



**T.C.
GAZI ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**YÜZME ANTRENÖRLERİNİN PROBLEM ÇÖZME
BECERİLERİ VE KARAR VERME
STRATEJİLERİNİN İNCELENMESİ**

HÜSNÜ KOCAMAN

**ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
ANTRENMAN VE HAREKET BİLİMLERİ PROGRAMI**

MAYIS 2019



**YÜZME ANTRENÖRLERİNİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE
KARAR VERME STRATEJİLERİNİN İNCELENMESİ**

Hüsnü KOCAMAN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
ANTRENMAN VE HAREKET BİLİMLERİ PROGRAMI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

MAYIS 2019

Hüsnü KOCAMAN tarafından hazırlanan “YÜZME ANTRENÖRLERİNİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE KARAR VERME STRATEJİLERİNİN İNCELENMESİ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Latif AYDOS

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan: Doç. Dr. Haluk KOÇ

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye: Doç. Dr. Mehmet ÖZAL

Spor Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 27/05/2019

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Hüsnü KOCAMAN
27/05/2019

YÜZME ANTRENÖRLERİNİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE KARAR VERME STRATEJİLERİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Hüsnü KOCAMAN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mayıs 2019

ÖZET

Bu araştırma yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri açısından değerlendirilmesi ve bazı demografik değişkenler doğrultusunda incelenerek aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır. Betimsel, çıkarımsal ve istatistiksel tekniklerin kullanıldığı araştırmada veri toplama aracı olarak Karar Verme Stratejileri Ölçeği, Problem Çözme Envanteri ve araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formundan yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye Yüzme Federasyonu' na bağlı yüzme antrenörü olarak spor kulüplerinde çalışmış ya da hala çalışmakta olan 442'si kadın 1061'i erkek olmak üzere toplam 1503 yüzme antrenörü oluşturmaktadır. Araştırmada telefon, mail ve yüz yüze olarak 1503 yüzme antrenörüne ulaşılmış ve 273 antrenörden geri dönüş sağlanmıştır. Alınan dönüş sayısı toplam sayının %18,16'lık dilimini oluşturmaktadır. Araştırmada incelenen hipotezlerin testinde iki bağımsız örnek için t testi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ve ilişki analizi için Ki-Kare bağımsızlık testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre yüzme antrenörlerinin karar verme stratejileri; antrenörün yaşına, medeni durumuna ve mesleki yaşına göre farklılık göstermektedir. Diğer taraftan yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ise antrenörün cinsiyeti ve yüzme lisansının olup olmamasına göre farklılık göstermektedir.

Bilim Kodu : 1301
Anahtar Kelimeler : Antrenör, eğitmen, yüzme, problem çözme, karar verme
Sayfa Adedi : 85
Danışman : Doç. Dr. Latif AYDOS

EXAMINATION OF PROBLEM SOLVING SKILLS AND DECISION MAKING
STRATEGIES OF SWIMMING TRAINERS

(M. Sc. Thesis)

Hüsnü KOCAMAN

GAZİ UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

May 2019

ABSTRACT

This research was conducted to determine the problem solving skills and decision making strategies of swimming trainers and also examining trainers in terms of demographic variables as well as the relationships between them. In this study Descriptive and Inferential Statistical Techniques were used. Personal Information Form that developed by the researcher, Decision Making Strategies Scale and Problem Solving Inventory were utilized as data collection tools. The research universe consist of 1503 swimming trainers, including 442 female and 1061 male, who had worked or had been working at sport clubs as a licensed swimming trainer from Turkish Swimming Federation. In the research, 1503 swimming trainers were reached by phone, mail and face to face, and 273 responses from trainers were returned. The number of turns is 18.16% of the total number. In the test of the hypotheses examined in the study, t-test for two independent samples, one-way analysis of variance (ANOVA) and Chi-square independence test for relationship analysis were used. According to the results of the analysis, the decision-making strategies of the swimming trainers vary according to the age, marital status and occupational age of the trainer. On the other hand, the problem-solving skills of the swimming trainers differ depending on the gender and whether they had been licensed swimmers.

Science Code : 1301

Keywords : Trainer, coach, swim problem solving, decision making

Page Number : 85

Advisor Assoc : Assoc. Prof. Dr. Latif AYDOS

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde bana yol gösteren tez danışmanım Doç.Dr. Latif AYDOS' a teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Araştırma süresince bana zaman ayırıp bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşarak verilerin analizi kısmında desteğini esirgemeyen Doç.Dr. Furkan EMİRMAHMUTOĞLU' na sonsuz teşekkürler.

Araştırmanın en önemli bölümü olan anketlerin cevaplanmasında yanımda olan Emre Kara' ya, Türkiye' nin farklı bölgelerinde çalışmakta olan ve ankete katılan bütün yüzme antrenörlerine gösterdikleri sabır ve nezaketten dolayı teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan babam Bekir Sıtkı KOCAMAN' a yol göstericiliği, tavsiyeleri ve düzeltmeleri için sonsuz teşekkürler.

Ayrıca fikir ve görüşleriyle araştırmaya yaptığı katkılarından dolayı Arş. Gör. Tuğçe KARAŞAHİNOĞLU' na, Öğrt. Gör. Mustafa ALTUNSOY' a, kuzenim Sedat CEYLAN' a araştırmadaki desteklerinden dolayı Arş. Gör. Mehmet YILDIZ' a, teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|---|--------------|
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| TEŞEKKÜR..... | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| ÇİZELGELERİN LİSTESİ..... | ix |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 2. GENEL BİLGİLER | 9 |
| 2.1. Yüzmenin Tarihçesi | 9 |
| 2.1.1. Modern yüzmeye geçiş | 9 |
| 2.2. Problemin Tanımı | 10 |
| 2.2.1. Problem çözme..... | 11 |
| 2.2.2. Problem çözme süreci | 12 |
| 2.2.3. Problem türleri | 12 |
| 2.3. Karar Verme ve Tanımı | 13 |
| 2.3.1. Karar verme süreci | 14 |
| 2.3.2. Karar verme stratejileri | 16 |
| 2.4. Lider ve Liderlik Tanımı..... | 17 |
| 2.4.1. Liderlik teorileri | 18 |
| 2.5. Antrenör Tanımı ve Antrenör Kavramı | 19 |
| 2.5.1. Antrenörün sahip olması gereken özellikler | 20 |
| 2.5.2. Başarılı Antrenörün Nitelikleri | 23 |
| 3. YÖNTEM..... | 25 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli..... | 25 |
| 3.2. Evren ve Örneklem | 25 |

| | Sayfa |
|--|--------------|
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 25 |
| 3.3.1. Karar verme stratejileri ölçeği | 26 |
| 3.3.2. Problem çözme envanteri..... | 27 |
| 3.3.3. Kişisel bilgi formu | 27 |
| 3.4. Verilerin Analizi | 27 |
| 4. BULGULAR | 29 |
| 5. TARTIŞMA | 49 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER | 63 |
| 6.1. Öneriler | 64 |
| KAYNAKLAR | 67 |
| EKLER..... | 73 |
| Ek – 1. Anket formları | 74 |
| Ek – 2. Etik Komisyon Onayı..... | 80 |
| Ek – 3. Araştırma İzni | 83 |
| ÖZGEÇMİŞ | 85 |

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

| Çizelge | | Sayfa |
|----------------|---|--------------|
| Çizelge 4.1. | Antrenörlere ait frekans ve yüzde dağılımları | 29 |
| Çizelge 4.2. | Cinsiyete göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 30 |
| Çizelge 4.3. | Antrenörlerin Yaş Gruplarına göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması..... | 31 |
| Çizelge 4.4. | Antrenörlerin Yaş Gruplarına göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 32 |
| Çizelge 4.5. | Antrenörlerin yaş gruplarının yığın varyanslarının karşılaştırılması.... | 32 |
| Çizelge 4.6. | Medeni duruma göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 33 |
| Çizelge 4.7. | Antrenörlerin eğitim durumuna göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması..... | 34 |
| Çizelge 4.8. | Antrenörlerin eğitim durumuna göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 34 |
| Çizelge 4.9. | Antrenörlerin belgeyi aldığı kuruma göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması..... | 34 |
| Çizelge 4.10. | Antrenörlerin belgeyi aldığı kuruma göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 35 |
| Çizelge 4.11. | Antrenörlerin algılanan gelirlerine göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması..... | 35 |
| Çizelge 4.12. | Antrenörlerin algılanan gelirlerine göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 36 |
| Çizelge 4.13. | Antrenörlerin kademelerine göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması..... | 36 |
| Çizelge 4.14. | Antrenörlerin kademelerine göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 37 |
| Çizelge 4.15. | Antrenörlerin mesleki yaşına göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması..... | 37 |
| Çizelge 4.16. | Antrenörlerin mesleki yaşına göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 38 |

| Çizelge | Sayfa |
|--|--------------|
| Çizelge 4.17. Antrenörlerin mesleki yaşına göre yığın varyanslarının karşılaştırılması | 38 |
| Çizelge 4.18. Antrenörlerin farklı bir işte çalışıp çalışmadığına göre problem çözüme ve karar verme becerilerinin karşılaştırılması..... | 39 |
| Çizelge 4.19. Başka işte çalışan antrenörlerin mesleklerine göre problem çözüme becerilerinin karşılaştırılması..... | 39 |
| Çizelge 4.20. Başka işte çalışan antrenörlerin mesleklerine göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması..... | 40 |
| Çizelge 4.21. Milli takımda antrenörlük yapanların yapmayanlara göre problem çözüme ve karar verme becerilerinin karşılaştırılması..... | 40 |
| Çizelge 4.22. Yüzme antrenörlerinin problem çözüme becerileri ve karar verme stratejileri antrenörlerin lisanslı sporcu olarak yüzme durumlarına göre farklılık gösterir mi? | 41 |
| Çizelge 4.23. Görev yapılan ile göre problem çözüme becerilerinin karşılaştırılması . | 42 |
| Çizelge 4.24. Görev yapılan il'e göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması | 42 |
| Çizelge 4.25. Antrenörlük belgesinin alındığı kurum ile mesleki yaş arasındaki çapraz tablo | 43 |
| Çizelge 4.26. Antrenörün eğitim durumu ile milli takım seviyesinde antrenörlük yapma arasındaki çapraz tablo | 44 |
| Çizelge 4.27. Antrenörlük yapılan yaş grubu ile Mesleki yaş arasındaki çapraz tablo..... | 46 |
| Çizelge 4.28. Antrenörün lisanslı olarak yüzmesiyle milli takım seviyesinde antrenörlük yapması arasındaki çapraz tablo | 47 |

1. GİRİŞ

Yüzme kavramı yaşam boyunca sağlık ve performans boyutları olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık açısından yüzme insanın ya da bir metabolizmanın su yoğunluğu içinde ellerini ve ayaklarını kullanarak su üzerinde kalmak, mesafe kat edebilmek için oluşturduğu hareketlerdir. Performans olarak tanımlarsak su içerisinde belli kurallarla belirlenen mesafeleri istenilen ya da en kısa sürelerde kelebek, sırtüstü, kurbağalama, serbest ve karışık yüzme olarak adlandırılan tekniklere uygun olarak tamamlama yeteneğidir. Yüzme jimnastik ve atletizm ile birlikte temel spor eğitimi içerisinde yer alır, sağlık açısından diğer sportif branşlarla karşılaştırıldığında performans boyutunda sakatlık riskinin en az olduğu ayrıca temel motorik özelliklerin gelişimine katkısı olan, sportif anlamda başarı için küçük yaşlarda başlanması gereken bir branştır. Tecrübeli ve yeterli teknik bilgisi olan antrenör tarafından küçük yaşlarda temel yüzme eğitimine başlanması ve sportif başarı için antrenman periyotlaması boyunca sporcunun uykusu beslenmesi hayat düzeni antrenör tarafından denetlenmelidir (Çifçi, 2012).

Yüzme sporunun diğer branşlardan en belirgin farkı, bütün vücut uzuvlarını kullanarak su üzerinde kalma çabası esnasında fazla enerji harcanmasıdır. Vücut tamamıyla suyun içinde olduğu için su yoğunluğunun nefes alışveriş üzerinde zorlaştırıcı bir etkisi vardır. Bunun dışındaki farklar suyun kaldırma kuvvetinden en iyi derecede yararlanmak ve sürtünmeyi en aza indirmek açısından gerekli teknik ayrımlardır (Odabaş 2003).

Spor yapan kişilerde, kişinin kendine olan saygısı yüksek ve depresyon belirtilerinin görülme riski diğer insanlara göre daha az görülebilmektedir. Ancak yüzücülerde performans değişkenliğine bağlı olarak kaygı düzeyi yüksekliği normalin üzerinde görülebilir. Bebeklikten yetişkinliğe kadar olan süreçte kişilik gelişiminin şekillendiği önemli dönemlerde kaygılarını kontrol etme yeteneğini kazanamayan bireyler ve sporcular her alanda zorluklarla karşılaşabilirler. Bu sebeple antrenörler sporcularının kendine güven, duygularını kontrol edebilme, karşılaştığı problemlerle başa çıkabilme ve sağlıklı karar verebilme konularında sporculara katkı sağlayacak nitelikleri taşımalıdır. Antrenörler dışında ebeveynlerde çocuklarına güven, güdüleme ve endişe konularında baskı altında kontrol sağlamayı öğretmelidirler (Karakaya, 2006).

Yüzme de sportif performans sergilenen durumlarda antrenörlerin eğitim sürecine etkisi çok büyüktür. Antrenörler sporcularını güdülemek ve motive etmek için kendi tecrübelerinin yanı sıra çeşitli testlerden faydalanarak sporcuların motivasyon durumu hakkında bilgi edinebilir. Böylelikle sporcuların antrenman periyotlaması, müsabaka dönemi, hazırlık dönemi, başarılı ya da başarısız olma durumları aile içi veya sosyal ilişkileri ile olan davranışlardaki durumunu değerlendirerek sporcuların motivasyon durumları ile ilgili bilgi edinebilir eğitim sürecinin ortaya çıkacak sonucun niteliği artırılabilir. Antrenmanın bireysel olması gibi sporcuları motive eden durumlarda kişiden kişiye değişebilmektedir. Bir sporcu için geçerli olan durumlar diğer sporcu için geçerli olmayacaktır.

Amaçlanan hedefe ulaşmak için ortaya konulan performansın ve sürecin en önemli öncüsü her zamanda ve her koşulda sporcularıyla beraber olan kullandığı yöntemlerle süreci yöneten antrenördür (Çalışkan, 2001).

More ve Franks'e göre antrenör ve sporcu açısından sportif kazanımların niteliği için şu 3 madde belirleyici olacaktır.

- ❖ Antrenör-Sporcu ilişkisinin Analizi
- ❖ Antrenörün sporcu gelişimi için uygulanan teknik-taktik becerileri
- ❖ Sportif kazanımların değerlendirilmesi (More ve Franks,1996).

Ülkemizde cumhuriyetin ilanından hemen sonra ilk büyük yüzücülerimiz yetişmeye başlamıştır ve kulaçlama stil dediğimiz teknikte Naili Moran, Suat Erler, Beylerbeyli Salim ve Cemal beyler uyguladığı tekniklerle ön plana çıkmıştır. 1929-1930 yıllarında dünya da uygulanan over-arms stili uygulanmaya başlamıştır ve yerini 1930-1932 yılları arasında duyulmaya başlayan "crawl" stile bırakmıştır. 1931 yılında Denizcilik heyeti başkanı Ekrem Rüştü Akömer tarafından 17 temmuz 1931 tarihinde Türkiye' nin ilk yüzme havuzu açıldığında "kulaç yüzme" tekniği yerini tamamen "crawl yüzme" tekniğine bırakmıştır. İlk Türkiye Şampiyonası organizasyonu 1932 yılında yapılmıştır. Denizcilik federasyonunun kurulmasıyla ilk Yüzme Atlama ve Su Topu Federasyonu kurulana kadar yüzme faaliyetleri bu kurumlar tarafından sürdürülmüştür. Günümüzde bu faaliyetler Yüzme Federasyonu çatısı altında devam etmektedir (Bozdoğan, 2003).

Yüzme branşında antrenörlük mesleğini icra eden antrenörler yasal olarak Türkiye Yüzme Federasyonu' na kayıtlı olmalıdırlar. Federasyon bünyesinde verilen eğitimlerle yüzme antrenörlük belgesine sahip olunabildiği gibi üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültesi ya da Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu bölümlerinden mezun olanlarda antrenörlük belgesini alabilirler. Bunu dışında yüzme antrenörlüğü ile ilgili her türlü denklik ve yeterlilik belgeleri Yüzme Federasyonu tarafından verilmektedir. Bu bilgiler ışığında antrenörlük mesleğini değerlendirdiğimizde mesleğini icra eden bireylerin teknik bilgi ve becerilerinin yanı sıra ikili ilişkilerdeki yaklaşımı, kriz yönetimi, karar verme becerileride önem arz etmektedir. Temel spor eğitimi içerisinde önemli bir konumda bulunan yüzme branşı antrenörleri küçük yaşta eğitime aldığı bireylerin eğitim süreci boyunca sanatsal ve yaratıcı zekalarını kullanarak, karşılaştıkları problemlerde akılcı karar alabilmelidirler. Literatürde çeşitli branş antrenörleri ile ilgili problem çözme becerisi ve karar verme stratejisi konusunda çalışmalar bulunmaktadır. Bu noktadan yola çıkarak yüzme antrenörlerinin problem çözme becerilerini ve karar verme stratejilerini ölçerek yüzme alanında da bu konuyla ilgili araştırma bulunması amaçlanmıştır.

Problem Durumu

“Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin incelenmesi” bu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; yüzme antrenörlerinin sporcuların yıllık antrenman planlamasında; hazırlık dönemi, yüklenme dönemi, müsabaka dönemi, birim antrenmanlar ve sosyal yaşantısı içerisinde karşılaşacağı problemler ile başa çıkabilmek için verdiği kararların sporcuyla amacına ne kadar ulaştırabildiği sorusuna cevap aramaktır. Bununla birlikte “problem çözme” ve “karar verme” kavramları arasındaki ilişkinin ne durumda olduğu, farklı değişkenler doğrultusunda ortaya çıkacak tabloları yorumlayarak aşağıda belirtilen alt problem sorularına cevap aranmıştır.

1. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri cinsiyete göre farklılık gösteriyor mu?

2. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri ile yaş durumu arasında bir ilişki var mı?
3. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri ile medeni durumları arasında bir ilişki var mı?
4. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri ile eğitim durumları arasında bir ilişki var mı?
5. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri ile antrenörlük belgesinin alındığı kurum arasında bir ilişki var mıdır?
6. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri ile algılanan gelir durumu arasında bir ilişki var mıdır?
7. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri ile antrenörlük kademesi arasında bir ilişki var mıdır?
8. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri mesleki yaşa göre farklılık göstermekte midir?
9. Yüzme antrenörlerinin başka işte çalışıp çalışmadığına göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri farklılık göstermekte midir?
10. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri ile hem antrenörlük yapıp hem de başka meslekte çalışan antrenörler arasında bir ilişki var mıdır?
11. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri milli takım seviyesinde antrenörlük yapanlara göre farklılık gösterir mi?
12. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri antrenörlük yapılan il durumuna göre farklılık gösterir mi?
13. Antrenörlük belgesinin alındığı kurum ile mesleki yaş arasında bir ilişki var mı?

14. Eğitim durumu ile milli takım seviyesinde antrenörlük yapma arasında bir ilişki var mıdır?
15. Antrenörlük yapılan yaş grupları ile mesleki yaş arasında ilişki var mıdır?
16. Lisanslı olarak yüzmüş olmak milli takım düzeyinde antrenörlük yapmayı etkiler mi?

Araştırmanın önemi

İnsanlığın ilk yüzmeye tanışması M.Ö 3000' li yıllarda Dicle ve Fırat nehirlerinin çevresine yerleşen ilk göçebe toplumların günlük su ihtiyaçlarını gidermek için suya girmeleriyle başlamıştır. Suyla bu dönemde tanışan insanlık, yaşamsal faaliyetlerini sürdürmenin yanı sıra eğlence amaçlı nehirleri ve denizleri kullanmıştır (Bauer, 1995: 15-18).

Bu süreç yüzyıllar boyunca yüzme tekniklerinin gelişmesiyle devam etmiştir. Öncelikle ismini, Yunan toplumunun yaşadığı Atina ve Teb bölgelerinde bulunan Olimpos dağından alan Olimpiyat oyunlarında, gücün ve kuvvetin simgesi olarak düzenlenen yarışmalarda yer almıştır. Daha sonra diğer kıtalara yayılarak diğer toplumların yaşadığı kıtalar içinde ve kıtalararası müsabakalar düzenlenip günümüze kadar gelişerek gelmiştir ve gelişmeye devam etmektedir. Yaşamsal faaliyetlerinin yanı sıra artık insanların performans ortaya koyarak yarıştığı, kitleleri etkileyen büyük bir sportif branş haline almıştır.

Tarih boyunca süregelen bu gelişimler günümüzde imkanlar açısından değerlendirildiğinde sportif performansın ortaya konulduğu yüzme havuzlarının ulaştığı kalite ve standartlar, güvenlik, hijyen, başarı, performans, konularıyla ilişkili olarak ticari ve endüstri alanlarında da ayrı bir alan açmıştır.

İnsan anne karnında suyun içerisinde geçirdiği süre boyunca suya hiç yabancı olmamış, dünya üzerine geldiğinde dış etkenler sebebiyle çoğu zaman suda hareket etme kabiliyetini unutmuştur. Bireyin fiziksel ve psikolojik gelişim evrelerine göre suya alışma, su üzerinde durma, kelebek, sırt, kurbağalama, serbest(crawl) tekniklerin öğretim basamaklamalarını öğretilmesi konusu ele alındığında antrenörlerin üstlendiği rol büyük önem kazanmıştır.

Son yıllarda olimpiyat hazırlık merkezlerinin kurulması, belediyeler aracılığıyla yapılıp hizmete sunulan yüzme havuzları, özel sektördeki yüzme havuzlarının sayısının artması, kısaca yüzme için imkanların günden güne gelişmesiyle beraber ülkemizde yüzme faaliyetlerine katılım artmıştır. Nitelikli, başarılı sporcular yetiştirebilmek, sporcuları doğru zamanda ihtiyaçları olan doğru becerilerle donatmak için yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ile karar verme stratejileri konularındaki yeteneklerinin ‘’ne durumda olduğu’’ sorusu karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’ deki Yüzme Federasyonu’na bağlı olarak çalışmakta olan yüzme antrenörlerinin farklı değişkenler göz önüne alınarak problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri incelenerek, ortaya çıkacak olan sonuçların; antrenörlerin eğitimi ve gelişimi için tasarlanacak ve planlanacak alanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sayıtlılar

Katılımcıların kendilerine uygulanan ölçeklendirme sorularına verdiği yanıtların gönüllü bir şekilde ve doğru olarak cevaplandığı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın kapsamı Türkiye’ deki görevini icra etmekte olan ya da bir dönem icra etmiş Türkiye Yüzme Federasyonu’ na bağlı yüzme antrenörleri ile sınırlıdır

Araştırmada ölçülen ‘’problem çözme becerisi’’ problem çözme envanterinin, ‘’karar verme stratejisi’’ ise karar verme stratejisi ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Antrenör: Genel ya da ilgili spor dalına özgü bir biçimde, spor etkinliklerini ve antrenmanlarını yaptırarak; sporcuyu teknik, taktik, kondisyon, psikolojik, sosyolojik ve zihinsel açıdan amacına uygun şekilde basamaklı olarak üst düzey verimliliğe ulaştıran eğitici kişidir (Sevim 2001).

“Antrenör kavramı liderlik açısından irdelendiğinde ise, aynı hedef doğrultusunda emek harcayan topluluğun yöneticisi ve hedefe yönlendiricisi olarak açıklanabilmektedir” (Terry, 1991).

Karar verme: Hedeflenen amaca giden yoldaki eylemleri gerçekleştirmek için alternatif yollar belirleyip belirlenen yollar arasından en uygun olanın seçilmesidir (Sucu’ dan aktaran Sağır, 2006:6).

Problem çözme: “Yaşam geneli itibariyle bir problem çözme sürecidir. İnsanoğlu doğumundan ölümüne dek, niteliği veya niceliği fark etmeksizin birçok sorunla karşı karşıyadır. Bu sorunların çözülebilmesi için kişinin geliştirdiği problem çözme yöntemleri hayatta çeşitli durumlara adapte olmasını ve yaşam dengesini sağlamasında etkin rol oynayacaktır” (Burger, 2006).

Lider: “Liderin değişik açılardan değişik tanımı yapılmıştır. Grup birliği ve kişiliği açısından lider, üzerinde gözle görülebilir etkiler yapan kimsedir ve liderliğin ölçüsü bu etkilerin yarattığı değişimdir. Lider aynı zamanda, grubun yaşantılarını değerlendirip düzenleyen ve bu yaşantılar yoluyla grubun gücünden yararlanan kimsedir” (Bursalıoğlu, 1991:204).

Liderlik: “Belli amaçlara ulaşma amacıyla insanların çabalarını yönlendirme ve etkileme süreci olarak tanımlamaktadır” (Hodgetts, 1999: 534).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Yüzmenin Tarihçesi

Biyolog Huxley ve bazı biyoloji uzmanları insanlığın maymundan değil aksine bir çeşit balığın milyonlarca yıl boyunca evrimleşmesi sonucu meydana geldiğini savundular. Bu iddialarında yalnız değillerdi binlerce yıl önce antropoloji ve zooloji uzmanları Madagaskar adaları dolayında bazı fosillere göre insanın vücut yapısının iskelet olarak balığı andırmakta olduğunu öne sürerek insan oluşumunu balığa bağladılar (Urartu, 1994: 9).

Yüzme sporu tarihler boyunca vücut güzelliği, savaşta savunma alanlarında, geçmiş çağlarda vahşi hayvanlardan kaçış ve kurtulma yolları olarak insanlığın ilk varlığından bu yana varlığını sürdürmektedir. Arkeologlar yaptığı araştırmalarda yüzmenin tarihini m.ö 9000 li yıllara kadar uzandığını söylemektedir. En eski kalıntılar Libya çölünde Saori vadisinde bulunan mağara duvarlarından elde edilmiştir. Bununla birlikte Pers, Atina, Isparta uygarlıklarının kabartma resimlerinde küçük yaşta çocuklara yüzme öğretiminin şekilleriyle karşılaşılmıştır. Bu tarih öncesi kalıntılardaki şekiller modern çağ ile karşılaştırıldığında kurbağalama yüzme stilini andırmaktadır (Bozdoğan ve Özüak A, 2003: 13).

Eski uygarlıklarda askeri alanda yüzme önemli bir yer teşkil etmekteydi. Yunanlılar' da küçük yaşlarda yüzme öğrenmek okuma öğrenmekle eşit tutulurdu ve aile reisleri tarafından zorunlu tutulmuştu. Halk arasında ise yüzme bilmeyenlere aciz ve zavallı gözüyle bakılırdı. Romalılarda ise gemileri su altındaki saldırı sanatlarıyla batırmak gibi harp ustalıklarına sahiptiler ve göl dere gibi suları köprü kullanmak yerine yüzerek geçerlerdi (Aydın, 1976: 10).

2.1.1. Modern yüzmeye geçiş

Yüzme ile ilgili dünyada ilk gelişim Londra da 1837 yılında başlamıştır. Bu tarihten sekiz yıl sonra Kuzey Amerika kıtasından İngiltereye getirilen bir grup kızılderili, uyguladıkları basit ama değişik yüzme teknikleriyle bütün yarışmacıları geride bırakmışlardır. Bu gelişmeden sonra Arthur Trudgeon adlı İngiliz 1860 yılında Güney Amerikaya giderek

orada öğrendiği kulaç atma tekniklerini avrupalı yüzücülere öğretmiştir. Bundan önce Avrupa’ da kullanılan teknikler La coupe, La marinier, over arm side stroke, Trudgeon ve sırtüstü kurbağalama teknikleri olarak isimlendirilirdi (Urartu, 1994: 11).

Ülkemizde 1932-1933 yılları arasında yüzme, artan ilgi ile spor alanında büyük önem kazanmıştır. Alman antrenör Taketof düzenli bir eğitim sistemi ile yüzmeyi geliştirmek için İstanbul’ da görevlendirilmiştir. Bu eğitimin sonucunda Türkiye’ deki yarışma dereceleri giderek iyileşmeye başlamıştır. Sürekli olarak Türkiye rekorları kırılmıştır. Spor kulüplerinin yüzme alanında branşlaşmasıyla sporcu gelişiminde yükselen bir ivme kazanılmıştır. Ülkemizin erkek ve kadın sporcularla katıldığı ilk milli müsabaka Rusya’ da gerçekleşmiştir.

1937 tarihi itibariyle İstanbul dışında İzmir, İzmit gibi diğer şehirlerimizden de yüzme branşında sporcular yetişmeye başlamıştır. 1945-1950 yılları arasında ikinci dünya savaşının etkisiyle yüzme faaliyetleri duraklama dönemi geçirmiştir. İkinci dünya savaşının etkileri geçmeye başladıktan sonra avrupa klansmanında Engin Ünal ülkemizi temsil etmiştir. Yüzmeye katılımın ve kulüpleşmenin giderek artmasıyla yüzme sporu günümüze dek gelişerek ulaşmıştır ve halen gelişmeye devam etmektedir (Urartu, 1994: 12-13-14).

2.2. Problemin Tanımı

Problem, çok geniş konuları kapsayan bir kavramdır. Bireyin günlük yaşantısındaki amaçladığı sonuçlara giderken karşılaştığı engeller, ya da eğitim gören bir öğrencinin başarısız not alması veya bilim adamları için keşfedilecek birçok alandaki buluş ve icatlar problem yaratmakta ve çözümlenmesi gerekmektedir (Heppner ve Krauskopf, 1987).

Popper’e(1996/2011) göre bütün bilimler ortak olarak problemlerden yola çıkar ve izlediği bu çıkış yolunda kullanılan yöntem canlı cansız bütün organizmalar için aynıdır. Problemin çözümü için önce çözümler ortaya atılır, ortaya atılan bu çözümlerden denemeler sonucunda yanlışlar ve yapılan yanlışlar ayıklanarak doğru çözüm yolu bulunur. Popper darwinci gelişim şeması olarak bahsettiği aşamaları şu şekilde sıralar.

- ❖ Problem durumu.

- ❖ Çözüm denemeleri.
- ❖ Ortadan kaldırma (Popper, K. S. 1996/2011).

Micheal Stevens problemi tanımlarken şu ifadeyi kullanmıştır, "Bulunulan ortamı değiştirmek ya da tercih edilen bir durumu daha verimli olduğu düşünülen başka bir duruma taşıma esnasında karşılaşılan zorluklar veya engellerdir"

- ❖ Problemin çözümü ise ortadaki engelleri kaldırmak suretiyle bir durumdan olmasını istediğimiz başka bir duruma geçmek için kullandığımız sürecin adıdır.
- ❖ Genel hatlarıyla karşılaşılan problemleri 2 başlık altında toplayabiliriz.
- ❖ Geçiş problemleri; umulan bir şeyin gerçekleşmemesi, istenmeyen bir durumun meydana gelmesi ya da istenen normlardan sapmanın meydana geldiği durumlarda ortaya çıkan sorunlardır.

Verim problemleri; Ortaya çıkan sonucun daha iyi olabileceğine işaret eden ve niçin olmadığına dair sebeplere ışık tutan sorunlardır. Verim sorunlarını 3 gruba ayırırız

- ❖ Mevcut hedefin gerçekleşmediği durumlar.
- ❖ Mevcut hedefin daha iyi hale getirilebileceği durumlar.
- ❖ Ortaya yeni bir fırsat çıktığı durumlar (Stevens, M. 1998).

2.2.1. Problem çözme

Bir tanıma göre karşılaşılan problemlerli bir durumu çözmek için yeterli ve etkili seçenekler geliştirerek, bu seçeneklerin arasından çözüme en uygun ve en verimli olanı seçebilecek kabiliyetteki bilişsel ve motorik bir süreçtir (D'Zurilla ve Goldfried, 1971).

Polya (1945)'nin önerdiği problem çözme sürecinde yaygın olarak kabul gören dört basamağı şu şekildedir.

- ❖ Problemi Anlama.
- ❖ Çözüm için Plan Yapma.
- ❖ Planı Uygulama.
- ❖ Sonuçları Değerlendirme (Senemoğlu,1945/2005).

Heppner ve Petersen'a göre (1982) problem çözme bilişsel, duyuşsal ve davranışsal işlemleri içeren bir süreç olarak ifade edilmekte ve problem çözme, iç ya da dış istekler ya da çağrılara uyum sağlamak amacı ile davranışsal tepkilerde bulunma gibi bilişsel ve duyuşsal işlemleri bir hedefe yöneltmek olarak tanımlanmaktadır. Problem çözme becerisi ise, bireysel bir değişken olarak görülmekte ve bireyin kendi problem çözme becerisine ilişkin inanç ve beklentilerine dayalı olarak şekillendiği ifade edilmektedir (Heppner, Witty ve Dixon, 2004; Alıcı, 2007).

2.2.2. Problem çözme süreci

Problem çözme süreci net olarak tanımlanamayacak karışık bir süreçtir. 5 madde altında toplayabiliriz

- ❖ Problemi farkedip tanımlama.
- ❖ Problemi Analiz Etme.
- ❖ Muhtemel Çözümler Geliştirme.
- ❖ Çözümleri Değerlendirme.
- ❖ Belirlenen Çözümü Uygulama (Stevens, M.1998).

2.2.3. Problem türleri

Yönetim, spor, sağlık, sosyal alanlar gibi bireyin ya da her organizmanın içinde bulunduğu her alanı kapsayan problem türlerini Donald W. Weises şu başlıklar altında toplamıştır.

Bireysel kaynaklı problemler

- ❖ Karar verme sorumluluğu tek kişidedir.
- ❖ Zamanın kısıtlı olması fikir birliği aramayı kısıtlı kılar.
- ❖ Problemi çözmesi için gerekli bilgiye kişinin kendisinden başkası sahip değildir.
- ❖ Gerekli yeteneğe başkası sahip değildir.
- ❖ Problem paylaşılamayacak kadar özeldir ve özel bilgiler içerir.

Organizasyon kaynaklı problemler

- ❖ Grup çalışması yapmak için zaman vardır.
- ❖ Sorunun kaynağı organizasyonun içinde ya da sürecindedir.
- ❖ Grupta problemi çözmek için gerekli bilgi ve beceri vardır.
- ❖ Organizasyonun ya da takımın üst yöneticileri sorunun grup halinde çözülmesini istemiştir.
- ❖ Grup veya takım sorunun üzerine birlikte gitmeye yetecek kadar uyumludur.

Analitik problemler

- ❖ Düz çizgili ya da dikey sol beyin düşüncesine uygundur
- ❖ Nedensel - mantıksal olarak bağlantılıdır
- ❖ İyi tanımlanmış açık parçalardan oluşur
- ❖ Sorun parçalar arasındaki bağlantı eksikliğinden ortaya çıkar

Yayılmış dağınık problemler

- ❖ Asıl olarak belirsizdir ancak problemin bütünü belirlidir.
- ❖ Sağ beyin düşüncesine uygundur
- ❖ Değer tutum sezgi varsayım içerir
- ❖ Standart görüş ve düşünce tarzlarına uygun değildir
- ❖ Genellikle daha iyi bir sonuç alınacağı duygusu ile kendini dışa vurur (Weises, 1993).

2.3. Karar Verme ve Tanımı

Karar verme, en yalın biçimde, çeşitli alternatifler arasından seçim ve tercih yapmaktır. Daha doğrusu, etken olan eylemin seçimidir. Karar verilecek konuyla ilişkin farklılık gösteren alternatifler arasında karşılaştırma yapıldıktan sonra, seçim işlemi yerine getirmek, karar verme sorununu oluşturur. Kuşkusuz karar verme, bir sorunu çözme işlemidir. Belli bir sorun için ancak tek bir muhtemel yolun varlığında, karar verme durumu olamaz, çünkü o tek yol sorunun çözümünü oluşturur (Demir, 1988).

Yaşam boyunca en önemli yeteneklerden biri karar verme becerisidir. Doğru zamanda verilen doğru kararlar kişinin yaşamında olumlu değişimlere sebep olur, zamanlaması yanlış olan ve doğru verilmeyen kararlar ise kişinin yaşamını olumsuz olarak etkiler ve istemediği sonuçlar doğurabilir. Bu kapsamda karar verme karşılaşılan durumlarda beklenen ihtiyacı karşılamak için alternatifler arasından kişinin en uygun olanı seçmesi olarak tanımlanabilir (Eldelekoğlu, 1999).

Karar verme bir takım liderinin, antrenörün, yöneticinin gerçekleştirmesi gereken görevlerden ilkidir. Zamanının çok küçük bir kısmını alır. Ama önemli kararlar almak onun amaca ulaşmak için temel görevidir. Bu türden kararları ancak iyi bir antrenör, iyi yönetici veya iyi bir lider alır. (Drucker, 1965/2001).

Peter F. Drucker' a göre çok fazla alternatifin olduğu günümüzde, hayatın temposuna yetişebilmenin hedeflenen amaçlara ulaşmada en önemli yeteneklerden biri olduğu gerçekliğini kabullenmek ve akıllı karar almayı başarabilmek daha da karmaşık hale gelmektedir (Drucker, 1965/2001).

Karar verme eylemi söz konusu olduğunda bu kararı etkileyen faktörleri tespit etmek her zaman kolay değildir. İnsan olarak zihnimizi rahatlatan şey kendi doğamızla ilgili bilgilerimizle kişilerin karar mekanizmalarında rol oynayan faktörlerle ilgili sistematik bir yorum yapma eğiliminde olmamızdır. Ama karar mekanizması her zaman farkındalık dahilinde işlemez yani belirli kararları şekillendiren faktörlere karşı her zaman bilinçli bir farkındalık geliştiremeyiz. Değerler, doğmalar, insanların psikolojik özellikleri vb. şeyler buna dahildir. Bu gibi yapıları tespit ederken varsayımlar devreye girdiği için tam farkındalık üzerinden değerlendirme yapılamaz. Dolayısıyla kişilerin karar mekanizmalarında rol oynayan etmenlerin tespiti zorlaşır (Schaffer, 1990/2007).

2.3.1. Karar verme süreci

Yüksek nitelikli sonuçlar iyi bir süreç gerektirir; verilen kararlarda, yapılan iş ve eylemlerde belirleyici olan şey niteliklerdir ve bu nitelikler ise kendini süreç içerisinde göstermektedir. Ortaya koyduğunuz ürünün niteliği sizin ne kadar çalışkan olduğunuzla bir nebze ilgilidir; ama esas olan ürün koyma sürecinin kalitesidir. Verilen emekle birlikte gösterilen doğru çaba süreci iyileştirecek ve ortaya nitelikli bir sonuç çıkacaktır. Alınacak

kararlarda, önceden kestirilmesi ve değerlendirilmesi zor olan, ancak atılan adımların başarısını ya da başarısızlığını belirleyen kişilerarası meselelerde rol oynar.

Zaman içerisinde insanlar bu tarz sorunlara çözüm bulmak için, mantıklı bir karar alma sürecinin parçası olan bazı teknikler geliştirmiştir. Bu teknikleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

1. Sizi başarıya götürecek sağlıklı bir ortam hazırlama.
2. Konunun çerçevesini çizme.
3. Seçenekler yaratma.
4. Seçenekleri değerlendirme.
5. Size en iyi görünen seçeneği seçme. En iyi alternatifi seçme. (Luecke, 2006/2008).

Karar verme sürecine klasik yaklaşım;

1. ADIM: Probleminizi amacınızı belirleme.
2. ADIM: Gerekli bilgileri toplama.
3. ADIM: Sonuca ulaşabileceğiniz uygun seçenekleri yaratma.
4. ADIM: Kararınızı verme.
5. ADIM: Verilen kararı uygulama ve sonuçlarını değerlendirme (Adair, 1997/2017).

Karar verme sürecine ve eylemine bütünsel yaklaşmak şarttır, her ne kadar çoğu yönetici bu eylemi tek bir paydada görse de bu içinde ‘’güç gösterilerini, politikaları, kişisel nüansları vb’’ yapıları barındıran bütünsel bir çatıdır. Bu farkındalığa sahip yöneticiler, antrenörler bu bütünselliği bilmeyenlere nazaran çok daha iyi net sonuca ulaşırlar. Bu net sonuca ulaşma aşamasında karar verme mekanizması farkındalıkla sağlam bir şekilde işleyecektir. Bu açıdan bakıldığında, özellikle bilgi ve farkındalık açısından tam bir denge gerekmektedir. Bununla birlikte farkındalık insanın etkili karar alma becerisini kuvvetlendirecek ve farkındalıklara daha verimli bakmasını sağlayacaktır (Garvin, D.A. ve Roberto, M.A.1999/2008).

2.3.2. Karar verme stratejileri

Karar verme nin öncelikli varsayımı kişinin bilinçli bir şekilde seçim yapmış olmasıdır. Psikoterapist Farber' e göre bu "birinci istenç alanı" dır. William James(1963) karar verme şekillerini beş ana başlık altında toplamıştır ve bunların sadece ilk ikisi farber in bahsettiği "istençli çaba" yı içermektedir (James' den aktaran Yalom, 2001).

- ❖ Akla uygun kararlar: Kişi tamamen özgür bir şekilde, vereceği karardaki yararlı ve zararlı sonuçları göz önünde bulundurarak mantık süzgecinden geçirip bir karara varır.
- ❖ İstençli karar: İnsanların büyük çoğunluğu herhangi bir çaba harcamadan karar verir, istençli karar da ise, ruhsal olarak büyük bir çaba vardır. İstençli karar nadir olarak alınan bir karardır. İstencin ağır ve cansız hareketidir
- ❖ Sürüklenen karar: Bu Karar belirli ya da önemli bir neden olmadan dışarıdan rastlantısal olarak belirlenen bir yöne doğru sürüklenerek verilir. Bütün eylem çeşitlerinde süreç hem çok yorucudur hem de sonuç olarak hayal kırıklığı yaratır.
- ❖ İtkisel karar: Her ne kadar karar verilemediği hissedilse de içtepsel olarak karar alınır ve sürüklenen karardaki gibi rastlantısal olarak alınmış gibi görünür. Süreç içerisinde kararın içerden geldiğini farkederiz.
- ❖ Bakış açısının değişimine dayalı karar: Korku ve üzüntü gibi birdenbire karşılaşılan ve dışarıdan bir etkiyle yaşanan deneyim sonucundaki ruhsal durumun kişinin bakış açısında neden olduğu değişim olarak sınıflandırılır.

Karar verme konusunda yapılan çalışmaların önemli bir bölümü; bu kavrama, stratejik problem çözme yaklaşımı olarak yaklaşmışlardır. Karar vermenin; aile içinde nasıl ele alındığı, mesleki rehberlik alanında mesleki olgunlukla ilişkisi, farklı gelişim dönemlerinde gösterilen özellikler ve kültürlerarası çalışmalarda da gruplar arası farklılaşp farklılaşmadığı dikkat çeken araştırma konuları olmuştur. Ülkemizde ise karar verme ile ilgili yapılan araştırmaların, Kuzgun (1992) tarafından "Karar Verme Stilleri Ölçeği"nin geliştirilmesi ile yoğunluk kazandığını söylenebilir (Taşdelen, 2001).

Karar verme akılcı davranmayı gerektirir. Başarılı bir karar verici, sorun çözücü seçenekler arasından en uygununu ancak rasyonel hareket ederek seçebilir. Eğer aklından çok duygu

ve düşüncelerine göre hareket ederse sağlıklı karar alamaz ve örgütü maddi manevi büyük zararlara uğratar (Güney, 2012: 267). Sağlıklı karar verebilmek için kararın verilmesini kolaylaştıracak tüm konuların detaylı olarak bilinmesi gerekmektedir. Örneğin, daha önce alınmış ve uygulamaya konulmuş karar ve sonuçların bilinmesi gibi (Güney, 2012: 264-267).

2.4. Lider ve Liderlik Tanımı

Liderlik: 20. Yüzyılda ‘‘liderlik’’ konusunda yapılan bilimsel araştırmaların sayısı 5000 i, geliştirilen liderlik tanımının sayısında 350 yi geçmiştir. Mumford’ a göre liderlik sosyal hareketleri kontrol altına alma süreci içinde bir kişinin ön plana çıkmasıdır. Blacmar ise liderlik kavramını en az çatışma ve en güçlü işbirliği ile insanları amaçlarına ve başarıya ulaştırma kabiliyeti olarak tanımlamıştır.

Bütün tanımlar değerlendirildiğinde liderliğin ortaya çıkabilmesi için aşağıdaki şartların oluşması gereklidir

- ❖ Lider
- ❖ İzleyiciler(sporcular veya grup üyeleri)
- ❖ Liderin sporcuların veya grubun etkileşimde bulunduğu saha- ortam
- ❖ Başarı için ulaşılacak olan amaç ve hedefler (Ergezer, 2003).

Lider: Northouse’ a göre liderlik kavramına farklı açılardan bakılmıştır. Öncelerde grup değişim sürecinin odağı olarak görülmüştür. Liderlik grup içinde varolan sürecin etkisiyle amaçlarına ulaşmayı hedefleyen insanları etkileme sürecidir (Avcı, Ö ve Yaşar, Y. 2016).

Liderlik: İnsanları amaç ve hedeflerine ulaşma yolunda düzenli bir şekilde etkileyebilme sanatıdır (Tamer, 1998).

Lider: Amaçlarına ulaşmak isteyen bir grubu, bir arada tutabilen onları güdüleyebilen en az problemle hedeflerine ulaşmasını sağlayan kişidir (Tamer, 1998).

Yaratıcı Lider: Amaçlarına giden yolda başarılı olacak liderler, bugüne ve bugünkü gerçekliklere bağlı kalmaz, anlık kaygı ve şüphelerden kurtularak geçmişi, bugünü,

geleceği aynı ortak payda da birleştirerek başarıya uyumlu hale getirmek için yeniden düzenler. Ne daima geçmişe odaklanır ne de sadece gelecekte tek bir hedef baskısı altındadır (Maşrap, 2009).

2.4.1. Liderlik teorileri

Özellikler Teorisi

Etkili liderliğin bazı ortak özellikleri olsada yapılan araştırmalar ön plana çıkan liderlerin aynı özellikleri taşımadığını göstermektedir. Bazı durumlarda ise etkin liderlik özelliklerini barındıran bireylerin bu özellikleri ile ortaya çıkmadığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple liderlik özelliklerine etken olan başka durumların aranması ihtiyacı doğmuştur. Liderin taşınması gereken ortak özellikler ne olursa olsun sonuç olarak gruplara liderlik eden kişilerin diğer grup üyelerinden ayrı olarak sahip olduğu fiziksel özellikleri ve yetenekleri barındırması ihtimalinin yüksek olduğu tezi ortaya atılmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda bu özellikleri şu başlıklar altında toplayabiliriz (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

- ❖ Fiziksel özellikler: Fiziki güç ve kuvvet, duruş, konuşma ve hitap tarzı, boy, kilo, güzellik ve yakışıklılık vb.
- ❖ Düşünsel özellikler: Öngörülü olma, dikkat yeteneği, sorumluluk alma, bilgi birikimi vb.
- ❖ Duygusal özellikleri: Duygu kontrolü, özgüveni ve güven verebilme kabiliyeti, hırs başarıma arzusu vb.
- ❖ Sosyal özellikleri: çevresi tarafından sevilme, etkili iletişim kabiliyeti vb. (Koçel T. 1998).

Davranışsal Teoriler

Lider özelliklerinin ne olduğu ‘‘Lider nedir? Liderin özellikleri nelerdir?’’ sorularıyla cevap aramada özellikler teorisinin yetersiz kaldığı anlaşılmıştır.1950 lerin sonlarına doğru yön değiştiren araştırmalar liderde bulunan kişisel özelliklerin yerine liderin davranışlarına yönelerek ‘‘Lider ne yapıyor?’’ Sorusu ile araştırmalar yapmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda eski yaklaşımların yerini liderin göreve yönelik liderlik tarzı ve

insana yönelik liderlik tarzı olmak üzere iki yönetime ulaşılmış insana yönelik liderlik tarzı hipotezi doğrulansa da yine de kesin bir sonuca ulaşılamamıştır (Dereli T. 1982).

2.5. Antrenör Tanımı ve Antrenör Kavramı

Antrenör: Genel ya da ilgili spor dalına özgü bir biçimde, spor etkinliklerini ve antrenmanlarını yaptırarak; sporcuyu teknik, taktik, kondisyon, psikolojik, sosyolojik ve zihinsel açıdan amacına uygun şekilde basamaklı olarak üst düzey verimliliğe ulaştıran eğitici kişidir (Sevim 2001).

Antrenörler bilim adamlarının yapmış olduğu çalışmalardan elde edilen bilgileri yorumlayarak sporcularına aktardığı gibi, sporcusunun performansını geliştirmek adına gereken bilgileri bilim adamlarına iletir (Başer, 1985).

Sporcu veya takımın çalışkanlık durumları, nitelikleri, kabiliyetleri ve bireysel özellikleri en üst düzeyde olsa da, bir antrenör tarafından teknik ve taktiksel olarak geliştirilip hedefe uygun şekillerde yönlendirilmelidir. Sporcularda başarılı olmak yolunda kendilerini güdüleyici ve motive edici bir antrenöre ihtiyaç duyarlar. Sporcuyu ve takımı bilgi ve tecrübesiyle hedefine yönelten ve ulaştıran spor insanı ilk olarak antrenördür (Doğan, 2004).

Sporcunun ya da takımın başarılı olmasında antrenörün kişiliği büyük önem taşımaktadır. Antrenör, bir eğitici ve yol gösterici olarak bazı özelliklere sahip olmalıdır. Ancak bu özelliklere sahip olduğunda sporcusunun saygısını kazanabilir (Sevim, Y. 1997).

Antrenörün ikili ilişkilerinde ve sosyal ilişkilerinde özellikle de sporcularıyla iyi ilişkiler kurabilmesi için birkaçı aşağıda belirtilen olumlu kişilik özelliklerine sahip olması beklenir.

- ❖ tutarlılık,
- ❖ sorumluluk alma,
- ❖ esneklik (duruma göre davranış şeklini belirleyebilmesi),
- ❖ olumlu yönleri destekleme,
- ❖ demokratik ve adil davranma,

- ❖ eleştiriye açık olma,
- ❖ empati yapabilme,
- ❖ olgunluk,
- ❖ alçakgönüllülük,
- ❖ özeleştiri yapabilme,
- ❖ liderlik özelliklerinin olması sayılabilir.

Bunlara ek olarak yönetsel ya da taraftar boyutunda oluşabilecek baskıları kaldırabilecek kapasitede olması beklenir (Balaş, 2000).

Antrenörlük karşılıklı iletişim ve etkileşimle diğerlerini etkileme ve yönlendirmeye dayalı bir liderlik sanatıdır (Başer, 1994).

Spor adamlarının amacı genellikle baş antrenör olmaktır. Antrenör ilgilendiği spor branşında teorik ve uygulamalı olarak yeterli seviye ye gelmiş ve kendini sürekli yenileyen spor adamıdır. Baş antrenör veya antrenör kavramları birçok başarıya imza atmış olmak anlamına gelse de, hesap vermeden kendi bildiğini okumak, emir vermek olarak da algılanmaktadır. Baş antrenör kavramının kapsadığı diğer (Yrd. Antrenör vb.) gibi spor adamlarının birikimlerine yeterince önem verilmemektedir. Bu yüzden her antrenör kendini alanında uzmanlaşmış görmeye başlar ve antrenörlüğün yeterli özelliklerini sağlamadan yetersiz bilgi ile branşlarında gereğinden fazla otoriter tavırlar sergilerler. Yeterli seviyede baş antrenör olmak için gerekli eğitim, formasyon ve birçok özelliklere sahip olunması gerekir (İşler, 2012).

2.5.1. Antrenörün sahip olması gereken özellikler

Spor Bilgisi: Antrenör konusunda bilgi ve yeniliğe açık olmalıdır. Sporcu, antrenörün bilgisinden emin olmalıdır. Antrenör, psiko-motorik, fiziksel-fizyolojik, biyomekanik, teknik ve taktik bilgilenmeyi gerektirir.

İlgi Düzeyi: Antrenör Sporcularına ayırım yapmadan yeterli ilgiyi gösterebilmelidir. Bu ilgi sporcunun özel yaşantısında da sürdürmelidir. Antrenör bu ilgiyi aynı şekilde mesleğine de göstermeli, sürekli olarak ilerlemeye ve yeni gelişmeleri izlemeye

çalışmalıdır. Özellikle yeni başlayanlarla çalışıyorsa onlara doğru teknik ve taktiği öğretmelidir. Spor bilgisi, insanları dinlemekle, onların çalışmalarını izlemekle konu hakkında geniş bir çalışma yapmakla ve sporun belirli alanlarında uzmanlaşmakla kazanılabilir.

Dürüstlük: Antrenör, kendisine ve sporcularına karşı dürüst olmalıdır. Sporcularına gerekli performansı sergiledikleri takdirde haklarını elde edeceklerinin güvencesini davranışlarıyla verebilmelidir.

- ❖ **Örnek Olma:** Antrenör tutum ve davranışlarıyla sporcularına iyi örnek olmalıdır.
- ❖ **Olgunluk:** Antrenör, sporcularının kusurlarını ve zayıf yanlarını alay etmeden yerinde ve yapıcı düzeltme yoluna gitmeli, hoşgörülü olmalıdır.
- ❖ **Yenilenebilme:** Antrenörün gerek dünya bilgisi gerekse spor kültürü yeni bilgilere açık olmalıdır. Antrenör tek düze olmamalı, monotonluktan kurtarılmalıdır. Alanındaki en son gelişmeleri her an takip edebilmelidir.
- ❖ **İnatçı ve ısrarlı olmak:** Antrenör, karşılaştığı zorluklara, hüsrana ve yenilgilere rağmen cesaretini kırmamalı başarıda ısrarlı olmalıdır. Bunların spor kariyerinde yaşanabilecek geçici bir deneyim olduğunun bilincinde olmalıdır.
- ❖ **Sabırlı olmak:** Başarılı bir antrenör değişime açık olmayan bazı durumlarda sistemli bir yaklaşımla çalışmalıdır. Kişisel yada grupsal gelişim uzun bir süre alabilir, hatta cesaret kırıcı bir yavaşlıkta olabilir. Antrenör bunları bilmeli gerçek dışı, imkânsız beklentilere hayal kırıklığına uğratmaktan kaçınmalıdır.
- ❖ **Kendini kontrol edebilme:** Antrenör özellikle müsabaka esnasında çok çabuk değişen psikolojik durumlarda kendine hakim olabilmelidir. Eğer antrenör stres altındaysa bunu sporculara taşır ve onların performansını olumsuz etkiler.
- ❖ **Organizasyon:** İyi eğitilmiş bir antrenör, zaman yönetiminde etkin olmalı ve sporcuyu istenen amaçlar yönünde organize edebilmelidir. Antrenman ve müsabaka prosedürleri önceden hazırlanmış ortamlara uygun olmalıdır. Etkili bir organizasyon, sporcunun maksimum katılımı ve gerekli araç gereçlerin varlığı ve yeterliliği ile oluşur.

- ❖ Mizah duygusu: Antrenör sporcuları ile şakalaşabilecek kadar iyi bir iletişime sahip ve insancıl olabilmelidir. Öyle ki mizahi nitelikler zaman zaman sporcular için, antrenörün iyi yada kötü olmasında belirleyici olabilir.
- ❖ Dikkatli ve çalışkan olmak: Antrenör, çalışma koşullarının bütün ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilmelidir. Çalışmaların nitelik ve nicelik olarak başarılı olabilmesi, sporcuların iyi bir performans gösterebilmesi, antrenörün işine gereken önemi ve dikkati vermesine bağlıdır.
- ❖ İyi algılama: Branşın kurallarının, becerilerinin ve taktiklerinin iyi algılanması gerekmektedir. Oyuncuların sakatlanma riskini en aza indirecek yöntemler uygulanmalıdır.
- ❖ İleri görüşlülük: Bu özellik, bir antrenörün belirlediği hedeflerle ilgilidir. Eğlenmek, kazanmak en genel hedefler olarak tanımlanabilir.
- ❖ Şefkatli olma: Antrenörlüğü yapılan takımın oyuncularına ilgi göstermektir. Oyuncuların eksiklerine karşı gerekli anlayış ve sabrı gösterme duygusunu içerir.
- ❖ Sağlam kişilikli olma: Antrenörün, spor ve yaşamda uygun davranışlar sergilemesi anlamına gelmektedir. Söylenenler ve yapılanlar birbiri ile uyum göstermelidir (Hindistan, 1998).

E. Eren (1998) antrenörün özelliklerini 4 ana başlık altında toplamıştır.

- ❖ Antrenörün entelektüel özellikleri: Genel kültür, mantıklılık, analiz ruhu, sentez ruhu, sezgi gücü, hayal gücü, muhakeme yetenekleri gibi özellikleri; antrenörün çevresine karşı ve yönettiği sporcusu ya da sporcularına karşı ikna etme, yönlendirme, düşüncelerini kabul ettirerek kararlarını uygulamaya geçirmelerini sağlayacaktır.
- ❖ Antrenörün karakterine ilişkin özellikler: Duygu ve mantığı arasındaki dengeli düşüncesi, değişik ortamlara karakterlere uyum sağlaması, ciddiyeti, süratli ve çabuk oluşu, yöntemlilik, dinamiklik, hafıza gücü, risk alabilme yeteneği, ihtiyatlı davranma (yerine göre aşırı riske girmeme), dikkatli oluşu
- ❖ Antrenörün sosyal özellikleri: Tertip düzeni ve dış görünüşü, topluluğa hitap etme gücü, grupların ortak amaçlarını anlayabilmeli ve ona göre amaç belirlemelidir, işbirliği yeteneği olmalıdır. Otorite sahibi olmalı, tecrübe ve bilgisiyle adaletli olmalı, özel hayatı ve iş hayatındaki ayırımı iyi yapabilmelidir.

- ❖ Antrenörün psikolojik özellikleri: Yeniliğe ve gelişime açık olarak sürekli kendini geliştirmelidir, meslektaşlarıyla seviyeli ve gerektiğinde işbirliği içerisinde olabilmelidir. Her türlü fikre açık sürekli araştıran, tespit yeteneği güçlü, bilişsel ve duyuşsal olarak psikolojisi hazır olmalıdır.

Bu özelliklerin hepsinin aynı anda bir antrenörde bulunması çok zor bir durumdur ancak bu özelliklerin varlığını bilerek antrenörün kendi durum değerlendirmesini yapması son derece önemlidir (Eren, 1998).

2.5.2. Başarılı Antrenörün Nitelikleri

- ❖ Antrenör, mesleğini icra ederken sporcularına istekli ve güven ortamında kazanımlar sağlamak için her türlü olanağı karşılamakla yükümlü olduğunu düşünmelidir. Başarılı bir antrenörün aşağıda belirtilen bazı kişilik özelliklerine sahip olması gerekmektedir.
- ❖ Başarı sadece maçlar, karşılaşmalar, oyunlar, müsabakalar veya yarışmalar kazanmak değil, kazanmaktan daha da öte bir şeydir. Kazanmak başarılı antrenörlüğün sadece bir yönüdür.
- ❖ Başarılı antrenörler oyuncularını sürekli güncel tutarak sahip olduğu becerilerde ustalaşmasını sağlar ve yeni beceriler kazanmasına yardımcı olur. Oyuncuların diğer oyuncularla her ortamda iyi anlaşmasını sağlayarak kavga ve tartışma ortamlarından uzak tutar.
- ❖ Başarılı antrenörler oyuncularının kendilerine olan güvenini artırarak yaptıkları işten keyif almalarını sağlarlar. Teknik becerileri ve bunların her yaş grubuna öğretim metotlarına uygun bir şekilde aktarılacağını iyi bilirler
- ❖ Başarılı antrenörler sosyal açıdan hedeflerine uygun olarak yaşamak ihtiyacını karşılamak adına gereken beceri modellerini sporcularına aşılama çalışırlar. Hayata her açıdan bakabilen bilgi sahibi ve araştırmaya açık kişilerdir.
- ❖ Başarılı antrenörler ortaya çıkan problemlerde sonuçlardan çok sebep olan süreci değerlendirerek gelecek adına ne olacağını değerlendirirler. Liderlik ve yöneticilik vasıfları yüksektir.

- ❖ Başarılı antrenörler alanlarındaki bilimsel gelişmelerden haberdar olup bu gelişmeleri kendi uygulama alanlarına yansıtmayı becererek, sporcuların hedefleriyle kendi hedeflerinin ayrımının farkında olup doğru uyumu sağlarlar.
- ❖ Başarılı antrenörler doğruluk ve dürüstlük yolundan vazgeçmezler, başarıyı nihai sonuç olarak görmezler ama başarı için mücadele ederler. Her zaman güdüleme yeteneğine sahiptirler.
- ❖ Başarılı antrenörler sabırlı ve ilkelidir zorluklar karşısında ilkelerinden vazgeçmezler. Çalışmalarında kararlı ve ısrarlıdır.
- ❖ Başarılı antrenörlerin analiz yeteneği gelişmiştir sebep-sonuç ilişkisini iyi irdeleyebilirler. Öğrenme ve öğretme metotlarına hakimdir ve oyuncularını en iyi kapasiteye ulaştırmak için çalışırlar
- ❖ Başarılı antrenörler sporcularının gerçekçi ve doğru hedefler kurmalarına yardımcı olarak duygusal ve zihinsel gelişmelerine önem verirler ve bunlar için etkili önlemler alırlar.
- ❖ Başarılı antrenörler sporcularının sağlıklarını her zaman ön planda tutarak hedeflerine ulaşmayı amaçlarlar (Konter, 1996).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile alakalı bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin ortaya konulduğu, değişkenler arasındaki ilişkinin ele alındığı, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel, çıkarımsal ve istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bununla birlikte antrenörlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, antrenörlük belgesinin alındığı kurum, antrenörlük kademesi, mesleki yaşı, çalıştırılan grubun yaş grubu ve cinsiyeti, milli takımda antrenörlük yapıp yapmadığı, antrenörlük yapılan il, lisanslı olarak yüzüp yüzmediği gibi demografik özellikleri doğrultusunda karar verme stratejileri ve problem çözme becerilerindeki değişkenliklerin istatistiksel olarak ilişkisi incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye Yüzme Federasyonu' na bağlı yüzme antrenörü olarak çalışmış ya da hala çalışmakta olan 442 si kadın 1061 i erkek olmak üzere toplam 1503 yüzme antrenörü oluşturmaktadır. Araştırmada telefon, mail ve yüz yüze olarak 1503 yüzme antrenörüne ulaşılmıştır. Bir aylık süre içerisinde 273 antrenörden geri dönüş sağlanmıştır. Alınan dönüş sayısı toplam sayının % 18,16 'lık dilimini oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında 3 ayrı forum kullanılmıştır. İlk olarak çalışmanın amacına uygun olarak katılımcıların demografik bilgilerini ortaya koyabilmek için araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu geliştirilmiştir. Problem çözme becerilerini ölçmek için P. Paul Heppner ve Petersen tarafından 1982 yılında geliştirilen problem çözme envanteri (Problem Solving Inventory) ve karar verme stratejilerini ölçmek için ise Kuzgun Y. tarafından 1992 yılında geliştirilen karar verme stratejileri ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Karar verme stratejileri ölçeği

Karar verme stratejileri ölçeği (ksö), Kuzgun (1992) tarafından, bireylerin karar verme stillerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Ölçeğin faktör analizi çalışmaları sonucunda, içtepesel, mantıklı, bağımsız karar verme ve kararsızlık olmak üzere dört faktör belirlenmiştir. Likert tipi dört dereceli 40 maddeden oluşan ölçeğin alt ölçeklerinde 10'ar madde bulunmaktadır. Denekten, her maddeyi okuyup, "hiçbir zaman", "arasıra", "sıklıkla", "her zaman" şıklarından kendine uygun olanı işaretlemesi istenir (Ersever, 1996).

Ölçülecek karar biçimlerini belirlerken bir takım alt boyutlar temel olarak alınmış ve bu boyutlara göre şu karar biçimleri belirlenmiştir.

Sezgisel: Karar verirken duyguların doğruya götüreceğine inanma ve hoş giden seçeneğe yönelme.

Bağımlı: Karar verirken başkalarının önerilerine önem verme, başkalarının doğruyu bileceğine inanma

Mantıklı: Karar verirken seçenekleri dikkatle inceleme ve herbirinin olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirme.

Kararsız: Verdiği kararı hemen değiştirmeye kalkışma, hiçbir karardan hoşnut olmama.

Karar verme stratejileri ölçeğinin geçerliği belirlenirken yapı geçerliği ve ayırdedici geçerliliği yöntemleri kullanılmıştır. Karar verme stratejileri ölçeği rehberlik ve psikolojik danışma alanında kullanılabilecek bir ölçme aracı olma niteliklerine sahiptir. Ancak bağımlı karar verme alt ölçeği üzerinde biraz daha çalışmak gereklidir. Bu amaçla madde sayısı 10'a çıkarılmış, yeni maddeler yazılırken ayırt edicilik gücü yüksek iki madde örnek alınmıştır. Bu alt ölçeğin yeniden öğrenci gruplarına uygulanması ve güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yeniden sınanması planlanmıştır. Ölçeğin çeşitli meslek gruplarını ne derecede ayırt ettiği, meslek elemanları üzerinde yapılan daha ayrıntılı çalışmalarla belirlenmiştir (Kuzgun ve Bacanlı, 2011:14-16).

3.3.2. Problem çözüme envanteri

Heppner ve Petersen tarafından 1982 yılında geliştirilen Problem çözüme envanteri (Problem Solving Inventory) bireyin problem çözüme becerileri konusundaki kendi algılayışını ölçmektedir. Şahin ve Heppner tarafından 1993 yılında Türkçe' ye uyarlanmıştır (Sezen, G. ve diğerleri, 2011). Problem çözüme envanteri; psikolojik danışmada, tıpta ya da eğitim ortamlarında bireyin problem çözüme ya da başa çıkma tarzını belirleyebilmek için kullanılabilir (Heppner, 1982). Bu envanter genel olarak bireyin problem çözüme becerisini değerlendirmesiyle ilgili bilgi vermekle kalmaz, aynı zamanda bireyin problem çözümede kendine güveni olup olmadığını, problemleri çözmek için yaklaşma ya da kaçınma davranışından hangisini gösterdiği konusunda da bilgi verir. Test otuzbeş maddeden oluşmaktadır. Verilecek olan cevaplar tamamen katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum, katılıyorum, az katılıyorum, hiç katılmıyorum şeklindedir. Sabahat Taylan tarafından yapılan faktör analizleri envanterin 3 farklı ölçekten olduğunu göstermiştir. Bunlardan ilki kişinin yeni problemleri çözüme yeteneğine olan inancını ifade eden problem çözüme güvenidir. İkincisi, gelecekte başvurmak için ilk problem çözüme çabalarını yeniden gözden geçirmektir. Üçüncüsü ise değişik alternatif çözümler için aktif bir biçimde araştırma yapmayı ifade eden yaklaşım-kaçınma ve problemlerli durumlarda kişisel kontrolünü sürdürme yeteneğini belirten kişisel kontroldür (Philipps' ten aktaran Taylan, 1990).

3.3.3. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya dahil olan yüzme antrenörlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, antrenörlük belgesinin alındığı kurum, antrenörlük kademesi, mesleki yaşı, çalıştırılan grubun yaş grubu ve cinsiyeti, milli takımda antrenörlük yapıp yapmadığı, antrenörlük yapılan il, lisanslı olarak yüzüp yüzmediği değişkenler hakkında bilgi toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan formdur.

3.4. Verilerin Analizi

Anketler sonucunda elde edilen verilerin analizi için STATA istatistiksel paket programının 14.0 versiyonu kullanılmıştır. Öncelikle demografik bilgilerin yer aldığı sorular için frekans dağılımları verilmiştir. Daha sonra, giriş bölümünde verilen

hipotezlerin testinde iki bağımsız örnek için t testi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ve ilişki analizi yapılmıştır. İlişki analizinde yöntem olarak Ki-Kare bağımsızlık testi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiş, 0,10 düzeyinde anlamlı çıkan sorular ayrıca belirtilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde yüzme antrenörlerinin demografik bilgilerine yer verilerek karar verme stratejileri ve problem çözme becerileri incelenmiştir. Aşağıda verilen Çizelge 4.1' de araştırmaya katılan antrenörlere ait bazı demografik bilgileri bulunmaktadır.

Çizelge 4.1. Antrenörlere ait frekans ve yüzde dağılımları

| Değişkenler | | Frekans | % |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---------|-------|
| Cinsiyetiniz | Kadın | 104 | 38,10 |
| | Erkek | 169 | 61,90 |
| Eğitim durumu | Lise ve altı | 10 | 3,66 |
| | Ön lisans | 13 | 4,76 |
| | Lisans | 210 | 76,92 |
| | Yüksek Lisans | 26 | 9,52 |
| | Doktora | 14 | 5,13 |
| Medeni durum | Evli | 125 | 45,79 |
| | Bekar | 148 | 54,21 |
| Mezun olunan bölüm | Antrenörlük Eğitimi Bölümü | 61 | 29,90 |
| | Spor Bilimleri Fakültesi ve BESYO | 110 | 53,92 |
| | Diğer | 33 | 16,18 |
| Aylık gelir | Asgari Ücretin altı | 30 | 11,03 |
| | 1700 TL - 2500 TL | 65 | 23,90 |
| | 2501 TL - 3200 TL | 67 | 24,63 |
| | 3201 TL - 4500 TL | 57 | 20,96 |
| | 4501 TL - 5800 TL | 27 | 9,93 |
| | 5801 TL ve üzeri | 26 | 9,56 |
| Yüzme antrenörlüğündeki mesleki yaş | 5 yıl ve daha az | 79 | 28,94 |
| | 6 - 11 yıl | 128 | 46,89 |
| | 12 - 17 yıl | 43 | 15,75 |
| | 18 yıl ve üzeri | 23 | 8,42 |
| Antrenör kademesi | 1. Kademe | 89 | 32,60 |
| | 2. Kademe | 82 | 30,04 |
| | 3. Kademe | 95 | 34,80 |
| | 4. Kademe | 7 | 2,56 |

Çizelge 4.1 i incelediğimizde katılımcıların 104 (%38,10)' ü kadın, 169 (%61,90)' u erkektir. Eğitim durumlarına bakıldığında, lisans mezunu 210 (%76,92) kişi, yüksek lisans mezunu 26 (%9,52) kişi, doktora mezunu 14 (%5,13) kişi, önlisans mezunu 13 (4,76) kişi, lise ve daha düşük eğitim durumuna sahip olanlar ise 10 (%3,66) kişidir. Medeni durumlarına bakıldığında 125 (%45,79) antrenör evli 148 (%54,21) antrenör bekarıdır. Katılımcılardan en az lisans mezunu olanların bölümlerine göre frekans yüzdeleri incelendiğinde; spor bilimleri fakültesi veya besyo mezunu olan 110 (%53,92) antrenör, spor bilimleri fakültelerinin antrenörlük eğitimi bölümünden mezun olanların sayısı 61 (%29,90), üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun olanların sayısı ise 33 (%16,18) antrenör olarak görülmektedir. Aylık gelir durumu incelendiğinde; asgari ücretin altında geliri olan antrenör sayısı 30 (%11,03), 1700 TL - 2500 tl arasında ücret alan antrenör sayısı 65 (23,90), gelir durumu 2501 tl - 3200 tl arasında olan antrenör sayısı 67 (%24,63), 3201 tl - 4500 tl arasında ücret alan antrenör sayısı 57 (%20,96), 4501 tl - 5800 tl geliri olan antrenör sayısı 27 (%9,93), 5801 tl ve üzeri ücret alan antrenör sayısı 26 (%9,56) olarak görülmektedir. Yüzme antrenörlüğündeki mesleki yaşı 5 yıl ve daha az olan 79 (%28,94) antrenör, 6 - 11 yıl arasında olan 128 (%46,89) antrenör, 12 - 17 yıl arasında olan 43 (%15,75) antrenör, 18 yıl ve üzeri olan 23 (%8,42) antrenör bulunmaktadır. Antrenörlük kademeleri incelendiğinde 95 (%34,80) antrenör 3. kademe, 89 (%32,60) antrenör 1. kademe, 82 (%30,04) antrenör 2. kademe, 7 (%2,56) antrenör 4. kademe antrenörlük belgelerine sahiptir.

Çizelge 4.2. Cinsiyete göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Cinsiyet | Gözlem sayısı | Ortalama | Std. Hata | Std. Sapma | t test istatistiği | p-değeri |
|--------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------------------|--------------|
| Problem Çözme Becerileri | | | | | | |
| Kadın | 104 | 2,7337 | 0,0316 | 0,3231 | -2,5960 | ** 0,0099 |
| Erkek | 169 | 2,8392 | 0,0252 | 0,3276 | | |
| Karar Verme Stratejileri | | | | | | |
| Kadın | 104 | 2,3081 | 0,0209 | 0,2140 | 1,2921 | 0,1974 |
| Erkek | 169 | 2,2699 | 0,0192 | 0,2504 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 4.2 'de sunulmuştur. Problem çözme

becerileri yüzme antrenörlerinin cinsiyetine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık ($p = 0.0099 < \alpha = 0.05$) göstermektedir. Kadınların problem çözme becerisi erkeklere göre ortalama değerine bakıldığında daha düşüktür. Karar verme becerileri incelendiğinde ise kadın ve erkek antrenörler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılığa ($p = 0.1974 > \alpha = 0.05$) rastlanmamıştır.

Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri antrenörlerin yaş gruplarında farklılık göstermekte midir? Hipotezini test etmek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. Ankette yer alan yaş sorusu nicel bir değişken olduğundan öncelikli olarak bu değişken gruplara ayrılmıştır. Gruplara ayırmada önsel olarak 3 grup belirlenmiş ve ankete katılan antrenörlerin en küçük (19) ve en büyük (66) yaşları dikkate alındığında 19 – 34 yaş, 35 – 50 yaş ve 51 – 67 yaş şeklinde gruplandırma yapılmıştır.

Problem çözme becerilerinin antrenörlerin yaş gruplarında farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.3’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.6587 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerisi yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.3. Antrenörlerin Yaş Gruplarına göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,0911 | 2 | 0,0455 | 0,42 | 0,6587 |
| Gruplar İçi | 29,4135 | 270 | 0,1089 | | |
| Toplam | 29,5046 | 272 | 0,1084 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Çizelge 4.4. Antrenörlerin Yaş Gruplarına göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,4010 | 2 | 0,2005 | 3,62 | ** |
| Gruplar İçi | 14,9454 | 270 | 0,0553 | | 0,0280 |
| Toplam | 15,3464 | 272 | 0,0564 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Karar verme stratejilerinin antrenörlerin yaş gruplarında farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.4’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.0280 < \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Hangi yaş gruplarında karar verme stratejilerinin farklılık gösterdiğini belirlemek için ikili karşılaştırma testlerine bakmak gerekmektedir. İkili karşılaştırma testlerine geçmeden önce yaş gruplarının yığındaki varyanslarının homojen olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple yığın grup varyanslarının eşitliğinin testinde Bartlett ve Levene testleri kullanılmış ve sonuçlar Çizelge 4.5’de verilmiştir.

Çizelge 4.5. Antrenörlerin yaş gruplarının yığın varyanslarının karşılaştırılması

| Test | Test istatistiği değeri | p-değeri |
|----------|-------------------------|----------|
| Bartlett | $\chi^2 = 2.8903$ | 0.2360 |
| Levene | $F = 0.2392$ | 0.7873 |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Çizelge 4.5’ de verilen yığın grup varyanslarının karşılaştırılması için kullanılan her iki teste göre de %5 anlamlılık düzeyinde “Yaş gruplarının yığındaki varyansı eşittir” sıfır hipotezi p değerlerine bakıldığında reddedilememiştir. Dolayısıyla antrenörlerin yaş gruplarının yığındaki varyansı farklılaşmamaktadır. Yığın grup varyansları homojen bulunduğundan ikili karşılaştırma testlerinden Scheffe veya Tukey kullanılabilir. Scheffe testi gruplardaki gözlem sayıları birbirine eşit olmadığında tercih edilen bir karşılaştırma

kriteridir. Scheffe testi sonucuna göre 19 – 34 yaş ve 51 – 67 yaş grupları arasında karar verme stratejileri açısından bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 4.6. Medeni duruma göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Medeni Durum | Gözlem sayısı | Ortalama | Std. Hata | Std. Sapma | t test istatistiği | p-değeri |
|--------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------------------|----------|
| Problem Çözme Becerileri | | | | | | |
| Evli | 125 | 2,8153 | 0,0287 | 0,3215 | 0,7488 | 0,4547 |
| Bekar | 148 | 2,7853 | 0,0276 | 0,3362 | | |
| Karar Verme Stratejileri | | | | | | |
| Evli | 125 | 2,2400 | 0,0205 | 0,2299 | -2,8843 | ** |
| Bekar | 148 | 2,3221 | 0,0195 | 0,2380 | | 0,0042 |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 4.6' da sunulmuştur. Problem çözme becerileri yüzme antrenörlerinin medeni durumlarına göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık ($p = 0.4547 > \alpha = 0.05$) göstermemektedir. Karar verme stratejileri incelendiğinde ise evli ve bekar antrenörler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.0042 < \alpha = 0.05$) görülmektedir. Bekarların karar verme stratejisi evlilere göre ortalama değere bakıldığında daha yüksektir.

Problem çözme becerilerinin antrenörlerin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.7' de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.6737 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerisi antrenörlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.7. Antrenörlerin eğitim durumuna göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,2554 | 4 | 0,0638 | 0,590 | 0,6737 |
| Gruplar İçi | 29,2492 | 268 | 0,1091 | | |
| Toplam | 29,5046 | 272 | 0,1084 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Çizelge 4.8. Antrenörlerin eğitim durumuna göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,0634 | 2 | 0,0158 | 0,280 | 0,8918 |
| Gruplar İçi | 15,2829 | 268 | 0,0570 | | |
| Toplam | 15,3464 | 272 | 0,0564 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Antrenörlerin eğitim durumlarına göre karar verme stratejilerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.8’ de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.8918 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri eğitim kategorilerine göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.9. Antrenörlerin belgeyi aldığı kuruma göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,0899 | 2 | 0,00449 | 0,410 | 0,6621 |
| Gruplar İçi | 29,4146 | 270 | 0,1089 | | |
| Toplam | 29,5046 | 272 | 0,1084 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Yüzme antrenörlerinin antrenörlük belgesini aldığı kuruma göre problem çözme becerilerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.9’ da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.6621 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerisi antrenörlerin belgeyi aldıkları kuruma göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.10. Antrenörlerin belgeyi aldığı kuruma göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,0970 | 2 | 0,0485 | 0,860 | 0,4247 |
| Gruplar İçi | 15,2494 | 270 | 0,0564 | | |
| Toplam | 15,3464 | 272 | 0,0564 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin antrenörlük belgesini aldığı kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.10’ da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.4247 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri belgenin alındığı kuruma göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.11. Antrenörlerin algılanan gelirlerine göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,9377 | 5 | 0,1875 | 1,760 | 0,1222 |
| Gruplar İçi | 28,4054 | 266 | 0,1067 | | |
| Toplam | 29,3432 | 271 | 0,1082 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin algılanan gelirlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.11’

de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.1222 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri algılanan gelire göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.12. Antrenörlerin algılanan gelirlerine göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,4761 | 5 | 0,0952 | 1,700 | 0,1340 |
| Gruplar İçi | 14,8686 | 266 | 0,0558 | | |
| Toplam | 15,3448 | 271 | 0,0566 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin algılanan gelirlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.12' de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.1340 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri algılanan gelire göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.13. Antrenörlerin kademelerine göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,5571 | 3 | 0,1857 | 1,730 | 0,1620 |
| Gruplar İçi | 28,9474 | 269 | 0,1076 | | |
| Toplam | 29,5046 | 272 | 0,1084 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin kademelerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.13' de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.1620 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık

düzeyinde problem çözme becerileri antrenörlerin kademelerine göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.14. Antrenörlerin kademelerine göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,1843 | 3 | 0,0614 | 1,090 | 0,3536 |
| Gruplar İçi | 15,1620 | 269 | 0,0563 | | |
| Toplam | 15,3464 | 272 | 0,0564 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin kademelerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.14'de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.3536 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri antrenörlerin kademelerine göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.15. Antrenörlerin mesleki yaşına göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,2145 | 3 | 0,0715 | 0,660 | 0,5792 |
| Gruplar İçi | 29,2900 | 269 | 0,1008 | | |
| Toplam | 29,5046 | 272 | 0,1084 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin mesleki yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.15' de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.5792 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri antrenörlerin mesleki yaşına göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.16. Antrenörlerin mesleki yaşına göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,6758 | 3 | 0,2252 | 4,130 | ** |
| Gruplar İçi | 14,6706 | 269 | 0,0545 | | 0,0069 |
| Toplam | 15,3464 | 272 | 0,0564 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Karar verme stratejilerinin antrenörlerin mesleki yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.16’ da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.0069 < \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri mesleki yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Hangi meslek yaşına göre karar verme stratejilerinin farklılık gösterdiğini belirlemek için ikili karşılaştırma testlerine bakmak gerekmektedir. İkili karşılaştırma testlerine geçmeden önce yaş gruplarının yığındaki varyanslarının homojen olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple yığın grup varyanslarının eşitliğinin testinde Bartlett ve Levene testleri kullanılmış ve sonuçlar Çizelge 4.17’ de verilmiştir.

Çizelge 4.17. Antrenörlerin mesleki yaşına göre yığın varyanslarının karşılaştırılması

| Test | Test istatistiği değeri | p-değeri |
|----------|-------------------------|----------|
| Bartlett | $\chi^2 = 2.9111$ | 0,4060 |
| Levene | $F = 0.6353$ | 0,5927 |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Çizelge 4.17’ de verilen yığın grup varyanslarının karşılaştırılması için kullanılan her iki teste göre de %5 anlamlılık düzeyinde “Mesleki yaş gruplarının yığındaki varyansı eşittir” sıfır hipotezi reddedilememiştir. Dolayısıyla antrenörlerin mesleki yaş gruplarının yığındaki varyansı farklılaşmamaktadır. Yığın grup varyansları homojen bulunduğu için ikili karşılaştırma testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. İkili karşılaştırma testi sonucuna göre “6 – 11 yıl” ve “5 yıl ve daha az” ile “18 yıl ve üzeri” ve “5 yıl ve daha az” meslek yaş gruplarında karar verme stratejileri açısından bir farklılık gözlenmiştir.

Çizelge 4.18. Antrenörlerin farklı bir işte çalışıp çalışmadığına göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Başka İşte | Gözlem sayısı | Ortalama | Std. Hata | Std. Sapma | t test istatistiği | p-değeri |
|--------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------------------|----------|
| Problem Çözme Becerileri | | | | | | |
| Çalışmıyor | 141 | 2,7963 | 0,0293 | 0,3490 | -0,1407 | 0,8882 |
| Çalışıyor | 132 | 2,8019 | 0,0268 | 0,3082 | | |
| Karar Verme Stratejileri | | | | | | |
| Çalışmıyor | 141 | 2,2914 | 0,0179 | 0,2132 | 0,5001 | 0,6174 |
| Çalışıyor | 132 | 2,2770 | 0,0227 | 0,2616 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin, yüzme antrenörlerinin başka bir işte çalışıp çalışmadığına göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 4.18' de sunulmuştur. Test sonucuna göre hem problem çözme becerileri hem de karar verme stratejileri yüzme antrenörlerinin başka bir işte çalışıp çalışmadığına göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.8882 > \alpha = 0.05$ ve $p = 0.6174 > \alpha = 0.05$) göstermemektedir.

Çizelge 4.19. Başka işte çalışan antrenörlerin mesleklerine göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,3017 | 5 | 0,0603 | 0,63 | 0,6769 |
| Gruplar İçi | 12,0421 | 125 | 0,0962 | | |
| Toplam | 12,3439 | 130 | 0,0949 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerilerinin başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları

Çizelge 4.19' da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.6769 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin çalıştığı mesleğe göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.20. Başka işte çalışan antrenörlerin mesleklerine göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,4097 | 5 | 0,0819 | 1,200 | 0,3137 |
| Gruplar İçi | 8,5460 | 125 | 0,0683 | | |
| Toplam | 8,9558 | 130 | 0,0688 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Karar verme stratejilerinin başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.20' de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.3137 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.21. Milli takımda antrenörlük yapanların yapmayanlara göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Milli Takım Antrenörlüğü Yaptınız mı? | Gözlem sayısı | Ortalama | Std. Hata | Std. Sapma | t test istatistiği | p-değeri |
|---------------------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------------------|----------|
| Problem Çözme Becerileri | | | | | | |
| Hayır | 239 | 2,8069 | 0,0213 | 0,3307 | 1,0476 | 0,2958 |
| Evet | 34 | 2,7437 | 0,0546 | 0,3188 | | |
| Karar Verme Stratejileri | | | | | | |
| Hayır | 239 | 2,2930 | 0,0157 | 0,2437 | 1,5854 | 0,1140 |
| Evet | 34 | 2,2242 | 0,0307 | 0,1795 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin milli takım antrenörlüğü yapanların yapmayanlara göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 4.21’ de sunulmuştur. Test sonucuna göre hem problem çözme becerileri hem de karar verme stratejileri yüzme antrenörlerinin milli takım antrenörlüğü yapanların yapmayanlara göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.2958 > \alpha = 0.05$ ve $p = 0.1140 > \alpha = 0.05$) göstermemektedir.

Çizelge 4.22. Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri antrenörlerin lisanslı sporcu olarak yüzme durumlarına göre farklılık gösterir mi?

| Lisanslı olarak yüzdünüz mü? | Gözlem sayısı | Ortalama | Std. Hata | Std. Sapma | t test istatistiği | p-değeri |
|------------------------------|---------------|----------|-----------|------------|--------------------|--------------|
| Problem Çözme Becerileri | | | | | | |
| Hayır | 136 | 2,7419 | 0,0262 | 0,3059 | -2,8907 | ** 0,0042 |
| Evet | 137 | 2,8557 | 0,0292 | 0,3428 | | |
| Karar Verme Stratejileri | | | | | | |
| Hayır | 136 | 2,2880 | 0,0204 | 0,2386 | 0,2441 | 0,8074 |
| Evet | 137 | 2,2810 | 0,0203 | 0,2372 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme ve karar verme becerilerinin yüzme antrenörlerinin lisanslı olarak yüzüp yüzmediğine göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 4.22’ de verilmiştir. Problem çözme becerileri yüzme antrenörlerinin lisanslı olarak yüzüp yüzmediğine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık ($p = 0.0042 < \alpha = 0.05$) göstermektedir. Lisanslı olarak yüzenlerin problem çözme becerisi, lisanslı olarak yüzmeyenlere göre ortalama değerine bakıldığında daha yüksektir. Lisanslı olarak yüzüp yüzmemeye göre karar verme becerileri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.8074 > \alpha = 0.05$) olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çizelge 4.23. Görev yapılan ile göre problem çözme becerilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,0783 | 3 | 0,0261 | 0,24 | 0,8693 |
| Gruplar İçi | 29,4262 | 269 | 0,1093 | | |
| Toplam | 29,5046 | 272 | 0,1084 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin görev yaptığı ile göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.23' de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.8693 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri ile göre farklılık göstermemektedir.

Çizelge 4.24. Görev yapılan ile göre karar verme stratejilerinin karşılaştırılması

| Kaynak | Kareler Toplamı | Serbestlik derecesi | Kareler Ortalaması | F istatistiği | p-değeri |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------------|----------|
| Gruplar Arası | 0,1478 | 3 | 0,0492 | 0,87 | 0,4560 |
| Gruplar İçi | 15,1986 | 269 | 0,0565 | | |
| Toplam | 15,3464 | 272 | 0,0564 | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin görev yaptığı ile göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 4.24' de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.4560 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri görev yapılan ile göre farklılık göstermemektedir.

Antrenörlük belgesinin alındığı kurum ile mesleki yaş arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Ki-kare bağımsızlık testi sonuçlarına geçmeden önceden Çizelge 4.25'de belgenin alındığı kurum ile mesleki yaş arasındaki çapraz tablo verilmiştir.

Çizelge 4.25. Antrenörlük belgesinin alındığı kurum ile mesleki yaş arasındaki çapraz tablo

| Kurum | | Mesleki Yaş | | | | Toplam |
|---|---------|------------------|------------|-------------|-----------------|--------|
| | | 5 yıl ve daha az | 6 – 11 yıl | 12 – 17 yıl | 18 yıl ve üzeri | |
| Yüzme federasyonu | Frekans | 49 | 65 | 30 | 13 | 157 |
| | Satır % | 31,21 | 41,40 | 19,11 | 8,28 | 100 |
| | Sütun % | 62,03 | 50,78 | 69,77 | 56,52 | 57,51 |
| Spor Bilimleri Fakültesi | Frekans | 28 | 57 | 11 | 7 | 103 |
| | Satır % | 27,18 | 55,34 | 10,68 | 6,80 | 100 |
| | Sütun % | 35,44 | 44,53 | 25,58 | 30,43 | 37,73 |
| Denklik | Frekans | 2 | 6 | 2 | 3 | 13 |
| | Satır % | 15,38 | 46,15 | 15,38 | 23,08 | 100 |
| | Sütun % | 2,53 | 4,69 | 4,65 | 13,04 | 4,76 |
| Toplam | Frekans | 79 | 128 | 43 | 23 | 273 |
| | Satır % | 28,94 | 46,89 | 15,75 | 8,42 | 100,00 |
| | Sütun % | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Pearson Ki-kare değeri=10,2409 $p = 0,115$ | | | | | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Çizelge 4.25’ te verilen çapraz tablodaki sonuçlara göre ankete katılan 273 yüzme antrenöründen 157 si belgelerini yüzme federasyonundan almıştır. Bu 157 kişinin 65 tanesi ‘‘6 – 11 yıl arası’’ mesleki deneyime sahiptir. ‘‘5 yıl ve daha az’’ tecrübeye sahip olan 49 antrenör, ‘‘12-17 yıl’’ tecrübeye sahip 30 antrenör vardır. Yüzme federasyonundan belgesini alan ve 18 yıl üzerinde deneyime sahip olarak en tecrübeli antrenörler sayılabilecek 13 kişi bulunmaktadır. Yüzme federasyonundan belgesini alan 157 antrenörün mesleki yaşa göre yüzdeler dağılımı ‘‘5 yıl ve daha az’’ %31,21; ‘‘6 – 11 yıl’’ %41,40; ‘‘12 – 17 yıl’’ %19,11 ve ‘‘18 yıl ve üzeri’’ %8,28 şeklindedir. Spor bilimleri fakültesinden belgesini alan 103 antrenörün mesleki yaşa göre yüzdeler dağılımı ‘‘5 yıl ve daha az’’ %27,18; ‘‘6 - 11 yıl arası’’ %55,34; ‘‘12 - 17 yıl arası’’ %10,68; ‘‘18 yıl ve üzeri’’ %6,80 şeklindedir.

“5 yıl ve daha az” mesleki yaşa sahip olanların %62,03’ü yüzme federasyonundan ve %35,44’ü spor bilimleri fakültesinde antrenörlük belgesini almıştır. “6 - 11 yıl arası” tecrübeye sahip olanların %50,78 i yüzme federasyonundan ve % 44,53 ü spor bilimleri fakültesinden antrenörlük belgelerini almışlardır. “12 - 17 yıl” tecrübeye sahip antrenörlerin %69,77 si yüzme federasyonundan, %25,58 i spor bilimleri fakültesinden belgelerini almışlardır. “18 yıl ve üzeri” mesleki tecrübeye sahip antrenörlerin %56,52 si yüzme federasyonundan ve %30,43 ü spor bilimleri fakültesinden belgelerini almışlardır.

“Antrenörlük belgesinin alındığı kurum ile mesleki yaş arasında bir ilişki yoktur” sıfır hipotezini test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Test sonuçları Çizelge 4.25’ in en alt satırında yer almaktadır. Pearson ki-kare test istatistiğine ait $p = 0,115$ değeri $\alpha = 0,05$ değerinden büyük olduğu için sıfır hipotezi reddedilememektedir. Dolayısıyla antrenörlük belgesinin alındığı kurum ile mesleki yaş arasında bir ilişki yoktur sonucuna varılmaktadır.

Antrenörün eğitim durumu ile milli takım seviyesinde antrenörlük yapma arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Ki-kare bağımsızlık testi sonuçları ve çapraz tablo Çizelge 4.26’da verilmiştir.

Çizelge 4.26. Antrenörün eğitim durumu ile milli takım seviyesinde antrenörlük yapma arasındaki çapraz tablo

| Milli takım antrenörlüğü yaptınız mı? | | Eğitim Durumu | | | | | Toplam |
|---------------------------------------|---------|---------------|-----------|--------|---------------|---------|--------|
| | | Lise ve alt | Ön Lisans | Lisans | Yüksek Lisans | Doktora | |
| Hayır | Frekans | 7 | 13 | 188 | 19 | 12 | 239 |
| | Satır % | 2,93 | 5,44 | 78,66 | 7,95 | 5,02 | 100,00 |
| | Sütun % | 70,00 | 100,00 | 89,52 | 73,08 | 85,71 | 87,55 |
| Evet | Frekans | 3 | 0 | 22 | 7 | 2 | 34 |
| | Satır % | 8,82 | 0,00 | 64,71 | 20,59 | 5,88 | 100,00 |
| | Sütun % | 30,00 | 0,00 | 10,48 | 26,92 | 14,29 | 12,45 |
| Toplam | Frekans | 10 | 13 | 210 | 26 | 14 | 273 |
| | Satır % | 3,66 | 4,76 | 76,92 | 9,52 | 5,13 | 100,00 |
| | Sütun % | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Fisher exact test p değeri=0,029

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Yukarıda verilen çarpaz tablodaki sonuçlara göre araştırmaya katılan 273 antrenörden 34 ü milli takımlarda antrenörlük yapmıştır. Milli takımlarda antrenörlük yapmış olan 34 kişinin eğitim durumuna göre yüzdeler dağılımı “lise ve altı” %8,82; lisans %64,71; yüksek lisans %20,59; doktora %5,88 şeklindedir. Milli takımlarda antrenör olarak çalışan 34 kişiden eğitim durumu lise ve altı olan 3 antrenör; lisans mezunu olan 22 antrenör; yüksek lisans mezunu olan 7 ve doktora eğitimini tamamlamış olan 2 antrenör vardır. Ön lisans mezunu olarak milli takımlarda antrenörlük yapmış olan bulunmamaktadır.

“Antrenörün eğitim durumu ile milli takım seviyesinde antrenörlük yapma arasında ilişki yoktur” sıfır hipotezini test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Test sonuçları Çizelge 4.26’ nın en alt satırında yer almaktadır. Pearson ki-kare test istatistiği için beklenen hücrelerin en fazla %20’isinin 5’den az olması gerekmektedir. Yukarıda verilen çarpaz tabloda bu rakam %40,00 olduğundan Pearson ki-kare test istatistiği yerine Fisher exact test kullanılmıştır. Fisher exact testi sonucuna göre $p = 0,029$ değeri $\alpha = 0,05$ değerinden küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla antrenörün eğitim durumu ile milli takım antrenörü olması arasında istatistiksel olarak bir ilişki bulunmuştur.

Antrenörün mesleki yaşı ile antrenörlük yaptığı yaş kategorisi arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Ki-kare bağımsızlık testi sonuçları ve çarpaz tablo Çizelge 4.27’ de verilmiştir.

Çizelge 4.27. Antrenörlük yapılan yaş grubu ile Mesleki yaş arasındaki çapraz tablo

| Yaş Kategorisi | | Mesleki Yaş | | | | Toplam | Pearson Ki-Kare değeri (p değeri) |
|---|---------|------------------|------------|-------------|-----------------|--------|-----------------------------------|
| | | 5 yıl ve daha az | 6 – 11 yıl | 12 – 17 yıl | 18 yıl ve üzeri | | |
| 7 yaş ve daha küçük | Frekans | 55 | 94 | 28 | 10 | 187 | 8,394 (0,270) |
| | % | 29,41 | 50,27 | 14,97 | 5,35 | 100,00 | |
| 8 – 9 yaş | Frekans | 59 | 105 | 28 | 12 | 204 | 11,913 (0,054) |
| | % | 28,92 | 51,47 | 13,73 | 5,88 | 100,00 | |
| 10 – 11 yaş | Frekans | 58 | 108 | 30 | 12 | 208 | 13,352 (0,028) |
| | % | 27,88 | 51,92 | 14,42 | 5,77 | 100,00 | |
| 12 – 13 yaş | Frekans | 51 | 102 | 33 | 14 | 200 | 7,826 (0,349) |
| | % | 25,5 | 51 | 16,5 | 7 | 100,00 | |
| 14 – 15 yaş | Frekans | 35 | 85 | 29 | 16 | 165 | 12,191 (0,047) |
| | % | 21,21 | 51,52 | 17,58 | 9,70 | 100,00 | |
| 16 – 18 yaş | Frekans | 24 | 58 | 23 | 14 | 119 | 10,267 (0,115) |
| | % | 20,17 | 48,74 | 19,33 | 11,76 | 100,00 | |
| 19 yaş ve üzeri | Frekans | 26 | 54 | 14 | 12 | 106 | 4,209 (0,999) |
| | % | 24,53 | 50,94 | 13,21 | 11,32 | 100,00 | |
| Pearson Ki-kare değeri=10,2409 p = 0,006 | | | | | | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Yukarıdaki çapraz tablo sonuçlarına göre ‘‘8 - 9 yaş’’ yaş kategorisinde; ‘‘5 yıl ve daha az’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %28,92, ‘‘6 - 11 yıl’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %51,47, ‘‘12 - 17 yıl’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %13,73, ‘‘18 yıl ve üzeri’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %5,88 şeklindedir. ‘‘10 - 11 yaş’’ yaş kategorisinde; ‘‘5 yıl ve daha az’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %27,88; ‘‘6 - 11 yıl’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %51,92; ‘‘12 - 17 yıl’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %13,73; ‘‘18 yıl ve üzeri’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %5,88 şeklindedir. ‘‘14 - 15 yaş’’ yaş kategorisinde; ‘‘5 yıl ve daha az’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %21,21; ‘‘6 - 11 yıl’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %51,52; ‘‘12 - 17 yıl’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %17,58; ‘‘18 yıl ve üzeri’’ mesleki yaşa sahip olanların oranı %9,70 şeklindedir.

“Antrenörün mesleki yaşı ile çalıştırdığı yaş kategorisi arasında ilişki yoktur” sıfır hipotezini test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Test sonuçları Çizelge 4.27’ de verilmektedir. Çizelge 4.27’ in en alt satırında Pearson ki-kare test değeri ve olasılık değeri yer almaktadır. Bu test “tüm yaş kategorileri için (yaş kategorisi ayrımı yapılmaksızın) genel olarak mesleki yaşla ilişki yoktur” hipotezini test etmektedir. Testin sonuçlarına göre $p = 0,006$ değeri $\alpha = 0,05$ değerinden küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla antrenörün mesleki deneyimi ile yüzdürdüğü yaş kategorisi ile istatistiksel olarak ilişkilidir. Bu durum her bir yaş kategorisi içinde ayrı ayrı test edilebilmektedir. Çizelge 4.27’ nin en son sütununda her bir yaş kategorisi için mesleki yaş ile ilişkisini test eden Pearson ki-kare değeri ve parantez içinde ise olasılık değerleri verilmiştir. “İlgili yaş kategorisinin mesleki yaş ile ilişkisi yoktur” sıfır hipotezinin testi sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde “10 – 11 yaş” ve “14 – 15 yaş”, %10 anlamlılık düzeyinde ise “8 – 9 yaş” kategorilerinin mesleki deneyim ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Antrenörün lisanslı olarak yüzmesiyle milli takım seviyesinde antrenörlük yapması arasında bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Ki-kare bağımsızlık testi sonuçları ve çapraz tablo Çizelge 4.28’ de verilmiştir.

Çizelge 4.28. Antrenörün lisanslı olarak yüzmesiyle milli takım seviyesinde antrenörlük yapması arasındaki çapraz tablo

| | | Lisanslı olarak yüzdünüz mü? | | Toplam |
|--|---------|------------------------------|--------|--------|
| | | Hayır | Evet | |
| Milli takım antrenörlüğü yaptınız mı? | | | | |
| Hayır | Frekans | 127 | 112 | 239 |
| | Satır % | 53,14 | 46,86 | 100,00 |
| | Sütun % | 93,38 | 81,75 | 87,55 |
| Evet | Frekans | 9 | 25 | 34 |
| | Satır % | 26,47 | 73,53 | 100,00 |
| | Sütun % | 6,62 | 18,25 | 12,45 |
| Toplam | Frekans | 136 | 137 | 273 |
| | Satır % | 49,82 | 50,18 | 100,00 |
| | Sütun % | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Pearson Ki-kare değeri=8,4673 $p = 0,004$ | | | | |

** $p < 0,01$, * $p < 0.05$

Yukarıdaki çarpaz tablo sonuçlarına göre; çalışmaya katılan 273 antrenörden 25' i hem lisanslı olarak yüzmüş hemde milli takım antrenörlüğü yapmıştır. Lisanslı olarak yüzen 112 antrenör ise milli takımlarda antrenör olarak görev almamıştır. Lisanslı olarak yüzmeyen ve milli takımlarda antrenörlük yapan antrenör sayısı ise 9 kişidir. Milli takım antrenörlüğü yapanların %73,53'ü lisanslı olarak yüzmüştür.

“Antrenörün lisanslı yüzmesi ile milli takım seviyesinde antrenörlük yapması arasında ilişki yoktur” sıfır hipotezini test etmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Test sonuçları Çizelge 4.28' in en alt satırında yer almaktadır. Pearson ki-kare testi sonucuna göre $p = 0,004$ değeri $\alpha = 0,05$ değerinden küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla antrenörün lisanslı olarak yüzmesi ile mlli takım antrenörü olması arasında istatistiksel olarak bir ilişki bulunmuştur.

5. TARTIŞMA

Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, bu bölümde yüzme federasyonuna bağlı olarak çalışmış veya halen çalışmakta olan yüzme antrenörlerine uygulanan ölçeklerin sonuçlarının yorumlanıp literatürde yer alan bilgilerle tartışılmıştır.

Araştırmaya Katılan Yüzme Antrenörlerinin Problem Çözme Becerileri ve Demografik Özelliklerine Yönelik Bulguları

Araştırmaya katılan 104 kadın 169 erkek yüzme antrenöründen elde edilen verilere göre yüzme antrenörlerinin cinsiyetine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık ($p = 0.0099 < \alpha = 0.05$) göstermektedir. Verilere göre kadınların problem çözme becerisi erkeklere göre ortalama değerine bakıldığında daha düşüktür.

Dinçer (2013) spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile problem çözme becerileri üzerine bir araştırma adlı doktora tezinde problem çözme toplam puan ortalamaları açısından erkek spor yöneticilerinin bayan yöneticilere göre yüksek puanlara sahip oldukları tespitini ortaya koymuştur.

Bezci (2010) taekwondo antrenörlerinin stresle başa çıkma ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiş problem çözme becerilerinin farklılık gösterip göstermediğine bakmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamıştır ($t(446)=-2.46; p<0.05$). Buna göre kadın taekwondo antrenörlerinin ($X= 109.07\pm 11.56$) problem çözme becerilerine ait ortalama değerleri erkek taekwondo antrenörlerinden ($X=102.15\pm 17.65$) yüksektir.

Salim (2018) oryantiring sporcuların problem çözme becerisi ve hedef bağlılığının incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde problem çözme becerisi ve alt boyutlarını cinsiyete göre incelemiş, problem çözme becerisi ve alt boyutlarına göre cinsiyet açısından sporcular arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır ($p>0.05$). Kadın ve erkek sporcuların ortalama değerlerini incelemiş, problem çözme becerisinin alt boyutlarında erkek sporcuların kadın sporculara göre daha düşük ortalama değerlere sahip olduğu tespitine vararak, erkek sporcuların problem çözme becerilerinin kadın sporculardan daha iyi olduğu sonucu ortaya koymuştur.

Cinsiyet farklılığı fiziksel olarak erkekler açısından üstünlük sağlasada, bilişsel açıdan birbirlerine üstünlüğü tartışılabilir. Problem çözme becerisi söz konusu olduğunda problemi içeren konunun ne olduğu, cinsiyet ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkiyle doğrudan ilgilidir.

Araştırmada yer alan ‘yaş sorusu’ nicel bir değişken olduğundan öncelikli olarak bu değişken gruplara ayrılmıştır. Gruplara ayırmada önsel olarak 3 grup belirlenmiş ve ankete katılan antrenörlerin en küçük (19) ve en büyük (66) yaşları dikkate alındığında 19 – 34 yaş, 35 – 50 yaş ve 51 – 67 yaş şeklinde gruplandırma yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.6587 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerisi yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.

Demir (2018) futbol hakemlerinde karar verme stilleri ile kişilik özellikleri yaratıcılık ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tez çalışmasında, çalışmamıza benzer şekilde 18-24 yaş; 25-30 yaş; 31-36 yaş olarak gruplara ayırmıştır. Hakemlerin yaş değişkenine göre problem çözme alt boyutu arasındaki fark incelendiğinde, değerlendirici yaklaşım alt boyutunda 18-24 yaş ile 31-36 yaş hakemler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akbulut (2012) amatör ve profesyonel erkek futbolcuların karar verme, problem çözme ve iletişim becerilerinin bazı değişkenler bakımından incelenmesi adlı doktora tezi çalışmasında katılımcıları profesyonel ve amatör yaş grupları olarak 6 grupta kategorize etmiş, amatör ve profesyonel grubu olarak yaş grupları arasında problem çözme becerilerinin değişmediği bulgusuna ulaşmıştır.

Kat (2009) bireysel sporcular ve takım sporcularının stres düzeyleri ve problem çözme becerilerini karşılaştırmış ve sporcuların problem çözme becerileri ile takvim yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır [$F(2-397)=1.472, p>.05$]. Ancak problem çözme envanterinin alt ölçekleri açısından anlamlı farklılıklara ulaşmıştır. Farklılığın kaynağına baktığında problem çözme envanterinin alt ölçeklerinden kaçınan yaklaşımda takvim yaşı 18-21 arasında olan sporcular ile 26-29 arasında olan sporcular arasında sporcular lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır [$F(2-397)=4.225, p<.05$]. Problem çözme envanterinin alt ölçeklerinden değerlendirici yaklaşımda ise takvim yaşı 22-25

arasında olan sporcular ile 26-29 arasında olan sporcular arasında 22-25 yaş arasında olanların lehine anlamlı bir farklılık tespit etmiştir [$F(2-397)=3.816, p<.05$].

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş problem çözme becerileri yüzme antrenörlerinin medeni durumlarına göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık ($p = 0.4547 > \alpha = 0.05$) göstermemiştir.

Katra (2016) futbol antrenörleri kaygı düzeylerinin problem çözme becerileri üzerine etkisini incelemiş, futbol antrenörlerinin problem çözme becerilerinde futbol antrenörlerinin medeni durumlarına göre fark var mı sorusuna cevap arayarak futbol antrenörlerinin medeni durum değişkenine göre problem çözme puan ortalamalarının anlamlı olarak değişmediği bulgusuna ulaşmıştır ($p>0.05$).

Kartal (2016) gençlik kampı program sorumlularının iletişim ve problem çözme becerilerinin incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde ulaştığı bulgularda ‘‘program sorumlularının problem çözme becerileri cinsiyet [$p=0.574, p>0.05$] ve medeni durum [$p=0.076, p>0.05$] değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir’’ sonucuna ulaşmıştır.

Akpınar (2010) spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyum ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma adlı doktora tez çalışmasında personelin medeni durumlarına göre problem çözme envanteri alt boyutlarından kaçınan yaklaşım açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya koymuştur ($t(148)=-2,217; p<0,05$). Evlilerin kaçınan yaklaşım puan ortalaması (10,28) bekarların kaçınan yaklaşım puan ortalamasından (12,08) daha küçük olduğu için, evlilerin kaçınan yaklaşım puanlarının bekarlara göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Diğer alt boyutlar açısından ise evli ve bekar personeller arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşamamıştır.

Problem çözme becerilerinin antrenörlerin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgulara göre $p = 0.6737 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerisi antrenörlerin eğitim durumuna göre farklılık göstermemiştir.

Aydın (2017) su topu sporcularının stres düzeyi ve problem çözme becerilerini incelediği yüksek lisans tez çalışmasında eğitim durumu farklı olan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır tespitinde bulunmuştur ($p < 0,05$). “orta okul mezunu olanların puan sıra ortalaması 62,39; lise mezunu olanların ortalaması 75,55; üniversite mezunu olanların ortalaması 93,18’dir” bulgularını ortaya koyarak, “üniversite mezunu olanların değerlendirici yaklaşım puan sıra ortalaması en fazla iken eğitim düzeyi arttıkça değerlendirici yaklaşım puan sıra ortalaması da artmaktadır” sonucuna ulaşmıştır.

Gülşen (2008) farklı lig düzeyinde oynayan futbolcuların öğrenim durumu ve spor yaşlarına göre problem çözme becerilerini incelemiş üniversite mezunu sporcuların problem çözme beceri ortalama sıra değeri 82,03; lise mezunu sporcuların problem çözme beceri ortalama sıra değeri 84,54 ve orta okul mezunu sporcuların problem çözme beceri ortalama sıra değeri 126,28 bulgularına ulaşmıştır. Üniversite mezunu sporcuların problem çözme beceri ortalamaları ile lise mezunu sporcuların problem çözme beceri ortalamaları; ortaokul mezunu sporcuların ortalamalarından daha iyi düzeyde olduğu tespitine vararak aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır.

Göçer (2018) farklı branşlardaki erkek ve bayan sporcuların atılganlık ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelediği yüksek lisans tezinde, problem çözme envanterinden elde ettiği bulguları annenin eğitim düzeyi ile karşılaştırmış ve ilkokul-ortaokul mezunları ile lise-üniversite mezunları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespitinde bulunmuştur ($p > 0,05$). Yine annenin eğitim düzeyine göre atılganlık bulgularını karşılaştırmış lise/üniversite mezunlarının ilkokul/ortaokul mezunlarına göre atılganlık puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır ($p < 0,05$). Babanın eğitim düzeyine göre Problem çözme envanterinin alt boyutlarından alınan puanları karşılaştırmış ve ilkokul-ortaokul mezunları ile lise-üniversite mezunları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır ($p > 0,05$). Yine babanın eğitim düzeyine göre atılganlık puanlarını karşılaştırdığında lise-üniversite mezunlarının ilkokul-ortaokul mezunlarına göre atılganlık puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır ($p < 0,05$).

Yüzme antrenörlerinin antrenörlük belgesini aldığı kuruma göre problem çözme becerilerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.6621 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerisi antrenörlerin belgeyi aldıkları kuruma göre farklılık

göstermemektedir. Ülkemizde yüzme antrenörlük belgesi spor bilimleri fakülteleri, beden eğitimi ve spor yüksekokulları ve yüzme federasyonları tarafından verilen eğitimlerden sonra alınmaktadır. Anova testi sonuçlarına göre araştırmamıza katılan antrenörlerin kurumlardan aldığı eğitimin problem çözme becerileri açısından bir farklılık göstermemektedir.

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin algılanan gelirlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.1222 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri algılanan gelire göre farklılık göstermemektedir.

Ötken (2018) basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemlerini incelemiş, gelir durumu algısı değişkenine göre problem çözme envanteri puan ortalamalarına kruskal wallis testi uygulayarak ulaşmış ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucunu ortaya koymuştur ($p > 0,05$).

Aydın (2017) su topu sporcularının stres düzeyi ve problem çözme becerilerini incelediği yüksek lisans tez çalışmasında “gelir seviyesi farklı olan gruplar arasında problem çözme envanteri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$)”. Gelirini yüksek bulanların puan sıra ortalaması 90,78 olarak, orta ya da düşük bulanların ortalaması 71,51 olarak hesaplamıştır. Ulaştığı sonuçlara göre gelirini yüksek bulanların problem çözme envanteri puan sıra ortalamasının daha fazla olduğu sonucuna varmıştır.

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin kademelerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgulara göre $p = 0.1620 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri antrenörlerin kademelerine göre farklılık göstermemektedir.

Ötken (2018) basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemlerini incelemiş antrenörlük kademesi değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutları puan ortalamaları ve Kruskal Wallis sonuçlarını değerlendirdiğinde problem çözme envanterinin alt boyutlarının puanlarının antrenör kademeleri arasında birbirine göre daha yüksek puan ortalamaları elde ettikleri, bu ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmiştir ($p < 0,05$).

Bezci (2010) taekwondo antrenörlerinin stresle başa çıkma ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı doktora tezinde, antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre problem çözme becerilerine ait ortalama değerlerini hesaplamış ve en yüksek ortalama değer 103.21 ± 18.70 ile 3. kademe olan antrenörlere ait olduğunu, en düşük ortalama değer ise 98.33 ± 17.36 ile beşinci kademe antrenörlere ait olduğu bulgusunu ortaya koymuştur. Araştırmasında antrenörlük kademesine göre problem çözme becerilerinin farklılık gösterip göstermediğini incelediğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamamıştır ($F(4,443)=0.17$; $p>0.05$) ve antrenörlük kademesi değiştiğinde antrenörlerin problem çözme becerisinin farklılaşmadığı yani kademesi ne olursa olsun problemleri çözerken antrenörlerin benzer becerileri kullandığı sonucuna ulaşmıştır.

Problem çözme becerilerinin yüzme antrenörlerinin mesleki yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgulara göre $p = 0.5792 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri antrenörlerin mesleki yaşına göre farklılık göstermemektedir.

Katra (2016) futbol antrenörleri kaygı düzeylerinin problem çözme becerileri üzerine etkisi adlı yüksek lisans tez çalışmasında uyguladığı anova testi sonuçlarına göre futbol antrenörlerinin meslekte çalışma sürelerine göre problem çözme becerisi puan ortalamalarının anlamlı olarak değişmediği sonucuna ulaşmıştır.

Akpınar (2010) spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterliliklerini incelediği doktora tez çalışmasında. Problem çözme toplam puanları ($F(5;146)=0,737$; $p>0,05$) açısından mesleki kıdem durumlarına göre personeller arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır.

Dinçer (2013) spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile problem çözme becerilerini incelediği doktora tez çalışmasında problem çözme alt boyutlarına göre spor yöneticilerinin hizmet sürelerini karşılaştırdığında aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, güvenli yaklaşım, planlı yaklaşım alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespitinde bulunmuştur. ($X^2=17.012$; $p<0,05$) ($X^2=27.422$; $p<0,05$), ($X^2=14.807$; $p<0,05$), ($X^2=30,542$; $p<0,05$), ($X^2=26,326$; $p<0,05$). Hizmet sürelerine göre problem çözme toplam puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. ($X^2=36.321$; $p<0,05$).

Problem çözme ve karar verme stratejileri, yüzme antrenörlerinin başka bir işte çalışıp çalışmadığına göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş ve test sonucunda, hem problem çözme becerileri hem de karar verme stratejileri %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.8882 > \alpha = 0.05$ ve $p = 0.6174 > \alpha = 0.05$) göstermemiştir. Problem çözme becerilerinin, başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre, farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre $p = 0.6769 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin çalıştığı mesleğe göre farklılık göstermemektedir. Karar verme stratejilerinin başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgulara göre $p = 0.3137 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre farklılık göstermemektedir.

Uzunoğlu (2008) türk futbol hakemlerinin karar verme stillerinin klansmanlara ve bazı değişkenlere göre incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde, hakemlerin meslek gruplarına göre; işçi hakemler ile serbest meslek, memur, öğretmen ve diğer meslek mensupları hakemler arasında karar vermede özsaygı bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırmasından edindiği bulguların sonuçlarında göre serbest meslek, memur, öğretmen ve diğer meslek mensupları hakemlerin, işçi hakemlere göre karar verirken kendine daha özgüvenli ve kendi kararlarını daha benimseyici tutumlar sergiledikleri sonucunu ortaya koymuştur.

Kıratlı (2015) tenis hakemlerinin karar verme stilleri ve empatik eğilim düzeylerinin karşılaştırılmalı olarak değerlendirilmesi adlı doktora tezi çalışmasında tenis hakemlerinin %82'sinin başka bir mesleği olduğu, %18'inin ise sadece tenis hakemliği yaptığı bulgularına ulaşmıştır.

Problem çözme ve karar verme becerilerinin yüzme antrenörlerinin milli takım antrenörlüğü yapanların yapmayanlara göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlara göre göre hem problem çözme becerileri hem de karar verme stratejileri yüzme antrenörlerinin milli takım antrenörlüğü yapanların yapmayanlara göre %5 anlamlılık

düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.2958 > \alpha = 0.05$ ve $p = 0.1140 > \alpha = 0.05$) göstermediği sonucu elde edilmiştir.

Problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri yüzme antrenörlerinin lisanslı olarak yüzüp yüzmediğine göre farklılık gösterip göstermediği iki bağımsız örnek için ortalamaların testi (t testi) kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgularda problem çözme becerileri yüzme antrenörlerinin lisanslı olarak yüzüp yüzmediğine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık ($p = 0.0042 < \alpha = 0.05$) göstermektedir. Lisanslı olarak yüzenlerin problem çözme becerisi lisanslı olarak yüzmeyenlere göre ortalama değerine bakıldığında daha yüksektir. Lisanslı olarak yüzüp yüzmemeye göre karar verme becerileri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.8074 > \alpha = 0.05$) olmadığı sonucuna varılmıştır.

Göral (2014) futbol antrenörlerinin yeterlilikleri, karar verme stratejileri ve takım performansları arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tez çalışmasında araştırmaya katılan antrenörlerin (%98.2) lisanslı olarak futbol oynadıklarını %1.8'ininse lisanslı olarak futbol oynamadığını belirtmiştir. Lisanslı olarak futbol oynayan antrenörlerin %4.3'ü Süper Lig'de, %5.5'i 1.ligde, %15.6'sı 2.ligde, %19.0'u 3.ligde ve %55.5'i bölgesel amatör ligde antrenörlük yaparken, futbol geçmişine sahip olmayan antrenörlerin tamamının bölgesel amatör ligde antrenörlük yaptığı tespitine varmıştır.

Araştırmaya Katılan Yüzme Antrenörlerinin Karar verme stratejileri ve Demografik Özelliklerine Yönelik Bulguları

Karar verme stratejileri incelendiğinde ise kadın ve erkek antrenörler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılığa ($p = 0.1974 > \alpha = 0.05$) rastlanmamıştır.

Çetinkaya (2013) atış branşlarında yarışmalara katılan üst seviye atış sporcularının karar verme becerilerinin performansa etkisinin incelediği yüksek lisans tez çalışmasında cinsiyet ile atıcıların karar verme becerileri arasında önemli bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız iki grup için t-testi uygulamıştır. Test sonuçları cinsiyete bağlı olarak atıcıların karar verme becerileri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır ($t.05 0,672; p>0,05$). Kadınların karar verme

puanı (31,7375 + 4.169) önemli ölçüde Erkeklerin puanından (31,3173 + 4,234) daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşırsa, istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

Kırgil (2015) beden eğitimi öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin karar verme ve atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde karar verme stillerinden elde ettikleri puanları cinsiyetlerine göre elde ettiği puanlarla karşılaştırmış istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulamamıştır ($p>0,05$).

Gacar (2011) Türkiye' nin beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının karar verme ve atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi adlı doktora tez çalışmasında, katılımcıların karar vermede özsaygı puan ortalamaları, bayan öğretim elemanlarının ortalaması 10,27; erkek öğretim elemanlarının ortalaması ise 10,34 olarak hesaplamıştır. İki grup arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla p değeri ($p<0.67$) olarak hesaplamış, iki grup arasındaki farkın anlamlı olmadığını saptamıştır ($p<0.05$). Karar verme ölçeği alt boyutları açısından, bayan öğretim elemanlarının puan ortalamaları ile erkek öğretim elemanlarının puan ortalamalarını değerlendirmiş. İki grup arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla p değeri ($p<0.72$) olarak hesaplamış, iki grup arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespitinde bulunmuştur. ($p<0.05$).

Karar verme stratejilerinin antrenörlerin yaş gruplarında farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi uygulanmış elde edilen bulgulara göre $p = 0.0280 < \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık karar verme stratejileri yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Hangi yaş gruplarında karar verme stratejilerinin farklılık gösterdiğini belirlemek için ikili karşılaştırma testlerine bakılması gerekmektedir. İkili karşılaştırma testlerine geçmeden önce yaş gruplarının yığındaki varyanslarının homojen olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple yığın grup varyanslarının eşitliğinin testinde Bartlett ve Levene testleri kullanılmış ve verilen yığın grup varyanslarının karşılaştırılması için kullanılan her iki teste göre de %5 anlamlılık düzeyinde “Yaş gruplarının yığındaki varyansı eşittir” sıfır hipotezi p değerlerine bakıldığında reddedilememiştir. Dolayısıyla antrenörlerin yaş gruplarının yığındaki varyansı farklılaşmamaktadır. Scheffe testi gruplardaki gözlem sayıları birbirine eşit olmadığında tercih edilen bir karşılaştırma kriteri olduğu için tercih edilmiş ve Scheffe testi sonucuna göre 19 – 34 yaş ve 51 – 67 yaş grupları arasında karar verme stratejileri açısından bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Vural (2016) spor federasyonları personelinin örgütsel adalet algıları ile karar verme ve örgütsel bağlılık düzeylerini araştırdığı doktora tez çalışmasında spor federasyonlarında çalışan personelin karar verme stilleri alt boyutlarına ait sıra ortalamalarını hesaplamıştır. Yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını yaptığı Kruskal Wallis-H testinden elde ettiği sonuçlarda, yaş değişkenine göre, karar verme stilleri alt boyutlarına ait sıra ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespitinde bulunmuştur.

Kıratlı (2015) tenis hakemlerinin karar verme stilleri ve empatik eğilim düzeylerinin karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi adlı doktora tez çalışmasında tenis hakemlerinin yaş değişkenine göre karar verme altboyutları puanlarını anova testi uygulayarak hesaplamıştır. Bu sonuçlara göre tenis hakemlerinin yaş değişkenine göre kaçınan karar verme stili ile panik karar verme stili puanlarındaki farklılaşmanın 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu; dikkatli ve erteleyici karar verme stillerine ait puanlar arasındaki farklılaşmanın 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kıratlı uyguladığı tukey testi sonucunda ise yaşları 18-27 yaş aralığında ve 38-47 yaş aralığında olan tenis hakemlerinin kaçınan karar verme stili puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. Diğer yaş aralıkları arasında ise istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı tespitinde bulunmuştur.

Karar verme stratejileri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde evli ve bekar antrenörler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık ($p = 0.0042 < \alpha = 0.05$) görülmektedir. Bekarların karar verme stratejisi evlilere göre ortalama değere bakıldığında daha yüksektir sonucuna varılmıştır.

Uzunoğlu (2008) Türk futbol hakemlerinin karar verme stillerinin klansmanlarına ve bazı değişkenlerine göre incelenmesi adlı yüksek lisans tez çalışmasında katılımcıların medeni durum ile karar verme stillerinin bazı altboyutlarını karşılaştırmış sonuç olarak evli olan hakemler ile bekar olan hakemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespitinde bulunmuştur ($P < 0,05$).

Deryahanoğlu (2014) kick boks hakemlerinin karar verme ve atılganlık düzeylerinin algılanan mesleki yeterlilik üzerine etkisi incelediği yüksek lisans tezinde; kick boks hakemlerinin karar verme düzeylerini medeni durum değişkeni açısından değerlendirmiştir. Uyguladığı t-testi sonucundan elde ettiği bulgulara göre hakemlerin

karar verme düzeyi altboyutlarından öz saygı düzeyi ($t=,021^*$ $p<0.05$), kaçınan karar verme ($t=,003^*$ $p<0.05$) ve mesleki yeterlilik ($t=,000^*$ $p<0.05$) düzeylerine bakıldığında anlamlı farklılık olduğu tespitinde bulunmuştur.

Kural (2013) dağcılarının stresle başa çıkma tutumlarının karar vermede özsaygı ve karar verme stilleriyle ilişkisini incelediği yüksek lisans tezinde medeni durum değişkenine göre karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş bekâr olan dağcılarının karar verme altboyutlarından karar vermede özsaygıları ile evli olan dağcılarının karar vermede özsaygıları arasında $t(128)=-2,00$, $p<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu ve bu anlamlı farklılık erkek dağcılarının karar vermede özsaygılarının daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespitinde bulunmuştur. Karar verme stilleri diğer altboyutları açısından değerlendirmiş ve "anlamlı bir farklılık yoktur" sonucunu ortaya koymuştur.

Antrenörlerin eğitim durumlarına göre karar verme stratejilerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgulara göre $p = 0.8918 > \alpha = 0.05$ olduğundan "%5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir" sonucuna ulaşılmıştır.

Kıloğlu (2017) Türkiye olimpiik hazırlık merkezlerine (tohm) devam eden sporcuların karar verme stillerinin belirlenmesi adlı yüksek lisans tezinde eğitim düzeyi değişkenine göre karar verme ölçeği boyutlarını kruskal wallis-h testi uygulayarak değerlendirmiş ve karar vermede öz saygı ve karar verme ölçeği alt boyutlarından dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gruplar arasındaki bu anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U-testi testi uygulamış lisans eğitimi düzeyindeki sporcu grubunun karar verme ölçeği altboyutlarının lise düzeyi sporculara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Göral (2014) futbol antrenörlerinin yeterlilikleri, karar verme stratejileri ve takım performansları arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tezinde karar verme stratejileri ile eğitim düzeyi değişkenini anova testi uygulayarak karşılaştırmış elde ettiği bulgular sonucunda herhangi bir anlamlı fark bulamamıştır ($p>0,05$).

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin antrenörlük belgesini aldığı kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgulara göre $p = 0,4247 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri belgenin alındığı kuruma göre farklılık göstermemiştir.

Göral (2014) futbol antrenörlerinin yeterlilikleri, karar verme stratejileri ve takım performansları arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tezinde antrenörlerin belgelerini aldığı kurumların karar verme stratejileriyle ilişkisini değerlendirmiş karar verme stratejileri alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Antrenörlük belgelerinin seviyelerini artmasıyla karar verme stratejisi açısından olumlu yönde artış olduğu tespitinde bulunmuştur.

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin algılanan gelirlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgulara göre $p = 0,1340 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri algılanan gelire göre farklılık göstermemiştir.

Uzunoğlu (2008) türk futbol hakemlerinin karar verme stillerinin klansmanlarına ve bazı değişkenlerine göre incelenmesi adlı yüksek lisans tezinde karar verme ile ilgili değişkenleri hakemlerin gelir düzeyi açısından incelemiş ve karar verme stratejileri alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiştir.

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin kademelerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgulara göre $p = 0,3536 > \alpha = 0,05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri antrenörlerin kademelerine göre farklılık göstermemektedir.

Ötken (2018) basketbol antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme yöntemlerini incelediği yüksek lisans tezinde araştırmaya katılan antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkeni ile karar verme ölçeği arasındaki ilişkiyi incelemiş basketbol antrenörlüğü b kademesi antrenörlerinin puanlarının a, c, d, e kademelerindeki antrenörlerden istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespitinde bulunmuştur.

Göral (2014) futbol antrenörlerinin yeterlilikleri, karar verme stratejileri ve takım performansları arasındaki ilişkiyi incelediği doktora tezinde antrenörlerin belgeleri ile karar verme stratejilerini karşılaştırmış uyguladığı tukey hsd testi sonuçlarında, “karar verme alt boyutlarına göre uefa pro belgesine sahip antrenörler ile a ve b belgeye sahip antrenörler arasında anlamlı düzeyde bir fark tespit etmiştir. Ayrıca a belgesine sahip antrenörler ile b lisans belgesine sahip antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.” sonucuna ulaşmıştır.

Karar verme stratejilerinin antrenörlerin mesleki yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgularda $p = 0,0069 < \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri mesleki yaş grupların açısından farklılık göstermektedir. Yığın grup varyanslarının karşılaştırılması için Bartlett ve Levene testleri kullanılmıştır. Her iki teste göre de %5 anlamlılık düzeyinde “Mesleki yaş gruplarının yığındaki varyansı eşittir” sıfır hipotezi reddedilememiştir. Dolayısıyla antrenörlerin mesleki yaş gruplarının yığındaki varyansı farklılaşmamaktadır. Yığın grup varyansları homojen bulunduğu için ikili karşılaştırma testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. İkili karşılaştırma testi sonucuna göre “6 – 11 yıl” ve “5 yıl ve daha az” ile “18 yıl ve üzeri” ve “5 yıl ve daha az” meslek yaş gruplarında karar verme stratejileri açısından bir farklılık gözlenmiştir.

Vural (2016) spor federasyonları personelinin örgütsel adalet algıları ile karar verme ve örgütsel bağlılık düzeylerini araştırdığı doktora tezinde federasyonda çalışan personelin karar verme stilleri ile mesleki kıdemlerini karşılaştırmıştır. Sonuçları kruskal wallis-h testi ile değerlendirmiş mesleki kıdem değişkeninin karar verme stilleri ve alt boyutları açısından anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Dinçer (2013) spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile problem çözme becerileri üzerine bir araştırma adlı doktora tezinde spor yöneticilerinin karar verme stilleri ve hizmet sürelerini karşılaştırmıştır. Hizmet süresi ile karar verme alt boyutlarından özsaygı ölçeği, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğunu ortaya koymuştur ($\chi^2 = 42,347$; $p < 0,05$). Karar verme stillerinin diğer alt boyutları açısından istatistiksel açıdan ise herhangi bir farklılığa rastlamamıştır.

Karar verme stratejilerinin başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarından elde edilen bulgulara göre $p = 0,3137 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde karar verme stratejileri başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin mesleklerine göre farklılık göstermemektedir.

Karar verme stratejilerinin yüzme antrenörlerinin görev yaptığı il'e göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testinden elde edilen bulgulara göre $p = 0.4560 > \alpha = 0.05$ olduğundan %5 anlamlılık düzeyinde problem çözme becerileri görev yapılan il' e göre farklılık göstermemektedir.

Gacar (2011) Türkiye' deki Beden Eğitimi ve Spor öğretim elemanlarının karar verme ve atılgnlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi adlı doktora tez çalışmasında karar verme stillerini katılımcıların çalıştığı coğrafi bölgeler açısından incelemiştir. Sonuç olarak beden eğitimi ve spor alanındaki öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitenin bulunduğu bölge değişkenlerine göre, karar verme stilleri ölçeği puanlarına ilişkin varyans analizi sonuçları, karar verme stilleri alt boyutlarından dikkatli karar verme stili, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili puan ortalamalarının öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitenin bulunduğu bölge değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını sonucunu ortaya koymuştur ($p < 0.05$).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerini incelemek amacıyla betimsel model kullanılan bu araştırmada, Türkiye Yüzme Federasyonu' na bağlı, yüzme antrenörü olarak çalışmış ya da hala çalışmakta olan 273 antrenör dahil olmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre problem çözme becerileri yüzme antrenörlerinin cinsiyetine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği için cinsiyet değişkeninin problem çözme becerisini etkilediğini söyleyebiliriz. Kadınların problem çözme becerisi erkeklere göre ortalama değerine bakıldığında daha düşüktür. Karar verme becerileri incelendiğinde ise kadın ve erkek antrenörler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılığa rastlanmamıştır.

Araştırmada yer alan yaş sorusu nicel bir değişken olduğundan öncelikli olarak bu değişken en küçük (19) ve en büyük (66) yaşları dikkate alınarak 19 – 34 yaş, 35 – 50 yaş ve 51 – 67 yaş şeklinde gruplara ayrılmıştır. Uygulanan anova testi sonuçlarına göre problem çözme becerisi yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Karar verme stratejileri açısından yaş değişkeni Scheffe testi sonucuna göre 19 – 34 yaş ve 51 – 67 yaş grupları arasında bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan yüzme antrenörlerin %45,79' u evli; %54,21' i bekar katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre problem çözme becerileri yüzme antrenörlerinin medeni durum değişkenine göre bir farklılık göstermemektedir. Karar verme stratejileri incelendiğinde ise evli ve bekar antrenörler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılık görülmektedir. Bekarların karar verme stratejisi evlilere göre ortalama değere bakıldığında daha yüksektir.

Katılımcıların eğitim durumları %3,66 lise ve altı, %4,76 ön lisans, %76,92 lisans, %9,52 yüksek lisans, %5,13 doktora şeklindedir. Ortaya konan bulgular sonucunda eğitim durumu değişkenine göre problem çözme becerisi ve karar verme stratejileri açısından farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan 273 antrenörden 34 ü milli takımlarda antrenörlük yapmıştır. Bu 34 kişinin eğitim durumuna göre dağılımı "lise ve altı" %8,82; lisans %64,71; yüksek lisans %20,59; doktora %5,88 şeklindedir.

Araştırma da antrenörlerin kademeleri, problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri açısından incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların %69,49' u 1700 tl ile 4500 tl gelir düzeyi aralığındadır. Gelir durumuna göre problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyine göre farklılık olmadığı görülmüştür

Antrenörlerin mesleki yaş değişkenlerine göre karar verme stratejileri, “6 – 11 yıl” mesleki yaşa sahip olanlar ile “5 yıl ve daha az” mesleki yaşa sahip olanlar arasında ve “18 yıl ve üzeri” mesleki yaşa sahip olanlar ile “5 yıl ve daha az” meslek yaşa sahip olanlar arasında bir farklılık gözlenmiştir. Araştırmanın bulgularından elde edilen bu sonuca göre mesleki tecrübe olarak 5 yıllık bir sürecin etkili bir süreç olduğu söylenebilir. Problem çözme becerileri açısından mesleki yaş değişkeni incelendiğinde ise %5 anlamlılık düzeyinde farklılık görülmemektedir. Araştırma bulgularında antrenörün mesleki deneyimi ile yüzdürdüğü yaş kategorisi istatistiksel olarak anlamda ilişkilidir. “%5 anlamlılık düzeyinde “10 – 11 yaş” ve “14 – 15 yaş”, %10 anlamlılık düzeyinde ise “8 – 9 yaş” kategorilerinin mesleki deneyim ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin lisanslı olarak yüzmüş ya da yüzmemiş olmasına göre anlamlı bir farklılık görülemediği. Milli takımlarda antrenörlük yapan yüzme antrenörleri %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir fark göstermemektedir.

Başka bir işte çalışan yüzme antrenörlerinin durumu problem çözme becerileri ve karar verme stratejileri açısından herhangi bir farklılık göstermemektedir.

6.1. Öneriler

Araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin verdiği cevaplar ve araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde, araştırmanın bulguları sonucunda alana katkı sağlayacağı düşünülen öneriler aşağıda belirtilmiştir.

Yüzme antrenörlerinin bağlı olduğu kurumlardan aldığı eğitimlerin sonucunda, antrenörün meslek hayatında gelişimine destek olmak için güncel bilgileri içeren seminer, eğitim vb. faaliyetlerin sürekliliği ile içerik olarak antrenörün problem çözme becerileri, karar verme

stratejileri öneminin vurgulanması, eğitimlerin bu beceri ve stratejileri açısından zenginleştirilmesinin antrenörlerin geliştirilmesi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmadaki katılımcıların cinsiyet değişkenine göre elde edilen bulgularından yola çıkarak, karar verme stratejileri ve problem çözme becerilerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bu sebeple antrenörün problem çözme becerisi veya karar verme stratejisinin niteliğini antrenörün cinsiyeti etkilemektedir. Cinsiyet faktörünün neden bu denli etkili olduğu konusunda yapılacak araştırmaların alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bulgularında yer alan yüzme antrenörlerinin karar verme stratejileriyle çalıştırdığı yaş grupları arasındaki farklılık, karar verme stratejilerinin sporcuların yaşları ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bize göstermektedir. Antrenörlerin antrenman bilimindeki bilgilerinin yanı sıra yaş grupları açısından vereceği kararların sporcuların gelişimleri açısından yönlendirici olduğu bilgisi unutulmamalıdır. Karar verme stratejileri hakkında bilgi ve becerilerin antrenörlere kazandırılması açısından eğitim programları oluşturulmasının faydalı olacağı öngörülmektedir.

Yüzme antrenörlerinin meslekteki tecrübeleri değerlendirildiğinde karar verme stratejileri açısından ilk beş yılın önemli bir gelişim noktası olduğu görülmüştür. Mesleki tecrübedeki ilk beş yılın yanı sıra, antrenörlük mesleğine başlama yılı, antrenörlüğe hangi yaşta başlandığı konuları açısından farklı çalışmalarla irdelenmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yüzme antrenörlerinin karar verme stratejileri ve problem çözme becerilerinin bu araştırmada kullanılanların dışında farklı değişkenler açısından incelendiği çalışmaların yapılması, antrenör geliştirme programları ve eğitim programlarının güncellenmesi açısından yararlı olabileceği ön görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adair, J. *Karar verme ve problem çözüme* (çev. N. Kalaycı). Gazi kitapevi No 3. (Eserin orijinali 1997' de yayımlandı),18-19.
- Akbulut, A. K. (2012). *Amatör ve Profesyonel Erkek Futbolcuların Karar Verme, Problem Çözme ve İletişim Becerilerinin Bazı Değişkenler Bakımından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü, Ankara, 86-87.
- Akpınar, S. (2010). *Spor Federasyonlarında Çalışanların Sosyal Beceri, İş Doyumu ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 180,184.
- Avcı, Ö., Yaşar, Y. (2016). Bir Kamu Kuruluşunda Çalışanların Liderlik Algıları. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 11(1), (187-205).
- Aydın, E.(1976). *Yüzme Öğrenimi ve Tekniği*.(birinci basım).İstanbul: Cömert iş matbaacılık tesisleri ambalaj ve sanayi yayınları, 10.
- Aydın, G. (2017). *Su Topu Sporcularının Stres Düzeyi ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya, 66,67.
- Balaş, A.(2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik*.(birinci baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi, 52.
- Başer, E. (1985). *Uygulamalı Spor Psikolojisi-Performans Sporunda Psikolojinin Rolü* (üçüncü Baskı). Ankara: T.C Milli Eğitim gençlik ve spor bakanlığı yayımlar dairesi başkanlığı, 331.
- Başer, E.(1994). *Futbolda Psikoloji ve Başarı*. İstanbul: Yayınevi Yayıncılık, 97-98.
- Bauer, S.W. (1995). *Dünya Tarihi* (çev. D. Mihriban). Say yayınları no 10962. (Eserin orijinali 2001 yılında yayınlandı), 15-18.
- Bezci, Ş. (2010). *Taekwondo Antrenörlerinin Stresle Başa Çıkma ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 129-130.
- Bozdoğan, A., Özüak A. (2003). *Stilleriyle Temel Yüzme*. (birinci basım).İstanbul: İlpres Basım ve Yayın, 13-14-16.
- Burger, J. M. *Kişilik* (çev. İnan D, Sarıoğlu E). İstanbul, Kaknüs Yayınları No 269 (Eserin orijinali 2004' de yayınlandı), 378.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (onikinci baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık, 204.
- Çalışkan, G. (2001). *Liderlik Açısından Antrenör Davranışlarının Sporcu Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsü, 5-6.

- Çetinkaya, E. (2013). *Atış Branşlarında Yarışmalara Katılan Üst Seviye Atış Sporcularının Karar Verme Becerilerinin Performansa Olan Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya, 85.
- Çifçi, Ç. (2007). 2004-2014 Yılı İçinde Uluslararası Alanlarda Yapılmış Yüzme Branşı ile İlgili Akademik Çalışmaların İncelenmesi. *Ü Spor Bilimleri Dergisi*,5(1), 36.
- D'zurilla, T., J., Goldfried, M. R. (1971). Problem Solving and Behaviour Modification. *Journal of Abnormal Psychology*. 18, 407-426.
- Demir, M. B. (2018). *Futbol Hakemlerinde Karar Verme Stilleri ile Kişilik Özellikleri Yaratıcılık ve Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri, 68.
- Demir, M. H., Gümüloğlu, Ş. (1988). *Yönelimsel Karar Verme* (1. Baskı). Türkiye: Mess Yayınları, 3.
- Dereli T. (1982). *Organizasyonda Davranış*.(birinci baskı). İstanbul: AR Yayıncılık, 237-239.
- Deryahanoğlu, G. (2014). *Kick Boks Hakemlerinin Karar Verme ve Atılganlık Düzeylerinin Algılanan Mesleki Yeterlilik Üzerine Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, 50.
- Dinçer, N. (2013). *Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri ile Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 111-112,123-126
- Doğan, O.(2004). *Spor Psikolojisi Ders Kitabı*.(üçüncü baskı). Sivas: Cumhuriyet üniversitesi yayınları, s.109-113.
- Drucker, P. F. *Karar Alma* (çev. A. Kardam). Mess Yayınları No 365. (Eserin orijinali 1965' te yayımlandı), 2-27.
- Eldelekoğlu, J. (1999). Karar stratejileri ile ana baba tutumları arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*,11(11),7-13
- Eren, E.(1998).*Çocuklar ve Gençler için Futbol Antrenörlüğü*.(sekizinci baskı).İstanbul: Beta yayınevi, 8-9.
- Ergezer, B. (2003). *Liderlik ve özellikleri*. (beşinci baskı). Türkiye: Genç ofset yayınları, 14-17.
- Ersever, H. O. (1996) *Karar Verme Becerileri Kazandırma Programının ve Etkileşim Grubu Deneyiminin Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkileri*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 106.
- Eryeşil, K., İraz, R. (2017, kasım). Liderlik tarzları İle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139.

- Gacar, A. (2011). *Türkiye' deki Beden Eğitimi ve Spor Öğretim Elemanlarının Karar Verme ve Atılgnlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Elazığ, 73,94.
- Garvin, D.A. Roberto, M.A. *İkna edici lider* (çev. İ. Gülfidan). Mess yayınları No 559. (Eserin orijinali 1999' da yayınlandı),151-153.
- Göçer, S. (2018). *Farklı Branşlardaki Erkek ve Bayan Sporcuların Atılgnlık ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun, 31-32,40-42.
- Göral, K. (2014). *Futbol Antrenörlerinin Yeterlilikleri, Karar verme Stratejileri ve Takım Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 73,78,83
- Gülşen, D. (2008). *Farklı Lig Düzeyinde Oynayan Futbolcuların Oynadıkları Mevkilere, Öğrenim Durumu ve Spor Yaşlarına Göre Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Adana, 48.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*. (ikinci baskı). Türkiye: Nobel akademik yayıncılık,264-267.
- Heppner, P. P., Petersen, C. H. (1982). The development and İmplications of a personal problem-solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*,66-75.
- Heppner, P., and Krauskopf, K. (1987). An infomation processing approach to personal problem solving, *The Counselling Psychologist*. 15(3), 371-447.
- Hindistan, Y.S.(1998). *Çocuklar ve Gençler İçin Futbol Antrenörlüğü*.(birinci baskı).İstanbul: Beyaz Yayınları, 8.
- İşler, H.(2012). *Beden Eğitimi ve Spor Bilgileri Rehber Kitabı*.(birinci baskı).İstanbul: Bedray yayıncılık, 138.
- Karakaya, I., Coşkun A., Ağaoğlu B. (2006, july) Yüzücülerin depresyon, benlik saygısı ve kaygı düzeylerinin değerlendirilmesi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, (7),162-166.
- Kartal, M. (2016). *Gençlik Kampı Program Sorumlularının İletişim ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Malatya, 52.
- Kat, H. (2009). *Bireysel Sporcularla Takım Sporcularının Stres Düzeyleri ve Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri, 58-60.
- Katra, H. (2016). *Futbol Antrenörleri Kaygı Düzeylerinin Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, 28.

- Kıloğlu, M. (2017). *Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerine(tohm) Devam Eden Sporcuların Karar Verme Stilllerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 99.
- Kıratlı, E. (2015). *Tenis Hakemlerinin Karar Verme Stilleri ve Empatik Eğilim Düzeylerinin Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 49,61.
- Kırgil, F. (2015). *Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin Karar Verme ve Atılganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenlikler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ, 60.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*.(onikinci baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım, 345-346, 472.
- Konter, E. (1996). *Bir Lider Olarak Antrenör*.(birinci basım). İstanbul: Alfa basım yayım dağıtım, 36.
- Kural, B. (2013). *Dağcılarının Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleriyle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 96.
- Luecke, R. *Karar Almak :beş adımda daha iyi sonuçlar alın* (çev. A. Özer). İş bankası yayınları No 1458. (Eserin orijinali 2006' da yayımlandı),26-27.
- Maşrap, A.(2009). *Yaratıcı Lider*. (birinci baskı). Ankara: Gazi kitapevi, 60-63.
- More, K. G., Franks, I. M. (1996). Analysis and Modification of Verbal Coaching Behaviors. The Usefulness of Data Driven Intervention Strategy. *Journal of Sport Science*, 528.
- Odabaş, B. (2003). *12 Haftalık Yüzme Temel Eğitim Çalışmalarının 7-12 Yaş Gurubu Kız ve Erkek Yüzücülerin Fiziksel ve Motorsal Özellikleri Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli, 12.
- Ötcan, C. Ç. (2018). *Basketbol Antrenörlerinin Problem Çözme Becerilerinin ve Karar Verme Yöntemlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 39,43,50.
- Popper, K. S. (2011) *Hayat problem çözmektir* (çev. N. Ali). İstanbul: Yapı kredi yayınları no 2156. (eserin orijinali 1996' de yayımlandı), 15-17.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*.(ikinci baskı).Bursa: Alfa Yayınevi, 205-206, 220-230.
- Sağır, C. (2006). *Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler ve Karar Verme Sürecinde Etiğin Önemi:Uygulamalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 6.
- Salim, E. (2018). *Oryantiring Sporcularında Problem Çözme Becerisi ve Hedef Bağlılığının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 39.

- Schaffer, H. R. *Çocuklar hakkında karar verme* (çev. S. Koçak). Doruk yayıncılık no 1. (Eserin orijinali 1990' da yayımlandı), 22.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelism, öğrenme ve öğretme: Kuramdan Uygulamaya*. (yirmibeşinci baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 537.
- Sevim, Y. (1997). *Antrenman Bilgisi*. (birinci baskı). Ankara: Tutubay Ltd. Şti, 294.
- Sevim, Y. (2002). *Antrenman Bilgisi*. (birincibaskı). Nobel Yayınları. Terry, P. (1991). *The psyכולogy of the coach-athlete relationship*. London: Crowoode Press, 45.
- Sezen, G., Paliç, G. (2011, nisan). *Lise öğrencilerinin problem çözme becerisi algılarının belirlenmesi*. International Conference on new trends in education their implications, 1689.
- Stevens, M.(1998). *Daha iyi... nasıl problem çözümleme* (çev. Ç. Ali). İstanbul: Timaş yayımları No 449. (eserin orijinali 1998 yılında yayımlandı), 11-12.
- Tamer, K.(1998). *Sportif etkinliklerine liderlik eden antrenörlerin lider davranış boyutları-polis akademisi örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 20-21.
- Taşdelen, A. (2001). Öğretmen adaylarının bazı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10,40-52.
- Taylan, S. (1990). *Heppner' in problem çözme envanterinin uyarlama, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ANKARA, 9-38-39.
- Urartu, Ü.(1994). *Yüzmenin Tarihçesi*.(birinci basım). İstanbul: Teknografik A.Ş, 9-11-12-13-14.
- Uzunoğlu, Ö. U. (2008). *Türk Futbol Hakemlerinin Karar Verme Stilllerinin Klansmanlarına ve Bazı Değişkenlere göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 37-39,44,40-42.
- Vural, M. (2016). *Spor Federasyonları Personelinin Örgütsel Adalet Algıları ile Karar Verme ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, 63,84.
- Weises, D. H. *problem çözümünde yaratıcılık* (çev. D. Şahiner). Rota yapım ltd No 2. (Eserin orijinali 1993' de yayımlandı), 31-43.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu psikoterapi*. (üçüncü baskı). İstanbul: Kabalcı yayınevi, 500-501.

EKLER

Ek – 1. Anket Formları

YÜZME ANTRENÖRLERİNİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE KARAR VERME STRATEJİLERİNİN İNCELENMESİ VERİ TOPLAMA ARACI

KULLANICI PROFİL TANIMLAMA FORMU

Bu anket formu

"Yüzme antrenörlerinin problem çözme becerileri ve karar verme stratejilerinin incelenmesi" adlı akademik bir çalışma için veri toplamak üzere düzenlenmiştir. 1. bölümde katılımcı profilini belirlemeye yönelik sorular, 2. bölümde "problem çözme envanteri", 3. bölümde "karar verme stratejileri ölçeği" yer almaktadır. Sorulara verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel araştırmalar için kullanılacak, hiçbir şekilde 3. kişiler ile paylaşılmayacaktır.

Lütfen 15 dakikanızı ayırıp dikkatlice okuyarak kendiniz açısından en uygun alanı işaretleyiniz. Soruların doğru yada yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin tecrübeleriniz ve düşüncelerinizdir. Katılımınız ve samimi cevaplarınız için teşekkür ederim. Hüsnu KOCAMAN Gazi Üniversitesi e-mail: husnu.kocaman@gazi.edu.tr

e-mail adresinizi yazınız:

1. Cinsiyetiniz: Erkek() Kadın()
2. Yaşınız :
3. Medeni Durumunuz: Evli () Bekar()
4. Eğitim Durumunuz: Lise ve Altı () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü () Doktora()
5. Lisans Mezunu iseniz bölümünüz?
6. Gelir durumunuz sizce nasıl? 1700 tl-2500 tl () 2501 tl-3200 tl () 3201-4500 tl () 4501-5800 tl () 5801 tl ve üzeri ()
7. Yüzme antrenörlük belgenizi hangi kurumdan aldınız.
Spor bilimleri Fakültesi () Yüzme Federasyonu () Denklik () Diğer ()
8. Yüzme Antrenörlük belgenizin kademesindedir: 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
9. Yüzme Antrenörlüğündeki mesleki Yaşınız: 5 yıl veya daha az () 6-11 yıl () 12-17 yıl () 18 yıl ve üzeri ()
10. Antrenörlük yaptığınız yaş grubu: 7 yaş ve daha küçük () 8-9 yaş () 10 – 11 yaş () 12-13 yaş () 14-15 yaş () 16-18 yaş () 19 yaş ve üzeri ()
11. Çalıştırdığınız takımın cinsiyeti: Erkek () Bayan() Karma ()
12. Yüzme Antrenörlüğü dışında başka bir işte çalışıyor musunuz? Evet () Hayır ()
13. 12. Soruya cevabınız evet ise çalıştığınızı diğer işi belirtiniz; eğitim () Ticaret () memur () diğer()
14. Milli takım seviyesinde yüzme antrenörlüğü yaptınız mı? Evet () hayır ()
15. 14. Soruya cevabınız evet ise çalıştığınız yaş grubunu belirtiniz 13 yaş () 14 yaş () 15 yaş () 16 yaş () 17 yaş () 18 yaş () 19 ve üzeri ()
16. Lisanslı olarak yüzdünüz mü? Evet () Hayır ()
17. 16. Soruya cevabınız evet ise belirtiniz; kulüp bünyesinde () milli takımda() ferdi () diğer ()
18. Antrenörlük yaptığınız il :

Ek – 1. (devam) Anket Formları

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Bir problemi çözerken genellikle aklıma ilk gelen fikri uygulamam. | | | | | |
| 18 | Bir karar verirken, seçenekleri karşılaştırırım ve her birinin diğerine göre sonuçlarını tartarım. | | | | | |
| 19 | Bir sorunu çözmek için plan yaptığımda, bu planın işe yarayacağından oldukça emin olurum. | | | | | |
| 20 | Küçük ya da büyük olsun bir sorunu düşünürken aklıma pek fazla seçenek gelmez. | | | | | |
| 21 | Belli bir davranışın sonucunu tahmin etmeye çalışırım. | | | | | |
| 22 | Bir sorunu çözmeye çalışırken sıklıkla başvurduğum bir yol, geçmişteki benzer problemleri düşünmektir. | | | | | |
| 23 | Yeterli çaba gösterdiğimde ve zamanım olduğunda, karşılaştığım bütün sorunları çözebileceğime inanırım. | | | | | |
| 24 | Değişik bir durumla karşılaşsam da ortaya çıkabilecek problemleri halledeceğimden eminim. | | | | | |
| 25 | Bir sorunu çözmek için uğraşırken bazen körükörüne dolandığımı, asıl konuya bir türlü ulaşamadığımı hissederim. | | | | | |
| 26 | Bir sorunla karşılaştığımda, ani kararlar veririm ve sonra yaptığımdan pişman olurum. | | | | | |
| 27 | Yeni ve zor sorunları çözmeye yeteneğime güvenirim. | | | | | |
| 28 | Seçenekleri karşılaştırmak ve karar vermek için sistematik bir yöntem kullanırım. | | | | | |
| 29 | Bir problemi halletme yollarını düşünürken işe yarayacak bir çözümü bulmak için değişik seçeneklerdeki fikirleri nadiren birleştiririm. | | | | | |
| 30 | Bir sorunla karşılaştığım zaman, çevremdeki dış etmenlerin bu soruna ne gibi katkıları olduğunu nadiren düşünürüm. | | | | | |
| 31 | Bir sorunla karşılaştığım zaman, genellikle ilk yaptığım şey ilgili bilgileri toparlamak ve durumu gözden geçirmektir. | | | | | |
| 32 | Bazen duygusal bakımdan öyle yüklü olurum ki, belli bir sorunu çözmeme yarayacak seçenekleri göremem. | | | | | |
| 33 | Bir karar verdikten sonra, beklediğim sonuçla gerçekleşen sonuç genellikle aynıdır. | | | | | |
| 34 | Bir sorunla karşılaştığımda, bunu çözebileceğimden pek emin Olamam | | | | | |
| 35 | Bir sorun olduğunu fark ettiğimde, yaptığım ilk şeylerden birisi, sorunun ne olduğunu tam olarak anlamaya çalışmaktır. | | | | | |

Ek – 1. (devam) Anket Formları

Bölüm 3

KARAR VERME STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİ

| Bu bölümde 40 sorudan oluşan "Karar verme stratejileri ölçeği" yer almaktadır. Açıklama : Örnek soruyu birlikte yanıtlayalım: " Karar verirken başkalarının size yardımcı olmasını ister misiniz?" Eğer siz her karar verme durumunda yanınızda size yardımcı kişilerin bulunmasını istiyorsanız; "Her zaman" seçeneğini, Bunu çok kere istiyorsanız ama yardımcı kişiler olmadığı zaman da karar verebiliyorsanız; "Sıklıkla" seçeneğini, genellikle kararlarınızı yalnız veren bir kişi iseniz ama önemli karar durumlarında yardımcı istiyorsanız; "Arasına" seçeneğini, ne durumda olursanız olun, karar vereceğiniz zaman size yardımcı olmak isteyen hiç kimseyi yanınızda görmek istemezseniz; "Hiçbir zaman" seçeneğini işaretlemelisiniz. Hiçbir soruyu atlamadan, içinizden geldiği gibi, tüm soruları cevaplamaya çalışınız. | | | | | Hiçbir zaman | Arasına | Sıklıkla | Her zaman |
|--|--|--|--|--|--------------|---------|----------|-----------|
| 1. Bir konuda karar verirken içinizden gelen sese göre davranır mısınız? | | | | | | | | |
| 2. Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırır mısınız? | | | | | | | | |
| 3. Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri inceden inceye araştırır mısınız? | | | | | | | | |
| 4. Beğenerek satın aldığınız bir şeyi başkaları sizin kadar beğenmezse aldığınızdan soğur musunuz? | | | | | | | | |
| 5. Her konuda güç karar veren bir kişi olarak tanınır mısınız? | | | | | | | | |
| 6. Bir konuda karar vermeniz gerektiğinde her seçeneğin olumlu ve olumsuz yanlarını uzun uzadıya araştırır mısınız? | | | | | | | | |
| 7. Bir konuda karar verdikten hemen sonra kararınızın doğruluğundan kuşku duyar, değiştirme isteği duyar mısınız? | | | | | | | | |
| 8. Bir geziye çıkacağınız sırada programınızı sık sık değiştirdiğiniz, yanınıza neler almanız gerektiğine bir türlü karar veremediğiniz olur mu? | | | | | | | | |
| 9. Seçenekler hakkında etraflı bilgi toplamadan karar verme durumunda kaldığınızda rahatsızlık duyar mısınız? | | | | | | | | |
| 10. Sizin hakkınızda başkaları karar vermeye kalktığı zaman rahatsızlık duyar, tepki verir misiniz? | | | | | | | | |
| 11. Uzun kararsızlık döneminden sıkılır, hemen o an için uygun bulduğunuz bir seçeneği kabul eder, onunla mutlu olmaya bakar mısınız? | | | | | | | | |
| 12. Kendi başınıza karar vermek zorunda kaldığınızda kaygı ve sıkıntı yaşar mısınız? | | | | | | | | |
| 13. Mektuplarınız postaya vermeden önce birkaç defa okuyup yazdıklarınızı değiştirir misiniz? | | | | | | | | |

Ek – 1. (devam) Anket Formları

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 14. Bir karar verirken, başkalarının size yol göstermesini, akıl vermesini ister misiniz? | | | | |
| 15. Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin, her birinin istenen ve istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünür müsünüz? | | | | |
| 16. Sınavlarda yanıtlarınızı sık sık değiştirdiğiniz için sınav süresinin bitiminde kağıdınızı hala veremediğiniz olur mu? | | | | |
| 17. Sınavlardan çıktıktan sonra, hatalarınızı öğrenmekle canınızın sıkılacağını düşünerek, yanıtlarınızın doğru olup olmadığını araştırmaktan kaçınır mısınız? | | | | |
| 18. Seçenekleri inceden inceye araştırmanın vakit kaybı olduğunu, çok inceledikçe karar vermenin güçleşeceğini düşünür, ilk anda size çekici gelen seçeneğe yönelmeyi rahatlatıcı bulur musunuz? | | | | |
| 19. Kendi bildiğine giden bir kişi olarak tanınır mısınız? | | | | |
| 20. Güç karar veren bir insan olduğunuz için çok güzel fırsatları kaçırdığınız oldu mu? | | | | |
| 21. İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanır mısınız? | | | | |
| 22. Kendi başınıza karar verir, başkaları kararınızın sakıncalarını söyleseler de kararınızda ısrar eder misiniz? | | | | |
| 23. Karar vermeden önce seçenekler hakkında bilgi toplamaya kalktığınızda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yapacağınızı şaşırır mısınız? | | | | |
| 24. Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğiniz kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkar mısınız? | | | | |
| 25. Karar verirken başkalarının o konuda nasıl davrandığına bakar, ona göre davranır mısınız? | | | | |
| 26. Karar vermeden önce uzun araştırma döneminin yarattığı sıkıntıya hemen son vermek için o anda size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz | | | | |
| 27. "İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir" diye düşünür müsünüz? | | | | |
| 28. Bir karar verme durumunda; "bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez. Bu nedenle o anda aklın yattığı seçeneğe yönelmek en doğrudur" diye düşünür müsünüz | | | | |
| 29. Hakkında etraflı araştırma yapmadan bir kimseyle yakın arkadaşlık kurmayı sakıncalı bulur musunuz? | | | | |
| 30. Herkesi hoşnut edecek karar almak mümkün olmadığı için kararlarınızın öncelikle sizi hoşnut etmesinin yeterli olduğunu düşünür müsünüz? | | | | |
| 31. "İnsan kararlarını kendisi vermeli ve bunun sorumluluğunu da taşımalıdır" diye düşünür müsünüz? | | | | |
| 32. "Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim" diye düşünür ve karar verirken, gerçek-leşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz ? | | | | |

Ek – 1. (devam) Anket Formları

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 33. Hoşunuza giden bir seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğinizi etraflıca değerlendirir misiniz? | | | | |
| 34. Gerçekleşme olasılığı zayıf olan seçenekler üzerinde durmaz, canınız çok çekmese de sizi kesin olarak sonuca götürecek seçeneği tercih eder misiniz? | | | | |
| 35. Karar verirken seçeneklerin gerçekleşme olasılıklarını dikkate almaz, sadece ne derece hoşunuza gittiğine bakar mısınız? | | | | |
| 36. Bir karar verdikten sonra, seçtiğiniz yolun yararlarından çok sakıncalarını görmeye başlar ve değiştirme isteği duyar mısınız? | | | | |
| 37. Başkalarına danışmadan verdiğiniz kararlardan pişman olur musunuz? | | | | |
| 38. Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğinizi etraflıca düşünür müsünüz? | | | | |
| 39. Verdiğiniz bir kararı biraz sonra beğenmez, "Acaba öbür yolu deneseydim" der misiniz? | | | | |
| 40. Karar vermeden önce çeşitli kaynaklardan aldığınız bilgiler arasında çelişki varsa nedenini araştırır mısınız? | | | | |

Ek – 2. Etik Komisyon Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 17/10/2018-E.39250



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 14574941-199-
Konu : Etik Komisyon Gelen Cevap
Bildirimi-Hüsnü KOCAMAN

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Enstitümüz Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Antrenman ve Hareket Bilimleri yüksek lisans programı öğrencisi Hüsnü KOCAMAN'ın , etik komisyon başvurusu ile ilgili olarak Üniversitemiz Etik Komisyonu'nun cevabi yazısı ekte gönderilmektedir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

DAĞITIM
Gereği:
Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Başkanlığına

Bilgi:
Sayın Doç. Dr. Latif AYDOS
Sayın Hüsnü KOCAMAN
Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Antrenman ve Hareket Bilimleri Yüksek
Lisans Programı Öğrencisi



Evrak Doğrulama İçin: <https://belgedogrulama.gazi.edu.tr>
Emniyet Mahallesi Abant Sokak NO10/2 E Blok Kat 5 06500 Yenimahalle ANKARA
Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 202 82 20

Pin: 80971
Bilgi için :Rabia Demirel
Memur

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Posta :saalikb@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://saalikb.gazi.edu.tr/ Telefon No:03122023354

Ek – 2. (devam) Etik Komisyon Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/10/2018-E.138534



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu



Sayı : 77082166-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 07/09/2018 tarihli ve 14574941-302.99- 119923 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Hüsnü KOCAMAN'm, Doç.Dr. Latif AYDOS'un** danışmanlığında yürüttüğü "*Yüzme Antrenörlerinin Problem Çözme Becerileri ve Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi*" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **09.10.2018** tarih ve **08** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

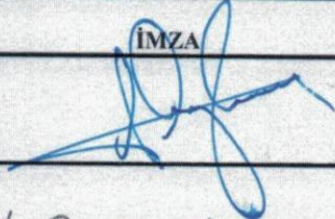

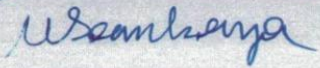

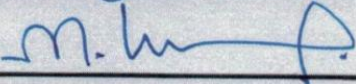
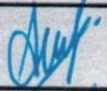

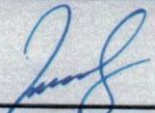
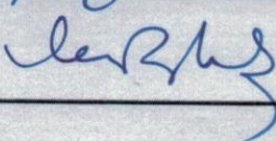
e-imzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Araştırma Kod No: 2018-387

Ek:1 Liste



Ek – 2. (devam) Etik Komisyon Onayı

| GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ | |
|---|--|
| TOPLANTI TARİHİ : 09/10/2018 | TOPLANTI SAYISI : 08 |
| ADI-SOYADI | İMZA |
| Prof.Dr.Alper CEYLAN BAŞKAN |  |
| Prof.Dr.Mustafa N.İLHAN BAŞKAN YRD. | KATILANADI |
| Prof.Dr.Rahmi ÜNAL | KATILANADI |
| Prof.Dr.Mehmet Sayım KARACAN |  |
| Prof.Dr.Mustafa SARIKAYA |  |
| Prof.Dr.İbrahim DOĞAN | KATILANADI |
| Prof.Dr.C.Haluk BODUR |  |
| Prof.Dr.Mustafa İLBAŞ |  |
| Prof.Dr.Füsün DEMİREL | KATILANADI |
| Prof.Dr.Aymelek GÖNENÇ |  |
| Doç.Dr.Nihan KAFA |  |
| Doç.Dr. Zehra GÖÇMEN BAYKARA |  |
| Doç.Dr.Latif AYDOS |  |

Ek – 3. Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 23/10/2018-E.40185



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 14574941-199-
Konu : Araştırma İzni Gelen Cevap
Bildirimi-Hüsnü KOCAMAN

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Enstitümüz Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Antrenman ve Hareket Bilimleri Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hüsnü KOCAMAN'ın, teziyle ilgili yapacağı anket çalışması/materyal bilgisine ilişkin uygulama talebi yazımıza gönderilen cevabi yazı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Doç. Dr. Aysel BERKKAN
Enstitü Müdür Yardımcısı

DAĞITIM
Gereği:
Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Başkanlığına

Bilgi:
Sayın Doç. Dr. Latif AYDOS
Sayın Hüsnü KOCAMAN
Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Antrenman ve Hareket Bilimleri Yüksek
Lisans Programı Öğrencisi

Evrakı Doğrulamak İçin: <https://belgedogrulama.gazi.edu.tr>
Emniyet Mahallesi Abant Sokak NO10/2 E Blok Kat 5 06500 Yenimahalle ANKARA
Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 202 82 20
e-Posta: saglikb@gazi.edu.tr İnternet Adresi: <http://saglikb.gazi.edu.tr/>

Pin: 91432
Bilgi için : Rabia Demirel
Memur
Telefon No: 03122023254

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek – 3. (devam) Araştırma İzni

22/10/2018 10:04 0312-389-36-24

YUZME FEDERASYONU

PAGE 01/01

Evrak Tarih ve Sayısı: 22/10/2018-E.49624


TÜRKİYE YÜZME FEDERASYONU BAŞKANLIĞI
TURKISH SWIMMING FEDERATION


Sayı :2018/4329

Tarih:22/10/2018

İlgi : 14574941-199 sayılı, Çalışma Materyali İzin Talebi yazısı

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
 Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

14574941-199 sayılı yazınıza istinaden, Antreman ve Hareket Bilimleri Programı Y. Lisans öğrencisi Hüsnü KOCAMAN'ın Doç. Dr. Latif AYDOS danışmanlığının da yürüteceği "Yüzme Antrenörlerinin Problem Çözme Becerileri ve Karar Verme Stratejilerinin incelenmesi" konulu tez önerisi için federasyonumuzdan talep edilen yüzme antrenörleri e-posta adreslerinin, kişisel veri kapsamına girdiğinden dolayı verilememektedir. Ancak Yüzme Eğitim Sorumlusu Emre KARA Yüzme antrenörleri ve Yüksek Lisans öğrenciniz Hüsnü KOCAMAN ile doğrudan iletişim halinde olup çalışmaya destek verecektir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Seçkin RENKLİBAY
 Genel Sekreter

Merkez

Beştepe Mah. 33. Cad. No:13
 Beştepe - Yenimahalle / Ankara
 ☎ +90 312 310 09 05 ☎ +90 312 309 36 24

İstanbul Bürosu

TYF Tozkoparan yüzme havuzu Cevat Açıkalın Cad.
 Erdemli Sok. No:4 Güngören / İstanbul
 ☎ +90 212 483 43 87 ☎ +90 212 481 32 83

www.tyf.gov.tr

| info@tyf.gov.tr



TURKCELL



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : KOCAMAN, Hüsnü
 Uyuğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 01/01/1986 Ankara
 Medeni hali : Bekâr
 Tel : 0 (312) 202 29 56
 e-mail : husnu.kocaman@gmail.com



| Eğitim Derecesi | Okul/Program | Mezuniyet Yılı |
|-----------------|---|----------------|
| Yüksek Lisans | Gazi Üniversitesi /Antrenman ve Hareket Bilimleri ABD | Devam Ediyor |
| Lisans | Gazi Üniversitesi /Antrenörlük Eğitimi | 2007 |
| Lise | Ankara Bahçelievler Deneme Lisesi | 2002 |

| İş Deneyimi, Yıl | Çalıştığı Yer | Görev |
|--------------------|--|-------------------|
| 2018- devam ediyor | Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi | Öğretim Görevlisi |

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Aydos, L., Kocaman, H.(2019). Yüzme Antrenörlerinin Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi. 2. International Conference On Sports For All And Wellness, 446.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

