım tez çalışm...



Volkan UNUTMAZ <volkan.unutmaz@ege.edu.tr>

31 Mar 2018 Cmt 22:02



Alıcı: ben ▾

Sayın Çik,

Ölçeğimizi gerçekleştireceğiniz çalışmada kullanabilirsiniz.

Ölçek maddeleri sadece futbola özgü ifadeler yer almasa da, ölçek sadece futbol antrenörleri üzerinde test edilebilmiştir.

Dolayısı ile diğer branşlar için çalışmalar yapılmalıdır.

Önerimiz, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında önerilen örneklem sayısına ulaşılarak diğer branşlarda uygulamanın gerçekleştirilmesi.

Çalışmanızda başarılar dileriz.

Volkan UNUTMAZ

Ege University

Faculty of Sport Sciences

Department of Sport Management

EK 9- ETİK KURUL ONAY FORMU



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Etik Kurulu

PROJENİN ADI : Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarının Antrenörlerin Yeterliğiyle İlişkisinin İncelenmesi
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ: Doç.Dr. Veysel KÜÇÜK
PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR: Belemir ÇİK
ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI: 18.02.2019-37

Sayın Doç.Dr. Veysel KÜÇÜK

37 protokol nolu “Sporcular Tarafından Algılanan Antrenör Davranışlarının Antrenörlerin Yeterliğiyle İlişkisinin İncelenmesi” isimli projeniz Enstitümüz Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

F. Arıcıoğlu.

Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU
Komisyon Başkanı

Demirbük
Doç.Dr. İlksan DEMİRBÜKEN

Prof. Dr. Dilşad SAVE

Hilma
Prof.Dr. Hilma AŞCI

Prof.Dr.Tuğba TUNALI AKBAY

N.B.A.
Prof.Dr. Nefise BAHÇECİK

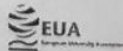
Prof.Dr. Hakkı ARIKAN

Doç.Dr. M. Ümit UĞURLU

Betül
Doç.Dr. Betül OKUYAN

Av. Funda IŞIK

Av. Öncel Onur AKBAŞ



Marmara Üniversitesi Göztepe
Kampüsü Sağlık Bilimleri
Enstitüsü 34688 Kadıköy /
İSTANBUL

0 (216) 414 44 23/12 (Faks)
0 (216) 414 44 23

saglik.ogrenci@marmara.edu.tr
<http://saglik.marmara.edu.tr>

Ayrıntılı bilgi için:
Süleyman
TÜRKMENOĞLU

9. ÖZGEÇMİŞ

Adı	Belemir	Soyadı	ÇİK
Doğum Yeri	KARAMÜRSEL	Doğum Tarihi	22/07/1992
Uyruğu	T.C.	Tel.	+90 (555) 745 99 38
E-mail	ck.belemir@gmail.com		

Eğitimi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lise	Özel Kokpit Anadolu Lisesi	2010
Lisans	İzmir Ekonomi Üniversitesi/ Psikoloji	2015
Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi/Beden Eğitimi ve Spor ABD. Egzersiz ve Spor Psikolojisi Programı	2019

İş Deneyimi

Süre (Yıl - Yıl)	Kurum	Görevi
2015-2016	Gölge Psikolojik Danışmanlık Ruh ve Beden Sağlığı Merkezi	Psikolog
2015-2017	Beşiktaş JK.	Spor Psikoloğu
2017-2018	Eskişehir Basket SK.	Spor Psikoloğu
2017- Devam Ediyor	Özel Çağdaş Okulları	Spor Psikoloğu