

Yeşil Sahanın Kenarında Bir Serüven: Profesyonel Futbol Antrenörlerinin Yeterliliği ile Kariyer Geleceği Arasındaki İlişki*

Anıl SİYAHATAŞ, Türkiye Futbol Federasyonu, İstanbul, Türkiye, anil.siyahtas@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6477-7298

Öz

Futbol antrenörleri, sporculardan takımların genel başarısına kadar birçok alanda belirleyici role sahiptir. Antrenörlerin mesleki yeterlilik düzeyi, sadece saha içi performanslarını değil, aynı zamanda kariyer gelecek algılarını da şekillendiren önemli bir faktördür. Bu çalışmada profesyonel futbol antrenörlerinin yeterliliği ile kariyer gelecek algısı arasındaki ilişki ve demografik farklılıklar incelenmiştir. İlişki tarama modelinde tasarlanan araştırmanın evrenini Türkiye Futbol Federasyonu'ndan (TFF) profesyonel takım çalıştırma lisansı almış antrenörler oluşturmaktadır. Örneklem ise; Ekim-Kasım 2024 tarihleri arasında araştırmaya dâhil edilme kriterlerini karşılayan 391 antrenörden oluşmuştur ($n=391$). Antrenör yeterliliği ile kariyer geleceği arasındaki ilişki Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre; antrenörlerin yeterlilik düzeyi ($3,26 \pm ,42$) ve kariyer gelecek algısı ($3,91 \pm ,50$) yüksektir. Bulgular, antrenörlerin eğitim durumuna göre fiziksel kondisyon yeterliliği; medeni duruma göre de kariyer gelecek algısı arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir. YEM analizinde; antrenör yeterliliği ile kariyer gelecek algısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($\beta = ,558$; $p < ,001$). Antrenörlerin teknik, taktik, sosyal ve mental alanlarda kendilerini sürekli geliştirerek yeterlilik düzeylerini artırmaları önerilmektedir. Böylece, yeterlilikleri artan antrenörlerin kariyer gelecek algılarının da yükselmesi beklenebilir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör Yeterliliği, Kariyer Gelecek Algısı, Futbol Antrenörlüğü.

An Adventure on The Edge of The Green Pitch: The Relationship between Professional Football Coaches' Efficacy and Career Future

Abstract

Football coaches play a decisive role not only in athletes' performance but also in success of teams. Their professional efficacy is a critical factor that influences both on-field outcomes and their career future. This study examined the relationship between professional efficacy and career future of football coaches, as well as demographic differences. The research was designed with a relational survey model, and the population consisted of coaches licensed by the Turkish Football Federation (TFF) to train professional teams. The sample included 391 coaches who met the inclusion criteria between October and November 2024. Data were analyzed through Structural Equation Modeling (SEM). Findings revealed that coaches' efficacy levels ($3,26 \pm ,42$) and career future ($3,91 \pm ,50$) were high. Significant differences were observed in physical conditioning competence by education level and in career future by marital status. SEM results indicated a significant positive relationship between competence and perception of career future ($\beta = ,558$; $p < ,001$). The study suggests that coaches should continuously develop themselves in technical, tactical, social, and mental domains, as higher competence is expected to enhance their perception of career future.

Keywords: Coaching Efficacy, Career Future, Football Coaching.

* Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'dan 13/09/2024 tarih ve 376 sayılı "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

Extended Summary

The concept of career is not limited to the choice of profession but also encompasses personal development, job satisfaction, and future expectations (Seibert, Akkermans, & Liu, 2024). Perception of career future involves individuals' evaluations regarding the potential outcomes of their current efforts and professional development (Almıaçık et al., 2021). In this context, "perception of career future" refers to individuals' hopes, expectations, and plans concerning their future careers (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). This perception plays a decisive role in career planning, motivation, and professional orientations (McGough Spence, Kim, & Benson, 2022). Factors influencing perception of career future include personality traits, socioeconomic environment, financial literacy level, work experience, stress level, and organizational opportunities (Kahraman, 2023; Aycan & Özbek, 2024). From the perspective of psychological variables, career adaptability, optimism, and knowledge about the labor market stand out (Kalafat, 2024). Another important factor shaping individuals' subjective evaluations of their careers is self-efficacy, defined as the belief in one's own competence (Mohamad et al., 2025). In the sports context, particularly football coaches experience difficulties in managing their careers due to intense competition, uncertainty, and performance-based pressures. Social Cognitive Theory (Bandura, 1977) emphasizes that individuals' self-efficacy perceptions shape their behaviors and career success, indicating that coaching competency is directly related to career development. Coaching efficacy includes elements such as technical knowledge, communication skills, leadership, training planning, and physical conditioning (Unutmaz & Gençer, 2017). Based on this, the purpose of the present study is to reveal the relationship between professional football coaches' efficacies and their perception of career future, to determine whether these perceptions differ according to demographic factors such as marital status, age, experience, education, and income, and to fill the gap in the literature. The current study was designed as a relational study within the framework of a survey model, one of the quantitative research methods. A total of 391 football coaches working in various leagues affiliated with the Turkish Football Federation (TFF) participated in the study. Data were collected using the Coaching Efficacy Scale-II (CES-II) (Unutmaz & Gençer, 2017) and the Career Futures Inventory (CFI) (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). The CES-II was adapted into Turkish by Unutmaz & Gençer (2017). The scale consists of 18 items and 5 sub-dimensions. As the scores obtained from the four-point Likert-type scale increase, coaches' efficacy levels also increase. The CFI was developed by Rottinghaus, Day, and Borgen in 2005 and adapted into Turkish in 2012 (Kalafat, 2012). The CFI is a five-point Likert-type scale consisting of 25 items. Perception of career future is measured in three sub-dimensions, and higher scores indicate higher levels of career future perception. In the analysis of normally distributed data, descriptive statistics, t-test, ANOVA, correlation, and structural equation modeling (SEM) were employed. Findings demonstrated a significant and positive relationship between coaching efficacy and perception of career future, and SEM results revealed that coaching competency was a strong predictor of career future perception, explaining 31.2% of the variance. Additionally, significant differences were identified between coaching efficacy and perception of career future according to educational status and marital status. Coaches with postgraduate education had higher physical conditioning efficacies compared to those with lower educational levels. Furthermore, single coaches were found to have higher perception of career future compared to married coaches. Perception of career future was determined to decrease with age. Another finding showed that as coaches' experience increased, physical conditioning efficacy increased, while motivational efficacy decreased. Accordingly, professional football coaches with sufficient qualifications developed more positive expectations regarding their careers. This result is also consistent with Bandura's (1997) self-efficacy theory. According to Bandura, self-efficacy refers to an individual's belief in their competence to perform a specific task. This belief influences motivation, goal-setting, and future expectations. Football coaches with higher levels of self-efficacy are more capable of coping with professional challenges and developing a more positive and hopeful outlook on their careers. Thus, the increase in perception of career future through coaching competency characteristics may stem from a strong sense of self-efficacy among coaches. In line with the findings, it can be stated that the professional efficacies of football coaches should be developed through continuous and multidimensional training programs. In addition to sports science-

based courses offered in universities, the content of training programs organized by TFF and UEFA should be updated, focusing on practical skills and covering technological advancements required by modern football. Coaches should be encouraged not only to obtain basic diplomas but also to participate in seminars and certification programs in areas such as match analysis, performance measurement, scouting, and psychological support. Furthermore, in specialist areas such as athletic performance coaching, awarding diplomas exclusively to individuals with a background in sports sciences may contribute to the presence of more qualified coaches in the football sector. However, the study has certain limitations. Since the research was limited to professional football coaches holding UEFA licenses, the findings cannot be generalized to amateur coaches or those with different license levels. The predominance of male participants prevented gender-based comparisons, and the low representation of female coaches was considered an important limitation. Additionally, since the research was conducted solely in Türkiye, testing the findings in countries with different cultural and structural contexts is important. Future studies involving different licensing levels, female coaches' experiences, and international comparisons will contribute to filling the gap in the literature and achieving more comprehensive results concerning the coaching profession. This study empirically reveals the relationship between professional football coaches' efficacy and their perception of career future, offering a novel perspective on the role of efficacy in coaches' career development.

1. Giriş

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca iş yaşamına ilişkin değer, tutum ve davranışlarının yanı sıra çalıştığı pozisyonları, mesleki, sosyal ve kişisel gelişim süreçlerini kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Uğuz Arsu, 2022). Geleneksel olarak yalnızca mesleki ilerleme veya iş değiştirme olarak algılansa da çağdaş yaklaşımlar bu olguyu, kendini gerçekleştirme, iş tatmini ve kişinin yaşamına anlam katma süreci olarak ele almaktadır (Seibert, Akkermans & Liu, 2024). Dolayısıyla söz konusu kavram, yalnızca bir meslek veya pozisyonu değil, bireylerin yaşamları boyunca sürdürdükleri mesleki kimlik ve gelişim sürecini de ifade etmektedir (DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2016). Kariyerin önemli bir bileşeni olan kariyer gelecek algısı, bireylerin mesleki yaşamlarına yönelik beklenti, umut ve öngörülerinin bütününe ifade eder (Siyahtaş, Çavuşoğlu & Kantar., 2023) Bu kavram, bireylerin gelecekteki kariyer süreçlerine uyum sağlama yetenekleri hakkındaki genel inançlarını da yansıtır (Barkale Şahin, Yalcın & Hamarta, 2023). Kişinin mevcut çabalarının ve mesleki gelişiminin gelecekteki getirilerine ilişkin değerlendirmelerini içeren bu algı, motivasyon ve mesleki tatmin düzeyini güçlendiren önemli bir psikolojik unsur olarak değerlendirilmektedir (Sökmen & Aydın, 2016; Alınacak vd., 2021). Kariyer geleceğine ilişkin farkındalığının ayrıca yüksek olması bireyin mesleki gelişimine yönelik çabalarını artırarak, alanına ilişkin bilgi, beceri ve yeterliliklerini sürekli geliştirmesine katkı sağlamaktadır (Aksüt & Duman, 2024).

Kariyer geleceğine ilişkin algı bireylerin kariyer beklentileri, ulaşmak istedikleri hedefler ve bu hedeflere ulaşma konusundaki öz güvenlerini içeren öznel bir değerlendirmedir (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005). Öznel değerlendirme, bireyin kariyer planlaması, motivasyonu ve mesleki yönelimleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (McGough Spence, Kirn & Benson, 2022). Kariyer gelecek algısını etkileyen çeşitli faktörler arasında kişilik özellikleri, sosyoekonomik çevre, finansal okuryazarlık düzeyi, iş deneyimi, stres düzeyi ve örgütsel fırsatlar yer almaktadır (Kahraman, 2023; Aycan & Özbek, 2024). Psikolojik değişkenler açısından değerlendirildiğinde ise kariyer uyumluluğu, iyimserlik ve işgücü piyasasına ilişkin bilgi düzeyi ön plana çıkmaktadır (Kalafat, 2024). Kariyer uyumluluğu, bireyin gelecekte ortaya çıkabilecek değişimlere uyum sağlama, bu değişimlerden yararlanma ve yeni iş sorumluluklarıyla karşılaştığında kendini güvende hissetme becerisiyle ilgilidir. Aynı zamanda kariyer planlarını etkileyebilecek beklenmedik durumlar karşısında toparlanabilme ve yönünü yeniden belirleyebilme kapasitesini ifade eder. Kariyer uyumluluğu, bireyin bir mesleki role hazırlanırken veya o role adım atarken, mesleğin doğasından ya da çalışma koşullarından kaynaklanan beklenmedik değişikliklerle başa çıkma konusundaki hazır olma gücünü de kapsamaktadır (Savickas, 1997; Siyez & Yusupu, 2015). Kariyer iyimserliği ise bireyin kariyerine ve gelecekteki olası gelişmelere pozitif bir perspektiften yaklaşmasını ifade eder. Bu kavram, bireyin karşılaşılabileceği durumlar arasında en iyi sonucu bekleme, kariyer gelişimiyle ilgili olumlu yönler odaklanma ve kariyer planlama sürecinde kendini güvende ve rahat hissetme eğilimlerini yansıtır. Bu nedenle kariyer iyimserliği, bireylerin motivasyonunu artıran, başa çıkma stratejilerini olumlu yönde etkileyen ve bu yolla genel iyilik halinin gelişimine katkıda bulunan önemli bir kişisel özelliktir (Seligman, 2006, Gül vd., 2019). Bunun yanı sıra, bireyin işgücü piyasasına dair bilgi düzeyi (sektörel eğilimler, istihdam olanakları ve mesleki beklentilere ilişkin farkındalık) gerçekçi ve ulaşılabilir kariyer hedeflerinin belirlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Kalafat, 2012). Aynı zamanda mesleğiyle bağlantılı olarak işgücü piyasasının yapısını, işe yerleşme süreçlerini ve seçim mekanizmalarını değerlendirme konusundaki farkındalık düzeyini yansıtmaktadır. Bu farkındalık, bireyin kariyer planlamasında daha bilinçli kararlar almasını ve mesleki yönelimlerini mevcut fırsatlarla uyumlu biçimde şekillendirmesini kolaylaştırmaktadır (Şen, Özdilek & Öz, 2021). Sonuç olarak, kariyer geleceği süreci bireyin hem mesleki hem de kişisel yaşamında denge kurabilme becerisiyle yakından ilişkilidir. Bu süreçte kariyer uyumluluğu, değişen çalışma koşullarına esnek biçimde uyum sağlamayı; kariyer iyimserliği, geleceğe yönelik olumlu beklentilerin sürdürülmesini; iş piyasasına ilişkin bilgi düzeyi ise gerçekçi ve uygulanabilir kariyer hedeflerinin oluşturulmasını desteklemektedir. Bu üç unsurun etkileşimi, bireyin ani değişimlerle başa çıkabilmesini, duygusal iyi oluş halini koruyarak sürdürülebilir bir kariyer gelişimi sağlamasını mümkün kılmaktadır (Güldü & Ersoy Kart, 2017). Tüm bu etkenlerin yanı sıra, bireylerin kariyerlerine yönelik öznel değerlendirmelerini şekillendiren bir diğer önemli unsurda, bireyin kendi yeterliliklerine duyduğu inancı ifade eden öz yeterlilik kavramıdır (Mohamad vd., 2025).

Bandura (1977) tarafından sosyal bilişsel kuram çerçevesinde geliştirilen öz-yeterlik teorisi, bireyin belirli bir görevi ya da davranışı başarıyla gerçekleştirme yetisine olan inancını ifade eder. Bandura, öz-yeterlik inancının dört temel kaynağı olduğunu belirtmiştir: Doğrudan yaşantılar (başarılı deneyimler), dolaylı yaşantılar (model alma), sözel ikna ve bireyin fizyolojik ve duygusal durumudur. Bu bileşenler yalnızca bir bireyin belirli bir görev veya meslekle ilgili algılanan yeterliliğini belirlemekle kalmaz, aynı zamanda bu alandaki gelecek planlarını da şekillendirir (Bandura, 1997). Spor bağlamında, özellikle antrenörlük mesleğinde, öz-yeterlik yalnızca bireysel performans için değil, takım yönetimi ve iletişim becerileri gibi alanlarda da kritik bir faktör olarak ortaya çıkar (Feltz vd., 1999). Antrenörün mesleki yeterlilik düzeyi, liderlik davranışlarının niteliğini ve etkinliğini olumlu yönde şekillendirmektedir (Danapour, 2016). Bir antrenörün yeteneklerine olan güveni, profesyonel rolleri etkili bir şekilde yerine getirmesini kolaylaştırmakla birlikte kariyer devamlılığını, ilerleme arzusunu ve gelecek motivasyonunu da etkiler (Day & Allen, 2004). Antrenörün kendi yeteneklerine ilişkin inancı olan yeterlilik, hem sportif performans hem de kariyer gelişimi üzerinde önemli bir belirleyici faktör olarak işlev görmektedir (Güler & Kesler, 2025). Araştırmalar, antrenörlerin yeterlilik düzeylerinin psikolojik sağlamlıklarını artırarak yaşam doyumlarını yükselttiğini ve genel iyi oluş düzeylerine olumlu katkı sağladığını göstermektedir. Bu durum, yüksek yeterliliğe sahip antrenörlerin kariyerlerinde daha motive, dirençli ve başarı odaklı olduklarını, dolayısıyla mesleki gelişim ve kariyer ilerlemelerini desteklediklerini ortaya koymaktadır (Demir & Kabakçı, 2020; Ateş & Ateş, 2023; Yiming, Ma & Saiyidu, 2025). Futbol gibi yüksek baskı ve rekabetin hâkim olduğu spor ortamlarında, antrenörlerin sahip olduğu bilgi, beceri ve antrenörlük yeterliliğinin, kariyer geleceğine dair değerlendirmelerini şekillendirmede kritik bir işlev gördüğü düşünülmektedir.

Futbol antrenörlerinin oyun stratejisi oluşturma, fiziksel kondisyon planlama, motivasyon sağlama, teknik becerileri öğretme ve sporcuların karakter gelişimine katkıda bulunma gibi çok yönlü becerileri, sporcuların yüksek performans göstermelerinin yanı sıra sporcuların öğrenme ve performans seviyeleri üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Buna ek olarak, yüksek öz-yeterliliğe sahip antrenörlerin, tıpkı kendileri gibi, öz-yeterliliği yüksek sporcular ve antrenör adayları yetiştirme eğiliminde oldukları görülmektedir (Unutmaz & Genç, 2017; Bozat & Güvendi, 2024). Aynı zamanda antrenörlerin sahip olduğu bu özellikler, antrenörlüğe yönelik profesyonel tutumlarını (Sağlam & Çeviker, 2022) ve etik davranışlarını (Demir & Kabakçı, 2023) da olumlu yönde şekillendirmektedir. Söz konusu becerilerin bireyin kariyerine yönelik beklenti ve planlarını nasıl etkilediği özellikle psikolojik yaklaşımlar çerçevesinde anlam kazanmaktadır (Monteiro vd., 2021). Bandura'nın öz-yeterlik teorisi, bireylerin kendi yeteneklerine olan inançlarının hedef belirleme, çaba düzeyi ve mesleki dayanıklılık gibi faktörlerde belirleyici bir rol oynadığını vurgulamaktadır (Waddington, 2023). Buradan yola çıkarak, bir antrenörün kendi yetkinliğine olan güveninin, gelecekteki kariyerine ilişkin algısını etkilediği ileri sürülebilir (Monteiro vd., 2021). Ancak Türkiye'de yapılan araştırmalar, antrenörlerin çok boyutlu yetkinlikleri ile öz yeterlilik perspektifinden kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir (Gencer, 2011). Bu durum, hem akademik araştırmalar hem de uygulamalı spor eğitimi açısından literatürde önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Bu boşluğun giderilmesi, futbol antrenörlerinin mesleki gelişimlerini desteklemek ve kariyer planlamalarını daha bilinçli bir şekilde yönlendirmek için kritik bir gerekliliktir. Bu çalışma, Bandura'nın önerdiği teorik çerçeve kapsamında futbol antrenörlerinin yeterlilik düzeyi ile kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkiyi inceleyerek bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Ayrıca çalışma, antrenör yeterlilik düzeyi ve kariyer geleceği algısının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını da analiz etmektedir. Demografik değişkenlerin dikkate alınması, bireysel ve çevresel faktörlerin kariyer algısı üzerindeki etkilerinin daha bütünsel bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Nitekim Super'in kariyer gelişim teorisi (Super, 1980), bireyin yaşam döngüsündeki sosyal rollerin, yaşam deneyimlerinin ve çevresel bağlamların mesleki gelişim sürecini şekillendirdiğini savunmaktadır. Dolayısıyla bu demografik değişkenlerin analizi, futbol antrenörlerinin mesleki yeterliliğine ve kariyerine ilişkin algılarının yalnızca bireysel ve psikolojik faktörler tarafından değil, aynı zamanda sosyal ve yapısal faktörler tarafından da şekillendirildiğine dair daha derin bir anlayış sağlayacaktır.

2. Yöntem

Bu kısımda çalışmanın yöntemi açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, futbol antrenörlerinin yeterlilik düzeyi ile kariyer geleceğine yönelik algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kapsamında desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin yönü ve derecesini belirlemeye yönelik kullanılan nicel araştırma yaklaşımlarından biridir (Creswell & Creswell, 2017).

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırma bulgularının genellenmesinin amaçlandığı, araştırma kapsamında yer alan ve benzer niteliklere sahip tüm birimlerin oluşturduğu bütün olarak tanımlanmaktadır (Ural & Kılıç, 2006). Bu araştırmanın evrenini Türkiye Futbol Federasyonu (TFF)'nden profesyonel takım çalıştırma lisansı almış antrenörler oluşturmaktadır. Örneklem ise; araştırma evrenini temsil edecek şekilde belirlenen ve evrenin tümünü yansıtan birimlerin oluşturduğu alt kümedir (Kılıç & Uysal, 2023). TFF'nin Antrenörlerin Statü ve Çalışma Esasları Talimatı'na göre profesyonel düzeyde takım antrenörlüğü yapmanın temel koşulu UEFA lisansına sahip olmaktır (TFF, 2024). Buna göre araştırmanın örneklemi 2024 yılı itibarıyla TFF'ye kayıtlı toplam 7.883 UEFA lisanslı futbol antrenörü arasından seçilen bireyler oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü bilinen evrene uygun olarak %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 367 kişi olarak hesaplanmıştır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır. Hazırlanan anket antrenörlere sosyal medya grupları (örneğin WhatsApp ve Facebook), meslek dernekleri ve bireysel iletişim kanalları aracılığıyla iletilmiştir. Katılımcılara anketin giriş bölümünde araştırmanın amacı, gizlilik ilkeleri ve gönüllülük esasları hakkında bilgi verilmiş olup, onam veren bireyler çalışmaya dâhil edilmiştir. Analizlere, eksik veri içermeyen toplam 391 antrenörden (n=391) elde edilen geçerli veriler dâhil edilmiştir. Çalışmaya katılım kriterleri şu şekildedir: Türk vatandaşı olmak, UEFA antrenörlük lisansına sahip olmak, 18-65 yaş aralığında olmak, en az bir yıllık antrenörlük deneyimine sahip olmak ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmek olarak belirlenmiştir. Antrenörlere ilişkin kişisel özelliklerin dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Antrenörlerin Demografik Özellikleri

		f	%	$\bar{x} \pm Sd$
Cinsiyet	Erkek	377	96.4	
	Kadın	14	3.6	
Medeni Durum	Evli	295	75.4	
	Bekâr	96	24.6	
Eğitim Düzeyi	Lise ve Altı	130	33.2	
	Lisans	184	47.1	
	Lisansüstü	77	19.7	
Gelir Durumu	Gelir < Gider	70	17.9	
	Gelir = Gider	206	52.7	
	Gelir > Gider	115	29.4	
Antrenörlük Lisans Düzeyi	UEFA Pro	33	8.4	
	UEFA A	172	44.0	
	UEFA B	186	47.6	
Yaş				44.05±9.50
Antrenörlük Deneyimi (Yıl)				13.28±7.85
Toplam		391	100.0	

Çalışmaya katılan profesyonel futbol antrenörlerinin demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların yaş ortalaması 44,05(±9,50), antrenörlük deneyim ortalaması ise 13,28(±7,85) yıldır. Antrenörlerin 377'sinin erkek (%96,4), 295'inin evli (%75,4), 184'ünün lisans mezunu

(%47,1) olduğu, 206'sının (%52,7) gelirinin giderine eşit olduğu ve 186'sının (%47,6) UEFA B lisansına sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu, Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II (AYÖ-II) ve Kariyer Gelecek Ölçeği (KARGEL) ile toplanmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Profesyonel futbol antrenörlerinin çeşitli demografik özelliklerine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

2.3.2. Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II (AYÖ-II)

AYÖ-II; Feltz vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Myers vd. (2008) tarafından güncellenmiştir. Unutmaz & Genç (2017) tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 18 ifadeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. 4'lü likert tipi ölçekten alınan puanlar arttıkça, antrenörlerin yeterlilik düzeyi de artmaktadır. İç tutarlık katsayısı .89 olarak hesaplanmış olan ölçekte alt boyutların katsayıları .68-.74 arasındadır (Unutmaz & Genç, 2017). Bu araştırmada alt boyutlar için Cronbach alpha katsayısı .700-.806 arasında değişirken; ölçeğin geneli için .915 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

2.3.3. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)

2005 yılında Rottinghaus, Day & Borgen'in geliştirdiği ölçek 2012 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. KARGEL, 5'li Likert tipi bir ölçek olup 25 ifadeden oluşmaktadır. Bireylerin kariyer gelecek algısı 3 alt boyutta ölçülürken, yüksek puanlar yüksek kariyer gelecek algısını göstermektedir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı .88 olarak hesaplanırken, alt boyutlar .62-.83 arasında hesaplanmıştır (Kalafat, 2012). Mevcut çalışmada ise alt boyutlar sırasıyla .841, .811, .650 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneli için ise .897 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

2.4. Araştırmanın Etik Yönü

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 13/09/2024 tarih ve 2024/376 sayılı kararıyla bu araştırmanın yürütülmesinin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Veri analizinde IBM SPSS 27.0 ve AMOS 26.0 programları kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu, çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Değerlerin -1 ila +1 sınırları içerisinde yer alması, verilerin normal dağılım özellikleri taşıdığını göstermektedir (Huck, 2012). Mevcut çalışmada antrenör yeterliliği ile kariyer gelecek algısı arasındaki ilişki Yapısal Eşitlik Modellemesiyle (YEM) analiz edilmiştir. YEM kapsamında, araştırmacı tarafından tahmin edilen modelin toplanan verilere ne ölçüde uyduğunu belirlemek amacıyla çeşitli uyum indekslerinden yararlanılmıştır. Modelin geçerliliğini değerlendirmek için χ^2/df , RMSEA, GFI, CFI, NFI, TLI ve IFI tercih edilmiştir. Genel olarak GFI, CFI, NFI, TLI ve IFI için .90 değeri kabul edilebilir uyumu, .95 değeri ise mükemmel uyumu göstermektedir. χ^2/df değeri için genel kabul, 2'nin altındaki değerlerin mükemmel uyumu, 2-3 aralığındaki değerlerin ise kabul edilebilir uyumu gösterdiğidir. .08'in altındaki bir RMSEA değeri kabul edilebilir uyumu, .05'in altındaki bir RMSEA değeri ise mükemmel uyumu göstermektedir (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2016). Ayrıca, antrenörlerin bağımsız değişkenlerine göre AYÖ-II ve KARGEL alt boyutları arasındaki farklar parametrik testlerle incelenmiştir. Bu doğrultuda t-testi ve ANOVA uygulanmıştır. Gruplar arası anlamlı farklılıkları belirlemek için çoklu karşılaştırma yöntemi olarak Tukey testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle test edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < ,01$ ve $p < ,05$ olarak belirlenmiştir.

3. Bulgular

Bu kısımda çalışmanın bulgulara ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçek Puanlarının Dağılımları

Ölçekler	Ölçek Madde Sayısı	n	Ort.	Ss.	Çar	Bas.	α
AYÖ- II	18	391	3.26	.42	-.454	.834	.915
Oyun Stratejileri	4	391	3.21	.50	-.453	.695	.806
Fiziksel Kondisyon	3	391	3.09	.63	.634	-.129	.801
Motivasyon	4	391	3.28	.48	-.387	.225	.700
Teknik Öğretimi	4	391	3.26	.51	-.600	.966	.791
Karakter Oluşumu	3	391	3.48	.49	-.737	.019	.753
KARGEL	25	391	3.91	.50	.102	-.317	.897
Kariyer Uyumluluğu	11	391	4.05	.54	-.293	.284	.841
Kariyer İyimserliği	11	391	3.88	.57	.035	-.669	.811
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi	3	391	3.50	.69	.027	.001	.650

Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeklerin puan dağılımları sunulmuştur. AYÖ- II için hesaplanan ortalama puan 3,26 ($\pm$,42)’dir. Alt boyutlarda en yüksek ortalama puan “karakter oluşumu (3,48 $\pm$,49)”, en düşük ortalama puan ise “fiziksel kondisyon (3,09 $\pm$,63)” alt boyutunda saptanmıştır. KARGEL için 3,91($\pm$,50) ortalama puan hesaplanmıştır. Alt boyutlarda en yüksek ortalama puan “kariyer uyumluluğu (4,05 $\pm$,54)”, en düşük ise “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi (3,50 $\pm$,69)” boyutunda saptanmıştır.

Profesyonel futbol antrenörlerinin demografik özellikleri açısından ölçek puanları incelendiğinde, medeni duruma göre AYÖ-II ve alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > ,05$). Buna karşın, KARGEL ölçeği ortalama puanı ($t = -2,600$; $p = ,010$), kariyer iyimserliği ($t = -3.073$; $p = ,002$) ve algılanan bilgi ($t = -2,334$; $p = ,020$) alt boyutlarında anlamlı fark saptanmış; bekâr antrenörlerin kariyer geleceği algılarının evli antrenörlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Eğitim durumu açısından yapılan ANOVA analizinde yalnızca AYÖ-II fiziksel kondisyon alt boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür ($F = 4,774$; $p = ,009$). Lisansüstü eğitime sahip antrenörlerin fiziksel kondisyon puanlarının lise ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Gelir düzeyi ve antrenörlük lisans düzeyi değişkenlerine göre yapılan analizlerde ise AYÖ-II, KARGEL ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 3. Korelasyon Sonuçları

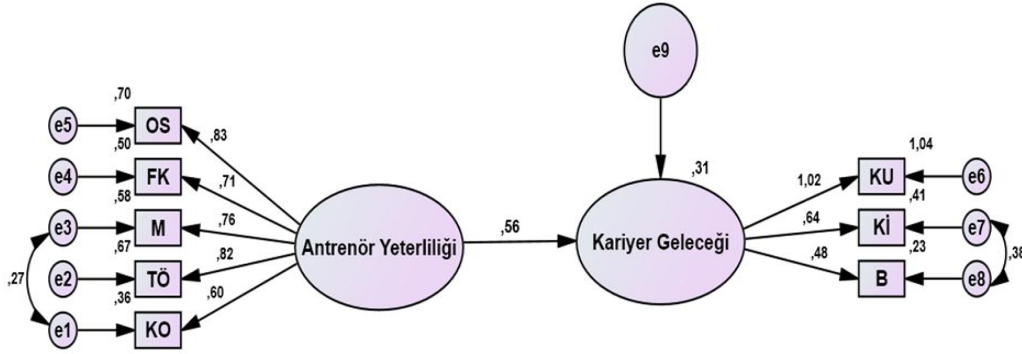
	Yaş	Antrenörlük Deneyimi	AYÖ-II	OS	FK	M	TÖ	KO
Yaş	-	-	.003	.023	-.004	-.049	.033	.006
Antrenörlük Deneyimi	-	-	-.001	.020	.119*	-.127*	.023	-.051
KARGEL	-.206**	-.175**	.469**	.419**	.369**	.427**	.365**	.308**
KU	-.119*	-.098	.536**	.489**	.426**	.479**	.410**	.351**
Kİ	-.242**	-.211**	.312**	.270**	.233**	.300**	.242**	.211**
AB	-.163**	-.130**	.333**	.290**	.286**	.280**	.280**	.199**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. KU: Kariyer Uyumluluğu; Kİ: Kariyer İyimserliği; AB: Algılanan Bilgi; OS: Oyun Stratejileri; FK: Fiziksel Kondisyon; M: Motivasyon; TÖ: Teknik Öğretimi; KO: Karakter Oluşturma

Tablo 3’de antrenörlerin yaş, deneyim ve ölçekler arasındaki korelasyon sonuçları sunulmuştur. Araştırma kapsamında, futbol antrenörlerinin yaşları ile AYÖ-II ölçeği ortalama puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > ,05$). Yaş ile KARGEL ortalama puan ve alt boyutları arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p < ,05$; $p < ,01$).

Deneyim ile AYÖ-II’nin "Fiziksel Kondisyon" alt boyutu arasında pozitif korelasyon ($r = ,12$; $p < ,05$), "motivasyon" alt boyutu arasında ise düşük düzeyde negatif korelasyon ($r = -,13$; $p < ,05$) bulunmuştur. Ayrıca, deneyim ile KARGEL ortalama puanı ($r = -,17$; $p < ,01$), "kariyer iyimserliği" ve "algılanan bilgi" alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif korelasyonlar ($r = -,21$; $p < ,01$; $r = -,13$; $p < ,01$) bulunmuştur.

Son olarak, AYÖ-II ile KARGEL arasında tüm alt boyutlarda farklı düzeylerde pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p < ,01$). Alt boyutlar arasındaki ilişkilerin puanları Tablo 3’te ayrıntılı olarak sunulmuştur.



KU: Kariyer Uyumluluğu Ki: Kariyer İyimserliği; B: Algılanan Bilgi; OS: Oyun Stratejileri; FK: Fiziksel Kondisyon; M: Motivasyon; TÖ: Teknik Öğretimi; KO: Karakter Oluşturma

Şekil 1. Yapısal Model Sonuçları

Antrenör yeterliliği ile kariyer geleceği arasındaki ilişki Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile test edilmiştir. YEM analizi sonucunda modele ait uyum indeksleri $\chi^2/sd = 4,931$, RMSEA = ,100, CFI = ,948, GFI = ,944, NFI = ,936, TLI = ,923, IFI=,948 olarak hesaplanmıştır. Uyum indekslerinden bazıları referans sınırlar içerisinde kalmamıştır. Program tarafından oluşturulan modelin daha iyi uyuma sahip olması için bazı hata terimleri arasında modifikasyonlar önerilmiştir. Bu doğrultuda önerilen hata terimleri arasında kovaryanslar çizilerek analiz tekrarlanmıştır. İkinci analiz sonucunda uyum indeksleri ($\chi^2/sd = 2,232$, RMSEA = .056, CFI = .985, GFI = .977, NFI = .974, TLI = .976, IFI = .985) daha iyi uyum göstermiş ve model doğrulanmıştır. Nihai model yapısı Şekil 1'de, değerlere ilişkin sonuçlar ise Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4. Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Referans Aralığı	1.Analiz Sonuçları	2.Analiz Sonuçları	Sonuç
χ^2/sd	$\leq 2-3$ (kabul edilebilir), ≤ 2 (mükemmel)	4.931	2.232	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	≤ 0.08 (kabul edilebilir), $\leq .05$ (mükemmel)	.10	.06	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	≥ 0.90 (kabul edilebilir), $\geq .95$ (mükemmel)	.95	.99	Mükemmel Uyum
GFI	≥ 0.90 (kabul edilebilir), $\geq .95$ (mükemmel)	.94	.98	Mükemmel Uyum
NFI	≥ 0.90 (kabul edilebilir), $\geq .95$ (mükemmel)	.94	.97	Mükemmel Uyum
TLI	≥ 0.90 (kabul edilebilir), $\geq .95$ (mükemmel)	.92	.98	Mükemmel Uyum
IFI	≥ 0.90 (kabul edilebilir), $\geq .95$ (mükemmel)	.95	.99	Mükemmel Uyum

²/sd: Chi-kare/sd; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; CFI: Comparative Fit Index; GFI: Goodness of Fit Index; NFI: Normed Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; IFI: Incremental Fit Index

Tablo 4'de oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri sunulmaktadır. Her iki model için ki-kare/sd değerleri (χ^2/sd) sırasıyla 4,93 ve 2,23 olarak bulunmuştur. İlk model belirlenen sınırların üzerinde (≤ 3) iken, ikinci model kabul edilebilir bir uyum göstermiştir. RMSEA değerleri sırasıyla .10 ve .06 olarak bulunmuş ve ilk model zayıf uyum, ikinci model ise kabul edilebilir bir uyum göstermiştir ($\leq .08$). CFI değerleri .95 ve .99 olarak bulunmuş ve her iki model de mükemmel uyum kriterlerini karşılamıştır ($\geq .95$). GFI değerleri .94 ve .98, NFI değerleri .94 ve .97, TLI değerleri .92 ve .98 ve IFI değerleri .95 ve .99 olarak bulunmuştur. Bu indekslere göre ilk modelin genel olarak kabul edilebilir bir uyum, ikinci modelin ise mükemmel bir uyum gösterdiği söylenebilir. Genel olarak, yapılan düzeltmelerden sonra model uyumunun anlamlı şekilde iyileştiği ve ikinci modelin verilerle daha güçlü bir uyum gösterdiği görülmektedir.

Tablo 5. Yapısal Model Yol Katsayılarının Sonuçları

Yol İlişkisi	β	S.E	t	R ²	p
Antrenör Yeterliliği -----> Kariyer Gelecek Algısı	.558	.111	9.315	.312	***

β : Standardize Edilmiş Beta Katsayısı; S.E.: Standart Hata

Tablo 5'teki yapısal model sonuçlarına göre, antrenör yeterliliği ile kariyer gelecek algısı arasındaki ilişki pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = .558$, S.E.= ,111, $t = 9,315$, $p < ,001$). Antrenör yeterliliği,

kariyer gelecek algısı değişkenindeki toplam varyansın %31,2'sini açıklamaktadır ($R^2 = ,312$). Bu bulgu, antrenör yeterliliğinin antrenörlerin kariyer geleceklerine ilişkin algılarını anlamlı şekilde etkilediğini ve bu ilişkinin yapısal model içinde güçlü bir yol ilişkisi olduğunu göstermektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, futbol antrenörlerinin yeterlilik düzeyi ile kariyer gelecek algısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca antrenör yeterliliği ile kariyer gelecek algısının çeşitli demografik değişkenler bağlamında anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı analiz edilmiştir.

Medeni duruma göre futbol antrenörlerinin AYÖ-II ortalama puan ve alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Anlamlı bir farklılığın bulunmaması antrenörlerin mesleki yeterliliğinin bireysel özelliklerden ziyade profesyonel faktörlere bağlı olmasıyla açıklanabilir. Çünkü antrenör yeterliliği genellikle eğitim ya da deneyim gibi mesleki değişkenlerle ilişkilidir. Ancak ortaya çıkan bulgu literatürle benzerlik göstermemiştir. Güllü & Donuk (2019) tarafından yürütülen çalışmada evli futbol antrenörlerinin yeterlilik düzeyi daha yüksek bulunmuş olup bu durum evliliğin sağladığı psikososyal desteğe, düzenli yaşam tarzına ve aile sorumluluklarının antrenörün mesleki motivasyonuna olan etkisine bağlanmıştır. Yine yürütülen başka bir çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki yeterlilik düzeylerinin medeni duruma göre farklılaştığı tespit edilmiştir (Yılmaz, Yılmaz & Türk, 2010). Dolayısıyla mevcut çalışmanın bulgularının literatürle benzerlik göstermemesi örneklem yapısının ve ölçülen değişkenlerin kapsamının farklılık göstermesinden kaynaklanmış olabilir. Medeni duruma göre KARGEL ortalama puanı, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi arasında anlamlı bir fark bulunurken, kariyer uyumluluğu arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bekar antrenörlerin kariyerlerine ilişkin gelecek algıları evli antrenörlere göre daha yüksektir. Bekar antrenörlerin kariyerlerine daha iyimser bakmaları ve bilgi algılarının daha yüksek olması birkaç faktörle açıklanabilir. Bekar bireyler, aile sorumlulukları olmadığı için kişisel ve mesleki gelişime daha fazla zaman ayırabilirler. Ayrıca kariyerin yaşamda daha merkezi bir yer tutması, bekar antrenörlerin gelecek planlarını daha özgür biçimde yapmalarına olanak tanıyabilir. Çünkü evli antrenörler kariyer kararlarında aile, çocuk ve eşin ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmak zorundadır. Farklı örneklem gruplarıyla yapılan araştırmalarda, evli bireylerin çeşitli nedenlere bağlı olarak bekar bireylere göre kariyerlerinde daha fazla zorluk yaşadığı görülmektedir (Loughran & Zissimopoulos, 2009). Dolayısıyla mevcut çalışmanın bulguları literatürle benzerlik göstermektedir. Ancak antrenörlerin medeni durum ile kariyer gelecek algısı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Literatürde doğrudan karşılaştırılabilir yeterli sayıda çalışma bulunmaması nedeniyle, mevcut araştırma bu açıdan özgün bir nitelik taşıdığı düşünülmektedir.

Eğitim durumuna göre sadece fiziksel kondisyon yeterliliği arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Diğer yeterlilik düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Lisansüstü eğitime sahip antrenörlerin lisans ve lise eğitime sahip antrenörlere göre daha yüksek yeterliliğe sahip olduğu görülmektedir. Futbol antrenörlerinin fiziksel kondisyon yetisinin eğitim düzeyiyle farklılık göstermesinin üniversitelerin spor bilimleri programlarında özellikle lisansüstü düzeyde fiziksel kondisyon bilgisi ve atletik performans konularının daha kapsamlı olarak ele alınmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim lisansüstü eğitime sahip antrenörlerin bu alanda daha yüksek yeterliliklere sahip olmasında aldıkları teorik ve pratik eğitimin etkili olduğu düşünülmektedir. Yürütülen bir çalışmada beden eğitimi ve diğer alanlarda eğitim almış antrenörlerin kendilerini diğer antrenörlere göre yeterlilik düzeyini daha yüksek algıladıkları belirlenmiştir. Ancak çoğu da kendilerini yetkin görmesine rağmen hala eğitim ihtiyaçlarının olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum da antrenörler için eğitim son derece önemli olduğunu göstermektedir (Santos vd., 2010). Literatür incelendiğinde yürütülmüş bazı çalışmalar bulunmaktadır. Çeşitli antrenör gruplarıyla yapılan araştırmalarda eğitim durumu antrenör yeterliliği üzerinde bir farklılık yaratmamıştır (Cankurtaran & Berisha, 2021; Sağlam & Çeviker, 2022; Bayraktar, Havuz & Biberli, 2025). Örneğin; Alvarez & Medina (2021) tarafından yürütülen bir çalışmada ilköğretim spor antrenörlerinin yeterliliği eğitim düzeyi açısından anlamlı şekilde fark yaratmamıştır. Dolayısıyla mevcut

araştırmanın bulguları literatürle benzerlik göstermemiştir. Bu durumun mevcut çalışmada örneklem grubunun futbol antrenörlerinden oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Antrenörlerin eğitim durumuna göre kariyer gelecek algıları arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Eğitim düzeyinin kariyer geleceği algısını anlamlı düzeyde etkilememesi, özellikle spor alanında kariyer beklentilerinin yalnızca akademik yeterlilik tarafından değil, aynı zamanda saha deneyimi, mesleki ilişkiler gibi diğer faktörler tarafından da şekillendirilmesinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca antrenörlük mesleğinde yükselme ve ilerleme olanaklarının belirli bir ölçüde sınırlı olması, bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin algılarını eğitim düzeylerinden bağımsız olarak oluşturmalarına neden olabilir. Literatür incelendiğinde farklı örneklem gruplarıyla yürütülmüş çalışmalar bulunmaktadır. Daldallı (2024) tarafından kamu sektöründe çalışan spor uzmanı personeli örneklemine yürütülen çalışmada bireylerin eğitim düzeyine göre kariyer gelecek algılarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sural, İlhan & Esentürk (2018) tarafından yürütülen çalışmada özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyumu eğitim düzeyine göre farklılaşmamıştır. Y kuşağı bireyleriyle yürütülen bir çalışmada eğitim düzeyine göre kariyer algısı arasında bir farklılık saptanmamıştır (Akdemir vd., 2013). Ancak bulguların aksine antrenörlerin eğitim süreçlerinin kariyer gelişimlerini ve mesleki başarılarını şekillendirdiği bulan bir çalışmaya rastlanmıştır (Nash & Sproule, 2009). Bu bulgular ışığında, antrenörlerin kariyer gelişim süreçlerinde eğitim faktörünün rolünü daha kapsamlı biçimde inceleyecek ileri araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Profesyonel futbol antrenörlerinin gelir durumuyla yeterlilik düzeyi arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu durumun nedeni antrenör gelirlerinin yalnızca sahip olunan lisans düzeyine bağlı olmadığını, çalışılan kulübün düzeyi, kulübün ekonomik gücü, sözleşme koşulları ve antrenörün sektördeki tanınırlığı gibi değişkenlerin de belirleyici olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca Türkiye'deki futbol endüstrisinde antrenör ücretlerinin çoğu zaman liyakatten ziyade deneyim, sosyal çevre ve kulüp ilişkilerine göre şekillenmesi, yeterlilik düzeyinin gelir üzerindeki etkisini zayıflatıyor olabilir. Bunun yanı sıra örneklem grubundaki antrenörlerin büyük çoğunluğunun benzer yeterlilik düzeyine sahip olması da istatistiksel farklılığın ortaya çıkmamasına neden olmuş olabilir. Literatürde yürütülmüş benzer çalışmalar bulunmaktadır ancak bu araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Güllü & Donuk (2019)'un çalışmasında futbol antrenörlerinin maaş durumuna göre bazı antrenör yeterlilikleri arasında farklılık olduğu görülmüştür. Yine yürütülen başka bir çalışmada ekonomik düzeyi yüksek olan futbol antrenörlerinin düşük olanlara göre antrenör yeterliliklerinin daha iyi olduğu belirlenmiştir (Aksu, Güler & Donuk, 2024). Antrenörlerin mesleki gelişiminde ekonomik koşullar önemli bir belirleyici olarak görülebilir. Çünkü eğitim, kurs, sertifika programlarına katılım için finansal olanaklar belirleyici rol oynar. Mevcut araştırmayla literatürdeki araştırmalar arasında ortaya çıkan farklılık araştırmaların yürütüldüğü dönemlerdeki ekonomik koşulların değişmesi ve antrenörlerin gelirlerinin bölgesel veya kurumsal politikalar nedeniyle homojenleşmesinden kaynaklanmış olabilir. Gelir ile antrenör yeterlilik düzeyi arasındaki ilişkinin daha net anlaşılabilmesi için farklı bölgelerden, daha heterojen örneklemle ve benzer ölçme araçları kullanılarak yapılacak ileri araştırmalara ihtiyaç vardır. Araştırmanın bir başka bulgusunda antrenörlerin gelir durumuna göre kariyer gelecek algısı arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Gelir durumunun kariyer gelecek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamasının, antrenörlerin gelecek beklentilerinin sadece ekonomik beklentilerle açıklanmadığını göstermektedir. Kariyer geleceği; iş güvencesi, mesleki gelişim fırsatları ve kişisel motivasyon gibi daha geniş kapsamlı değişkenlere bağlı olmasıyla açıklanabileceği söylenebilir. Literatürde mevcut bulguları destekleyen araştırmalara rastlanmıştır. Örneğin; spor bilimleri alanında eğitim alan öğrencilerin aile gelir düzeylerine göre kariyer geleceklerine ilişkin tutumları arasında bir farklılık bulunmamıştır (Kılıç, Coşkun & Karakaya, 2020). Farklı örneklem gruplarıyla yürütülen araştırmalarda da benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür (Büyükyılmaz, Ertay & Gökerik, 2016; Karaman, & Karatepe Kuşçu, 2024).

Antrenörlerin sahip oldukları antrenörlük lisanslarına göre yeterlilik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ortaya çıkan bulgu antrenörlük lisans düzeyinin yeterliliğin gelişiminde tek başına belirleyici olmayabileceğini göstermektedir. Ancak literatür incelendiğinde farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Karnıkara ve Karahan (2024) farklı branşlarda olmak üzere 324 antrenörün katıldığı bir

araştırma yürütmüştür. Bulgular antrenörlerin diploma kademeleri yükseldikçe yeterlilik düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Cankuratan & Berisha (2021) farklı branş antrenörleriyle yaptıkları araştırmada antrenörlük kademesinin yükselmesiyle antrenörlerin yeterlilik düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmıştır. Yine farklı araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Feltz vd., 1999; Göral, 2014). Örneklem grubu futbol antrenörleri olan bir araştırmada ise, sahip olunan antrenörlük lisans düzeyine göre sadece teknik öğretim yeterliliğinde farklılık bulunmuştur (Aksu, Güler & Donuk, 2024). Literatürde yer alan farklı sonuçlar dikkate alındığında, antrenör yeterliliğinin yalnızca sahip olunan lisans kademesiyle açıklanamayacağı, bunun yanında saha deneyimi, çalışılan lig veya yaş grubu, sürekli mesleki gelişim ve bireysel öğrenme süreçlerinin de etkili olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, antrenörlük lisansları antrenörlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmede önemli bir araç olsa da, yeterliliğin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve farklı değişkenlerin etkileşimiyle şekillendiği anlaşılmaktadır. Öte yandan antrenörlerin lisans seviyelerine kariyer gelecek algıları da anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bu bulgu, diploma seviyesinin antrenör yeterliliğinde olduğu gibi tek başına kariyer algısı üzerinde de belirleyici olmadığını göstermektedir. Côté & Gilbert (2009), etkili antrenörlük becerilerinin saha deneyimi, kişilerarası beceriler ve duruma özgü karar verme yetkinliğiyle geliştirildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla antrenörlerin diploma seviyesi, kendi kariyer gelişimlerine ilişkin algılarını doğrudan etkilememiş olabilir. Yine Kara (2023) antrenörlerin kariyer gelişimlerine etki eden çok sayıda faktörün bulunduğunu belirtmektedir. Bu faktörler arasında antrenörün sportif geçmişi, elde ettiği başarılar, sosyal yaşamı, özel hayatı, medya ile ilişkileri ve imaj yönetimi gibi unsurlar yer almaktadır. Bu nedenle kariyer geleceğine ilişkin algının belirlenmesinde diplomadan çok, antrenörlük sürecinde edinilen deneyimlerin ve kişisel-sosyal becerilerin daha belirleyici olduğu söylenebilir.

Antrenörlerin yeterliliği ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatürdeki çalışmalarda da mevcut araştırmanın bulgularını destekleyen sonuçlara rastlanmıştır (Seçkin Ağırbaş, Erel & Belli, 2020; Aksu, Güler & Donuk, 2024). Ancak yaş değişkeninin antrenörlerin yeterliliği üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğuna ilişkin sonuçların ortaya çıktığı çalışmalarda bulunmaktadır (Ermiş vd., 2019; Güllü & Donuk, 2019). Örneğin; Akyüz (2025) tarafından kaleci antrenörleriyle yürütülen araştırmada orta yaşta antrenörlerin daha yüksek yeterlilik düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürdeki farklılıkların örneklem gruplarının yaş dağılımındaki çeşitliliğinden, spor branşlarındaki farklılık ya da ele alınan yeterlilik boyutlarından kaynaklanmış olabilir. Antrenörlerin yeterlilik düzeyleri üzerinde yaşın etkisini ortaya koyabilmek için boylamsal ve karma yöntemli çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca yaş değişkeninin diğer faktörlerle birlikte ele alındığı çok değişkenli modellerin kullanılması, elde edilecek bulguların daha açıklayıcı olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bulguların aksine antrenörlerin yaşı ile kariyer gelecek algıları arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Yaş ilerledikçe antrenörlerin kariyerleri hakkındaki olumlu beklentilerinin azalması çeşitli psikososyal süreçlerle açıklanabilir. Antrenörlük mesleği, uzun yıllar boyunca yüksek düzeyde performans, sürekli yenilik takibi ve yoğun rekabet baskısı gerektiren bir yapıya sahiptir. Bu durum, yaşla birlikte artan mesleki yorgunluk, duygusal tükenmişlik ve azalan öz-yeterlik algısı ile birleştğinde bireylerin kariyerlerine yönelik iyimser tutumlarını zayıflatabilir (Doğan, 2016). Bireylerin iş güvencesizliği, dışsal ödül baskısı ve sınırlı özerklik algısı gibi çevresel faktörler bireylerin içsel motivasyonunu azaltarak kariyerlerine ilişkin daha karamsar bir bakış geliştirmelerine yol açabilir (Shin vd., 2019). Ayrıca yaşla birlikte yeniliklere açıklığın azalması ve mesleki esnekliğin sınırlanması da (Siyahtaş & Çavuşoğlu, 2024), geleceğe ilişkin beklentileri zayıflatabilir. Dolayısıyla kariyer iyimserliğinin azalması yalnızca yaşın biyolojik etkileriyle değil; aynı zamanda bireyin psikolojik kaynakları, mesleki çevreyle kurduğu etkileşimler ve toplumsal beklentilerle şekillenen çok boyutlu bir psikososyal süreç olarak değerlendirilebilir.

Bulgulara göre antrenörlerin deneyimi ile fiziksel kondisyon yeterliliği arasında pozitif ilişki bulunurken; motivasyon ile negatif ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle antrenörlerin deneyimi arttıkça fiziksel kondisyon yeterliliği artmakta; ancak motive etme becerisi azalmaktadır. Literatür incelendiğinde deneyime bağlı şekilde artan fiziksel kondisyon yeterliliği gibi sonuçların olduğu çalışmalara rastlanırken (Johnson vd., 2018; Ermiş vd., 2019; Bozat & Güvendi, 2024) bulguların aksine sonuçların olduğu araştırmalarda bulunmaktadır (Aksu, Güler & Donuk, 2024; Akyüz, 2024). Araştırmalardaki farklılıklar

spor branşlarından, örneklem gruplarından ve etkinlik algısının değerlendirilme biçimlerinden kaynaklanıyor olabilir. Mevcut araştırmada deneyimle birlikte fiziksel kondisyon yeterliliğinin artması, buna karşın motivasyon yeterliliğinin azalması ise antrenörlük pratiğinde yeterlilik boyutlarının zaman içerisinde farklı yönlerde gelişebileceğine işaret etmektedir. Deneyimin artmasıyla birlikte antrenörlerin teknik bilgi ve fiziksel performans uygulamalarında daha yetkin hale gelmeleri beklenen bir durumdur. Ancak motivasyon becerisindeki düşüş, yıllar içinde antrenörlerin iletişim tarzlarının daha otoriterleşmesi, yeni kuşak sporcuların beklentilerindeki değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaları ya da mesleki tükenmişlik gibi faktörlerle açıklanabilir. Bu durum, antrenör eğitim programlarının yalnızca teknik bilgi ve fiziksel yeterlilik değil, aynı zamanda iletişim, liderlik ve motivasyon stratejilerini de sürekli olarak güncellemeyi gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın diğer bir bulgusunda deneyim arttıkça antrenörlerin kariyer geleceğine ilişkin iyimserlik ve iş piyasası hakkında algılanan bilgi azalmaktadır. Antrenörlerin mesleki deneyimi arttıkça kariyer iyimserliği ve iş piyasası hakkında algılanan bilginin azalması, sektördeki çalışma koşullarıyla açıklanabilir. Dinamik ve rekabetçi bir sektör olan futbol, yüksek performans beklentileri, iş güvencesizliği ve sürekli değişen yönetim yaklaşımları gibi faktörler nedeniyle antrenörler için yoğun stres ve belirsizlik yaratmaktadır. Bu durum, antrenörlerin deneyim kazandıkça mesleki gerçekleri daha net görmelerine ve kariyer beklentilerini daha temkinli şekillendirmelerine neden olabilir. Özellikle tekrarlayan işsizlik dönemleri ve kısa süreli sözleşmeler kariyer iyimserliğini olumsuz etkileyerek, zamanla iş piyasasındaki fırsat algılarının zayıflamasına yol açabilir.

Elde edilen bulgular, antrenör yeterliliği ile kariyer geleceğine ilişkin algı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Yeterlilik düzeyi yüksek profesyonel futbol antrenörlerinin kariyerlerine ilişkin daha olumlu beklentiler geliştirdikleri söylenebilir. Değişkenler arasında karşılıklı bir etkileşim olmasından dolayı yüksek yeterlilik düzeyine sahip olmanın kariyer geleceği algısını artırdığı kadar, geleceklerine dair olumlu algıya sahip antrenörlerin de mesleki yeterliliklerini geliştirme yönünde daha fazla çaba göstermeleri mümkündür. YEM sonuçları, antrenör yeterliliğinin kariyer gelecek algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ve bu değişkenin varyansın %31,2'sini açıkladığını ortaya koymaktadır. Bu açıklama oranı, modelin anlamlı olduğunu göstermekle birlikte, kariyer geleceği algısının yalnızca yeterlilik düzeyiyle sınırlı olmadığını ve farklı faktörlerin de bu algıyı etkileyebileceği düşünülmektedir. Sonuçlar Bandura'nın (1997) öz-yeterlik teorisiyle de tutarlıdır. Bandura'ya göre öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi yerine getirme konusundaki yeterliliğine olan inancıdır. Bu inanç, bireyin motivasyonunu, hedef belirleme sürecini ve geleceğe yönelik beklentilerini etkiler. Dolayısıyla yeterliliği yüksek antrenörlerin mesleki zorluklarla daha etkili biçimde başa çıkabildiği ve kariyerlerine yönelik daha iyimser bir tutum sergilediği söylenebilir. Bu bulgu antrenör yeterliliğinin yalnızca teknik veya fiziksel becerilerden ibaret olmadığını, aynı zamanda psikolojik dayanıklılık ve öz-inanç boyutlarını da kapsadığını göstermektedir.

5. Öneriler

Antrenörlerin yalnızca sporcuları değil, aynı zamanda futbolun geleceğini de şekillendiren profesyoneller olduğu düşünüldüğünde, mesleki gelişimlerine yönelik akademik ilginin artırılması gerekmektedir. Bulgular doğrultusunda, futbol antrenörlerinin mesleki yeterliliklerinin artırılması amacıyla sürekli ve çok boyutlu gelişim programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir. Bu öneriler, uygulama süresine ve etkisine göre kısa, orta ve uzun vadeli olarak aşağıda yapılandırılmıştır.

Kısa vadede öneriler:

- TFF tarafından sunulan mevcut eğitim programlarının içerikleri gözden geçirilerek güncellenmeli, uygulamalı becerilere daha fazla ağırlık verilmelidir.
- Spor bilimleri fakültelerinde verilen teorik tabanlı derslerin antrenörlük pratiğiyle bütünleştirilmesi için öğretim programları yeniden gözden geçirilmelidir.

Orta vadede öneriler:

- TFF'nin atletik performans antrenörü olarak diploma vereceği kişileri spor bilimleri alanında eğitim almış bireyler arasından seçmesi için düzenlemeler yapılmalıdır.
- Üniversiteler, kulüpler ve federasyonlar arasında iş birliği protokolleri oluşturularak antrenörlerin hem akademik hem de uygulamalı gelişim süreçlerine dahil olmaları sağlanmalıdır.
- Uzun vadede öneriler:
- Futbol antrenörlerinin mesleki yeterliliklerinin sürdürülebilir biçimde geliştirilmesi için ulusal düzeyde sürekli eğitim sistemi kurulmalıdır.
- Teknolojik gelişmelerin ve bilimsel yaklaşımların antrenörlük eğitimine entegrasyonu sağlanmalıdır.
- Farklı lisans seviyelerine (örneğin TFF C lisansı) sahip antrenörlerle karşılaştırmalı ve boylamsal araştırmalar yürütülerek, antrenörlük kariyerinin gelişimsel dinamikleri daha derinlemesine incelenmelidir.
- Antrenörlük mesleğinin sadece sporcu yetiştirmek değil, futbolun geleceğini şekillendiren stratejik bir alan olduğu bilinciyle, mesleki gelişime yönelik akademik ve kurumsal ilgi uzun vadede artırılmalıdır.

Bu araştırma bazı sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Araştırmada veriler çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmış ve örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, evrenden rasgele seçim yapılmaması nedeniyle, çalışmaya katılan antrenörlerin tüm evreni temsil etme olasılığını sınırlamaktadır. Ayrıca, çevrimiçi veri toplama süreci, katılımcıların dikkat düzeyi, yanıt doğruluğu ve dürüstlüğü üzerinde potansiyel etkiler yaratabilmesinden dolayı yanıt güvenilirliğini sınırlandırabilir. Bu nedenle bulguların genellenebilirliği hem örneklem seçim yöntemi hem de veri toplama sürecine bağlı olarak sınırlıdır. Araştırma yalnızca UEFA lisansına sahip profesyonel futbol antrenörleriyle sınırlıdır. Bu durum, genellemeyi farklı lisans seviyelerine veya amatör seviyede çalışan antrenörlere kısıtlamaktadır. Ayrıca, katılımcıların çoğunluğunun erkek antrenörlerden oluşması, cinsiyete dayalı karşılaştırmaların yapılmasını engellemiştir. Kadın antrenör sayısının azlığı bu açıdan önemli bir sınırlılık olarak değerlendirilmektedir. Araştırma sadece Türkiye'de çalışan futbol antrenörleriyle gerçekleştirilmiş olup, farklı kültürel ve yapısal bağlamlara sahip ülkelerde benzer çalışmaların yapılması, bulguların uluslararası düzeyde karşılaştırılmasını kolaylaştıracaktır.

Teşekkür ve Bilgi Notu

Destek Bilgisi: Bu çalışmanın hazırlanması süresince herhangi bir bireyden ya da kurumdan aynî ya da nakdî bir yardım/destek alınmamıştır. Yazar, araştırmaya katılan tüm futbol antrenörlerine içtenlikle teşekkür eder.

Etik Onayı: Makalede ulusal ve uluslararası araştırma ve yayın etiğine uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde **GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences** Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'dan 13/09/2024 tarih ve 376 sayılı "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Çalışma, tek yazarın katkısı ile hazırlanmıştır. Katkı oranları; 1. Yazar = % 100

Kaynaklar

Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Noyan, A., Demir, B., Ağ, C. ... & Balcı, O. (2013). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42. Retrieved December 15, 2024, from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1355969>

- Siyahtaş, A. (2026). Yeşil Sahanın Kenarında Bir Serüven: Profesyonel Futbol Antrenörlerinin Yeterliliği ile Kariyer Geleceği Arasındaki İlişki. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism, Recreation and Sports Sciences (ATRSS)*, 9 (1): 336-354
- Aksu, M., Güler, C., & Donuk, B. (2024). Futbol antrenörlerinin kariyer stresi ve mesleki yeterlilikleri. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(111), 1683-1691. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13864036>
- Aksüt, N.N., & Duman S. (2024). Investigation of the relationship between the vocational qualifications of the recreation department students, the anxiety of employment and their career planning. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 7(3), 552-570. <https://doi.org/10.38021asbid.1527716>
- Akyüz, O. (2024). Examining the relationship between narcissistic personality traits and self-efficacy levels of volleyball coaches. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 28(3), 404-418. <https://doi.org/10.15314/tsed.1465196>
- Akyüz, O. (2025). Futbolda kaleci antrenörlerinin narsistik kişilik özellikleri ve öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık, Egzersiz ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3), 11-25. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17423528>
- Alnaçık, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemmez, S., Mirzayev, M., & Alfarrar, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 248-266. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757>
- Alvarez, L.L. & Medina, B.O. (2021). Elementary sports coaches' competences on pedagogical content knowledge and continuing professional development in taal district, Batangas, Philippines. *International Journal of Recent Innovations in Academic Research*, 5(11), 45-52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5732855>
- Ateş, H., & Ateş, N. (2023). Voleybol antrenörlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 6(1-Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 1045-1059. <https://doi.org/10.38021asbid.1374634>
- Aycan, Ö., & Özbek, A. (2024). The effect of financial literacy on career future perception: a study on university students. *Journal of Business Academy*, 5(4), 379-395. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1496>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy*. New York, NY: W. H. Freeman and Co.
- Barkale Şahin, S., Yalcın, S. B., & Hamarta, E. (2023). Üniversite 1. sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algılarının incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 317-350. <https://doi.org/10.51119/ereegf.2023.59>
- Bayraktar, C., Havuz, Y. & Biberli, E. (2025). Antrenörlerin öz yeterlilik ve duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi, *Spor Eğitim Dergisi*, 9 (2), 315-326. <https://doi.org/10.55238/seder.1677840>
- Bozat, H. S., & Güvendi, B. (2024). Alt yapı antrenörlerinin öz yeterliklerinin incelenmesi. *İğdır Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 59-67. <https://doi.org/10.48133/igdirsd.1508186>
- Büyükyılmaz, O., Ertaç, S. & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük üniversitesi işletme fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5 (7), 2065-2076. Retrieved January 25, 2025, from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/226731>
- Cankurtaran, Z., & Berisha, M. (2021). Antrenörlerin narsistik kişilik özellikleri ile yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 5(1), 1-12. Retrieved March 20, 2025 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1420412>
- Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 307-323. <https://doi.org/10.1260/174795409789623892>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Siyahtaş, A. (2026). Yeşil Sahanın Kenarında Bir Serüven: Profesyonel Futbol Antrenörlerinin Yeterliliği ile Kariyer Geleceği Arasındaki İlişki. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism, Recreation and Sports Sciences (ATRSS)*, 9 (1): 336-354
- Daldallı, H.B. (2024). *Investigation of career planning and job satisfaction of sports expert personnel working in the public sector (Unpublished master's thesis)*. Selçuk University Institute of Health Sciences, Konya, Turkey.
- Danapour, M. (2016). The relationship between leadership styles and self-efficacy of aquatics in Tehran, Iran. *International Journal of Contemporary Applied Sciences*, 3(5), 85-109. Retrieved December 20, 2024 from <https://www.ijcas.net/Files/CMSUserOwnFolder/issue/May-2016/08.pdf>
- Day, R., & Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72-91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- DeCenzo, D.A., Robbins, S.P., & Verhulst, S.L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. Hoboken, NJ, United States: John Wiley & Sons.
- Demir A., Kabakçı A.C. (2023). Kano ve rafting antrenörlerinin genel öz-yeterlik ve sporda ahlaktan uzaklaşma eğilimlerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 106-115. Retrieved December 19, 2024 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3158800>
- Demir, A., & Kabakçı, A.C. (2020). Kano antrenörlerinin psikolojik sağlamlıkları, algılanan öz-yeterlikleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 2(1), 21-28. Retrieved December 19, 2024 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1172032>
- Doğan, M. (2016). *Investigation of taekwondo coachs' job satisfaction and the levels of burnout (Unpublished master's thesis)*. Selçuk University Institute of Health Sciences, Konya, Turkey.
- Ermış, E., Satıcı, A., Bostancı, Ö., İmamoğlu, O., & Taşmektepligil, M.Y. (2019). Tenis antrenörleri yeterlilik düzeyinin araştırılması. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1211-1227. <https://doi.org/10.26466/opus.605062>
- Feltz, D.L., Chase, M.A., Moritz, S.E., & Sullivan, P.J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91(4), 765-776. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.4.765>
- Gencer, R.T. (2011). A study on the self-efficacy of elite coaches working at the Turkish Coca-Cola Academy League. *Sport Journal*, 14(1), 1-16. Retrieved December 17, 2024 from <https://thesportjournal.org/article/a-study-on-the-self-efficacy-of-elite-coaches-working-at-the-turkish-coca-cola-academy-league/>
- Göral, K. (2014). *Examination of the relationship between efficacy, decision-making strategies of soccer coaches and team performances (Unpublished doctoral dissertation)*. Abant İzzet Baysal University Institute of Social Sciences, Bolu, Turkey.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., & Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46. Retrieved December 29, 2024 from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/745832>
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Güler, C., & Kesler, A. (2025). A study on the self-efficacy of athletes playing in football clubs' academies and the athlete-coach relationship. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 8(2), 423-437. <https://doi.org/10.38021asbid.1694576>
- Güllü, S., & Donuk, B. (2019). Futbol antrenörlerinin duygusal emek ve antrenör yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 12(38), 58-79. <http://dx.doi.org/10.14225/Ioh1549>
- Hu, L.T., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huck, S.W. (2012). *Reading statistics and research (6th ed)*. Boston: Pearson.

- Siyahtaş, A. (2026). Yeşil Sahanın Kenarında Bir Serüven: Profesyonel Futbol Antrenörlerinin Yeterliliği ile Kariyer Geleceği Arasındaki İlişki. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism, Recreation and Sports Sciences (ATRSS)*, 9 (1): 336-354
- Johnson, C.G., Vargas, T.M., Watson, J.C., & Pedersen, W.C. (2018). Coaching efficacy, moral disengagement, and responses to hostile aggression among high school coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 828-840. <https://doi.org/10.1177/1747954118787065>
- Kahraman, F. (2023). Sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinde kariyer stresinin kariyer geleceği üzerindeki etkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34), 487-502. <https://doi.org/10.54600/igdirsosbilder.1314398>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179. Retrieved February 02, 2025 from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/200083>
- Kalafat, T. (2024). Kariyer sınavlarına hazırlanan genç yetişkin bireylerde kariyer geleceği algısı: Mutluluk ve psikolojik sağlamlığın yordayıcılık özelliği. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi*, (7), 2-15. Retrieved March 27, 2025 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4197038>
- Kara, T. (2023). *Futbol antrenörlüğünde yönetici rolleri ve kariyer etkisi.*, In: Ökmen M.Ş. & Sarıkaya M. (Ed.). Spor Bilimlerinde Güncel Yaklaşımlar. Duvar Yayınları.
- Karaman, M., & Karatepe Kuşçu, H. (2024). Hemşirelikte gelecek kaygısının kariyer iyimserliği üzerindeki etkisi. *BANÜ Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 32-42. <https://doi.org/10.46413/boneyusbad.1334028>
- Karnıkara, M., & Karahan, M. (2024). Kamu hizmetinde resmi görevli antrenörlerin antrenörlük öz-yeterlik düzeyleri. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.32706/tusbid.1473103>
- Kılıç, A.F. & Uysal, İ. (2023). *Temel istatistik*. EPODDER. Ankara
- Kılıç, Y., Coşkun, Z., & Karakaya, Y.E. (2020). Spor bilimleri alanında eğitim alan öğrencilerin kariyer geleceklerine yönelik tutumları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(23), 2064-2078. <https://doi.org/10.26466/opus.666255>
- Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)*. New York, NY: The Guilford Press.
- Loughran, D.S., & Zissimopoulos, J.M. (2009). Why wait?: The effect of marriage and childbearing on the wages of men and women. *The Journal of Human Resources*, 44(2), 326-349. <https://doi.org/10.1353/jhr.2009.0032>
- McGough Spence, C., Kirn, A., & Benson, L. (2022). Perceptions of future careers for middle year engineering students. *Journal of Engineering Education*, 111(3), 595-615. <https://doi.org/10.1002/jee.20455>
- Mohamad, N. I., Abd Rahman, I., Ibrahim, N., Hasan, H., & Mahadi, M. H. (2025). Enhancing competency development through managerial coaching: self-efficacy as the driving mechanism. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2477284. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2477284>
- Monteiro, R., Monteiro, D., Torregrossa, M., & Travassos, B. (2021). Career Planning in Elite Soccer: The Mediating Role of Self-Efficacy, Career Goals, and Athletic Identity. *Front. Psychol.* 12:694868. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694868>
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Chase, M. A., Reckase, M. D., & Hancock, G. R. (2008). The Coaching Efficacy Scale II—High School Teams. *Educational and Psychological Measurement*, 68(6), 1059-1076. <https://doi.org/10.1177/0013164408318773>
- Nash, C., & Sproule, J. (2009). Career development of expert coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(1), 121-138. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.4.1.121>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sağlam, C., & Çeviker, A. (2022). Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 662-676. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1097639>

- Siyahtaş, A. (2026). Yeşil Sahanın Kenarında Bir Serüven: Profesyonel Futbol Antrenörlerinin Yeterliliği ile Kariyer Geleceği Arasındaki İlişki. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism, Recreation and Sports Sciences (ATRSS)*, 9 (1): 336-354
- Santos, S., Mesquita, I., Graça, A., & Rosado, A. (2010). Coaches' perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences. *Journal of Sports Science & Medicine*, 9(1), 62-70. Retrieved January 16, 2025 from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3737976/pdf/jssm-09-62.pdf>
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Seçkin Ağırbaş, İ., Erel, S., & Belli, E. (2020). Antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerileri ilişkisi. *Anatolia Sport Research*, 1(1), 25-36. <http://dx.doi.org/10.29228/anatoliasr.3>
- Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C.H. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 509-534. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York, NY: Vintage Books.
- Shin, Y., Hur, W.M., Moon, T.W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1812. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Siyahtaş, A., & Çavuşoğlu, S.B. (2024). Profesyonel futbol antrenörlerinin yenilikçi davranışlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 105-122. Retrieved December 25, 2024 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4045458>
- Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S.B., & Kantar, A.N. (2023). Spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer gelecekleri ve adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 49-63. <https://doi.org/10.55929/besad.1243177>
- Siyez, D.M., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88. Retrieved December 10, 2024 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/235112>
- Sökmen, A., & Aydın, B. (2016). Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 251-263. Retrieved December 10, 2024 <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/338>
- Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks, Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Sural, V., İlhan, E.L., & Esentürk, O.K. (2018). Özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 126-137. Retrieved April 10, 2025 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/612420>
- Şen, S., Özdilek, S., & Öz, E.N. (2021). Hemşirelik öğrencilerinde kariyer geleceği ile hemşirelik mesleğine yönelik imaj algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 8(1), 21-30. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2021.62408>
- TFF Antrenörlerin Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı (ASÇET) (2024). Retrieved December 15, 2024 from <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=132>
- Uğuz Arsu, Ş. (2022). Covid-19 Pandemisinde öğrencilerin gelecek kaygılarının kariyer geleceği algısı ile ilişkisi. *İşletme*, 3(2), 95-114. Retrieved December 15, 2024 from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2587499>
- Unutmaz, V., & Genç, T. (2017). Antrenör yeterlilik ölçeği II'nin Türkçe uyarlama çalışması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 69-78. <https://doi.org/10.25307/jssr.337768>
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. 2.Baskı. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237-240. <https://doi.org/10.1093/elt/ccad037>
- Yılmaz, G., Yılmaz, B., & Türk, N. (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi (Nevşehir İli Örneği). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim*

Siyahtaş, A. (2026). Yeşil Sahanın Kenarında Bir Serüven: Profesyonel Futbol Antrenörlerinin Yeterliliği ile Kariyer Geleceği Arasındaki İlişki. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism, Recreation and Sports Sciences (ATRSS)*, 9 (1): 336-354

Dergisi, 12(2), 85–90. Retrieved December 15, 2024 from https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/20631/makaleler/12/2/arastir_max-beden-egitimi-spor-ogretmenlerinin-mesleklerine-iliskin-oz-yeterlik-duzeylerinin-incelenmesi-nevsehir-ili-ornegi.pdf

Yiming, Y., Ma, R. & Saiyidu, Y. (2025). The mediating effect of psychological well-being on self-efficacy and career development of physical education major students. *BMC Psychol* 13, 862. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03168-z>



All articles published in this journal are licensed under the Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). This license permits the copying, distribution, and reuse of the published articles (the work) for non-commercial purposes, provided that appropriate credit is given. Commercial use is subject to permission. Authors retain the copyright of their published articles and grant the journal a non-exclusive right to publish and distribute the work.