

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Çalık Veli KOÇAK

Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, ÇORUM

Araştırma Makalesi

Öz

Antrenör öz yeterliği, antrenörlerin sporcularının öğrenme ve performansını hangi ölçüde etkileyebileceklerine ilişkin, mesleki yetenek ve kapasitelerine yönelik inancı olarak açıklanabilir. Antrenör verimliliği üzerinde etkisi olan psikolojik yapılardan olan antrenör öz yeterliğinin doğru yöntemlerle ölçülebilmesi gerekir. Bu çalışmada, antrenörlerin öz yeterlik inançlarını ölçebilecek psikometrik özelliklerde bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Türkiye’de çeşitli spor dallarında faal olarak antrenörlük yapan 320 antrenör (32,43± 8.06 yaş) katılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizinde madde toplam puan ilişkisi, örneklem uygunluk katsayısı, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile Croanbah’s Alfa Güvenirlik Katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre ölçek, toplam varyansın %61,487’sini açıklayan 21 madde, 5 faktörlü bir yapı olarak ortaya çıkmıştır. Ölçeğin birinci düzey DFA uyum indeksi değerleri madde-faktör yapısını doğrulamıştır. Ölçeğin bütününe Croanbah’s Alfa Güvenirlik Katsayısı değeri .86’dır. Sonuç olarak, Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği’nin (AÖYÖ) geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ve antrenörlerin öz yeterlik düzeylerini belirlemek için kullanılabileceği söylenebilir.

Anahtar sözcükler: Antrenör, Öz yeterlik, Ölçek, Geçerlik, Güvenirlik

A Coaching Self Efficacy Scale: Validity and Reliability Study

Abstract

Coaching self-efficacy is explained as the belief of coaches about their professional abilities and capacities to how extent they can affect the learning and performance of their athletes. Coaching self-efficacy which is thought to have an impact on coach efficiency, should be measured with correct methods. The purpose of this study; to develop a measurement tool with psychometric properties that can measure coaching self-efficacy beliefs. The participants of the research consisted of 320 coaches (age 32,43± 8.06) who working actively. The item-total score relation, sample suitability coefficient, exploratory confirmatory factor analysis and Croanbah's Alfa Reliability Coefficient were used in the validity and reliability analysis of the scale. According to the findings, the scale has emerged as a 5-dimensional structure with 21 items that explaining 61.487% of the total variance. First level CFA fit index values of the scale confirmed the item-factor structure. Croanbah's Alpha Reliability Coefficient value of the whole scale is .86. As a result, it can be said that the Coach Self-Efficacy Scale (CSES) is a valid and reliable measurement tool and can be used to determine the self-efficacy levels of the coaches.

Keywords: Coach, Self-efficacy, Scale, Validity, Reliability

Giriş

Sporla yüksek performans ve başarıya ulaşmak için üst düzey fiziksel ve mental beceriler ile bu özelliklere yönelik kapasite sporcularda bulunması gereken özellikler olarak sayılabilir. Bunun yanında sporcuların bu özelliklerini işleyebilecek, onların sportif beklentilerini karşılayabilecek ve sporcusunun performansını geliştirebilecek mesleki becerileri olan bir antrenör gereklidir (Anshel, 2003). Antrenör, sporcusunun öğrenmesini ve performansını etkili biçimde geliştirmeye odaklanmış kişidir (Feltz, Chase, Moritz, ve Sullivan, 1999).

Spor dalına yönelik eğitim sürecinin en önemli öğelerinden biri olan antrenörlerin cesaret, iyimserlik gibi kişisel özellikleri olan (Beswick, 2016), sosyal becerileri gelişmiş (Pitino ve Forde, 2008) psikolojik açıdan güçlü (Karagözoğlu, 2005) ve mesleki öz yeterlik düzeyi yüksek kişiler (Koçak ve Güven, 2018) olmaları beklenmektedir.

Öz Yeterlik

Bazı psikolojik faktörler ile sporda performans ilişkisi (Guillen ve Sanchez 2009; Jarvis, 2006; Martens, Vealey ve Burton, 1990) sıklıkla araştırılan bir konudur. Sporda psikolojik faktörler; sportif hedefler, performans ve başarıya yönelik algı, tutum, beklenti, kaygı, stres, motivasyon, öz güven, öz yeterlik vb. kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kavramlardan biri olan öz yeterlik, belli bir alana yönelik, bir göreve yönelik ya da genel öz yeterlik olarak değerlendirilmiş ve bu konularda araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmanın kavramsal temelini oluşturan antrenör öz yeterliğinin kuramsal temelleri de Öz Yeterlik Teorisine (Bandura, 1977) dayanmaktadır.

Psikolojik bir kavram olan öz yeterlik, kişinin bir görevi yerine getirme konusundaki inancıdır ve görevdeki etkinlik düzeyini, çabalarını, kararlılığını ve başarısını etkileyebilir (Bandura, 2012). İnsanlar, bireysel doğrudan ve dolaylı deneyimlerinden, kişisel niteliklerinden ve sosyal destekten edindikleri çeşitli öz yeterlik düzeylerine sahiptirler. İnsanlar sahip oldukları öz yeterlik düzeylerine göre hedefler belirlerler. Görevler

üzerinde çalışırken, ne kadar iyi performans gösterdikleri hakkında bilgi edinirler. Bu bilgiler, sürekli öğrenme ve performans için öz yeterliklerini etkiler. Deneyimler yoluyla toplanan bu bilgiler bilişsel olarak değerlendirilir ve öz yeterlik düzeyi yükselir ya da düşer (Bandura, 1997).

Öz yeterlik; göreve özel, alana özel ve genel öz yeterlik olarak sınıflandırılır. Bandura'ya (1997) göre alana ya da göreve yönelik öz yeterlik inançları davranışı doğrudan etkilemektedir. Öyle ki öz yeterlik inancı belirli bir alana ne kadar özelleştirilirse, o alandaki davranışsal sonuçlar daha başarılı şekilde açıklanabilir. Öte yandan genel öz yeterlik ise bireyin daha çok psikolojik iyi olma halidir ve göreve ve alana yönelik öz yeterliği destekler (Tong ve Shangui, 2004). Birbirinden farklı birçok görevin yerine getirilmesini gerektiren antrenörlükte, mesleki başarı ve performans çıktılarının açıklanabilmesi için antrenör öz yeterliği kavramının incelenmesi gerekir.

Antrenör Öz Yeterliği

Bandura (1977, 1997) öz yeterlik teorisini; insanların, ekiplerin ve organizasyon liderlerinin spor alanındaki atletik görevler de dahil olmak üzere, zorlu görevleri yerine getirmeye yönelik yeteneklerindeki ve başarılarındaki farklılıklar için bilişsel bir açıklama aracı olarak önermiştir. Bandura'ya (1997) göre öz yeterlik inançları, belirli bir hedefe ulaşmak için insanların motivasyon düzeylerinin temel belirleyicisidir. Buradan yola çıkarak Feltz ve Weiss (1982), sporda öz yeterlik kavramını ortaya atmış ve öz yeterliğin sporda başarıya aracılık eden en etkili psikolojik yapılardan biri olduğunu belirtmiştir.

Öz yeterlik inancı, antrenörlerin de mesleklerine yönelik bireysel yargılarında görülür. Antrenör öz yeterliği; antrenörlerin sporcularının öğrenme ve performansını hangi ölçüde etkileyebileceklerine ilişkin, mesleki yetenek ve kapasitelerine yönelik inancı olarak tanımlanabilir (Feltz ve diğerleri, 1999). Antrenör öz yeterliği; yeterlik oluşumunu sağlayan bilgi kaynakları, antrenör öz yeterliği faktörleri ve antrenör öz yeterlik sonuç beklentileri olmak üzere üç temel bileşenden etkilenir (Feltz ve diğerleri, 1999). Daha önce yapılan çalışmalarda antrenör öz yeterliği bilgi kaynakları; mesleki deneyim/hazırlığı, önceden elde edilmiş başarılar, kazanma-kaybetme oranı, takım içinden alınan sporcu algılarına dayalı geri bildirimler, sporcu becerilerin değerlendirilmesi ve aile, yöneticiler, toplum vb. alanlardan sağlanan sosyal destekler olarak ifade edilmiştir (Feltz ve diğerleri, 1999). Bunun yanında yüksek düzeyde algılanan antrenör öz yeterliğinin, sporcuların beceri ve benlik saygısı üzerinde olumlu psikolojik etkileri olduğu bildirilmiştir (Horn, 2002). Ayrıca yüksek antrenör yeterliği ile kazanma yüzdesi, oyuncu tatmini, büyük oyuncu olabilme, takım bütünlüğü ve takım kültürü arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Malet ve Feltz, 2000; Vargas-Tonsing, Warners ve Feltz, 2003). Antrenör öz yeterliğinin sonuç beklentilerinin ise antrenör davranış çıktısı, oyuncu/takım ile yakalanan uyum, oyuncu/takım başarısı ve kolektif yeterlik olarak ortaya çıktığı belirtilmiştir (Short, Smiley ve Ross Stewart, 2005; Myers, Vargas-Tonsing ve Feltz, 2005).

Öz yeterlik inançları, antrenörlerin hedef davranışın başarı düzeyini etkileyebilir. Böylece antrenörler algıladıkları öz yeterliklerine göre hedefler koyarak izleyecekleri yol

haritalarını belirleyebilirler. Performansları hedeflerinin altında kaldığında memnuniyetsizlikle değerlendirebilirler. Bu memnuniyetsizliğin daha fazla çaba için bir teşvik veya caydırıcı olup olmadığı da belli bir oranda antrenörün hedefe ulaşmadaki öz yeterliğinden ve tutarsızlık derecesinden etkilenebilir (Feltz ve Weiss, 1982). Öz yeterlik inançları yüksek olan insanlar genel olarak kişisel hedefleri ve kazanımları arasındaki olumsuz tutarsızlıklar karşısında çaba ve kararlılık düzeylerini artırır, kendinden şüphe duyanların ise hızla vazgeçerler (Bandura 1997). Bandura (1995), insan davranışlarının doğru olduğuna inanılan şeye dayandığına işaret eder. Ancak insanlar yeterlik düzeylerini genellikle hatalı değerlendirmekte ve öz yeterlik düzeyleri hakkında olması gerekenden yüksek ya da düşük yargıya sahip olabilmektedirler. Bu da bireylerin davranışlarını ve bu davranışlar sonucundaki beklentilerini doğrudan etkilemektedir. Birey davranışa karar verirken çekingen ya da aşırı istekli davranarak sonuç beklentisine etki edecek önemli hatalar yapabilmektedir (Bandura, 2012).

İnsan yaşamını önemli ölçüde etkileyen öz yeterlik inancı uygun ölçme araçları ve yöntemleri ile erken evrelerde belirlenebilir. Bu sayede bireye yetenekleri doğrultusunda başarılı olabilmesi için gerekli özellikleri taşıdığına ilişkin iyi bir kavrayış edindirilebilir (Pajares, 2007). Kişinin yeterlik inancı ve algısı çeşitli ortam koşullarında, çeşitli etki alanlarında ve bunlarla ilişkili yetenekler bakımından ölçülmesi gerekir (Bandura, 2006). Bu ölçümlerin sağlıklı olabilmesi ve geliştirilecek ölçme araçlarının önceden tahmin edebilme gücünün olabilmesi için mutlaka bir görev, yetenek, ya da durum tanımlaması gereklidir (Bandura, 2006; Pajares, 1996).

Bu araştırmanın konusu olan antrenör öz yeterliği ölçümü ile ilgili ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmaları ulusal ve uluslararası alanyazında (Koçak ve Güven, 2018; Unutmaz ve Gençler, 2017; Myers, Feltz, Chase, Reckase ve Hancock, 2008; Feltz ve diğerleri, 1999) bulunmaktadır. Bu ölçme araçlarından Feltz ve diğerlerinin (1999) geliştirdiği Antrenör Yeterlik Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarınının, genel kabul gören uyum iyiliği indeks değerlerini yeterince taşımadığı ifade edilmiştir (Myers, Wolfe ve Feltz, 2005). Buna dayanarak söz konusu ölçek Myers ve diğerleri (2008), tarafından lise antrenörleri örnekleminde faktör eklenerek ve madde eksiltiyle güncellenmiştir. Birlikte Antrenör Yeterliği II ölçeği de Unutmaz ve Gençler (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu uyarlama çalışmasının ise sadece futbol antrenörleri örnekleminde yapılmış olması uyarlanan ölçeği sınırlandırmaktadır. Öte yandan Koçak ve Güven'in (2018) geliştirdiği Voleybol Antrenörü Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği ise voleybol antrenörlerine yönelik olması bakımından bazı sınırlılıklara sahiptir. Bununla birlikte Türkiye'de, tüm antrenörlere yönelik bir öz yeterlik ölçeği geliştirilmemiş olması da düşündürücüdür.

Daha önce geliştirilen ölçeklerin antrenör öz yeterliğini açıklayabilmek için motivasyon, yarışma stratejisi, teknik öğretimi, karakter oluşturma ve kondisyon faktörlerini içerdiği (Feltz ve diğerleri, 1999; Myers ve diğerleri, 2008); bunlardan farklı olarak Koçak ve Güven'in (2018), takım yönetimi ve liderlik ile taktik ve kondisyon faktörlerini önerdikleri görülmektedir. Söz konusu faktörler, antrenör yeterliğinin kavramsal çerçevesi ile uyumlu olmakla birlikte farklı bir bakış açısıyla yeniden

yorumlanabilir. Bu araştırmada ölçek faktörlerine ad verilirken ilgili alanyazından yararlanılmış ancak yeni önermeler getirilmiştir.

Bu araştırma kapsamında antrenör öz yeterlik inancını kavramsal olarak en geniş anlamda açıklayabilen ve gerekli psikometrik özelliklere sahip bir antrenör öz yeterlik ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın yürütüleceği örneklem grubu seçilirken evreni temsil yeteneği olmasına dikkat edilmiştir. Bunun için araştırmada “tabakalı amaçsal örnekleme” yöntemi (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008) kullanılarak, örnekleme olabildiğince fazla antrenör çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Antrenör öz yeterliğinin Türkiye’de güncel ve araştırılmaya açık bir konu olması göz önünde bulundurulduğunda, bir ölçme aracı geliştirerek araştırmacıların ve ilgililerin hizmetine sunmak ilgili alandaki araştırmaların sayı ve niteliğinin artmasına katkı sağlayacaktır. Bu yönüyle araştırmanın önemli olduğu düşünölmektedir.

Yöntem

Bu araştırma, antrenörlerin mesleki öz yeterliklerine yönelik inançlarını ölçebilecek bir ölçme aracının geliştirilmesinin amaçlandığı bir geçerlik güvenirlik çalışmasıdır. Bu doğrultuda araştırma deseni; madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşü ile taslak ölçek maddelerinin değerlendirilmesi, taslak ölçeğın ön uygulama, geçerlik ve güvenirlik analizleri aşamalarıyla desenlemiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu içine alınan antrenörler, geniş bir spor dalı çeşitliliği gözetilerek belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın çalışma grubu, Atletizm, Badminton, Tenis, Tekvando, Güreş, Basketbol, Futbol, Futsal, Hentbol, Voleybol branşlarında görev yapan 320 antrenörden oluşmuştur. 300 kişi ve üzeri bir örneklem büyüklüğünün ölçek geliştirme çalışmaları için yeterli olduğu (Çokluk Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012) belirtilmiştir. Çalışma grubuna alınacak antrenörler “tabakalı amaçsal örnekleme” yöntemi (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008) ile belirlenmiştir. Tabakalama ölçütleri olarak antrenörlüğü yapılan spor dalı ve katılımcı sayısı dikkate alınmıştır. Buna göre beş bireysel sporlarda (Atletizm, Badminton, Tenis, Tekvando, Güreş), beş takım sporlarında (Basketbol, Futbol, Futsal, Hentbol, Voleybol) çalışan, her spor dalından 32’şer antrenör seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri elektronik ortamda oluşturulan veri toplama formları aracılığı ile 2020 Ocak-Haziran ayları arasında toplanmıştır. Araştırma verileri toplanırken, “T.C. Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” kullanılmıştır. Bu form araştırmacı ve katılımcı tarafından onaylanması için veri toplama aracına eklenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

Demografik Bilgiler	Gruplar	f	%	Ortalama	s.s.
Cinsiyet	Kadın	118	36,9		
	Erkek	202	63,1		
	Toplam	320	100,0		
Yaş	20-25 yaş	74	23,1		
	26-31 yaş	78	24,4		
	32-37yaş	92	28,8		
	38-43 yaş	51	15,9	32,43 (yaş)	8.06
	44 yaş ve üstü	25	7,8		
	Toplam	320	100,0		
Spor Türü	Bireysel sporlar	160	50,0		
	Takım sporları	160	50,0		
	Toplam	320	100,0		
Antrenörlük Deneyimi (yıl)	1-5 yıl	174	54,4		
	6-10 yıl	80	25,0		
	11-15 yıl	41	12,8	6,96 (yıl)	5,79
	16 yıl ve üstü	25	7,8		
	Toplam	320	100,0		

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu ve Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği Deneme Formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formunda; antrenörlerin cinsiyet, yaş, antrenörlüğünü yaptıkları spor türü, antrenörlük süresi soruları yer almıştır.

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği Taslak Formunda ise antrenörlerin mesleki öz yeterliklerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Taslak ölçek, 21 maddeden oluşan, 5'li Likert tipinde bir ölçek olarak hazırlanmıştır.

Verilerin Analizi

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizlerinde Madde Toplam Test Korelasyonu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Bartlett Sphericity Testi, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), AFA sonrası ortaya çıkan faktör yapısına kanıt oluşturmak için birinci düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve son olarak da ölçek güvenirliğini sınamak için Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Veriler, SPSS 21 ve Lisrel 8.8 istatistik programları ile analiz edilmiştir.

İşlem Yolu

Ölçek Taslağı Oluşturma

Ölçek geliştirilirken işlem basamaklarının en başında madde havuzu oluşturmak amacıyla alanyazında bulunan başlıca antrenör öz yeterlik araştırmaları incelenmiş ve kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte antrenör öz yeterlik ifadeleri yazabilmek için 2 antrenörle (takım sporu antrenör, n=1; bireysel spor antrenörü, n=1) odak grup çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada antrenörlere öz yeterlik kavramı ve özellikleri açıklanmış ve onlardan antrenör öz yeterliklerinin neler olabileceği ve bunların hangi başlıklar altında gruplanabileceğini ifade etmeleri istenmiştir. Odak grup çalışması

ve alan yazın incelenmesi sonunda antrenör öz yeterliğine ilişkin 35 maddelik bir havuz oluşturulmuştur.

Kapsam Geçerliği

Oluşturulan maddeler, amaca uygunluğunun ve ölçülecek alanı temsil özelliğinin belirlenebilmesi için uzman görüşüne sunulmuştur. Oluşturulan madde havuzundaki toplam 35 maddeyi öz yeterlik konusunda çalışmalar yapan 3 öğretim üyesinden değerlendirmeleri istenmiştir. Uzmanlar, ölçek maddelerini 1 puan ile 4 puan arasında (1 puan = uygun değil, 2 puan = biraz uygun, 3 puan = oldukça uygun, 4 puan = tamamen uygun) değerlendirmeleri istenmiştir. Bunun yanında uzmanlardan antrenör öz yeterliğini açıklayabilecek yeni madde/maddeler önermeleri istenmiştir. Bu yolla, maddelere ilişkin ‘tamamen uygun’ görüşünü belirten uzman sayısının, toplam uzman sayısına bölünmesiyle “Kapsam Geçerlik İndeksi” (Polit ve Beck, 2006) belirlenmiştir. Kapsam ve dil yönünden uygun görülmeyen 20 madde uzman görüşü sonrasında deneme ölçeğinden çıkarılmıştır. Sonrasında uzmanların önerdiği 6 madde eklenerek toplam 21 maddeden oluşan deneme ölçeği oluşturulmuştur. Ölçeğin ön uygulama formu; katılmıyorum 1 puan (1.00-1.79), az katılıyorum 2 puan (1.80-2.59), orta düzeyde katılıyorum 3 puan (2.60-3.39), çok katılıyorum 4 puan (3.40-4.19), tamamen katılıyorum 5 puan (4.20-5.00) şeklinde derecelendirilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın işlem basamaklarında yapılan uygulamalara ardından da geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yapı Geçerliği

Madde Toplam Test Korelasyonu

Ölçeğin ön uygulama formundaki 21 maddenin yapı geçerliğini belirleyebilmek için her madde toplam test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 2. Taslak ölçek madde-toplam test korelasyon katsayıları

Madde	Korelasyon Katsayısı		Madde	Korelasyon Katsayısı		Madde	Korelasyon Katsayısı	
	r	Alfa		r	Alfa		r	Alfa
1	,541	,850	8	,547	,851	15	,400	,856
2	,556	,850	9	,601	,849	16	,483	,853
3	,604	,849	10	,504	,852	17	,571	,849
4	,634	,848	11	,460	,854	18	,500	,867
5	,533	,851	12	,519	,852	19	,549	,866
6	,463	,854	13	,445	,854	20	,528	,864
7	,542	,850	14	,449	,854	21	,537	,867

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği deneme formunda madde toplam test korelasyon katsayıları hesaplanırken alt kesme noktası .40 olarak alınmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere maddelerin korelasyon katsayıları en düşük ($r=.445$) en yüksek (.634) olarak görünmektedir. Analiz sonucunda hiçbir maddenin deneme ölçeğinden çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Faktör Analizi ve Faktör Yapısının Oluşturulması

Deneme ölçeğinin gizil değişkenlerini (faktörlerini) belirlemek, maddelerin ve faktörlerin güvenilirliğini değerlendirmek için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde ortaya çıkan madde-faktör yapısını doğrulamak için ise birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Deneme ölçeğinin örnekleminin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için KMO katsayısı ve Barlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında, verilerin faktör analizi yapmaya uygunluğu için KMO değerinin .60 ve üzerinde olması, Bartlett's Sphericity Testi'nde hesaplanan Ki-kare değerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 3. KMO ve Barlett's Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Katsayısı		,854
	Ki-kare	2782,606
Bartlett's Sphericity Testi	sd	210
	p	,000

Tablo 3'te görüldüğü gibi bu araştırmanın KMO örneklem uygunluk katsayısı .854 ve Bartlett's Sphericity Testi χ^2 değeri ise 2782.606, anlamlılık değeri .000 ($p < 0,01$) olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Taslak ölçek faktör öz değerleri ve varyans açıklama oranları

Faktörler	Faktör Öz Değerleri	Varyans %	Toplam Varyans %
1	6,492	30,913	30,913
2	2,631	12,530	43,443
3	1,446	6,886	50,329
4	1,293	6,158	56,487
5	1,050	4,999	61,487

Deneme ölçeğinin AFA sonuçları; öz değeri 1'den büyük, açıkladığı toplam varyans %61.487 olan 5 faktör önermiştir.

Taslak ölçeğin AFA sonucuna göre madde-faktör yapıları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Taslak ölçek açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Faktörler	Madde		Yeni M. No.	Faktörler				
	No.	Maddeler		1	2	3	4	5
Performans Yeterliği	M10	Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.	M1	,840				
	M9	Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.	M2	,646				
	M12	Müsabakalarda/yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.	M3	,602				
	M11	Müsabakalarda/yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.	M4	,584				

Psikolojik Yeterlik	M19	Sporcularımı motive ederim.	M5	,843
	M20	Sporcularımın öz güvenini yükseltirim.	M6	,828
	M18	Kendimi motive ederim.	M7	,797
	M21	Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.	M8	,757
Öğretim Yeterliği	M14	Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.	M9	,765
	M16	Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.	M10	,755
	M15	Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm.	M11	,713
	M17	Etkili öğretim için işbirliği yaparım.	M12	,463
	M13	Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.	M13	,415
Kişilik Edindirme Yeterliği	M2	Sporcularımın ahlak gelişimlerine yardımcı olurum.	M14	-,908
	M1	Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum.	M15	-,869
	M3	Sporcularımın Fair Play'e uygun davranış göstermelerini sağlarım.	M16	-,603
	M4	Sporcularımı sorumluluk almaları için özendiririm.	M17	-,478
Yönetim Yeterliği	M6	Her düzeydeki sporcuyu/takımı rahatlıkla çalıştırırım.	M18	,780
	M7	Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.	M19	,633
	M5	Adaletli davranırım.	M20	,580
	M8	Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.	M21	,481

Tablo 5'e göre birinci faktördeki 4 maddenin faktör yüklerinin .584 ile .840 arasında, ikinci faktördeki 4 maddenin faktör yüklerinin .757 ile .843 arasında, üçüncü faktördeki 5 maddenin faktör yüklerinin .415 ile .765 arasında, dördüncü faktördeki 4 maddenin faktör yüklerinin -.478 ile -.908 arasında ve beşinci faktördeki 4 maddenin faktör yüklerinin .481 ile .780 arasında değişmektedir.

Araştırmanın bu aşamasında, ilgili alanyazın bilgileri (Koçak ve Güven, 2018; Unutmaz ve Gençler, 2017; Myers ve diğerleri, 2008; Feltz ve diğerleri, 1999) ve bu ölçekteki maddelerin açıklamak istediği öz yeterlik özellikleri göz önünde bulundurularak ölçek faktörlerine Performans Yeterliği, Psikolojik Yeterlik, Öğretim Yeterliği, Kişilik Edindirme Yeterliği ve Yönetim Yeterliği adları verilmiştir.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)

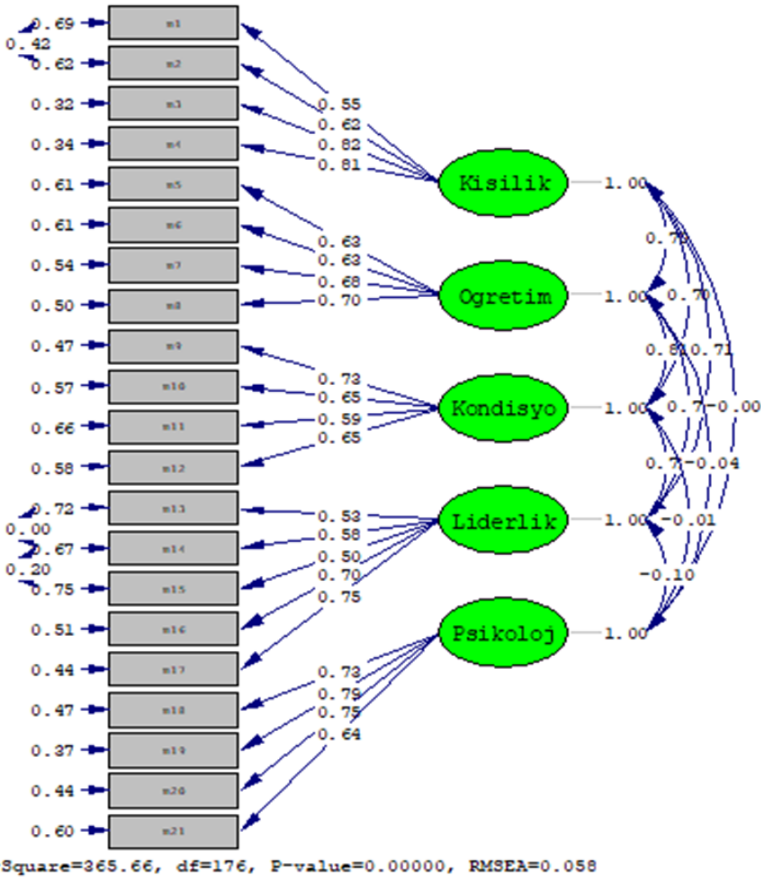
Araştırmanın bu aşamasında, Performans Yeterliği, Psikolojik Yeterlik, Öğretim Yeterliği, Kişilik Edindirme Yeterliği, Yönetim Yeterliği adları verilen 5 faktör (gizil değişken) ve 21 maddeden (gözlenebilen değişken) oluşan model için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

DFA sonucunda önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınarak deneme ölçeğinden madde çıkarılmamıştır. Bunun yanında aynı faktör içerisinde yer alan 1. ile 2. madde, 13. ile 14. madde ve 14. ile 15. maddeler arasında modifikasyon işlemleri uygulanarak 21madde 5 faktörlü model doğrulanmıştır (Tablo 6, Şekil 2). DFA'da ölçek maddelerine ilişkin Standartlaştırılmış Hata Varyansları, t değeri ve R² değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Ölçeğin maddelerine ait DFA sonuçları

Maddeler	Standart Hata Varyansları	t	R ²	Maddeler	Standart Hata Varyansları	t	R ²
1	0.55	9.24	0.39	12	0.65	11.78	0.41
2	0.62	11.42	0.67	13	0.53	9.24	0.24
3	0.82	16.55	0.67	14	0.58	10.23	0.26
4	0.81	16.17	0.66	15	0.50	8.69	0.26
5	0.63	11.46	0.40	16	0.70	12.98	0.49
6	0.63	11.45	0.40	17	0.75	14.28	0.59
7	0.68	12.68	0.47	18	0.73	13.73	0.53
8	0.70	13.23	0.48	19	0.79	15.24	0.63
9	0.73	13.77	0.53	20	0.75	14.16	0.56
10	0.65	11.97	0.43	21	0.64	11.58	0.41
11	0.59	10.49	0.35				

Maddeler arası modifikasyonlar yapıldıktan sonra DFA'ya ilişkin faktör-madde bağlantı diyagramı Şekil 2'de yer almaktadır.

**Şekil 2.** DFA, Faktör-Madde İlişkisi

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği DFA uyum indeksi değerlerine ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği'ne ilişkin DFA uyum indeksi değerleri

Uyum İndeksleri	Ölçeğin İndeks Değerleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Ölçütleri	Sonuç
χ^2/df	365,66/176= 2,07	> 0 - < 2	> 2 - < 3	İyi uyum
NFI	0.94	> 0.95 - < 1.00	> 0.90 - < .95	İyi uyum
NNFI	0.96	> 0.95 - < 1.00	> 0.90 - < .95	Mükemmel uyum
CFI	0.97	> 0.95 - < 1.00	> 0.90 - < .95	Mükemmel uyum
IFI	0,97	> 0.95 - < 1.00	> 0.90 - < .95	Mükemmel uyum
RFI	0.93	> 0.95 - < 1.00	> 0.90 - < .95	İyi uyum
AGFI	0.87	> 0.90 - < 1.00	> 0.85 - < .90	İyi uyum
GFI	0.90	> 0.95 - < 1.00	> 0.90 - < .95	İyi uyum
RMSEA	0.058	> 0.00 - < .50	> 0.05 - < .08	İyi uyum
RMR	0.043	> 0.00 - < .50	> 0.05 - < .10	Mükemmel uyum

Kaynak: (Kline, 2011; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert ve Peschar, 2006; Browne ve Cudeck, 1993).

DFA'ya göre, bu araştırma için kritik n değeri 189.51'dir. Bu durum, araştırmanın 320 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin uyum indeksleri değerlendirildiğinde χ^2/df ($2.07 < 3$), NFI ($0.94 > 0.90$), RFI ($0.93 > 0.90$), AGFI ($0.87 > 0.85$), GFI ($0.91 > 0.90$), RMSEA ($0.073 < 0.08$) indekslerinin iyi uyum; NNFI ($0.96 > 0.95$), CFI ($0.97 > 0.95$), IFI ($0.97 > 0.95$), RMR ($0.043 < 0.50$) indekslerinin mükemmel uyum gösterdiği görülmüştür.

Faktörler Arası Uyum ve Güvenirlik Analizi

Ölçeklerin güvenirligi, "farklı ölçümlerde birbiriyle tutarlı ve kararlı ölçme sonuçları verebilme gücü" olarak açıklanmaktadır (Tezbaşaran, 1997). Ölçeklerin güvenirlikleri belirlenirken Cronbach's Alfa Güvenirlik Katsayısı kullanılmıştır. Bunun yanında faktörlerin birbirleriyle ve ölçeğin bütünüyle korelasyon katsayıları ise Spearman Brown Correlation Test ile analiz edilmiştir. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği bütünü ve faktörlerine ilişkin iç tutarlık katsayıları ve korelasyon değerleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Ölçeğin toplamına ve faktörlerine ilişkin iç tutarlık katsayıları ve korelasyon değerleri

	n	Cr α	Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	Toplam
Performans Yeterliği	320	.738	1.000	.544**	.505**	.531**	.568**	.745**
Psikolojik Yeterlik	320	.816		1.000	.586**	.511**	.532**	.717**
Öğretim Yeterliği	320	.758			1.000	.520**	.560**	.754**
Kişilik Edindirme Yeterliği	320	.839				1.000	.547**	.769**
Yönetim Yeterliği	320	.750					1.000	.789**
Toplam	320	.860						1.000

** p<0.01

Ölçeğin bütününe ve faktörlerinin Cronbach's Alfa (Cr α) iç tutarlılık katsayılarının .70'in üzerinde olduğu ve ölçek faktörlerinin birbirleri ve ölçeğin bütünü ile pozitif yönde korelasyon sağladıkları belirlenmiştir.

Tartışma

Bu araştırmada antrenör öz yeterlik inancını kavramsal olarak en geniş anlamda açıklayabilen ve gerekli psikometrik özelliklere sahip bir antrenör öz yeterlik ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde Madde Toplam Test Korelasyonu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Bartlett Sphericity Testi, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), AFA sonrası ortaya çıkan faktör yapısına kanıt oluşturmak için birinci düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve son olarak da ölçek güvenilirliğini sınamak için Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında uygulanan madde toplam test korelasyon katsayısı hesaplanırken alt kesme noktası .30 ve üzerinde olabilir (Büyüköztürk, 2011). Deneme ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan madde toplam test korelasyonu analizinde katsayıların hesaplanması için alt kesme noktası .40 olarak alınmıştır. Taslak ölçekteki tüm maddelerin katsayıları .40'ın üzerindedir (Tablo 2). Ölçeğinin bu yönüyle alan yazın ile tutarlık gösterdiği görülmektedir. Taslak ölçeğin KMO örneklem uygunluk katsayısının (.874) önerilen değer olan .60'ın üzerinde olduğu ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun (2782,60= $p<.000$) istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 3). Bu bulgular, taslak ölçeğin örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

AFA sonunda öz değeri 1'den büyük beş faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Beş faktörün açıkladığı toplam varyans oranı % 61.487'dür (Tablo 4). Alanyazında %40 ile %60 arasındaki faktör varyans oranlarının yeterli olduğu belirtilmektedir (Tavşancıl, 2006). Araştırmada elde edilen bulgular, faktörlerin toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğunu ve alanyazın ile tutarlılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Büyüköztürk (2011), ölçek geliştirme çalışmalarının faktör örüntüsü oluşturma aşamasında, faktör yüklerinin 0.30 üzerinde olmasının yeterli olacağını belirtmiştir. Bu araştırmada faktör yapısı belirlenirken alt kesme noktası .40 olarak belirlenmiş ve temel eksen (direct oblimin) döndürme işlemi sonucunda faktörlere binışen madde olmadığı ve alt kesme noktasının çok üzerinde değerler taşıdıkları belirlenmiştir. Bu doğrultuda DFA öncesi 21 madde ve 5 faktörden oluşan taslak ölçek korunmuş ve faktörlere ilgili alanyazın bilgileri (Koçak ve Güven, 2018; Unutmaz ve Gençler, 2017; Myers ve diğerleri, 2008; Feltz ve diğerleri, 1999) ve bu ölçekteki maddelerin açıklamak istediği öz yeterlik özellikleri göz önünde bulundurularak ölçek faktörlerine Performans Yeterliği, Psikolojik Yeterlik, Öğretim Yeterliği, Kişilik Edindirme Yeterliği, Yönetim Yeterliği adları verilmiştir.

Faktör yapıları ve madde dağılımları belirlenen ölçeğin DFA uygulamasında, önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınarak aynı faktör içerisinde yer alan 1. ile 2. madde, 13. ile 14. madde ve 14. ile 15. maddeler arasında modifikasyon işlemleri uygulanarak 21 madde 5 faktörden oluşan model doğrulanmıştır (Tablo 6; Şekil 2).

DFA'da, χ^2/df oranı, RMR veya RMS, GFI, AGFI, CFI, NFI, RMSEA uyum indekslerinin değerlendirilmesinin yeterli olacağı (Çokluk ve diğerleri, 2010; Yılmaz ve Çelik, 2009)

ifade edilmiştir. DFA’de uyum indeksleri değerlendirilirken χ^2/df oranı için < 2 değerlerin mükemmel uyum, < 3 değerlerin, kabul edilebilir uyum; GFI, CFI, NFI, RFI, IFI ve AGFI indeksleri için > 0.95 ’in mükemmel uyum, > 0.90 ’ın kabul edilebilir uyum değeri olarak dikkate alınması önerilmiştir (Bentler, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert ve Peschar, 2006). Diğer uyum indekslerinden RMSEA ve RMR değeri için < 0.05 ’in mükemmel uyum ve < 0.08 ’in kabul edilebilir uyum değeri olarak dikkate alınması önerilmektedir (Byrne ve Campbell, 1999; Browne ve Cudeck, 1993). Bununla birlikte uyum indeksi değerlendirilmesinde GFI > 0.85 ve AGFI > 0.80 uyum indeksi değerlerinin de kabul edilebilir düzey olarak dikkate alınabileceğini bildiren araştırmacılar (Marsh, Balla ve McDonald, 1988; Marsh ve Balla, 1992; Frias ve Dixon, 2005) da bulunmaktadır. Bu doğrultuda, bu çalışmada χ^2/df , NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, AGFI, GFI, RMSEA ve RMR uyum indeksleri değerlendirilmeye alınmıştır.

Bu çalışmada DFA kritik n değerini 189.51 olarak hesaplamıştır. Bu durum, araştırmanın 320 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin uyum indeksleri değerlendirildiğinde χ^2/df ($2.07 < 3$), NFI ($0.94 > 0.90$), RFI ($0.93 > 0.90$), AGFI ($0.87 > 0.85$), GFI ($0.91 > 0.90$), RMSEA ($0.073 < 0.08$) indekslerinin iyi uyum; NNFI ($0.96 > 0.95$), CFI ($0.97 > 0.95$), IFI ($0.97 > 0.95$), RMR ($0.043 < 0.50$) indekslerinin mükemmel uyum göstererek alanyazın ile tutarlı olduğu görülmüştür (Tablo 7). DFA sonuçları, ölçeğin 21 maddeli ve 5 faktörlü yapısal modelini alanyazın (Çokluk ve diğerleri, 2010; Yılmaz ve Çelik, 2009; Bentler, 1980; Marsh ve diğerleri, 2006; Byrne ve Campbell, 1999; Browne ve Cudeck, 1993) ile uyumlu şekilde doğrulamıştır. Ölçeğin 5 faktörlü yapısal modelinin doğrulanmasıyla birlikte faktör adları kesinleşmiştir. Buna göre faktörlerin açıkladıkları yeterlik özellikleri aşağıda sunulmuştur:

Performans Yeterliği Boyutu (madde 1-2-3-4): Antrenörlerin, antrenman ve yarışmalarda sporcu performansını artırabilmeye ve korumaya yönelik öz yeterlik inançlarını açıklamaktadır.

Psikolojik Yeterlik Boyutu (madde 5-6-7-8): Antrenörlerin, kendilerinin ve sporcularının motivasyonları üzerindeki etkilerine ve olumsuzluklar karşısındaki psikolojik dirençlerine yönelik öz yeterlik inançlarını açıklamaktadır.

Öğretim Yeterliği Boyutu (madde 9-10-11-12-13): Antrenörlerin, spor eğitim sürecindeki yetenek seçimi, etkili öğretim, öğretimi geliştirme ve sporcu gelişimini değerlendirebilmeye yönelik öz yeterlik inançlarını açıklamaktadır.

Kişilik Edindirme Yeterliği Boyutu (madde 14-15-16-17): Antrenörlerin, sporcuların olumlu kişilik özellikleri edinmelerine ve olumlu kişilik gelişimlerine katkı sağlayabilmeye yönelik öz yeterlik inançlarını açıklamaktadır.

Yönetim Yeterliği Boyutu (madde 18-19-20-21): Antrenörlerin, sporcu ve takımları yönetebilme, onlara fırsat eşitliği sağlayabilme, hedef belirleme ve kariyer yönetimine katkı sağlayabilme gibi yönetim ve organizasyon becerilerine yönelik öz yeterlik inançlarını açıklamaktadır.

Ölçeğin bütünü ve faktörleri arasındaki iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alfa Güvenirlik Katsayısı belirleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında hesaplanan güvenirlilik katsayısı için en az .70'lik bir değer genel olarak yeterli olduğu belirtilmiştir (Karakoç ve Dönmez, 2014). Bu çalışmada Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayıları ölçeğin bütünü için .860, Performans Yeterliği Faktörü için .738, Psikolojik Yeterlik Faktörü için .816, Öğretim Yeterliği Faktörü için .758, Kişilik Edindirme Yeterliği Faktörü için .839, Yönetim Yeterliği Faktörü için .750 olarak bulunmuştur. Aynı şekilde ölçek faktörlerinin birbirleriyle ve ölçeğin bütünü ile pozitif yönde anlamlı korelasyon taşıdıkları belirlenmiştir. Elde edilen iç tutarlılık katsayıları ve korelasyon değerleri ölçeğin ve faktörlerinin tutarlı olduğunu ve ayırt edici özellik taşıdığını göstermiştir. Ölçeğin bu yönüyle alanyazın bulgularıyla (Aras, Koçak ve Çetinkaya, 2019; Koçak, 2014) uyum sağladığı görülmektedir. Bu durum ölçeğin güçlü bir şekilde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak, kuramsal çerçeve ile uyumlu, antrenör öz yeterliğini ölçebilecek psikometrik özelliklere sahip bir ölçek ortaya çıkmıştır. Geliştirilen ölçme aracı, 21 madde ve 5 faktörden oluşmuştur. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği faktörlerine; Performans Yeterliği (madde 1-2-3-4), Psikolojik Yeterlik (madde 5-6-7-8), Öğretim Yeterliği (madde 9-10-11-12-13), Kişilik Edindirme Yeterliği (madde 14-15-16-17) ve Yönetim Yeterliği (madde 18-19-20-21) adları verilmiştir (Tablo 5). Ölçekten alınabilen en düşük puan 21, en yüksek puan ise 105'dir. Ölçekten elde edilecek puan ortalamaları ile öz yeterlik düzeyleri; yüksek düzey (3.34-5.00 puan arası), orta düzey (1.67-3.33 puan arası) ve düşük düzey (0.00-1,66 puan arası) olmak üzere üç düzeyde değerlendirilebilir. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği, Türk antrenörlerin antrenör öz yeterliklerini ölçmede kullanılabilir geçerlik ve güvenirlilikte bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği, antrenör öz yeterliği ile ilgili araştırmalarda ölçme aracı olarak kullanılabilir.

Bu çalışmanın sonuçları ölçeğin geçerliğini ve güvenirlliğini desteklemektedir. Bunun yanında, ölçeğin geçerliğini ve güvenirlliğini artırmak için test-tekrar test gibi ölçüm ve Multitrait-Multimethod Matrix analizi, Rach Analizi gibi yöntemler daha geniş örneklemelerde kullanılarak geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları tekrarlanabilir. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği'nin, spor dalına özgü olarak geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları yapılabilir. Ayrıca antrenör adayları için de geçerlik ve güvenirliliği araştırılabilir. Öte yandan antrenör öz yeterliğinin kavramsal olarak evrensel bir niteliği vardır. Bu doğrultuda başka kültürlerde de geçerli olduğu düşünülecek olursa, diğer dillere ve kültürlere de uyarlanması önerilir.

Yazışma Adresi (Corresponding Address)

Çalık Veli KOÇAK

*Hitit Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi
Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Bölümü, Çorum
E-posta: kocakveli@hotmail.com*

Kaynaklar

1. Anshel, M. H. (2003). *Sport psychology: From theory to practice* (4th Eds.). B. Cummings.
2. Aras, D., Koçak, F. ve Çetinkaya, G. (2019). Kaya Tırmanışı Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 113-124.
3. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
4. Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies, In A. Bandura (Ed), *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University.
5. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
6. Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
7. Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
8. Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
9. Beswick, B. (2016). *Odak Noktamız Futbol*. Çev.: E. Süren. İstanbul: Remzi Kitabevi.
10. Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
11. Bentler, P. M. ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
12. Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993): Alternative ways of assessing model fit. In Bollen, K. A. & Long, J. S. (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (p. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
13. Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı-istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (13. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
14. Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
15. Byrne, B. M. ve Campbell, T. L. (1999): Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 555-574.
16. Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
17. Guillen, F. ve Sanchez, R. (2009). Competitive anxiety in expert female athletes: sources and intensity of anxiety in national team and first division spanish basketball players. *Perception Motor Skills*, 109(2), 407-419.
18. Frias, C. M. ve Dixon, R. A. (2005). Confirmatory factor structure and measurement in variance of the memory compensation questionnaire. *Psychological Assessment*, 17(2), 168-178.
19. Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E. ve Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
20. Feltz, D. L. ve Weiss, M. R. (1982). Developing self-efficacy through sport. *Journal of physical education, recreation & dance*, 53(3), 24-36.
21. Horn, T. S. (2002): Coaching effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn, (ed.), *Advances in sport psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
22. Jarvis, M. (2006). *Sport psychology: A student's handbook*. London, UK: Routledge.
23. Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
24. Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
25. Koçak, Ç. V. ve Güven, Ö. (2018). Voleybol antrenörü mesleki öz yeterlilik ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 162-177.
26. Koçak, F. (2014). Üniversite öğrencilerinin spora yönelik tutumları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(1), 59-69.
27. Karagözoğlu, C. (2005). *Sporda Psikolojik Destek* (1. Baskı). İstanbul: Morpa Yayınları.

28. **Malette, L. ve Feltz, D.** (2000): The effects of a coaching education program on coaching efficacy. *The Sport Psychologist*, 14(3), 410-417.
29. **Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J. ve Peschar, J. L.** (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
30. **Marsh, H. W., Balla J. R. ve Mcdonald, R. P.** (1988). Goodness- of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410.
31. **Marsh, H. W. ve Balla J.** (1992). Goodness of fit in confirmatory factor analysis: The effects of sample size and model parsimony. Quality and Quantity: *International Journal of Methodology*, 28, 185-217.
32. **Martens, R., Vealey, R. S. ve Burton, D.** (1990). *Competitive anxiety in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics Publishers.
33. **Myers, N. D., Feltz, D. L., Chase, M. A., Reckase, M. D., ve Hancock, G. R.** (2008): The coaching efficacy scale II High school teams. *Educational and Psychological Measurement*, 68(6), 1059-1076.
34. **Myers, N. D., Vargas-Tonsing, T. M. ve Feltz, D. L.** (2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: Sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(1), 129-143.
35. **Myers, N. D., Wolfe, E. W. ve 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.
36. **Pajares, F.** (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*. 66(4), 543- 576.
37. **Pajares, F.** (2007). Current Directions in Self-efficacy research. In M. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.). *Advances in motivation and achievement*, 10, 1-49.
38. **Pitino, R. ve Forde, P.** (2008). *Rebound Rules: The Art of Success 2.0*. New York: Harper Collins.
39. **Polit, D. F. ve Beck, C. T.** (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in nursing & health*, 29(5), 489-497.
40. **Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, H.** (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
41. **Short, S. E., Smiley, M. ve Ross-Stewart, L.** (2005). The relationship between efficacy beliefs and imagery use in coaches. *The Sport Psychologist*, 19(4), 380-394.
42. **Unutmaz, V. ve Gençer, T.** (2017). Antrenör yeterlilik ölçeği II'nin Türkçe uyarlama çalışması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 69-78.
43. **Tavşancıl, E.** (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
44. **Tezbaşaran, A.** (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
45. **Tong, Y. ve Shanggui, S.** (2004). A Study on general self-efficacy and subjective well-being of low ses college students in a Chinese university. *College Students Journal*, 38(4), 637-642.
46. **Vargas-Tonsing, T. M., Warners, A. L. ve 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.
47. **Yılmaz, V. ve Çelik, H. E.** (2009): *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi – I*. Ankara: Pegem Akademi.

Ekler

Ek 1: Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Boyutlar	Antrenörlük öz yeterliklerinize ilişkin inanç düzeyinizi aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz. Antrenör olarak;	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
Performans Yeterliği	1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.					
	2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.					
	3. Müsabakalarda/yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.					
	4. Müsabakalarda/yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.					
Psikolojik Yeterlik	5. Sporcularımı motive ederim.					
	6. Sporcularımın öz güvenini yükseltirim.					
	7. Kendimi motive ederim.					
Öğretim Yeterliği	8. Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.					
	9. Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.					
	10. Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.					
	11. Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm.					
	12. Etkili öğretim için işbirliği yaparım.					
Kişilik Edindirme Yeterliği	13. Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.					
	14. Sporcularımın ahlak gelişimlerine yardımcı olurum.					
	15. Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum.					
	16. Sporcularımın Fair Play'e uygun davranış göstermelerini sağlarım.					
Yönetim Yeterliği	17. Sporcularımı sorumluluk almaları için özendiririm.					
	18. Her düzeydeki sporcuyla/takımı rahatlıkla çalıştırırım.					
	19. Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.					
	20. Adaletli davranırım.					
	21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.					