



ISSN:1306-3111
e-Journal of New World Sciences Academy
2009, Volume: 4, Number: 2, Article Number: 2B0014

SPORT SCIENCES

Received: September 2008

Accepted: February 2009

Series : 2B

ISSN : 1308-7266

© 2009 www.newwsa.com

R.Timuçin Gençer

Olçay Kiremitçi

Hayal Boyacıoğlu

Ege University

timucin.gencer@ege.edu.tr

Izmir-Turkiye

**ANTRENÖRLÜK YETERLİLİK ÖLÇEĞİ'NİN (AYÖ) PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİ:
TÜRK ANTRENÖRLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, antrenörün sporcularının performansını etkileme yeterlilikleri hakkındaki inançlarını ölçen, Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği'nin (Feltz ve ark., 1999) psikometrik özelliklerinin incelenmesidir. Araştırma grubu, basketbol, futbol, tenis ve hentbol branşlarında Türkiye'nin çeşitli kulüplerinde çalışan 204 antrenörden oluşmaktadır. Antrenörlere 4 alt boyut ve 24 maddeden oluşan AYÖ uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeği oluşturan maddelerin orijinali ile uyumlu olarak 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tüm parametre ölçümlerinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). Alt ölçekler için iç tutarlılık katsayıları .80 ile .87 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı ise .93 olarak bulunmuştur. Bulgular, Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirliğini desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Antrenörlük, Öz-Yeterlilik, Güvenilirlik, Geçerlilik, Spor

**PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF COACHING EFFICACY SCALE (CES):
A STUDY ON TURKISH COACHES**

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine the the psychometric properties of the Coaching Efficacy Scale (Feltz et al., 1999) which measures coaches' beliefs about their efficacy to affect the performance of their athletes. The research group consisted of 204 coaches working in basketball, soccer, tennis and handball teams in various clubs throughout Turkey. CES which consists of 4 subscales with 24 items was administered to coaches. The 4 latent variables obtained with the explanatory factor analysis. Confirmatory factor analysis results showed that all parameter estimates were significant ($p<0,01$). Cronbach alpha coefficients of sub-scales varied between 0,80 and 0,87. In addition general Cronbach alpha coefficient was 0,93 for the whole scale. Results supported the reliability and validity of the Turkish version of the Coaching Efficacy Scale.

Keywords: Coaching, Self-Efficacy, Reliability, Validity, Sport



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Antrenörlük, yarışmaya yönelik spor aktiviteleri içerisinde, özellikle artan rekabet ile birlikte, başarıyı belirleyen önemli faktörlerin başında gelmektedir. Antrenörler, sporcularının davranışlarını istenilen yönde değiştirip, geliştirmeye ve bu davranışları yönlendirmeye çalışan bireyler olarak, yarışmaya dayalı spor aktiviteleri içerisinde, başarıyı belirleyici etkiye sahip aktörlerdir. Dolayısıyla, antrenörlerin gerek saha içerisindeki, gerekse saha dışındaki davranışları, başarı için büyük önem taşımaktadır.

İnsan davranışını etkileyen bir çok faktörden bahsedilebilir. Bunlar arasında önemli unsurlardan birisi de öz yeterlilik [1,2]. Bandura (1977) tarafından ortaya konulan öz yeterlilik kavramı, bireyin belirli bir görevi yerine getirmek için gerekli olan yeteneğe sahip olup olmadığına ilişkin inancı olarak tanımlanmıştır. Öz-yeterlilik, belirli bir göreve özgü olup [3 ve 4], dinamikdir. Bir başka deyişle zaman içerisinde elde edilen yeni bilgilerle, yaşantılarla ve öğrenmeyle değişebilir [3]. Ancak, algılanan öz yeterlilik, sadece belirli hareketlerin seçimini yönlendirici bir etkiye sahip olmayıp, aynı zamanda, sonuca ilişkin beklentiler aracılığıyla başlanılan işlerle mücadele etme düzeyini de etkileyebilir. Bir başka deyişle, öz-yeterlilik, insanların zorluklarla karşılaştığında ne kadar çaba sarf edebileceğini ve bunu ne kadar sürdürebileceğini belirleyen bir faktördür. Algılanan yeterlilik ne kadar güçlü ise o yöndeki çabalar da o denli güçlü olacaktır [1]. Dolayısıyla algılanan öz yeterlilik, antrenörlerin gerek saha içerisinde, gerekse saha dışarısında, özellikle beklenmeyen zamanlarda, ki bu spor organizasyonları içerisinde sıklıkla gerçekleşebilmektedir, oluşan durumlarla başa çıkabilmeleri için gerekli kritik bir özelliktir.

Öz-yeterlilik inançları, insanların düşüncelerini, duygularını, motivasyonlarını ve davranışlarını etkilemektedir [5]. Öz-yeterlilik inançları görev ve duruma özgü olduğu için yeterlilik bireyin bir davranışı olarak değil, aktif ve öğrenilen bir inanç sistemi olarak görülmektedir. Öz-yeterlilik inançları, bireyin belirli bir görevi yapabilme inancının yoğunluğuna, görevin algılanan zorluk düzeyine ve görevin aynı ya da diğer alanlardaki benzer aktivitelerle genelleştirilebilme düzeyine göre çeşitlilik gösterir [6]. İnsanların davranışları, aslında, gerçek başarıya yeterliliklerinden çok, kendi yeterliliklerine yönelik inançlarına bakılarak daha iyi tahminlenebilir. Bu durum, insan davranışlarının niçin kendi yeterliliklerinden farklılaştığını ya da benzer bilgi ve beceriye sahip bireylerin niçin birbirlerinden çok farklı davranışlar ortaya koyduğunu açıklayabilmektedir [7].

Spor alanında yapılan çalışmalarda, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin daha büyük riskler almaya istekli olduğu bulunmuştur [8, 9]. Barnett ve Spinks (2007) egzersize yönelik öz yeterliliğin, egzersiz yapan bireylerde, egzersiz yapmayanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu; öz yeterliliği yüksek kadınların, özellikle birbiriyle çatışan programlar, egzersiz yerine ulaşım zorluğu ve hava durumu gibi engellere karşı daha dirençli olduğunu; bireylerin, sporun sağlıklı yararlarını elde edebilmeleri için öz yeterliliklerinin arttırılması gerektiğini önermişlerdir [10].

Organizasyonlarda çalışanların performansını etkili bir şekilde yönetebilmek için amaç belirleme, geri bildirim ve performans belirleme konularına özel ilgi gösterilmiştir. Ancak, bunları yapacak bireylerin kendi öz-yeterliliklerine olan inançları da çok önemlidir [11]. Hatta, Popper ve Lipshitz (1992), antrenörün öz-yeterliliğinin arttırılmasının çok önemli bir konu olduğunu belirtmiştir [12].



Antrenörlerin de öğretmen olarak görülebileceğinden hareket ederek, Feltz ve ark.(1999), antrenörlerin öz-yeterliliğini belirlemeye yönelik çalışmalar yürütmüşlerdir. Onlar, antrenör yeterliliğini, antrenörlerin, sporcularının performans ve öğrenme düzeyini etkileme kapasitelerine ilişkin inanışları olarak tanımlamışlardır. Çalışmalarının sonucunda antrenör yeterliliğini ölçmek için 24 madde ve 4 alt boyuttan oluşan Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği'ni (AYÖ) geliştirmişlerdir [13].

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Feltz ve ark. (1999) tarafından geliştirilen AYÖ, antrenör yeterliliği ile ilgili çalışmalarda sıklıkla kullanılan, yayınlanmış tek ölçektir [14, 15, 16]. Bu ölçeğin psikometrik nitelikleri, gerek açımlayıcı, gerekse doğrulayıcı faktör analizleriyle desteklenmiştir [17]. Ancak, konu ile ilgili çalışmaların büyük bir çoğunluğu A.B.D.'deki bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Tsorbatzoudis ve ark., (2003) ölçeğin yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini tecrübeli Yunan profesyonel takım antrenörleri üzerinde sınıamışlar, Feltz ve ark. (1999) çalışmalarında ulaştıkları geçerlilik ve güvenilirlik bulgularını destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır [18]. Bu çalışma, CES'in, profesyonel Türk antrenörlere yönelik örnekleminde, geçerlilik ve güvenilirliğini incelemesi açısından önemlidir.

3. YÖNTEM (METHOD)

3.1. Katılımcılar (Participants)

Araştırma grubu, basketbol, futbol, tenis ve hentbol federasyonların 2007-2008 yıllarında organize ettiği, geniş katımlı antrenörlük gelişim kursları dahilinde bir araya gelmiş, branşlarında faaliyet gösteren çeşitli spor kulüplerinde görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 204 antrenörün kolay örneklem yöntemi ile seçiminden oluşmaktadır. Bu antrenörlerin 168'i erkek (%82,4), 36'sı ise bayan (%17,6)'dır. Çalışmaya katılan antrenörlerin yaş ortalamaları 30,78 (\pm 6.67) olup; yaşları 18 ile 55 yaş arasında değişkenlik göstermektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları (Data Instruments)

Çalışmada veri toplama aracı olarak Feltz ve ark. (1999) tarafından geliştirilen Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği (AYÖ) kullanılmıştır. Bu ölçek, (a) Güdüleme Yeterliliği (GY); (b) Teknik Öğretme Yeterliliği (TÖY); (c) Müsabaka Stratejisi Yeterliliği (MSY) ve (d) Karakter Oluşturma Yeterliliği (KOY) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, antrenörlerin bu 4 alt boyutta yeterliliklerine ilişkin inançlarını değerlendirmeye yönelik olarak 24 ifade yer almaktadır.

MSY, antrenörlerin müsabaka sırasında sporcularını başarılı performansla yönlendirebilme yeteneklerine duydukları güvendir. GY, antrenörlerin sporcularının psikolojik beceri ve durumlarını etkileme yeteneklerine duydukları güvendir. TÖY, antrenörlerin eğitici ve belirleyici yeteneklerine olan inanışıdır. KOY ise sporcularının kişisel gelişimini ve spora yönelik olumlu tutumlarını etkileme yeteneklerine ilişkin duydukları güvendir (Feltz ve ark., 1999).

Feltz ve ark. (1999)'nın yapmış oldukları psikometrik çalışmalara göre ölçek içersinde yer alan GY gizil değişkeni, 1., 3., 6., 10., 12., 15. ve 23. maddelerden (ör., sporcuları zihinsel olarak müsabaka stratejilerine hazırlamak) oluşmaktadır. TÖY gizil değişkenini oluşturan 6 madde, sırasıyla, 7., 14., 16., 18., 20. ve 22. maddelerden (ör., branşınızın temel tekniklerini göstermek)



oluşmaktadır. MSY gizil değişkeni, 2., 4., 8., 9., 11., 17. ve 21. maddelerden (ör., müsabaka sırasında rakibin güçlerinin farkına varmak) oluşurken, KOY gizil değişkeni ise 5., 13., 19. ve 24. maddeler (ör., takım uyumunu oluşturmak) olmak üzere 4 maddeden oluşmaktadır.

Antrenörler, belirtilen maddelere ilişkin "yeteneğinize ne kadar güveniyorsunuz?" sorularına cevap vermişlerdir. Bu sorulara ilişkin cevaplar, "0" ile "9" arasında derecelendirilmiştir. "0", antrenörün o madde ile ilgili yeteneğine hiç güvenmediğini; "9" ise yeteneğine tamamen güvendiğini belirtmektedir.

Ölçeğin Türkçe'ye tercümesi, araştırmacılar ve bir İngiliz dili uzmanınca gerçekleştirilmiş, bu tercüme daha sonra biri İngiliz, iki İngilizce öğretmeni tarafından Türkçe'den, İngilizce'ye geri çevrilmiştir. Gerçekleştirilen tercüme, İngilizce bilen 2 Türkçe öğretmeni tarafından gözden geçirildikten sonra 5 Türk antrenöre sunulmuş ve son haline getirilmiştir. Ölçekler, belirtilen branş federasyonlarının gerçekleştirdikleri antrenör seminerlerine katılan antrenörlere uygulanmıştır.

3.3. Veri Analizi (Data Analysis)

Çalışmanın verilerine ilk olarak SPSS 13.0 paket programında Açımlayıcı Faktör Analizi; daha sonra, Lisrel 8.51 paket programıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Parametre ölçümleri, standart hataları, t-değeri, faktörler arasındaki çok yönlü korelasyon değerleri ve çeşitli uygunluk göstergeleri test edilmiştir. Uygunluk belirteçleri dahilinde ki-kare istatistiği (χ^2), serbestlik derecesi (df), normlaştırılmamış uyum indeksi (NNFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yüksek uyum indeksi (GFI), uyarlanmış yüksek uyumluk indeksi (AGFI), standardize edilmiş hataların ortalama karelerinin karekökü (SRMR) ve tahmini hataların ortalama karelerinin karekökü (RMSEA) ölçütlerinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR (FINDINGS)

Ölçeğin faktör yapısını inceleyebilmek amacıyla, uygulanan Açımlayıcı Faktör analizinde tüm maddeler, Temel Bileşenler Faktör Analizine tabi tutulmuş ve Varimax döndürme tekniği uygulanmıştır. Faktör yükleri 0.30'un altında olan maddeler, değerlendirmeye alınmamıştır.

Elde edilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %59,77 sini açıklayan 4 faktör tanımlanmıştır. AYÖ'nün betimsel istatistiklerini ve her bir maddenin faktör yükü Tablo 1'de gösterilmiştir. Tespit edilen faktörlerin varyans değerleri ve açıkladıkları yüzdeler, sırasıyla, TÖY= 9,778 ve %15,97; MSY= 2,198 ve %15,17; GY=1,281 ve %14,67; KOY= 1,088 ve %13,96 şeklindedir. KMO ve Bartlett testlerinin sonuçları ise veri setinin açımlayıcı faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğuna ve maddeler arasında yeterli korelasyon bulunduğuna işaret etmektedir (KMO= .92, $\chi^2=4812,189$; $p<0.01$).

Açımlayıcı Faktör Analizi'nde elde edilen sonuçlar ışığında 24 madde ve 4 faktörden oluşan yapı, doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde modelin, veriye uyum gösterdiği görülmektedir. (Chi-square=606.20, d.f=246, $\chi^2/d.f= 2.46$) $p<0,00$, RMSEA=0.085, S-RMR=0.067, GFI=0.80, AGFI=0.76, CFI=0.86, NNFI=0.84) $p<0,01$.

Modifikasyon indekslerinin incelenmesi sonucu bazı maddelerin hataları arasında ilişki düzeyleri dikkate alınmış ve bu doğrultuda revizyon yapılmıştır. Modifikasyon indeksleri, sabit bir parametrenin eklenmesi (serbest bırakılması) ya da yeni parametrenin eklenmesi sonucu ki-kare değerinde elde edilecek düşmeyi (modelin ne oranda



iyileşeceğini) göstermektedir [19]. Bu bilgiler ışığında, M1 ile M2, M3 ile M2, M4 ile M2, M4 ile M3, M5 ile M6, M15 ile M14, M16 ile M15, M19 ile M7, M19 ile M14, M21 ile M15, M23 ile M2, M23 ile M22, M24 ile M4 ve M24 ile M23 maddeleri arasındaki ilişkiler serbest bırakılmıştır.

Tablo 1. AYÖ betimsel istatistikleri ve faktör yükleri
(Table 1. CES descriptive statistics and factor loadings)

Faktör	Madde	Faktör yükü	Min.	Maks.	Ort.	SS	Skew.	Kurt.
TÖY (TTE)	7	,748	3,00	9,00	8,12	1,05	-1,45	2,86
	22	,658	2,00	9,00	8,03	1,14	-1,91	5,45
	14	,629	4,00	9,00	8,01	1,03	-1,12	1,45
	16	,521	4,00	9,00	7,98	1,07	-1,28	1,99
	18	,448	3,00	9,00	8,12	1,03	-1,64	3,91
	20	,392	4,00	9,00	8,00	1,00	-1,13	1,45
MSY (GSE)	4	,830	3,00	9,00	7,43	1,19	-,79	,91
	2	,676	2,00	9,00	7,65	1,19	-1,33	3,19
	9	,663	3,00	9,00	7,87	1,12	-1,38	2,59
	8	,590	4,00	9,00	7,74	1,04	-,86	,686
	17	,545	4,00	9,00	7,65	1,17	-,91	,804
	11	,507	4,00	9,00	7,59	1,24	-,83	,21
	21	,487	4,00	9,00	7,86	,95	-,84	1,02
GY (ME)	3	,689	4,00	9,00	7,76	1,08	-,76	,19
	10	,676	5,00	9,00	8,14	1,01	-1,13	,74
	1	,653	3,00	9,00	7,84	1,18	-,96	1,04
	15	,573	4,00	9,00	8,12	,99	-1,12	1,24
	12	,556	5,00	9,00	8,07	1,01	-1,10	,63
	23	,550	3,00	9,00	8,14	1,05	-1,45	2,76
	6	,486	4,00	9,00	8,24	1,01	-1,48	2,37
KOY (CBE)	19	,791	3,00	9,00	8,23	1,07	-1,75	3,62
	5	,739	5,00	9,00	8,37	,93	-1,40	1,18
	13	,737	3,00	9,00	8,14	1,19	-1,87	4,20
	24	,675	2,00	9,00	8,25	1,13	-2,20	6,58

Tekrar analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri iyileşme göstermiş ve ölçeğe son şekli verilmiştir. (Chi-square=411.28, d.f=232, $(X^2/d.f= 1.77) P<0,00$, RMSEA=0.062, S-RMR=0.058, GFI=0.86, IFI=0.93, CFI=0.93, NNFI=0.91, $p<0,01$)

$X^2/d.f$ oranının 2-5 arasındaki değerleri iyi uyumu, 2'den küçük değerler ise mükemmel uyumu göstermektedir. IFI, CFI ve NNFI'nın değerleri 1'e yaklaştıkça modelin eldeki verilere daha iyi uyum sağladığı anlamına gelmektedir. Bu ölçütlere ilişkin 0,90-0,94 arasındaki değerler modelin iyi uyumunu, 0,95 ve üzerindeki değerleri ise modelin mükemmel uyumunu gösterir [20, 21 ve 22].

Bunların dışında uyum iyiliği (GFI) olarak bilinen diğer uyum indeksi de vardır. GFI 0.00 ile 1.00 arasında değişen değerler almaktadır. Negatif değerler kuramsal olarak anlamsız değer taşımaktadır. GFI'nin .95 ve üzeri değerler olması verilerin modele uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte GFI'nin .85 ve üzerinde olması, model-veri uyumu için yeterli kabul edilmektedir. Diğer bir uyum indeksi de yaklaştırmanın ortalama karekök değeri (Root mean square of approximation-RMSEA) ve yaklaştırmanın standart ortalama karekök değeridir (SRMR). RMSEA ve SRMR'nin .05 ve daha düşük değerler olması iyi uyumun göstergesidir. Ancak .08 ve daha küçük değerlerin de model-veri uyumu için kabul edilebileceği bildirilmektedir [19].

Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde modelin veriye daha iyi uyum gösterdiği görülmektedir. Ölçekte yer alan faktörlerin iç

tutarlılık katsayıları, ,80 ve ,87 arasında değişkenlik göstermekte olup, toplam iç tutarlılık kat sayısı, ,93 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Path, t ve R² değerleri, iç tutarlılık katsayıları
(Table 2. Path coefficients, t and R² values, Cronbach α coefficients for model)

MSY (GSE)				GY (ME)			
Madde	Path değeri	t	R ²	Madde	Path değeri	t	R ²
4	0,59	8,96	0,35	3	0,63	9,64	0,39
2	0,56	8,35	0,31	10	0,72	11,52	0,52
9	0,66	10,17	0,44	1	0,57	8,51	0,32
8	0,67	10,30	0,45	15	0,77	12,64	0,59
17	0,81	13,46	0,66	12	0,74	11,94	0,55
11	0,64	9,68	0,41	23	0,76	12,67	0,58
21	0,73	11,66	0,53	6	0,71	11,28	0,50
Cronbach α 0,85				Cronbach α 0,87			
TÖY (TTE)				KOY (CBE)			
Madde	Path değeri	t	R ²	Madde	Path değeri	t	R ²
7	0,59	8,92	0,35	19	0,75	11,70	0,56
22	0,78	12,76	0,60	5	0,55	7,90	0,30
14	0,65	10,02	0,42	13	0,79	12,49	0,63
16	0,79	13,11	0,63	24	0,68	10,61	0,47
18	0,68	10,61	0,46				
20	0,59	8,81	0,35				
Cronbach α 0,84				Cronbach α 0,80			
Σ AYÖ Cronbach α 0,93							

Bağımsız değişkenler arasındaki ilişki testi sonucunda GSE-ME (,76), TTE-ME (,87), TTE-GSE (,85) olmak üzere faktörler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır (p<0,05). CBE gizil değişkenin ise diğer gizil değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3. GY, MSY, TÖK ve KOY faktörleri arasındaki ilişki tablosu
(Table 3. Correlation matrix of independent variables between ME, GSE, TTE and CBE)

	GY (ME)	MSY (GSE)	(TÖY) (TTE)	(KOY) (CBE)
GY (ME)	1,00			
MSY (GSE)	0,75* (0,04) 18,53	1,00		
(TÖY) (TTE)	0,86* (0,03) 29,48	0,86* (0,03) 27,22	1,00	
(KOY) (CBE)	0,69 (0,05) 14,01	0,52 (0,07) 7,95	0,66 (0,05) 12,31	1,00

*p<0,05

5. TARTIŞMA (DISCUSSION)

Feltz ve ark. (1999) tarafından geliştirilmiş olan Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği'nin (AYÖ) Türk antrenörler örnekleminde yapısal



geçerliliğini ve güvenilirliğini sınamak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmadan, orjinal ölçeği destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. 24 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe uyarlaması sonucunda maddeler, orjinali ile tamamen aynı şekilde, dört faktör altında toplanmış ve açıkladığı %59.77 varyans ile orijinal ölçeğe (% 58) [13] son derece yakın sonuçlar elde edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda elde edilen 4 gizil değişken ve 24 gösterge değişkenin faktör yapıları, Doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile sınanmış; elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde modelin, veriye iyi uyum gösterdiği görülmüştür (Chi-square=411,28, d.f=232, $X^2/d.f= 1.77$) $P<0,00$, RMSEA=0.062, S-RMR=0.058, GFI=0.86, IFI=0.93, CFI=0.93, NNFI=0.91) $p<0,01$. Elde edilen faktörlerin iç tutarlılık katsayıları, orijinal ölçek değerlerine oldukça yakın olmakla beraber, ölçeğin bütününe yönelik iç tutarlılık katsayısı, orijinal ölçek ile birebir örtüşmektedir (.93)[13]. 4 gizil değişken ve 24 gösterge değişkenin oluşturduğu yapı, yapısal eşitlik modellemesi ile sınanmış, tüm değişkenlerin pozitif gösterge değişkenler ile açıklanmış olup hepsinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

MSY gizil değişkeninin 7 maddeyle açıklandığı ve bunlar içinden "Müsabaka sırasında takımınızın gücünü en üst düzeye çıkarmak" ifadesinin en yüksek katsayıya sahip olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Koçların müsabaka sırasında liderlik yapabilmek yeteneklerine olan güveni olarak açıklanan müsabaka stratejisi, bu madde ile en net şekilde açıklanabilmektedir. Bir antrenörün müsabaka sırasında takımının kuvvetli yönlerini arttırabilmesi için, karşı takımın müsabaka sırasında güçlü yönlerini bilmesi, yarışma stratejilerini anlaması, karşılaştığı farklı oyunlara uyum gösterebilmesi, rakip takımın zayıf yönlerini belirleyebilmesi, müsabaka sırasında önemli kararlar alabilmesi, oyun stratejisi ile takımın yetenekleri arasındaki uyumu iyi ayarlaması gereklidir. Bir antrenör, ancak, bu şekilde takımının güçlü yönlerini maksimize edebilir.

GY gizil değişkeninin 7 maddeyle açıklandığı ve bunlar içinden "sporcularınızda öz güven oluşturmak" maddesinin en yüksek katsayıya sahip olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Sporcuların performans düzeyleri, onların kendilerine duydukları öz güven ile yakından ilişkilidir. Özgüveni yüksek olan sporcular kendilerine inanırlar. Özgüven, yüksek düzeyde, başarı beklentisi ile ilişkilidir. Bu sporcuların sahip oldukları potansiyele ulaşmasında özgüven, sporcuda olumlu duygular gelişimine, konsantrasyonun artmasına, amaçların belirlenmesine, bu yönde çabaların artmasına ve oyun stratejilerine odaklanmaya yardımcı olur [23]. Dolayısıyla, antrenörlerin, sporcularında öz güven oluşturan yaklaşımlara önem vermesi, elde edilecek başarılar açısından önem taşımaktadır.

TYÖ gizil değişkeninin 6 maddeyle açıklandığı ve bunlar içinden "sporcuların yeteneklerini geliştirmek" maddesinin en yüksek katsayıya sahip olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Spor bilimlerinde geleceğin performans sporcularının belirlenmesi ve geliştirilmesi önemli bir konu olmuştur. Günümüzde, spor organizasyonları, rekabet gücü elde edebilmek amacıyla, özellikle transfer pazarı içerisinde oyuncu satın almanın artan maliyetleri karşısında [24], potansiyel elit sporcuların belirlenmesi ve geliştirilmesi için önemli miktarlarda bütçe oluşturmaktadırlar [25]. Geleceğin performans sporcularının erken belirlenmesi, organizasyonlara rekabetçi bir güç verir. Yeteneklerin belirlenmesinin yanı sıra bu genç yeteneklere en iyi düzeyde antrenörlük ve eğitimin erken yaşlarda sağlanması, onların elit sporcular olabilmeleri ve kulüplerin etkili finansal yatırımları gerçekleştirebilmeleri açısından önemlidir [26]. Bir antrenörün sporcularının yeteneklerini geliştirebilmesi için çok iyi bir eğitici



olmasının yanı sıra, sporcusunun yeteneklerine yönelik tanıyı çok iyi koyabilmesi gerekir.

KOY gizil değişkenininin 4 maddeyle açıklandığı ve bunlar içinden "sporcularınıza fair play tutumu aşılacak" maddesinin en yüksek katsayıya sahip olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Sosyal öğrenme yaklaşımına göre [1] bir birey, ahlaki yönden karar almayı, başkalarının yaptıklarını ya da yapmadıklarını izlemenin yanı sıra, bireyin davranışlarına yönelik teşvik edici ve caydırıcı tepkileri algılayarak öğrenir [23]. Spor organizasyonu içerisinde ancak uygun ve etkili tasarlanmış fiziksel aktiviteler, karakter gelişiminde etkilidir. Bir antrenör, karakter gelişiminin kendiliğinden gerçekleşmeyeceğini bilmeli; dolayısıyla, hiç beklemeden, müsabakaya yönelik hazırlıklar içerisinde karakter gelişimine yönelik planlamaya ve uygulamaya özen göstermelidir [27]. Sporcuların, özellikle daha genç sporcular ve seyirciler tarafından dikkatle izlenmesi ve model alınabilmesi nedeniyle antrenörlerin karakter oluşturabilme yeterliliklerinin üst düzeyde olması gereklidir.

GY, TÖY ve MSY, arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunması, bu özelliklerin performansa dayalı başarı açısından bir antrenörün mutlaka geliştirmek zorunda olduğu birbirine bağlı konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

KOY gizil değişkenininin, diğer gizil değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaması ise Lidor (1998)'un karakter gelişimine yönelik planlama ve düzenlemelerin spor aktiviteleri içerisinde özenle yapılması gerekliliği üzerine yaptığı vurguyu desteklemektedir. Nitekim, Vargas-Tonsing ve ark. (2003), KOY ile takım yeterliliği arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır [28]. Onlar, bu durumu, antrenörlerin maç kazanmaktan çok karakter gelişimine önem vermelerinden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Ancak, kazanmak, şüphesiz antrenörlükte kariyer yapabilmek için büyük öneme sahiptir. Spor organizasyonları içerisinde sportif performans açısından son derece başarılı, ancak, karakter gelişimi açısından yetersiz yıldız oyunculara da rastlanabilmektedir. Bu durum, sporun doğasına uymayıp, sporun işlevini tam olarak yerine getirmesini engelleyebilmektedir. Dolayısı ile sporcuların eğitimlerinden sorumlu antrenörlerin, GY, TÖY, MSY kadar KOY boyutunda da yeterliliklerini arttırmaları bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak, Antrenör Yeterlilik Ölçeği'nin (AYÖ), Türk antrenörler örneğinde gerçekleştirilen psikometrik testlerinin Feltz ve ark. (1999) geçerlilik ve güvenilirlik bulgularını desteklediği; ölçeğin, Türk antrenörler üzerinde kullanılabileceği görülmüştür.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Bandura, A., (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84 (2): 191-215.
2. Bandura, A., (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
3. Luthans F., Peterson J.J. (2001). Employee engagement and manager self-efficacy-Implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*. 21 (5): 376-387.
4. Haverback, H.R. and Parault, S.J., (2008). Pre-service reading teacher efficacy and tutoring: A review. *Educational Psychology review*. 20: 237-255.
5. Bandura, A., (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.) *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4 pp. 71-81) NewYork: Academic Pres. (Reprinted in H Friedman (Ed.), *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Pres, 1998).



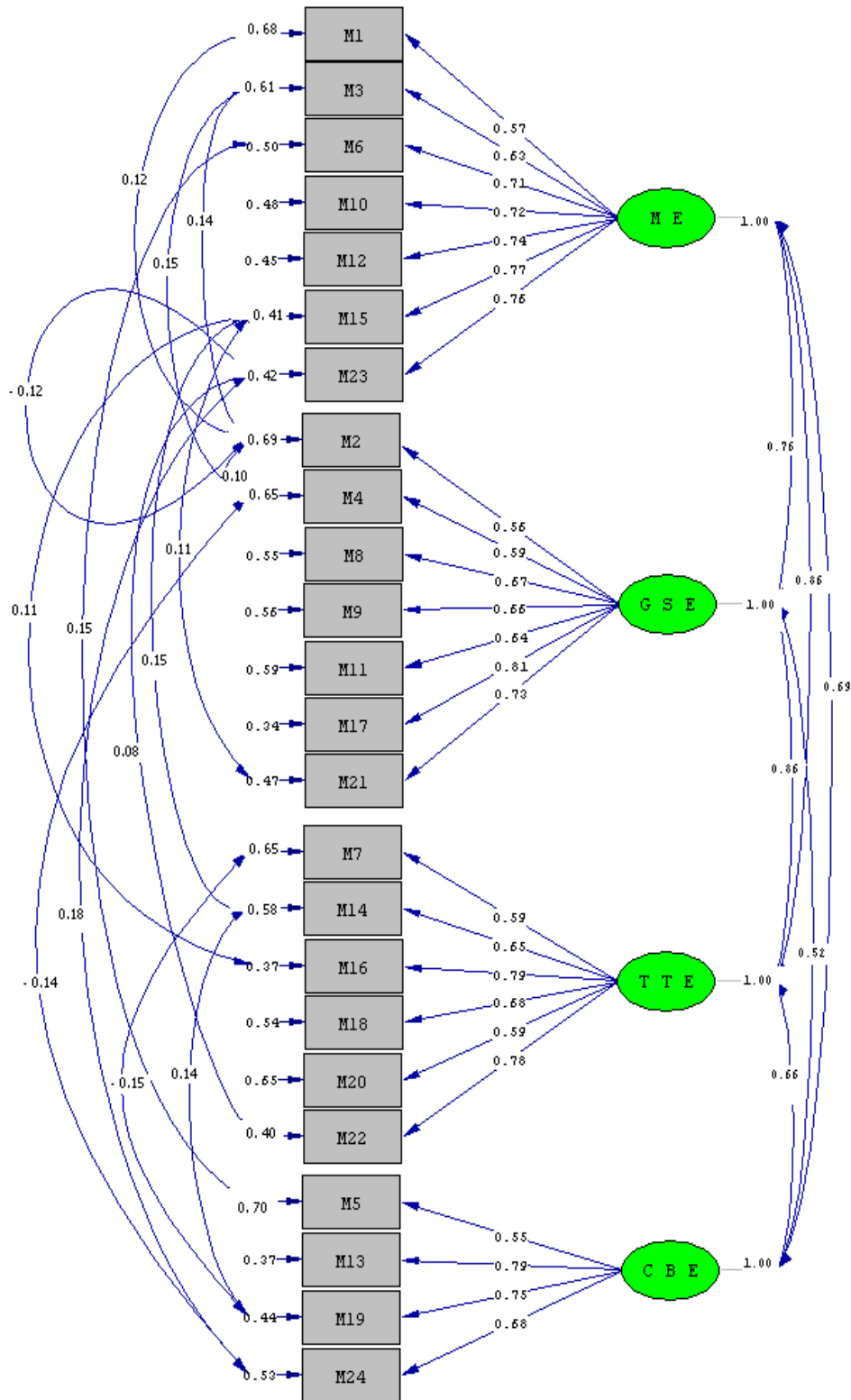
6. Dellinger, A.B., Bobbett, J.J., Oliver, D.F., and Ellettt, C.D., (2008). Measuring teachers' self-efficacy beliefs: Development and use of the TEBS-Self. *Teaching and Teacher Education*, 24:751-766.
7. Pajares, F., (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retrieved January 23, 2008 from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
8. Slanger, E. and Rudestam K.E., (1997). Motivation and disinhibition in high risk sports: Sensation seeking and self-efficacy. *Journal of Research in Personality*. 31: 355-374.
9. Llewellyn, D.J. and Sanchez, X., (2008). Individual differences and risk taking in rock climbing. *Psychology in Sport and Exercise*. 9:413-426.
10. Barnett, F. and Spinks, W.L., (2007). Exercise self-efficacy of postmenopausal women resident in the tropics. *Maturitas. The European Menopause Journal*. 58: 1-6.
11. Tams, S., (2008). Constructing self-efficacy at work: A person-centered perspective. *Personnel Review*. 37 (2): 165-183.
12. Popper, M., (1992). Coaching on leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 13 (7):15-18.
13. Feltz, D.L., Chase, M.A., Moritz, S.E., and Sullivan, P.J., (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology* 91 (4): 765-776.
14. Kent, A., Sullivan P.J. (2003). Coaching efficacy as a predictor of university coaches' commitment. *International Sports Journal*. 7 (1): 78-88.
15. Myers, N.D., Vargas-Tonsing, T.M., and Feltz, D.L., (2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise*, 6: 129-143.
16. Myers, N.D., Wolfe, E.W., and Feltz D.L., (2005). An evaluation of the psychometric properties of the coaching efficacy scale for coaches from the United States of America. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9 (3):135-160.
17. Feltz, D.L. and Lirgg, C.D., (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams and coaches. In R. Singer, Hausenblas, & C. Janelle (Eds.) *Handbook of sport psychology*. 2nd edition. Wiley, p.340-361, New York
18. Tsozbatzoudis, H., Daroglou, G., Zahariadis, P., and Grouios, G., (2003). Examination of coaches self efficacy: Preliminary analysis of the coaching efficacy scale. *Perceptual and Motor Skills*, 97: 1297-1306.
19. Sümer, N., (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6): 49 -74.
20. Arbuckle, James L. ve Werner Woothke, (1999). *Amos 4.0 User's Guide*, SPSS Inc
21. Joreskog, K. and Sörbom, D., (2001). *LISREL 8:User's Reference Guide*, Scientific Software International Inc.
22. Byrne, B.M., (1998). *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, Applications, and Programming*, Lawrence Erlbaum Associates Publisher, New Jersey.
23. Weinberg, R.S. and Gould, D., (2003). *Foundations of Sport & Exercise Psychology*. Human Kinetics. Champaign IL.p.309-310.
24. Williams, A.M., (2000). Perceptual skill in soccer: Implications for talent identification and development. *Journal of Sport Sciences*, 18, 737-750.
25. Williams, A.M. and Reilly, T., (2000). Talent Identification and development in soccer. *Journal of Sport Sciences*, 18, 657-667.



26. Morris T. (2000). Psychological characteristics and talent identification in soccer. *Journal of Sport Sciences*, 18, 715 - 726.
27. Lidor R. (1998). Development of character through sport activities. *International Journal of Physical Education*, 35 (3): 91-99.
28. Vargas-Tonsing T.M., Warners A.L., Feltz D.L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior*.26, (4): 396-407.



Şekil 1: Path Diyagramı (Figure 1: Path Diagram)



Chi-Square=411.28, df=232, P-value=0.00000, RMSEA=0.062