

Received-Makale Geliş Tarihi 24.06.2024
Published-Yayınlanma Tarihi 30.09.2024
Volume-Cilt (Issue-Sayı), ss/pp 11(111), 1683-1691

Research Article/ Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.13864036

Metin Aksu

<https://orcid.org/0009-0002-8546-2433>
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/01dzn5f42>

Dr. Cemal Güler

<https://orcid.org/0000-0002-0912-7732>
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/01dzn5f42>

Prof. Dr. Bilge Donuk

<https://orcid.org/0000-0002-7393-4432>
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/01dzn5f42>

Futbol Antrenörlerinin Kariyer Stresi ve Mesleki Yeterlilikleri
Career Stress and Professional Competences of Football Coaches

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, futbol antrenörlerinin kariyer stresi ve mesleki yeterlilik düzeylerinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapan futbol antrenörlerinden oluşmaktadır. Örneklem grubunu ise uygun örnekleme yöntemi seçilerek TFF C, UEFA B ve UEFA A antrenörlük belgesine sahip ve erkek 383 antrenör oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Choi ve ark. (2011) tarafından geliştirilen, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Stresi Ölçeği” ve Feltz ve ark. (1999) tarafından geliştirilen, Myers ve ark. (2008) tarafından güncellenen ve Unutmaz ve Gençler (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde demografik bilgiler için yüzde ve frekans değerleri bulunmuş, verilerin dağılımları basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilerek tespit edilmiş, bunun sonucunda parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi ve anova analiz yöntemleri çalışmada kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre katılımcıların sosyo ekonomik düzeyleri ile kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durum, sosyo ekonomik düzey ve lisans türüne göre antrenör yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yaşa göre kariyer stresi ve antrenör yeterlilik düzeyleri arasında ilişki saptanmamıştır. Sonuç olarak katılımcıların sosyo demografik özelliklerine göre kariyer stresi ve antrenör yeterlilik düzeyleri değişiklik göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Futbol, antrenör, kariyer stresi, yeterlilik.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the career stress and professional competency levels of football coaches. The population of the research consists of football coaches working in Turkey. The sample group was selected using a convenience sampling method and comprised 383 male coaches holding TFF C, UEFA B, and UEFA A coaching licenses. The "Career Stress Scale," developed by Choi et al. (2011) and adapted into Turkish by Özden and Sertel-Berk (2017), and the "Coaching Competency Scale-II," developed by Feltz et al. (1999), updated by Myers et al. (2008), and adapted into Turkish by Unutmaz and Gençler (2017), were used as data collection tools in the study. For the statistical analysis of the data, percentage and frequency values were calculated for the demographic information, and the distribution of the data was determined by checking kurtosis and skewness values. As a result, independent sample t-tests and ANOVA were used among the parametric tests in the study. According to the findings, a significant difference was found between the socio-economic levels of the participants and their levels of career stress. Additionally, significant differences were identified in the coaches' competency levels based on marital status, socio-economic level, and license type. However, no relationship was found between career stress, coaching competency levels, and age. In conclusion, the career stress and coaching competency levels of the participants vary according to their socio-demographic characteristics.

Keywords: Football, coach, career stress, efficacy.

1. GİRİŞ

Kariyer bireyin yaşamında kişisel ve örgütsel hedefleriyle doğrudan bağlantılı bir kavramdır. Bireyin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altına alabileceği iş tecrübesi ve faaliyetleriyle ilgili bir süreçtir (Serinkan ve ark. 2012). Stres ise, organizmanın kendisini etkileyen herhangi bir uyarana karşı, ruhsal ve bedensel sınırlarını zorlaması ve tehdit algılaması sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanabilir (Yıldırım, 1991). Genel anlamda stres, bireyin fiziksel veya psikolojik sağlığına yönelik bir tehdit olarak algıladığı durumlarla karşılaşmasıdır. Bu bağlamda, stres kaynağı olarak tanımlanan durumlar, birey tarafından tehdit olarak algılanırken, bu durumlara verilen tepkiler stres tepkileri olarak adlandırılır. Birey kariyerini planlamaya başladığı sürede stresle başa çıkmak zorunda kalabilir. Çünkü doğru kariyer planlaması yapabilmek için birey karşısına çıkan problemleri ve engelleri çözerken sınırlarını zorlayacaktır. Günlük yaşamda birçok faktör stres kaynağı oluşturabilmektedir (Nadir, 2023). Kariyer stresi üzerinde etkili olan en önemli faktörlerden biri, bireyin öz güven eksikliği ve geleceğe yönelik kaygılarının, kariyer belirsizliğini artırarak stresin derecesini yükseltmesidir. Bireyin yaşamında kilit öneme sahip dönemlerden biri olan kariyer kararı verme süreci, aynı zamanda karmaşık ve çok yönlü bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bazı bireyler bu tür kararları görünürde kolaylıkla alabiliyor olsa da diğerleri kariyer kararlarını vermekte güçlük çekmekte ve bu süreçte profesyonel yardım arayışına girmektedir (Polat, 2022). Bir diğer önemli faktör, bireyin ihtiyaç duyduğu bilgiye ulaşabileceği ya da destek alabileceği kişilere erişimde yaşadığı zorluklardır. Ayrıca, bireyin çevresinden gelen ve bir an önce çalışma hayatına atılmasını teşvik eden baskılar ile çevresel kargaşa da kariyer stresi yaratan diğer önemli etkenler arasında yer almaktadır (Emirel ve Bozkurt, 2022). Bireylerin kariyerlerinde karşılaştıkları engeller, kariyer stresi üzerinde önemli etkiler yaratan faktörler arasında değerlendirilebilir. Bu engeller, farklı biçimlerde ortaya çıkmakla birlikte, genel olarak; kariyer seçim sürecinde yaşanan kararsızlıklar, alınan kararlarla ilgili duyulan şüphe ve kaygılar, profesyonel meslek hayatı ve bireysel özellikler hakkında bilgi eksikliği, bireyin yetenekleri ve ilgileri ile tercih edilen mesleğin gereksinimleri arasındaki uyumsuzluk, ilgi ve yeteneklerin fazlalığı, diğer bireylerin görüşlerine aşırı düzeyde ihtiyaç duyulması ve kariyer seçiminde en doğru tercihi yapma konusunda güvence arayışı şeklinde ifade edilebilir (Bordin, 1946; Williamson, 1939, Esen, 2019). Bireylerin olumsuz ruh hali ve psikolojik durumlarından kurtulabilmeleri için, stresle başa çıkma konusunda kendi kendilerine mücadele etmeleri, zorlu durumların üstesinden gelme konusunda azim ve kararlılık göstermeleri gerekmektedir (Çöp, 2020). Kariyer stresinin hissedilir olduğu alanlardan biri de futboldur. Futbolda seyirci ve taraftar baskısı oldukça yüksektir. Rekabetin en yüksek olduğu spor branşlarından biri futboldur. Endüstri haline gelmiş futbolda taraftarların kulüplerinden beklentileri artmıştır. Futbolda başarı olgusu genellikle antrenör ve sporcu çerçevesinde gelişmektedir. Antrenörler sporcularına liderlik yaparak başarılı sonuçlar alabilmektedir. Ancak sonuç her zaman başarılı olmayabilir. Başarısızlık oluştuğunda ise antrenörler eleştirilmekte ve stres kaynağı ortaya çıkmaktadır (Uğur, 2021).

Antrenörlerin grup üyelerini etkileme becerisi, hem antrenör-sporcu iletişiminde hem de istenen motivasyon düzeyine ulaşmada öğretilmeye çalışılan koordinatif, teknik, taktik ve psikolojik beceriler ile kişilik özelliklerinde belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Genel anlamda antrenörler antrenman, yarışma, yönetim ve eğitim alanlarında temel görevleri yerine getirirler. Bu görevler; sporcuları yarışmalara hazırlamak için uygun programlar planlama ve değerlendirme, karşılaşmaların organizasyonunu ve yönetimini sağlama, sportif aktivitelere katılımı teşvik etme ve yönetme, ayrıca sporu öğretme, eğitme veya danışmanlık yapma gibi faaliyetleri kapsamaktadır (Ziyagıl, 2020). Antrenörün, kendi yeteneklerine olan güveni ve sporcular üzerinde etkili olabileceğine dair inancı, antrenör yeterliliği kavramı çerçevesinde değerlendirilmektedir (Konter, 1996; Sullivan ve Gee, 2008; Cankurtaran ve Berisha, 2021). Antrenör, sporcu davranışlarının ve karakterinin hem spor alanında hem de toplum yaşamında şekillendirilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Kowalski'ye (2013) göre, antrenörler sporcuların deneyimlerini etkilemekte ve sporcuların psikososyal gelişimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, oyun stratejisi, motivasyon, öğretim teknikleri ve karakter inşası gibi gençlik sporlarıyla ilgili antrenörlük bileşenlerini anlamak önemlidir. Antrenörlük, modern bilim ve teknoloji tarafından desteklenen becerilere ihtiyaç duyan bir meslektir. Antrenörün temel görevi, sporcuların en yüksek performansa ulaşmalarını sağlamaktır (Sucipto ve ark. 2017). Spor dalında ustalaşmak ve antrenörlük deneyimine sahip olmak, bir antrenörün saygı gören bir antrenör olmasını otomatik olarak sağlamaz; bu durum, ancak antrenörün bir karaktere ve antrenörlük felsefesine sahip olması durumunda gerçekleşir. Antrenörün sahip olduğu felsefe, profesyonel bir antrenör olarak görevini yerine getirirken temel bir dayanak olarak kullanılabilir (Martens, 2004; Sucipto ve ark. 2017). Kariyer hedeflerine ulaşmada destek, teknik bileşenlere dair bilgi, ilişki kurma becerileri, yetenek arama yetileri ve antrenörlük stilleri gibi parametreler, antrenörün yetkinlik düzeyini ve yeteneğini belirler (Trevor ve Vidya,

2021). Yeterli antrenörler, sporcularına motivasyon, oyun stratejileri, sporcuların karakter gelişimi ve spor antrenmanlarında etkili tekniklerin uygulanması gibi farklı yaklaşımlar ve antrenörlük stilleri sunmaktadır. Sahip oldukları bilgi sayesinde, antrenörler, sporculara uygun şekilde davranma ya da hareket etme konusunda rehberlik edecek antrenman yöntemleri geliştirebilirler (Chiu ve ark. 2014). Yetkin antrenörler, oyun stratejileri ve tekniklerin geliştirilmesinde etkili bir yöntem olarak entelektüel uyarıma sıkça katılırlar. Özellikle yüksek inovasyon yeteneğine sahip antrenörler, daha yüksek düzeyde yaratıcılık sergiler ve sporcuların çeşitli rekabet ortamlarına hazırlanmalarında ve yarışma sırasında odaklarını korumalarında daha etkili olarak kabul edilirler (Mu'ammal ve ark. 2022). Bu kapsamda çalışmamızda futbol antrenörlerinin kariyer stres düzeyleri ve mesleki yeterliliklerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. YÖNTEM ve GEREÇ

2.1. Araştırma Modeli

Betimsel tarama modeli kullanılarak yapılan çalışmada, örneklem yönteminde ise seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden, para ve işgücü kaybını önlemeyi amaçlayan bir yöntem olarak tanımlanan (Büyüköztürk ve ark. 2008) uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapan futbol antrenörlerinden oluşmaktadır. Örneklem grubunu ise uygun örnekleme yöntemi seçilerek TFF C, UEFA B ve UEFA A antrenörlük belgesine sahip ve erkek 383 antrenör oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde antrenörlerin medeni durum, yaş, sosyo ekonomik düzey, sahip oldukları lisans türü ve antrenörlük yapma sıklıklarının içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde Choi ve ark. (2011) tarafından geliştirilen, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert (1-hiç katılmıyorum ve 5-tamamen katılıyorum), 20 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar sırasıyla Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği 10 madde, Dışsal çatışma 4 madde ve İş bulma baskısı 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 en yüksek puan ise 100’dür. Alınan yüksek puan yüksek düzeyde kariyer stresine işaret etmektedir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise Feltz ve ark. (1999) tarafından geliştirilen, Myers ve ark. (2008) tarafından güncellenen ve Unutmaz ve Gençler (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II kullanılmıştır. Ölçek 4’lü likert (1-Az ve 4-Tam), 18 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar sırasıyla Motivasyon 4 madde, Oyun stratejileri 4 madde, Teknik öğretimi 4 madde, Karakter oluşumu 3 madde ve Fiziksel Kondisyon 3 maddeden oluşmaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde demografik bilgiler için yüzde ve frekans değerleri bulunmuş, verilerin dağılımları basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilerek tespit edilmiş, bunun sonucunda parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi ve anova analiz yöntemleri çalışmada kullanılmıştır. Ölçek alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise, Kariyer Stresi Ölçeğinde .69 ve .85 arasında, Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II’de ise, .69 ve .82 arasında değişmektedir.

3. BULGULAR

Tablo 1. Demografik Bilgilerin Dağılımları

Demografik Özellikler	Değişkenler	n	%
Medeni durum	Bekar	119	31,1
	Evli	264	68,9
Sosyo ekonomik düzey	Düşük	24	6,3
	Orta	341	89,0
	Yüksek	18	4,7
Lisans türü	TFF C	146	38,1
	UEFA B	168	43,9
	UEFA A	69	18,0
Antrenör yılı	0-5 yıl	163	42,6
	6-11 yıl	142	37,1
	12 yıl ve üzeri	78	20,4
Toplam		383	100,0

Tablo 1’de çalışmada yer alan antrenörlerin sosyo demografik özelliklerine ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Analizde yer alan bulgulara göre; katılımcıların %68,9’u “evli”, %89,0’ının sosyo ekonomik düzeyi “orta”, %43,9’unun antrenör lisans türü “UEFA B”, %42,6’sı ise “0-5 yıl” aralığında antrenör olarak görev yapmaktadır.

Tablo 2. Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Kariyer Stresi Dağılımları

Kariyer Stresi Ölçeği	Medeni durum	N	M	SS	T	p
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	Bekar	119	1,46	,56	-,928	,098
	Evli	264	1,52	,62		
Dışsal Çatışma	Bekar	119	1,54	,86	-,498	,774
	Evli	264	1,59	,86		
İş Bulma Baskısı	Bekar	119	1,79	,80	,379	,894
	Evli	264	1,76	,84		

Tablo 2’de çalışmada yer alan antrenörlerin medeni durumlarına göre kariyer stres ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; medeni durum ile alt boyutlar arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Antrenör Yeterlilik Düzeyleri

Antrenör Yeterlilik Ölçeği	Medeni durum	N	M	SS	T	p
Motivasyon	Bekar	119	3,56	,40	1,650	,157
	Evli	264	3,48	,46		
Oyun stratejileri	Bekar	119	3,38	,47	-,379	,374
	Evli	264	3,40	,52		
Teknik öğretimi	Bekar	119	3,42	,50	-,228	,658
	Evli	264	3,44	,50		
Karakter oluşumu	Bekar	119	3,77	,34	2,011	,002
	Evli	264	3,68	,44		
Fiziksel Kondisyon	Bekar	119	3,32	,62	,644	,802
	Evli	264	3,28	,63		

Tablo 3’te çalışmada yer alan antrenörlerin medeni durumlarına göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; medeni durum ile “karakter oluşumu” alt boyutu arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Antrenörlerin Ekonomik Düzeylerine Göre Kariyer Stresi Dağılımları

Kariyer Stresi Ölçeği	Ekonomik düzey	N	M	SS	F	p
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	Düşük	24	1,63	,59	1,362	,257
	Orta	341	1,50	,61		
	Yüksek	18	1,32	,51		
Dışsal Çatışma	Düşük	24	2,30	1,20	9,348	,001
	Orta	341	1,52	,82		
	Yüksek	18	1,55	,79		
İş Bulma Baskısı	Düşük	24	2,47	1,04	10,807	,001
	Orta	341	1,74	,79		
	Yüksek	18	1,43	,62		

Tablo 4’te çalışmada yer alan antrenörlerin ekonomik düzeylerine göre kariyer stres ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için one-way Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; ekonomik düzey ile “dışsal çatışma” e “iş bulma baskısı” alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 5. Antrenörlerin Ekonomik Düzeylerine Göre Antrenör Yeterlilik Düzeyleri

Antrenör Yeterlilik Ölçeği	Ekonomik düzey	N	M	SS	F	p
Motivasyon	Düşük	24	3,47	,41	3,065	,048
	Orta	341	3,50	,45		
	Yüksek	18	3,76	,32		
Oyun stratejileri	Düşük	24	3,18	,57	3,128	,045
	Orta	341	3,40	,50		
	Yüksek	18	3,56	,46		
Teknik öğretimi	Düşük	24	3,39	,58	,219	,803
	Orta	341	3,43	,49		
	Yüksek	18	3,50	,59		
Karakter oluşumu	Düşük	24	3,73	,40	,806	,447
	Orta	341	3,70	,42		
	Yüksek	18	3,83	,34		
Fiziksel Kondisyon	Düşük	24	3,16	,73	4,121	,017
	Orta	341	3,28	,61		
	Yüksek	18	3,68	,47		

Tablo 5'te çalışmada yer alan antrenörlerin ekonomik düzeylerine göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için one-way Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; ekonomik düzey ile “motivasyon”, “oyun stratejileri” ve “fiziksel kondisyon” alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 6. Antrenörlerin Antrenörlük Yıllarına Göre Kariyer Stresi Dağılımları

Kariyer Stresi Ölçeği	Antrenör yılı	N	M	SS	F	p
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	0-5 yıl	163	1,59	,66	2,763	,064
	6-11 yıl	142	1,45	,56		
	12 yıl ve üzeri	78	1,42	,52		
Dışsal Çatışma	0-5 yıl	163	1,58	,88	,248	,781
	6-11 yıl	142	1,59	,84		
	12 yıl ve üzeri	78	1,51	,86		
İş Bulma Baskısı	0-5 yıl	163	1,78	,87	,274	,761
	6-11 yıl	142	1,78	,81		
	12 yıl ve üzeri	78	1,70	,75		

Tablo 6'da çalışmada yer alan antrenörlerin antrenörlük yıllarına göre kariyer stresi ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için one-way Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; antrenörlük yılı ile kariyer stresi alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 7. Antrenörlerin Antrenörlük Yıllarına Göre Antrenör Yeterlilik Düzeyleri

Antrenör Yeterlilik Ölçeği	Antrenör yılı	N	M	SS	F	p
Motivasyon	0-5 yıl	163	3,53	,44	,448	,639
	6-11 yıl	142	3,50	,43		
	12 yıl ve üzeri	78	3,47	,49		
Oyun stratejileri	0-5 yıl	163	3,38	,50	1,301	,273
	6-11 yıl	142	3,36	,53		
	12 yıl ve üzeri	78	3,47	,46		
Teknik öğretimi	0-5 yıl	163	3,40	,51	1,499	,225
	6-11 yıl	142	3,42	,48		
	12 yıl ve üzeri	78	3,52	,51		
Karakter oluşumu	0-5 yıl	163	3,71	,40	,012	,988
	6-11 yıl	142	3,71	,43		
	12 yıl ve üzeri	78	3,70	,43		
Fiziksel Kondisyon	0-5 yıl	163	3,29	,62	1,037	,356
	6-11 yıl	142	3,24	,60		
	12 yıl ve üzeri	78	3,37	,65		

Tablo 7'de çalışmada yer alan antrenörlerin antrenörlük yıllarına göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için one-way Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; antrenörlük yılı ile antrenör yeterlilik alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 8. Antrenörlerin Lisans Türlerine Göre Kariyer Stresi Dağılımları

Kariyer Stresi Ölçeği	Lisans türü	N	M	SS	F	p
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	TFF C	146	1,51	,57	,106	,900
	UEFA B	168	1,49	,65		
	UEFA A	69	1,52	,55		
Dışsal Çatışma	TFF C	146	1,65	,86	1,119	,328
	UEFA B	168	1,55	,89		
	UEFA A	69	1,46	,78		
İş Bulma Baskısı	TFF C	146	1,81	,85	,264	,768
	UEFA B	168	1,74	,85		
	UEFA A	69	1,75	,76		

Tablo 8'de çalışmada yer alan antrenörlerin lisans türlerine göre kariyer stresi ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için one-way Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; lisans türü ile kariyer stresi alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 9. Antrenörlerin Lisans Türlerine Göre Antrenör Yeterlilik Düzeyleri

Antrenör Yeterlilik Ölçeği	Lisans türü	N	M	SS	F	p
Motivasyon	TFF C	146	3,49	,460	2,741	,066
	UEFA B	168	3,56	,42		
	UEFA A	69	3,41	,46		
Oyun stratejileri	TFF C	146	3,32	,53	2,991	,051
	UEFA B	168	3,46	,50		
	UEFA A	69	3,38	,42		
Teknik öğretimi	TFF C	146	3,35	,51	3,962	,020
	UEFA B	168	3,51	,48		
	UEFA A	69	3,44	,50		
Karakter oluşumu	TFF C	146	3,68	,44	2,782	,063
	UEFA B	168	3,76	,37		
	UEFA A	69	3,63	,45		
Fiziksel Kondisyon	TFF C	146	3,25	,64	,919	,400
	UEFA B	168	3,34	,59		
	UEFA A	69	3,25	,65		

Tablo 9’da çalışmada yer alan antrenörlerin antrenörlük yıllarına göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için one-way Anova analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; antrenörlük yılı “teknik öğretimi” alt boyut arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 10. Yaş İle Kariyer Stresi Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Kariyer Stresi		Yaş	Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	Dışsal Çatışma	İş Bulma Baskısı
Yaş	r	1			
	p				
Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği	r	-,039	1		
	p	,445			
Dışsal Çatışma	r	-,087	,724**	1	
	p	,088	,001		
İş Bulma Baskısı	r	-,017	,635**	,595**	1
	p	,740	,001	,001	

Tablo 10’da katılımcıların yaş ile kariyer stresi ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre; yaş ile kariyer stresi ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Tablo 11. Yaş İle Antrenör Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Sosyal Medya Beğenilmeme Korkusu		Yaş	Motivasyon	Oyun stratejileri	Teknik Öğretimi	Karakter Oluşumu	Fiziksel Kondisyon
Yaş	r	1					
	p						
Motivasyon	r	-,015	1				
	p	,773					
Oyun stratejileri	r	,033	,589**	1			
	p	,526	,001				
Teknik Öğretimi	r	,011	,593**	,696**	1		
	p	,830	,001	,001			
Karakter Oluşumu	r	-,068	,606**	,446**	,542**	1	
	p	,182	,001	,001	,001		1
Fiziksel Kondisyon	r	-,019	,464**	,588**	,582**	,358**	
	p	,713	,001	,001	,001	,001	

Tablo 11’de katılımcıların yaş ile antrenör yeterlilik ölçeği-II alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre; yaş ile antrenör yeterlilik ölçeği-II alt boyutları arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, futbol antrenörlerinin kariyer stresi ile mesleki yeterlilik düzeylerinin incelenmesinin, spor bilimleri literatürüne önemli katkılar sağlayacağını ortaya koymaktadır. Antrenörlerin mesleki yeterlilikleri, sadece bireysel başarılarını değil, aynı zamanda yönettikleri takımların performansını ve gelişimini de doğrudan etkileyen kritik bir unsurdur. Kariyer stresi ise, bu yeterliliklerin etkin bir şekilde kullanılmasını zorlaştırabilecek bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla, futbol antrenörlerinin kariyer gelişim süreçlerinde stres yönetimi ve mesleki yeterliliklerin artırılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi hem antrenörlerin kariyer başarısı hem de takım performansı açısından büyük bir önem

taşımaktadır. Bu bağlamdan yola çıkarak araştırmaya TFF C, UEFA B ve UEFA A antrenörlük belgesine sahip ve erkek 383 antrenör dahil edilmiştir. Katılımcıların medeni durum, sosyo ekonomik düzey, antrenör lisans türü ve antrenörlük yapma yıllarına göre kariyer stresi ve mesleki yeterlilikleri değerlendirilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer stres ve antrenör yeterlilik düzeyleri incelenmiş ve antrenör yeterlilik ölçeği “karakter oluşumu” alt boyutu ile arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ancak kariyer stresi ile medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatürde Demir ve Kabakçı (2020) tarafından yapılan çalışmada antrenörlerin öz yeterlilikleri ile medeni durum arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmada antrenörlerin sosyo ekonomik düzeyleri ile kariyer stresi ve antrenör yeterlilik düzeyleri incelenmiştir. Kariyer stresi alt boyutlarından “dışsal çatışma” ve “iş bulma baskısı” ve antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutlarından “motivasyon” sosyo ekonomik düzey arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ateş ve Ateş (2023) tarafından yapılan çalışmada sosyo ekonomik gelir durumuna göre antrenör öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmada katılımcıların kariyer stresi ve antrenör yeterlilik düzeyleri antrenörlük yapma yıllarına göre incelenmiştir. Tablo 6 ve Tablo 7’de yer alan sonuçlara göre ölçek alt boyutları ile antrenörlük yapma yılları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde Dumangöz ve Sanlav (2021) tarafından yapılan çalışmada da antrenörlük deneyim süresine göre antrenör yeterlilik alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde yer alan bu sonuç çalışma sonucumuz ile benzerlik göstermektedir. Çalışmada araştırmaya katılan antrenörlerin sahip oldukları lisans türleri ile kariyer stresi ve antrenör yeterlilik düzeyleri incelenmiştir. Öncelikle çalışmamıza dahil olan antrenörlerin TFF C, UEFA B ve UEFA A antrenörlük belgesine sahip olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucuna göre “teknik öğretimi” alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. UEFA B antrenör belgesine sahip bireylerin ortalama puanları daha yüksek tespit edilmiştir. Turgut (2020) tarafından yapılan araştırmada antrenörlük belge türüne göre antrenörlerin yeterlilik düzeyleri arasında farklılık tespit edilmiştir. Yapılan araştırma sonucu ile çalışma sonucu benzerlik göstermektedir. Araştırmada yaş ile kariyer stresi ve antrenör yeterlilik düzeyleri arasında yapılan pearson korelasyon analizine göre yaş ile kariyer stresi ve antrenör yeterlilik düzeyi arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Literatürde Özseri ve Altın (2021) tarafından yapılan çalışmada yaş ile mesleki yeterlilik arasında bir değişim ortaya çıkmamıştır. Çalışmada ulaşılan analiz sonuçları ve literatürde yer alan çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, araştırma futbol antrenörlerinin kariyer stresi ve mesleki yeterliliklerinin, medeni durum, gelir düzeyi, yaş, antrenörlük yapma süresi ve sahip oldukları belge türü gibi çeşitli demografik ve mesleki faktörlere bağlı olarak nasıl şekillendiğini anlamının önemini vurgulamaktadır. Antrenörlerin kariyer gelişimlerinde ve mesleki performanslarında, bu faktörlerin dikkate alınması, hem bireysel hem de takım düzeyinde başarıyı artırmada kritik bir rol oynayabilir. Bu değişkenler, antrenörlerin stres yönetimi becerilerini ve mesleki yeterliliklerini doğrudan etkileyerek, onların profesyonel yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yeteneklerini belirleyebilir. Bu nedenle, antrenörlerin desteklenmesi ve profesyonel gelişimlerinin bu tür faktörler çerçevesinde ele alınması, futbol dünyasında sürdürülebilir bir başarı elde etmek için büyük bir öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Ateş, H., & Ateş, N. (2023). Voleybol Antrenörlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ile Öz Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1-Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 1045-1059.
- Bordin, E. S. (1946). Diagnosis in Counseling and Psychotherapy. *Educational and Psychological Measurement*, 6 (2), 169-184.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K., E., Akgün, E., Ö., Karadeniz, Ş., & Demirci, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cankurtaran, Z., & Berisha, M. (2021). Antrenörlerin narsistik kişilik özellikleri ile yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 5(1), 1-12.
- Chiu, L. K., Mahat, N. I., Marzuki, N. A., & Hua, K. P. (2014). Student-athletes' evaluation of coaches' coaching competencies and their sport achievement motivation. *Review of European Studies*, 6(2), 17– 29. <https://doi.org/10.5539/res.v6n2p17>
- Choi, B. Y., Park, H. R., Nam, S. K., Lee, J., Daeyeon, C. & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 59, 559-572

- Çöp, S. (2020). Kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolü: Gastronomi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10), 835-856.
- 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.
- Dumangöz, P. D., & Sanlav, R. (2021). Voleybol antrenörlerinin mesleki öz yeterlik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 251-264.
- Emirel, M., & Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1-16.
- Esen, D. (2019). Kariyer Stresi ile Özyeterlilik İnancı İlişkisinin Demografik Değişkenlerin Farklılaştırıcı Rolü Bağlamında İncelenmesi: İzmir Meslekyüksek Okulu İktisadi ve İdari Programlar Örneği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- 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.
- Kowalski, C.L. & Kooiman, W. P. (2013). Comparative Analysis of Coaches' Self-Efficacy and Parents' Perception of Coaches' Efficacy. *Journal of Coaching Education*, 6(1), 110-25.
- Konter, E. (1996). *Bir Lider Olarak Antrenör*. Alfa Basım Yayım Dağıtım (1.Baskı)
- Martens, R. (2004). *Successful Coaching: America's Best-selling Coach's (Guide 3rd Edition)* Human Kinetics.
- Mu'ammal, I., Muzakki, A., Fakhri, E. A., & Setiawan, E. (2022). The competence of a coach in sports: How does it correlate with athlete motivation?. *Journal Sport Area*, 7(3), 396-404.
- 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
- Nadir, Y. (2023). *Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Kariyer Engelleri, Kariyer Stresi, Kariyer İyimserliği ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] (797415) SB Enstitüsü, Giresun Üniversitesi.
- Özden, K. & Sertel Berk, Ö. (2017). Reliability and Validity Study of Turkish Version of the Korean Career Stress Inventory (KCSI). *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 37 (1), 35-51.
- Özsarı, A., & Altın, M. (2021). Öz Yeterlik ve Stresle Başa Çıkma (Bireysel ve Takım Sporları Antrenörleri Araştırması). *Nigde University Journal of Physical Education & Sport Sciences/Nigde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(3), 399-411.
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 62-80.
- Serinkan, C., Kaymakçı, K., Alişan, U., & Avcık, C. (2012). Kamu sektöründe örgütsel stres ve kariyer: Denizli'de yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 21-32.
- Sucipto, A., Mutohir, T. C., & Sudijandoko, A. (2017). Development of coach competency evaluation instrument of football school. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 4(2), 106-110.
- Sullivan, P., & Gee, C. (2008). The effect of different coaching education content on the efficacy of coaches. *International Journal of Coaching Science*, 2(2), 59-66
- Trevor, D. R. & Vidya, N. (2021). A Review of Factors Considered by the Athletes on Accepting their Sport Coaches. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 6(1), 321-329.

- Turgut, E. (2020). *İstanbul'daki Amatör Futbol Takımlarında Çalışan Altyapı Antrenörlerinin Liderlik Davranış Tipleri ile Özyeterlilikleri Arasındaki İlişki (Avrupa Yakası Örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] (645568), Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Uğur, E. (2021). *Futbol Antrenörlerinin Algılanan Stres Düzeylerinin Belirlenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] (684523), Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Unutmaz, V. & Gençer, T. (2017). Antrenör Yeterlilik Ölçeği II'nin Türkçe uyarlama çalışması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 69-78. Doi: 10.25307/jssr.337768
- Williamson, E. G. (1939). Training and Selection of School Counselors. *Journal of Counseling and Development*, 18(1), 7-12
- Yıldırım, İ. (1991). Stres ve stresle başa çıkmada gevşeme teknikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 6, 175-189.
- Zıyağıl, M. (2020). Antrenörlük mesleki etkililiğinin 30978 sayılı antrenör eğitimi yönetmeliği kapsamında değerlendirilmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(1), 123-136.