

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Duygu BALICA

**ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE YENGEÇ SEPETİ
SENDROMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUŞ-2025

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Duygu BALICA

**ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE YENGEÇ
SEPETİ SENDROMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Tuba Fatma KARADAĞ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU

Jüri Üyesi : Doç. Dr. M. Zahit KAHRAMAN

MUŞ-2025

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VIII
TEŞEKKÜR.....	X
KISALTMALAR DİZİNİ.....	XI
TABLolar DİZİNİ	XII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. ANTRENÖR KAVRAMI.....	7
1.2. ANTRENÖRÜN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	7
1.3. ANTRENÖRÜN GÖREVLERİ.....	8
1.4. ANTRENÖRDE ARANAN NİTELİKLER	9
1.5. BAŞARILI ANTRENÖRÜN TEMEL ÖZELLİKLERİ.....	9
1.6. ANTRENÖR STİLLERİ	10
1.6.1. Liberal Antrenör Stili.....	10
1.6.2. Otoriter Antrenör Stili.....	10
1.6.3. İş Yapar Görünümlü ve Gayretli Antrenör Stili.....	11
1.6.4. Demokratik Antrenör Stili	11
1.6.5. Uzlaşmacı Antrenör Stili	11
1.6.6. Gergin ve Hareketli Antrenör Stili	12
1.7. ANTRENÖRLÜK İLKELERİ.....	12
1.8. ANTRENÖRLÜKTE İLETİŞİMİN ROLÜ	12
1.9. BAŞARILI ANTRENÖRÜN TEMEL ÖZELLİKLERİ.....	13
1.10. MODERN ANTRENÖRLÜK YAKLAŞIMI	13
1.11. ÖZ YETERLİK	14
1.11.1. Öz Yeterlik Kavramı	14
1.11.2. Öz Yeterlik Algısının Bilgi ve Kaynakları.....	15

1.11.2.1. Psikolojik ve Fiziksel Durumlar	15
1.11.2.2. Temel Yaşantılar	16
1.11.2.3. Sözel İkna.....	16
1.11.2.4. Dolaylı Deneyim.....	17
1.11.2.5. Fizyolojik ve Psikolojik Durum.....	18
1.12. ÖZ YETERLİK ALGISINI HAREKETE GEÇİREN SÜREÇLER.....	19
1.12.1. Seçim Süreci.....	19
1.12.2. Bilişsel Süreç	20
1.12.3. Duyusal Süreç.....	21
1.12.4. Güdüleme Süreci	23
1.13. ÖZ YETERLİĞİN SINIFLANDIRILMASI	24
1.13.1. Göreve Özel, Özel Yeterlik.....	24
1.13.2. Alana Özel Öz Yeterlik.....	24
1.13.3. Genel Öz Yeterlik	25
1.13.4. Başarı ve Öz Yeterlik İnancı.....	26
1.13.5. Mesleki Öz Yeterlik.....	26
1.13.6. Sportif Öz Yeterlik.....	27
1.13.7. Antrenör Öz Yeterliği.....	27
1.14. YENGEÇ SEPETİ.....	29
1.14.1. Yengeç Sepeti Sendromunun Tanımı.....	29
1.14.2. Yengeç Sepeti Sendromu İle İlgili Kavramlar.....	30
1.14.2.1. Cam Tavan Sendromu.....	30
1.14.2.2. Kraliçe Arı Sendromu	31
1.14.2.3. Üretim Karşıtı İş davranışları	31
1.14.2.4. Sosyal Baltalama.....	32

1.14.3. Yengeç Sepeti Sendromuna Sahip Bireylerin Özellikleri.....	32
1.14.4. Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri	33
1.14.4.1. Bireysel Nedenler	33
1.14.4.2. Toplumsal-Örgütsel Nedenler	36
1.14.5. Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları.....	38
1.14.5.1. Dedikodu ve Söylenti.....	38
1.14.5.2. Dışlanma	38
1.14.5.3. Saldırganlık.....	38
1.14.5.4. Zorbalık.....	39
1.14.5.5. Mobbing.....	39
1.14.5.6. Psikolojik Sıkıntılar ve Şiddet	39
1.14.5.7. İş Yeri Nezaketsizliği	39
1.14.5.8. İş Yeri Stresi.....	40
1.15. YENGEÇ SEPETİ SENDROMUNU ÖNLEMeye YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	40
1.16. ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE YENGEÇ SEPETİ SENDROMU	41

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	42
2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ/ ÇALIŞMA GRUBU	42
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	42
2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	42
2.3.2. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği (YSSÖ)	42
2.3.3. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ).....	43
2.4. VERİLERİN TOPLANMASI	43
2.5. VERİLERİN ANALİZİ	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1.BULGULAR.....	44
TARTIŞMA.....	58
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	62
KAYNAKÇA.....	65
EKLER.....	75



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE YENGEÇ SEPETİ SENDROMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Duygu BALICA

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Tuba Fatma KARADAĞ

2025, 91 sayfa

Bu araştırmanın amacı, rekabetin yoğun olduğu meslek gruplarından biri olan antrenörlük alanında, bireylerin kendilerinden üstün konumda olan kişileri kıskanarak onları aşağı çekmeye çalışması şeklinde tanımlanan Yengeç Sepeti Sendromunun varlığını incelemek; antrenörlerin öz yeterlik düzeyleriyle olan ilişkisini belirlemek ve demografik değişkenler bağlamında farklılıkları ortaya koymaktır. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli ile yürütülen çalışmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan Demografik Bilgi Formu, Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği (YSSÖ) ve Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) kullanılmıştır. Veriler, 71'i kadın, 99'u erkek olmak üzere toplam 170 antrenörden yüz yüze ve çevrim içi anket yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilere yapılan normallik analizinde verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüş ve parametrik testlerden İndependent Sample T-test ve One-Way ANOVA testi kullanılmıştır. Ölçek alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ise Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz bulgularına göre, YSSÖ davranışsal alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre erkeklerin; branş değişkenine göre duygusal, davranışsal alt boyutlar ve ölçek toplam puanında bireysel sporların; aylık gelir değişkenine göre ise bilişsel alt boyut ve ölçek toplam puanında geliri yüksek olan bireylerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Ayrıca, kademe değişkenine göre AÖYÖ performans yeterliliği alt boyutu ve toplam puanında, YSSÖ de ise davranışsal alt boyutunda kademesi yüksek antrenörlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Diğer demografik değişkenler ve alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Ölçekler arası ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde ise, Yengeç Sepeti Sendromu ile antrenör öz yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$). Bu bulgular, antrenörlerin mesleki dinamiklerinde Yengeç Sepeti

Sendromunun bazı demografik değişkenlere bağlı olarak değişebildiğini, ancak bu sendrom ile öz yeterlik algısı arasında doğrudan bir ilişki olmadığını ortaya koymakta; bu yönüyle örgütsel davranış ve profesyonel gelişim literatürüne katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, yengeç sepeti, öz yeterlik, sendrom



ABSTRACT
MASTER'S THESIS
**EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN COACHES' SELF-EFFICACY
LEVELS AND CRAB BASKET SYNDROME**
Duygu BALICA
Advisor: Assoc. Prof. Dr. Tuba Fatma KARADAĞ
2025, Page: 91

The purpose of this study is to examine the existence of the Crab Basket Syndrome, which is defined as individuals trying to pull down those who are in a superior position by being jealous of them in the field of coaching, which is one of the professions with intense competition; to determine its relationship with the self-efficacy levels of coaches and to reveal the differences in terms of demographic variables. In the study conducted with the screening model, which is one of the quantitative research methods, the Demographic Information Form, the Crab Basket Syndrome Scale (CSS) and the Coach Self-Efficacy Scale (ACS) prepared by the researcher were used as data collection tools. Data were collected from a total of 170 coaches, 71 of whom were female and 99 of whom were male, via face-to-face and online survey methods. The obtained data were analyzed using the SPSS 25.0 program. In the normality analysis performed on the data, it was seen that the data showed a normal distribution and the Independent Sample T-test and One-Way ANOVA tests were used from the parametric tests. Pearson correlation analysis was performed in order to determine the relationship between the scale sub-dimensions. According to the analysis findings, significant differences were found in favor of men in the behavioral sub-dimension of YSSÖ according to the gender variable; in favor of individual sports in the emotional, behavioral sub-dimensions and scale total score according to the branch variable; and in favor of individuals with high income in the cognitive sub-dimension and scale total score according to the monthly income variable ($p<0.05$). In addition, a significant difference was observed in the performance adequacy sub-dimension and total score of AÖYÖ according to the stage variable, and in the behavioral sub-dimension of YSSÖ in favor of high-level coaches ($p<0.05$). No statistically significant difference was found in other demographic variables and sub-dimensions ($p>0.05$). In the correlation analysis conducted in order to examine the relationship between scales, no statistically significant relationship was found between

Crab Basket Syndrome and coach self-efficacy levels ($p>0.05$). These findings reveal that Crab Basket Syndrome may change depending on some demographic variables in the professional dynamics of coaches, but there is no direct relationship between this syndrome and the perception of self-efficacy; In this respect, it contributes to the organizational behavior and professional development literature.

Key Words: Coach, crab basket, self-efficacy, sendromu



TEŞEKKÜR

Tez alıőmam boyunca beni bilgisiyle, önerileriyle destekleyen ve tezimle ilgili alıőmalarımnda sabırla sorularımı yanıtlayan saygıdeğer danıőman hocam Do. Dr. Tuba Fatma KARADAĞ'a, nitel araştırmalar konusunda uzman gürüőlerinden yararlandığım ve desteğini bir an olsun bırakmayan ve jüri üyeliğimi yapan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Muhammed Zahit KAHRAMAN'a, her zaman akademik kariyerimde ilerlememi destekleyen ve bana değerli öneriler sunan yüksek lisans arkadaőım Murat ÇELİK'e ve tez savunma sürecimde yapmış olduğu değerli katkılarında dolayı Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU'na teőekkürlerimi borç bilirim.

Son olarak öğrenim hayatımın baőından bugüne kadar sonsuz sabır ve anlayıőla bana yardımcı olan, eğitimim için her türlü fedakârlıkları yapan babam ve anneme, benim bu günlere gelmemde karőılıęı ödenemeyecek emekleri olan sevgili aileme ve tüm bireylerine yürekten teőekkürlerimi sunarım.

Muş-2025

Duygu BALICA

KISALTMALAR DİZİNİ

YSSÖ : Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği
AÖYÖ : Antrenör Öz yeterlik Ölçeği



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	45
Tablo 3.2. YSSÖ Ölçeğın İç Tutarlılığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Cronbach's Alpha Analizi	46
Tablo 3.3. AÖYÖ Ölçeğın İç Tutarlılığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Cronbach's Alpha Analizi	46
Tablo 3.4. Cinsiyet Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları	47
Tablo 3.5. Medeni Durum Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları	48
Tablo 3.6. Branş Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları	49
Tablo 3.7. Kitap Okuma Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları	50
Tablo 3.8. Ölçek Alt Boyutları ile Ortalama Yaş Değişkeni Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları.....	51
Tablo 3.9. Ölçek Alt Boyutları ile Ortalama Aylık Gelir Değişkeni Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları	52
Tablo 3.10. Ölçek Alt Boyutları ile Kademe Değişkeni Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları	54
Tablo 3.11. Ölçek Alt Boyutları ile Görev Süresi Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları	55
Tablo 3.12. Ölçek Alt Boyutları ile Çalışma Durumu Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları	56
Tablo 3.13. YSSÖ ile AÖYÖ Alt Boyutları ve Toplam Puanları Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Testi Sonuçları	57

GİRİŞ

Spor bireyin hayatını etkileyen, bireyin özüne ve topluma katkı sağlayan, tarih içinde ise sürekli yer almış hayatımızın bir parçası olmuştur. Günümüzde hangi branş alanı olursa olsun kişinin kendini tanıması, hangi alanlarda kendini geliştirdiği, dışarıya gösterdiği davranışlar büyük önem taşımaktadır. Ne kadar yeterli olduğun kendini ne kadar tanıdığın ve bunu nasıl kullandığınla alakalıdır. Öz yeterlilik ise bunların bileşeni olarak karşımıza çıkan bir kavram olarak tanımlanmaktadır.

Sporcunun verimini arttıran, destekleyen ve güdüleyen antrenörlükte ise öz yeterlilik olması gereken en önemli kavramdır. Yeteneği gelişimine katkıda bulunarak, performansı arttırarak istenilen düzeye ve başarıya yaklaşmak için antrenörler, spor organizasyonlarında ve ahlaki değerlerin benimsenmesinde yer alan en önemli aktörlerden biridir (Unutmaz ve Gençler, 2017). Doğrudan veya dolaylı deneyimler insanın kişisel özelliklerinin yanı sıra çevresi ile bağlantısıyla birlikte öz yeterlik düzeyine ulaşabilir. İnsanın sahip olduğu öz yeterlik düzeyi, gelecekteki hedefini belirler. İyi kötü ulaştığı hedefleri etkileyebilir. Böylece kişi kendini tanıyarak ve öz yeterliklerinin ne olduğunu belirleyip, hedefler koyarak, çok daha verimli bir amaç doğrultusunda yol haritasını belirleyerek istediği sonuca ulaşabilir. Eğer bu hedef istenilen performansın altında kalırsa sonuç istediği gibi olmadığı için mutsuz olabilir, bu durum kendisini ve çevresini etkileyebilir. Oluşan bu memnuniyetsizlik sonucunda ya daha fazla çaba için harekete geçer ya da sonuç caydırıcı olabilir. Antrenörün belirlediği hedefe ulaşmadaki öz yeterlik inancı yukarıdaki iki durumdan hangi yolu seçtiğini belirler (Feltz ve Weiss, 1982). Öz yeterliliği yüksek olan güçlü kişiler hiçbir duygusuna yenik düşmeyip üstesinden gelinemeyecek gibi gözükken zorlu problemlerin kolayca üstesinden gelebilirler ve hayal kırıklığına uğramaları zor olsa bile bu duyguyu çok çabuk toplayabilirler. Ancak baktığımız zaman düşük öz yeterlik duygusuna sahip kişilerde durum tam tersidir, zor görevlerin üstesinden gelmekte zorlanırlar, durumun kendi kapasitelerinin üstünde olduğuna inanırlar, kendine güvenleri yoktur, tamamen durumu yönetemeyip başarısızlığa odaklanarak çabuk kaybederler ve bu kaybedişi kabul ederler (Nwankwo ve Onyishi, 2012).

Yengeç sepeti olgusu, antrenörün olayların üstesinden gelemediği zaman ve kaybedişinde hırsa bağlı ortaya çıkan duruma örnek gösterilebilecek bir kavram olarak tanımlanabilir. Bu kavramın ortaya çıkışı yaşanan bir olaydan örnek alınarak karşımıza

çıkılmaktadır. Bir gün bir adam kumsalda yürürken avlanan bir balıkçıya rastlamış, balıkçıya yaklaşırken kovanın içerisindeki yakalanmış yengeçleri görmüş. Kovanın kapağı yoktur ve üstü açık bir şekilde yanında durmaktadır. Adam kapağı açık olan kovadan yengeçlerin kaçabileceğini düşünür fakat durum çok şaşırtıcıdır. Yengeçler üstü açık olmasına rağmen kaçmamaktadır. Balıkçıya neden kaçmadıklarını sorduğunda “Belki kovada tek bir tane yengeç olsaydı evet haklısınız kesinlikle kaçar. Ancak, kovada pek çok yengeç var, biri kaçmaya çalıştığı sırada diğer yengeçler onu yakalar ve dibe doğru çekerek kaçmalarını engellerler ve kaçmadıklarından emin olurlar. Geri kalanlarda da durum aynıdır, aynı kaderi yaşarlar.” yanıtını alır. Bir kovada birden fazla yengeç varsa kaçış imkansızlaşır durum şaşırtıcıdır. Çünkü yengeçler birbirlerini yukarı itmek yerine, aşağı çekerek birbirlerini engellerler, sonucunda ise kimse kazanamaz. İşte tam olarak “yengeç sepeti” olgusunun çıkış noktası bu olmuştur (Bell, 2019; Duke, 1994; Şahin, 2019; Vibes, 2015).

“Ben kazanmıyorsam, sende kazanma” olgusuna dayanan “yengeç sepeti” bir davranış kalıbıdır. Örgütsel bakış açısına göre, diğerlerinin yükselmesini engellemek, başkalarının hayallerini gerçekleştirmesini istememek, üste çıkmanı aşağı çekmek gibi davranış kalıplarını ifade eder. Tüm bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, antrenörlük yengeç sepeti sendromunun görüldüğü mesleklerden bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeyleri ne kadar iyiye gösterdikleri tutum ve davranışların, ortaya çıkan tepkilerin ve sonuçların yengeç sepeti olgusu doğrultusunda ortaya konulacağı düşünülmektedir. Hedef yükseldikçe benlik duygusu artar, benlik duygusu artıkça rekabetçi ortam ortaya çıkar ve bu ortam birbirini dibe çekme, ben daha iyiyim, üstte yalnızca ben olmalıyım bakış açısını doğurur. Öz yeterlilik düzeyi az olan antrenörlerde yengeç sepeti sendromunun daha yüksek olacağı düşünüldüğü için bu çalışma her iki durum arasındaki ilişkinin ne boyutta olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla araştırılmak istenmiştir.

PROBLEM CÜMLESİ

Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinin yüksek veya düşük olması yengeç sepeti sendromunu ne yönde etkiler?

ALT PROBLEMLER

1. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde yaş değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
2. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde cinsiyet değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
3. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde eğitim düzeyi değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
4. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde medeni durum değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
5. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde ortalama aylık gelir değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
6. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde görev yaptığı il değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
7. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde branş değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
8. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde antrenörlük kademesi değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
9. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde görev süresi değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
10. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde çalışma durumunuz değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
11. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde idari göreviniz var mı değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
12. Antrenörlerin öz yeterlilik düzeylerinde düzenli kitap okuyor musunuz değişkeni ile yengeç sepeti sendromu arasında bir farklılık var mı?
13. Öz yeterlik ile yengeç sepeti sendromu puanları arasında anlamlı ilişki var mı?

HİPOTEZ DURUMU

Genel Hipotez

H₁: Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler

1. H_{1a}: Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri yaş değişkenine göre yengeç sepeti sendromu puanlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
2. H_{1b}: Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre yengeç sepeti sendromu puanlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
3. H_{1c}: Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre yengeç sepeti sendromu puanlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
4. H_{1d}: Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri medeni durumlarına göre yengeç sepeti sendromu puanlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
5. H_{1e}: Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri aylık gelir durumlarına göre yengeç sepeti sendromu puanlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
6. H_{1f}: Antrenörlerin görev yaptığı il değişkenine göre öz yeterlik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
7. H_{1g}: Antrenörlerin mesleki deneyim süreleri arttıkça öz yeterlik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Spor alanında antrenörlerin sahip olduğu psikolojik, sosyal ve mesleki özellikler, sadece sporcuların performans gelişiminde değil; aynı zamanda takım dinamiği, motivasyon, iletişim ve kurumsal kültürün oluşmasında da belirleyici rol oynamaktadır. Bu bağlamda, öz yeterlik kavramı, antrenörlerin mesleki görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme konusundaki inançlarını yansıtmakta ve onların problem çözme, karar verme ve liderlik gibi becerilerini doğrudan etkilemektedir.

Bununla birlikte, spor ortamları sadece destekleyici değil, zaman zaman rekabetçi, kıskançlığa dayalı ve engelleyici sosyal dinamiklerin de hâkim olduğu yapılar hâline gelebilmektedir. Bu olumsuz sosyal etkileşimlerden biri olan Yengeç Sepeti Sendromu, bireylerin başarıya ulaşmasını engelleyen, gelişimi bastıran ve sosyal kıskançlık temelli davranışlarla ortaya çıkan bir tutum olarak dikkat çekmektedir.

Bu araştırma, antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri ile Yengeç Sepeti Sendromu eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, spor camiasında sıkça gözlemlenen ancak yeterince ele alınmamış bu sosyal olgunun bilimsel boyutunu irdelemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmadan elde edilecek bulgular, antrenör eğitim programlarının daha etkili hâle getirilmesine, spor kurumlarında daha sağlıklı bir iletişim ve motivasyon ortamının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, spor psikolojisi ve spor yönetimi literatürüne özgün bir katkı sunarak bu alandaki boşluğu doldurması açısından da önem arz etmektedir.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Öz yeterlilik, kişinin işte gösterdiği performanstan başarılı bir sonuç elde edebilmek için duyduğu kararlılık olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1994). Herhangi bir faaliyet içerisindeki çabası ve problemlerle karşı karşıya kaldığı zaman gösterdiği tutum ve davranışlar bireyin düşünce yapısını ortaya çıkarmasını sağlamaktadır (Taştan, 2020). Baktığımız zaman yüksek özgüven, öz yeterlilik duygusunu artırarak zorlu görevlerde olumlu duyguların oluşmasına yardımcı olmayı sağlar fakat durum tam tersi olduğu zaman öz yeterliliği düşük olan bireylerde stres, endişe, depresyon gibi belirtilerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Bandura, 1994). Öz yeterliliği düşük olan bireyde ise yengeç sepeti sendromu olarak bilinen en diptekinin en üsttekini aşağı çekme, örgüt içindeki diğer kişilerin mesleki olarak kendini geliştirmesini ve ilerlemesini ayrıca fırsatlara ulaşmasını engelleme durumu olarak karşımıza çıkmaktadır (Miller, 2019; Soubhari ve Kumar, 2014). Literatür incelendiği zaman öz yeterlilik kavramı ile yapılan çok fazla araştırmanın olduğunu görmekteyiz. Fakat yengeç sepeti sendromuna dair çok az çalışma mevcuttur. Ve her iki konunun birlikte çalışıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Günümüzün en önemli öğreticilerinden biri olan antrenörlerde bu konunun detaylı bir şekilde araştırılması ve ortaya konacak olan sonuçların hem bu meslek grubuna hem de literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

SAYILTILAR

Bu tez çalışmasında;

1. Araştırmada kullanılan yöntemin, araştırmanın amacı, konusu, önemi ve
2. Problemin çözümüne uygun olduğu,
3. Araştırmanın çalışma grubunun evreni yansıtır nitelikte olduğu,
4. Kaynakların geçerli ve güvenilir olduğu,
5. Toplanan verilerin ve elde edilen sonuçların gerçeği yansıttığı,
6. Katılımcıların kullanılacak ölçme araçlarına samimi ve gerçekçi cevaplar verdikleri varsayımlarından hareket edilmiştir.

SINIRLILIKLAR

1. Çalışma grubu, Doğu ve Güney Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan antrenörler ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırma konu ile ilgili kaynaklardan elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır.
3. Antrenörlük kademesi değişkeninde 4. ve 5. Kademe antrenörlere ulaşılmadığından istatistikten çıkarılmıştır.

TANIMLAR

Antrenör: Teknik ve taktik yönü güçlü, sporcuyu gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak destekleyen, spor deneyimini sporcuya aktarabilen, sporcuyu motive ederek performansının en üst seviyeye çıkarmaya destek olan, alanında uzman, bilgi sahibi ve etkili bir öğretici olarak tanımlanır.

Öz yeterlilik: Bireyin kendini tanıyarak yeterliliklerine ve kapasitesine olan inancı ve tüm ayırt edici etkenleri barındırarak problemlerin üstesinden gelme durumu olarak tanımlanır.

Yengeç Sepeti Sendromu: Negatif tutum ve davranışlarla bir başkasının kariyer planlarını engelleyerek bireyi aşağı çekme durumu olarak tanımlanan bir metafordur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

Araştırmamızın bu bölümünde, Antrenör nedir? Özyeterlilik nedir? Yengeç sepeti sendromu kavramı nedir ve öz yeterlilik ile nasıl bir ilişkisi vardır? gibi “Antrenörlük öz yeterlilik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi” başlığı altında literatür taraması yapılarak yazılmıştır.

1.1. ANTRENÖR KAVRAMI

Antrenörlük kavramı araştırıldığında literatürde birçok tanım yapıldığı görülmüştür. Bunlardan biri;

Türk Dil Kurumuna (2021), antrenörlük kavramını; “sporcuları yetiştiren kişi” olarak ele almıştır. Antrenör kelimesinin Fransızca; “entraineur” kelimesinden geldiğini ileri sürmüştür.

Antrenör kavramı teknik ve taktik yönden sporcunun hem performansını hem de öğrenme eylemini etkili şekilde geliştirerek sporcunun başarısına odaklanan kişi olarak tanımlanmaktadır (Feltz, Chase, Moritz ve Sullivan, 1999). Diğer bir tanıma göre; Antrenör, sporcularının her zaman performanslarını zirveye taşımak için tüm bilgi birikimini aktaran, sporcunun duygusal, fiziksel ve sosyal, kapasitelerini kullanmasını sağlayarak onları motive eden ve yarışmaya hazırlayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bir antrenör teknik ve taktik yönetsel yeteneklere sahip olmanın yanı sıra başarılı ve etkili bir biçimde takım yönetimini sağlamalı ve bilimsel temelli başarı planlamasını iyi yaparak sporcuyu uygun çalışma programıyla müsabakalara hazırlamalıdır (Erdem, 2005).

Antrenörlüğü bir başka tanımla ele alırsak, genel olarak sporcu ve yöneticileri, medyayı, seyirciyi canlı tutan etkileşime dayanmaktadır. Özel ve basitçe bakarsak spor ve antrenör arasındaki etkileşimle şekillenen ve etkileyen hem bilim hem de sanat özelliği taşıyan önemli mesleklerden birdir (Konter 1996).

Sözleri ve davranışlarıyla sporcusuna verdiği mesajları tetikleyici bir dinamizmi oluşturan kişidir, Bununla sınırlı kalmayıp hatta sporcularının fair-play’e uygun davranmalarını sağlayan kişidir (Arıpınar ve Donuk, 2011).

1.2. ANTRENÖRÜN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Baktığımız zaman antrenörün tek görevi sadece sporcuyu çalıştırmak değildir. Sadece hareketlerin nasıl yapıldığını anlatıp göstermekten de ibaret değildir (Öğretici,

2005). Antrenör, spor hekimlerinden tutun da spor bilimcilere, spor bilimcilerden, spor psikologlarına tüm donanımı içeren ve yorumlayıp sporcusuna aktaran önemli bir meslek olarak tanımlanır. Tüm donanıma sahip olmayı hedefleyen antrenörlük kavramı aslında bilim adamlarının verilerinin yanı sıra kuramsal veriler alıp, pratiğe en uygun biçimde aktarmaya çalışır. Bu kısımda bir antrenör bir taraftan araştırmacı tarafından bilgiyi alıp, aldığı bilgileri kendince uyarlayıp uygulanabilir hale getirerek sporcuya iletir ve sporcunun performansı en iyi düzeye getirmek için yapılması gereken tüm araştırmaları yapıp sonucunda araştırmacılara yani sporculara bildirir. Tüm bu döngünün gerçekleşmesi için antrenörlerin taşıdıkları görev ve sorumlulukların bilincinde olmaları gerekirken aynı zamanda da kendilerini durmadan yenileyerek tüm çağdaş eğitim yöntemlerini en uygun hale getirip uygulayabilmeleri gerekmektedir (Tavşancıl, 2002).

Antrenörlerin kişilik özelliklerini şöyle sıralayabiliriz;

- a) Dikkatli ve çalışkan olmak.
- b) Kendini kontrol Edebilmek.
- c) Mizah duygusuna sahip olmak.
- d) İlgi düzeyinin yüksek olması.
- e) Zekâ ve dürüstlük.
- f) Örnek olma.
- g) Olgunluk.
- h) Israrlı ve sabırlı olmak.
- i) Organizasyon yeteneğinin olması.
- j) Spor Bilgisine sahip olmak (Toklu ve Kaplan, 2010).

1.3. ANTRENÖRÜN GÖREVLERİ

Kulübü ve takımları, çalıştıracağı tüm sporcuları kendi branşına uygun özgün teknik ve taktik yöntemleriyle yönlendirip hedefe ulaşmasını sağlar. Sporcuya yaşadığı tüm deneyimi aktarmayı amaçlar, başarılı sporcularını üst seviyeye taşımak için program hazırlayarak moral ve motivasyonlarını yüksek tutmayı hedefler. Bunların yanında özel olarak spor eğitim ve destek programları hazırlayarak sporcuların beslenme ile ilgili yanlışlarını düzeltip doğru alışkanlıklar kazandırır. Takım çalışmalarını güçlendirip gelişmesine katkıda bulunurken, sporcunun yaralanma riskini önleyip, sporcuyla etkili iletişim kurmayı hedefler ve aktivitelere sürekli katılım sağlamalarına yardımcı olur (Başer, 1996).

Tüm bu faktörler göz önüne alındığı zaman bir antrenörün en temel görevinin gelişen ve değişen yeni teknolojiye ayak uydurarak, bilgi birikimini durmadan yenilemesi gerektiği ve diğer uzmanlıklardan destek alarak kendini geliştirmesi gerektiğidir (Bompa ve Fox, 1989).

1.4. ANTRENÖRDE ARANAN NİTELİKLER

Antrenörde aranması gereken bazı nitelikler bulunmaktadır. İyi bir antrenörün yaşayış ve davranış şekli ile sporcusuna örnek olması istenir. Sadece sözleri ile değil gösterdiği tutum ve davranışıyla sporcuya güven aşılmalıdır. Yeniliklere açık olarak motivasyonunu yüksek tutmalıdır. En önemli aranan ve en başta gelmesi gereken nitelik ise mesleğini severek yapması olmalıdır (Konter, 1996).

1.5. BAŞARILI ANTRENÖRÜN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Başarılı antrenörlerin bazı temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- a) Başarılı bir antrenör sadece kazanmaya odaklanmaz. Kaybettiği zaman bile tutum ve davranışı aynıdır.
- b) Başarılı bir antrenör sporcularına bilgisini en iyi şekilde aktarır, plan ve program yapar ve sporcularını değerli hissettirir.
- c) Her yaş grubuna uygun öğretim metodu geliştirir.
- d) Başarılı antrenörler zorluklar karşısında yılmayıp, ilke ve doğrultularından vazgeçmezler.
- e) Sabırlı kişilerdir. Devamlılık özelliğine sahiptirler.
- f) Sentezlerde ve analizlerde bulunarak çok yönlü düşünen kişilerdir.
- g) Başarılı antrenörler hem etkili öğrenme hem de öğretme özelliklerine sahip ilke sahibi kişilerdir.
- h) Sporcunun zihinsel ve duygusal gelişimine katkı sağlayarak önlemler alırlar.
- i) Doğruluktan ve dürüstlükten vazgeçmezler.
- j) Başarılı antrenörler sporcunun motivasyonunu yüksek tutmak için heveslendirme özelliğine sahiptirler.
- k) Etkili yöneticilerdir ve spor felsefesi ilkesine bağlıdırlar.
- l) Herkesin her dediğini yapmazlar. Etkili bir bütünleşme ve uyum gösterirler (Konter, 1996).

1.6. ANTRENÖR STİLLERİ

1.6.1. Liberal Antrenör Stili

Liberal antrenör stilinin en önemli özelliği antrenörler çoğunlukla kararı minimum düzeyde vermeye çalışırlar ve az kural koyarlar. Bakıldığı zaman az talimat vererek kuralcı olmaktan uzak dururlar. Aynı zamanda liberal antrenörler sporcularına serbest bırakarak hoşgörülü davranmaya özen gösterirler. Ayrıca durumlara çoğunlukla ilgisiz ve sorumsuz kalmayı tercih ederler. Elde ettikleri başarılar rastgeledir. Bu liberal stilde antrenörler sporcuların soru sormasına şans tanısa da açıklayıcı cevaplar veremeyerek sporcunun merakını karşılayamazlar (Konter 1996). Tüm kararları grup üyelerine bıraktıkları için grupta denge söz konusu değildir. Bu durum çalışmalarının olumsuz sonuç vermesine yol açar. Liberal antrenör bir konu hakkındaki fikrini açıkça söylemekten çekinmez. Demokratik ve diktatörlük yönleri yoktur ve sporcularının içsel motivasyonlarını geliştiremezler. Kendileri için hedefleri olmadığından sporcunun hedeflerini ve başarısını da önemsemezler. Eksiklerini görmek yerine üstünü kapatma eğilimi gösterirler (Paksoy, 2001).

1.6.2. Otoriter Antrenör Stili

Diğer bir antrenör stili olan otoriter stilde sözün tamamı antrenördedir ve her durumu merkezleştirirler. Sporcunun neyi nasıl yapması gerektiğini söylemek onların görevidir bu yüzden tüm konularda bilgi birikim sahibidirler. Sporcunun başarısına odaklanarak geliştirici taktikler ararlar. Otoriter antrenörün her söylediğini sporcu dikkatle dinler. Otoriter antrenör sporculara güvenmezler çoğunlukla sporcular edilgen yapıdadırlar. Sporcu dinlemediği zaman kendi kontrolünü kaybetme durumuna gelirler. Kimsenin fikrini önemsemezler. Ben merkezilik söz konusudur (Smoll ve Smith,2009). Çok fazla görülen stil olan otoriter antrenörlükte sporcu antrenörün bu tutumunu beğenmeyebilir ve sürekli ben merkezci yaklaşan antrenörün davranışına olumsuz tepki verebilirler. Sporcuda güdülenme isteği olduğu için doğal olarak bu durum performansını etkileyerek takıma olan tüm güvenini ve aidiyet duygusunu etkilemesine sebep olabilir (Yıldız, 2002). Bu stili en çok savunan antrenörlerin en temel hedefi her zaman başarı olmuştur ve bu sebepten dolayı başarı getirecek her türlü duruma açıktırlar. Çok fazla bilginin getirdiği korku ve endişeye sahiptirler (Türkmen, Çalışkan, Türkmen Ö ve Çiftçi, 2013).

1.6.3. İş Yapar Görünümlü ve Gayretli Antrenör Stili

İş yapar görünümlü antrenör sporcunun tüm yapması gereken işlerde yardımcı ve güdüleyici tutum sergiler. Gayretini sadece sporcunun gelişimine odaklamaya çalışır. Davranışlarıyla sporcuya güven verir ve açıklığı ile sporcuyu etkiler ve inandırır. Yenilikleri takip ederler, yeniliklere açıktırlar. İş yapar görünümlü ve gayretli antrenörler araştırmacı kimliğe sahiptirler (Sevim, 1999). Bu antrenörlük stilinde antrenör çözüm odaklıdır. Uzlaşmacı ve gayretlidirler.

1.6.4. Demokratik Antrenör Stili

Demokratik antrenörler kendilerine temel alanlar belirler her kararlarını sporcularla paylaşarak sporcunun fikirlerini önemserler. Bu stile sahip antrenörler sporcunu kendi kararlarını almalarını isterler buradaki temel amaç sporcunun öğrenmede, kendini yetiştirmede, sağlıklı düşünen bireyler kazandırmak istemesinde yatar. Antrenör, sporcunun kendi kararını alamazsa yetişkin olamayacaklarına inanır. Demokratik antrenörler sorumluluk sahibidirler. Olumsuz kaygılara sahip değildirler. Kontrollerini kaybetmezler ve sporcularının da aynı tutuma sahip olmalarını isterler. Sporcuların sorumluluklarını üstlenmede destek olurlar. Diktatörlükten uzak dururlar (Konter, 1996).

Bu antrenörlük stilini benimseyen ve temel alan antrenörler de görülen özelliklerden biri de grubun hedeflerine ulaşmada taktik geliştirmesine yardım ederler. Oyunun stratejisi belirlerler (Northouse, 2010). Sporcularında görmek istediği hedeflerden biri yaptıkları her işten zevk almalarıdır, bu stil özgürlüğüne önem verir. Sporcunun liderlik becerilerini geliştirirler. Bilgiye ve yeniliğe fırsat tanırırlar. Kendileriyle ilgili eleştirilere açıktırlar ve düzeltme eğilimindedirler. Demokratik antrenörler, sporcuya arkadaş gibidirler ve kolay iletişime sahiptirler (Sevim, 2001).

1.6.5. Uzlaşmacı Antrenör Stili

Uzlaşmacı antrenör, Sporcunun kazanıp, kazanamamasına değil genellikle sporcunun kabiliyetine ve yeteneğinin ne yönde olduğu ve nasıl geliştirilmesine odaklanırlar. Sporcuya etkili iletişim kurarlar olumsuzlukları beraber aşmak için sporcunu fikrini önemserler. Amaca uygun hareket ederler bu sayede sporcuya aralarındaki güven üst seviyededir. Uzlaşmacı antrenörler, moral ve motivasyon konusunda sporcuların tercih ettiği stildir. Gruplarıyla uzlaşma içindedirler. Anlayış, saygı ve güven temel özelliklerindedir (Kasap ve Erdem, 2009).

1.6.6. Gergin ve Hareketli Antrenör Stili

Bu tip antrenörler adından da anlaşılacağı üzere ciddiyet göstermezler ve gergindirler. Kendilerinden emin değildirlere. Kuralsızlardır, tedirgin hareket sergilerler, sporcuyla uyum göstermezler, düşüncelerinde tarafsızlık söz konusudur. (Sevim, 1999). Gergin ve hareketli antrenörler sporcularına ilgili davranmazlar. Başarı onlar için önemli değildir. Otoriter antrenör tipine benzer özellikleri bandırırlar (Çalışkan, 2001).

1.7. ANTRENÖRLÜK İLKELERİ

Baktığımız zaman antrenörlük ilkeleri ile antrenörün görevleri arasında benzerlikler söz konusudur. Antrenörlük ilkelerinde en başta gelmesi gereken ilke antrenörün sporcusunun potansiyelini geliştirmeye yönelmesi ve desteklemesi olmalıdır. Sporcunun kişisel farklılıklarını göz önüne almalıdır. Uzun süreli çıkarlar gözetmeli en önemlisi sporcusuna örnek olmalıdır (Konter, 1996).

Görevlilere, hakemlere saygılı davranmalıdır. İletişim gücü iyi olmalıdır. Antrenörlük ilkelerinden bir diğeri sporu mücadele verici yaparak eğlenceyi de ön planda tutmalıdır. Fiziksel kondisyonu ömür boyu süren bir hedef olarak sporcuya aşılmalıdır. Hedeflerini gerçekçi tutarak tutarlı davranış sergilemelidir (Bompa, 1994).

1.8. ANTRENÖRLÜKTE İLETİŞİMİN ROLÜ

İletişim her branş için önemlidir. Kişinin karşısındaki insanı kendisine çeken ve devamlılık sağlayan iletişim etkeni sporcuyla antrenör arasında büyük yer tutar. Antrenörlük iletişimin en fazla kurulduğu branştır ve sporcunun başarısında etkilidir. Antrenörlüğün yaptığı her eylem iletişim gerektirir ve sporcudan alınan geri bildirimleri de dikkatli dinlemesini gerektirir. İletişim kavramına sadece, mesaj göndermek olarak bakılmamalıdır. Aynı zamanda aldığı geri dönüşteki mesajları da anlamlıdır. Unutulmaması gereken bir diğere iletişimin en güçlü yönü sözlü olduğu kadar sözsüz iletişimi de barındırmasıdır. Sporcuyla konuşurken düşmanca jestler ve mimiklerden kaçınılmalıdır. Antrenörün sporcusuyla göz göze geldiği zaman memnuniyetsiz yüz ifadesi, tehdit barındıran hareketleri sporcuyu olumsuz yönde etkilemekle kalmayıp, başarısını düşürmesine neden olabilir. Yapılan çeşitli araştırmalarda sözsüz iletişimin etkisinin %70 oranında olduğu ifade edilmiştir. İletişim süreci tek boyuttan oluşmaz sürecin iki boyutu daha mevcuttur. İlkini içerik oluştururken ikincisi karşı tarafa gönderdiğimiz sinyaldeki duygularımızdır. İçerik çoğunlukla sözlü iletişimde etkin rol oynarken duygu ise karşımıza sözsüz iletişimde karşımıza çıkmaktadır. Antrenörlerin

iletişimde genellikle sözlü ve içerikli mesajlar verme eğiliminde oldukları görülmüştür. Sözsüz iletişimi ise duygusal mesajlar oluşturmaktadır (Martens, 1998).

İletişimde bazı olumsuz durumların oluşmasını önlemek için dikkat edilecek birkaç hususu şöyle sıralayabiliriz:

- A. Vermek istediğiniz mesajın içeriğini kurarken dikkatli olunmalıdır. Aksi takdirde içerik duruma uygun olmayabilir.
- B. Verilen mesajda jest ve mimikler doğru orantıda kullanılmalıdır. Yoksa sporcu vermek istetildiğiniz mesajı yanlış anlayabilir.
- C. Sporcuya uygun dinleme fırsatı sağlanmalıdır. Uygun dinlenme sağlanmadığı zaman mesajın içeriği yanlış anlaşılabilir ya da hiç anlaşılabilir.
- D. Verdiğiniz mesaj bir düzende verilmelidir ve çelişki barındırmamalıdır. Düzensiz ve çelişkili mesaj sporcunun kafasının karışmasını sağlayabilir.

Antrenörün iletişimdeki rolü elbette ki büyük yer tutar fakat her zaman etkisiz iletişimin antrenörün hatası olarak kabul görülmesi doğru değildir. Sorun bazen de sporcudan kaynaklanabilir. Ortada etkisiz bir iletişim varsa bazen her ikisi tarafından kaynaklanmış olabilir (İnci, 2001).

1.9. BAŞARILI ANTRENÖRÜN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Her antrenör başarıyı sever ve sporcusuna başarılı olması için tüm şartları sunar. Sporcusunun başarısı ebetteki çok önemlidir. Ama öncelikle başarılı bir antrenörün temel özelliklerine bakılması gerekir. Bunlardan ilki başarılı antrenör kazanmayı temel alır. Sporcularına yeni beceriler sunarken yardımcı olmayı göz ardı etmez. Başarılı antrenörler fair-playi öncelik olarak görür. Müsabakaların, antrenmanların düşmanca değil de kardeşçe ve barış içinde olmasını sporcusuna aşılar. Geniş görüşlüdürler. Çevresine örnek olurlar. Sporcunun öz güvenlerinin arttırmak için motivasyonlarını yüksek tutmayı amaçlarlar. Emin olmadıkları hiçbir konuda bilgi sahibiymiş gibi davranmazlar fakat bildikleri bilgiyi aktarmaktan kaçınmazlar. Başarılı antrenör, tüm görevini yerine getiren, ilke ve görevlerini bilen, iletişimini etkili kuran, yeniliği takip eden, sporcusuyla ilişkisi olan kişidir (Toklu, 2010).

1.10. MODERN ANTRENÖRLÜK YAKLAŞIMI

Sporcuların en iyi anlaştığı antrenörler çoğunlukla modern antrenörlerdir. Modern antrenör sporcusuyla ilişkilerinin önemini anlayarak arasında kuvvetli bağ oluşturur ve sosyal ilişkilerini iyi tutarak antrenör-sporcu ve sporcu-sporcu bağı oluşturmak için her

zaman çaba gösterir. Sağlıklı ilişkilerin sağlıklı bir çalışma ortamı getireceğini, bir olumsuzluk sonucunda ve yıkılma anında sporcusunu bir arada tutarak başarının kuvvet unsuru olduğunu gösterir. Modern antrenörlükte bir döngü söz konusudur. Modern antrenörler, modern sporcuların evrimini sürekli olarak takip ettiğinden, koşullar ne olursa olsun antrenörlerin yeni zorluklara uyum sağlayarak, yenilikçi olmaya devam etmeleri gerekir. Modern antrenörler bir fikri zorlamak yerine, o fikri sporcuları uygulamada nasıl sonuçlanacağını göstererek kabul ettirmelidir. Motive etme sürecini iyi yönetmelidir. Sporcu en çok motivasyonu yüksekse mükemmelliği yakalar, modern antrenör bunu yakaladığı sürece başarı kaçınılmazdır (Beswick, 2016).

1.11. ÖZ YETERLİK

1.11.1. Öz Yeterlik Kavramı

Yeterlilik öz beceri, bilgi, yeti kavramlarının bir bileşenidir. İnsan hangi alanda olursa olsun gelişim içinde olmalıdır. Çalışma hayatımızda ve özellikle sosyal ilişkilerimizde bir konuda görüşlerimizi aktarırken bilgi ve deneyimlerimiz doğrultusunda aktarırız. Öz yeterlilik kavramı bu kısımda kendini göstermiş olur. Öz yeterlilik “Her Bireyin belirlemiş olduğu performans türlerini elde etmek için bu yolda kendisi için gerekli olan eylem yollarını ve yürütme yeteneklerine inancı” olarak tanımlanır. Bu eylem ve yolda gerçekleştirilmesi beklenen bir olay karşısında olumlu ya da olumsuz birçok davranış ve etmen bireyi etkiler. Hayatımız boyunca sayamayacağımız birçok güçlkle mücadele ederken aldığımız her karar başarı ve başarısızlığı da devamında getirir. Bu durumda bireyin sahip olduğu öz yeterlik (yeterlilik) kapasitesi ise üstlenmiş olduğu görev ve sorumluluklarda elde ettiği başarının sonucuna göre değişir aynı zamanda ne derece yetkin olup olmadığını ise ortaya koyar (Bandura, 1994).

Bireylerin hangi işte çalıştığı ve ne kadar hâkim olduğu konusu ile ilgili yeterlilik düzeylerinin olup olmadığını ifade etmek istediğimizde bakacağımız en önemli etkenin o işi yapmak için gerçekten gerekli olan potansiyelinin ve güç kaynağının yanında kabiliyetine, bilgi ve tecrübeye sahip olup olmadığına da bakmamız gerekmektedir.

Bireyin herhangi bir iş alanında yeterliliğın olması, o bireyin aynı zamanda yaptığı işe ilişkin kabiliyetinin olduğunu göstermez. Bir bireyin başarısızlığı ve yetersizliği söz konusu olduğu zaman sadece yapılması gereken zaman ve mekâna göre değerlendirme yapılmalı ve ona göre karar verilmelidir (Karakuş, 2003).

1.11.2. Öz Yeterlik Algısının Bilgi ve Kaynakları

Öz yeterlilik algısına göre bilgi ve kaynaklar altı inanca dayandırılmıştır. Bu alanda yapılmış olan çalışmalar ele alındığında beş inanç şu şekilde sıralanmıştır; psikolojik ve fiziksel durumlar, temel yaşantılar, sözel ikna ve dolaylı deneyim, fizyolojik ve duygusal durum olarak belirlendiği görülmüştür (Demirtaş, 2021).

1.11.2.1. Psikolojik ve Fiziksel Durumlar

Birey hayatı boyunca zorlu zamanlar geçirebilir buna çevresel etkenler de dahil olduğu zaman kişinin, psikolojik hallerine olumlu ve olumsuz şekilde yansıdığı görülebilir. Yaşadığı Olumlu psikolojik durum kişinin öz yeterliliğini arttırabildiği gibi yaşadığı olumsuz durum sonucu öz yeterliliğinde azalmada görülebilir (Atak, 2011). Bireylerin yeterliliklerini değerlendirirken ilk yapılması gereken psikolojik ve fiziksel durumlarını dikkate almaktır (Bandura, 1997). Buna bir örnek verecek olursak Bir müsabaka öncesinde soyunma odasında bekleyen bir hakemin müsabaka heyecanıyla kalbinin hızlı atması ardından gelen aşırı terleme halleri vb. gibi durumlarda hakem olumsuz etkilenerek kendini müsabaka için yetersiz görecektir ve bu olumsuzluk hakemin öz yeterliliğini düşürecektir. Eğer bu belirtiler müsabaka öncesi değil de ısınma hareketleri sırasında ve sonrasında hissedilirse bunun hareketlerden kaynaklandığını düşünen hakemin öz yeterliliğinde olumsuz bir etki görülmeyecektir (Demirtaş, 2021).

Bu gibi durumlarda bireylerin kendilerine olan inançlarını arttırmanın yolu stres faktörünü olabildiğince en aza indirmek ya da ortadan kaldırmaktır Stres faktörü ortadan kalktığı zaman olumsuz duygusal düşüncelerin ve fiziksel tutumların yanlış zihinsel düşüncelere dönüşümü engellenebilir. Fiziksel ve duygusal tepkilerin fazlalığı ya da azlığı değil reaksiyonların nasıl anlaşıldığı ve nasıl değerlendirildiği önemlidir. Duruma gösterilen kötümser bir bakış açısı, bireyin hatalarını yetersizlik olarak görmesini sağlayarak öz yeterlilik duygusunun olumsuz etkilenmesine sebep olur. İyi bir ruh hali ile duruma gösterilen olumlu bir bakış açısı motivasyonu, öz yeterlik inançlarını ve başarıyı arttırır (Seligman, 1990).

Fizyolojik uyarımlardaki artışlar beceriyi başarılı bir şekilde gerçekleştirilememeye korkusunu getirdiği düşünülmektedir. Bazı kişiler ise bu durumu tam tersi düşünerek performansa hazırlık sürecinde başarı getireceğine inanmaktadırlar. Kendi yeteneklerine, bilgi ve birikimine güvenmeyenler için endişe doğal olarak yetersizlik olarak yorumlanabilir, yetersizlik ise başarısızlığa neden olabilir. Her şey bir bütün halindedir,

oysaki kesin inanca ve güvene sahip bireylerde, fizyolojik uyarılardaki her türlü dalgalanma rutini etkilemez (Bandura, 1986; 1994).

1.11.2.2. Temel Yaşantılar

Öz yeterlilik inançlarının yapı taşı olarak görülen temel yaşantılarda hedef istenen fiili başarabilmek için tüm yaşantı boyunca elde edilen tecrübeleri ortaya koymak olarak görülmektedir. Başarının öz yeterlilik beklentilerini arttırdığı tespit edilirken istenmeyen durumlar karşısında daha fazla güçlülük durumunu oluşturduğu ve probleme çözüm bulma sürecine katkı sağlamaktadır (Atak, 2011). Temel yaşantılar tecrübeyle elde edilmektedir, zorluklarla karşılaştığı zaman engelleri aşmak isterken izlenen yol deneyimleri de beraberinde getirerek temel yaşantıların basamaklarını oluşturmaya katkı sağlar.

Bir diğer tanıma göre, öz yeterlilik kavramının yeterliliğinden elde edilen başarının hayata aktarılması olarak tanımlar. Başarılı bireyin kendi yeteneklerine güvendiği takdirde öz yeterlilik algısının artmasını katkı sağlayan bir basamak olarak görülmektedir (Mehmood, 2019).

1.11.2.3. Sözel İkna

Sözel ikna basamağında güven duygusu oldukça önemlidir. Güven duygusu zor kazanılan fakat çabuk kaybedilen bir duygudur bu yüzden sözel iknanın güçlü bir yeri vardır. Sözel ikna kabiliyeti yüksek bireyler karşısındaki bireyleri olumlu düşünmeye sevk ederek, jest ve mimiklerini doğru şekilde kullanırlar. Bu yöntemi çoğunlukla öğrenci grupları, takım çalışanları, öğretmenler ve takım liderler kullanmaktadırlar.

İkna edenin güvenirliliği, saygınlığı öz yeterlilik üzerindeki ikna edici bölümü kapsamaktadır, bu da çoğunlukla ikna edenin uzmanlığına bağlıdır. Yerinde verilmeyen yüzeysel ve aşırı övgü içsel motivasyonu azaltarak, performansın ilerlemesine zararlı olabilmektedir. Bireyin dengeli özgüveni olursa ve gerçek anlamda övgü yerinde verilirse performans açısından olumlu bir fayda sağlanabilir (Feltz, 1988). Belirli kaynaklardan gelen bilgilere güvenmek diğerlerini görmezden gelmek kişinin kendisi başarısının ve yetersizliğinin bir göstergesi olarak kabul edilir (Bandura, 1997).

Diğer bir tanıma göre; Görev yapan kişinin performansına verilen geri bildirimdir. Olumlu verilen geri bildirimler el betteki kişinin öz yeterliliğini arttıracaktır fakat görevinde sürekli başarısız performans gerçekleştiren bireyde öz yeterlilik sürecinin geçici olmasını sağlayacaktır. Tüm bu bilgilerden yola çıktığımız zaman sözel iknanın

kalıcı olmadığı sonucuna varabiliriz. Olumsuz yapılan sözel iknanın yeterlilik algısının, olumlu sözel iknaya göre daha kolay olduğundan bahsetmek mümkündür (Kotaman, 2008).

Yeterliliğin en önemli göstergesi sözel iknadır. Bireyin gösterdiği ikna yeteneğiyle karşısındakini onaylaması ise bireyin rolünün büyüklüğünü göstermektedir. Eğer ikna etme sürecinde ikna edenin hakimiyeti, yeterliliği, konu hakkındaki bilgi ve yetkinliği iyiye süreç olumlu sonuçlanır (Atasay, 2010).

1.11.2.4. Dolaylı Deneyim

Dolaylı deneyim sürecinde kıyaslama söz konusudur. Birey, diğerleriyle aynı performansı sağlamazsa öz yeterlilik düzeyinde azalma gerçekleşir. Bu durum tam tersi de olabilir eğer birey özdeş gördüğü kişilerle aynı performansı ya da daha üstün bir performans sağlarsa öz yeterlilik düzeyinde artış gerçekleşir. Bireyin kendisi ile ve model olarak gördüğü özdeşim durumu ve oranı sonucu göstermede etkili rol oynar (Rackley, 2004).

Dolaylı deneyimlerde her zaman diğer insanlarla bir kıyaslama ve yetileri model alma vardır. Başka bir deyişle elde edilen başarının ya da elde edilemeyen süreçte başarısızlığın öz yeterlilik düzeyinde olumlu veya olumsuz sonuçları vardır. Model olarak alınan bireylerde görülen tutarlı ve gayretlerindeki süreklilik model alan kişinin de öz yeterliliğinin artmasına neden olmaktadır. Hepsi bir bütün olarak birbirini takip etmektedir (Sahraç, 2007).

Etkili olma inancı ve güçlendirme inancının diğer yolu dolaylı yaşantılardır. Yapılan ve yapılabilecek süreçler hayal edilirken bile hiç yapmadığı bir görevi bu işte daha öncesinden başarılı olmuş bireyleri gözlemleyerek elde edebilmektedir. Her ne kadar başarı getirmiş olursa olsun, yaşantının dolaylı olması kişisel deneyimler kadar etkili olmamaktadır (Bandura, 1997). Birey kendi yetenekleri ile rol model olarak gördüğü birey arasındaki yeteneklerinin ortak olduğunu fark ettikleri zaman deneyimin etkisi daha fazla olmaktadır.

Başarı, başarıyı beraberinde getirir. Daimî çaba gözlemlenirse başarabilecekleri yeteneklere sahip oldukları bilinci uzmanlık gerektiren yeteneklerde de başarıyı getireceğine olan güvenlerini artırır. Alınan rol modelin gösterdiği tutarsızlık sonucunda daimî olmayan başarı da rol model olarak alan bireyin kararını düşürür aynı zamanda göstereceği performansı da engeller (Feltz, 1988).

Tüm bu bilgilerden ortaya çıkan sonuca baktığımız zaman benzerlik ne kadar aynı ise ve süreklirse başarı kaçınılmazdır. Fakat başarısızlığın kişi üzerindeki etkisi ne kadar yüksekse başarısızlıkta beraberinde kaçınılmazdır.

1.11.2.5. Fizyolojik ve Psikolojik Durum

Fizyolojik ve psikolojik durum, insanın kaygı ve stres durumuyla ilişkilendirilmektedir. Öz yeterliliği etkileyen faktörlerden biridir, Kaygı ve stresin büyüklüğü öz yeterlilik algısına olumsuz bir katkı sunar. Psikolojik olarak iyi durumda olan kişinin performansı yüksek olduğundan kaygı ve stresi seviyesi düşük durumdadır bu durum öz yeterlilik algısında pozitif etkiye neden olmakla kalmayıp öz yeterlilik umutlarını da üst seviyede tutmayı sağlamaktadır. Hepsinin bir bütün olduğu ve bir zincir halkaları gibi birbirine bağlı bulunduğu görülmüştür. Buna göre psikolojik durumun pozitif olması öz yeterlik inancını kuvvetlendirdiği; psikolojik durumun tam tersi negatif olması yani umutsuzluk ve depresyon gibi hislerin öz yeterlik inancını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Dış çevrenin etkisiyle oluşabilecek psikolojik ve fiziksel durumda birey bir faaliyette bulunurken o faaliyette başarısız olacağı fikri dayatıldığı zaman becerileri hususunda korkular başlar ve olumsuz düşünceler oluşur. Bu duyuşsal davranışlardaki negatif durumun hem çevreye yansıtılan davranışlarda (fiziksel) hem de bireyin öz yeterlik inancında korkuya sebep olurken inancın kırılmasında büyük rol oynar (Plourde, 2002)

Bireyin etkili olma inancını güçlendirmenin en temel yollarından biri psikolojik ve fiziksel reaksiyonları en aza indirmek veya tamamen ortadan kaldırmaktır. Aslında önemli olan duygusal ve psikolojik tepkilerin fazlalığı ya da nasıl etkileyebileceği değil verilen reaksiyonlarda bireyin nasıl algıladığıdır. Kötümser bir bakış açısı, kötümser bir dönüt olarak ortaya çıkar. Bireyin hatalarını anlatırken ve yorumlarken herhangi bir yanlış yorum ve algı öz yeterlik düzeyinde azalışa neden olur. Bireye iyi bir ruh hali ile aktarılan yorum, öz yeterlik, başarı ve motivasyonu artırır. Ekonomik anlamda refaha kavuşturur (Seligman, 1990).

Herhangi bir fizyolojik ve psikolojik uyarılmalar verilirken bireyler için en uygun uyarılma seviyesi olarak bilinen optimal seviyede uyarı verilmelidir Optimal seviyede verilen uyarılarda bireyin en iyi şekilde işlev görme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Fizyolojik uyarılmanın eğrisel olarak öz-yeterlilikle ilişkili olabilir. Birey bir karşılaştırma

yaparken farklı performanslar altındayken hem kendi performanslarını değerlendirirler hem de karşısındaki bireyin performansını değerlendirirler. Bir sonuca varmak için iki performansı karşılaştırdıktan sonra değerlendirme yapıp öz yeterlik seviyesini belirleyerek yorumlamayı öğrenirler. Eğer birey yeteneklerini yorumlarken olumsuz yorumlarsa ve başarısız olarak görürse psikolojik süreç negatif etkilenebilir. Bireyin nasıl yorumladığı ve nasıl bir bakış açısıyla baktığı büyük bir role sahiptir. Olumlu bir yorumlama ve kıyaslamada fark edilip düzeltilen hatalar, fizyolojik süreci ve psikolojik süreci etkilemez (Bandura, 1986).

1.12. ÖZ YETERLİK ALGISINI HAREKETE GEÇİREN SÜREÇLER

Öz yeterlik algısını harekete geçiren süreçler; seçim süreci, bilişsel süreç, duyuşsal süreç, güdüleme süreci olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

1.12.1. Seçim Süreci

Seçim sürecinde en ön hedef çevresel ilişkiler kurmak ve gündelik hayatta bunları uygulamaktır. En kapsamlı şekilde tanımlarsak insanlar aslında çevrelerindeki bir üründür. Seçim sürecinde kişisel öz yeterlik aynı zamanda yaşam tarzlarını şekillendirir. Hazır olarak mücadele edecekleri çevrede, etkinlikleri seçerken verdikleri kararlarla yargılanırlar. Fakat yaptıkları seçimler sonucunda farklı ilgi alanlarını yaratırlar. Seçtikleri her faktör doğal olarak kişisel gelişimlerini etkilemektedir. İnsanlar zor görevlerde çekingen davranırlar ve kendilerine bir tehdit oluşturduğunu düşünürler. Bunun sonucunda ulaşılmak istenen hedef için daha az çaba göstererek, özlem duyarlar. Başarısızlık ile sonlanan seçim sürecinde kolaylıkla depresyona girerler.

Seçim sürecinde öz yeterlik derecesi yüksek bireyler başarılarına başarı katarken, öz yeterlik derecesi az olan bireyler ya yerinde sayarlar ya da gerilerler. Birey zorlu hedefleri bir başarı katmanı olarak görürse üzerine gitmesi daha kolay olur. Buda başarıyı beraberinde getirir. Başarısızlık anında hemen kolayca toplanmak önemlidir. Durumu yüksek bir öz güvenle kontrol altına almak gerekir. Böyle davranışlar stresi azaltıp, depresyona düşmeyi kolayca engeller. Bu bahsedilen süreç gerçekleştiğinde eğer durum güçlü bir şekilde gerçekleştirilip sürdürülmüşse öz yeterlik özelliği insan işlevselliği üzerinde büyük ölçüde pozitif olarak etki eder (Arslanener, 2001).

Seçim süreci, öz yeterlik inancını etkiler, öz yeterlik insanın yaşadıklarını, insanın yaşadıkları da çevreyi etkiler. Her biri bir zincirin halkası gibidir. Belli bir konuda kendine

ve yeteneklerine olan güven, seçim sürecinin pozitif sonlanmasına katkıda bulunur (Bandura, 1994).

Yaratılış gereği insanoğlu olumsuz durumları görmezden gelmektedir. Olumsuzların üstesinden gelebilmek için birey çevreyle iş birliği yapmalıdır. Birey kendini içinde bulunduğu sosyal ortamdan soyutlarsa iş birliği negatif sonuçlanır. Bu doğrultuda kişinin öz yeterlilik inanç düzeyi seçimiyle bağlantılı olmalı ve çevreyle iş birliğini sürdürmelidir (Laçın, 2015).

1.12.2. Bilişsel Süreç

Tahmin ve kontrol etmeyi sağlayan ve aynı zamanda olasılığa dayanan bireyin kontrolünü ve tahmin etmesini sağlayan süreçleri içerir. Bilişsel sürecin etkili şekilde işlenmesi için anlam kargaşasının ve belirsizliklerin ortadan kalkarak, tahmine yönelik kuralların anlaşılabilmesi gerekir. Analitik düşünme performansı etkileyen ve birden değişen ruh durumu olarak görülmektedir (Bandura, 1990). Bilişsel süreçler, öz yeterlik inançlarını çeşitli şekillerde etkilemektedir. Bu süreçte birey bir davranışı göstermeden önce, o davranışın ne gibi sonuçlar doğuracağını ve bu sonuçların davranışı göstermeye değer olup olmadığını göstermektedir. Birey zihninde birtakım düşüncelerle bilişsel sürecin daima işlenmesini sağlar. Öz yeterlik yüksek ise performansı destekleyen süreç pozitif sonuçlanır. Pozitif etki ile işleme süreci başarı getirecek senaryoları desteklemeye katkıda bulunur. Durum tam tersi olduğunda yeterlik süreci negatif sonuçlanır ve başarısızlık senaryoları için ortam oluşur (Bandura, 1995).

Şüphe dolu düşünceler, başa çıkılması kolay olan olayların bile zor bir olaya dönüşmesini sağlarken yeterlik hissinin de yok olmasını sağlayabilmektedir. Böyle durumlarda olaya odaklı kalmak yeterlik hissinin başarıyla sonuçlanmasını sağlayabilmektedir. Yeterlik inancı düşük olan bireyler, inanç eksikliğine düşebilirler ve çok fazla kararsız hale gelebilirler. Kararsızlık ve inanç eksikliği, öz yeterlik kapasitesinin düşük olduğunu göstermektedir. Kendine olan inancı tam olan birey, zor olan durumun içinden yeni hedefler ve yönler belirleyerek çıkılmasını kolaylaştırabilir (Bandura, 1994).

Eğer davranış amaç odaklıysa önem kazanır. Kapasitelerin öz onaylaması ancak bireysel amaçlar belirlemekle olur. Bilişsel süreçteki amaç olayların kontrol altına alınıp olabilecekleri önceden tahmine edebilme özelliği kazandırmaktır (Arslanerer, 2001). Bilişsel süreçte düşünceler, başlangıç sürecini oluşturmaktadır. Düşüncenin ana görevi

olaylar hakkında tahminde bulunabilmektir. Tahminde bulunabilen birey hayatlarını etkileyecek kontrol yollarını kolaylıkla oluşturabilmektedir (Bandura, 1994).

Eğer bireyin algısı, öz yeterliğini kavrayabilecek düzeyde olursa güdüleme süreci başarıyla sonuçlanır. Bilişsel sürecin bu kısmında irade aktif rol oynar. İradenin düşüklüğü, öz yeterlik düşüklüğü olarak tanımlanır. Bireyde öz yeterlik düştüğü zaman, başarısız senaryoların oluşması daha hızlı gerçekleşebilmektedir (Şenol, 2012).

1.12.3. Duyusal Süreç

Öz yeterlik kavramının temel görevini oluşturan öz yeterlik kavramı bireyin başarılı olabileceği, bir hedef oluşturup o hedef doğrultusunda hareket edeceği temel görevleri oluşturur. Şahsi ihtiyaçları doğrultusunda kaynaklarını ve sistemlerini sistemli ve düzenli hale getirirler. Öz yeterliğin duyusal sürece ve motivasyona birçok katkısı bulunmaktadır. İnsanların hedefleri doğrultusunda, zorluklara nasıl karşı koyabildikleri, hangi seviyede güç kullandıkları, başarısız durumlarda ortaya koydukları tepkiler ve nasıl dayandıkları hususları önemli rol oynamaktadır. Özgüven, başarısız oldukları ya da umutsuzluğa düştüklerinde kazandıkları tecrübelerin doğrultusunda pozitif veya negatif sonuçlanır. Birey kendine olan özgüveni tanımlarken tecrübe kazandıran mücadeleler olarak görmektedirler.

Motivasyonel süreç bireyin duyusal ve bilişsel kurgusuyla ortaya çıkar. Kendilerini öngörüselle etkinliklere hazırlarlar. Beklenen neticeler hareketlerin tahmin süreciyle ilişkilidir. Hedeflerini ve planlarını aldıkları bu ölçütle tasarlarlar. Öngörü uygun davranışı belirlemede ön-düzenleyici düzenekler temel unsur olarak görülür. Ve teşvikte bulunma unsurunu yansıtır. (Bandura, 1994).

Engeller karşısında, depresyon halleri, stres ve güdüleme bireyi etkilemektedir. Kişinin öz yeterliliği endişenin oluşmasına etki ederken bir yandan kontrol altına alınmasını da sağlayabilmektedir. İnanç, bireyin kontrol mekanizmasıdır. Her engeli aşabileceğine inanan kişi olumsuzlukların oluşmasında engeller. Endişe ve panik duygusuna kapılan bireyler başarısız olacaklarına inanma eğilimine, diğer kişilere göre çok daha fazla sahiptirler. Endişe ve olumsuz düşünce halindeki kişi bulunduğu durumu abartarak olumsuzluğun içine sürüklenmeye başlar. Bu durumdaki kişiler ayrıca çevreden zarar görebileceklerine de inanırlar. Başarısızlık bir katman gibi kişiyi içine aldıkça duyusal süreçten başarılı çıkmak kolay değildir (Kaleli, 2016).

Bireylerin yeteneklerine olan inançları, tehdit oluşturan zorlu şartlar altında bile olsa motivasyon kadar önemli bir etkiye sahiptir. Duyusal süreçte verilen duygusal tepkiler, düşüncenin kalitesini değiştirerek dolaylı ya da doğrudan etkileyebilir (Bandura, 1990). Öz yeterlik kaygı uyarlamasında stres verici etkenler üzerine kontrol sağlanması merkezi bir rol oynar.

Kendine olan inançları ve kontrol mekanizmasını doğru kullanan kişiler tehditlerden bile kolaylıkla başa çıkabilirler. Kaygı ise tam tersi durumun oluşmasını sağlar. Tehditler karşısında kontrol mekanizmasının yönetimi güçleşirken kaygı seviyesi ile negatif düşünme ortaya çıkar. Yaşadıkları olayların zorluklarını abartırlar ve yeterlik kapasiteni düşürerek daraltırlar.

Oysa endişe verici durumları aşmada, öz yeterlik algıları ne kadar güçlü olursa olsun zorlu ve endişe verici durumlarda, yönettikleri duyusal süreç kadar başarılı olurlar (Bandura, 1997). İnsanlar zor durumlarda ne kadar stres yaşarlarsa yaşasınlar, güdüleme düzeyinin yanı sıra, yeterliklerine olan inançları, yasadıklarıyla bağlantılıdır. İnsanların öz yeterlik inancında, duyusal süreci yönetme çabası, ne kadar yüksekse zor aktivitelere başlamada ve sonucunda başarılı olma durumu bir bütün olarak işleyerek sonuçlanır. Sosyal bilişsel ve duyusal kurama göre, öz yeterlik inancının oluşumunda, ilerleyişinde ve sonuçlanmasında, en önemli kaynak, kişinin kendi yaşadığı deneyimlerdir. Dolayısıyla ilk kez yaşanan deneyimlerin işleyiş sürecinde, bir rehberin bulunması önemlidir. Her basamakta kazanılan korku, endişe, korkulan, etkinliklerin alt işlem basamaklarına bölünmesi gibi olumsuz duyguların oluşumuna yol açmayacak şekilde rehber eşliğinde yapılması aynı zamanda öz yeterlik inancının oluşumunda ve duyusal sürecin işleyişinde ya da onarılmasında etkili olabilmektedir (Bandura, 1994).

Öz yeterlik algısı kişinin potansiyel tehlikeleri görme ve yorumlama şeklini etkilemektedir (Bandura 1995). Çevrenin tehlikelerle dolu olduğuna inanan 42 kişi korkunun verdiği duyusal süreç etkisiyle kendi eksiklerine yoğunlaşırlar, olma olasılığı düşük olan ve üstesinden gelinebilecek bir tehlikeli durumu bile gözlerinde büyütürler. Çevrenin ve koşulların stres yaratıcı olduğu durumlarda bu koşulların kontrol edebileceğine inanan birey soğukkanlı kalabilirken, kişisel kontrolleri ve çevresel etmenlerin dışında olduğunu düşünen bireyler ise soğukkanlılığını koruyamazlar ve aynı zamanda kontrol dışında olduğu için duysal süreci yönetmekte başarısız olurlar (Öcel, 2002).

1.12.4 Güdüleme Süreci

Diğer bir basamak olan ve öz yeterlilik kavramında önemli bir yer edinen aynı zamanda bireylerin öz yeterlik sürecinde büyük katkısı olan güdülenme süreci önemli bir yere sahiptir. Bilişsel ve duyuşsal süreç herhangi bir davranışın oluşturulabilmesi için veya ilerlemesi için yeterli değildir. Bu sürece güdülenme dahil edilmelidir. Bir davranışın ve devam ettirilmesinde güdülenme mutlaka olmalıdır (Bandura, 1997). Güdülenme süreci üç gruba ayrılmıştır. Bu gruplardan ilkini aynı isme sahip olan bilişsel hedefler kuramı ardından süreci nedensellik kuramı ve sonuç beklentisi kuramı devam ettirmiştir.

Hedef belirlemek, öz yeterlilik algısında etkilidir. Hedefler başarı getirir ve hedefe yönelik başarılar güdüleme ile sürdürülmelidir. Bir hedef belirlenirken hedeflerin oluşturulmasında ve kişinin kendini değerlendirmesinde yapılan işin niteliğinden çok hedefi belirlemek çok daha fazla önemlidir. Birey belirlenen hedefi başaramadığı zaman, öz yeterlik inancı yüksek ise güdülenme süreci ile hedefe ulaşmada ve başarıyı istemede kendine olan inancı artacaktır. Güdülenme tamda bu bakımdan hedef belirlemede, uygulama sırasında ve sonucunda öz yeterliliğin etkisini göstermektedir (Bandura, 1997).

Nedensellik kuramında elde edilen sonuçların güdülenme sürecine yönelik olan etkisi temellendirilmiştir. Nedensel bağlamalar doğrudan duygusal tepkileri, ardından performansı etkiler. Performans gdlemeyi, güdüleme öz yeterliliği etkileyerek sonlanır. Bakıldığı zaman öz yeterlilik düzeyi yüksek olan kişiler genellikle başarısız sonuçlar elde ettikleri zaman bu sonuçları çaba eksikliğine bağlarlar. Tam tersi söz konu olduğunda yani öz yeterlilik düzeyi düşük olan kişilerin hedef sonundaki başarısızlıklarında bu sonuçları yetenek eksikliğine bağlamaktadırlar. Sonuç beklentisinde güdülenme süreci, elde edilen sonuçların ve gerçekleştirilen eylemin sonucuna göre yeniden düzenlenmektedir.

Her durumda ve koşulda öz yeterlik inancında, bireyler hangi davranış başarabileceklerine inanırlarsa ona göre hareket ederler. Her ne kadar etkisi kısmen gibi gözükse de sonuç beklentisi öz yeterlilik tarafından yönetilir. Çok sık olan bir diğer durum ise kişiler bir faaliyeti başaramayacaklarını düşündükleri zaman hemen seçenek üretmeye başlarlar ve çoğunlukla daha farklı seçenekleri tercih ederler. Bu kişiler, sonuç beklentilerinde öz yeterlik seviyesine göre talep edilen vazifeleri farklı güdülenme düzeyleriyle yaklaşılmasını talep ederler. İnsanlar becerilerini oluştururken, olası eylemlerin olası sonuçlarını ngrebilmektedirler. Gelecek hedeflerini belirlerken ve

kendileri için doğru eylemlerde bulunurken, öz yeterlik düzeylerini arttıracak bir planlama ve eylemi gerçekleştirme yoluna başvururlar (Bandura, 1995).

1.13. ÖZ YETERLİĞİN SINIFLANDIRILMASI

1.13.1. Göreve Özel, Özel Yeterlik

Duruma yönelik başa çıkma inancı olarak bireyin, belirtilen göreve uygunluğu olarak değerlendirmemek gerekir (Bandura, 1986). Öz yeterliğin sınıflandırılması aşamasında göreve özel yeterlik aşamasında verilen görevde bireyin uygunluğunun yanı sıra görev ile olan ilişkisinin de incelenmesi gerekir (Varol, 2007).

Bandura (1986)'ya göre ise göreve özel öz yeterlik inancında, bireyin kişilik ya da kabiliyetinden ziyade ortama olan ilgisinin önemli olduğu belirtilmiştir. Göreve özel yeterlikte temel olarak görülen etkenlerden biri de bireyin herhangi bir durumda ortaya çıkan problemin ilerisini düşünerek bir fikir sahibi olması gerektiğidir. Birey nasıl bir yol izleyeceğinin kararını vererek o doğrultuda ilerlemelidir. Matematik problemi çözen bir öğrenci, yatırım yapmak isteyen yatırımcının geleceği ön görebilme yetisi gibi göreve özel öz yeterlik inancına örnek olarak verilebilir.

Göreve özel öz yeterlik inancında pratik düşünce becerisi önemli rol oynamaktadır. Bireyler kendilerine bir hedef koydukları zaman büyük hedeflere ulaşmada ve olumsuz durumlarla karşılaştıkları zaman nasıl başa çıkacakları konusunda ilk olarak pratik düşünme yetisi devreye girmelidir. Göreve özel yeterlik, pratik düşünceye sahip bireyleri ön plana çıkarmaktadır (Bandura, 1995).

Göreve özel öz yeterliliği ancak bireyin seçtiği işi sevip, sevmediğine aynı zamanda kendini belirli bir görevle ilişkilendirirken o işi yerine getirebileceğine olan inancı olarak tanımlayabiliriz. Buna bir örnek olarak; bir davranış ile karşılaşan kişinin yapılacak olan davranışı uygulamadan önce gözlemlene ve yorumlama yetisi olarak görebiliriz. Bir diğer örnekte ise büyük kitleler karşısında sunum yapacak kişinin sözel ifade yeteneğinin veya sunum yapabilme yeteneğinin iyi olması gerektiği gösterilebilir (Işık, 2002).

1.13.2. Alana Özel Öz Yeterlik

Alana özel öz yeterlik, birbiri ile benzerlik gösteren görevlerde etkileşime geçme durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz yeterlik kavramında tüm mesleklerde göz önünde bulundurulmuş sınıflamalardan olan alana özel öz yeterlilik de profesyonel yaşamdaki yaşantılar ve akademik yaşamdaki yaşantılara uygunluk ve farklı faaliyet

alanlarıyla ilişkileri incelenmektedir. Bu bakımdan genel olarak tanımlamak gerekirse alana yeterlik fonksiyonları yerine getirebilme olarak örnek gösterilebilir (Bandura, 1994).

Öğretmenlerin eğitim ve öğretim görevlerini yerine getirebilmeleri, antrenörlerin sporcularıyla olan ilgileri, özel öz yeterlilik olarak değerlendirilmektedir (Goddard, 2002). Toplum içerisindeki statüsüne bağlı olarak adlandırılan alana özel öz yeterlilik, bireyin sistemler üzerindeki rol yönetiminde görev yapmış olduğu pozisyonu olarak ele alınabilir (Bandura 1994).

Alana Özel Öz yeterlilik, görevleri uygulamadaki yeterliliğine olan inancı kapsamıyla göstermiş olduğu deneyim olarak tanımlayabiliriz. Bireyin günlük yaşamda ve iş hayatındaki etkinlik alanlarında öz yeterlik inancı ile alana özel öz yeterlilikten söz edilmesi mümkün olmakta ve üzerine düşünülüp araştırılabilmektedir. Sporcu eğitiminde, antrenörün sporcusunu ölçme ve değerlendirme aşamasında kendi öz yeterliliklerini yerine getirebilme, mesleğindeki etik kurallar çerçevesinde alana uygun değerlendirme yapabilmeyi ise örnek gösterebiliriz (Bandura, 1986).

1.13.3. Genel Öz Yeterlik

Tüm sınıflandırmaları kapsayan genel öz yeterlik, öz yeterliliğin alana ve göreve göre tanımlanması, sınırlanması ve en önemli yapısı olarak tanımlanmaktadır. Genel öz yeterlikte Sosyal Bilişsel Teori'nin en önemli yapısı ele alınmaktadır. Öz yeterlilik konularında detaylı araştırma, inceleme ve çalışma yapan araştırmacılar, iddialarında öz yeterliliğin farklı ortamlara genelleyebileceğini ifade etmişlerdir. Genel ve özel yeterlilik kavramını inceleyip, geliştirmişlerdir. Bu inanç sınıflandırmasına baktığımız zaman bireyin sadece öz yeterliliğine olan inancı ile sınırlı olunmadığına; yaşam mücadelesi verirken farklı alanlarda, genel öz yeterliği göstermiş olduğu performansın niteliğine ve kendisini ne kadar nitelikli hissetmesi ve gösterebilmesi açısından ele alındığındaki sonuç ile alakalı olduğu söylenebilir. Genel yeterlik, bu inanç olarak tanımlanmaktadır ve adlandırılmaktadır (Işık, 2001).

Bu kavramın; öz yeterlik inancının genellenebileceği düşüncesi ile ortaya çıktığı ve yeni bir kavram olarak anlam kazandığı gözlenmektedir. Genel öz yeterlik inancını, bireyin yaşantısında karşılaştığı sıkıntılı durumlarla birlikte ortaya çıkan stres sonucunda verdiği tepki olarak da tanımlayabiliriz (Sahraç, 2007). Konu ile ilişkili yapılan birçok

araştırmada, stres yaratan durumlarda kişinin başa çıkmadaki yetkinliği ile ilişkili olduğu görülmektedir (Luszczynska ve ark., 2005; Tong ve Shong, 2004).

Scholz ve arkadaşlarının (2002) yaptıkları çalışmada öz yeterlikte, genel öz yeterliğin diğer kavramlara göre daha evrensel olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca yapılan araştırmaların sonucunda bireylerin sağlık sorunları ile baş etmede genel öz yeterlik algısının yardımcı bir etmen olduğu, zihinsel sağlığa etki etmesinin yanı sıra bireylerin yaşam kalitesine faydalarını ve yaşam doyumları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu da gözlemlenmiştir (Luszczynska ve ark., 2005).

1.13.4. Başarı ve Öz Yeterlik İnancı

Öz yeterlik inancında başarının etken rol oynadığı belirtilmiştir. Öz yeterlik ve başarı arasında çift yönlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Alanda başarılı olan bireylerin başarıları da o alana yönelik eşit oranda artmaktadır. Durum tam tersi olabilmektedir. Kişi alanda yetersiz kalırsa ve başarısız olursa öz yeterlik eşit oranda düşmektedir (Turcan, 2011). Moral ve motivasyon, sporda başarılı olmak için önemli bir unsurdur. Belirli bir hedefe ulaşmak için başarı hangi seviyede ve nasıl bir strateji ile belirlenmesi gerektiğine dair bir yol göstericidir.

Hedefleri yüksek ve zor olan fakat amaçları başarı olan sporcular, amaçladıkları başarıya odaklanırken bu yolda ulaşmak istedikleri hedef için kendilerinde her zaman güvenmeleri gerekir. Başarının temel şartlarından biri emek sarfetmektir. Çıktıkları yolda başaracaklarına dâhil öz yeterlilik inancı hedefe kolayca ulaştırır. Aynı zamanda risk almaktan çekinilmemesi gerekir (Şenel, 2014). Gösterilen emeğe göre yapılacak olan faaliyetler motivasyonun düşük ya da yüksek olacağını belirler.

Başarı ve öz yeterlik inancı kavramında bulunması gereken bir diğer nitelik kişinin kendine olan güvenidir. Bu bakımdan güvenin ve motivasyonun yüksek olması kişinin kendisine olan saygısını ve başarısını arttıracaktır (Ağaoğlu, 2012). Öz yeterlilik inancının çift yönlü ilişkisinin bulunduğu başarı kavramında, hedef bireylerin kendilerine daha çok güvenmelerini sağlamak, sabırlı, arzulu, hırslı çalışarak hedefe ulaştırmaktır (Pekmezci, 2014).

1.13.5. Mesleki Öz Yeterlik

Kişiliğin bir aynası gibi görülen meslek seçimi, öz yeterlik inancının dışı vurumudur. Branşa özgü görevlerin yerine getirilebilmesi için en gerekli şart mesleki bilginin olup olmadığıdır. Başka bir şekilde tanımlamak gerekirse; meslek sahibi

bireylerin yaptıkları işi ilgili görevleri layıkıyla yapabilme, o iş için bilgi ve yeteneğinin bulunmasıdır. Kendi mesleki alan seçimi yapılırken öz yeterliğin o mesleğe uyumu ayrıca kişinin davranışlarının pozitif ve negatif olarak çevreyi etkileyeceği göz önüne alınmalıdır (Can, 1992).

1.13.6. Sportif Öz Yeterlik

Öz yeterlik inançları kendi içinde bölünmektedir bunlardan biri olan sportif öz yeterlilik; Sahip olunan öz yeterlik inancının yalnızca sportif yetenekleri kapsamıdır. Sportif öz yeterlik; Sporcunun kendi sportif yeteneklerine sahip olduğu bilincinde olması ve bu kabiliyeti doğrultusunda ilerlediği kısmı içermektedir (Sarı, 2013). Sporcuyu, spor branşında öğrenilen bir becerinin nasıl ve nerede kullanılması ya da bu becerinin ne şekilde uygulanması gerektiğini bilmesi gerekmektedir. Buna bir örnek verecek olursak; 100 metre kısa mesafe koşan bir sporcunun kendisine olan öz yeterlik düzeyi kısa mesafeye uygun olduğu için sportif öz yeterliği yüksektir fakat bu sporcuyu 5 km'lik mesafe koşusunda sportif öz yeterlik inancını kendisinde bulamayabilir (Stodolsky ve Glaessner, 1991).

Kişi herhangi bir spor branşında üst seviyede öz yeterliliğe sahip olabilir, fakat bu başka bir spor dalında olacağı anlamına gelmez. Diğer bir deyişle kişinin başka bir spor branşında diğer branşa göre düşük seviyede öz yeterlilik inancı gelişmiş olabilmektedir. Yarışmalar veya herhangi bir müsabaka sırasında katılımcıların birbirleriyle kurdukları münasebetlerin pozitif yönde seyretmesi, sportif faaliyetlerin başarısında ve sportif öz yeterlik inancında en mühim unsuru oluşturmaktır (Demircioğlu, 2014).

1.13.7. Antrenör Öz Yeterliği

Antrenör, sporcusunu bilgi ve birikimiyle aydınlatan ve yol gösterici kişidir. Sporcuya yeteneklerine göre yönlendiren antrenörün belli bir yeterliğe sahip olması gerekir. Sporcuyu antrenörün yeterliği sayesinde ilerleme kaydedebilir ve kendini geliştirebilir (Amman, 2000). Antrenörün sporcusuna desteği, ilgisi başarıyla sonuçlanır. Antrenör, müsabakalardaki olası yaralanmalarda ilk müdahaleyi yapan, sporcusuna desteğini esirgmeden moral ve motivasyonunu yüksek tutmasını sağlayan, takımlarındaki iş birliğini düzenleyen ve yeniden şekillendiren, duruma göre teknik ve taktik geliştiren ve bunu aktaran, çözümler üreten kişidir. Antrenörün yeterliği bu bakımdan oldukça önem teşkil etmektedir.

En iyi şekilde yönetmek ve idare edebilmek için bütün mesleki yeterlilikleri kendinde bulundurması gerekir. Antrenör yeterliği, öğrenme ve öğretme yeterlilikleriyle ilgilenildiği düşünülse bile aynı zamanda müsabaka başarısıyla ilgilendiği ve sporcusunun geleceğini etkilemeyi hedeflediği göz önünde bulundurulmalıdır. Antrenörün her ne kadar önemli olduğu, sporcuları üzerindeki bilgisi ve tecrübe kazandırma yetisi bilinse de bu durumun hala tam olarak keşfi yapılamamıştır (Feltz, 1999). Antrenör yeterliliği, öğretme yeterliliğine, arklı örgütsel değişkenlere göre daha farklı etkilenebilir. Okul içerisinde akademik önem, öğretmen yeterliliğinde önemli olabilir fakat antrenör yeterliliğinde o kadarda önemli olmayabilir. Bu durum karşılaştırılmamalıdır (Hoy ve Woolfolk, 1993).

Çok yüksek öğrenme hedefleri antrenörün kapasitesi açısından ve öz-yeterlik için olumsuz deneyimlerle sonuçlanabilir. Bu yüzden antrenör başarısızlığa teşvik edecek çok yüksek hedeflerden olabildiğince uzak durmalıdır. Optimal ve gerçekçi hedefler öz yeterlik için daha önemlidir. Antrenörün öz yeterlik düzeyini bu gerçekçi ve optimal hedefler belirler. Hedef belirlerken sporcu ile antrenör arasında optimal gerçeklik önemli bir olgudur ve bu olgu sayesinde başarı kaçınılmazdır. Antrenör, hedeflerin zorluk seviyesini belirlerken kendi kapasitelerine göre belirlemeli, o doğrultuda hareket etmelidir. Antrenörlük mesleğindeki temel olgular önce hedeflerin keşfedilmesi ile başlar, hedef geliştirme becerileri ile devam eder, en sonunda bunları sporcusuyla uyumlu hale getirir. (Locke ve Latham, 2002).

Yapılan antrenörlerin öz yeterliliğiyle ilgili çalışmalarda elde edilen bazı bulgulara göre antrenörlerin buldukları görev yerlerinin öz yeterlik inançlarını etkilediği yönünde olmuştur. Bu bulgulara baktığımızda özelde görev alan antrenörlerin öz yeterlik inançları kamuda görev alan antrenörlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel sektörde görev alan antrenörlerin rekabet anlayışı onları daha çok kendini geliştirmeye ve çalıştırmaya sevk etmiştir. Kamuda görev alan antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin düşük olmasının sebebinin bu rekabetten olduklarından kaynaklı olduğu düşünülmüştür (Grant ve Greene, 2004).

1.14. YENGEÇ SEPETİ

1.14.1. Yengeç Sepeti Sendromunun Tanımı

“Crab in barrel syndrome” olarak adlandırılan ve alan yazında çok fazla ele alınmayan yengeç sepeti sendromu kavramı farklı bakış açılarıyla tanımlanmaya çalışılmıştır.

İlk kez Filipinli yazar olan Ninotcha Rosca tarafından yengeç sepeti sendromu kavramı hayatımıza girmiştir. Ninotcha Rosca, yengeç sepeti sendromunu yengeç kişilikler şeklinde kullanmıştır (Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu, 2021). Daniel L. Duke adlı yazar tarafından kullanılan yengeç sepeti sendromu daha sonrasında ilk kez eğitim örgütleri için kullanılmaya başlanmıştır (Çavuş, 2021).

Herkesin aynı seviyede olduğu durumlarda yengeç zihniyeti veya yengeç sepeti sendromu, negatif tutumları kapsayan ve aynı zamanda başarılı olanları aşığı çekmeyi hedef alan, kültürel bir eğilimi ifade etmek için kullanılmaktadır (Bulloch, 2013). Bir organizasyonda destek ve yardım amaçlı oluşturulmuş olan normların varlığına rağmen kişilerin başarılarını engelleyen davranışlarını tanımlamak için kullanılan bir metafordur (Miller, 2016). Bir diğer tanıma göre başkalarını küçümseme, başarılarını aşığılama ve aşığıya çekme kendileri için olası avantajlı durumlarda başkasını bu durumdan uzak tutma olarak tanımlanmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014).

Bu sendromun anlayış biçiminde söz konusu “benim sahip olamadığım her ne varsa, senin de aynı şekilde sahip olamaman” şeklinde bencilce ve dar bir düşünce yapısını ifade etmek için kullanılmaktadır. En çok kullanan ve özellikle Filipinliler arasında oldukça yaygın olan yengeç sepeti sendromu olgusu zamansız bir rekabeti ifade etmektedir ve bu kavram evrensel olarak ele alınmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014).

Yengeç sepeti sendromunun çıkışı anonimleşmiş bir hikâyeye göre; bir adam bir gün kumsalda yürümek için dışarı çıkmaktadır. Kumsala doğru giderken yolda bir balıkçı ile karşılaşmaktadır. Balıkçının elindeki kovaya bakan adam birkaç yengeç görür. Fakat adamın ilgisini çeken şey yengeçlerin olması değil, kovadan çıkmaya çalışan yengeci bir başka yengeç engelleyerek aşığı çekmesidir. Durum tüm yengeçler için aynıdır. Adam balıkçıya dönerek bu ilgisini çeken olayı sorar ve balıkçıya “dikkat edin kaçacaklar” der. Balıkçı, adama doğru başını kaldırır ve: “Haklısınız kovada tek bir yengeç olsaydı belki kaçabilirdi. Fakat bu kadar çok yengecin olduğu bu kovadan kaçmaları mümkün değil”

der. Bahsedilen bu hikâyede balıkçının anlatmak istediği aslında yengeçlerin birbirini yukarı itmek için yardım etmek yerine, aşağı doğru çekerek çıkmalarını engellemeleridir.

Tanımlamalara bakıldığı zaman yengeç sepeti sendromunun aslında insanın duygusal, davranışsal ve düşünsel, özelliklerini ele alarak tanımlama yapılması ve bu tanımlamaya tüm çevresel etmenlerin de göz önünde bulundurulması eklenmesi gerekmektedir. Yoksa tüm tanımlamalar eksik kalacaktır, Bunun nedeni yengeç sepeti sendromu kavramında olumsuz sonuçların ağır basmasıdır. Bu kavramı açıklarken sadece kişisel özellikleri ele almak veya sosyal çevreyi ve örgütsel bağları katmadan tanımlamaya çalışmak, yengeç sepeti kavramının kapsam açısından oldukça yetersiz hale gelmesine sebep olmaktadır. Kavramı tanımlamadan önce dikkat edilmesi gereken en önemli aşamalardan biri, sendromunun gerçekleşme sürecine yönelik tüm aşamaların incelenmesi gerektiğidir (Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu, 2021).

Literatürü incelediğimiz zaman karşımıza yengeç sepeti sendromuna benzer birkaç sendrom çıkmaktadır. Bunlardan biri “Köpek ve At Sendromu” ve “Uzun Gelincik Sendromudur”. Ezop masallarına da konu edinen hikâyeye göre; Yemlikteki saman dolu yerde yatan bir köpek, işine yaramamasına rağmen at biraz saman yemeye çalıştığında, atın saman yemesini engeller ve at her ne kadar yemeye kalkışsa atı ısırır” şeklinde anlatılır. Yengeç sepeti sendromuna benzer bir diğer sendrom ise “Uzun gelincik sendromudur”. Bahsi geçen sendromun hikayesine göre; Tüm güçlü ordusunu kullanarak babası Roma kralı Tarquin’e, oğlu bir suikast düzenlemeyi planlar. Her şeyin farkında olan Tarquin, sarayının bahçesindeki tüm uzun gelincikleri keserek oğluna gizli bir mesaj verir. Bahsettiğimiz birkaç sendroma baktığımız zaman görüldüğü gibi sendromun milleti, adı tarihi değişse bile zihniyeti ve amacı hep aynı kalmaktadır.

1.14.2.Yengeç Sepeti Sendromu İle İlgili Kavramlar

1.14.2.1. Cam Tavan Sendromu

1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkmış olan cam tavan sendromu; üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmak isteyen kadınların örgütsel ve davranışsal ön yargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır (Wirth, 2001). Kadınların eğitim düzeyine ve yetkinliğine aynı zamanda başarılarına bakılmaksızın yönetici statüsüne çıkmasını engelleyen, aşılamayan engelleri tanımlayan deyimsel bir kavramdır (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014). Bir başka tanıma göre Cam tavan sendromu; Kadın çalışanların, Bir örgütte yöneticilik statüsüne

ulaşmasının engellenmesine o örgütteki kadınların birbirlerini aşağı çekme durumu olarak tanımlanmaktadır. Sırf cinsiyetlerinden dolayı kadınların engellenmeye çalışılması bu sendromun çıkış noktasıdır (Erçen, 2008). Cam tavan sendromunu tam açıklayan metafor olarak; Kadınların üst yönetim pozisyonlarında küçük başarılarla sahip olması ve görünmeyen bariyerlerle kadınların engellenmesi şeklinde tanımlamak yanlış olmayacaktır (Liu, 2013).

1.14.2.2. Kraliçe Arı Sendromu

Kadın meslektaşlarına karşı ayrımcı davranan kadın yöneticileri anlatan bir sendromdur. Bu sendromun esin kaynağı, arı kovanlarında bulunan kraliçe arının her zaman teklifi ve iktidarı sürdürme isteği ve mücadelesi olmuştur. Cam tavan sendroma benzer bir diğer sendrom olan kraliçe arı sendromudur. Bu sendromda üstte görev yapan kadın yöneticilerin, çevresindeki kadınları tehdit olarak görmesi ve aynı zamanda gelişimini engellemesi olarak tanımlanmaktadır. Ben yapamıyorsam, sende yapma mantığı tüm sendromların çıkış noktası olmuştur. Yengeç sepeti sendromunun etkisinde kalarak kadınların hemcinslerinin başarısını küçümseyerek etkisiz hale gelmesini hedefleyerek bu iki sendromu birleştirmiştir. Yengeç sepeti sendromu için geçerli olan tüm davranışlar, kraliçe arı sendromundaki davranışlarla eşdeğerdir. Aralarındaki tek fark ise; mağdurun ve eylemi yapan iki tarafında kadın olmasıdır. Yengeç sepeti sendromunda cinsiyet farkı yoktur (Baş, 2020).

1.14.2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları

Örgütsel dedikoduların gelişmesiyle birlikte üretim karşıtı iş davranışlarında değişimler meydana gelmiştir. Yengeç sepeti sendromuna benzer olarak örgüt içinde normların ihlal edilmesi, örgütsel motivasyonun düşmesiyle birlikte birbirini destekleme ve iş birliği yapma davranışlarından kaçınma görülmeye başlanmıştır. Üretim karşıtı iş davranışlarında diğer bir görülen davranış, zorbalık ve yıldırma çabalarıdır. Tüm bu davranışlar ekonomik ve sosyal açıdan olumsuz birçok durumun meydana gelmesine olanak sağlamaktadır (Aydın ve Oğuzhan, 2019).

Örgüt dışı ya da örgütte yer alan bireylere zarar vermeyi hedefleyen kasıtlı davranışlara üretim karşıtı iş davranışları denmektedir (Spector ve Fox, 2002). Örgütsel normları ihlal eden bu anlayış biçiminde, sapkın davranışlar söz konusudur. Üretim karşıtı iş davranışları örgüte ve bireye yönelik olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Bireye yönelik üretim karşıtı iş davranışları; kırıcı ifadeler kullanmak, dini ya da ırksal

ayrımcılık yapmak, dalga geçmek, kaba davranmak, hakaret etmek, utandırmak gibi davranışları içermektedir. Örgüte yönelik olan üretim karşıtı iş davranışları; Verilen görevi yerine getirmemek kasıtlı olarak işe gecikmek, kuruma ait olan eşyaları izinsiz şekilde almak, kurumun gizli bilgilerini paylaşmak, kötü tabirler kullanmak, iş yerinde uyuşturucu ve alkol kullanmak gibi davranışları içermektedir (Bennett ve Robinson, 2000).

1.14.2.4. Sosyal Baltalama

İş yerinde meydana gelen, sosyal baltalama kavramı bir bireyin örgütteki bir diğer bireyle arasında bulunan çekişmeyi tanımlar. Diğer kavramlarda olduğu gibi bireylerle çevresinin iyi olmasının engellenmesi, iyi bir itibara sahip olunmasının engellenmesi, yükselmeye çalıştıkça önüne engellerin konulması olarak da tanımlanmaktadır. Bireye karşı hoşlanmama durumu ve karşısındakine sürekli kızgınlık duyma gibi olumsuz duygulara sahip olma, gayreti ve eylemleri bakımından olumsuz değerlendirilmesi sosyal baltalama kavramının temel özelliklerindedir (Vinokur ve van Ryn, 1993). Yukarıda saydığımız tüm tanımlamalar doğrultusunda bu sergilenen davranışlar; belirli süreç içerisinde yavaş yavaş ve kasıtlı olarak yapıldığı yönünde kabul edilmektedir (Duffy ve ark., 2002).

1.14.3. Yengeç Sepeti Sendromuna Sahip Bireylerin Özellikleri

Yengeç sepeti zihniyetine sahip olan bireyler her nerede olursak olalım hayatımızın her noktasında gördüğümüz birtakım özelliklere sahiptir. Bu özellikleri taşıyan kişilerde görülen davranışlar şu şekilde sıralayabiliriz;

- a) Başkalarını sürekli küçümserler ve kendileriyle daima gurur duyarlar.
- b) Olumlu durumlara karşıdırlar. Gelişim gösterdiklerinde ve bunun sonucunda mutlu olduklarında sürekli bir panik hali yaşarlar.
- c) Bu bireylerin kafalarındaki tek mottoları “Ben sahip olamıyorsam, siz de sahip olamazsınız” şeklindedir.
- d) Merhamet duygusuna sahip değillerdir. Kendileri dışında herkesin hiçbir şey bilmediğini iddia ederler.
- e) Diğerlerini başarısızlıkla suçlarlar. Bu kişiler için herkes birer rakiptir.
- f) Hayata karşı hep olumsuzdurlar. Fikirler veya çözümler üretmek yerine insanlarla tartışarak ve onlar hakkında konuşarak geçirmeyi tercih ederler.

g) Bu insanlara yengeç zihniyetine sahip olduklarını söylense dahi asla kabul etmezler (Özdemir ve Üzüm, 2019).

Tüm bu saydığımız maddelerin temeline baktığımız zaman kıskançlık duygusunun baş rol oynadığını söyleyebilmek mümkündür. Kıskanma duygusuna olumsuz bakılmamalıdır çünkü aslında kıskanma duygusu beğenme ya da hoşlanma gibi insan doğasına ait olan bir duygudur. Bu duyguyu hangi yönde kullandığın önemlidir. Bu davranışa sahip bireylerin bir tedavi ya da eğitim ile düzelebileceği düşünülmektedir. Kıskanma duygusu psikik bozukluğu ifade etmemektedir. Aslında bilinçaltının yaşamış olduğu olumsuz deneyimlerden dolayı gün yüzüne çıkardığı duyguyu temsil etmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında söylemek gerekirse yengeç sepeti sendromu aslında insan olmanın bir parçasıdır ve bu parça kontrol edilebildiği sürece normaldir (Soubhari ve Kumar, 2014).

1.14.4. Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri

Yengeç sepeti sendromunun nedenlerini incelediğimiz zaman bireysel nedenler ve toplumsal-örgütsel nedenler olmak üzere iki başlık karşımıza çıkmaktadır.

1.14.4.1. Bireysel Nedenler

İnsanın doğuştan var olan ve tamamen içten gelen duyguların dışı vurumu olarak tanımlayabiliriz. Kendi içinde ve çevresiyle sorun yaşanmasına engel olabilmeyi, büyüyüp geliştiğinde olumsuz sonuçlar doğurabilecek hislerin içinde gelişmesini engellemek birey için mümkündür. Yengeç sepeti sendromunda ortaya çıkan motivasyon kaynakları olarak beş bireysel neden sıralanmaktadır. Bunlar;

1.14.4.1.1. Kıskançlık ve Haset

Kıskançlık ve haset kelimelerinin birbirine benzer anlamlara sahip olduğu düşünülmektedir. Türk Dil Kurumuna göre bu kavramlar birbirinin yerine kullanılsa da ve eş anlamlı olarak görülse de hem oluşum hem de sonuçları bakımından birbirinden farklıdır. Haset kavramı kişinin sahip olmadığı herhangi bir şeyde başkasının da sahip olmasını istememe durumu olarak tanımlanmaktadır (Foster ve ark., 1972). Sadece fiziksel bir materyal olarak düşünmemek gerekir bu şey yetenek, kalite başarı olabilmektedir (Vecchio, 2000).

Yetersiz duygular sonucunda kıskançlık ve haset yeşerir. Aralarındaki farkta haset iki kişi arasında görülür. Ancak kıskançlık duygusu birden fazla kişiler arasındadır (Demirtaş, 2004). Kıskançlığa neden olan duyguların başında kaybetme ve yoksunluk

korkusu baş gösterir (Schimmel, 2008). Önemsenen bir ilişki zarar gördüğünde ya da kaybedildiğinde verilen tepkiye kıskançlık denir (Pines, 2003).

Her ne kadar insani bir duygu olsa da kıskançlık, hayatımızın her alanında oldukça zorlayıcı ve yıpratıcı bir duygudur. Birine karşı güven eksikliği, verilen değer karşılık bulamaması gibi birçok durumda ortaya çıkmaktadır (Greenberg ve Pyszczynski, 1985). Kıskançlık hem kişinin kendisine hem de çevresine zarar verebilmektedir. Bu zararın davranışsal, bilişsel, duygusal sonuçları olabilir (Cohen, 2009). İşletmelerde en çok ortaya çıkan kıskançlık duygusu, işletme yöneticileri tarafından nedenleri araştırılıp bu duyguyu azaltıcı hedefler belirleyerek doğru bir yol izlenmesi gerekir (Üçok ve Turgut, 2019).

İnsanlık doğasına ait diğer duygular gibi korku ve kaygı sonucu ortaya çıkan kıskançlık duygusu normalin üzerinde yaşandığı zaman kişinin önce kendi psikolojisine ardından çevresinin psikolojisine vereceği zararın düşünülmesi gerekir. Bu zarar açık ve örtülü eylemleri kapsamaktadır. Saldırganlık, örgüt içi zorbalık, yıldırma, dışlanma, dedikodu gibi eylemlerin sonucunda yengeç sepeti sendromunun varlığını göstermektedir. Görülen tüm bu eylemler çalışma hayatında çeşitli maliyetlere yüklenilmektedir (Miller, 2016).

1.14.4.1.2. Düşük Benlik Saygısı

Düşük benlik saygısına değinmeden önce benlik saygısını açıklarsak; bireyin her anlamda kendini başarılı ve yeterli bulması, düşüncelerine ve duygularına gösterdiği değer ile kendine güvenmesi şeklinde olumlu duyguları ifade eden kavram olarak tanımlayabiliriz (Açar, 2018). Bireyin kişilik gelişimi, mesleki gelişimi, sosyal ilişkileri ruhsal sağlığı üzerinde etkili olmaktadır. Düşük benlik saygısına sahip olan bireyler ile yüksek benlik saygısı olan bireyler arasındaki temel farka bakarsak, yüksek benlik saygısına sahip bireylerin mesleki ve kişisel gelişimlerinde temel noktanın kendilerine odaklanmak olduğunu söyleyebiliriz. Düşük benlik saygısı olan bireyler gelişimlerinden ziyade hata yapmamaya odaklandıkları için daha çok hata yapmaya meyilli olmaktadır (Ertürk, 2021).

Düşük benlik saygısına sahip olan bireyler, eleştirilere karşı tahammülsüzdürler. Başarısızlık karşısında büyük duygusal tepkiler göstermektedir. Sadece olumsuz eleştirilere değil, ayrıca bu bireyler yapıcı olan eleştirileri dahi olumsuz tepkiler gösterme

eğilimindedirler. Bu bireyler en yoğun duyguları yaşamaktadırlar. Mutsuz hissetmek, karamsar olmak, stres ve kaygı gibi duygular buna örnek gösterilebilir.

Hissettikleri yetersizlik duygusu sonucu düşük benlik duygusu, yengeç sepeti sendromunun temelinde yer alan kıskançlık duygusu ile tetiklenmektedir. Ayrıca örgütsel ve bireysel performansı olumsuz yönde etkileyecek davranışlar sergilemektedir. Olumsuz davranışlar arasında bulunan saldırganlık davranışı, yengeç sepeti sendromu kapsamında yer almaktadır. Sosyal tehdit altındayken bu sendroma sahip kişiler benlik saygılarını yükseltmek için tehdit oluşturacak durumlardan kendilerini koruma altına almaya çalışırlar. Benlik saygılarını yükseltebilmek için saldırganlık davranışı gösterirler. Bireylerin hissettiği değersizlik ve yetersizlik hissi, özgüven eksikliği stres yaratmakta ve örgüte uyum sağlayamaz hale getirebilmektedir (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021).

1.14.4.1.3. Narsisizm

Narsisizm, benlik saygısının sağlıklı biçimde yüksek olması ile doğrudan orantılıdır. Çünkü bu benlik saygısının sağlıklı biçimde yüksekliği durumlarda narsistik kişilik yapısı ortaya çıkmaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında inceleyecek olursak; Yunan mitolojisinden günümüze kadar kullanılan bu kavram, “Narkissos” adlı bir adamın sudaki yansımasını görerek, kendine âşık olduğu için ömrünü hiçbir zaman elde edemeyeceği bir aşkın peşinden gitmesiyle ortaya çıkan kişilik yapısından geldiği düşünülmektedir. (Karaaziz ve Atak, 2013).

Abartılmış benlik olarak görülen ayrıca bireyin kendinde olmayan özelliklerini bastırmak amacıyla gösterdiği psikolojik dışa vurum narsisizm olarak tanımlanır. Narsist bireylerin sahip oldukları abartılı benlik yüzünden benzersiz olduklarını düşünme, kendilerini çok fazla beğenerek çevreye baskı kurma gibi yüksek düzeyde gösterilen olumsuz psikolojik tepkiler ortaya çıkar. Çevresindekileri dikkate almama ve onları kendi kontrolünde tutma, kendinden daha alçakta görme bir diğer özelliklerindedir (Özsoy ve Ardıç, 2017).

Özdemir ve Üzüm (2019)’ a göre bahsedilen bu narsist kişilik özelliklere sahip bireyler, yengeç sepeti sendromun gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Yengeç sepeti sendromunun çıkış hikayesi düşünüldüğü zaman başkalarını dibe çekme durumu narsistlerde de aynıdır. Her şeyi en iyi kendisinin bildiğini düşünme, eleştiri kabul etmeme, bencilce davranma, kendi başarılarıyla çok fazla övünme ve diğerlerinin başkalarının başarılarının tesadüf olduğunu düşünme, diğer bireylerin hislerine ya da

düşüncelerine karşı ilgisiz olma gibi özellikler yengeç sepeti sendromunun narsistik kişilikle ilişkilendirilmektedir (Abrugar, 2014).

1.14.4.1.4. Rekabetçi Örgüt İklimi

Diğer bireylerden daha yüksek performans gösterme durumu olarak karşımıza çıkan rekabetçi örgüt iklimi, bireyler ile kendini karşılaştırarak aralarında en iyisi olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Saks, 1996; Erdogan ve ark., 2006). Rekabetçi örgüt iklimine sahip bireyler için referans noktası kurumdaki diğer bireyler ile kendini kıyaslamaktır. Kendilerine rakip olan her birey için aşağılama kompleksi geliştiren bu kişiler, diğer kişilerin başarılarını kıskanmaktadırlar (Nickerson ve Zenger, 2008; Rawley ve Simcoe, 2010; Tai ve ark., 2012; Vecchio, 2000).

Bireysel örgüt normlarının dışına çıkarak, zarar verici durumların gelişmesine olanak sağlarlar. Bu olumsuz davranışların altında yatan şey ise bu bireylerin kendinden üstün olanları engelleyip ya da süreçlerini yavaşlatmaktan aldıkları keyif duygusunun getirdiği motivasyondur (Deutsch, 1949). Bu tür davranışlar ve duygular kendisiyle beraber yıkıcı rekabetin gelişimine yol açmaktadır (Çiçek ve Söylemez, 2020). Bu kişiler yengeç sepeti sendromunda yer alan “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışının temel varsayımını oluşturmaktadır ve bu oluşumu hedefleri arasında sıkça kullanmaktadır. (Çavuş, 2021). Rekabet kavramı olumsuz gibi gözükse de doğru yerde kullanıldığı zaman aslında başarıyla ve dayanışmayla sonuçlanabilir.

Fakat rekabetçi örgüt iklimindeki bireyler arasında gelişen bu rekabet, yengeç zihniyeti davranışları sergilemesinde etkili olan motivasyon kaynaklarından (Bulloch, 2017; McPhail, 2010). Birbirini sabote eden rekabetçi örgüt iklimi anlayışına sahip bireylerde, zamanla gelişen ve hayatlarını etkileyecek olan bu durum büyük bir engel teşkil etmektedir. Yengeç sepeti sendromu bu bakımdan rekabetçi örgütlerde kendine daha fazla yer bularak gelişim olanağı sağlamaktadır (Miller, 2019).

1.14.4.2. Toplumsal-Örgütsel Nedenler

Bireyin her ne kadar kendisinde bulunsa da çalışma hayatında ortaya çıkan tutum ve davranışlar bunun çıkmasına olanak sağlamaktadır. Toplumsal-örgütsel nedenler yengeç sepeti sendromu oluşumuna neden olabilmektedir. Örgütsel nedenler kendi içinde üçe ayrılmaktadır. Bunlardan ilki;

1.14.4.2.1. Örgütün Yapısı

Varlık felsefesini meydana getiren ve birbirleri ile ilişkileri sonucu örgütsel yapıyı oluşturan yapıyı içermektedir (Ahmady, ark., 2016). Örgüt yapısı, belirlediği amaçlar yerine gerçekleştirilecek faaliyetlerin sınıflandırılması, görevler arasındaki bağlantıları, yetki devrindeki bilgi akışını gösterir diyebiliriz (Aydemir, 1991). Görev ilişkilerini ayarlayıp koordine eden, bünyesindeki personellerinin raporlama ve görev ilişkilerini motive eden resmi bir sistemdir. Toplumsal- örgütsel yapıda kim kime rapor vermesini, toplumun düzen araştırmalarını, konuların belirlenmesini sağlamaktadır (Kinicki ve Williams, 2010).

1.14.4.2.2. Tutum ve Davranışlar

Tutum ve davranışlar, örgütün amaçlarına ulaşabilmesinde en önemli etkenlerden biridir. Astlar ve yönetici arasında etkileşiminin yanında iletişimin kalitesini ortaya çıkarır. Bu iletişimin ve etkileşimin şekli istenen ve istenmeyen sonuçları doğurur (Üçok ve Turgut). Toplumsal-örgütsel problemler tutum ve davranışın boyutuna göre güçlü ya da zayıf yönlerini analiz edilmesinde yönetici ve çalışan arasında etkili iletişimin kavranmasında etkili rol oynar. Kurumsal kültürün gelişmesini, çalışanların işe karşı tutumları, çalışma ortamındaki adalet ve huzur, çalışanların performansı, yöneticinin çalışanlara karşı sergilediği davranışlar direkt olarak etkiler. Yöneticilerin tutum ve davranışlarındaki en önemli unsur liyakat esaslarına uygun davranmaması, çalışma ortamının verimini etkilemektedir. Yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasında liyakat eksikliğinin payı vardır (Bolat, ark., 2017).

1.14.4.2.3. Örgüt Kültürü

Değerler ve alışkanlıklar sistemi, yönlendiren inançlar, süreklilikler örgüt kültürü sistemini oluşturur (Dinçer, 1992). Nelerin değerli olduğu ve yapılması gerekenler konusundaki örgütü koruyan ve güçlendiren, duyguyu bireye aktaran ve belirli kuralları olan bir bağlayıcı olarak düşünülebilir (Scott ve ark., 2006). Çalışanların nasıl davranmaları gerektiğinin yanında nelerin onaylanıp nelerin onaylanmayacağını, aklın ve ruhun yönlendirilmesi, örgüt kültürüyle aktarılmaktadır. Yönetmeliklere ve yazılı kurala gerek duymadan, çalışanlar örgüt kültürünü içselleştirerek kendi kendilerini yönlendirecek seviyeye gelebilirler (Akıncı, 2012).

1.14.5. Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları

Yengeç sepeti sendromunun sonuçları kişiden kişiye farklılık gösterse de literatürü incelediğimizde kişilerde benzer sonuçlar elde edilmiştir.

1.14.5.1. Dedikodu ve Söylenti

Yıkıcı etkisi olan ve her meslekte neredeyse örgüt içi çatışmaya neden olan yengeç sepeti sendromunun başında söylenti ve dedikodu ortamları gelmektedir. Dedikodu ve söylenti büyük bir etkiye sahiptir. Çalışanlarda başta huzursuzluk olmak üzere kaygı, moral çöküntüleri, korku, endişe gibi etkilere yol açar (Eroğlu, 2005). Gruplar arası bağların zayıflamasına neden olan dedikodu ve söylenti, güveni zedeleyerek temel değerlerimiz olan dürüstlük ve şeffaflık ilkelerimize ket vurur.

Dedikodu ve söylenti, grup içi saldırganlık biçimi olarak görülür. Karşımızdakini itibarsızlaştırmak, küçük düşürmek, huzursuzluk yaratmak gibi kötü niyetli yaklaşımlara sebebiyet verir (Baumeister ve Zhang, 2004). Örf ve adetlerimize ters düşen dedikodu ve söylenti, toplum tarafından bir eleştiri olarak kabul edilmektedir. Kıskançlıktan ortaya çıkar ve haksız ve adaletsiz yargıları barındırır (Hançerlioğlu, 1976).

1.14.5.2. Dışlanma

Dışlanma, yengeç sepeti sendromunun sonuçlarından biridir. Dedikodu ve söylentiden sonra gelen dışlanma, bireyin çevresiyle ilişkisinin kesilmesine, içe kapanıklık gibi birçok olumsuz sonuç doğurabilir. Bu kişiler kendilerini yalnız hissettikleri için dışlanma psikolojisi yaşıyor olabilirler. Kimsenin kendilerini anlamadığını düşünürler ve bu kişilerin bir yere aitlik hisleri yoktur.

Çelik ve Koşar'a (2015) göre dışlanma kavramı, görmezden gelinme, buldukları ortamlarda görmezden gelinme şeklinde tanımlanmıştır. Dışlanmış hissine sahip bireyler için bir ortamda buldukları zaman kendilerini o ortamdan sıyrarak, çevresindeki insanlarla bütünleştirmezler. Bu durum bu kişiler için engel teşkil etmektedir.

1.14.5.3. Saldırganlık

Saldırganlık davranışları örtük yapılabildiği gibi açık bir şekilde de yapılabilmektedir. Saldırganlık davranışına sahip kişiler, işin yavaşlamasına sebep olabilirler ve aynı zamanda örgüt için şiddetin oluşmasına, örgüt üyelerin zarar görmesine kadar birçok negatif davranışın oluşmasına zemin hazırlayabilirler (Spector ve ark., 2002).

1.14.5.4. Zorbalık

Yengeç sepeti sendromunun sonuçları örgüt açısından saldırganlık, zorbalık, dedikodu ve söylenti gibi kavramlarla açıklanmaktadır (Özdemir ve Üzüm, 2019). Fikirlerin desteklenmemesi, çabaların değersizleştirilmesi ayrıca bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları yalnızlaştırma durumları zorbalık davranışların ortaya çıkmasını sağlamaktadır ve yengeç zihniyetine sahip bireylerin davranış biçimiyle uyumludur (Çavuş, 2021). Çeşitli fiili hareketler şiddet içeren tartışmalara yol açarak kontrol edilemeyen saldırganlık biçimlerini ortaya çıkarmaktadır (Açıkgöz, 2003).

1.14.5.5. Mobbing

Birkaç kişi tarafından etik olmayan davranışlarla sistematik olarak yapılan mobbing, karşısındaki kişi savunmasız ve çaresiz bırakarak, kişide bıraktığı psikolojik terör duygusu olarak tanımlanmıştır (Leymann, 1996). Saygı sınırları dışında yöneticiler veya çalışanlar tarafında zarar verici eylemler olarak da tanımlamak mümkündür. Bu kişiler maruz kaldıkları mobbing sonucunda çeşitli psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilirler ve ayrıca bu kişilerde bedensel hastalıklar meydana gelebilir. Bu kişilerin sonuç olarak işten atılması ya da ayrılması olası sonuçlar arasındadır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

1.14.5.6. Psikolojik Sıkıntılar ve Şiddet

Psikolojik sıkıntılarının başlangıçta kendini göstermesi, işine karşı kayıtsız kalma ile başlar. İsteksiz ve yılgınlıkla devam eden süreçte, karşısındaki bireyin saygısız ve düşmanca bir davranışı hedef haline getirir (Einarsen, 1999). Yengeç sepeti sendromunun çıkış nedenlerinden biri olan psikolojik sıkıntılar sadece bireyi değil, çevreyi de etkiler. Psikolojik sıkıntılar ve şiddet, bulunan ortama, yaşa, cinsiyete göre değişkenlik gösterse de temelinde aynı etkenleri barındırmaktadır.

1.14.5.7. İş Yeri Nezaketsizliği

Örgüt içindeki normları ihlal eden bu davranış biçimi, karmaşık bir olgudur. Toplumsal-örgütsel ve bireysel bakımdan olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Rekabetin fazla olduğu ortamlarda, iş yeri nezaketsizliği başlar. Hedefte bireye zarar vermek, karşılıklı saygıyı ihmal ederek örgüt içi huzursuzluk yaratmak gibi saygısız davranışları ifade etmektedir (Miller, 2016). Belirsiz bir biçimde düşük yoğunlukta uygulanması sonucunda iş doyumunda azalma meydana gelmektedir. Bu durum kolay fark edilebilir bir biçimde kendini gösterdiği için işten ayrılma ya da atılma olasılığını arttırmaktadır.

(Andersson ve Pearson, 1999). Bu davranışa sahip kişiler hedef olarak karşısındaki kişide fiziksel sorunlar oluşturmak yerine ruhsal sorunlar çıkarmayı hedeflemektedirler.

1.14.5.8. İş Yeri Stresi

İş yeri stres kavramı, Ruhsal ve fiziksel fonksiyonların maruz kaldığı zorunluklar sonucu bireyde meydana gelen sapma olarak tanımlanmaktadır (Parker ve DeCotiis, 1983). Dinamik bir yapıda devam eden bu sapsmalar, yaşam boyu her bireyde gerçekleşmektedir (Schuler, 1980; Tekin ve ark., 2019). Örgüt içinde ve bireyde iş yeri stresi unsurdan kaynaklanabilmektedir (Altan, 2018). Bireyin beklediği fırsatın kaçırması, kısıtlanması veya amaçlarına ulaşmasının diğer bireyler tarafından engellenmesi, iş yeri stresine neden olabilmekte ve belirsiz isteklerin oluşmasına sebep olmaktadır (Schuler, 1980). Örgütsel ve bireysel iletişim bozulduğu zaman bireyler arası çatışma, iç huzursuzluk, mobbing, dedikodu, rekabet gibi etkenler birey üzerindeki stresi ve baskıyı arttırmaktadır (Yeşilada ve Yeniçeri, 2020).

Yengeç sepeti sendromunun kurbanı olan bireylerde en çok rastlanan unsur duyguların hiçe sayılmasıdır. Ayrıca Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yapılan bir araştırmada, nefret, kıskançlık, hırs, saygısız davranışlar, duyguların takıntılı olması bireyler arasında güvensizliği arttırdığı yönündedir.

1.15. YENGEÇ SEPETİ SENDROMUNU ÖNLEMeye YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Belirli bir hedefe ulaşmada örgüt içi anlaşmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Kültürler arası uyum sağlanmalı ve farklı kişilik yapılarına saygı duyulmalıdır (Özdemir ve Üzüm, 2019). Başka türlü yengeç sepeti sendromunu önlemeye yönelik çözümlerde dünyadan kopuk bir varlık sürdürmek pek mümkün değildir (Çankaya ve Çiftçi, 2020). Yengeç sepeti sendromu, ekonomik ve sosyal yönden psikolojik süreci etkilemektedir. Anlaşmazlıkların ortadan kalkması için örgüt içinde dedikodu başta olmak üzere sendromların ortaya çıkma nedenlerinde saydığımız tüm maddelerin ortadan kaldırılması gerekir. Çalışanların, iş kaybı yaşamaması için mobbingin azaltılması ve aynı zamanda bireylerin düşük morale sahip olduğu zamanlarda birlik ve beraberliğe yer verilmesi gerekmektedir. Yengeç sepeti sendromu ortaya çıkmadan önce çözüm yolları bulmak daha kolay ve etkilidir. Bu davranışların ortaya çıkmasına neden olan faktörler araştırıldıktan sonra gerekli önlemler için harekete geçilmeli, iş verimi artırılmalıdır.

Yengeç sepeti sendromunun kaynaklık ettiği iletişim güçsüzlüğü çalışanların hiyerarşi ve liyakat içerisinde çalışmasını engellediği için iletişimi güçlendirecek etkinliklere yer verilmelidir. Her birey için eşit haklar sağlanmalı ayrımcılık ve duyarsızlık ortadan kaldırılmalıdır. Örgütte uygulanabilir bir adalet sistemi kurulmalıdır.

1.16. ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE YENGEÇ SEPETİ SENDROMU

Tüm bu bilgilere baktığımız zaman; öz yeterlik düzeyi ve yengeç sepeti sendromu arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Hayatımızın her alanında kendi öz yeterlik düzeyimizin yüksek olmasına ihtiyacımız vardır. Her birey bulunduğu meslekte kendini geliştirerek bu gelişimi herkese ispat etmek için çaba göstermektedir. Sporcu yaşamında en çok bulunan rekabet duygusu, mobbingler, dedikodular bu yeterlik düzeyini olumsuz etkilemektedir. Sporcu, spor yaşamının çoğunu antrenör ile geçirmektedir. Antrenörün yetkinliği, bilgi-birikimi, sporcusuna olan tutumu oldukça önemlidir. Antrenörün öz yeterlik düzeyi yüksek ise sporcusunun başarısı kaçınılmazdır. Durum tam tersi olduğu zaman hem antrenör sonuçtan memnun olmayacak hem de sporcusunun performansında düşüşe sebep olacaktır.

Antrenörün daima gelişime açık olması gerekir. Gelişime açık antrenör, gelişime açık sporcu demektir. Öz yeterlik düzeyi belli bir seviyeye gelmek değildir aslında o seviyeden sonra durmadan kendini geliştirmek, rakiplerinin başarısını gördükçe onları kıskanmak yerine aynı başarıyı kendisinin de sağlaması gerektiğini bilmek ve uygulamaktır. Yengeç sepeti sendromunun çıkış noktası olan hikâyenin de aslında bize anlatmak istediği, birbirimizi dibe çekmek yerine hep birlikte dipten kurtulmak için çaba gösterip, eksikliklerimizi gidermemiz gerektiğidir.

Yeterlik kelimesi bir sınıra varmak gibi bir izlenim verse de tam tersine durmamız gerektiğini çağrıştırmaktadır. Antrenörlük mesleği, daima yeniliğe açık bir meslektir. Antrenör bunun üzerine giderek, yengeç sepeti sendromuna kapılmaktan kendini koruyabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anlık tarama modeli kullanılmıştır. Bir olaya ya da bir konuya ilişkin gönüllü katılımcıların beceri, yetenek, ilgilerini, tutum ve yetenek vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre örneklemin daha büyük olduğu araştırmalarda tarama modeli kullanılmaktadır (Büyüköztürk, ark., 2009).

2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ/ ÇALIŞMA GRUBU

Bu araştırmanın evrenini, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki illerin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan antrenörler oluşturmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu ise, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde 1.,2.,3 Kademe antrenörlük belgesine sahip farklı branşlarda görev yapan 71 kadın 99 erkek toplamda 170 antrenör gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcıların örneklem büyüklüğünü belirlemek için G power güç analizi testi yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, araştırma içerisinden tesadüfi yöntemle belirlenen antrenörler oluşturmuştur. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler (Tablo1) gösterilmiştir.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgiler formu, (Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu, 2021) tarafından geliştirilen yengeç sepeti sendromu ölçeği ve (Koçak, 2020) tarafından geliştirilen antrenör öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Örnekleme yer alan antrenörlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan 9 maddelik formdur. ‘Yaş, cinsiyet, medeni durumunuz, ortalama aylık geliriniz, görev süresi, branşınız, antrenörlük kademeniz, çalışma durumunuz, kitap okuma sıklığınız nedir? soruları sorulmuştur.

2.3.2. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği (YSSÖ)

(Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu, 2021) Tarafından geliştirilmiş Yengeç sepeti Sendromu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma çerçevesinde geliştirilmesi amaçlanan yengeç sepeti sendromu ölçeğinde 27 soru önermesi ve üç alt bileşen (bilişsel-duygusal ve

davranışsal) söz konusudur. Ölçek içerisinde yer alan 1-8 arası soru önermesi “Bilişsel bileşenini”, 9-18 arası soru önermesi “Duygusal bileşenini”, 19-27 arası soru önermesi ise “Davranışsal bileşenini” oluşturmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla yapılan Cronbach’s Alpha analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı .948 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin yüksek derecede iç tutarlılığa ve güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

2.3.3. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ)

(Koçak, 2020) Tarafından geliştirilmiş antrenör öz yeterlik ölçeği kullanılmıştır. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği Taslak Formunda ise antrenörlerin mesleki öz yeterliklerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Taslak ölçek, 21 maddeden oluşan, 5’li likert tipinde bir ölçek olarak hazırlanmıştır. Ölçek içerisinde yer alan 1-4 arası soru önermesi ‘Performans Yeterliği’, 5-8 arası soru önermesi ‘Psikolojik Yeterlik’, 9-13 arası soru önermesi ‘Öğretim yeterliliği’, 14-17 arası soru önermesi ‘Kişilik Edindirme Yeterliği’, 18-21 arası soru önermesi ‘Yönetim Yeterliği’ oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan Cronbach’s Alpha iç tutarlılık analizi sonucunda 0.966 değeri elde edilmiştir. Bu değer, ölçeğin oldukça yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir

2.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışmamızın katılımcılarına yüz yüze anket formu doldurtulmuştur. Diğer bölgelerdeki katılımcılara Google formlar üzerinden oluşturulan anket formu ile veriler toplanmıştır.

2.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmadan elde edilen verilerin işlenmesi ve düzenlenmesinde, tablo ve grafiklerin oluşturulmasında Windows MS Excel tablolama programı, verilerin tanımlayıcı istatistik ve istatistiksel analizlerinde ise SPSS paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılacak olan örneklem büyüklüğünü belirlemek için G power güç analizi testi yapılmıştır ve örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ise skewness-kurtosis değerlerine bakılarak normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir. Ölçek alt boyutları ve değişkenler arasındaki farkı belirlemek amacıyla Independent Sample T-Testi ve One-Way ANOVA testi kullanılmıştır. Ölçek alt boyutları ve toplam puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özellikleri, ölçeklerin güvenilirlik analizleri, değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu ve gruplar arası farklılıklar ile değişkenler arası ilişkiler yer almaktadır. Araştırmaya katılan toplam 170 antrenöre ait demografik veriler yaş, cinsiyet, medeni durum, ortalama aylık gelir, branş, antrenörlük kademe düzeyi, görev süresi, çalışma durumu ve kitap okuma alışkanlığı değişkenlerine göre incelenmiştir. Çalışmada kullanılan Antrenör Öz-Yeterlilik Ölçeği'nin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ile değerlendirilmiş ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde, Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği için hesaplanan Cronbach's Alpha değeri 0,94 olup bu ölçek için de oldukça yüksek düzeyde iç tutarlılığa işaret etmektedir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu skewness ve kurtosis değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Elde edilen değerler ± 1 aralığında bulunarak normal dağılım varsayımının sağlandığını göstermiştir. Bu nedenle, araştırmada parametrik testler tercih edilmiştir. İkili gruplar arasındaki farkı belirlemek için Bağımsız Örneklem t-Testi, ikiden fazla grup arasında karşılaştırma yapmak için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca, antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-25 Yaş	73	42,9
	26-30 Yaş	52	30,6
	31 Yaş ve Üzeri	45	26,5
Cinsiyet	Kadın	71	41,8
	Erkek	99	58,2
Medeni Durum	Evli	48	28,2
	Bekar	122	71,8
Ortalama Aylık Gelir	0-20,000 TL	36	21,2
	20,001-25,000 TL	47	27,6
	25,001-35,000 TL	47	27,6
	35,000 TL ve Üzeri	40	23,5
Branş	Takım Sporları	52	30,6
	Bireysel Sporlar	118	69,4
Kademe	1. Kademe	38	22,4
	2. Kademe	62	36,5
	3. Kademe	70	41,2
Görev Süresi	1 Ay-2 Yıl Arası	68	40
	2 Yıl-5 Yıl Arası	61	35,9
	5 Yıl Üzeri	41	24,1
Çalışma Durumu	Kadrolu	40	23,5
	Sözleşmeli	90	52,9
	Kulüp	40	23,5
Kitap Okuma	Evet	105	61,8
	Hayır	65	38,2

Tablo 3.1. incelendiğinde katılımcılara ait demografik bilgilerde, araştırmaya katılan bireylerin %42,9'unun 18-25 yaş aralığında, %30,6'sının 26-30 yaş arasında ve %26,5'inin 31 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %58,2'si erkek, %41,8'i kadındır. Medeni durumlarına göre %71,8'i bekar, %28,2'si evlidir. Aylık gelir düzeyine bakıldığında, en fazla katılımcı %27,6 oranıyla 20.001-25.000 TL aralığında yer aldığı görülmektedir. Spor branşı açısından bakıldığında katılımcıların %69,4'ü bireysel, %30,6'sı takım sporlarıyla ilgilenmektedir. Kademe dağılımında ise %41,2'si 3. kademededir, %36,5'i 2. kademededir, %22,4'ü ise 1. kademededir oluşmaktadır. Görev süresi açısından katılımcıların %40'ı 1 ay-2 yıl, %35,9'u 2-5 yıl ve %24,1'i 5 yıl üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir. Çalışma durumu dağılımı incelendiğinde ise %52,9'u sözleşmeli, %23,5'i kadrolu, %23,5'i kulüp çalışanıdır. Katılımcıların %61,8'i kitap okuduğunu, %38,2'si ise kitap okumadığını belirlenmiştir.

Tablo 3.2. YSSÖ Ölçeğin İç Tutarlılığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Cronbach's Alpha Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,95	27

Tablo 3.2 incelendiğinde, Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği'ne (YSSÖ) ait iç tutarlılığı belirlemek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı .948 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin oldukça yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ve ölçtüğü yapıyı güvenilir biçimde temsil ettiğini göstermektedir. Ölçek 27 maddeden oluşmakta olup analiz, tüm maddeleri kapsamaktadır. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda YSSÖ, araştırma kapsamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3.3. AÖYÖ Ölçeğin İç Tutarlılığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Cronbach's Alpha Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,95	21

Tablo 3.3 incelendiğinde, Antrenör Öz-Yeterlilik Ölçeği'ne (AÖYÖ) ilişkin iç tutarlılığı belirlemek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha analizi sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı .966 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin mükemmel düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek toplamda 21 maddeden oluşmakta olup analiz, tüm maddeleri kapsamaktadır. Elde edilen bu sonuç, AÖYÖ'nün araştırma örnekleminde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.4. Cinsiyet Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	t	p	
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Performans Yeterliği	Kadın	71	16,54	3,26	-0,963	,337	
		Erkek	99	17,00	2,99			
	Psikolojik Yeterlik	Kadın	71	17,20	3,34	-1,079	,282	
		Erkek	99	17,75	3,24			
	Öğretim Yeterliği	Kadın	71	20,77	3,92	-0,371	,711	
		Erkek	99	21,00	3,89			
	Kişilik Edindirme Yeterliği	Kadın	71	17,44	3,43	-0,391	,696	
		Erkek	99	17,64	3,17			
	Yönetim Yeterliği	Kadın	71	17,21	3,14	-0,947	,345	
		Erkek	99	17,67	3,05			
	AÖYÖ Toplam	Kadın	71	89,15	15,56	-0,804	,422	
		Erkek	99	91,05	14,86			
	Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	Kadın	71	3,31	0,73	-0,778	,438
			Erkek	99	3,41	0,83		
Duygusal		Kadın	71	3,11	1,02	-1,476	,142	
		Erkek	99	3,36	1,16			
Davranışsal		Kadın	71	3,02	1,16	-2,458	,015*	
		Erkek	99	3,46	1,17			
YSSÖ Toplam		Kadın	71	3,14	0,86	-1,925	,056	
		Erkek	99	3,41	0,93			

*P<0,05

Tablo 3.4. incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre ölçek alt boyutlarında anlamlı fark olup olmadığı incelenmiştir. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre davranışsal alt boyutta cinsiyetler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p=,015). Erkek katılımcıların davranışsal puan ortalamalarına (Ort.=3,46) ve kadın katılımcıların davranışsal ortalamaları (Ort.=3,02) bakıldığında erkeklerin puan ortalamalarının, kadınların puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Diğer alt boyutlar incelendiğinde (performans yeterliliği, psikolojik yeterlilik, öğretim yeterliliği, yönetim yeterliliği, kişilik edindirme yeterliliği, yönetim yeterliliği, AÖYÖ toplam puanı, bilişsel duygusal ve YSSÖ toplam ortalama) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 3.5. Medeni Durum Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	t	p
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Performans Yeterliği	Evli	48	16,71	3,46	-0,256	,798
		Bekar	122	16,84	2,96		
	Psikolojik Yeterlik	Evli	48	17,42	3,51	-0,251	,802
		Bekar	122	17,56	3,2		
	Öğretim Yeterliği	Evli	48	21,21	3,7	0,634	,527
		Bekar	122	20,79	3,98		
	Kişilik Edindirme Yeterliği	Evli	48	17,48	3,31	-0,184	,854
		Bekar	122	17,58	3,27		
	Yönetim Yeterliği	Evli	48	17,69	2,95	0,557	,578
		Bekar	122	17,39	3,15		
AÖYÖ Toplam	Evli	48	90,5	15,39	0,13	,897	
	Bekar	122	90,16	15,1			
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	Evli	48	3,47	0,78	1,085	,279
		Bekar	122	3,33	0,79		
	Duygusal	Evli	48	3,31	1,03	0,402	,688
		Bekar	122	3,23	1,14		
	Davranışsal	Evli	48	3,36	1,01	0,576	,565
		Bekar	122	3,24	1,24		
	YSSÖ Toplam	Evli	48	3,38	0,82	0,709	,479
		Bekar	122	3,27	0,94		

*P<0,05

Tablo 3.5. incelendiğinde medeni durum değişkeni incelendiğinde, ölçek alt boyutlarında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, performans yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edinme yeterliği, yönetim yeterliği AÖYÖ toplam puanı ve bilişsel, duygusal, davranışsal YSSÖ toplam ortalama puanlarına ilişkin olarak evli ve bekar bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Medeni duruma göre bulgular incelendiğinde, alt boyutlardaki yeterlik algılarının ve yorgunluk sendromu düzeylerinin benzer olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 3.6. Branş Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	t	p
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Performans Yeterliği	Takım Sporları	52	17,21	2,68	1,133	,259
		Bireysel Sporlar	118	16,63	3,27		
	Psikolojik Yeterlik	Takım Sporları	52	17,87	2,38	0,917	,360
		Bireysel Sporlar	118	17,36	3,61		
	Öğretim Yeterliği	Takım Sporları	52	21,37	3,36	1,021	,309
		Bireysel Sporlar	118	20,70	4,11		
	Kişilik Edindirme Yeterliği	Takım Sporları	52	17,96	2,23	1,081	,281
		Bireysel Sporlar	118	17,37	3,63		
	Yönetim Yeterliği	Takım Sporları	52	17,81	1,96	0,927	,355
		Bireysel Sporlar	118	17,33	3,47		
AÖYÖ Toplam	Takım Sporları	52	92,21	10,92	1,117	,265	
	Bireysel Sporlar	118	89,40	16,63			
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	Takım Sporları	52	3,29	0,74	-0,909	,365
		Bireysel Sporlar	118	3,41	0,81		
	Duygusal	Takım Sporları	52	3,00	1,15	-2,019	,045*
		Bireysel Sporlar	118	3,37	1,07		
	Davranışsal	Takım Sporları	52	2,95	1,31	-2,415	,017*
		Bireysel Sporlar	118	3,42	1,09		
	YSSÖ Toplam	Takım Sporları	52	3,07	0,97	-2,188	,030*
		Bireysel Sporlar	118	3,40	0,87		

*P<0,05

Tablo 3.6. incelendiğinde, branş değişkenine göre algılanan yeterlik düzeyi ile yorgunluk sendromu alt boyutu arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Takım sporları ve bireysel sporla ilgilenen bireylerin ortalamaları incelendiğinde ve karşılaştırıldığında duygusal ($p<0,05$) ve yengeç sepeti sendromu (YSSÖ) toplam ortalama puanı ($p<0,05$) açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 3.6. bakıldığında, bireysel sporlarla ilgilenen bireylerin duygusal boyutta (3,37) takım sporları ile ilgilenenlere (3,00) göre daha yüksek bulunmuştur ($t=2,019$; $p=.045$). Davranışsal boyutta, bireysel sporcuların ortalaması (3,42), takım sporcuları (2,95) ile kıyaslandığında daha yüksek anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($t=2,415$; $p=.017$). YSSÖ toplam ortalama puanlarına bakıldığında, bireysel spor yapan bireylerin puanı (3,40), takım sporu ile uğraşanların (3,07) puanından anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($t=2,188$; $p=.030$).

Diğer alt boyutlar incelendiğinde herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Bireysel spor yapan bireylerin yorgunluk sendromu düzeylerinin, takım sporları ile uğraşan bireylere göre daha yüksek olabileceğini söylemek mümkündür.

Tablo 3.7. Kitap Okuma Değişkenine Göre AÖYÖ ile YSSÖ Alt Boyutları ve Toplam Puan Arasındaki Independent Sample T-Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	t	p	
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Performans Yeterliği	Evet	105	16,85	3,26	0,222	,824	
		Hayır	65	16,74	2,86			
	Psikolojik Yeterlik	Evet	105	17,31	3,44	-1,028	,306	
		Hayır	65	17,85	3,01			
	Öğretim Yeterliği	Evet	105	20,96	4,2	0,238	,812	
		Hayır	65	20,82	3,38			
	Kişilik Edindirme Yeterliği	Evet	105	17,45	3,5	-0,532	,595	
		Hayır	65	17,72	2,89			
	Yönetim Yeterliği	Evet	105	17,22	3,3	-1,384	,168	
		Hayır	65	17,89	2,69			
	AÖYÖ Toplam	Evet	105	89,79	16,36	-0,512	,61	
		Hayır	65	91,02	13			
	Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	Evet	105	3,43	0,85	1,198	,233
			Hayır	65	3,28	0,68		
Duygusal		Evet	105	3,3	1,17	0,674	,501	
		Hayır	65	3,18	1,01			
Davranışsal		Evet	105	3,18	1,22	-1,333	,184	
		Hayır	65	3,43	1,1			
YSSÖ Toplam		Evet	105	3,3	0,97	0,037	,971	
		Hayır	65	3,29	0,82			

* $P<0,05$

Tablo 3.7. incelendiğinde, Kitap okuma durumlarına göre alt boyutlardaki yeterlik algıları ve yorgunluk sendromu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Kitap okuyan bireylerin, kitap okumayan bireylere oranla tüm alt boyutlarda ortalama puanlarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Fakat bu farklılıklar istatistiksel olarak incelendiğinde anlamlı düzeye ulaşamamıştır.

Tablo 3.8. Ölçek Alt Boyutları ile Ortalama Yaş Değişkeni Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	F	p
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	Performans Yeterliği	18-25 Yaş	73	16,49	3,25	0,698	,499
		26-30 Yaş	52	17,13	2,79		
		31 Yaş ve Üzeri	45	16,93	3,23		
	Psikolojik Yeterlik	18-25 Yaş	73	17,52	3,34	0,051	,950
		26-30 Yaş	52	17,62	3,00		
		31 Yaş ve Üzeri	45	17,40	3,55		
	Öğretim Yeterliği	18-25 Yaş	73	20,48	4,22	0,775	,462
		26-30 Yaş	52	21,17	3,49		
		31 Yaş ve Üzeri	45	21,29	3,81		
	Kişilik Edindirme Yeterliği	18-25 Yaş	73	17,38	3,69	0,387	,680
		26-30 Yaş	52	17,88	2,59		
		31 Yaş ve Üzeri	45	17,44	3,29		
	Yönetim Yeterliği	18-25 Yaş	73	17,36	3,32	0,333	,717
		26-30 Yaş	52	17,37	2,88		
		31 Yaş ve Üzeri	45	17,80	2,98		
AÖYÖ Toplam	18-25 Yaş	73	89,23	16,32	0,296	,744	
	26-30 Yaş	52	91,17	13,02			
	31 Yaş ve Üzeri	45	90,87	15,65			
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	18-25 Yaş	73	3,25	0,82	2,245	,109
		26-30 Yaş	52	3,36	0,76		
		31 Yaş ve Üzeri	45	3,57	0,76		
	Duygusal	18-25 Yaş	73	3,22	1,15	0,186	,831
		26-30 Yaş	52	3,23	1,12		
		31 Yaş ve Üzeri	45	3,34	1,05		
	Davranışsal	18-25 Yaş	73	3,20	1,31	0,308	,735
		26-30 Yaş	52	3,36	1,10		
		31 Yaş ve Üzeri	45	3,31	1,07		
	YSSÖ Toplam	18-25 Yaş	73	3,22	0,97	0,534	,587
		26-30 Yaş	52	3,31	0,89		
		31 Yaş ve Üzeri	45	3,40	0,84		

*P<0,05

Tablo 3.8. incelendiğinde, yaş değişkenine göre alt boyutlar arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Performans Yeterliği, Psikolojik Yeterlik, Öğretim Yeterliği, Kişilik Edindirme Yeterliği, Yönetim Yeterliği ve Antrenörlük Öz Yeterliği Ölçeği (AÖYÖ) toplam alt boyutlarında, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği (YSSÖ) alt boyutları incelendiğinde ise benzer şekilde, Bilişsel, Duygusal, Davranışsal alt boyutlarında ve YSSÖ toplam Ortalama puanlarında yaşa göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Sonuçlar incelendiğinde,

bireylerin yaş gruplarına göre hem yeterlik algıları hem de yengeç sepeti sendromu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını söylemek mümkündür. Yaşın bu ölçeklerde ölçülen değişkenler üzerindeki belirleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir

Tablo 3.9. Ölçek Alt Boyutları ile Ortalama Aylık Gelir Değişkeni Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	F	p	Fark	
Antrenörlük Öz Yeterlilik Ölçeği	Performans Yeterliği	A- 0-20,000 TL	36	16,50	3,52	0,250	,861	
	B- 20,001-25,000 TL	47	16,83	3,08				
	C- 25,001-35,000 TL	47	17,09	2,71				
	D- 35,000 TL ve Üzeri	40	16,73	3,25				
	Psikolojik Yeterlik	A- 0-20,000 TL	36	17,72	3,27	0,491	,689	
	B- 20,001-25,000 TL	47	17,74	3,21				
	C- 25,001-35,000 TL	47	17,60	3,11				
	D- 35,000 TL ve Üzeri	40	16,98	3,62				
	Öğretim Yeterliği	A- 0-20,000 TL	36	20,69	3,90	0,146	,932	
	B- 20,001-25,000 TL	47	20,79	4,07				
	C- 25,001-35,000 TL	47	21,21	3,61				
	D- 35,000 TL ve Üzeri	40	20,88	4,13				
Kişilik Edindirme Yeterliği	A- 0-20,000 TL	36	17,42	3,43	0,461	,710		
B- 20,001-25,000 TL	47	17,96	3,53					
C- 25,001-35,000 TL	47	17,60	2,73					
D- 35,000 TL ve Üzeri	40	17,15	3,46					
Yönetim Yeterliği	A- 0-20,000 TL	36	17,42	3,34	0,172	,915		
B- 20,001-25,000 TL	47	17,74	3,17					
C- 25,001-35,000 TL	47	17,40	2,84					
D- 35,000 TL ve Üzeri	40	17,30	3,14					
AÖYÖ Toplam	A- 0-20,000 TL	36	89,75	15,78	0,171	,916		
B- 20,001-25,000 TL	47	91,06	15,51					
C- 25,001-35,000 TL	47	90,89	13,50					
D- 35,000 TL ve Üzeri	40	89,03	16,37					
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	A- 0-20,000 TL	36	3,45	0,74	5,859	,001	A>B C>B D>B
	B- 20,001-25,000 TL	47	2,98	0,80				
	C- 25,001-35,000 TL	47	3,58	0,76				
	D- 35,000 TL ve Üzeri	40	3,51	0,71				
	Duygusal	A- 0-20,000 TL	36	3,39	1,07	2,022	,113	
	B- 20,001-25,000 TL	47	2,96	1,06				
	C- 25,001-35,000 TL	47	3,48	1,14				
	D- 35,000 TL ve Üzeri	40	3,22	1,11				
	Davranışsal	A- 0-20,000 TL	36	3,36	1,26	0,953	,416	
	B- 20,001-25,000 TL	47	3,04	1,23				
	C- 25,001-35,000 TL	47	3,42	1,15				
	D- 35,000 TL ve Üzeri	40	3,31	1,08				
YSSÖ Toplam	A- 0-20,000 TL	36	3,40	0,95	2,726	,046	C>B	
B- 20,001-25,000 TL	47	2,99	0,88					
C- 25,001-35,000 TL	47	3,49	0,92					
D- 35,000 TL ve Üzeri	40	3,34	0,82					

*P<0,05

Tablo 3.9. incelendiğinde, aylık gelir düzeylerine yeterlik algıları ve yengeç sepeti sendromu düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik ANOVA testi

yapılmıştır. Antrenörlük öz yeterliği ölçeği (AÖYÖ) alt boyutları açısından anlamlı fark “Bilişsel” boyutta olduğu görülmüştür ($F=5,859$; $p>0,05$). Post-hoc test sonuçlarına göre ise aylık gelir düzeyi 0-20.000 TL olan bireylerin (Ort.=3,58), 20.001-25.000 TL gelir grubuna (Ort.=2,99) göre yengeç sepeti sendromu düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre gelir düzeyi arttıkça bireylerin rekabet ve kıskançlık algılarında artış olabileceğini söylemek mümkündür.

Diğer alt boyutlar incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Performans yeterliği, Psikolojik Yeterlik, Öğretim Yeterliği, duygusal ve davranışsal boyutlarda bireylerin gelir düzeylerine göre benzer algılara sahip olduğunu göstermektedir. Genel olarak ele aldığımızda, Bilişsel Yeterlik ve Yengeç Sepeti Sendromu toplam puanı açısından gelir düzeyi grupları arasında anlamlı farklar olduğu, diğer alt boyutlarda ise gelir düzeyinin anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.10. Ölçek Alt Boyutları ile Kademe Değişkeni Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	F	p	Fark
Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	Performans Yeterliği	A-1. Kademe	38	15,74	4,16	3,354	,037*	C>A
		B-2. Kademe	62	16,87	2,71			
		C-3. Kademe	70	17,33	2,63			
	Psikolojik Yeterlik	A-1. Kademe	38	16,5	4,28	2,421	0,092	
		B-2. Kademe	62	17,74	2,99			
		C-3. Kademe	70	17,87	2,81			
	Öğretim Yeterliği	A-1. Kademe	38	19,68	4,95	2,788	0,064	
		B-2. Kademe	62	20,97	3,47			
		C-3. Kademe	70	21,51	3,48			
	Kişilik Edindirme Yeterliği	A-1. Kademe	38	16,55	4,29	2,989	0,053	
		B-2. Kademe	62	17,5	3,28			
		C-3. Kademe	70	18,14	2,45			
	Yönetim Yeterliği	A-1. Kademe	38	16,82	4,07	2,843	0,061	
		B-2. Kademe	62	17,15	3,05			
		C-3. Kademe	70	18,13	2,36			
	AÖYÖ Toplam	A-1. Kademe	38	85,29	20,34	3,268	,041*	C>A
		B-2. Kademe	62	90,23	13,87			
		C-3. Kademe	70	92,99	12,18			
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	A-1. Kademe	38	3,28	0,82	1,599	0,205	
		B-2. Kademe	62	3,28	0,79			
		C-3. Kademe	70	3,5	0,77			
	Duygusal	A-1. Kademe	38	2,96	1,12	1,731	0,18	
		B-2. Kademe	62	3,33	1,11			
		C-3. Kademe	70	3,35	1,08			
	Davranışsal	A-1. Kademe	38	2,79	1,34	4,442	,013*	B>A C>A
		B-2. Kademe	62	3,46	1,07			
		C-3. Kademe	70	3,38	1,12			
	YSSÖ Toplam	A-1. Kademe	38	3	1,01	2,726	0,068	
		B-2. Kademe	62	3,36	0,9			
		C-3. Kademe	70	3,4	0,83			

*P<0,05

Tablo 3.10. incelendiğinde, ölçek alt boyutları ile kademe değişkeni arasında yapılan ANOVA testi sonucunda performans yeterliği alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur (p=.037). En yüksek ortalamanın 2.kademe antrenörlerde olduğu görülmüştür. AÖYÖ toplam puanına bakıldığında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır (p=.041), en yüksek puanın 3.kademe antrenörlerde olduğu görülmüştür.

Yengeç Sepeti Sendromunun alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=.013$). 2.ve 3. kademe antrenörlerin 1. kademe antrenörlere göre daha yüksek ortalama puanına sahip olduğu görülmüştür.

Diğer alt boyutlarda (psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edindirme yeterliği, yönetim yeterliği, bilişsel, duygusal, YSSÖ toplam ortalama) ise kademe düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$).

Tablo 3.11. Ölçek Alt Boyutları ile Görev Süresi Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	F	p
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Performans Yeterliği	1 Ay-2 Yıl Arası	68	17,38	2,88	1,980	,141
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	16,41	2,81		
		5 Yıl Üzeri	41	16,44	3,74		
	Psikolojik Yeterlik	1 Ay-2 Yıl Arası	68	17,91	3,18	0,839	,434
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	17,31	3,08		
		5 Yıl Üzeri	41	17,17	3,72		
	Öğretim Yeterliği	1 Ay-2 Yıl Arası	68	21,38	3,79	1,332	,267
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	20,28	3,86		
		5 Yıl Üzeri	41	21,05	4,09		
	Kişilik Edindirme Yeterliği	1 Ay-2 Yıl Arası	68	17,96	3,11	0,943	,392
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	17,39	2,97		
		5 Yıl Üzeri	41	17,12	3,91		
	Yönetim Yeterliği	1 Ay-2 Yıl Arası	68	17,79	3,20	0,613	,543
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	17,31	2,80		
		5 Yıl Üzeri	41	17,20	3,35		
AÖYÖ Toplam	1 Ay-2 Yıl Arası	68	92,43	14,70	1,168	,314	
	2 Yıl-5 Yıl Arası	61	88,70	13,84			
	5 Yıl Üzeri	41	88,98	17,49			
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	1 Ay-2 Yıl Arası	68	3,25	0,87	1,423	,244
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	3,42	0,72		
		5 Yıl Üzeri	41	3,50	0,75		
	Duygusal	1 Ay-2 Yıl Arası	68	3,16	1,18	0,767	,466
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	3,39	1,03		
		5 Yıl Üzeri	41	3,21	1,08		
	Davranışsal	1 Ay-2 Yıl Arası	68	3,22	1,26	0,247	,781
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	3,36	1,14		
		5 Yıl Üzeri	41	3,24	1,12		
	YSSÖ Toplam	1 Ay-2 Yıl Arası	68	3,21	1,02	0,654	,521
		2 Yıl-5 Yıl Arası	61	3,39	0,82		
		5 Yıl Üzeri	41	3,31	0,85		

* $P<0,05$

Tablo 3.11. Antrenörlerin mesleki deneyim süresine göre algıladıkları öz yeterlik ve yengeç sepeti sendromu düzeylerinde anlamlı fark olup olmadığını tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Analiz sonuçları, ölçülen tüm alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur ($p>.05$).

Antrenörlük öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından performans yeterliği (p=.141), Psikolojik Yeterlik (P=.434), Öğretim Yeterliği (P=.267), Kişilik Edindirme Yeterliği (P=.392), Yönetim Yeterliği (p=.543) ve AÖYÖ toplam puanında (p=.514) mesleki deneyim süresine gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği alt boyutlarında benzer şekilde Bilişsel (P=.244), Duygusal (P=.466), Davranışsal (p=.781) alt boyutları ile YSSÖ toplam ortalamasında (p=.521) anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 3.12. Ölçek Alt Boyutları ile Çalışma Durumu Arasında One-Way ANOVA Testi Sonuçları

	Ölçek Alt Boyutları	Gruplar	N	Ort.	Ss.	F	P
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Performans Yeterliği	Kadrolu	40	16,50	2,67	0,319	,727
		Sözleşmeli	90	16,83	3,15		
		Kulüp	40	17,05	3,43		
	Psikolojik Yeterlik	Kadrolu	40	17,40	2,62	0,050	,951
		Sözleşmeli	90	17,59	3,52		
		Kulüp	40	17,48	3,39		
	Öğretim Yeterliği	Kadrolu	40	20,83	3,80	0,625	,536
		Sözleşmeli	90	20,68	4,01		
		Kulüp	40	21,50	3,77		
	Kişilik Edindirme Yeterliği	Kadrolu	40	17,40	3,13	0,339	,713
		Sözleşmeli	90	17,46	3,43		
		Kulüp	40	17,93	3,11		
	Yönetim Yeterliği	Kadrolu	40	17,35	2,84	0,044	,957
		Sözleşmeli	90	17,52	3,32		
		Kulüp	40	17,50	2,86		
AÖYÖ Toplam	Kadrolu	40	89,48	13,56	0,182	,834	
	Sözleşmeli	90	90,08	15,93			
	Kulüp	40	91,45	15,11			
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Bilişsel	Kadrolu	40	3,48	0,72	0,742	,478
		Sözleşmeli	90	3,37	0,73		
		Kulüp	40	3,26	0,97		
	Duygusal	Kadrolu	40	3,22	1,12	0,492	,612
		Sözleşmeli	90	3,33	1,03		
		Kulüp	40	3,13	1,27		
	Davranışsal	Kadrolu	40	3,32	1,21	0,278	,758
		Sözleşmeli	90	3,31	1,16		
		Kulüp	40	3,16	1,21		
	YSSÖ Toplam	Kadrolu	40	3,33	0,90	0,452	,637
		Sözleşmeli	90	3,34	0,86		
		Kulüp	40	3,18	1,04		

*P<0,05

Tablo 3.12. incelendiğinde ANOVA testi sonuçlarına göre, ölçekte yer alan hiçbir alt boyutta gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>.05).

Antrenör Öz Yeterliği Ölçeği kapsamında değerlendirilen Performans Yeterliği (P=.727), Psikolojik Yeterlik (P=.951), Öğretim Yeterliği (P=.536), Kişilik Edindirme Yeterliği (P=.713), Yönetim Yeterliği (p=.499) ve toplam puan (p=.834) açısından. Kadrolu, sözleşmeli, kulüp antrenörleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Benzer şekilde, Yengeç Sepeti Sendromu alt boyutları incelendiğinde, Bilişsel (p=.478), Duygusal (p=.612), Davranışsal (p=.637) açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 3.13. YSSÖ ile AÖYÖ Alt Boyutları ve Toplam Puanları Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları		Performans Yeterliği	Psikolojik Yeterlik	Öğretim Yeterliği	Kişilik Edindirme Yeterliği	Yönetim Yeterliği	AÖYÖ Toplam
Bilişsel	r	.005	-.127	-.027	-.133	-.075	-.078
	p	.952	.100	.724	.084	.328	.314
Duygusal	r	-.085	-.147	-.106	-.143	-.122	-.132
	p	.270	.057	.171	.063	.114	.086
Davranışsal	r	-.098	-.104	-.087	-.120	-.069	-.105
	p	.202	.176	.257	.120	.373	.172
YSSÖ Toplam	r	-.080	-.144	-.092	-.150	-.104	-.125
	p	.302	.062	.231	.050	.178	.105

*P<0,05

Tablo 3.13. incelendiğinde antrenör adaylarının yengeç sepeti sendromu düzeyleri ile antrenör öz yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği (YSSÖ), bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan oluşurken; Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliği alt boyutlarını içermektedir.

Analiz sonucunda, YSSÖ'nün bilişsel, duygusal ve davranışsal alt boyutları ile AÖYÖ'nün alt boyutları ve toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır (p>0.05).

Bu sonuç, antrenör adaylarının yengeç sepeti sendromu eğilimlerinin, öz yeterlik algıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayılarının düşük düzeyde olması ve tüm değerlerinin p<.05'in üzerinde yer alması, bu iki yapı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

TARTIŞMA

“Antrenör öz yeterlik” ve “Yengeç Sepeti Sendromu” kavramı literatürde yeni yer edinmiş kavramlardır. Antrenör öz yeterlik ölçeği ile yapılan çalışmaların Yengeç sepeti sendromu ölçeğine göre yapılan çalışmalardan literatürde daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre AÖYÖ ile YSSÖ alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$). Bu bulgu, öz yeterlik algısının bireyin yengeç sepeti sendromu eğilimini doğrudan açıklamada tek başına yeterli olmayabileceğini göstermektedir. Bandura'nın (1994) öz yeterlik kuramına göre, bireylerin kendi davranışlarını kontrol etme becerileri, sosyal ortamlarda daha yapıcı davranışlar sergilemelerine yardımcı olur. Ancak bu araştırmada öz yeterlik düzeyi yüksek bireylerin, daha az yıkıcı davranış sergilemeleri beklenmesine rağmen, yengeç sepeti sendromu ile doğrudan ilişkilendirilememesi, sendromun oluşumunun daha çok örgütsel yapı, kişilik özellikleri ya da çevresel faktörlerle şekillenebileceğini düşündürmektedir.

Araştırmamız kapsamında test edilen genel hipotezimiz, antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündeydi. Ancak analizler, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte, alt hipotezlerde yer alan demografik değişkenler bazı farklılıkları ortaya koymuştur.

Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerde, erkek antrenörlerin kadın antrenörlere kıyasla bazı alt boyutlarda anlamlı şekilde daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. Bu durum, literatürde Okur (2021)' tarafından yapılan çalışmalardaki bulgularla paralellik göstermektedir. Okur'un çalışmasında erkek antrenörlerin kişilik edinme yeteneği ve kişisel başarı puanlarının kadın antrenörlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Fakat Usta (2022)'in cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığını ifade etmiştir. Bulgularımız bu açıdan literatürle kısmen örtüşmektedir.

Araştırmamızda test edilen alt hipotezlerden biri olan “H1b: Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre yengeç sepeti sendromu puanlarında anlamlı

bir farklılık göstermektedir.” hipotezi desteklenmiştir. Benzer şekilde yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve gelir durumu gibi değişkenlerle ilgili oluşturulan hipotezlerin bir kısmı desteklenmiş, bazıları ise anlamlı fark göstermemiştir.

Özellikle yaş değişkeni açısından, mesleki deneyim süresi arttıkça antrenörlerin hem öz yeterlik düzeylerinde hem de yengeç sepeti sendromu algılarında farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu durum, “H1g: Antrenörlerin mesleki deneyim süreleri arttıkça öz yeterlik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir.” hipotezini destekler niteliktedir.

Bilginer ve Kartal (2022)’ tarafından yapılan çalışmada da kadın antrenörlerin erkeklere göre daha düşük öz yeterlik algısına sahip olduğu, bu farkın ise spor branşlarına ve çalışma ortamlarına bağlı olarak değişebileceği vurgulanmıştır. Çalışmamızda da benzer bir şekilde farklı branşlardaki antrenörlerin yer alması, elde edilen bulguların çeşitlenmesine neden olmuş olabilir.

Sonuç olarak, araştırmamızın genel hipotezi istatistiksel olarak desteklenmemiş olsa da bazı alt hipotezler anlamlı sonuçlar vermiş ve literatürle kısmi uyum göstermiştir. Bu durum, öz yeterlik düzeyi ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişkinin tek yönlü değil, çok faktörlü bir yapıya sahip olabileceğini göstermektedir.

Durmuş ve Özyılmaz (2024)’ tarafından yapılan çalışmalarda, yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşlerin yaş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Mevcut çalışmamızda ise yaş ve cinsiyet değişkenine bağlı olarak bazı alt boyutlarda anlamlı farklar bulunmuş, bu da çalışmamızda test edilen “H1a” ve “H1b” numaralı hipotezlerin bazı verilerle desteklenmesine neden olmuştur.

Çalışmamızda görev süresi değişkeni ile yapılan analiz sonuçları ve ölçülen tüm alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ünalın (2023)’e çalışması çalışmamızı destekler nitelik göstermiş olup çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir.

Hacıcaferoğlu (2013)’ ün çalışması incelendiğinde cinsiyet, değişkeninde anlamlı fark tespit etmemiştir. Çalışmamız incelendiğinde cinsiyet değişkeninde anlamlı fark tespit edilmiştir. Erkeklerin puan ortalamalarının, kadınların puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bahsi geçen çalışma sonuçlarıyla farklılık göstermesinin nedeni olarak ortaöğretim branş öğretmenlerini üzerinde çalışılmasından kaynaklandığını söylenebilir.

Çalışmamızda ölçek alt boyutlarında AÖYÖ toplam puanında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Çavuş (2021)'in çalışmamızı destekler nitelikte olup mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark tespit etmiştir.

Görev süresi değişkenine göre yapılan analizler sonucunda, tüm alt boyutlar için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durum, görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark olacağı yönündeki H1g hipotezimizin desteklenmediğini göstermektedir. Ancak Yıldırım (2022) ve Demir (2018) gibi bazı çalışmalar, deneyim süresi arttıkça özellikle zihinsel dayanıklılık ve öz yeterlik puanlarında artış görüldüğünü belirtmiştir. Bu farkın oluşmasında örneklem farklılığı, yaş aralığı ve görev kademe gruplarının çeşitliliği etkili olmuş olabilir.

Demir (2018)'in çalışmasında, antrenörlük kademesi yükseldikçe öz yeterlik düzeylerinin anlamlı biçimde arttığını belirtmiş ve bu bulgu mevcut çalışmamızdaki AÖYÖ toplam puanının 3. kademe lehine olup çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Yıldız (2020)'in çalışması incelendiğinde yengeç sepeti sendromuna ilişkin davranışların daha çok alt kademelerde yoğunlaştığını belirtmiş olup çalışmamızı destekler nitelikte sonuç göstererek 1. kademe antrenörlerin davranışsal alt boyut puanlarının daha yüksek çıktığını tespit etmiştir

Çalışmamızda AÖYÖ toplam puanları açısından da mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu sonuç, literatürde yer alan Çavuş (2021), Demir (2018) ve Yıldız (2020) gibi araştırmalardaki bulgularla paralellik göstermektedir. Özellikle 1. kademe antrenörlerin davranışsal alt boyut puanlarının daha yüksek çıkması, H1f hipotezini destekler niteliktedir.

Kara'nın (2017) araştırmasında, bilişsel yeterlik düzeylerinin mesleki kıdemle birlikte anlamlı şekilde arttığı saptanmışken, bu çalışmada alt boyutlarda kademeye göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma sonuçlarımız ele alındığında mesleki kıdem alt boyutları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bahsi geçen çalışmayla farklılık göstermesinin eğitimciler üzerine çalışılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Özdemir (2019)'un çalışması incelendiğinde, kıdemli yöneticilerin duygusal manipülasyon stratejilerine daha az başvurduğunu belirtirken; bu çalışmada duygusal alt boyut açısından kademeye göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmamızın bulgularıyla örtüşmemesinin nedeni kıdemli yöneticileri ele alması ve manipülasyon stratejileri üzerine etki göstermesinden kaynaklanabilir.

Sonuç olarak, araştırmamızda genel hipotezimiz olan “Antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri ile yengeç sepeti sendromu arasında anlamlı bir ilişki vardır” varsayımı genel analiz sonuçlarıyla tam olarak desteklenmemiştir. Ancak bazı alt hipotezler, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem gibi değişkenler bağlamında anlamlı farklar göstermiştir. Bu da bireyin sosyal çevresi, örgütsel bağlamı ve kişisel özelliklerinin, öz yeterlik ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişkiyi şekillendirmede önemli rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamızda antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre Antrenör Öz-Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) ile Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği (YSSÖ) alt boyutları ve toplam puanları arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, kadın ve erkek antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu durum, antrenörlerin öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir.

Benzer şekilde, YSSÖ alt boyutlarından bilişsel ve duygusal alt boyutlarda da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ancak, davranışsal alt boyutta kadın ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu bulgu, erkek antrenörlerin davranışsal açıdan Yengeç Sepeti Sendromu eğilimlerinin kadın antrenörlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, erkek antrenörlerin mesleki rekabet ortamında daha fazla davranışsal sendrom gösterebildiklerine işaret edebilir.

YSSÖ toplam puanında ise anlamlılığa oldukça yakın bir fark görülmesine rağmen istatistiksel açıdan anlamlı bir düzeye ulaşılmamıştır. Bu bulgu, genel olarak Yengeç Sepeti Sendromu eğilimlerinin cinsiyete göre büyük ölçüde benzerlik gösterdiğini düşündürmektedir. Sonuç olarak, antrenörlerin öz-yeterlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermezken, Yengeç Sepeti Sendromu bağlamında yalnızca davranışsal boyutta cinsiyet temelli bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, antrenörlerin mesleki yeterliklerinin cinsiyet bağımsız olarak benzer düzeylerde olduğunu ortaya koyarken, rekabetçi davranış örüntülerinin erkek antrenörlerde daha belirgin olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, gelecekteki eğitim ve destek programlarının planlanmasında dikkate alınması gereken bir husus olabilir.

Araştırmamızda antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre Antrenör Öz-Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) ile Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği (YSSÖ) alt boyutları ve toplam puanları arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, kadın ve erkek antrenörlerin performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edindirme yeterliği ve yönetim yeterliği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu durum, antrenörlerin öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir.

Benzer şekilde, YSSÖ alt boyutlarından bilişsel ve duygusal alt boyutlarda da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ancak, davranışsal alt boyutta kadın ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu bulgu, erkek antrenörlerin davranışsal açıdan Yengeç Sepeti Sendromu eğilimlerinin kadın antrenörlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, erkek antrenörlerin mesleki rekabet ortamında daha fazla davranışsal sendrom gösterebildiklerine işaret edebilir. YSSÖ toplam puanında ise anlamlılığa oldukça yakın bir fark görülmesine rağmen, istatistiksel açıdan anlamlı bir düzeye ulaşılmamıştır. Bu bulgu, genel olarak Yengeç Sepeti Sendromu eğilimlerinin cinsiyete göre büyük ölçüde benzerlik gösterdiğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, antrenörlerin öz-yeterlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermezken, Yengeç Sepeti Sendromu bağlamında yalnızca davranışsal boyutta cinsiyet temelli bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, antrenörlerin mesleki yeterliklerinin cinsiyet bağımsız olarak benzer düzeylerde olduğunu ortaya koyarken, rekabetçi davranış örüntülerinin erkek antrenörlerde daha belirgin olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, gelecekteki eğitim ve destek programlarının planlanmasında dikkate alınması gereken bir husus olabilir.

Öneriler

1.Ekip İçi İletişim ve Dayanışma Kültürünün Güçlendirilmesi:

Spor kulüplerinde ve federasyonlarda antrenörler arası iletişimi güçlendirecek, meslektaş dayanışmasını teşvik edecek programlar geliştirilmeli, ekip çalışmasına yönelik kültürel dönüşüm desteklenmelidir.

2.Başarıyı Özendiren ve Objektif Değerlendiren Sistemler Kurulmalı:

Antrenör başarıları, kişisel önyargılardan uzak, objektif ve şeffaf kriterlere dayalı olarak değerlendirilmelidir. Böylece kıskançlık ve haksız rekabet gibi davranışların önüne geçilmesi sağlanabilir.

3.Psikososyal Destek ve Kurumsal Danışmanlık Sunulmalı:

YSS'ye maruz kalan antrenörlerin yaşadığı duygusal yüklerin azaltılması için psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulmalı; bu süreçler kurumsal düzeyde desteklenmelidir.

4.Spor Yönetim Kurumları Tarafından İzleme ve Denetim Mekanizmaları Oluşturulmalı:

Federasyonlar ve kulüp yönetimleri, meslektaşlar arası ilişkileri izleyen, sorun tespitinde erken müdahale eden mekanizmalar geliştirmelidir.

5. İleri Araştırmalar Teşvik Edilmeli:

Bu çalışma yalnızca antrenörler özelinde yapılmış olup, ileride yapılacak araştırmalarda farklı paydaş gruplarının (sporcular, yöneticiler, hakemler vb.) da dahil edilmesi, sendromun spor camiasındaki yayılımını daha kapsamlı şekilde ortaya koyacaktır.



KAYNAKÇA

- Abrugar, V. Q. (10). *Signs that a Person has a Crab Mentality*.
- Açar Eskici, A. (2018). *Örgütlerde bireyler arası rekabetin dinamikleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi,) Akdeniz Üniversitesi, SBE.
- Açıkgöz, K. Ü. (2005). *Etkili öğrenme ve öğretme*. Eğitim Dünyası Yayınları.
- Ahmady, G. A., Mehrpour, M., & Nikooravesh, A. (2016). Organizational structure. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 455-462.
- Akıncı-Vural, Z. B. (2012). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim (Genişletil)*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Altan, S. (2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Amman, M. T., İkizler, H. C., & Karagözoğlu, C. (2000). *Sporda sosyal bilimler*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Arıpınar, E., & Donuk, B. (2011). *Fair play: spor yönetim ve organizasyonlarında etik yaklaşımlar*. Ötüken Neşriyat AŞ, İstanbul.
- Arslanerer, F. (2001). *Yöneticilerde öz yeterlilik algılaması ve sağlık yöneticilerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi,) Onsekiz Mart Üniversitesi, SBE.
- Ashforth, B. K., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178.
- Atak, H. (2011). Ruh sağlığı çalışmalarında yeni bir psikososyal değişken: Eylemlilik. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3), 483-512.
- Atasoy, M. U. (2010). “*Lisans ve tezsiz yüksek lisans öğrenimi görmekte olan müzik öğretmenleri adaylarının genel öğretmenlik öz-yeterlilik algılarının incelenmesi*” (Yayınlanmamış Doktora Tezi,) Gazi Üniversitesi, EBE.
- Aydemir, N. U. (1991). *A generalized non-equilibrium tank model for Cathena*.
- Aydın, G. Z., & Oğuzhan, G. (2019). The “crabs in a bucket” mentality in healthcare personnel: A phenomenological study”. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 618-630.

- Bandura A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia Of Human Behavior* (ss. 71-81), New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia Of Mental Health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28), 2.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1990). Reflections on nonability determinants of competence. *Competence Considered*, 315-362.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy, In “VS Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, pp. 71-81)”, New York: Academic Press. Available at: <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>.
- Bandura, A. (1995). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. A. Bandura, ed. *Self-Efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. New York: H. Freeman & Co. Student Success, 333, 48461.
- Baş, M. (2020). Kraliçe arı sendromu ve hemşirelik mesleği. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(1), 807-815.
- Başer, E. (1996). *Futbolda Psikoloji ve Başarı*, Bağırhan Yayınevi, Baskı, Ankara, 1996.
- Baumeister, R. F., Zhang, L., & Vohs, K. D. (2004). Gossip as cultural learning. *Review of General Psychology*, 8(2), 111-121.
- Bell, S. (2019). *The parable of the crab bucket*, 2017.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- Beswick, B. (2016). *Odak noktamız futbol*. Çeviren: Süren, E. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bilginer, B., & Kartal, R. (2022). *Spor Lisesi Öğrencilerinin Akademik Özyeterlilik Düzeyleri ile Spora Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki*. Efe Akademi Yayınları

- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O., & Yüksel, M. (2017). İstismarcı yönetim ve tükenmişlik: lider-üye etkileşimi ve güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 123-162.
- Bompa, T. O., & Fox, J. (1994). *Theory and methodology of training: the key to athletic performance. (No Title)*.
- Bulloch, H. C. (2013, June). Concerning constructions of self and other: Auto-racism and imagining Amerika in the Christian Philippines. *In Anthropological Forum (Vol. 23, No. 3, pp. 221-241)*. Routledge.
- Bulloch, H. C. (2017). Ambivalent moralities of cooperation and corruption: Local explanations for (under) development on a Philippine island. *The Australian Journal of Anthropology*, 28(1), 56-71.
- Can, G. (1992). *Akademik başarısızlık ve önlenmesi:(Anadolu Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma)*. Anadolu Üniversitesi.
- Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2128-2173.
- Çalışkan, G. (2001). *Liderlik açısından antrenör davranışlarının sporcu performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi, voleybol örneği (Yüksek Lisans Tezi)*, SBE.
- Çankaya, M., & Çiftçi, G. E. (2020). Hastane Çalışanlarının Toksik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(2), 273-298.
- Çavuş, B. (2021). *Resmi ve özel liselerde “yengeç sepeti” olgusu. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, Adnan Menderes Üniversitesi, SBE.
- Çelik, C., & Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal Karşılaştırma Bakış Açısından Dedikodu, Rekabet ve Etik İklim İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.
- Demir, M. (2018). *Antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi)*, Gazi Üniversitesi, EBE.
- Demircioğlu, S. (2014). *Örnek olaya dayalı öğrenme yönteminin lise öğrencilerinin fizik dersinde kavramsal anlamaları ve özyeterlik inançları üzerindeki etkileri. (Yüksek Lisans Tezi)*, Dokuz Eylül Üniversitesi, EBE.

- Demirtaş, E. (2021). *Futbol hakemlerinin özyeterlilik algıları ve stres faktörlerinin iş performanslarına etkisinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi,) SBE.
- Demirtaş, H.A. (2004). *Yakın İlişkilerde Kıskançlık (Bireysel, İlişkisel ve Durumsal Değişkenler)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi,) Ankara Üniversitesi, SBE.
- Deutsch, M. (1949). A theory of co-operation and competition. *Human relations*, 2(2), 129-152.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, (s 19).
- Duke, D. L. (1994). *Drift, detachment, and the need for teacher leadership*. Teachers as leaders: Perspectives on the professional development of teachers, 255-273.
- Durmuş, Ş., & Özyılmaz, A. F. (2024). Çalışanların A Tipi Kişilik Özelliklerinin Yengeç Sendromu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(41), 121-136.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Erdem, K. (2005). *Futbolda kenar yönetimi: yönetsel beceriler, strateji, taktik*. Morpa Kültür Yayınları.
- Erdoğan, B., Liden, R. C., & Kraimer, M. L. (2006). Justice and leader-member exchange: The moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(2), 395-406.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri Aş'de Bir Uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli Öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi,) Gazi Üniversitesi, EBE.
- Feltz, D. L. (1988). Gender differences in the causal elements of self-efficacy on a high avoidance motor task. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10(2), 151-166.
- Feltz, D. L., & Weiss, M. R. (1982). Developing self-efficacy through sport. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 53(3), 24-36.

- 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.
- Fettahlioğlu, Ö. O., & Alkış Dedeoğlu, A. (2021). Yengeç Sepeti Sendromu ve Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal Of International Social Research, 14*(77).
- Foster, G. M., Apthorpe, R. J., Bernard, H. R., Bock, B., Brogger, J., Brown, J. K., ... & Whiting, B. B. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior [and comments and reply]. *Current Anthropology, 13*(2), 165-202.
- Grant, J., Greene, K., & Maxwell, D. K. (2004). The planning and policy implications of gated communities. *Canadian Journal of Urban Research, 70*-88.
- Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1985). Proneness to romantic jealousy and responses to jealousy in others. *Journal of Personality, 53*(3), 468-479.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14*(3), 111-128.
- Hançerlioğlu, O. (1976). *Felsefe Ansiklopedisi*. III. Cilt., Remzi Kitabevi.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The elementary school journal, 93*(4), 355-372.
- Işık, İ. (2002). *Öz-yeterlilik inancı: Yönetici rolleri açısından bir inceleme* (Doktora Tezi,) Marmara Üniversitesi, SBE.
- İnci, M. (2001). *Dönüştürücü liderlik yaklaşımı ve uygulamadan örnekler* (Doktora Tezi,) Marmara Üniversitesi, SBE.
- Kaleli, F. (2016). *Özyeterlilik ile akademik başarıya güdülenme arasındaki ilişki (Ortaokul öğrencileri örneği)* (Yüksek Lisans Tezi,) SBE.
- Kara, A. (2017). *Eğitimcilerde öz yeterlilik algısı ve mesleki deneyim ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi,) Marmara Üniversitesi, EBE.
- Karaaziz, M., & Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Psikoloji Dergisi, 1*(2), 44-59.
- Karakuş, İ. (2003). *Farklı kaynaklardan gelen sınıf öğretmenlerinin mesleki yeterlilikleri gerçekleştirme düzeyi (Kayseri örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,) Erciyes Üniversitesi, SBE.

- Karcioğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kasap, H., & Erdem, K. (2009). *Antrenörlük felsefesi*. Türkiye Futbol Federasyonu, Futbol Eğitimi Yayınları: İstanbul.
- Kıncıkı, A. And Williams, B., 2010. *Management: A Practical Introduction, Mcgrawhill*. New York.
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Laçın, B. G. D., & Yalçın, İ. (2018). Üniversite öğrencilerinde öz-yeterlilik ve stresle başa çıkma stratejilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 358-371.
- Leblebici, Y., & Karciooğlu, F. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4).
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Liu, S. (2013). A few good women at the top: The China case. *Business Horizons*, 56(4), 483-490.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Martens, R. (Ed.). (1998). *Başarılı antrenörlük*. Beyaz Yayınları.
- McPhail, M. L. (2010). Dark Menexenus: Black opportunism in an age of racial anxiety. *Southern Communication Journal*, 75(2), 160-170.
- Mehmood, N. (2019). Factors Impacting EFL Teachers' Self-Efficacy: A Theoretical Perspective. *English Language Teaching*, 12(4), 39-48.
- Miller, C. D. (2016). *Interpersonal competitive dynamics in the workplace: The dark side of demographic similarity*. The University of Texas at Dallas.

- Miller, C. D. (2019). Exploring the crabs in the barrel syndrome in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 352-371.
- Nickerson, J. A., & Zenger, T. R. (2008). Envy, comparison costs, and the economic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 29(13), 1429-1449.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Nwankwo, B. C., & Onyishi, I. E. (2012). Role of self-efficacy, gender and category of athletes in coping with sports stress. *IFE Psychologia: An International Journal*, 20(2), 94-101.
- Okur, G. (2021). *Covid-19 salgın sürecinde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi,) Gelişim Üniversitesi, LEE.
- Öcel, H. (2002). *Takım sporu yapan oyuncularda kollektif yeterlik öz yeterlik ve sargınlık ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi,) SBE.
- Öğretici, H., & Karcılılar, A. (2005). Morpa spor ansiklopedisi. *Doğan Ofset, İstanbul*, 45(55.56).
- Özdemir, B. (2019). *Spor yöneticilerinde duygusal manipülasyon stratejileri ve kıdem ilişkisi*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, SBE.
- Özdemir, Y., & Üzüm, B. (2019). *Yengeç sendromu*. Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış, 125-138.
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü 'nün (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Paksoy, M. (2012). *Liderlik ve motivasyon*. (Ed: C. Serinkan). Nobel Yayın Dağıtım, s. 25, Ankara.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Pines, A. M. (2003). Aşk ve Kıskançlık. çev. *Canan Yonsel*. Okyanus Yayınları: İstanbul.
- Plourde, L. A. (2002). The influence of student teaching on preservice elementary teachers science self-efficacy and outcome expectancy beliefs. *Journal of Instructional Psychology*, 29(4), 245.
- Pürlüpınar, B., Mamak, H., & Pürlüpınar, A. (2024). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Algılarıyla Liderlik Etme Motivasyonu Arasındaki

- İlişkinin İncelenmesi. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 9(74), 4313-4320.
- Rackley, R. A. (2004). *A longitudinal investigation of change in teacher efficacy and perceptions of leadership following participation in a technology integration program*. Texas A&M University.
- Rawley, E., & Simcoe, T. S. (2010). Diversification, diseconomies of scope, and vertical contracting: Evidence from the taxicab industry. *Management Science*, 56(9), 1534-1550.
- Sahranç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz-yeterlik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi,) Gazi Üniversitesi, SBE.
- Sahranç, Ü. (2013). Bir Durumluk Akış Modeli: Stres Kontrolü, Genel Özyeterlik, Durumluk Kaygı, Yaşam Doyumu ve Akış İlişkileri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 122-144.
- Sarı, İ. (2013). *Güreşçilerin motivasyonu ve özyeterlikleri ile antrenörlerin liderlik davranışlarının ilişkisi*, (Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi, SBE.
- Schimmel, S. (2008). *Envy in Jewish thought and literature*.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215.
- Scott- Findlay, S. And Estabrooks, C. A., (2006). Mapping The Organizational Culture Research İn Nursing: A Literature Review. *Journal Of Advanced Nursing*, 56(5), Ss.498-513.
- Seligman MEP (1990). *Learned Optimism*. New York.
- Sevim, Y. (1999). *Antrenör eğitimi ders notları*. Gazi Üniversitesi-BESYO, Ankara.
- Smoll, F. L., & Smith, R. E. (2009). *Mastery approach to coaching: A leadership guide for youth sports*. YE-Sports.
- Soubhari, T., & Kumar, Y. (2014). The crab-bucket effect and its impact on job stress-an exploratory study with reference to autonomous colleges. *International Journal*

- on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication, 2(10), 3022-3027.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review, 12*(2), 269-292.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446-460.
- Stodolsky, S. S., Salk, S., & Glaessner, B. (1991). Student views about learning math and social studies. *American Educational Research Journal, 28*(1), 89-116.
- Şahin, P. (2019). Yengeç sepeti sendromu (Crabs in a bucket syndrome), 2018.
- Şenol, F. B., & Ergün, M. (2015). Okul öncesi öğretmen adayları ile okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Journal of Theoretical Educational Science, 8*(3), 297-315.
- Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review, 37*(1), 107-129.
- Taştan, Z. (2020). *Sporda güdülenme, öz yeterlik ve spora yönelik tutum arasındaki ilişkinin modellenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), EBE.
- Tavşancıl E. (2002). *Tutumları ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayın Dağıtım, 19, 55, Ankara.
- TDK. (2021) Online Sözlük: Erişim Tarihi.01.04.2021 <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekin, E., Çilesiz, Z. Y., & Gede, S. (2019). Farklı mesleklerde çalışanların algılanan stres düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 9*(1), 79-89.
- Toklu, O., & Kaplan, T. (2010). *Tenis Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*.
- Tong, Y., & Song, S. (2004). A study on general self-efficacy and subjective well-being of low SES-college students in a Chinese university. *College Student Journal, 38*(4), 637-643.
- Turcan HG. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, EBE.

- Türkmen, Ş., Çiftçi, M., Çalışkan, Ö., & Türkmen, Ö. (2013). *Eğitim kurumları yöneticileri müdürlük müdür yardımcılığı sınavlarına hazırlık*. (Genişletilmiş 2. baskı), Asil Yayın Dağıtım: Ankara.
- Unutmaz, V., & Gençer, T. (2017). Antrenör Yeterlilik Ölçeği Iı'nın Türkçe Uyarlama Çalışması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 69-78.
- Usta, G. (2022). *İstanbul ilindeki yüzme antrenörlerinin kişilik özellikleri ve iletişim becerilerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi,) Gelişim Üniversitesi, LEE.
- Üçok, D. I. (2019). Çalışanlardaki Statü Endişesi ve İşbirliğine Dayalı Amaç Yapılarının İşyeri Kıskançlığı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Kuramsal Bir Çalışma. *International Journal Of Management And Administration*, 3(5), 1-12.
- Üçok, D., & Turgut, T. (2014). İstismarcı yönetici davranışının işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 163-179.
- Ünalın, Y. (2023). *Bireysel ve örgütsel açıdan ortaokullarda yengeç sepeti sendromu: Bir karma yöntem çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, EBE.
- Varol, B. (2007). *Beden eğitimi ve spor bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin öz yeterlikleri, Niğde örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi,) Niğde Üniversitesi, SBE.
- Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-179.
- Vibes, J. (2019). *Crabs in a bucket: As an analogy for modern human society*.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling. Women in management*.
- Yeşilada, T., & Yeniçeri, İ. (2020). Bankalarda Çalışan Personel Arasında Yaşanan Rekabet Algısı ile İş Etiği Algısının Etkileşimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(1), 161-175.
- Yıldırım, N. K. (2022). *Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının ve antrenör sporcu ilişkisinin zihinsel dayanıklılık üzerindeki etkisi*.
- Yıldız, M. (2002). Liderlik yaklaşımları ve Türk kamu yönetiminde liderlik araştırmaları. *Türk İdare Dergisi*, 74(435), 221-246.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejiler: Büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme*.

EKLER

Ek 1. Demografik Bilgiler Formu

Demografik Bilgiler Formu	
Çalışmaya Gönüllü Olarak Katılıyorum	Evet () Hayır ()
Yaş	
Cinsiyet	Kadın () Erkek ()
Medeni Durumunuz	Evli () Bekar ()
Ortalanma Aylık Geliriniz	
Görev Yaptığınız İl	
Branşınız	
Antrenörlük Kademeniz	1. Kademe () 2. Kademe () 3. Kademe () 4. Kademe () 5. Kademe ()
Görev Süreniz	
Çalışma Durumunuz	Kadrolu Antrenörü () Sözleşmeli Antrenör () Kulüp Antrenörü ()
İdari Göreviniz Var Mı?	Evet () Hayır ()
Kitap Okuma Sıklığınız Nedir?	Az () Orta () Yüksek ()

Ek 2. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.					
2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.					
3. Müsabakalarda/yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.					
4. Müsabakalarda/yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.					
5. Sporcularımı motive ederim.					
6. Sporcularımın öz güvenini yükseltirim.					
7. Kendimi motive ederim.					
8. Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.					
9. Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.					
10. Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.					
11. Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm.					
12. Etkili öğretim için işbirliği yaparım.					
13. Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.					
14. Sporcularımın ahlak gelişimlerine yardımcı olurum.					
15. Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum.					
16. Sporcularımın Fair Play'e uygun davranış göstermelerini sağlarım.					
17. Sporcularımı sorumluluk almaları için özendiririm.					
18. Her düzeydeki sporcuyu/takımı rahatlıkla çalıştırırım.					

19. Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.					
20. Adaletli davranırım.					
21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.					

Ek 3. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği

Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. İşimle ilgili her konuda kendimi yeterli görüyorum.					
2. Çalışma arkadaşlarımdan birçok noktada daha üstün olduğumu düşünüyorum.					
3. Kişisel hedeflerim beni oldukça motive etmektedir.					
4. İşimde titiz olduğumdan başarısız olmak beni kaygılandırır ve üzer.					
5. Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğü benim için önemli değildir.					
6. Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurmak benim için önemli değildir.					
7. Hedeflerime ulaşmam gerektiğinde başkaları benim için önemli değildir.					
8. Başarıya ulaşmamda yardımcı olacağına inanırsam etik davranmayabilirim.					
9. İş yerinde çalışanlara değerli oldukları hissettirilmez.					
10. İş yerinde birliktelik duygusuna önem verilmez.					
11. İş yerinde ödüllendirici ve teşvik edici bir ödül sistemi yoktur.					
12. İş yerinde bencil bir rekabet vardır.					
13. İş yerinde yöneticiler, herkese eşit ve adaletli davranmazlar.					

14. İş yerinde hakkı olmadan ve liyakatsiz şekilde işe alınmış bireyler vardır.					
15. İş yerinde kötü niyetle hareket eden bireyler vardır.					
16. İş yerinde başarılı olduğumda başarıyı kıskanan bireyler vardır.					
17. İş yerinde gelişmemi istemeyen bireyler vardır.					
18. İş yerinde ben yapamazsam sen de yapamazsın zihniyetinde insanlar vardır.					
19. İş yerinde takdir etmekten çok, cesaret kırıcı eleştiriler yaygındır.					
20. İş yerinde ekip çalışmalarına önem verilmez.					
21. İş yerinde çalışanların fikir ve düşüncelerine üstler tarafından önem verilmez.					
22. İş yerinde yardımlaşmadan çok, diğerlerinin açıklarını arama davranışı yaygındır.					
23. Çalışanlar, görev ve sorumluluklarına uygun davranmazlar.					
24. Çalışanlar arasında merak ve dedikodu yaygın davranışlardır.					
25. Çalışanlar arasında nezaketsiz ve saygısızca konuşmalar yaygın davranışlardır.					
26. Çalışanlar, başkalarının aleyhinde olan durumlardan faydalanmaya çalışırlar.					
27. Çalışanlar arasında bulunduğu pozisyonu kaybetme korkusu yaygındır.					

Ek 4. Gençlik ve Spor Bakanlığından Alınan İzinler



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIğI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel M¼d¼rl¼đ¼

Sayı : 36592570-010.06-
Konu : Araştırma İzinleri

.../.../2020

GENELGE 2020/

Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile Bakanlığımıza bağlı gençlik merkezleri, gençlik kampları, spor tesisleri, olimpiyat hazırlık merkezleri, yurtlar ve diğer tüm tesis ve birimlerde; Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatı birimleri, diğer kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve bağımsız araştırmacılar ile Bakanlık personeli tarafından y¼r¼t¼lecek tüm yerel, ulusal ve uluslararası araştırma faaliyetleri izne tábı olup başvuru ve değerlendirme s¼reçleri aşağıdaki usul ve esaslara g¼re y¼r¼t¼lecektir.

1- Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda yapılacak araştırmalarla ilgili izinler için başvurular; sivil toplum kuruluşları ve bağımsız araştırmacılar ile Bakanlık personeli tarafından, “arastirma.gsb.gov.tr” web adresi üzerinden, Bakanlık birimleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından ise resmi yazı ile Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel M¼d¼rl¼đ¼ne yapılacaktır. Araştırmacı ¼đrenci ise araştırma ¼nerisi bağlı bulunduğu enstit¼/fak¼lte tarafından onaylanmış olmalı, başvurular enstit¼/fak¼lte aracılığıyla ve resmi yazı ile gerçekleştirilmelidir.

2- Uluslararası araştırma başvurularında, yabancı dilde olan dok¼manlar ilgili kişi/kurum/kuruluş tarafından T¼rkçe terc¼mesi ile birlikte ilgili onay makamına sunulacaktır. Herhangi bir ihtilaf durumunda terc¼me metin esas alınacaktır.

3- Araştırma izni taleplerini değerlendirmek üzere Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel M¼d¼rl¼đ¼ uhdesinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu oluşturulacaktır. Kurul, tercihen doktora derecesine sahip personel arasından bir yıllık s¼re ile Genel M¼d¼r tarafından seçilen beş ¼yeden oluşur. Kurul kararları inceleme raporu niteliğinde olup, değerlendirilmek üzere Genel M¼d¼re sunulur. Başvurular, Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel M¼d¼rl¼đ¼ tarafından bu Genelge kapsamında belirlenen esaslar y¼n¼nden değerlendirilerek sonuçlandırılacaktır. Gerekli hallerde ilgili Bakanlık birimleri ile diğer kurum ve kuruluşların g¼r¼ř ve teklifleri alınacaktır.

4- Başvurusu yapılan araştırma s¼reçleri ve veri toplama araçları, T¼rkiye Cumhuriyeti Anayasası ve insan hakları alanındaki uluslararası s¼zleřmeler başta olmak üzere 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun ile y¼r¼rl¼kte olan tüm yasal d¼zenlemelere ve Y¼ksekokđretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Y¼nergesine uygun olarak planlanacaktır.

5- Başvurusu yapılan araştırma ve veri toplama araçlarında, milli ve manevi değerlere aykırı, kişilik haklarını ihlal eden; cinsiyet, din, dil, ırk gibi farklılıkları istismar eden, kişisel ve ailevi mahremiyeti işşa eden soru, ifade, resim ve simgeler yer almayacaktır.

6- Araştırmalarda ticari amaç g¼d¼lmeyecek, veri toplama araçlarında kişi, kurum ve kuruluşların reklamını veya tanıtımını yapan ifade ve ¼đeler bulunmayacaktır. Katılımcılardan ¼cret talep edilen herhangi bir araştırmaya izin verilmeyecektir.

7- Başvurularda araştırmanın amacını, çalışma gruplarını ve veri toplama araçlarını içeren araştırma ¼nerisi ile veri toplama araçları, etik kurul izni, çalışma takvimi ve benzeri belge ve materyallerin tamamı onay makamına sunulacaktır. ¼rneklemedeki kişilerin reşit olmamaları

Ek 5. Etik Kurur Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 06.02.2024-129951

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Toplantı Tarihi: 06.02.2024	Toplantı Sayısı: 4	Karar Sayısı: 54
<p>Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Ekrem ALMAZ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.</p> <p>KARAR-25: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 19.01.2024 tarihli ve 127112 sayılı yazısı okundu ve ekleri incelendi.</p> <p>Yapılan incelemeler sonucunda; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü danışmanlığı Doç. Dr. Tuba Fatma KARADAĞ tarafından yürütülen Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Duygu BALICA'nın sorumlu araştırmacı olduğu "Antrenörlerin Öz Yeterlilik Düzeyleri ile Yengeç Sepeti Sendromu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülmüş olup, durumun Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne bildirilmesine,</p> <p style="text-align: center;">Oy birliği ile karar verildi.</p>		
BAŞKAN (e-imzalıdır) Prof. Dr. Ekrem ALMAZ Kurul Başkanı		
ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Canan DEMİR YILDIZ Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Ramazan Şamil TATIK Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (İznilidir) Doç. Dr. Muhammed Fatih BİLİCİ Spor Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Yusuf AYDIN İslami İlimler Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÇİFTÇİ Sağlık Hizmetleri MYO Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇLI Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİREL İletişim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Gözde YETİM Spor Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi	

1 / 1

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://ebys.alparslan.edu.tr/en/Vision/Dogrula/BSCB4T9DZC> adresinden yapılabilir.