



Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi,
Journal of Sports and Performance Researches

e-ISSN: 1309-8543 Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi,
Mart 2026, 17(1): 91-117



Futbol Antrenörlerinin Bireysel Yenilikçilik ve Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

An Investigation of the Relationship Between
Football Coaches' Individual Innovativeness and
Self-Efficacy Perceptions

Sabri Can METİN¹

¹Istanbul Topkapı Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Antrenörlük Eğitimi Bölümü, Antrenörlük Eğitimi Pr., İstanbul
· sabricanmetin@topkapi.edu.tr · ORCID > 0000-0003-0772-2666

Makale Bilgisi/Article Information

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş Tarihi/Received: 09 Eylül/September 2025

Kabul Tarihi/Accepted: 05 Mart/March 2026

Yıl/Year: 2026 | **Cilt – Volume:** 17 | **Sayı – Issue:** 1 | **Sayfa/Pages:** 91-117

Atıf/Cite as: Metin, S. C. "Futbol Antrenörlerinin Bireysel Yenilikçilik ve Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"
Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 17(1), Mart 2026: 91-117.

Etik Kurul Beyanı/Ethics Committee Approval: "Araştırma için İstanbul Topkapı Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu Etik Kurulu'ndan 19/04/2025 tarihli ve 2025/15 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır."

FUTBOL ANTRENÖRLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE ÖZ YETERLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile antrenör öz yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Çalışma grubunu, 2024–2025 futbol sezonunda İstanbul’da aktif olarak görev yapan 150 futbol antrenörü oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) ve Koçak (2020) tarafından geçerlik güvenirliği yapılan Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) kullanılmıştır. Demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesinde iki kategorili değişkenler için Bağımsız Örneklem t-testi, üç ve daha fazla kategorili değişkenler için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, antrenörlerin bireysel yenilikçilik ve antrenör öz yeterlik algıları arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireysel yenilikçilik alt boyutlarından “fikir önderliği” ve “deneyime açıklık” ile antrenör öz yeterliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, “değişime direnç” alt boyutu ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Demografik özellikler incelendiğinde ise yaş ve deneyim yılının, genel olarak antrenörlerin yenilikçilik ve öz yeterlik algıları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak, eğitim düzeyi ve antrenörlük dışı mesleği olma durumunun belirli öz yeterlik alt boyutları üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, bireysel yenilikçi özelliklerin, antrenörlerin mesleki yeterlilik algısını güçlendirdiğine dair kanıtlar elde edilmiştir. Sonuç olarak, futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeyi arttıkça antrenör öz yeterlik algılarının da artış gösterdiği söylenebilir. Özellikle fikir önderliği ve deneyime açıklık, antrenörlerin kendilerine olan güven ve yetkinlik algılarını olumlu yönde etkileyebileceği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Futbol, Yenilikçilik, Öz yeterlik.



AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN FOOTBALL COACHES' INDIVIDUAL INNOVATIVENESS AND SELF-EFFICACY PERCEPTIONS

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between football coaches' perceptions of individual innovativeness and coaching self-efficacy. The study was conducted using a relational survey model within the framework of quantitative research methods. The study group consisted of 150 football coaches actively working in Istanbul during the 2024–2025 football season. Data were collected using a Personal Information Form, the Individual Innovativeness Scale (IIS) adapted into Turkish by Kılıçer and Odabaşı (2010), and the Coaching Self-Efficacy Scale (CSES) validated and tested for reliability by Koçak (2020). To examine differences according to demographic variables, Independent Samples t-test was used for two-category variables, and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) was applied for variables with three or more categories. According to the findings, a moderate, positive, and statistically significant relationship was found between coaches' perceptions of individual innovativeness and coaching self-efficacy. Among the sub-dimensions of individual innovativeness, "opinion leadership" and "openness to experience" were significantly associated with all sub-dimensions of coaching self-efficacy, whereas no significant relationship was identified with the "resistance to change" sub-dimension. Analysis of demographic variables revealed that age and years of experience generally had no significant impact on coaches' perceptions of innovativeness and self-efficacy. However, educational background and whether the coach had a secondary occupation were found to cause significant differences in certain sub-dimensions of self-efficacy. In conclusion, the study provides evidence that individual innovativeness characteristics enhance coaches' perceptions of professional competence. As a result, it can be said that as football coaches' individual innovation levels increase, their perceptions of self-efficacy also tend to rise. Specifically, it appears that leadership in ideas and openness to experience can positively influence coaches' confidence in themselves and their perceptions of competence.

Keywords: Coach, Football, Innovativeness, Self-Efficacy.



GİRİŞ

Günümüz spor ortamlarında futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve öz yeterlik algıları giderek daha önem kazanmaktadır. 21. yüzyıldaki hızlı teknolojik gelişmeler, dijitalleşme ve sosyal değişimler, antrenörlük mesleğini doğrudan etkilemiş; antrenörlerden artık sadece teknik ve taktik bilgi değil, aynı zamanda yenilikçi düşünme, etkili iletişim kurma, esneklik gösterme ve güçlü bir bireysel yeterlilik algısı gibi psikolojik ve sosyal beceriler de beklenir hale gelmiştir. Bu bağlamda, futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi hem bireysel performanslarını hem de takımlarına olan katkılarını anlamak açısından önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Spor, fiziksel aktiviteye dayalı bir rekabet biçimi olmanın ötesinde, bireyin sosyal, psikolojik ve kültürel gelişimine katkıda bulunan çok boyutlu bir olgudur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2021), sporu yalnızca fiziksel sağlıkla sınırlı olmayan, aynı zamanda zihinsel ve sosyal iyilik halini destekleyen bir faaliyet alanı olarak tanımlamaktadır. Spor, bireyler arası etkileşimi, takım ruhunu ve dayanışmayı artırarak toplumsal sosyalleşme süreçlerinde de kritik bir rol üstlenir (Yıldıran, 2022). Bu gelişmeler ışığında, spor alanındaki beklentiler artmış ve antrenörlerin daha donanımlı ve çok yönlü bireyler olmalara gerektiği öne çıkmıştır.

Futbol, dünya genelinde milyonları etkileyen, sportif ve ekonomik boyutları güçlü bir takım oyunudur. Küresel yaygınlığı ve medyatik niteliği nedeniyle futbol, salt bir spor dalı olmanın ötesinde kültürel bir fenomendir (Giulianotti, 2020). Oyunun karmaşık stratejik yapısı, teknik-taktik bilgiye dayalı karar alma süreçleri ve takım içi liderlik becerileri, antrenörlerinin çok yönlü becerilere sahip olmasını zorunlu kılar. UEFA'nın 2023 raporu, modern futbol antrenörü eğitiminde dijital analiz, iletişim becerileri ve yenilikçi antrenman teknikleri öncelik kazandığını ortaya koymaktadır. (UEFA, 2023). Bu durum, antrenörlerin bireysel özelliklerinin, özellikle de yenilikçilik ve öz yeterlik gibi kavramların, performanslarıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bireysel yenilikçilik, bireyin değişime açıklığı, yeni fikirleri benimseme istekliliğini, risk alma eğilimini ve yaratıcı düşünme becerilerini içeren psikolojik bir eğilimdir (Rogers, 2003). Bireysel yenilikçi bireyler, karşılaştıkları problemlere özgün çözümler üretme ve mevcut süreçleri iyileştirme konusunda istekli davranırlar. Spor bağlamında bireysel yenilikçilik, antrenman metodolojilerinin yenilenmesi, dijital araçların etkin kullanımı ve oyuncu gelişiminde yaratıcı yaklaşımlar sergilemesi gibi alanlarda kritik önem taşır (Kaya ve Güngör, 2021). Araştırmalar, bireysel yenilikçilik düzeyi yüksek antrenörlerin hem mesleki doyumlarının hem de başarılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Arslan ve Yıldız, 2023). Dolayısıyla futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri, değişen spor ortamına uyum sağlama ve yeni fikirleri uygulamaya koyma yeteneklerinin bir göstergesidir.

Yüksek bireysel yenilikçilik, antrenörlerin takımlarını daha etkin yönetmelerine ve oyuncu gelişimini daha iyi desteklemelerine olanak tanır.

Öz yeterlik ise, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine dair inancı olarak tanımlanır (Bandura, 1997). Öz yeterliği yüksek bireyler, engeller karşısında daha dirençli, öğrenmeye açık ve görevlerine karşı daha sorumluluk sahibidir. Spor psikolojisinde öz yeterlik hem sporcular hem de antrenörler için başarıda belirleyici bir unsur olarak değerlendirilir (Moritz ve ark., 2020). Antrenörlerin öz yeterlik algıları, motivasyonlarını, liderlik etkinliklerini ve stresle baş etme kapasitelerini doğrudan etkiler (Cumming ve ark., 2022). Öz yeterlik duygusu yüksek antrenörler, değişen koşullara uyum sağlama ve oyuncularla etkili iletişim kurma konusunda daha başarılı olmaktadır.

Araştırmanın önemi, futbol antrenörlerinde bireysel yenilikçilik ile öz yeterlik arasındaki ilişkinin ortaya konularak literatürdeki sınırlı bulgulara katkı sağlama-sında yatmaktadır. Elde edilen bulgular, futbol antrenörlerinin eğitimi ve mesleki gelişim süreçlerine ilişkin uygulamalara ışık tutmakta ve antrenör performansının psikososyal boyutunun daha bütüncül biçimde değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel amacı; futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

YÖNTEM

Araştırma Yöntemi

Bu Araştırma, ilişkisel tarama modeli kapsamında yürütülen nicel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, geniş örneklem gruplarıyla yürütülen çalışmalarda bireylerin belirli bir konuya yönelik tutum ve davranışlarını inceleme ve bu doğrultuda genellemeler yapma olanağı sunmaktadır (Büyüköztürk, 2015). Bu modelde yapılan analizler, iki değişken arasındaki ilişkinin niteliğini ortaya koyarak, değişkenlerden hangisinin gözlenen farklılık ya da değişim üzerinde etkili olabileceğine ilişkin çıkarımlar yapılmasına imkân tanır (Köklü ve ark., 2007).

Araştırma Grubu (Evren-Örneklem)

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 sezonunda İstanbul ilinde görev yapan futbol antrenörleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise ulaşılabilirlik örnekleme yöntemi ile belirlemiş ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 150 futbol antrenöründen (kadın=5; erkek=145) oluşmaktadır. Ulaşılabilirlik örnekleme, araştırmacının çalışma amacına uygun, ulaşılmayı kolay ve gönüllü katılım sağlayabilecek bireylerden örneklem oluşturduğu bir yöntemdir (Merriam, 2018). Örneklemdeki cinsiyet dağılımı, Türkiye futbol antrenörlüğü popülasyonunda erkeklerin yoğunluğunu yansıtmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)”, “Antrenör Öz-Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ)” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, 2024-2025 futbol sezonu içerisinde çevrimiçi anket platformları aracılığıyla toplanmıştır. Antrenörlere, araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, verilerin gizliliği ve anonimliği konusunda güvence verilmiş ve çalışmaya gönüllü katılım esası bildirilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulan Kişisel Bilgi Formu’nda yaş, eğitim durumu, antrenörlük deneyim yılı, antrenörlük dışında başka bir meslek icra edip etmediği ve oynadıkları mevki değişkenlerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)

Bu araştırmada, antrenör olarak görev yapan bireylerin bireysel yenilikçilik düzeylerini belirlemek amacıyla Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’nden (BYÖ) yararlanılmıştır. Ölçek; risk alma (2 madde), değişime direnç (8 madde), fikir önderliği (5 madde) ve deneyime açıklık (5 madde) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 20 madde yer almaktadır. “Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır” ifadesi risk alma, “Yeni fikirlere karşı şüpheciyimdir” ifadesi değişime direnç, “Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir” ifadesi fikir önderliği ve “Yeni fikirlere açığımdır” ifadesi deneyime açıklık alt boyutuna örnektir.

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ)

Geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının Koçak (2020) tarafından gerçekleştirildiği Antrenör Öz-Yeterlik Ölçeği, antrenörlerin öz-yeterlik düzeylerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu kapsamda; maddelerin toplam puan korelasyonları, örnekleme uygunluk katsayısı, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Analizler sonucunda ölçek, toplam varyansın %61,487’sini açıklayan, beş faktörlü ve 21 maddeden oluşan bir yapı sergilemiştir. Beş alt boyuttan oluşan ölçeğin alt boyutları; “psikolojik yeterlik” (4 madde), “performans yeterliği” (4 madde), “kişilik edindirme yeterliği” (4 madde), “öğretim yeterliği” (5 madde) ve “yönetim ye-

terliği” (4 madde) şeklindedir. Katılımcılar maddeleri, 1 (Katılmıyorum) ve 5 (Tamamen Katılıyorum) arasında dereceye sahip 5’li Likert tipi ölçek ile yanıtlamıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS 30 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacı ile hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Fidell ve ark., 2013). Katılımcılara ait demografik özellikler için yüzde, frekans, standart sapma ve aritmetik ortalama gibi betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Bireysel yenilikçilik ile öz yeterlik algısı arasında var olan ilişkinin yönü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Bireysel yenilikçilik ve öz yeterlik algısı düzeylerinin ortalama puanları çeşitli değişkenlere ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek üzere, Bağımsız Örneklem t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA testi sonucuna göre anlamlı farklılık saptandığı durumda, farkın olduğu grubu belirlemek için Post-Hoc testlerinden faydalanılmıştır.

BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında “BYÖ” ile “AÖYÖ” ölçek puanları ile ilgili yapılan çeşitli analiz sonuçlarının tablosu ve açıklamaları yer almaktadır.

Tablo 1. Normal dağılım puan tablosu (BYÖ)

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Madde Sayısı	n	Ort	SS	Çarpıklık	Basıklık	C. Alpha
BYÖ (Toplam Puan)	20	150	4,49	0,51	0,706	0,791	0,95
Risk Alma	2	150	3,98	0,80	-0,676	0,615	0,66
Değişime Direnç	8	150	2,76	0,86	0,409	-0,216	0,86
Fikir Önderliği	5	150	4,38	0,49	-0,304	-0,905	0,83
Deneyime Açıklık	5	150	4,46	0,46	-0,425	-0,774	0,82

*p<0,05

Tablo 1’deki puan dağılımları incelendiğinde, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)’nin ortalama puanlarının normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir. “BYÖ”-nin ortalama puanlarının dağılımına ilişkin en yüksek puanın “Deneyime Açıklık” (Ort.= 4,46) alt boyutu, en düşük puanın ise “Değişime Direnç” (Ort.= 2,76) alt boyutunda yer aldığı görülmüştür (p<0,05).

Katılımcılar, yeni yaşantılara, fikirlere ve kültürlere açık olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, antrenörlerin değişen spor ortamlarına – özellikle teknoloji ve antrenman metodolojisindeki yeniliklere – uyum sağlama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Öte yandan, antrenörlerin köklü değişimlere karşı belirli bir direnç gösterdikleri de gözlemlenmiştir. Bu durum, geleneksel antrenman yöntemlerinin korunmak istenmesi ya da yenilikçi uygulamalara karşı temkinli bir yaklaşım sergilenmesiyle açıklanabilir.

Tablo 2. Normal dağılım puan tablosu (AÖYÖ)

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Madde Sayısı	n	Ort	SS	Çarpıklık	Basıklık	C. Alpha
AÖYÖ (Toplam Puan)	21	150	3,71	0,42	-2,308	12,380	0,90
Performans Yeterliği	4	150	4,56	0,55	-2,157	9,873	0,88
Psikolojik Yeterlik	4	150	4,36	0,60	-1,364	5,063	0,77
Öğretim Yeterliği	5	150	4,43	0,63	-1,426	4,281	0,87
Kişilik Edindirme Yeterliği	4	150	4,61	0,63	-2,531	8,738	0,93
Yönetim Yeterliği	4	150	4,50	0,57	-1,899	7,894	0,81

*p<0,05

Tablo 2 incelendiğinde, Antrenör Öz-Yeterlik Ölçeği'ne (AÖYÖ) ilişkin ortalama puanların normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Alt boyutlara göre yapılan değerlendirmede, en yüksek ortalama puanın “Performans Yeterliği” (Ort.= 4,56) alt boyutuna ait olduğu; en düşük ortalama puanı ise “Psikolojik Yeterlik” (Ort.= 4,36) alt boyutunda yer aldığı belirlenmiştir. Bu farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<,05). Antrenörler, sporcuların performansını geliştirme konusunda kendilerini en yetkin hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu bulgu, antrenörlük mesleki kimliğinin temelinde performans geliştirme odaklı bir yeterlik algısının yer aldığını göstermektedir.

Tablo 3. Yaş değişkenine göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Yaş	n	Ort	SS	F	p	Fark
Risk Alma	^A 18-25 yaş arası	24	3,89	0,95	0,627	0,535	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,07	0,71			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	3,92	0,84			
Değişime Direnç	^A 18-25 yaş arası	24	2,74	0,76	0,786	0,458	-
	^B 26-35 yaş arası	63	2,79	1,02			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	2,74	0,73			
Fikir Önderliği	^A 18-25 yaş arası	24	4,48	0,47	0,860	0,425	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,39	0,51			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	4,33	0,48			
Deneyime Açıklık	^A 18-25 yaş arası	24	4,54	0,44	0,654	0,522	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,52	0,44			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	4,37	0,47			

*p<0,05

Yaş değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların “BYÖ”nin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, “risk alma”, “fikir önderliği”, “değişime direnç” ve “deneyime açıklık” eğilimlerinin yaşa bağlı olarak değişiklik göstermediğini ortaya koymaktadır. Ortalama puanlar, “fikir önderliği” ve “deneyime açıklık” ta yüksek; “değişime direnç”te ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3).

Tablo 4. Yaş değişkenine göre Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Yaş	n	Ort	SS	F	p	Fark
Performans Yeterliği	^A 18-25 yaş arası	24	4,64	0,45	0,390	0,678	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,56	0,49			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	4,52	0,64			
Psikolojik Yeterlik	^A 18-25 yaş arası	24	4,41	0,61	0,298	0,743	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,38	0,52			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	4,32	0,67			
Öğretim Yeterliği	^A 18-25 yaş arası	24	4,50	0,58	0,953	0,388	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,49	0,56			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	4,39	0,70			
Kişilik Edindirme Yeterliği	^A 18-25 yaş arası	24	4,72	0,42	0,645	0,526	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,63	0,52			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	4,55	0,79			
Yönetim Yeterliği	^A 18-25 yaş arası	24	4,52	0,42	0,277	0,759	-
	^B 26-35 yaş arası	63	4,53	0,54			
	^C 36 yaş ve üzeri	63	4,46	0,64			

*p<0,05

Katılımcıların yaş değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları incelendiğinde, “performans yeterliği”, “öğretim yeterliği”, “psikolojik yeterlik”, “kişilik edindirme yeterliği” ve “yönetim yeterliği” alt boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Ortalama puanlara bakıldığında antrenörlerin yaş farkı gözetmeksizin öz yeterlik algılarının güçlü olduğu, “performans yeterliği” en yüksek 18–25 yaş grubunda (Ort.=4,64), en düşük 36 yaş ve üzeri grupta (Ort.=4,52) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Kişilik edindirme yeterliği” tüm gruplarda en yüksek ortalama puana (Ort.=4,55–4,72) sahipken, “öğretim yeterliği” ve “yönetim yeterliği” ortalama puanlarının da yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, yaşın antrenörlerin öz yeterlik algıları üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Antrenörlük, erken dönemlerde kazanılan ve zamanla pekişen bir özgüven gerektirmektedir. Katılımcıların ifadeleri, mesleki kimliğin deneyim süresinden bağımsız olarak güçlü bir biçimde içselleştirildiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Eğitim değişkenine göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	n	Ort	SS	F	p	Fark
Risk Alma	^A Lise	19	3,71	1,24			
	^B Lisans	91	3,98	0,75	1,600	0,205	-
	^C Lisansüstü	25	4,11	0,72			
Değişime Direnç	^A Lise	19	2,90	0,96			
	^B Lisans	91	2,71	0,77	0,482	0,618	-
	^C Lisansüstü	25	2,82	1,01			
Fikir Önderliği	^A Lise	19	4,43	0,50			
	^B Lisans	91	4,33	0,51	1,081	0,342	-
	^C Lisansüstü	25	4,46	0,43			
Deneyime Açıklık	^A Lise	19	4,46	0,49			
	^B Lisans	91	4,41	0,47	2,246	0,019*	B>C
	^C Lisansüstü	25	4,59	0,39			

*p<0,05

Tablo 5’te, bireylerin eğitim durumları “BYÖ”nin alt boyutları ile karşılaştırılmıştır. “Risk alma”, “değişime direnç” ve “fikir önderliği alt boyutlarında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). Fakat, “deneyime açıklık” alt boyutunda anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,019$). Post-hoc analiz sonucunda bu farkın lisansüstü mezunlar ile lisans mezunları arasında olduğu görülmektedir; lisansüstü mezunların “deneyime açıklık” düzeyleri lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin yeni deneyimlere daha açık hale geldiğini göstermektedir.

Tablo 6. Eğitim değişkenine göre Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	n	Ort	SS	F	p	Fark
Performans Yeterliği	^A Lise	19	4,77	0,37	3,036	0,050*	A>B
	^B Lisans	91	4,47	0,61			
	^C Lisansüstü	25	4,65	0,43			
Psikolojik Yeterlik	^A Lise	19	4,48	0,44	1,620	0,201	-
	^B Lisans	91	4,29	0,67			
	^C Lisansüstü	25	4,46	0,47			
Öğretim Yeterliği	^A Lise	19	4,46	0,51	0,573	0,565	-
	^B Lisans	91	4,39	0,69			
	^C Lisansüstü	25	4,52	0,52			
Kişilik Edindirme Yeterliği	^A Lise	19	4,47	0,92	1,638	0,198	-
	^B Lisans	91	4,58	0,64			
	^C Lisansüstü	25	4,76	0,40			
Yönetim Yeterliği	^A Lise	19	4,61	0,39	3,991	0,021*	B>C
	^B Lisans	91	4,40	0,64			
	^C Lisansüstü	25	4,68	0,40			

*p<0,05

Tablo 6’da katılımcıların eğitim durumu ilişkin yapılan ANOVA analiz sonuçları incelendiğinde, Performans Yeterliği alt boyutunda eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş ($p=0,050$) ve bu farkın lise mezunlarının lehine olduğu, lise mezunlarının performans yeterliği düzeylerinin ise lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. “Öğretim yeterliği”, “psikolojik yeterlik” ve “kişilik edindirme yeterliği” alt boyutlarında ise eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). “Yönetim yeterliği” alt boyutunda ise anlamlı bir fark saptanmıştır ($p=0,021$) ve bu fark lisansüstü mezunların, lisans mezunlarına göre daha yüksek yönetim yeterliğine sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, yükseköğretimin antrenörlerin yönetim becerilerini geliştirirken, deneyim ve uygulamalı eğitimin ise performans odaklı yeterliliklerini artırdığını göstermektedir.

Tablo 7. Deneyim yılı değişkenine göre “BYÖ” puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Deneyim Yılı	n	Ort	SS	F	p	Fark
Risk Alma	^A 1-5 yıl arası	65	4,08	0,75	2,578	0,050*	A>B, D>B
	^B 6-10 yıl arası	40	3,72	0,93			
	^C 11-15 yıl arası	18	3,86	0,81			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,20	0,63			
Değişime Direnç	^A 1-5 yıl arası	65	2,82	0,90	0,207	0,892	-
	^B 6-10 yıl arası	40	2,70	0,87			
	^C 11-15 yıl arası	18	2,72	0,93			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	2,73	0,73			
Fikir Önderliği	^A 1-5 yıl arası	65	4,38	0,51	0,255	0,858	-
	^B 6-10 yıl arası	40	4,35	0,52			
	^C 11-15 yıl arası	18	4,33	0,53			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,44	0,37			
Deneyime Açıklık	^A 1-5 yıl arası	65	4,49	0,44	0,216	0,885	-
	^B 6-10 yıl arası	40	4,42	0,50			
	^C 11-15 yıl arası	18	4,48	0,52			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,45	0,40			

*p<0,05

Tablo 7’de sunulan ANOVA sonuçları, katılımcıların deneyim yılı değişkenine bağlı olarak, Bireysel Yenilikçilik **Ölçeği’nin** (BYÖ) “risk alma” alt boyutunda deneyim yılı açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir (p=0,050). Post-hoc analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl arası deneyime sahip bireylerin “risk alma” düzeyleri, 6-10 yıl arası deneyime sahip bireylere göre daha yüksek, ayrıca 16 yıl ve üzeri deneyimli bireyler de 6-10 yıl arası deneyimli olanlara göre daha yüksek “risk alma” düzeyine sahiptir. Diğer alt boyutlar olan “değişime direnç”, “fikir önderliği” ve “deneyime açıklık” açısından deneyim yılına bağlı anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05). Bulgular, mesleki kıdeme bağlı olarak risk alma eğilimlerinin farklılaştığını ortaya koymaktadır. Mesleki deneyimi 1–5 yıl arasında olan antrenörlerin, henüz “öğrenme aşamasında” olmaları nedeniyle risk almaya daha açık oldukları görülmektedir. Buna karşılık, 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olan kıdemli antrenörlerin ise, edindikleri mesleki özgüven doğrultusunda risk

alabilme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Öte yandan, 6–10 yıl arası deneyime sahip antrenörlerin ise kariyerlerinde “istikrar arayışı” içinde olmaları ve bu dönemi bir tür “kariyer koruma” süreci olarak değerlendirmeleri nedeniyle risk almaktan kaçındıkları söylenebilir.

Tablo 8. Deneyim yılı değişkenine göre “AÖYÖ” puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Deneyim Yılı	n	Ort	SS	F	p	Fark
Performans Yeterliği	^A 1-5 yıl arası	65	4,58	0,48	0,439	0,725	-
	^B 6-10 yıl arası	40	4,60	0,50			
	^C 11-15 yıl arası	18	4,44	0,96			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,51	0,42			
Psikolojik Yeterlik	^A 1-5 yıl arası	65	4,36	0,56	0,489	0,725	-
	^B 6-10 yıl arası	40	4,40	0,55			
	^C 11-15 yıl arası	18	4,20	0,95			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,40	0,47			
Öğrenim Yeterliği	^A 1-5 yıl arası	65	4,45	0,56	0,168	0,918	-
	^B 6-10 yıl arası	40	4,37	0,63			
	^C 11-15 yıl arası	18	4,46	1,00			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,45	0,48			
Kişilik Edindirme Yeterliği	^A 1-5 yıl arası	65	4,60	0,56	0,481	0,696	-
	^B 6-10 yıl arası	40	4,66	0,67			
	^C 11-15 yıl arası	18	4,47	0,99			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,68	0,43			
Yönetim Yeterliği	^A 1-5 yıl arası	65	4,48	0,46	0,525	0,666	-
	^B 6-10 yıl arası	40	4,53	0,59			
	^C 11-15 yıl arası	18	4,38	0,95			
	^D 16 yıl ve üzeri	27	4,59	0,47			

*p<0,05

Katılımcılara ait deneyim yılı değişkenine ilişkin yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre (Tablo 8), “AÖYÖ”nin “psikolojik yeterlik”, “performans yeterliği”, “öğretim yeterliği”, “yönetim yeterliği” ve “kişilik edindirme yeterliği” alt boyutlarının hiçbirinde deneyim yılına göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Elde edilen sonuçlar, antrenörlükte öz-yeterlik algısının deneyim süresine bağlı olarak anlamlı düzeyde değişmediğini ortaya koymaktadır. Deneyim yılı ne olursa olsun, tüm gruplarda en düşük puanın psikolojik destek boyutunda yer alması, antrenörlerin bu alanda kendilerini yetersiz hissettiklerini ve dolayısıyla psikolojik destek sağlama konusunda eğitime ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

Tablo 9. Antrenörlük dışı meslek değişkenine göre “BYÖ” puan karşılaştırması t-testi analiz sonuçları

Alt Boyut	Antenörlük Dışı Meslek	N	Ort	SS	t	p
Risk Alma	Evet	100	4,01	0,79	0,676	0,500
	Hayır	50	3,92	0,83		
Değişime Direnç	Evet	100	2,82	0,91	1,184	0,238
	Hayır	50	2,64	0,75		
Fikir Önderliği	Evet	100	4,42	0,47	1,496	0,137
	Hayır	50	4,29	0,53		
Deneyime Açıklık	Evet	100	4,50	0,43	1,482	0,140
	Hayır	50	4,38	0,50		

* $p<0,05$

Tablo 9’da katılımcıların antrenörlük dışında başka bir meslekte çalışıp çalışmadıklarına göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) alt boyut puanları karşılaştırılmıştır. “Risk alma”, “fikir önderliği”, “değişime direnç” ve “deneyime açıklık” alt boyutlarının tamamında antrenörlük dışı meslek değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). Bu bulgular, bireylerin antrenörlük dışındaki meslekleri yapmalarının bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 10. Antrenörlük dışı meslek değişkenine göre “AÖYÖ” puan karşılaştırması t-testi analiz sonuçları

Alt Boyut	Antenörlük Dışı Meslek	N	Ort	SS	t	p
Performans Yeterliği	Evet	100	4,58	0,58	0,570	0,569
	Hayır	50	4,52	0,49		
Psikolojik Yeterlik	Evet	100	4,39	0,60	0,788	0,432
	Hayır	50	4,31	0,59		
Öğrenim Yeterliği	Evet	100	4,51	0,62	2,104	0,037*
	Hayır	50	4,28	0,61		
Kişilik Edindirme Yeterliği	Evet	100	4,68	0,63	1,680	0,095
	Hayır	50	4,49	0,64		
Yönetim Yeterliği	Evet	100	4,55	0,59	1,430	0,155
	Hayır	50	4,41	0,53		

*p<0,05

Katılımcıların antrenörlük dışı meslek değişkenine ilişkin t-testi analiz sonuçlarına göre (Tablo 10), “AÖYÖ”nin “psikolojik yeterlik”, “performans yeterliği”, “kişilik edindirme yeterliği” ve “yönetim yeterliği” alt boyutlarında antrenörlük dışı meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Ancak “öğrenim yeterliği” alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,037$). Dolayısıyla, antrenörlük dışında farklı bir meslekte çalışan bireylerin öğrenim yeterliği algısı, sadece antrenörlük yapan bireylere göre daha yüksektir. Bu durum, çoklu meslek deneyiminin öğretim yeterliğini olumlu etkileyebileceğini göstermektedir. Bulgular, farklı mesleki deneyimlerin antrenörlerin genel psikolojik destek sağlama, performans geliştirme, karakter eğitimi ve yönetim becerilerine ilişkin öz-yeterlik algılarını anlamlı biçimde etkilemediğini ortaya koymaktadır. Ancak, öğrenme süreçlerini yönetme ve çeşitli öğretim yöntemlerini uygulama konusundaki özgüven düzeyinin farklı meslek deneyimleriyle birlikte arttığı görülmektedir. Bu durum, bireylerin önceki meslek yaşamlarında edindikleri öğretim-öğrenme stratejilerinin antrenörlük pratiğine aktarılabilirdiğini düşündürmektedir.

Tablo 11. Mevki değişkenine göre “BYÖ” puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Deneyim Yılı	n	Ort	SS	F	p	Fark
Risk Alma	^A Kaleci	19	3,92	0,71	0,623	0,601	-
	^B Defans	47	4,11	0,81			
	^C Orta Saha	66	3,91	0,82			
	^D Forvet	18	3,94	0,85			
Değişime Direnç	^A Kaleci	19	2,65	0,85	0,577	0,631	-
	^B Defans	47	2,77	0,96			
	^C Orta Saha	66	2,72	0,77			
	^D Forvet	18	3,00	0,95			
Fikir Önderliği	^A Kaleci	19	4,38	0,51	0,143	0,934	-
	^B Defans	47	4,40	0,52			
	^C Orta Saha	66	4,38	0,48			
	^D Forvet	18	4,31	0,46			
Deneyime Açıklık	^A Kaleci	19	4,37	0,49	0,420	0,739	-
	^B Defans	47	4,48	0,47			
	^C Orta Saha	66	4,49	0,45			
	^D Forvet	18	4,41	0,44			

*p<0,05

Katılımcıların futbol oynadıkları mevki değişkenine ilişkin ANOVA analiz sonuçlarına göre, bireylerin oynadıkları mevkiye (kaleci, defans, orta saha, forvet) göre “risk alma”, “fikir önderliği”, “değişime direnç” ve “deneyime açıklık” alt boyutlarının tamamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). Bu bulgular, bireylerin sahadaki mevkilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 12. Mevki değişkenine göre “AÖYÖ” puan karşılaştırması Anova analiz sonuçları

Alt Boyut	Mevki	n	Ort	SS	F	p	Fark
Performans Yeterliği	^A Kaleci	19	4,48	0,51	0,264	0,851	-
	^B Defans	47	4,53	0,72			
	^C Orta Saha	66	4,59	0,45			
	^D Forvet	18	4,61	0,42			
Psikolojik Yeterlik	^A Kaleci	19	4,31	0,53	0,727	0,537	-
	^B Defans	47	4,29	0,74			
	^C Orta Saha	66	4,38	0,53			
	^D Forvet	18	4,52	0,52			
Öğrenim Yeterliği	^A Kaleci	19	4,34	0,63	0,343	0,794	-
	^B Defans	47	4,48	0,75			
	^C Orta Saha	66	4,45	0,55			
	^D Forvet	18	4,34	0,59			
Kişilik Edindirme Yeterliği	^A Kaleci	19	4,27	0,88	2,637	0,050*	A>B,A>C
	^B Defans	47	4,62	0,72			
	^C Orta Saha	66	4,73	0,47			
	^D Forvet	18	4,55	0,53			
Yönetim Yeterliği	^A Kaleci	19	4,35	0,57	1,071	0,363	-
	^B Defans	47	4,44	0,71			
	^C Orta Saha	66	4,58	0,48			
	^D Forvet	18	4,52	0,46			

*p<0,05

Mevki değişkenine göre yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre (Tablo 12), “performans yeterliği”, “psikolojik yeterlik”, “öğrenim yeterliği” ve “yönetim yeterliği” alt boyutlarında mevkiiler arasında istatistiksel bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Fakat, “kişilik edindirme yeterliği” alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0,050$). Post-hoc analizlere göre bu fark, kaleciler ile defans ve orta saha oyuncular arasında olup; kalecilerin kişilik edindirme yeterliği puanları, defans ve orta saha oyuncularına göre anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Bu sonuç, farklı mevkilerde oynayan bireylerin bazı antrenörlük yeterlik algılarında farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Kaleci kökenli antrenörlerin, özellikle rol model olma, takım değerleri ve dayanışması oluşturma ile sporcuların karakter gelişimine katkı sağlama gibi “kişilik edindirme” boyutundaki öz-yeterlik algılarının diğer pozisyonlara kıyasla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, kaleciliğin oyun içerisindeki daha izole ve bireysel sorumluluk odaklı doğasının, bu bireylerin antrenör olduklarında takımın bütününe liderlik etme ve karakter gelişimine katkı sunma konusundaki özgüvenlerini sınırlayabileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, defans ve orta saha oyuncularının daha yoğun takım içi etkileşim ve iletişim deneyimine sahip olmaları, bu boyuttaki öz-yeterlik algılarını olumlu yönde etkilemiş olabilir.

Tablo 13. Korelasyon analiz sonuçları (BYÖ, AÖYÖ).

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
F1	1								
F2	.69**	1							
F3	.70**	.63**	1						
F4	.58**	.56**	.66**	1					
F5	.78**	.69**	.74**	.64**	1				
F6	.20**	.28**	.32**	.17**	.26**	1			
F7	-.01**	.08**	-.09**	-.10**	-.01**	.08**	1		
F8	.41**	.42**	.45**	.26**	.47**	.36**	-.07**	1	
F9	.48**	.46**	.56**	.40**	.56**	.40**	.14**	.80**	1

**p<0,01

AÖYÖ: (F1= Performans Yeterliği, F2= Psikolojik Yeterlik, F3= Öğretim Yeterliği, F4= Kişilik Edindirme Yeterliği, F5= Yönetim Yeterliği)

BYÖ: (F6= Risk Alma, F7= Değişime Direnç, F8= Fikir Önderliği, F9= Deneyime Açıklık)

Tablo 5'te "Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği (AÖYÖ)" ile "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)" alt boyutları arasındaki Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, AÖYÖ'nün "psikolojik yeterlik", "performans yeterliği", "öğretim yeterliği", "kişilik edindirme yeterliği" ve "yönetim yeterliği" alt boyutları ile BYÖ'nün "risk alma", "fikir önderliği" ve "deneyime açıklık" alt boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.01$). Bu bulgular, bireysel yenilikçilik düzeyi yüksek olan antrenörlerin öz yeterlik algılarının da daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle, "fikir önderliği" ile tüm öz yeterlik alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ek olarak, "deneyime açıklık" alt boyutu da "AÖYÖ"nin tüm alt boyutlarıyla anlamlı ve pozitif ilişkiler göstermektedir.

Buna karşılık, "değişime direnç" alt boyutu ile hiçbir öz-yeterlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > .05$). Bu durum, değişime dirençli bireylerin öz yeterlik düzeylerinin daha düşük olabileceğini, ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, bireysel yenilikçilik ile antrenörlük öz yeterliği arasında pozitif yönlü ve genellikle orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bulgular, yenilikçi bireysel özelliklerin mesleki yeterlilik algısını güçlendirdiğine işaret etmektedir.

TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmaya katılan futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ve öz yeterlik algıları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere (yaş, eğitim durumu, deneyim yılı, antrenörlük dışı meslek ve oynanan mevki) göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca göre, elde edilen bulguların tartışılarak yorumlanması ve literatürde yer alan veriler ile desteklenmesi hedeflenmiştir.

Bu çalışmada, antrenörlerin yaş değişkenine göre hem bireysel yenilikçilik hem de antrenör öz-yeterlik algısı puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur (Tablo 3, 4). Bu sonuç, alanyazında yer alan birçok çalışma ile paralellik göstermektedir. Turan ve arkadaşları (2016), Başoğlu (2017), Böke ve arkadaşları (2017) ile Özsarı ve Altın (2021) tarafından yapılan araştırmalarda da yaş değişkenine bağlı olarak antrenörlerin öz-yeterlik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Özdayı'nın (2021) çalışmasında yaş grupları arasında genel olarak anlamlı fark bulunmamakla birlikte, yalnızca belirli yaş aralıklarında (örneğin 28–32 yaş grubu) öz-yeterlik ve rol yapmada yeterlik düzeylerinin nispeten daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Bu durum, yaşı öz-yeterlik üzerinde belirleyici bir değişken olmaktan çok, bazı alt boyutlarda sınırlı etkilere sahip olabileceğini düşündürmektedir.

Bireysel yenilikçilik açısından da benzer bulgular literatürde yer almaktadır. Atılğan ve Tükel'in (2021) çalışmasında yaşa göre fikir önderliği, deneyime açık-

lık ve risk alma boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte, yalnızca değişime direnç alt boyutunda anlamlı bir fark belirlenmiş ve 20–30 yaş grubunun değişime daha fazla direnç gösterdiği saptanmıştır. Bu durum, yaşın bireysel yenilikçilik düzeyinin genelini değil, belli psikolojik boyutlarını etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Çalışmanın sonuçları, Campagnola (2017), Martín ve ark. (2017), Karadağ (2018), Yılmaz ve Beşkaya (2018), Yapıcı ve Kaya (2020) ile Akgün ve Sarıbudak'ın (2023) bulgularıyla da örtüşmektedir. Bu çalışmalar, yaş değişkeninin bireysel yenilikçilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Diğer yandan, yaş değişkeninin özellikle “değişime direnç” gibi bazı alt boyutlar üzerinde etkili olduğuna dair bulgulara da literatürde rastlanmaktadır (Çetin ve Bülbül, 2017; Siyahtaş ve Çavuşoğlu, 2024; Sertkaya ve Bodur, 2024). Bu bulgular, yaşın bireysel yenilikçilik üzerinde genel bir etkiden ziyade, sınırlı ve boyuta özgü etkiler gösterebileceğini düşündürmektedir. Sonuç olarak, çalışmanın bulguları yaşın hem bireysel yenilikçilik hem de antrenör öz-yeterlik algısı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymakta; ancak bu değişkenin bazı alt boyutlarda, özellikle değişime direnç gibi tutumsal bileşenlerde etkili olabileceğini gösteren çalışmalarla da desteklenmektedir. Bu nedenle, yaş değişkeninin bireysel yenilikçilik ve öz-yeterlik üzerindeki etkisinin daha derinlemesine anlaşılabilmesi için farklı örneklem grupları, kültürel bağlamlar ve mesleki deneyim düzeyleri dikkate alınarak çok boyutlu araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmada, futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ve öz yeterlik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bireysel yenilikçilik ile öz yeterlik algısı arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 13). Bu sonuç, yenilikçi düşünce yapısına sahip antrenörlerin, mesleki görevlerini başarıyla yerine getirebileceklerine olan inançlarının da (öz-yeterlik algılarının) yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, bireysel yenilikçiliğin antrenörlerin mesleki yeterliliklerini güçlendiren önemli bir faktör olduğunu düşündürmektedir.

Çalışmada, katılımcıların eğitim durumuna göre bireysel yenilikçiliğin “deneyime açıklık” alt boyutu ile antrenör öz yeterliğinin “performans yeterliği” ve “yönetim yeterliği” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Tablo 5,6). Bu bulgu, eğitim düzeyinin hem yenilikçilik eğilimleri hem de öz yeterlik algısı üzerinde belirleyici bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Benzer şekilde, Siyahtaş ve Çavuşoğlu (2024) da antrenörlerin eğitim düzeyine göre bireysel yenilikçilik puanlarında anlamlı farklılıklar bulmuş; özellikle “değişime direnç” ve “risk alma” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşmıştır. Bu çalışmada eğitim düzeyi düştükçe değişime direnç artarken, eğitim düzeyi arttıkça risk alma eğilimi yükselmiştir. Bu da eğitim düzeyinin bireyin

yenilikçilik sürecine katılımını etkileyen önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Karadağ'ın (2018) çalışması da bu sonucu desteklemekte, düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin yeniliklere karşı daha fazla direnç gösterdiğini, buna karşın eğitim düzeyi arttıkça bireylerin yenilikçilik eğilimlerinin arttığını ortaya koymaktadır. Benzer biçimde, Yılmaz ve Beşkaya (2018) ile Sarı ve Titrek (2018), lisansüstü eğitim almış bireylerin yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bu durum, eğitim sürecinin bireylerin eleştirel düşünme, problem çözme ve farklı bakış açılarını değerlendirme becerilerini geliştirdiğini ve bunun da yenilikçilik davranışlarına yansıdığını göstermektedir. Ayrıca Özaydın (2022) tarafından yapılan çalışmada da lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip bireylerin, lise düzeyindeki bireylere kıyasla daha yüksek yenilikçilik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, çalışmamda ulaşılan sonuçları desteklemekte ve eğitim düzeyinin hem bireysel yenilikçilik hem de öz yeterlik algısı üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Sonuç olarak, elde edilen bulgular hem bireysel yenilikçilik hem de antrenörlük öz yeterliği açısından eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin daha olumlu algılara sahip olduklarını ve eğitim sürecinin bireylerin profesyonel yeterliliklerini desteklediğini ortaya koymaktadır.

Antrenörlerin deneyim yılı değişkenine göre bireysel yenilikçiliğin yalnızca “risk alma” alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, 1–5 yıl ve 16 yıl ve üzeri deneyime sahip antrenörler, 6–10 yıl aralığında deneyime sahip olanlara kıyasla daha yüksek risk alma eğilimi sergilemektedir. Bu durum, kariyerin erken ve ileri dönemlerinde bireylerin daha cesur ve yeniliğe açık davranışlar sergileyebileceğini, buna karşılık kariyerin orta evresinde daha temkinli ve ölçülü bir yaklaşımın benimsendiğini düşündürmektedir. Bu bulgu, kariyer evreleri teorileriyle (örneğin, Super'in Kariyer Gelişimi Teorisi) kısmen uyumludur; yeni başlayanlar heyecan ve keşif aşamasında, ileri düzeydekiler ise uzmanlık güvencesiyle daha fazla risk alabilirken, orta kariyerdeki bireyler kurumsallaşma ve istikrar arayışı içinde olabilir. Ancak bu bulgu, literatürde yer alan bazı araştırmalarla çelişmektedir. Coklar (2012), Demir Başaran ve Keleş (2015), Baksı ve ark. (2020), Yapıcı ve Kaya (2020) ile Atılğan ve Tükel (2021) tarafından yürütülen çalışmalarda, antrenörlerin veya bireylerin deneyim sürelerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı rapor edilmiştir. Özellikle Atılğan ve Tükel'in (2021) araştırmasında, kıdem değişkeni açısından bireysel yenilikçiliğin tüm alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu durum, deneyimin bireysel yenilikçiliği her zaman belirleyici bir faktör olmadığını ve bağlama, örneklem özelliklerine veya ölçüm yöntemlerine göre değişebileceğini göstermektedir.

Öte yandan, çalışmada antrenör öz yeterlik algısının deneyim yılına göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, öz yeterlik algısının sadece deneyim süresiyle değil, bireyin yaşadığı ustalık deneyimleri, eğitim düzeyi ve öznel algılarıyla daha yakından ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu noktada,

çalışmanın bulgularıyla uyumlu sonuçlara ulaşan bazı araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, Baron ve Morin (2010), George ve ark. (2018), Yılmaz ve Beşkaya (2018) ile Ellison (2023) yaptıkları çalışmalarda, bireylerin öz yeterlik düzeyleri üzerinde deneyim süresinin anlamlı bir etkisinin bulunmadığını belirtmişlerdir.

Çalışmada, antrenörlük dışındaki başka bir mesleğe sahip olmanın bireysel yenilikçilik alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi gözlemlenmemiştir; bununla birlikte, AÖYÖ'nin "öğrenim yeterliği" alt boyutunda bu gruptaki bireylerin algısının yüksek olduğu saptanmıştır. Örneğin, antrenörlüğün yanında öğretmenlik, işletmecilik veya mühendislik gibi farklı bir mesleği de sürdüren koçlar, sürekli öğrenme ve yeni bilgi edinme konusunda kendilerini daha yeterli hissettiklerini ifade etmişlerdir. Mevcut literatürde doğrudan bu ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, elit koçların eşzamanlı akademik ve sportif yaşamları ile çok rol sahibi bireylerin mesleki bilgi ve beceri yeterliği geliştirdiğini ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Elster ve ark. 2022; Fusco ve ark., 2023). Yönetici koçluk ve akademik koçluk bağlamında yapılan çalışmalarda da çok yönlü deneyimin bireylerin öz-yeterlik ve öğrenme kapasitesini olumlu etkileyebileceği vurgulanmıştır (Molyn, 2020; Mohamad ve ark., 2025). Bu durum, farklı disiplinlerden gelen bilgi ve becerilerin transfer edilebilirliğine (skill transferability) işaret etmektedir. Bu veriler ışığında, farklı meslekleri bir arada yürütenlerin, bireylerin sürekli öğrenme ve gelişim yeterliliği üzerinde pozitif bir katkı sağladığı söylenebilir.

Mevki değişkenine göre bireysel yenilikçilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ancak, antrenör öz yeterlik ölçeği'nin "kişilik edindirme yeterliği" alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Post-hoc analizler, mevkisi kaleci olan antrenörlerin "kişilik edindirme yeterliği" puanlarının, defans ve orta saha mevkisine göre daha düşük olduğunu göstermiştir. Örneğin, defans ve orta saha antrenörleri, sporcularına liderlik vasıfları, sorumluluk bilinci ve takım kimliği kazandırma konusunda kendilerini daha yeterli hissederken, kaleci antrenörleri bu konuda daha az emin olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, farklı mevkilerin antrenörlükteki bazı yeterlilik algılarını farklı şekillerde etkilediğini, özellikle kalecilik mevkiinin getirdiği spesifik görev ve sorumlulukların (bireysel performans odaklılık, hata yapma korkusunun yüksek olması, takım içindeki özgün rol)"kişilik edindirme" (sporcu karakter gelişimi, liderlik becerileri kazandırma gibi) yeterliğine ilişkin algılarını farklılaştırabileceğini işaret etmektedir.

Mevkiye göre bireysel yenilikçilik ve öz-yeterlik düzeylerini doğrudan inceleyen çalışmalara literatürde sınırlı düzeyde yer verildiği görülmektedir. Bununla birlikte, benzer psikolojik değişkenler üzerinden pozisyona dayalı farklılıkları ele alan bazı araştırmalar mevcuttur. Örneğin futsal sporcuları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, kalecilerin diğer pozisyonlardaki oyunculara kıyasla öz-güven ve stresle başa çıkma becerilerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş, ancak diğer psikolojik yeterlik alanlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Ammentorp

ve Kofoed, 2010; Álvarez-Kurogi ve ark., 2019). Bu araştırmalar, farklı pozisyonların farklı psikolojik ve sosyal beceri setleri gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, kalecilik pozisyonunun özgün psikolojik taleplerine dikkat çekmekte ve mevcut çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Nitekim, kalecilerin “kişilik edinme yeterliği” algısının diğer mevki oyuncularına kıyasla daha düşük düzeyde olması, pozisyona özgü görev ve sorumlulukların antrenörlük yeterliklerine ilişkin algıları farklılaştırabileceğine işaret etmektedir. Kaleciler, oyun içinde daha izole ve teknik/taktik odaklı bir role sahip olduklarından, antrenörlük yaparken de sporcularının genel karakter ve liderlik gelişimine katkı sağlama konusunda kendilerini daha az yeterli hissediyor olabilirler. Bu bağlamda, çalışmamızın bulguları, literatürde sınırlı olarak ele alınan pozisyon temelli psikolojik yeterlik farklılıklarına dair önemli katkılar sunmakta; özellikle kalecilik gibi özgün görev tanımlarına sahip pozisyonların, sosyal gelişim, liderlik ve kişilik kazanımına yönelik algıları biçimlendirebileceğini göstermektedir.

Son olarak, elde edilen bulgulara göre, bireysel yenilikçilik ölçeğinin “fikir önderliği” ve “deneyime açıklık” alt boyutları ile antrenör öz yeterlik ölçeğinin tüm alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur (Tablo 13). Bu durum, yeni fikirlere açık, liderlik vasfı taşıyan ve mesleki deneyimlere değer veren antrenörlerin kendilerini daha yeterli ve başarılı algıladıklarını göstermektedir. Alanyazında yer alan çeşitli çalışmalar da bu bulguları destekler niteliktedir. Bandura (1997), bireyin zorlu ve yeni durumlarla baş etme kapasitesi olarak tanımladığı öz yeterliğin, yeniliklere açıklıkla doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Benzer şekilde, Arslan ve Duru’nun (2022) öğretmen örnekleme yönelik çalışmasında bireysel yenilikçilik ile öz yeterlik algısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz (2019) da öğretmenlerin teknoloji entegrasyonuna yönelik öz-yeterlik algıları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında benzer bir ilişki olduğunu belirlemiş; demografik değişkenlerin bu ilişki üzerindeki etkisinin sınırlı olduğuna dikkat çekmiştir. Tierney ve Farmer (2002) ise yaratıcı ve yenilikçi davranışların bireylerin öz yeterlik düzeylerini artırdığını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda hem öğretmen hem de antrenör örneklemeleriyle yürütülen çalışmalar, bireysel yenilikçilik ile öz yeterlik algısı arasındaki ilişkinin meslekler arası benzerlik taşıdığını ve bağlamdan bağımsız olarak tutarlı bir yapı sergilediğini göstermektedir. Öte yandan, çalışmada “değişime direnç” alt boyutu ile öz yeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, antrenörlerin değişime yönelik tutumlarının mevcut öz yeterlik algılarını doğrudan etkilemediğine, yenilikçiliğin diğer boyutlarının öz yeterlik üzerinde daha belirleyici bir rol oynadığına işaret etmektedir.»

SONUÇ VE ÖNERİLER

Elde edilen bulgulara göre futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ve öz yeterlik algıları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, bireysel yenilikçilik seviyesi yüksek olan antrenörlerin öz yeterlik algılarının da daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle, “fikir önderliği” ve “dene-yime açıklık” alt boyutları ile öz yeterliğin tüm alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer yandan, “değişime direnç” alt boyutu ile öz yeterlik boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuçlar, yenilikçi bireysel özelliklerin, antrenörlük mesleki yeterlilik algısını güçlendirdiğine işaret etmektedir.

Araştırmada ayrıca demografik değişkenlere ilişkin bazı önemli sonuçlara da ulaşılmıştır:

- Yaş: Hem bireysel yenilikçilik hem de antrenör öz yeterlik algısı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığı görülmüştür.
- Eğitim Durumu: bireysel yenilikçiliğin “deneyime açıklık” alt boyutunda ve antrenör öz yeterliğin “performans yeterliği” ve “yönetim yeterliği” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar yaratmıştır. Lisansüstü mezunların lisans mezunlarına göre daha yüksek “deneyime açıklık” ve “yönetim yeterliği” düzeylerine sahip olduğu, lise mezunlarının ise lisans mezunlarına göre daha yüksek “performans yeterliği” sergilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, akademik eğitimin “deneyime açıklık” ve “yönetim” avantajı sağlarken, “performans yeterliği” konusunda sahada yoğun pratik deneyimi olan (lise mezunu) antrenörlerin daha yüksek algıya sahip olabileceğini düşündürmektedir.
- Deneyim Yılı: “Risk alma” alt boyutu dışında, bireysel yenilikçiliğin diğer alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri deneyime sahip antrenörlerin, 6-10 yıl deneyime sahip olanlara göre daha yüksek “risk alma” düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Bu durum, genç antrenörlerin ve çok kıdemli antrenörlerin risk alma eğiliminin, orta kıdemdeki (6-10 yıl) antrenörlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Öz-yeterlik algısı ise deneyim yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.
- Ek Meslek: Antrenörlük dışında başka bir mesleği olan bireylerin “öğrenim yeterliği” algısı, sadece antrenörlük yapanlara göre daha yüksektir. Bireysel yenilikçilik alt boyutlarında ise bu durumun anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür.
- Mevki (Oyuncu Pozisyonu): “Kişilik edindirme yeterliği” alt boyutu dışında, bireysel yenilikçilik ve öz yeterliğin diğer alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı belirlenmiştir. Kalecilerin, defans ve orta saha oyuncularına göre daha düşük “kişilik edindirme yeterliği” ortalama puanına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler

- **Eğitim Programları:** Futbol federasyonları ve spor kulüpleri, antrenörlerin bireysel yenilikçilik ve öz-yeterlik becerilerini geliştirmeye yönelik sürekli eğitim programları, seminerler ve atölye çalışmaları düzenlemelidir.
- **Sürekli Gelişim:** Antrenörlerin yaş ve deneyim seviyeleri ne olursa olsun, mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak bu tür etkinliklere düzenli katılımları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.
- **Disiplinlerarası Yaklaşım:** Antrenörlük eğitim programlarına disiplinlerarası bir bakış kazandırmak için farklı alanlardan (psikoloji, yönetim bilimleri, teknoloji vb.) uzmanların katılımı sağlanmalı veya antrenörlerin çok yönlü gelişimini destekleyecek staj veya değişim programları oluşturulmalıdır.
- **Çeşitli Deneyim Olanakları:** Antrenörlerin, antrenörlük dışındaki alanlarda (eğitmenlik, koçluk, organizasyon yönetimi vb.) deneyim kazanmaları teşvik edilmeli ve bu yöndeki girişimleri desteklenmelidir.
- **Destek Sistemleri:** Bireysel yenilikçilik ve öz-yeterlik gelişimini desteklemek amacıyla mentorluk programları, deneyim paylaşım grupları ve sürekli mesleki gelişim fırsatları sağlanabilir.
- **Gelecek Araştırmalar:** Bu çalışmanın sınırlılıkları (örneklem büyüklüğü, tek spor branşı odaklı olması) dikkate alınarak, farklı spor branşlarını ve daha geniş/çeşitli örneklemeleri kapsayacak boylamsal çalışmalar yapılması önerilir. Bu tür çalışmalar, bireysel yenilikçilik ile öz-yeterlik arasındaki dinamikleri ve demografik etkileri daha net ortaya koyacaktır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalenin yazarları arasında, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu bilgi ilk aşamada “Yazar Bilgi Şablonu” sayfasına yazılacaktır. Hakem değerlendirmesi tamamlandıktan sonra buraya yazılacaktır.

KAYNAKLAR

- Akgün, N., & Sanbudak, D. (2023). Okul yöneticilerinin algıladıkları dönüşümsel liderlik davranışları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 495-519.
- Álvarez-Kurogi, L., Onetti, W., Fernández-García, J. C., & Castillo-Rodríguez, A. (2019). Does the psychological profile influence the position of promising young futsal players? *Plos One*, 14(11), e0224326. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224326>
- Ammertorp, J., & Kofoed, P. E. (2010). Coach training can improve the self-efficacy of neonatal nurses: A pilot study. *Patient Education and Counseling*, 79(2), 258-261. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.08.015>
- Arslan, A., & Duru, F. (2022). İlkokul öğretmenlerinin öğretmen olma motivasyonları, öz yeterlilik inançları, yenilikçilikleri ve iş memnuniyetlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(235), 2133-2162. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.917330>
- Arslan, C., & Yıldız, M. (2023). Antrenörlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin mesleki doyumlarına etkisi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 135-150.
- Atılğan, D., & Tükel, Y. (2021). Antrenör ve beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik algıları. *EKEV Akademi Dergisi*, 86, 171-190.
- Baksi, A., Sürücü, H. A., & Kurt, G. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 310-315.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Freeman.
- Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft skills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 18-38. <https://doi.org/10.1108/01437731011010362>
- Başoğlu, B. (2017). Grekoromen yıldız erkek güreş milli takım oyuncularının başarı algısı ve öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 31-40.
- Böke, H., Kartal, M., & Doğan, A. (2019). Gençlik merkezine devam eden bireylerin öz yeterlik düzeylerinin araştırılması. *Journal of Global Sport and Education Research*, 2(1), 35-44.
- Campagnola, M. (2017). Examining the relationship between communication apprehension and individual innovativeness in managers [Doctoral dissertation, Walden University].
- Coklar, A. N. (2012). Individual innovativeness levels of educational administrators. *Digital Education Review*, 22, 100-110.
- Cumming, J., Williams, S. E., & Hall, C. R. (2022). The psychology of sports coaching. Routledge.
- Çetin, D., & Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241-1264.
- Demir Başaran, S., & Keleş, S. (2015). Yenilikçi kimdir? Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 106-118.
- Ellison, D. J. (2023). *The relationship between self-efficacy, years of experience, and stress scores for special education teachers in Central Tennessee* [Doctoral dissertation, Liberty University].
- Elster, M. J., O'Sullivan, P. S., Muller-Juge, V., Sheu, L., Kaiser, S. V., & Hauer, K. E. (2022). Does being a coach benefit clinician-educators? A mixed methods study of faculty self-efficacy, job satisfaction and burnout. *Perspectives on Medical Education*, 11(1), 45-52. <https://doi.org/10.1007/s40037-021-00676-7>
- Fusco, A., Capranica, L., Palumbo, F., Mosci, G., Ciaccioni, S., Doupona, M., et al. (2023). Dual career experiences of elite coaches enrolled at university level. *Plos One*, 18(4), e0283009. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283009>
- George, S. V., Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2018). Early career teachers' self-efficacy: A longitudinal study from Australia. *Australian Journal of Education*, 62(2), 217-233. <https://doi.org/10.1177/0004944118779601>
- Giulianotti, R. (2020). Sport: A critical sociology (3rd ed.). Polity Press.
- Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58-65.
- Karadağ, T. F. (2018). *Türkiye'deki spor federasyonları çalışanlarının örgütsel öğrenme ve bireysel yenilikçilik profillerinin incelenmesi* [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Kaya, B., & Güngör, N. B. (2021). Beden eğitimi öğretmenlerinde bireysel yenilikçilik: Teknoloji kullanımı açısından bir inceleme. *Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 45-58.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Koçak, Ç. V. (2020). Antrenör öz yeterlik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 25(4), 313-329.
- Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrbach, K. R., & Mack, D. E. (2020). The relation of self-efficacy measures to sport performance: A meta-analytic review. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 91(3), 367-385.

- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148. <https://doi.org/10.2307/3069429>
- UEFA. (2023). UEFA coaching convention: A modern approach to coach education. <https://www.uefa.com>
- World Health Organization. (2021). Physical activity. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Yapıcı İÜ. Kaya S. (2020). Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi (Diyarbakir İli Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(73), 348-362.
- Yıldırım, İ. (2022). Sporun sosyal boyutu ve birey üzerindeki etkileri. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 27(1), 21-34.
- Yılmaz, O. (2019). *Öğretmenlerin BİT entegrasyon yaklaşımları, teknoloji entegrasyonuna yönelik öz-yeterlik algısı ve bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkiler* [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yılmaz R., & Beşkaya, Y.M. (2018). Eğitim yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 51(1), 159-181.