



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**NE KADAR KAPSAYICIYIZ? ANTRENÖRLERİN ÖZEL GEREKSİNİMLİLERE
YÖNELİK TUTUMLARI VE ÖZ YETERLİKLERİ ÜZERİNE KARMA YÖNTEM**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet DİNÇ

Danışman

Doç. Dr. Sibel NALBANT

ALANYA

2024

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

NE KADAR KAPSAYICIYIZ? ANTRENÖRLERİN ÖZEL GEREKSİNİMLİLERE
YÖNELİK TUTUMLARI VE ÖZ YETERLİKLERİ ÜZERİNE KARMA YÖNTEM

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet DİNÇ

Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Program Adı: Beden Eğitimi ve Spor

Danışman

Doç. Dr. Sibel NALBANT

ALANYA

2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Mehmet DİNÇ 'in “Ne Kadar Kapsayıcıyız? Antrenörlerin Özel Gereksinimlilere Yönelik Tutumları ve Öz Yeterlikleri Üzerine Karma Yöntem” başlıklı tezi 25/07/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği”nin ilgili maddeleri uyarınca, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Unvanı-Adı Soyadı		İmza
Üye (Tez Danışmanı) :	Doç. Dr. Sibel NALBANT	
Üye	: Prof. Dr. Gonca İNCE	
Üye	: Doç. Dr. Yasemin YALÇIN	

.....

Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Mehmet DİNÇ

TEŞEKKÜR

Lisans eğitimimden başlayıp bu sürece kadar her zaman beni en iyi şekilde yönlendiren danışmanım, öğretmenim, yol göstericim Doç. Dr. Sibel NALBANT'a,

Tez dönemimde yardımlarını esirgemeyen ve beni spor bilimleri alanına yönlendiren Gazipaşa Gençlik ve Spor İlçe Müdürü Yusuf ATEŞ'e,

Katkılarından dolayı Türkiye Badminton Federasyonu Merkez Hakem Kurulu Başkanı Sedat TURUNÇ'a,

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı başta olmak üzere fakülte'deki tüm öğretim üyelerine ve fakülte personeline,

Gençlik ve Spor Bakanlığı çatısı altında bulunan idareci ve çalışmaya gönüllü katılan antrenörlerimize,

Görev yaptığım kurumdaki iş arkadaşlarıma ve lisansüstü eğitimdeki tüm bölüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi borç bilirim.

Mehmet DİNÇ

ÖZET

NE KADAR KAPSAYICIYIZ? ANTRENÖRLERİN ÖZEL GEREKSİNİMLİLERE YÖNELİK TUTUMLARI VE ÖZ YETERLİKLERİ ÜZERİNE KARMA YÖNTEM

Mehmet DİNÇ

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Temmuz, 2024 (61 Sayfa)

Antrenörlerin özel gereksinimi olan bireylere yönelik tutumlarını ve öz yeterliklerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada sıralı açıklayıcı karma desen yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada 306 antrenöre (91K, 215E) ölçek uygulanmış ve 13 antrenör (2K, 11E) ile bireysel görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın verileri Engelli Bireylerin Eğitilmesine İlişkin Tutum Ölçeği ve Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Çalışmada kadın olan, özel gereksinimi olan bireylere yönelik ders alan, özel gereksinimli yakını olan, özel gereksinimli bireyler ile geçmiş çalışma deneyimi olan antrenörlerin daha olumlu tutumlara sahip olduğu ve özel gereksinimli bireyler konulu derste uygulama içerikli eğitim alan antrenörlerin tutumlarının daha gelişmiş olduğu belirlenmiştir. Dördüncü kademe baş antrenör unvanında olan antrenörlerin diğer gruplardan daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları tutumları gelişmiş olan antrenörlerin öz yeterlik düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre tutum ile öz yeterlik arasındaki ilişkiden yola çıkarak; özel gereksinimi olan bireylere eğitimde fırsat eşitliği sunmak ve kapsayıcı nitelikte spor ortamlarına katılımlarını sağlamada anahtar rol oynayan meslekteki antrenörlere yönelik düzenlenen antrenör eğitim semineri, vize semineri ve antrenörlük kurslarının özel eğitim ve egzersiz dersleri ile desteklenmesi önemli görülmektedir. Ayrıca yüksek öğretim kurumları çatısı altında antrenör yetiştiren programlarda meslek öncesi dönemdeki öğrenci yeterliklerinin geliştirilmesi ve daha fazla uygulama yapma imkânı bulmuş antrenörler yetiştirmek amacıyla bu tür programlarda yer alan derslerin zorunlu statüde olması ve uygulamalı çalışmalar içermesi büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Sözcükler: Antrenör, tutum, öz yeterlik, özel gereksinimi olan bireyler, eğitim.

ABSTRACT

HOW INCLUSIVE ARE WE? A MIXED METHOD STUDY ON COACHES' ATTITUDES AND SELF-EFFICACY TOWARDS PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS

Mehmet DINC

Department of Physical Education and Sports

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University,

July, 2024 (61 pages)

In the study conducted to examine the attitudes and self-efficacy of coaches towards individuals with special needs, sequential explanatory mixed design method was used. The scale was applied to 306 coaches (91F, 215E) and individual interviews were conducted with 13 coaches (2F, 11E). The data of the study were collected with the Attitude Scale Towards the Training of Individuals with Disabilities and Coaches' Self-Efficacy Scale and a semi-structured interview form. In the study, it was determined that coaches who were female, who took courses on individuals with special needs, who had relatives with special needs, who had past experience of working with individuals with special needs had more positive attitudes and that the attitudes of coaches who received practical training in the course on individuals with special needs were more developed. It was seen that coaches with the title of head coach at the fourth level had higher self-efficacy than other groups. The results of the research show that the self-efficacy level of coaches with developed attitudes is also high. According to these results, based on the relationship between attitude and self-efficacy, it is important to support the coach training seminars, visa seminars and coaching courses organized for coaches who play a key role in providing equal opportunities in education for individuals with special needs and ensuring their participation in inclusive sports environments with special education and exercise courses. In addition, it is of great importance that the courses in such programs should have compulsory status and include practical studies in order to improve student competencies in the pre-professional period in the programs that train coaches under the roof of higher education institutions and to train coaches who have the opportunity to practice more.

Keywords: coach, attitude, self-efficacy, individuals with special needs, education.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	iii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLOLAR LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Varsayımlar.....	4
1.2. Sınırlılıklar	4
2. LİTERATÜR.....	5
2.1. Engellilik Tanımı	5
2.2. Engellilik Nedenleri	5
2.3. Engellilik Türleri	6
2.3.1. Görme yetersizliği.....	6
2.3.2. İşitme yetersizliği	6
2.3.3. Zihinsel yetersizlikler.....	7
2.3.4. Bedensel yetersizlikler	7
2.4. Tutum	7
2.5. Engellilere Yönelik Tutumlar	8
2.6. Antrenörlük Mesleği	8
2.7. Antrenör Eğitim Programı ve Antrenör Kademeleri	8
2.8. Antrenörlükte Hizmet İçi Eğitimler	10
2.9. Öz Yeterlik.....	10
3. YÖNTEM	13

3.1.	Araştırma Modeli	13
3.2.	Araştırma Grubu.....	14
3.2.1.	Nicel boyut örnekleme	14
3.2.2.	Nitel boyut örnekleme.....	16
3.3.	Veri Toplama Araçları.....	18
3.3.1.	Kişisel bilgi formu.....	18
3.3.2.	Engelli bireylerin eğitilmesine yönelik tutum ölçeği	18
3.3.3.	Antrenör öz yeterlik ölçeği.....	18
3.3.4.	Yarı yapılandırılmış görüşme formu	19
3.4.	Verilerin Toplanması	19
3.5.	Verilerin Analizi	19
4.	BULGULAR.....	21
4.1.	Tutum ve Öz Yeterlik Boyutunda Değişkenler Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular....	21
4.2.	Tutum ve Öz Yeterlik Korelasyonuna İlişkin Bulgular	34
5.	TARTIŞMA VE SONUÇ	40
6.	ÖNERİLER.....	45
7.	KAYNAKLAR.....	46
8.	EKLER.....	50
	EK 1: Etik Kurul İzinleri	50
	EK 1: Etik Kurul İzinleri (devam).....	51
	EK 1: Etik Kurul İzinleri (devam).....	52
	EK 2: Onam Formları	53
	EK 2: Onam Formları (devam).....	54
	EK 3: Kişisel Bilgi Formu	55
	EK 3: Kişisel Bilgi Formu (devam).....	56
	EK 4: Engelli Bireylerin Eğitilmesine İlişkin Tutum Ölçeği	57
	EK 5: Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği.....	58
	EK 6: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	59
	ÖZGEÇMİŞ	60

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.2.1. Nicel Boyut İçin Antrenörlerin Tanımlayıcı Özellikleri.....	15
Tablo 3.2.2. Nitel Boyut İçin Antrenörlerin Tanımlayıcı Özellikleri	17
Tablo 3.5.1. Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	20
Tablo 4.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	21
Tablo 4.1.2. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	22
Tablo 4.1.3. ÖG Bireyler Konulu Ders Alma Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	24
Tablo 4.1.4. ÖG Bireyler Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesi Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması.....	26
Tablo 4.1.5. Kurumsal Statü Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	27
Tablo 4.1.6. Atamaya Esas Spor Dalı Türü Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	28
Tablo 4.1.7. Antrenörlük Kademesi Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	29
Tablo 4.1.8. ÖG Bireyler ile Çalışma Deneyimi Olması Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	31
Tablo 4.1.9. ÖG Yakını Olma Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Karşılaştırılması	33
Tablo 4.2.1. Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu.....	34
Tablo 4.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu	35
Tablo 4.2.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu	35
Tablo 4.2.4. Spor Dalı Türü Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu	36
Tablo 4.2.5. ÖG Bireyler ile Çalışmış Olma Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu	36
Tablo 4.2.6. ÖG Yakını Olma Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu	37

Tablo 4.2.7. ÖG Olan Bireylere Yönelik Ders Alma Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu	37
Tablo 4.2.8. ÖG Bireyler Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesi Durumu Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu.....	38
Tablo 4.2.9. Kurumsal Statü Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu.	38
Tablo 4.2.10. Antrenörlük Kademesi Değişkenine Göre Tutum ve Öz Yeterlik Puanlarının Korelasyonu	39



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1.1. Sıralı Açıklayıcı Karma Araştırma Deseni Şeması	14
--	----



SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

ALKÜ	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
ÖG	Özel Gereksinimli



1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca özel gereksinimli (ÖG) olma durumu; düşkünlük, muhtaçlık durumu olarak algılanmış ve bu bireylere karşı beklentiler çok düşük düzeylerde kalmıştır. ÖG olan bireyler toplumda dışlanarak sosyal hayata dahil olamama ve eğitim, sağlık, spor, istihdam gibi belirli haklarından faydalanamama diğer bir deyişle erişilebilirlik sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır (UNICEF, 2015). Bu bağlamda karşımıza çıkan engellilik tanımı bazı kaynaklarda, bireylerin toplumsal yaşantıda diğer insanlar ile aynı seviyeye ulaşmasında sınırlılık yaşıtan sosyal ve fiziksel engellerdir, şeklinde ifade edilmektedir (DPI, 1993). Bahsedilen bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere ÖG olan bireylerin topluma ve sosyal hayata dahil olmasındaki engel olan durum, bu bireylerin bedensel veya zihinsel yetersizliklerinden değil, toplumdaki tutumsal engellerden kaynaklanmaktadır. Bu tutumsal engeller hayatın her alanında ÖG olan bireylerin karşısına çıkarak bireyleri dışlanmaya itmektedir. Tutumlar, herhangi bir sosyal değişimin önemli bir unsuru olarak kabul edilir; engellerin ve önyargıların aşılmasını destekleyebilir veya tam aksine ÖG bireylerin dahil edilmesini engelleyebilir (Vilchinsky & Findler, 2004).

ÖG bireylere yönelik tutumları etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. ÖG bireyler ile ilgili ders almak ve alanda deneyim sahibi olmak gibi faktörler sık sık karşımıza çıkmakta ve ÖG bireylere yönelik tutumları etkilediği bildirilmektedir (Barr & Bracchita, 2015; Logan & Bogart 2020).

Bandura (1995) bu faktörlerin öz yeterlik kavramı ile ilişkili olduğunu belirtir. Bandura'ya (1982) göre öz yeterlik, bireyin herhangi bir durumda, ortaya bir performans koyabilmek için yapacağı öz düzenleme becerisine yönelik fikrine uygun düzenlemeleri organize ederek başarılı bir şekilde yapıp yapamamasına ilişkin kendi tutumunu yansıtan bir kavramdır. Diğer bir deyişle Bandura öz yeterliğin, bireyin kendisine verilen işi organize edebilme ve başarabilme yeteneği ile ilgili yargılarından oluştuğunu ifade etmiştir. Bandura (1997)'nin, Sosyal Öğrenme Kuramı'nda altı çizilmesi gereken ve önemli bir kavram olan öz yeterlik; tutum, algı, inanç gibi davranışlar ile arasında sıkı bir ilişki bulunan duyuşsal yeterliklerdendir.

Bireyin herhangi bir konuda ortaya bir performans çıkarabilmesi için öncelikle konuya ilişkin fikirleri, inançları ve tutumları bireyi harekete geçirmek için önemli olacaktır (Bandura, 1977). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere tutumlar olumlu olduğu takdirde bireyin öz düzenleme

mekanizması çalışacak ve duruma yönelik performansı organize edecektir. Bu bağlamda olumlu tutum sergileme ile öz yeterlik düzeyi arasında olumlu ilişki olduğundan söz edilebilir.

ÖG olan bireylerin, ÖG olmayanlara göre erken dönemde ve yoğun eğitime gereksinimi olmasına karşın tutumsal engel nedeni ile ÖG olan bireyler eğitimden yeterince yararlanmadığından sıklıkla söz edilmektedir. Eğitimcilerin olumlu tutuma sahip olması, ÖG olan bireyin eğitime dahil olabilmesi için ön koşul niteliğinde olmakla birlikte eğitimcide izlenen olumlu tutum iklimi, eğitimi erişilebilir hale dönüştürme yolunda oldukça önemlidir. Çünkü eğitim ortamını en etkin şekilde eğitim öğretim uygulamalarını yapabilmek için hazırlayan, düzenleyen ve yöneten eğitimcilerin tutumları, ÖG olan bireyler için eğitim ortamının niteliği ve etkililiği yönünden büyük önem taşımaktadır (Reina vd. 2021).

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan spor eğitimcileri; motor ve fiziksel uygunluk gelişimi açısından akranlarına göre dezavantajlı bir konumda olan ÖG bireylerin, yetersiz motor gelişim ve fiziksel uygunluğa eşlik eden hareketsizliğin yol açtığı gelişimsel sorunların çözümünde kilit rolüdür. Beden eğitimi öğretmeni, rekreasyon lideri, spor yöneticisi ve antrenör; spor eğitimcisi yelpazesini oluşturan meslek gruplarıdır. Spor eğitimcilerinin ÖG çocuk ve gençlere yönelik hareket temelli eğitimi öğretme için olumlu tutum içerisinde olmasının önemli olduğu (McConkey, 2016) bilinmesine karşın, alan araştırmaları incelendiğinde; spor eğitimcilerinin konuya özgü tutumlarının kimi nedenlerden kaynaklı olumsuz olduğu (Hutzler vd. 2019; Sharma & Nuttal, 2016; Hosford & O’Sullivan, 2015; Martin & Kudláček, 2010) yönündedir (Roca-Hurtuna & Sanz-Ponce, 2023). Bu bağlamda spor eğitimcilerinin ÖG çocuk ve gençlere eğitim verebilmeye dair geniş boyutta yetkinliğe sahip olmalarını sağlayıcı nitelikte standart eğitim almaları ve uygulamaya dair bakış açılarında olumlu tutum geliştirmeleri için farkındalıklarının ve bilgi düzeylerinin geliştirilmesi önemlidir. Bununla beraber eğitmen rolündeki bireylerin spor ortamlarında ÖG olan bireylere yönelik uygulayacağı eğitimlerde mesleki yöntem, teknik ve becerilere hakim olması ÖG bireylerin spor ortamlarına dahil edilmesi noktasında önemli rol oynamaktadır (Yılmaz vd. 2020).

İnsan gelişimi açısından sporun yararı ve evrensel kabulü tartışılmaz bir konudur. Spor eğitimcileri yelpazesinde olan ve herkes için spor yaklaşımında önemli rolü olan antrenörlerin ÖG bireylere eğitim vermeye yönelik tutumları belki de sporun yararından daha öncelikli konudur. Çünkü sporu ÖG birey için erişilebilir kılmada antrenörler kilit rolüdür. Antrenörlerin görev ve

sorumlulukları yalnızca sporcularda performans gelişimi sağlamak değildir. Bu görevinin yanı sıra mesleğinin getirdiği kişilik ve yeterlilik unsurlarına uygun tutum ve davranışlara da sahip olması gerekmektedir (Güven & Öncü 2012). Antrenörlerin tutumlarının yönü çalıştıkları gruba yönelik olumlu ya da olumsuz etkiler oluşturabileceğinden, antrenörlerin ÖG bireylere eğitim vermeye yönelik tutumlarını etkileyen faktörlere odaklanılmalı ve meseleye yönelik sorunlar ve çözüm önerileri geliştirilmelidir.

Bandura'nın bu kuramına göre tutumları etkileyen bir faktör olan ve araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturan antrenör öz yeterliği, antrenör tutumu ile ilişkili midir? Antrenörlerin cinsiyet, eğitim durumu, lisans eğitiminde ÖG konulu ders alma durumu, ÖG konulu derste teorinin uygulamaya dönüşmesini içeren uygulama yapılıp yapılmadığı, çalıştığı kurumda statüsü (kadrolu/ sözleşmeli), atamaya esas antrenörlük spor dalı türü, antrenörlük kademesi, ÖG bireylerde geçmiş deneyimi, ÖG yakını olma durumu değişkenlerine göre antrenörlerin ÖG bireylere yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

Bu araştırma kapsamında ilgili sorulara yanıt aranarak antrenörlerin ÖG olan bireylere eğitim vermeye yönelik tutumlarını etkileyen faktörler belirlenmiştir. Konuya ilişkin sorunların belirlenerek çözüm önerilerinin geliştirilmesi ile ÖG bireylerin sporun en üst yararından kazanım sağlamasına katkıda bulunulabilecektir.

Bu tezin amacı; Gençlik ve Spor Bakanlığında görev yapan antrenörlerin; ÖG olan bireylere eğitim vermeye yönelik tutumları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu iki olguya yönelik antrenör görüşlerini ayrıntılı olarak anlamaktır. Ayrıca antrenörlerin demografik bilgilerinden elde edilen bazı bağımsız değişkenler (cinsiyet, eğitim durumu, lisans eğitiminde ÖG konulu ders alma durumu, ÖG konulu derste teorinin uygulamaya dönüşmesini içeren uygulama yapılıp yapılmadığı, çalıştığı kurumda statüsü (kadrolu/ sözleşmeli), atamaya esas antrenörlük spor dalı türü, antrenörlük kademesi, ÖG bireylerle çalışma durumu, ÖG yakını olma durumu) ile ÖG olan bireylere eğitim vermeye yönelik antrenör tutumu ve öz yeterlik arasındaki ilişki incelenerek bu iki olguya yönelik antrenör görüşlerine dayalı araştırma yapılmıştır.

1.1. Varsayımlar

- Tez çalışmasının örneklem grubundaki antrenörlerin evrendeki antrenörlerin genelini yansıttığı düşünülmektedir.
- Veri toplama aşamasında tüm antrenörlerin içtenlikle soruları yanıtladığı varsayılmaktadır.
- Tez çalışmasında antrenörlerden elde edilen verilerin tamamıyla gerçeği yansıttığı varsayılmaktadır.

1.2. Sınırlılıklar

- Tez çalışmasının örneklemini yalnızca Gençlik ve Spor Bakanlığında Kadrolu/Sözleşmeli antrenörlerden oluşmaktadır.
- Tez çalışmasının sonuçları antrenörlerden alınan nicel ve nitel veriler ile alan yazın taraması ışığında tartışılan bilgiler ile sınırlıdır.

2. LİTERATÜR

2.1. Engellilik Tanımı

Engellilik kavramı birçok farklı kaynakta farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Ancak tüm tanımlarda ortak tema bireyin belirli yetersizliklerden etkilenmesi üzerine kendi ihtiyaçlarını kendi kendine görememesi üzerine yoğunlaşmaktadır. Bireyin yetersizliklerden etkilenme düzeyi sadece öz bakım becerilerini değil aynı zamanda sosyal çevreye, aktivitelere katılım düzeylerini etkilemektedir (Karakaya & Şahin, 2023). Ülkemizde engellilik tanımı en açık haliyle 2005 yılında yayınlanan Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2005) 'da “doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak tanımlanmaktadır. Tanımda da ifade edildiği üzere engellilik durumu çeşitli gelişim alanlarında meydana gelebilmekte ve etkileri de yine çeşitli alanlarda insanları etkileyebilmektedir.

2.2. Engellilik Nedenleri

Engellilik durumuna yol açabilecek birçok sebep vardır. Bunlar genel olarak doğum öncesinden kaynaklanan etmenler, doğum anında meydana gelen etmenler ve doğum sonrası etmenler olarak üç grupta incelenir. Doğum öncesi nedenler radyasyona maruz kalma, beslenme problemleri, genetik etkenler, hamilelik problemleri, hamilelikte zararlı alışkanlar ve kan uyuşmazlığı gibi farklı durumlardan ortaya çıkabilmektedir. Doğum anında oluşan etmenler genellikle doğum zamanındaki sapmalar, doğumun zor olması, bebeğin kilosunun uygun olmaması veya doğumdaki yanlış/bilinçsiz müdahaleler olarak ifade edilebilir. Doğum sonrası nedenler ise tüm bireyleri hayatının bir noktasında etkileyebilme potansiyeli olan her türlü kazalar, hastalıklar veya afetler olarak karşımıza çıkmaktadır (Caner, 2019).

2.3. Engellilik Türleri

2.3.1. Görme yetersizliği

Görme yetersizliği bireyin görme yetisindeki anomalileri ve yetersizlikleri veya hiç görememe durumunu ifade eder. Bireyin görme derecesine göre genellikle hiç görmeyen ve az gören olarak sınıflandırmaları bulunmaktadır. Renk körlüğü, görme sorunları ve uzuv eksikleri gibi farklı varyasyonları mevcuttur. Doğumdan önce meydana gelen etmenlerden, doğum anında oluşan etmenlerden veya doğum sonrası etmenlerden dolayı meydana gelebilir.

Görme yetersizliği beraberinde bilişsel, sosyal, dil ve motor gelişim alanlarını da olumsuz etkiler. Bunun sebebi genellikle yaşantı eksikliği ve uyaranların yetersiz kalmasındandır. Bireyler yeterince bağımsız hareket edemediği için ve dışarıdan gelen uyaranları tam olarak alamadıkları için diğer gelişim alanları da etkilenmektedir. Görme yetersizliği olan bireyler en çok motor gelişim yönünden geri kalmaktadır. Bunun sebebi ise pek çok motor becerinin taklit yoluyla öğrenilmesidir. Görme yetersizliği olan bireylere motor beceriler öğretilirken iyi bir model yardımıyla taklit etmeleri sağlanmalıdır (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2018).

2.3.2. İşitme yetersizliği

İşitme yetersizliği bireyin işitme duyarlılığının kısmi veya tamamen yetersizlikten etkilenimini ifade eder. Beraberinde konuşma ve iletişim eksiklikleri işitme yetersizliğine eşlik eder. İşitme yetersizliği doğumdan önce oluşan durumlardan, doğum anında oluşan durumlardan veya doğum sonrası etmenlerden meydana gelebilmektedir. Bireyin işitme düzeyindeki kayıp seviyesine göre farklı dereceleri vardır. Görme yetersizliği ile benzer şekilde, uyaranların yetersiz kalması ve/veya uyaranların bireye yeterince ulaşmaması durumlarından dolayı bireyde yaşantı eksikliği sorunları ortaya çıkar. Bireyin yetersizlikten etkilenim düzeyine bağlı olarak diğer gelişim alanları da olumsuz etkilenir. Görme yetersizliğinden farklı olarak motor gelişimleri normal gelişim gösteren akranları takip eder ancak merkezi sinir sistemi sorunlarına bağlı olarak denge ve koordinasyon becerilerinde eksiklik yaşayabilirler (MEB, 2016).

2.3.3. Zihinsel yetersizlikler

Zihinsel yetersizlik, 18 yaşından önce ortaya çıkan, bireyin zihinsel işlevlerindeki, uyumsal davranışlarındaki ve sosyal-duygusal becerilerindeki sınırlılıklar olarak ifade edilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere zihinsel yetersizlik bireyin birçok alanda etkilenimine sebep olmaktadır. Zihinsel yetersizliğin derecesi zekâ testleri ile ölçülür ve testten alınan puana göre bireylerin sınıflandırılması yapılır. Yetersizlikten etkilenme düzeyine göre bireylerin özbakım becerileri, sosyal becerileri, günlük becerileri çeşitlilik gösterir. Zihinsel yetersizlikler doğum öncesi meydana gelen durumlardan, doğum anında oluşabilen durumlardan veya doğum sonrası etmenlerden dolayı meydana gelebilir. Bireyin tüm gelişim alanları olumsuz etkilenir. Bireyin yetersizlikten etkilenimi ne kadar yüksek ise yaşam kalitesi ve eğitsel durumu o kadar negatif etkilenmektedir (AAID, 2019).

2.3.4. Bedensel yetersizlikler

Bedensel yetersizlikler doğum öncesi, doğum esnası veya doğum sonrası etmenlere bağlı olarak meydana gelebilen, iskelet, sinir veya kas sistemindeki bozukluklara bağlı olarak bireyin bedensel yetilerindeki sınırlılıklar ve kayıplar olarak tanımlanmaktadır. Bu yetersizliklere bağlı olarak bireylerin diğer gelişim alanları da olumsuz etkilenmektedir. Bunlara bağlı olarak bu bireylerin normal akranlarına göre daha fazla destek hizmetine ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Erken dönemde en sık görülen türleri Serebral palsy, doğumsal brakial pleksus yaralanmaları, nöromüsküler hastalıklar ve omurilik kapanma defektleridir. Bu engel türleri kendi içlerinde farklı etkilenimler taşıyabilirler de diğer engel türleri ile ortak şekilde bireyin farklı gelişim alanlarını ve gelişim hızlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (MEB, 2016).

2.4. Tutum

Tutum kavramının farklı alanlarda farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Ancak genel anlamda bireyin davranışlarına ilişkin eğilimlerini tasvir eden, duruma karşı duygularına, bilgisine ve geçmiş yaşantılarına göre de davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde şekillendirebilen/değiştirebilen içsel bir etkidir (Demirutku, 2019). Bireylerin davranışlarının yönünü ve derecesini ederek olumlu yönde ilgi duyma, adım atma, yardım etme gibi davranışları; olumsuz yönde ise görmezden gelme, dikkate almama, kaçınma gibi davranışları tetikleyebilir (Keskin vd., 2016).

2.5. Engellilere Yönelik Tutumlar

ÖG olan bireyler hayatın birçok alanında dışlanma sorunları ile karşılaşmaktadır. Bunun genel sebebi ise bireyin yetersizliklerinden kaynaklı olarak düşünülmektedir. Bireyin yapabileceklerinden ziyade yapamadıklarına odaklanıldığı takdirde bu bireylerin dışlanması garip olmayacaktır. Bu ve benzeri durumlarda genellikle bireylerin tutumları etken olmaktadır. ÖG olan bireyin karşısında bilgi eksikliğinden veya olumsuz tecrübelerden dolayı olumsuz tutuma sahip olan kişi davranışlarını da bu yönde şekillendirme eğiliminde olabilecektir (Demirutku, 2019). Bireylerin bu yönde bilinçlendirilmesi özellikle araştırmanın konusunu oluşturan eğitim ortamlarına dahil edilmesi ve olumlu tutumlarının geliştirilmesi ÖG olan bireyler için topluma dahil olma, sosyalleşme ve gelişimlerini sağlama noktasında hayati önem taşımaktadır (Taçman, 2006).

2.6. Antrenörlük Mesleği

Antrenör, sözlük anlamı olarak spor ortamlarında sporcuya liderlik eden, sporcuları yeteneklerine uygun yönlendiren, çalıştıran, yarışmalara hazırlayan ve teknik-taktik anlamda hazırlıklar yapan spor insanı olarak tanımlanır. Bunları yaparken antrenör teorik bilgilerini ve deneyimlerini harmanlayarak sporcunun düzeyine ve yeteneğine göre aktarabilmelidir (Doğan, 2004). Antrenör gerek antrenmanda gerek yarışma koşullarında sporcularını yönlendirir (Karademir, 2021). Antrenörün kendi alanı ile ilgili bilgi ve becerileri gelişmiş olmalıdır. Spor kültürü içerisinde paydaş olan bilim uzmanları, doktorlar, psikologlar, yöneticiler gibi tüm alanlardan bilgi toplayarak, bu bilgileri sentezleyerek antrenman ortamlarına uygun şekle getirip kullanabilme yeteneğine sahip olmalıdır. Öğrenmeye ve kendini geliştirmeye açık olmalı, belirli eğitimlerle kendini güncel tutmalıdır (Çeyiz, 2007). Spor dinamizmi içerisinde spor eğitimcisi olan antrenörler kilit rolleri sebebiyle tüm bu alanlara hakim olmalı ve sporcularını buna göre hazırlayabilmelidir.

2.7. Antrenör Eğitim Programı ve Antrenör Kademeleri

Antrenör Eğitim Programı ülkemizde temel eğitim ve uygulama eğitimi basamaklarından oluşan iki aşamalı eğitim ve bu eğitimlerin sınavları ile yapılmaktadır. Antrenör adaylarında, Antrenör eğitim programında birinci aşama olan temel eğitime katılmak için

T.C. vatandaşı olmak, 18 yaşın üzerinde olmak ve en az lise veya dengi okul mezunu olmak şartları aranmaktadır. Bu şartları sağlayan adaylar başvurularını yaparak iki ay 10 gün süren temel eğitim sürecine başlayacaktır. Süreç açık oğretim sistemi üzerinden ilerlemektedir. Adaylar bu eğitimde sporda psiko-sosyal alanlar, antrenman ve hareket bilimleri, spor ve sağlık bilimleri, spor yönetimi, sporda oğrenme ve oğretme olmak üzere beş modülden sorumludur. Eğitim sürecinin ardından adaylar beş modülün her biri için 20’şer soru toplamda 100 sorudan oluşan bir sınavla tabii olacaktır. Her modül ayrı değerlendirilmekte olup geçme notu en az 60 puandır. Beş modülden de yeterli puanı aldıktan sonra antrenör adayları ikinci aşama olan uygulama eğitimine katılma hakkı kazanır.

Antrenör eğitim programında birinci aşama olan temel eğitimi başarıyla tamamlayan adaylar, ikinci aşama olan uygulama eğitimine katılmalıdır. Uygulama eğitimleri antrenör adayının, antrenörlük belgesi almak istediği branşın bağlı bulunduğu federasyon tarafından düzenlenmektedir. Başvuru için 18 yaşın üzerinde olma, en az lise veya dengi okul mezunu olma, T.C. vatandaşı olma, federasyon eğitim talimatında yer alan sağlık şartlarını karşılama, antrenör eğitim yönetmeliğinin 7. maddesinde yer alan suçlardan mahkm olmama ve spor disiplin yönetmenliğinde belirtilen son üç yıl içerisinde tek seferde altı aydan daha fazla veya toplam bir yıldan daha fazla spor cezası almamış olma şartları aranmaktadır. Bu şartları karşılayan adaylar branşının bağlı bulunduğu federasyona başvuru yaparak açılacak olan uygulama eğitimine katılacaktır. Uygulama eğitimleri federasyon çatısı altında yüz yüze tam zamanlı katılımıla yapılmaktadır. Eğitim sürecinin ardından uygulama sınavı ile adaylar değerlendirilir. Burada geçme notu en az 70 olacaktır. Uygulama eğitimi içerisindeki modülleri başarı ile tamamlayan aday antrenörlük belgesi almaya hak kazanır (Antrenör Eğitim Yönetmeliği, 2019).

Yukarıda bahsedilen temel eğitim ve uygulama eğitimi aşamaları her kademe için tekrar uygulanacaktır. Bir st kademeye geçişlerde yıl şartı aranmaktadır. 1. Kademededen, 2. Kademeye geçiş için en az 1 yıl, 2. Kademededen, 3. Kademeye geçiş için en az iki yıl ve diğer kademelere yükselmek için belge tarihinden itibaren yine en az ikişer yıl geçmesi şartı aranmaktadır. Toplamda 5 kademededen oluşan antrenörlük ve kademe özellikleri şu şekildedir:

1. Kademe Yardımcı Antrenör: Üst kademe antrenör gözetiminde spor faaliyetlerine katılanlara yardımcı olur.
2. Kademe Temel Antrenör: Küçükler ve yıldızlar kategorilerinde antrenman planlar, uygular ve değerlendirir.

3. Kademe Kıdemli Antrenör: Tüm yaş gruplarında ve milli takımlarda antrenman planlar, uygular ve değerlendirir. Sporcuların kariyer planlamalarında yardımcı olur.

4. Kademe Baş Antrenör: Tüm yaş gruplarında ve milli takımlarda orta vadeli antrenman programları planlar, uygular, değerlendirir, analiz eder ve günceller. Sporcuların kariyer planlamalarına yardımcı olur.

5. Kademe Teknik Direktör: Tüm yaş gruplarında ve milli takımlarda koordinatörlük yapar, orta ve uzun vadeli antrenman programları planlar, uygulanmasını sağlar, denetler, değerlendirir, analiz eder ve stratejiler geliştirir, istenildiğinde Bakanlığına ve ilgili federasyona rapor hazırlar. Sporcuların kariyer planlamalarına yardımcı olur.

Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarına antrenör atamaları Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yapılmakta olup, atama için en az 2. kademe temel antrenör belgesine sahip olma şartı aranmaktadır (GSB, 2022).

2.8. Antrenörlükte Hizmet İçi Eğitimler

Hizmet içi eğitimlerde amaç, söz konusunu iş kolunda görev yapan personellerin kendilerinden beklenen iş ve işlemlere ilişkin bilgi ve becerilerini geliştirmek, çalışma motivasyonlarını artırmak, hizmet alanındaki değişim ve gelişmelere uyumunu sağlamak, mesleki tecrübe ve bilgi paylaşımında bulunmalarını sağlamak, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgilerini arttırmak, kurumsal aidiyet duygusunu geliştirmek ve buna bağlı olarak personelin verim ve niteliğini arttırmaktır (Hizmet İçi Eğitim Planı, 2022).

2.9. Öz Yeterlik

Öz yeterlik tanım olarak bireyin bir görevi yerine getirmede inancı ve buna yönelik düşüncelerini ifade eder. Öz Yeterlik Teorisinin temelleri 1977 yılında Bandura tarafından atılmıştır. Bandura'ya göre öz yeterlik görev üzerinde işlevselliği, başarıyı, kararlılığı ve çabaları etkileyebilir (Bandura, 2012). Bandura (1997)'ya göre bireyler deneyimler, bireysel özellikler ve sosyal çevreden edindikleri bazı bilgiler ile öz yeterlik düzeylerini şekillendirebilir. Bu öz yeterlik düzeyi ise bireyin hedef koymasında etkindir. Hedefleri gerçekleştirme sürecinde kendileri hakkında bilgi edinen insanlar sürekli öğrenme ve performans değerlendirmeleri ile öz yeterliklerini yükseltir veya düşürür.

Ayrıca öz yeterlik içsel bir kavramdır ve psikolojik bir alt yapıya sahiptir. Doğrudan gözlemlenmesi veya ölçülmesi zordur. Bu soyut kavramı kanıta dayalı araştırmalara uygulamak için Bandura öz yeterlik kavramını üç boyuta göre tanımlar (Bandura, 1982; Bandura, 1977): Büyüklük (bireyin bir problemin veya görevin zorluğuna ilişkin yargısı), güç (bireyin kendine olan güveni) belirli bir davranışı gerçekleştirme yetenekleri ve genellik (bir bireyin belirli yeterlik inançlarını farklı durumlara genelleme derecesi).

Öz yeterliğin genelliği kavramını genişleten Bandura, bireyin öz yeterliğinin farklı durumlara göre değiştiğini öne sürmektedir (Stanley & Murphy, 1997). Başka bir deyişle, bireyler farklı koşullarda spesifik öz yeterlik geliştirebilirler. Bununla birlikte, bazı akademisyenler, öz yeterliğin, farklı durumlar boyunca yeteneklerine genelleştirilmiş güven duydukları kapsayıcı bir psikolojik yapı (genel öz yeterlik olarak da adlandırılır) olduğunu ileri sürmüşlerdir (Bandura, 1984). Bandura genel ve spesifik öz yeterlik arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu konusunda hemfikir olmasına rağmen, eğer bireyler belirli uzun vadeli koşullar altındaysa öz yeterliklerinin gelişiminin kendine ait olacağını savunmaktadır (Stanley & Murphy, 1997).

ÖG olan bireyleri eğitim ortamlarına dahil etme noktasında eşit eğitim haklarının gerçekleştirilmesi için öğretimde evrensel tasarım uygulaması sağlanmalıdır. Bu sebeple öğretici konumunda olan bireylerin ÖG olan bireylere yönelik eğitim almalarını sağlamak ve ÖG olan bireylerin yaşadığı zorlukları ortadan kaldırmasını sağlayarak ön yargıları kırmak gerekmektedir (Goodall vd. 2023). Alanda yapılan bir araştırmada eğitimcilerin; ÖG olan bireylere yönelik olumlu tutumlar sergileme eğiliminde olan, ÖG olan bireyler ile geçmiş deneyimleri olan (öğrencisi, arkadaşı, akrabası vb.), eşitlik ilkesini benimseyen ve öğrenciye öğretme görevine ilgi gösteren öğretmen olma özelliklerine sahip eğitimcilerin kapsayıcı eğitime daha eğilimli olduğu ifade edilmektedir. Aynı araştırmada eğitimcinin mesleki öz yeterliklerinin gelişmiş olduğu durumlarda öğretimde evrensel tasarıma bağlılık eğilimlerinin ve ÖG olan bireylere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu sonucu aktarılmaktadır (Morgado & Sánchez-Díaz, 2024). Tutumların etkilerinin incelendiği bir çalışmada kapsayıcı eğitimin yapılabilmesi için ÖG olan bireylere yönelik tutumların geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Eğitimcilerin bu alanda mesleki çabalarının ve öz yeterliklerinin geliştirilmesinin teşvik edilmesi gerektiği savunulmaktadır (Freer, 2023). Diğer bir araştırmada ÖG olan bireylerin dahil edildiği uygulama içerikli tek seferlik bir etkinliğin olumlu tutumları artırdığını doğrulamaktadır (VanSickle vd. 2021). Benzer şekilde başka bir

araştırmada eğitimci adaylarının deneyimli bir danışman gözetiminde G olan bireyler ile doğrudan temaslarının ve sosyal katılımlarının kapsayıcılık üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilmektedir (Byra & Domagała-Zyřk, 2022). Alanda yapılan başka bir çalışmada da üniversitede görev yapan ęretim elemanlarının G olan bireyleri kapsayan bir eğitim ortamı oluşturabilmesi için mesleki öz yeterliklerinin gelişmiş olması gerektiğini ve bunun için zorunlu öğretimsel eğitimler alması gerektiğini vurgulamıştır (Moriņa, 2019). Yapılan araştırmalarda kadın katılımcıların ve temas içerikli modülleri bulunan eğitimlere katılan katılımcıların G bireylere yönelik tutumlarının daha gelişmiş olduğunu göstermektedir. Ayrıca tutumları geliştirmek için sosyal öğrenme içerikli ve G bireylerin katılımının olduğu bir eğitim programı uygulamasının faydalı olacağı ifade edilmektedir. Buna ilaveten G olan bireyler ile işbirliği içinde olan kuruluşlarda eğitim vermenin olumlu tutumları teşvik edeceği düşünülmektedir (Bania vd. 2023). Alanda yapılan başka bir çalışmada da benzer şekilde G olan bireylerin katıldığı zorunlu eğitimler yapılması önerilmektedir. Kapsayıcılık için uygun koşulların sağlandığı temas temelli eğitimlerin tutumları geliştirdiği ve G olan bireylerin dahil edilmesinde önemli rol oynadığı ifade edilmektedir (Shaw, 2023).

3. YÖNTEM

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için 124071 başvuru protokol numarası ile Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na başvurulmuş olup 04.05.2023 tarihinde 2023/14 sayılı etik kurulu onayı alınmıştır (Ek. 1).

Ayrıca antrenörler ile çalışma yapılabilmesi için 14.08.2023 tarihinde 137520 başvuru protokol numarası ile Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'na başvurulmuş olup 18.10.2023 tarihinde 149408 sayılı etik kurulu onayı alınmıştır (Ek. 1).

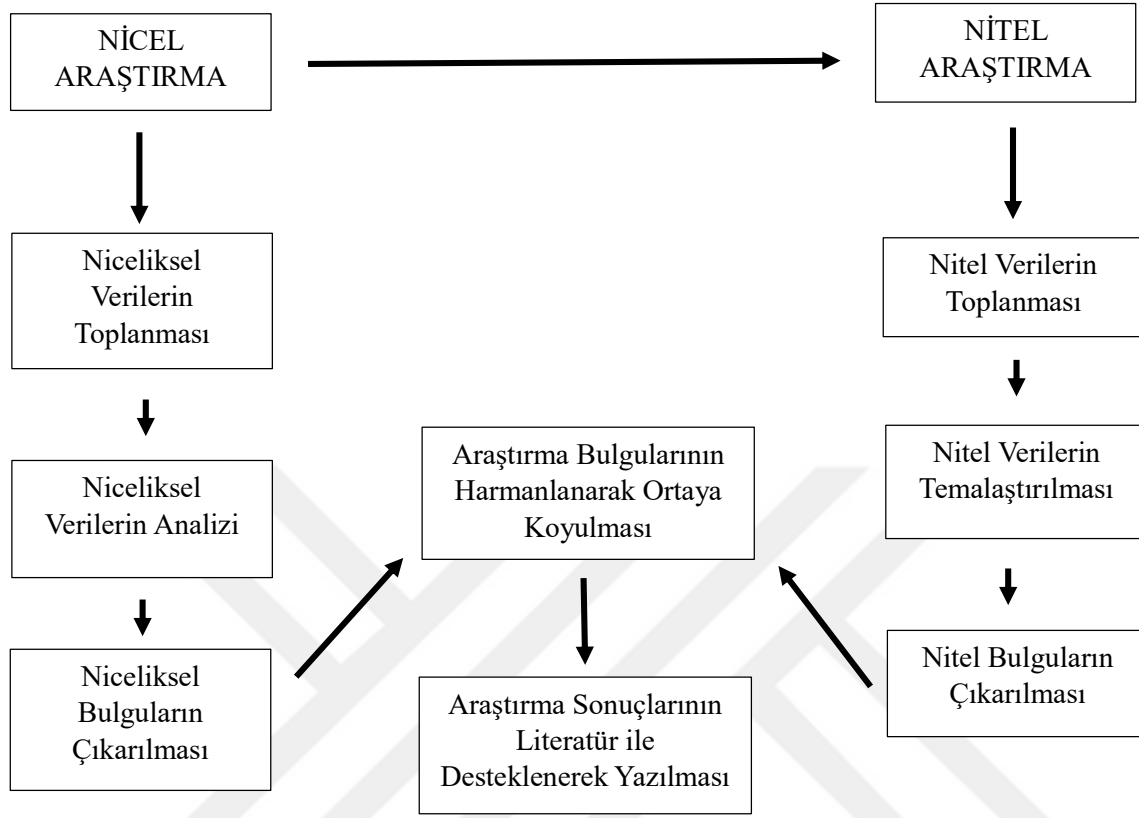
3.1. Araştırma Modeli

Bu tezde Gençlik ve Spor Bakanlığı antrenörlerinin özel gereksinimli bireylerin eğitimine yönelik tutumlarını derinlemesine inceleyebilmek için literatürde en çok kullanılan karma yöntem türü olan (Kemper vd. 2003) sıralı açıklayıcı desen kullanılmıştır (Şekil 1).

Karma yöntem aynı konu üzerinde nicel ve nitel çalışmaları birleştirerek çoklu veri toplama imkânı sağlayarak, araştırmaya konu olan problem veya problemlerin daha doğru ve açık bir şekilde anlaşılmasını sağlar (Creswell, 2006).

İlk aşamada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma deseni kullanılmıştır. İlişkisel araştırma deseninde amaç faktörler arasındaki korelasyonu ortaya koymaktır (Creswell, 2006). Buna bağlı olarak veri toplama aracı olan kişisel bilgi formu ve ölçek formları antrenörlere yüz yüze uygulanarak veriler toplanmıştır.

İkinci aşamada ise nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen yoluyla nicel verileri destekleyici veriler toplanmıştır. Fenomenolojik desen bireyin ilgili konudaki yaşantılarına ve tecrübelerine odaklanır (Yıldırım & Şimşek, 2011). Ölçütlerin belirlenmesinin ardından nitel araştırmaya dahil edilen antrenörler ile yüz yüze olacak şekilde bireysel görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Antrenörlere kod adlar verilerek görüşmeler sonucunda ortaya çıkan verilerin transkripsiyonu yapılmıştır.



Şekil 3.1.1 Sıralı açıklayıcı karma araştırma deseni şeması (Creswell, 2006)

3.2. Araştırma Grubu

Tez çalışması sıralı açıklayıcı karma desen ile iki aşamalı olarak yürütülmüştür. Nicel ve nitel boyutlarda yer alan katılımcılara ait bilgiler bu bölümde açıklanmaktadır.

3.2.1. Nicel boyut örnekleme

Tez çalışmasının nicel boyut örneklemini Gençlik ve Spor Bakanlığında ülke genelinde görev yapan 306 sayısında kadrolu ve sözleşmeli antrenör oluşturmaktadır. Örneklem genişliği ölçek madde sayısının minimum 5-10 katı kadar denek olmalı kuralına (Büyüköztürk vd., 2008) göre belirlenmiştir. Maksimum madde sayısına sahip olan ve 21 maddeden oluşan Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği için minimum $21 \times (5-10) = (105-210)$ olarak hesaplanmıştır ancak cevap vermeyenlerden ve boş bırakanlardan oluşabilecek veri kayıplarını da göz önünde bulundurarak bu sayının %40 oranında arttırılarak (Salkind, 1997) iç tutarlılığın sağlanması ve analizlerin gerçekleştirilebilmesi için minimum $(150 \times 0,40) - (210 \times 0,40) =$ minimum $(147 - 294)$ kişinin

çalışmaya dahil edilmesi planlanmış olup 306 kişi araştırmaya alınmıştır.

Tezin nicel boyutunda yer alan antrenörlere ait tanımlayıcı özellikler Tablo 3.2.1.1’de verilmiştir.

Tablo 3.2.2.1. Nicel boyut için antrenörlerin tanımlayıcı özellikleri

Faktör	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	91	29,7
	Erkek	215	70,3
Eğitim Durumu	Lise	22	7,2
	Lisans	218	71,2
	Lisansüstü	66	21,6
ÖG Bireyler Konulu Ders Aldı mı?	Evet	125	44,0
	Hayır	159	56,0
ÖG Bireyler Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesini İçeren Uygulama Yapıldı mı?	Evet	72	57,6
	Hayır	53	42,4
Kurumsal Statü	Sözleşmeli	62	20,3
	Kadrolu	244	79,7
Spor Dalı Türü	Bireysel	163	53,3
	Takım	143	46,7
Antrenörlük Kademesi	2.kademe	124	40,5
	3.kademe	131	42,8
	4.kademe	51	16,7
ÖG Bireyler ile Çalışma Deneyimi	Evet	163	53,3
	Hayır	143	46,7
ÖG Yakını Olma	Evet	105	34,3
	Hayır	201	65,7

ÖG: Özel Gereksinimli

Tez çalışmasının nicel boyutunda 306 antrenörün katılımı gerçekleşmiştir. Katılan antrenörlerden 215’i erkek (%70,3), 91’i kadınlardan (%29,7) oluşmaktadır. Kadın antrenörlerin yaş ortalaması 35, erkek antrenörlerin yaş ortalaması 37’dir. Katılımcıların 218’i lisans (%71,2), 66’sı lisansüstü (%21,6), 22’si ise lise (%7,2) mezunudur. Lisans eğitimi sürecinde ÖG olan

bireylere yönelik ders alan katılımcı sayısı 125 (%44,0) iken, bu dersi alamayan katılımcı sayısı 159'dur (%56,0). ÖG olan bireylere yönelik ders alıp bu derste uygulama eğitimi alan antrenörlerin sayısı 72 (%57,6), uygulama eğitimi almayan antrenörlerin sayısı 53'tür (%42,4). Antrenörlerden 62'si sözleşmeli (%20,3), 244'ü kadroludur (%79,7). 163 katılımcı bireysel spor antrenörüken (%53,3), 143 katılımcı takım sporları antrenörüdür (%46,7). Katılımcıların 124'ü 2. Kademe (%40,5), 131'i 3. Kademe (%42,8), 51'i 4. Kademe (%16,7) antrenörlük belgesine sahiptir. Antrenörlerden 163'ü daha önce ÖG olan bireyler ile çalışma deneyime sahipken (%53,3), 143 ü daha önce ÖG olan bireyler ile çalışma deneyime sahip değildir (%46,7). 105 antrenörün ÖG yakını varken (%34,3), 201 antrenörün ÖG yakını yoktur (%65,7).

3.2.2. Nitel boyut örnekleme

Tez çalışmasının nitel boyut örneklemini 13 sayısında antrenör oluşturmaktadır. Verilerin tekrarlamaya başladığı ve yeni farklı bir veri gelmediği noktada yeni antrenör dahil edilmesi durdurularak nitel örneklem tamamlanmıştır (Shenton, 2004). Nitel boyutta örneklem belirlenirken maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde amaç belirli bir grup içerisinde değişken, benzeşik ve farklı durumlardan oluşan bir bütün sağlamaktır (Grix, 2010). Bu yöntemde genelleme yapmak maksadıyla çeşitlilik aranmaz, çeşitliliği oluşturan durumlar arasında benzerlikler ve farklılıkları ortaya koyarak farklı boyutları irdelemek hedeflenir (Marczyk vd. 2005).

Tezin nitel boyutunda yer alan antrenörlere ait tanımlayıcı özellikler aşağıdaki Tablo 3.2.3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.2.4.1 Nitel boyut için antrenörlerin tanımlayıcı özellikleri

Değişken	Faktör	N	%
Cinsiyet	Kadın	2	15
	Erkek	11	85
Eğitim Durumu	Lisans	9	69
	Yüksek Lisans	4	31
ÖG Bireyler Konulu Ders Aldı mı?	Evet	12	92
	Hayır	1	8
ÖG Bireyler Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesini İçeren Uygulama Yapıldı mı?	Evet	6	46
	Hayır	7	54
Kurumsal Statü	Kadrolu	12	92
	Sözleşmeli	1	8
Spor Dalı Türü	Bireysel	9	69
	Takım	4	31
Antrenörlük Kademesi	2. Kademe	6	46
	3. Kademe	5	38
	4. Kademe	2	15
ÖG Bireyler ile Çalışma Deneyimi	Evet	8	62
	Hayır	5	38
ÖG Yakını Olma	Evet	3	23
	Hayır	10	77

ÖG: Özel Gereksinimli

Tez çalışmasının nitel boyutuna katılım sağlayan antrenörler kod adları ile (A1, A2, A3...) tabloda sıralanmıştır. Buna göre antrenörlerin 11'i erkek 2'si kadınlardan oluşmaktadır. Antrenörlerin 9'u lisans 4'ü yüksek lisans mezunudur. 12 antrenör ÖG olan bireylere yönelik ders almış, 1 antrenör ise bu konuda ders almamıştır. 6 antrenör ÖG olan bireylere yönelik derste uygulama yapıldığını bildirirken 6 antrenör uygulama yapılmadığını belirtmiştir. Antrenörlerden 12'si kadrolu statüdeyken 1 antrenör sözleşmeli statüdedir. Antrenörlerin 9'u bireysel spor dallarında, 4'ü takım sporlarında görev almaktadır. 6 antrenör 2. Kademe, 5 antrenör 3. Kademe, 2 antrenör ise 4. Kademededir. Antrenörlerin 8'i ÖG bireyler ile çalışma deneyimine sahipken 5'i daha önce bu alanda çalışmamıştır. Antrenörlerden 3'ü ÖG olan bir yakını olduğunu 10'u ise ÖG

olan yakını olmadığını bildirmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile örnekleme oluşturan antrenörlerin sosyo-demografik düzeyi ve tez çalışmasına uygun olan değişkenler hakkında bilgiler elde edilmiştir.

Katılımcılara cinsiyet, eğitim durumu, lisans eğitiminde ÖG konulu ders alma durumu, ÖG konulu derste teorinin uygulamaya dönüşmesini içeren uygulama yapılıp yapılmadığı, çalıştığı kurumda statüsü (kadrolu/ sözleşmeli), atamaya esas antrenörlük spor dalı türü, antrenörlük kademesi, ÖG bireylerle çalışma deneyimi, ÖG yakını olma durumu değişkenlerini irdeleyen sorular yöneltilmiştir (Ek. 3).

3.3.2. Engelli bireylerin eğitilmesine yönelik tutum ölçeği

Çalışmada ÖG olan bireylerin eğitime yönelik tutumların değerlendirilmesi için Kösterelioğlu (2013)'nin geliştirmiş olduğu “Engelli Bireylerin Eğitilmesine Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. 20 madde ve 5 alt boyut (Eğitim Hakkı, Eğitimin Yaygınlaşması, Eğitim Sonuçlarına İlişkin İnanç, Özel Eğitim Alanına Yatırım, Gönüllü Katılım) içeren ölçek 5’li likert tipinde şekillendirilmiştir (Ek. 4). Ölçeğin Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı 0.89’dur. 306 antrenör ile yürütülen bu tez çalışmasında ise ölçeğin Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı 0,86 olarak hesaplanmış ve yüksek güvenirlikte olduğu belirlenmiştir.

3.3.3. Antrenör öz yeterlik ölçeği

Antrenörlerin ÖG olan bireylere yönelik tutumlarının öz yeterlikleri ile ilişkilerini belirlemek için Koçak (2020) tarafından geliştirilen “Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. 21 madde ve 5 alt boyut (Performans Yeterliği, Psikolojik Yeterlik, Öğretim Yeterliği, Kişilik Edindirme Yeterliği, Yönetim Yeterliği) içeren ölçek 5’li likert tipindedir (Ek. 5). Ölçeğin Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı 0.86’dır. 306 antrenör ile yürütülen bu tez çalışmasında ise ölçeğin Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı 0.97 olarak hesaplanmış ve çok yüksek güvenirlikte

olduğu görülmüştür.

3.3.4. Yarı yapılandırılmış görüşme formu

Araştırmanın nicel boyutunda kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, konu üzerine bilgi toplarken aynı zamanda görüşmenin seyrine göre şekil alabilen sorular oluşturma kolaylığı sağladığı için, detaylı bir analiz imkânı sunar (Baki vd. 2002). Bu tez çalışmasında kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, alanda uzman üç akademisyenin görüşlerine dayalı olarak hazırlanmış ve Ek 6 da sunulmuştur.

Nicel verilerin toplandığı ölçeklerdeki maddeleri derinlemesine açıklayıcı nitelikte hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile örnekleme oluşturan antrenörlerin ÖG olan bireylere eğitim vermeye yönelik tutum ve öz yeterlik olgularına karşın görüşleri elde edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Nicel boyutta veriler farklı illerde yüz yüze ölçek uygulama çalışması yapılarak toplanmıştır. Antrenörlerden öncelikle Bilgilendirilmiş Onam Formu alınmış (Ek. 2), ardından ölçeklerin içeriği aktarılmış ve tüm boşlukların doldurulması sağlanmıştır. Doldurulan ölçeklere sıra numaraları verilerek SPSS paket programına veri girişi yapılmıştır. Verilerin doğruluğu sıra numarası ile kontrol edilmiş olup ardından istatistiksel analiz yapılmıştır.

Nitel boyutta ise veriler bireysel görüşme ile yüz yüze ortamda Bilgilendirilmiş Onam Formu alınarak (Ek. 2), yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış ardından transkripsiyonu yapılmıştır. Transkripsiyonu yapılan görüşmeler ölçeklerle ilişkili temalara ayrılmıştır. Temalar ışığında çıkan ifadeler nicel verileri açıklamak üzere kullanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

- Nicel boyut istatistiksel analiz:

Nicel ölçüm araçlarından elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için basıklık çarpıklık testi kullanılmıştır. SPSS (Versiyon 26) programı üzerinden Normal dağılım göstermeyen sayısal değişkenler medyan (1. Çeyreklik (Q_1)- 3. çeyreklik (Q_3)), minimum ve

maksimum değerleri ile özetlenmiştir. Kategorik değişkenler ise sayı ve yüzde değerleri ile özetlenmiştir. Bağımsız iki grup karşılaştırmaları için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi, bağımsız ikiden çok grup karşılaştırmaları için parametrik olmayan testlerden Kruskal- Wallis testi kullanılmıştır. İki sayısal değişken arasındaki ilişki ise Spearman Rho korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Tüm karşılaştırmalar için istatistik anlamlılık seviyesi (p) <0,05 olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3.5.1 Ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri

	N	Min	Max	$\bar{x}$	ss	Skewness	Kurtosis
Engelli Bireylerin Eğitilmesine Yönelik Tutum Ölçeği	306	1,70	5,00	4,27	,536	-1,886	4,985
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	306	1,05	5,00	4,54	,678	-2,732	8,582

- Nitel Boyut İstatistiksel Analiz:

Araştırmanın nitel boyutunda antrenörlerden toplanan verilerin analiz edilebilmesi için içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi yönteminin temel amacı alınan verileri detaylandırabilecek kavramlar ile ilişkilere ulaşmak ve buna bağlı olarak daha derinlemesine bilgi sağlamaktır. İçerik analizi yönteminde başlangıçta yapılan işlem birbirine benzerlik gösteren verileri belirli bir çerçevede bir araya getirerek anlamlandırmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). İçerik analizi neticesinde ortaya çıkan veriler kavramsal bir bütünlük oluşturması açısından nicel veri analizinden elde edilen bulguların altında açıklayıcı bilgi niteliğinde sunulmuştur.

4. BULGULAR

Uygulanan ölçeklerin istatistiksel analiz sonuçları ve nitel verilerin toplanması için yapılan görüşmeler sonucu elde edilen verilere göre bulgular; “tutum ve öz yeterlik arasındaki farklar” ve “tutum ve öz yeterlik korelasyonu” olmak üzere iki bölüm halinde aşağıda sunulmuştur.

4.1. Tutum ve Öz Yeterlik Boyutunda Değişkenler Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Antrenörlerin “Cinsiyet” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Cinsiyet değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet		P	Mann-Whitney U Test istatistiği	Z testi
	Kadın Medyan (Q ₁ -Q ₃)	Erkek Medyan (Q ₁ -Q ₃)			
Tutum	4,45 (4,20-4,70)	4,40 (4,00-4,65)	0,025*	8199,500	-2,243
Öz Yeterlik	4,81 (4,38-5,00)	4,76 (4,33-4,95)	0,230	8941,000	-1,200
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,66 (4,33-5,00)	4,50 (3,83-5,00)	0,002*	7664,500	-3,062
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,414	9311,000	-,817
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,363	9169,500	-,909
Özel Eğitim Yatırım	4,00 (3,50-4,00)	4,00 (3,50-4,00)	0,632	9456,500	-,478
Gönüllü Katılım	4,50 (4,00-5,00)	4,00 (3,00-5,00)	0,156	8831,500	-1,419
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,275	9040,000	-1,093
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,727	9557,500	-,349
Öğretim Yeterliği	4,80 (4,00-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	0,499	9328,500	-,676
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (5,00-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	0,235	9108,500	-1,189
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,750	9578,500	-,318

*p<0,05

Kadın ve erkeklerin tutum puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Kadınların tutum puanları erkeklerden daha yüksektir. Öz yeterlik puanlarına ait medyanlar cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Alt boyutlar incelendiğinde kadın ve erkeklerde sadece Eğitim Hakkı alt boyut puanlarına ait medyanlar istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir ($p<0,05$). Diğer tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar kadın ve erkeklerde istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Eğitim Hakkı alt boyutuyla ilişkili olarak A8 (kadın) şu ifadeleri kullanmıştır: “*Herkes eğitim hakkından eşit ölçüde yararlanmalı. Çünkü nasıl diyeyim onların psikolojik anlamda da birazcık daha özel ilgiye ihtiyaçları var. Akademik anlamda da öteki bir tekrar yapıyorsa belki onun üç tekrar yapması gerekiyor. Daha fazla vakit ayırması gerekiyor.*”

Antrenörlerin “Eğitim Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.2’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2. Eğitim durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

	Eğitim			p	Kruskal-Wallis Test istatistiği
	Lise Medyan (Q1-Q3)	Lisans Medyan (Q1-Q3)	Lisans üstü Medyan (Q1-Q3)		
Tutum	4,37 (3,88-4,52)	4,45 (4,10-4,70)	4,22 (3,98-4,70)	0,172	3,515
Öz Yeterlik	4,85 (4,53-5,00)	4,76 (4,47-4,95)	4,76 (4,22-5,00)	0,550	1,197
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,33 (4,16-4,87)	4,66 (4,00-5,00)	4,58 (4,00-5,00)	0,378	1,948
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,43-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (4,43-5,00)	0,424	1,715
Eğitim İnanç	4,25 (3,75-4,81)	4,75 (4,00-5,00)	4,50 (4,00-5,00)	0,023*	7,509
Özel Eğitim Yatırım	4,00 (3,25-4,25)	4,00 (3,50-4,00)	3,75 (3,25-4,00)	0,439	1,649

Gönüllü Katılım	5,00 (3,87-5,00)	4,00 (3,00-5,00)	4,00 (3,50-5,00)	0,570	1,126
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	4,50 (4,00-5,00)	0,163	3,628
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,25-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	4,75 (4,18-5,00)	0,197	3,254
Öğretim Yeterliği	4,90 (3,60-5,00)	4,80 (4,20-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	0,798	,451
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (4,93-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (4,43-5,00)	0,428	1,698
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,68-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,37-5,00)	0,542	1,224

*p<0,05

Eğitim durumuna göre tutum ve öz yeterlik puanlarına ait medyanlar istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$). Farklı eğitim derecesine sahip antrenörlerde tutum ve öz yeterlik puanlarının dağılımı benzerlik göstermiştir.

Alt boyutlarda sadece Eğitim İnanç alt boyutuna ait medyanlar istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir ($p<0,05$). Buna göre, lise ve lisans mezuniyetlerine sahip olanların Eğitim İnanç alt boyutuna ait medyanlar istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir ($p=0,023$). Lise ve lisansüstü mezunlarında ($p=0,949$), lisansüstü ve lisans mezunlarında ($p=0,191$) Eğitim İnanç alt boyutuna ait medyanlar istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir. Diğer tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar eğitime göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Eğitim İnanç alt boyutuyla ilişkili olarak ÖG olan bireyin eğitim ile fiziksel özelliklerini geliştirebileceğini A2 şu ifadeleri kullanarak aktarmıştır: “Çocuk zor yürürken bisiklete binmeye başladı. Kendi başına bisiklete binebiliyor, kendi başına yürüyebiliyor. Kimseden yardım almadan. Çocuğun artık dikkati farkındalığı daha iyi durumda.”

Benzer şekilde A3 ÖG olan bireyin eğitim ortamına dahil edilerek sosyalleştiğini ve çevresindeki normal gelişim gösteren akranlarına da olumlu tutum kazandırdığını şu ifadelerle aktarmıştır: “Tekerlekli sandalyedeki kızım ilk gün hiç kimseyle konuşmuyordu mesela. Yani şu an kızım herkesle konuşabiliyor, içine kapanıktı mesela. Normal çocuklar artık yani o engelli değil de

yani çocuklar bazen maç yapalım mı? Düşünsene çocuk diyor ki maç yapalım mı? Yani onun engelli olup olmaması o kadar önemli değil mesela. Yani o şekilde bir olumlu etki yarattığını da söyleyebiliriz.”

Antrenörlerin “ÖG Bireyler Konulu Ders Alma Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.3’te verilmiştir.

Tablo 4.1.3 ÖG bireyler konulu ders alma durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

	ÖG Konulu Ders Alma Durumu		p	Mann-Whitney U Test istatistiği	Z testi
	Evet Medyan (Q ₁ -Q ₃)	Hayır Medyan (Q ₁ -Q ₃)			
Tutum	4,50 (4,10-4,75)	4,40 (4,01-4,60)	0,022*	9518,000	-2,292
Öz Yeterlik	4,80 (4,40-5,00)	4,76 (4,34-4,95)	0,265	10413,500	-1,114
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,66 (4,16-5,00)	4,33 (4,00-5,00)	0,016*	9464,000	-2,412
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	0,603	10929,500	-,520
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,120	10129,500	-1,553
Özel Eğitim Yatırım	4,00 (3,50-4,00)	4,00 (3,50-4,00)	0,294	10485,000	-1,049
Gönüllü Katılım	5,00 (4,00-5,00)	4,00 (3,00-5,00)	0,005*	9224,000	-2,824
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,608	10876,500	-,513
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,284	10510,000	-1,072
Öğretim Yeterliği	4,80 (4,20-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	0,245	10413,500	-1,163
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (5,00-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,031*	9937,500	-2,160
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,31-5,00)	0,989	11240,500	-,014

*p<0,05, ÖG: Özel Gereksinimli

ÖG konulu ders alan ve almayan antrenörlerin tutum puanlarına ait medyanlar arasındaki

fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Ders alanların tutum puanları ders almayanlardan daha yüksektir. Öz yeterlik puanlarına ait medyanlar ÖG konulu ders alan ve almayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

ÖG konulu ders alan ve almayan antrenörlerin Eğitim Hakkı ve Gönüllü Katılım puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Ders alan antrenörlerin Eğitim Hakkı ve Gönüllü Katılım puanları ders almayanlardan daha yüksektir. Ayrıca ÖG konulu ders alan ve almayan antrenörlerin Kişilik Edindirme Yeterliği puanlarına mean rankları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Ders alan antrenörlerin Kişilik Edindirme Yeterliği puanlarına ait ortalama rank (167,29) ders almayan antrenörlerden (143,08) daha yüksektir. Bunlar dışında kalan tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar ÖG konulu ders alan ve almayan antrenörlerde istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Araştırmanın nitel boyutundan elde edilen bulgulara da ÖG bireyler konulu ders alan katılımcıların olumlu tutumlara sahip olduğu görülmektedir. Örneğin ÖG Konulu Ders Alan A6 şu ifadeleri kullanmıştır: *“Engelli için geçerli imkanlar çok kısıtlı. Spor yapan çocukların artıları çok çok fazla, yaptırılması lazım... Sosyal etkileri en başta var; Sağlık etkileri, kendilerini geliştirme. Toplumda bir yer edinebilme spor sayesinde. Ve daha birçok şey... Çok mutlu olurum onlarla çalışmaktan.”*

Antrenörlerin “ÖG Bireyler Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesi Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.4’te verilmiştir.

Tablo 4.1.4. ÖG bireyler konulu derste teorinin uygulamaya dönüşmesi durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

	ÖG Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesi Durumu		P	Mann- Whitney U Test istatistiği	Z testi
	Evet Medyan (Q ₁ -Q ₃)	Hayır Medyan (Q ₁ -Q ₃)			
Tutum	4,42 (3,96-4,75)	4,45 (4,05-4,66)	0,984	3234	-0,020
Öz Yeterlik	4,85 (4,53-5,00)	4,76 (4,16-4,96)	0,068	2705	-1,826
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,66 (4,00-5,00)	4,66 (4,00-5,00)	0,952	3222,500	-,061
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,31-5,00)	5,00 (4,43-5,00)	0,718	3151,500	-,361
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,25-5,00)	0,476	3040,500	-,713
Özel Eğitim Yatırım	4,00 (3,50-4,00)	4,00 (3,50-4,00)	0,287	2937,500	-1,065
Gönüllü Katılım	5,00 (3,62-5,00)	4,00 (3,50-5,00)	0,592	3093,000	-,535
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,87 (4,25-5,00)	4,50 (4,00-5,00)	0,125	2805,000	-1,535
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,412	3022,000	-,821
Öğretim Yeterliği	5,00 (4,40-5,00)	4,80 (3,95-5,00)	0,104	2789,500	-1,625
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (5,00-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,067	2818,000	-1,831
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	4,87 (4,00-5,00)	0,024*	2631,000	-2,260

*p<0,05

ÖG: Özel Gereksinimli

Tutum ve öz yeterlik puanlarına ait medyanlar ÖG konulu dersi uygulama içerikli alan ve uygulama içerikli almayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir (p>0,05).

ÖG konulu dersi uygulama içerikli alan ve uygulama içerikli almayan antrenörlerin Yönetim Yeterliği puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Dersi uygulama içerikli alan antrenörlerin Yönetim Yeterliği puanları dersi uygulama içerikli almayan antrenörlerden daha yüksektir. Bunun dışında kalan tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar ÖG konulu dersi uygulama içerikli alan ve uygulama içerikli almayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Araştırmanın nitel bulgularında ise uygulama içerikli ders alan A8 “*Herkes eğitim hakkında eşit ölçüde yararlanmalı. Çünkü onların psikolojik anlamda da birazcık daha özel ilgiye ihtiyaçları var. Akademik anlamda da öteki bir tekrar yapıyorsa belki onun üç tekrar yapması gerekiyor. Daha fazla vakit ayrılması gerekiyor.*” ifadesini aktarırken; uygulama içerikli ders almayan A9 “*Sporcunun engellilik durumuna da bağlı. Çünkü insan bazen kaldıramayabiliyor o durumları.*” ifadesini aktarmıştır.

Antrenörlerin “Kurumsal Statü” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.5’te verilmiştir.

Tablo 4.1.5. Kurumsal statü değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

Kurumsal Statü					
	Sözleşmeli Medyan (Q ₁ -Q ₃)	Kadrolu Medyan (Q ₁ -Q ₃)	p	Mann-Whitney U Test istatistiği	Z testi
Tutum	4,50 (4,00-4,70)	4,40 (4,05-4,65)	0,748	7364,50	-0,321
Öz Yeterlik	4,80 (4,46-4,95)	4,76 (4,34-5,00)	0,730	7351,50	-0,345
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,66 (4,12-5,00)	4,50 (4,00-5,00)	0,509	7162,000	-,661
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	0,280	7015,500	-1,081
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,783	7401,000	-,275
Özel Eğitim Yatırım	3,87 (3,50-4,00)	4,00 (3,50-4,00)	0,686	7322,000	-,404
Gönüllü Katılım	4,00 (3,50-5,00)	4,00 (3,00-5,00)	0,856	7457,000	-,182
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,931	7512,000	-,087

Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,506	7187,000	-,666
Öğretim Yeterliği	4,80 (4,35-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	0,390	7057,000	-,859
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	0,723	7387,500	-,354
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,598	7267,000	-,527

Tutum ve öz yeterlik puanlarına ait medyanlar sözleşmeli ve kadrolular arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$). Benzer şekilde tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar sözleşmeli ve kadrolu olanlarda istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Antrenörlerin “Atamaya Esas Spor Dalı Türü” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.6’da verilmiştir.

Tablo 4.1.6 Atamaya esas spor dalı türü değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

	Spor Dalı Türü		p	Mann-Whitney U Test istatistiği	Z testi
	Bireysel Medyan (Q₁-Q₃)	Takım Medyan (Q₁-Q₃)			
Tutum	4,40 (4,00-4,70)	4,40 (4,10-4,65)	0,863	11522	-0,172
Öz Yeterlik	4,80 (4,47-5,00)	4,71 (4,28-5,00)	0,202	10677,5	-1,277
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,50 (4,00-5,00)	4,50 (4,16-5,00)	0,861	11522,000	-,176
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	0,967	11628,500	-,041
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,913	11574,000	-,109
Özel Eğitim Yatırım	4,00 (3,50-4,00)	3,75 (3,50-4,00)	0,294	10873,500	-1,050
Gönüllü Katılım	4,00 (3,00-5,00)	4,00 (3,50-5,00)	0,570	11239,000	-,568
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,213	10730,000	-1,246
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,25-5,00)	0,218	10789,000	-1,231
Öğretim Yeterliği	4,80 (4,20-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	0,233	10780,500	-1,193
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (5,00-5,00)	5,00 (4,25-5,00)	0,003*	9816,500	-2,970
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,282	10901,000	-1,077

* $p<0,05$

Tutum ve öz yeterlik puanlarına ait medyanlar bireysel spor antrenörleri ve takım sporları antrenörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Kişilik Edindirme Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar bireysel spor antrenörleri ve takım sporları antrenörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir ($p<0,05$). Bireysellerde mean rank 164,78 takım sporlarında mean rank 140,65 olarak görülmüştür. Bunun dışında kalan tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar bireysel spor antrenörleri ve takım sporları antrenörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Antrenörlerin “Antrenörlük Kademesi” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.7’de verilmiştir.

Tablo 4.1.7. Antrenörlük kademesi değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

	Antrenörlük Kademesi			P	Kruskal-Wallis Test istatistiği
	2. Kademe Medyan (Q ₁ -Q ₃)	3. Kademe Medyan (Q ₁ -Q ₃)	4. Kademe Medyan (Q ₁ -Q ₃)		
Tutum	4,42 (4,00-4,70)	4,40 (4,10-4,60)	4,40 (4,00-4,70)	0,714	0,674
Öz Yeterlik	4,76 (4,28-4,95)	4,76 (4,38-4,95)	4,90 (4,71-5,00)	0,013*	8,673
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,66 (4,16-5,00)	4,50 (4,00-5,00)	4,50 (3,83-5,00)	0,473	1,498
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,838	,354
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,846	,335
Özel Eğitim Yatırım	3,87 (3,50-4,00)	4,00 (3,50-4,00)	4,00 (3,50-4,00)	0,236	2,885
Gönüllü Katılım	4,50 (3,50-5,00)	4,00 (3,00-5,00)	4,50 (3,50-5,00)	0,238	2,867
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,50 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	5,00 (4,00-5,00)	0,260	2,694
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	0,198	3,239
Öğretim Yeterliği	4,70 (4,00-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	5,00 (4,60-5,00)	0,007*	9,920

Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (5,00-5,00)	0,368	2,001
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,25-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	0,031*	6,954

*p<0,05

Tutum puanlarına ait medyanlar antrenörlük kademeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermezken ($p>0,05$), öz yeterlik puanlarına ait medyanlar antrenörlük kademeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir ($p<0,05$). Bu farklılığa sebep olan gruplar şöyledir;

2. Kademe ve 4. Kademe olan antrenörlerin öz yeterlik medyanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,018$). 4. Kademe olan antrenörlerin öz yeterlik puanları 2. kademe olan antrenörlerden daha yüksektir. 3. Kademe ve 4. Kademe olan antrenörlerin öz yeterlik medyanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,021$) 4. Kademe olan antrenörlerin öz yeterlik puanları 3. Kademe olan antrenörlerden daha yüksektir. Ancak 2. ve 3. Kademe olan antrenörlerin öz yeterlik medyanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=1,00$)

Öğretim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar en az bir kademe istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir ($p<0,05$). 2. Kademe ile 4. Kademedeki antrenörlerin Öğretim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,007$). 3. Kademe ile 4. Kademedeki antrenörlerin Öğretim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,019$). 2. Kademe ile 3. Kademedeki antrenörlerin Öğretim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=1,000$)

Yönetim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar en az bir kademe istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir ($p<0,05$). 2. Kademe ile 4. Kademedeki antrenörlerin Yönetim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0,051$). 3. Kademe ile 4. Kademedeki antrenörlerin Yönetim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,038$). 2. Kademe ile 3. Kademedeki antrenörlerin Yönetim Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=1,000$). Bunun dışında kalan tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar kademeler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Antrenörlerin “ÖG Bireyler ile Geçmiş Spor Deneyimi Olması Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.8’de verilmiştir.

Tablo 4.1.8. ÖG bireyler ile çalışma deneyimi olması durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

ÖG Bireyler ile Çalışma Deneyimi					
	Evet Medyan (Q ₁ -Q ₃)	Hayır Medyan (Q ₁ -Q ₃)	p	Mann Whitney U test istatistiği	Z testi
Tutum	4,45 (4,05-4,70)	4,35 (4,00-4,60)	0,072	10270,50	-1,797
Öz Yeterlik	4,80 (4,38-5,00)	4,71 (4,33-4,95)	0,081	10319,50	-1,745
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,50 (4,00-5,00)	4,50 (4,00-5,00)	0,792	11455,500	-,264
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (4,00-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,055	10448,000	-1,915
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,791	11459,500	-,265
Özel Eğitim Yatırım	4,00 (3,50-4,00)	3,75(3,50-4,00)	0,207	10715,000	-1,263
Gönüllü Katılım	5,00 (4,00-5,00)	4,00 (3,00-5,00)	<0,001*	8541,000	-4,255
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,75 (4,00-5,00)	4,75(4,00-5,00)	0,318	10913,500	-,999
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,339	10982,500	-,956
Öğretim Yeterliği	5,00 (4,20-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	0,070	10325,500	-1,814
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (5,00-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,039*	10379,500	-2,060
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,25-5,00)	0,136	10610,000	-1,492

*p<0,05

ÖG: Özel Gereksinimli

Tutum ve öz yeterlik puanlarına ait medyanlar ÖG bireyler ile geçmiş spor deneyimi olan ve olmayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir (p>0,05)

Gönüllü Katılım alt boyut puanlarına ait medyanlar ÖG bireyler ile geçmiş spor deneyimi olan ve olmayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir (p<0,05). Benzer şekilde Kişilik Edindirme Yeterliği alt boyut puanlarına ait medyanlar ÖG bireyler ile geçmiş spor deneyimi olan (ort. rank=161,32) ve olmayan (ort. rank=144,58) antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir (p<0,05). Bunun dışında kalan tutum ve öz yeterlik alt boyut

puanlarına ait medyanlar ÖG bireyler ile geçmiş spor deneyimi olan ve olmayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Araştırmanın nitel bulguları ise nicel bulgulardan farklı olarak ÖG bireylerde çalışma deneyimi olan antrenörlerin daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir. ÖG bireyler ile geçmiş spor deneyimi olan A1 ÖG olan bireylere yönelik faaliyetlerde gönüllü yer almak istediğini şu şekilde ifade etmektedir: *“Özel gereksinimli bireylerin eğitimi kesinlikle yüksek derecede önemlidir... Özel gereksinimli çocukların da mutlaka yapabileceği şeyler vardır... Özel gereksinimli çocuğa bir şeyler verip onu çocuğun başardığını ve yüzündeki tebessüm, gülme o özgüven duygusunu gördüğünüz zaman o paha biçilemez bir şey. Onların eğitimde görev almak çok çok önemli. Herkesin de özveriyle eğitimlerinde görev almaları özellikle eğitilmiş kişilerin bence alması gerekir yani.”*

Kişilik Edindirme Yeterliği alt boyutuyla ilişkili olarak A8 spor ortamında öğrencinin ahlaki özelliklerini geliştirme önemi şu şekilde ifade etmiştir: *“Kişiliğin gelişmesinde karakter de aileden bile daha önemli bir nokta. Kesinlikle spor yaparak, onları salonlara çekerek, olası kötü alışkanlıklardan, olası kötü arkadaşlıklarda koruyoruz. Ama bunu da yapabilmek için çocuğun gerçekten sevgisini kazanmanız gerekiyor. Mesela benim uyguladığım yöntem şu. Ben çocukları korkutmaktan hoşlanmıyorum. Çocukların beni sevmesini sağlıyorum. Sadece bir şey olduğu zaman evet siz bunu böyle yapıyorsunuz ama ben üzülüyorum dediğim zaman onlara bağırıp çağırmaktan çok daha etkili sonuçlar aldığımı görüyorum.”*

ÖG bireyler ile çalışma deneyimi olan A1 *“o çocuklara bir şeyler verdiğiniz zaman çok çok daha mutlu oluyorsunuz.”* ifadelerini kullanırken, ÖG bireyler ile çalışma deneyimi olmayan A4 *“vicdanen eğitim alıp onlara yardımcı olmak isterim ama gerçekçi olmak gerekirse kariyerinin ortasına gelmiş birisi olarak benim yeni bir kariyer planı yapmam pek de kolay olmaz tabii ki.”* ifadelerini kullanmıştır.

Antrenörlerin “ÖG Yakını Olma Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4.1.9’da verilmiştir.

Tablo 4.1.9 ÖG yakını olma durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının karşılaştırılması

	ÖG Yakını Olma Durumu		p	Mann Whitney U test istatistiği	Z testi
	Evet Medyan (Q ₁ -Q ₃)	Hayır Medyan (Q ₁ -Q ₃)			
Tutum	4,45 (4,05-4,70)	4,40 (4,05-4,65)	0,433	9978	-0,784
Öz Yeterlik	4,80 (4,31-5,00)	4,76 (4,38-4,95)	0,476	10033	-0,713
Tutum Alt Boyutlar					
Eğitim Hakkı	4,50 (4,00-5,00)	4,50 (4,00-5,00)	0,486	10052,000	-,697
Eğitimin Yaygınlaştırılması	5,00 (5,00-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,092	9543,500	-1,683
Eğitim İnanç	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,691	10274,500	-,397
Özel Eğitim Yatırım	4,00 (3,50-4,00)	4,00 (3,50-4,00)	0,783	10357,500	-,275
Gönüllü Katılım	5,00 (4,00-5,00)	4,00 (3,00-5,00)	0,018*	8911,000	-2,358
Öz Yeterlik Alt Boyutlar					
Performans Yeterliği	4,75 (4,00-5,00)	4,75 (4,00-5,00)	0,792	10366,500	-,264
Psikolojik Yeterlik	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	0,994	10547,500	-,007
Öğretim Yeterliği	5,00 (4,20-5,00)	4,80 (4,00-5,00)	0,217	9692,500	-1,234
Kişilik Edindirme Yeterliği	5,00 (4,75-5,00)	5,00 (4,75-5,00)	,796	10400,500	-,258
Yönetim Yeterliği	5,00 (4,50-5,00)	5,00 (4,50-5,00)	,962	10520,500	-,048

*p<0,05

ÖG: Özel Gereksinimli

Tutum ve öz yeterlik puanlarına ait medyanlar ÖG yakını olan ve olmayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir (p>0,05).

Gönüllü Katılım alt boyut puanlarına ait medyanlar ÖG yakını olmayan (ort. rank = 148,73) ve olan (ort. rank=155,99) antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir (p<0,05). Bunun dışında kalan tutum ve öz yeterlik alt boyut puanlarına ait medyanlar ÖG yakını olan ve olmayan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir (p>0,05).

Araştırmanın nitel boyutunda ise ÖG yakını olan A10 “Bazı şeyleri insanların kendisi isteyip de görev alması gerektiğini düşünüyorum ben mesela işitme engelli sporcularım için işaret

dili öğrenmiştim.” ifadelerini kullanırken, ÖG yakını olmayan A6 “Şimdi biz kurum çalışaniyız bizden performans sporcusu istiyorlar. Biz burada dönüp engellilere bakamıyoruz.” ifadelerini kullanmıştır.

4.2. Tutum ve Öz Yeterlik Korelasyonuna İlişkin Bulgular

Tez çalışmasında uygulanan ölçeklere ilişkin korelasyon analizi bulguları bu bölümde verilmiştir. Ölçeklerin toplam puanlarına ve değişkenlere ilgili korelasyon yorumları aşağıdaki gibidir.

Antrenörlerin genel tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.1. Tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

		Tutum Puanı
Öz Yeterlik Puanı	Korelasyon Katsayısı	0,282**
	P	<0,001
	N	306

** $r > 0,19$

Öz yeterlik ve tutum puanları arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,001$). Buna göre Öz Yeterlik puanı yüksek olan antrenörlerin tutum puanlarının da yüksek olduğu söylenebilir.

Antrenörün öz yeterliği ile tutumu arasında ilişkinin ÖG olan bireyin eğitiminde sonuç alma noktasındaki önemini A1 şu şekilde ifade etmektedir: “Antrenör bu konuda kendini geliştirmiş ise, yani işini severek yapıyorsa bu da önemli. O çocuğun o hareketi yapıp yapmayacağını, ne kadar çalışırsa çalışsın yapıp yapamayacağını biliyor ve ona göre zaten ona göre o çalışmayı yaptırır... özel gereksinimli benim de yaptığım yani gittiğim okullarda da çalışmalarda da çocukların yeter ki istensin isteyerek çocuklara bir şeyler öğretilmesi istensin ve onların da bir şey yapılacağını onlara inandırısın o zaman yapabiliyorlar.”

Antrenörlerin “Cinsiyet” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3. Cinsiyet değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	Cinsiyet		Öz Yeterlik	
	Kadın	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,370**
			Sig. (2-tailed)	<0,001
			N	91
	Erkek	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,232**
			Sig. (2-tailed)	,001
			N	215

** $r > 0,19$

Kadın antrenörlerde tutum ile öz yeterlik arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,37$; $p<0,05$). Erkek antrenörlerde tutum ile öz yeterlik arasında zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,232$; $p<0,05$).

Antrenörlerin “Eğitim Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.4’te verilmiştir.

Tablo 4.2.5. Eğitim durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	Eğitim Durumu		Öz Yeterlik	
	Lise	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,144
			Sig. (2-tailed)	,524
			N	22
	Lisans	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,293**
			Sig. (2-tailed)	,000
			N	218
	Lisansüstü	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,335**
			Sig. (2-tailed)	,006
			N	66

** $r > 0,19$

Lise mezunlarında tutum ile öz yeterlik arasında önemsizmeyecek kadar zayıf ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki vardır ($r=0,44$; $p>0,05$). Lisans mezunlarında tutum ile öz yeterlik arasında zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,293$; $p<0,05$). Lisansüstü mezunlarında ise tutum ile öz yeterlik arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,335$; $p<0,05$).

Antrenörlerin “Spor Dalı Türü” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.6’de verilmiştir.

Tablo 4.2.7. Spor dalı türü değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	Spor Dalı Türü		Öz Yeterlik	
	Bireysel	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,277**
			Sig. (2-tailed)	<0,001
			N	163
	Takım	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,289**
			Sig. (2-tailed)	<0,001
			N	143

** $r > 0,19$

Bireysel spor antrenörlerinde ($r=0,277$; $p<0,05$) ve takım sporu antrenörlerinde ($r=0,289$; $p<0,05$) tutum ile öz yeterlik arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Antrenörlerin “ÖG Olan Bireyler ile Çalışmış Olma” değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanları arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.8’de verilmiştir.

Tablo 4.2.9. ÖG bireyler ile çalışmış olma durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	ÖG Birey ile Çalışmış Olma		Öz Yeterlik	
	Evet	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,234**
			Sig. (2-tailed)	,003
			N	163
	Hayır	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,331**
			Sig. (2-tailed)	<0,001
			N	143

** $r > 0,19$

ÖG: Özel Gereksinimli

ÖG olan bireyler ile çalışma deneyimi olan ($r=0,234$; $p<0,05$) ve çalışma deneyimi olmayan ($r=0,331$; $p<0,05$) antrenörlerde tutum ile öz yeterlik arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Antrenörlerin “ÖG Yakını Olma Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.10’da verilmiştir.

Tablo 4.2.11. ÖG yakını olma durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	ÖG Yakını Olma Durumu		Öz Yeterlik	
	Evet	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,291**
			Sig. (2-tailed)	,003
			N	105
	Hayır	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,263**
			Sig. (2-tailed)	<0,001
			N	201

** $r > 0,19$

ÖG: Özel Gereksinimli

ÖG yakını olan ($r=0,291$; $p<0,05$) ve olmayan ($r=0,263$; $p<0,05$) antrenörlerde tutum ile öz yeterlik arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Antrenörlerin “ÖG Olan Bireylere Yönelik Ders Alma Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar 4.2.12’de verilmiştir.

Tablo 4.2.13. ÖG olan bireylere yönelik ders alma durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	ÖG Ders Alma Durumu		Öz Yeterlik	
	Evet	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,322**
			Sig. (2-tailed)	<0,001
			N	125
	Hayır	Tutum	Korelasyon Katsayısı	,258**
			Sig. (2-tailed)	<0,001
			N	180

** $r > 0,19$

ÖG: Özel Gereksinimli

ÖG olan bireylere yönelik ders alan ($r=0,322$; $p<0,05$) ve almayan ($r=0,258$; $p<0,05$) antrenörlerde tutum ile öz yeterlik arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Antrenörlerin “ÖG Bireyler Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesi Durumu” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.14’de verilmiştir.

Tablo 4.2.15. ÖG bireyler konulu derste teorinin uygulamaya dönüşmesi durumu değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	ÖG Konulu Derste Teorinin Uygulamaya Dönüşmesi Durumu		Öz Yeterlik	
	Evet	Tutum	Korelasyon Katsayısı Sig. (2-tailed) N	,280** ,017 72
	Hayır	Tutum	Korelasyon Katsayısı Sig. (2-tailed) N	,308** ,003 90

** $r > 0,19$

ÖG: Özel Gereksinimli

ÖG bireylere yönelik yapılan derste uygulama eğitimi alan ($r=0,280$; $p<0,05$) ve almayan ($r=0,308$; $p<0,05$) antrenörlerde tutum ile öz yeterlik arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Antrenörlerin “Kurumsal Statü” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar Tablo 4.2.16’da verilmiştir.

Tablo 4.2.17. Kurumsal statü değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Spearman's RHO	Kurumsal Statü		Öz Yeterlik	
	Sözleşmeli	Tutum	Korelasyon Katsayısı Sig. (2-tailed) N	,235 ,066 62
	Kadrolu	Tutum	Korelasyon Katsayısı Sig. (2-tailed) N	,292** ,000 244

** $r > 0,19$

Sözleşmeli antrenörlerde tutum ile öz yeterlik arasındaki ilişki zayıftır ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir ($r=0,235$; $p>0,05$). Kadrolu antrenörlerde ise tutum ile öz yeterlik arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,292$; $p<0,05$).

Antrenörlerin “Antrenörlük Kademesi” değişkenine göre tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki korelasyonlar 4.2.18’da verilmiştir.

Tablo 4.2.19. Antrenörlük kademesi değişkenine göre tutum ve öz yeterlik puanlarının korelasyonu

Antrenörlük Kademesi			Öz Yeterlik
Spearman's RHO	2. Kademe	Tutum	Korelasyon Katsayısı
			,314**
			Sig. (2-tailed)
	3. Kademe	Tutum	,000
			N
			124
	4. Kademe	Tutum	Korelasyon Katsayısı
			,283**
			Sig. (2-tailed)
			,001
			N
			131
			Korelasyon Katsayısı
			,291**
			Sig. (2-tailed)
			,038
			N
			51

** $r > 0,19$

2. Kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerde ($r=0,314$; $p<0,05$), 3. Kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerde ($r=0,283$; $p<0,05$), 4. Kademe antrenörlük belgesine sahip olan antrenörlerde ($r=0,291$; $p<0,05$) tutum ile öz yeterlik arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Antrenörlerin ÖG olan bireylere yönelik tutumları ve öz yeterlikleri üzerine yapılan bu karma desen tez çalışmasında, değişkenlere göre elde edilen istatistiksel bulgular bu bölümde tartışılmıştır. Ayrıca tez çalışmasının teorik çerçevesini oluşturan Bandura'nın öz yeterlik ve tutum kuramları araştırmanın bulguları ile tartışılmıştır. Ölçeklerin alt boyutları ve toplam puanlarının nitel verilerle desteklendiği bulgular neticesinde tartışma bölümü oluşturulmuştur.

Antrenörlerin tutumları ile öz yeterlik düzeyleri incelendiğinde aralarında zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna bağlı olarak tutumları gelişmiş olan antrenörlerin öz yeterlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Bandura (1982)'nin; bireyin herhangi bir durumda, ortaya bir performans koyabilmek için yapacağı öz düzenleme becerisine yönelik fikrine uygun düzenlemeleri organize ederek başarılı bir şekilde yapıp yapamamasına ilişkin kendi tutumunu yansıtan bir kavram olarak ifade ettiği öz yeterliğin tutum ilişkisi tez çalışmasında da ulaşılan bir sonuçtur. Dolayısıyla tutum ve öz yeterlik kavramlarının birbirini desteklediği söylenebilir. Araştırmada konu olan antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olması ÖG olan bireylere yönelik tutumlarını da daha olumlu olmaya sevk edecektir. Bununla beraber eğitimde fırsat eşitliği boyutunda ve ÖG olan bireyleri kapsayıcı eğitim yelpazesıyla spor ortamlarına dahil etme boyutunda antrenör öz yeterliklerinin ve tutumlarının birlikte geliştirilmesinin önemli olacağı düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkeninin antrenörlerin tutumları ve öz yeterlikleri ile karşılaştırılmasından elde edilen bulgular incelendiğinde kadın antrenörlerin erkek antrenörlere göre daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Öz yeterlik düzeyleri arasında ise herhangi bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Bania vd. (2023), Shahid & Thompson (2001) kadın katılımcıların ÖG olan bireylere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğunu belirtmektedir. Literatürde kadın katılımcılar lehine görülen bu durumun kadınların duygusal düşünme durumları ve annelik duygularından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Sağlık mensuplarına yönelik yapılan bir diğer çalışmada ise öz yeterlikte erkek katılımcıların, tutumda ise kadın katılımcıların lehine farklar olduğu ifade edilmektedir (Opoku vd. 2023). Tez çalışmasının nitel verileri göz önüne alındığında da benzer bir durum olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların daha çok performans anlamında çalışmalar yaptığı, kadın katılımcıların ise benzer oranda dahil etme

yönünde çalışmalar yaptığı ifadeleri sıklıkla kullanılmıştır. Buradan hareketle kadın antrenörlerin ÖG olan bireylere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ve ÖG olan bireylerin eğitiminde daha kapsayıcı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Cinsiyet değişkenine göre antrenörlerin tutumları ile öz yeterlik düzeylerine ilişkin korelasyon analizi bulguları incelendiğinde kadın antrenörlerin tutum düzeyleri ile öz yeterlik düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Erkek antrenörlerin tutumları ile öz yeterlikleri arasında ise zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum yukarıdaki farkı da destekler niteliktedir. Kadın olan antrenörlerin tutum ile öz yeterlik korelasyonları daha güçlüdür.

Antrenörlerin eğitim durumları ile tutum ve öz yeterliklerinin karşılaştırmaları incelendiğinde farklı eğitim durumlarına sahip antrenörlerin genel puanlarının benzerlik gösterdiği görülmüştür. Ancak lise ile lisans mezunu antrenörlerin Eğitim İnançlarına Yönelik İnanç alt boyutunda lisans mezunlarının lehine farklar görülmektedir. Bu alt boyuttaki ifadeler eğitim yoluyla ÖG olan bireylerde çeşitli alanlarda gelişim olup olamayacağını sorgulamaktadır. Lisans mezunlarında bu alt boyutta pozitif fark çıkması eğitim yoluyla bilinçlenmeye kanıt sağlayabilir. Antrenörlerin eğitim durumlarında tutumları ile öz yeterlik düzeylerine ilişkin korelasyon incelendiğinde lisans mezunlarında zayıf, lisansüstü mezunlarında ise orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu da eğitim düzeyi yükseldikçe korelasyonun arttığı sonucunu desteklemektedir. Literatürde ise bu korelasyonla ilgili araştırma bulunmamaktadır.

Antrenörlerin ÖG olan bireyler konulu ders alma durumuna göre tutum ve öz yeterliklerinin karşılaştırılmasından elde edilen bulgular incelendiğinde ders alan katılımcıların tutumlarının daha gelişmiş olduğu görülmektedir. Ayrıca öz yeterlik boyutunda Kişilik Edindirme Yeterliği alt boyutunda yine ÖG olan bireyler konulu ders alan katılımcıların daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. Bu derslerin ÖG olan bireylere yönelik daha olumlu tutumları beraberinde getirdiği ve ÖG olan bireylere fırsat eşitliği sağlama noktasında ortama kabulünü desteklediği birçok araştırmada ifade edilmektedir (Bania vd. 2023; Byra & Domagała-Zyśk, 2022; Freer, 2021; Goodall vd. 2023; Morgado & Sánchez-Díaz, 2024; Moriña, 2019 Shaw, 2023). Bu benzer sonuçlar ÖG olan bireyler konulu ders almanın tutumlar üzerinde olumlu etkiler bıraktığını kanıtlar niteliktedir. Antrenörlerin ÖG olan bireyleri konu alan ders alma durumları ile tutum ve öz yeterlik düzeylerinin korelasyonları incelendiğinde hem ders alan hem de almayan antrenörlerde zayıf ama

anlamalı ilişkiler görülmüştür. Alan yazında ise bu korelasyonu inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

ÖG bireyler konulu derste teorinin uygulamaya dönüşmesi durumuna göre antrenörlerin tutumları ile öz yeterlik düzeylerinin uygulama içerikli ders alan antrenörlerde daha gelişmiş olduğu özellikle nitel verilerde görülmektedir. Benzer şekilde Yönetim Yeterliği alt boyutunda uygulama içerikli ders alan antrenörlerin lehine fark olduğu gözükmemektedir. Literatür incelendiğinde uygulama içerikli modüllerin ÖG olan bireylere yönelik tutumları olumlu yönde şekillendirmek için efektif bir eğitim aracı olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir (Bania vd. 2023; Byra & Domagała-Zyśk, 2022; Shaw, 2023; VanSickle vd. 2021). Buna göre uygulama içerikli ders alan antrenörlerin daha olumlu tutuma sahip olduğu ve öğrenciyi dahil etme noktasında öz yeterliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Uygulama içerikli ders almış olmanın antrenörlerin tutumları ile öz yeterlik düzeylerine yönelik ilişkisi incelendiğinde uygulama içerikli ders alan ve almayan antrenörlerde zayıf ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Kurumsal statü değişkenine göre tutum ve öz yeterlik düzeylerinde sözleşmeli ve kadrolu antrenörler arasında herhangi bir fark olmadığı, dağılımların benzerlik gösterdiği görülmüştür. Araştırmanın nitel boyutu da nicel boyutuyla benzerlik göstermektedir. Literatürde antrenörlerin kurumsal statüsünü konu alan ve tutumları ile öz yeterlik düzeylerini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kadrolu ve sözleşmeli antrenörler arasındaki bu benzerliğin sözleşmeli çalışan antrenörlerin de belirli bir süre sonra kadroya geçme durumlarından ve benzer haklara sahip olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Kurumsal statünün antrenör tutumları ile öz yeterlik düzeylerine ilişkin korelasyonu incelendiğinde kadrolu antrenörlerde zayıf ve anlamlı ilişki bulunurken, sözleşmeli antrenörlerde anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Ancak literatürde ilgili çalışmalar incelendiğinde kurumsal statü değişkeninde antrenörlerin tutumları ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunamamıştır.

Bireysel spor antrenörleri ve takım sporları antrenörlerinin tutum ve öz yeterlikleri karşılaştırıldığında aralarında genel anlamda bir fark olmadığı görülmüştür. Yalnızca Kişilik Edindirme Yeterliği alt boyutunda bireysel spor antrenörlerinin lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Literatürde incelendiğinde bireysel ve takım sporları antrenörlerini karşılaştıran bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bireysel sporlardaki daha küçük gruplarla çalışabilme avantajından doğan bireysel ilgi sebebiyle öz yeterlik boyutunda kişilik edindirme yeterliği alt

boyutunda bireysel spor antrenörlerinin daha yüksek puanlar alabileceği düşünülmektedir. Bireysel spor antrenörleri ve takım sporları antrenörlerinin tutum ve öz yeterlik korelasyonları incelendiğinde her iki grupta da zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Literatürde ise bu konuda herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. İki grubun da benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Antrenörlük kademesine göre tutum ve öz yeterlik karşılaştırıldığında tutumda herhangi bir farklılaşma olmadığı, öz yeterlikte ise 4. Kademe olan antrenörlerin diğer gruplardan daha gelişmiş olduğu görülmüştür. Literatürde antrenörlük kademesi değişkenine göre tutumları ve öz yeterlikleri inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Antrenör eğitim yönetmeliğinde 4. Kademe baş antrenör unvanına ulaşmanın meşakkatli bir süreç olması sebebiyle; bu antrenörlerin kişisel gelişime daha açık olmalarından dolayı öz yeterliklerinin de daha gelişmiş olabileceği düşünülmektedir. Antrenörlük kademelerinde 2. Kademe, 3. Kademe ve 4. Kademe olan antrenörlerin tutum ve öz yeterlikleri arasında zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak alan yazında antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre tutum ve öz yeterlik ilişkisini değerlendiren herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu ilişkinin sebebi ise antrenör eğitim yönetmeliğinde kademe yükseltmek için federasyonların gelişim semineri zorunluluklarından ve bu seminer içeriklerinde paralimpik konularına da değinilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca yüksek kademe olan antrenörlerin öz yeterliğinin anlamlı şekilde yüksek olması bu antrenörlerin tutumlarının da yüksek olacağının habercisidir.

ÖG olan bireyler ile geçmiş spor deneyimi olan ve olmayan antrenörlerin tutum ve öz yeterlik düzeyleri karşılaştırıldığında geçmiş spor deneyimi antrenörlerin daha olumlu tutuma sahip olduğu özellikle nitel boyutta görülmektedir. Benzer şekilde tutumda gönüllü katılım, öz yeterlikte kişilik edindirme yeterliği alt boyutlarında geçmiş spor deneyimi olan antrenörlerin lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Ancak ölçek toplam puanlarında herhangi bir anlamlı fark görülmemiştir. Bunun sebebinin ise anket araştırmalarında toplumsal duyarlılık önyargılarına bağlı olarak katılımcıların kendi cevaplarını değil, istenen cevapları vermesi eğiliminden kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Roxas & Lindsay, 2012). Literatür incelendiğinde ÖG olan bireylerle geçmiş deneyimlerin olumlu tutumları beraberinde getirebileceği ifade edilmektedir (Morgado & Sánchez-Díaz, 2024). Dolayısıyla ÖG olan bireyler ile geçmiş spor deneyimleri antrenörlerin tutumlarını olumlu etkileyebilmektedir. ÖG olan bireyler ile geçmiş spor deneyimi olan ve olmayan antrenörlerin tutum ve öz yeterlik düzeyleri arasında her iki grup için de zayıf

ancak istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir. Literatürde ise ÖG bireyler ile geçmiş spor deneyiminin tutum ve öz yeterlik ilişkisini destekleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak ÖG olan bireyler ile geçmiş spor deneyimine sahip antrenörlerin neler ile karşılaşabileceğinin farkında olduğu ve buna yönelik fikirleri deneyimlediği düşünüldüğünde ÖG olan bireyi dahil etme ve edebilme noktasında tutum ve öz yeterlik boyutlarında ilişki olabileceği düşünülmektedir.

ÖG yakını olan ve olmayan antrenörlerin tutum ve öz yeterlikleri arasında özellikle nitel bulgulara ÖG yakını olan antrenörlerin daha olumlu tutumlara sahip olduğu görülmektedir. Ancak gönüllü katılım alt boyutunda ÖG yakını olan antrenörlerin daha olumlu tutuma sahip olduğu görülmektedir. Ölçek toplam puanlarında ise herhangi bir anlamlı farklılık görülmemektedir. Bunun sebebinin antrenörlerin kabullenilmiş toplumsal cevaplar verme eğilimlerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Roxas & Lindsay, 2012). Literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerini konu alan bir çalışmada, ailesinde ÖG yakını olması ve olmamasının tutumlar üzerinde bir fark oluşturmadığı ifade edilmiştir (VanSickle vd. 2021). Sağlık mensuplarına yönelik yapılan başka bir araştırmada ise ÖG akrabaya sahip olmayanların tutumlarının ve öz yeterliklerinin daha gelişmiş olduğunu gösteren çalışmalar göze çarpmaktadır (Opoku vd. 2023). Literatürdeki bu farklı sonuçların yakınlık derecelerinden ve örnekleme oluşturan toplumun ÖG olan bireylere bakış açılarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilen gönüllü katılım alt boyutundaki farklılaşma ise antrenörlerin ÖG olan yakını olduğu zaman bu alanda çalışmaya daha istekli olabileceğini göstermektedir. ÖG yakını olan ve olmayan antrenörlerin tutum ve öz yeterlik düzeyleri arasında her iki grup için de zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Alan yazında ise konuyla ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

6. ÖNERİLER

Bu karma desen tez çalışmasından elde edilen bulgulara ve alan yazın ile tartışılan sonuçlara göre antrenörlerin ÖG olan bireylere yönelik tutum ve öz yeterlik düzeylerinin bir bütün olarak ele alınması gerektiği tüm değişkenler için doğrulanmaktadır. Bu sonucun bir getirisi olarak tutumları geliştirmenin öz yeterliği de geliştireceği öngörülmektedir. Buna bağlı olarak tutumların gelişimi eğitimde fırsat eşitliğini desteklemek konusunda güçlü bir araç olarak kullanılabilir. Antrenörlerin ÖG bireylere yönelik tutumlarını geliştirmek için hizmet içi eğitimlerin daha sık ve daha nitelikli yapılması, fakültede ilgili derslerin arttırılması ve içeriğinin düzenlenmesi diğer taraftan paralimpik spor dalları hakkında bilgilendirmeler yaparak antrenörlerin eğitim inançlarının desteklenmesi önerilebilir. Kadın ve erkek antrenörler arasındaki tutumda oluşan farklar ve antrenörlük kademesinde öz yeterlikte oluşan farkların daha derinlemesine incelenmesi gelecekteki çalışmalar için önerilir. Ayrıca gelecekte çalışmalarda antrenörlerin görev yaptığı bölgelere göre farklılaşma olup olmadığının araştırılması önerilebilir. ÖG olan bireylerin erişim sorunu yaşadığı spor ortamlarında en önemli role sahip olan antrenörlerin bu alanda teşvik edilmesi fırsat eşitliğini desteklemek adına etkili bir yöntem olabilir.

7. KAYNAKLAR

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAID). (2019) Definition of intellectual disability. Erişim Adresi: aaid.org/intellectual-disability/definition. Erişim Tarihi: 23.10.2023.
- Baki, A., Karataş, İ. ve Güven, B. (2002). Klinik mülakat yöntemi ile problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi. V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, ODTÜ, 15-18 Eylül, Ankara.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1982). "Self-Efficacy Mechanism in Human Agency". *American Psychologist*. 37. 122-147.
- Bandura, A. (1984). Recycling misconceptions of perceived self-efficacy. *Cognitive therapy and research*, 8, 231-255.
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of management*, 38(1), 9-44.
- Bania, T. A., Gianniki, M., Charitaki, G., Giannakoudi, S., Andreas, V. I., Farantou, C., ... & Billis, E. A. (2023). Attitudes towards people with disabilities across different healthcare undergraduate students: A cluster analysis approach. *Physiotherapy Research International*, 28(4), e2032.
- Barr, J. J., & Bracchita, K. (2015). Attitudes towards individuals with disabilities. The effects of contact with different disability types. *Current Psychology*, 34(2), 223–238.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş., &Demirel, F. (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem
- Byra, S., & Domagała-Zyśk, E. (2022). Multidimensional assessment of student teachers' self-esteem and attitudes towards inclusive education and people with disabilities. *Teaching Education*, 33(3), 237-253.
- Caner, S. M. (2019). Dindar Bireylerin Engellilere Karşı Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Creswell, J.W. (2006). *Understanding Mixed Methods Research*, (Chapter 1). Available at: http://www.sagepub.com/upm-data/10981_Chapter_1.pdf
- Çeyiz, S. (2007). Adana ilinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demirutku K. *Beşeri Değerler: Kuramlar Görgül Çalışmalar ve Değer Eğitimi Önerileri, Karakter ve Değerler Eğitimi*. Anı Yayıncılık. Ankara: 2019.
- Doğan O. (2004). Spor Psikolojisi Ders Kitabı, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas.
- DPI (1993). Constitution of disabled people's international. <http://www.dpi.org/document/documents-of-reference/dpi-constitutionen.pdf>. adresinden erişildi. Erişim Tarihi: 15.07.2023.
- Freer, J. R. (2023). Students' attitudes toward disability: A systematic literature review (2012–2019). *International Journal of Inclusive Education*, 27(5), 652-670.

- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2022). 2022 Hizmet İçi Eğitim Planı. Personel Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi: 2022 Yılı Hizmetiçi Eğitim Planı PGM.pdf (gsb.gov.tr). Erişim Tarihi: 11.10.2023.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2022). Antrenör Eğitim Yönetmeliği. Spor Eğitimi ve Araştırmaları Daire Başkanlığı. Erişim Adresi: <https://sporegitim.gsb.gov.tr/Sayfalar/2873/2859/Yonetmelikler.aspx>. Erişim Tarihi: 11.10.2023.
- Goodall, G., Mjøen, O. M., Witsø, A. E., Horghagen, S., Hardonk, S., & Kvam, L. (2023). Attitudes towards students with disabilities achieving their educational and work-related goals: a factorial survey experiment among higher education institution employees in Norway. *Higher Education*, 1-47.
- Grix, J. (2010). *The Foundations Of Research*. London: Palgrave Macmillan
- Güven, Ö., & Öncü, E. (2012). Antrenörlerin etik dışı davranışları ile ilgili sporcu algısı ölçeğinin geliştirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), 67-75.
- Hosford, S.; O’Sullivan, S. (2015). A climate for self-efficacy: The relationship between school climate and teacher efficacy for inclusion. *Int. J. Incl. Educ.* 20, 604–621.
- Hutzler, Y.; Meier, S.; Reuker, S.; Zitomer, M. (2019). Attitudes and self-efficacy of physical education teachers toward inclusion of children with disabilities: A narrative review of international literature. *Phys. Educ. Sport Pedagog.* 24, 249–266.
- Karademir, Y. (2021). Halk Oyuncularında Grup Sargınlığı ve Algılanan Motivasyonel İklim. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 445-465. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.732167>
- Karakaya, Y. E. & Şahin, A. (2023). “Engelli Bireylerin Spordaki Varlığı: Spor Yönetimi, Organizasyonları ve İnovasyon Perspektifinden Bir Bakış” Adlı Eserine Dair”, *International Academic Social Resources Journal*, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:56; pp:4495-4503. DOI: http://dx.doi.org/10.29228/AS_RJOURNAL.74523
- Kemper, E., Stringfield, S., & Teddlie, C. (2003). Mixed methods sampling strategies in social science research. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (pp. 273-296). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Keskin N. Öncü E. Kılıç SK. (2016). Ortaokul öğrencilerinin beden eğitimi dersine yönelik tutum ve öz-yeterlilikleri. *Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi*. 14(1): 93-107.
- Koçak, Ç. V. 2020. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 313-329.
- Kösterelioğlu, İ. (2013). Engelli Bireylerin Eğitilmesine Yönelik Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(3), 211-226.
- Logan, S. W., & Bogart, K. R. (2020). The effect of an intervention on college students’ attitudes towards people with disabilities and self-directed mobility. *International Journal of Disability, Development and Education*, 1–15. doi:10.1080/1034912X.2020.1738011
- Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials Of Research Design And Methodology*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Martin, K.; Kudláček, M. (2010). Attitudes of pre-service teachers in an Australian university towards inclusion of students with physical disabilities in general physical education programs. *Eur. J. Adapt. Phys. Act.* 3, 30–48.
- McConkey R. (2016). Sports and intellectual disability: a clash of cultures? *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities* 10, 293–8

- Milli Eğitim Bakanlığı- MEB. (2016). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi- İhtime Yetersizliği ve Kaynaştırma. Ankara.
- Morgado, B., & Sánchez-Díaz, M. N. (2024). Teaching for all: profile of faculty members who facilitate the success and inclusion of students with disability. *European Journal of Special Needs Education*, 39(2), 281-296.
- Moriña, A. (2019). Inclusive education in higher education: challenges and opportunities. *Postsecondary educational opportunities for students with special education needs*, 3-17.
- Opoku, M. P., Elhoweris, H., Amponteng, M., Nketsia, W., Torgbenu, E. L., & Saah, R. (2023). Pre-service healthcare professionals attitudes and self-efficacy towards individuals with intellectual disability in Ghana. *BMC medical education*, 23(1), 714.
- Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği [ÖEHY]. (2018). T.C. Resmî Gazete, (30471), 7 Temmuz 2018, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-8.htm>. Erişim Tarihi: 12.10.2023.
- Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2005. Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378-20120704.pdf>. Erişim Tarihi: 10.09.2023.
- Reina, R., Haegele, J. A., Pérez-Torralba, A., Carbonell-Hernández, L., & Roldan, A. (2021). The influence of a teacher-designed and-implemented disability awareness programme on the attitudes of students toward inclusion. *European Physical Education Review*, 27(4), 837-853.
- Roca-Hurtuna, M., & Sanz-Ponce, R. (2023). The Perception of University Students towards People with Disabilities and Their Labor Insertion. *Education Sciences*, 13(1), 79.
- Roxas, B., & Lindsay, V. (2012). Social desirability bias in survey research on sustainable development in small firms: An exploratory analysis of survey mode effect. *Business Strategy and the Environment*, 21(4), 223-235.
- Salkind, N. J. (1997). *Exploring research* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Shahid, J., & Thompson, D. (2001). *Teacher Efficacy: A Research Synthesis*.
- Sharma, U.; Nuttal, A. (2016). The Impact of Training on Pre-Service Teacher Attitudes, Concerns, and Efficacy towards Inclusion. *Asia-Pac. J. Teach. Educ.* 44, 142–155.
- Shaw, A. (2023). Inclusion of higher education disabled students: a Q-methodology study of lecturers' attitudes. *Teaching in Higher Education*, 1-22.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies For Ensuring Trustworthiness in Qualitative Research Projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Stanley, K. D., & Murphy, M. R. (1997). A comparison of general self-efficacy with self-esteem. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 123(1), 79-100.
- Taçman, M. (2006). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin demokratik tutumları. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 1(1), 30-46.
- UNICEF. (2015). Türkiye'de Engeli Olan Çocuklara Yönelik Bilgi, Tutum ve Davranış Raporu. Retrieved from [www.unicef.org.tr: http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/KAP_TR.pdf](http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/KAP_TR.pdf). Erişim Tarihi: 07.03.2023.
- VanSickle, J. L., Mills, I., Hancher-Rauch, H., Diacin, M. J., & Mayol, M. H. (2021). The Impact of a One-Time Community Engagement Event on College Students' Attitudes Toward Individuals with Intellectual Disabilities. *Palaestra*, 35(4).

- Vilchinsky, N., & Findler, L. (2004). Attitudes toward israel's equal rights for people with disabilities law: A multiperspective approach. *Rehabilitation Psychology*, 49(4), 309–316.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A., İnce, G., & Kırımoğlu, H. (2020). Beden Eğitimi ve Çocuk Gelişimi Öğrencilerinin Bilişsel Esneklik ve Kaynaştırma Eğitimine Bakış Açıları. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 207-220. <https://doi.org/10.24315/tred.602942>



8. EKLER

EK 1: Etik Kurul İzinleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.05.2023-123298

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma Etiği Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
03	14	04.05.2023

Karar Numarası: 2023/14

Doç. Dr. Sibel NALBANT'ın Danışmanlığını yürüttüğü (Diğer araştırmacı - Üniversitemiz Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mehmet Dinç) “**Ne Kadar Kapsayıcıyız? Antrenörlerin Özel Gereksinimlilere Yönelik Tutumları ve Öz Yeterlikleri Üzerine Karma Yöntem**” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait etik kurul başvurusunun görüşülmesi istemi.

Doç. Dr. Sibel NALBANT'ın Danışmanlığını yürüttüğü (Diğer araştırmacı - Üniversitemiz Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mehmet Dinç) “**Ne Kadar Kapsayıcıyız? Antrenörlerin Özel Gereksinimlilere Yönelik Tutumları ve Öz Yeterlikleri Üzerine Karma Yöntem**” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait etik kurul başvurusunun fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının **etik olarak uygun olduğuna** oybirliği ile karar verildi. **04.05.2023**

(Mazeretli)

Prof. Dr. Özgür Kasım AYDEMİR
Kurul Başkanı

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Kamile DEMİR
(Kurul Başkan V.)

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Mehmet AK
Üye

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Hamdi Alper GÜNGÖRMÜŞ
Üye

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Seymur AĞAZADE
Üye

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Süleyman Cem ŞAKTANLI
Üye

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Kemal VATANSEVER
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

EK 1: Etik Kurul İzinleri (devam)



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-604.02-5893400

Konu : Araştırma İzni-Mehmet DİNÇ

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Rektörlüğünün 14.08.2023 tarih ve E-32368283-663.08-137520 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "*Ne Kadar Kapsayıcıyız? Antrenörlerin Özel Gereksinimlilere Yönelik Tutumları ve Öz Yeterlikleri Üzerine Karma Yöntem*" başlıklı araştırma izni talebi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren **araştırmacılar tarafından** yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar **kurum yetkilileri** tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı(lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması gerekmektedir. Ayrıca araştırma raporlarında kurumsal gizliliğin korunması, üretilcek bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda Bakanlık ve Bakanlığa bağlı birimlerin isimlerinin verilmemesi, katılımcıların kurumsal aidiyetlerinin ve kimliklerinin tahmin edilmesine imkân verebilecek hiçbir paylaşımın yapılmaması gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemdaki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımı gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: C5ACD62E-0C97-45D2-BF6D-9BE08B555473 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

EK 1: Etik Kurul İzinleri (devam)

Dr. Mehmet Ata ÖZTÜRK
Bakan a.
Genel Müdür

Ek: Onaylanmış Soru Formu (4 Sayfa)

Dağıtım:

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine

Sayın Mehmet DİNÇ

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: C5ACD62E-0C97-45D2-BF6D-9BE08B555473 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

EK 2: Onam Formları

	SOSYAL ARAŞTIRMACILARI BİLGİLENDİRME ONAM FORMU	Doküman No	FR.195
		İlk Yayın Tarihi	10.01.2022
		Revizyon Tarihi	-
		Revizyon No	0
		Sayfa	1/1

Sizi Doç. Dr. Sibel NALBANT tarafından yürütülen **"Ne Kadar Kapsayıcıyız? Antrenörlerin Özel Gereksinimlere Yönelik Tutumları ve Öz Yeterlikleri Üzerine Karma Yöntem"** başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. Araştırmayla İlgili Bilgiler:

- Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görev yapan antrenörlerin, özel gereksinimli bireylerin eğitimine yönelik tutumlarının, öz yeterlik düzeyleri ve belirli sosyodemografik özellikler açısından incelenmesidir.
- Araştırmanın İçeriği: Araştırmada Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görev yapan antrenörlerin özel gereksinimli bireylerin eğitimine yönelik tutumlarının öz yeterlilikleri ve bazı değişkenler ile nasıl bir ilişkisi olacağı üzerine bir araştırma yapılacaktır.
- Araştırmanın Nedeni: Tez çalışması
- Araştırmanın Öngörülen Süresi: 3 ay
- Araştırmaya Kabulması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı: 450 katılımcı
- Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:

Mail ve/veya Telefon:

İmzası:

Not: 1. Bu form, iki nüsha halinde düzenlenir. Bu nüshalardan biri imza karşılığında gönüllü kişiye verilir, diğeri araştırmacı tarafından saklanır.

2. Araştırmada internet ortamında veri toplanması durumunda, katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçmektedir.

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Mehmet DİNÇ

İmzası:

Hazırlayan	Sistem Onayı	Yürürlük Onayı
Bölüm Kalite Sorumlusu	Kalite Koordinatörü	Üst Yönetici

EK 2: Onam Formları (devam)

	SOSYAL ARAŞTIRMACILARI BİLGİLENDİRME ONAM FORMU	Doküman No	FR.195
		İlk Yayın Tarihi	10.01.2022
		Revizyon Tarihi	-
		Revizyon No	0
		Sayfa	1/1

Sizi Doç. Dr. Sibel NALBANT tarafından yürütülen “**Ne Kadar Kapsayıcıyız? Antrenörlerin Özel Gereksinimlere Yönelik Tutumları ve Öz Yeterlikleri Üzerine Karma Yöntem**” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahibsiniz. **Görüşmelere katılmazsanız ve soruları yanıtlamak istemezseniz, araştırmaya katılım için onam vermediğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size yöneltilen **soruları** yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu görüşmeden elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. Araştırmayla İlgili Bilgiler:

- Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görev yapan antrenörlerin, özel gereksinimli bireylerin eğitimine yönelik tutumlarının, öz yeterlik düzeyleri ve belirli sosyodemografik özellikler açısından incelenmesidir.
- Araştırmanın İçeriği: Araştırmada Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görev yapan antrenörlerin özel gereksinimli bireylerin eğitimine yönelik tutumlarının öz yeterlikleri ve bazı değişkenler ile nasıl bir ilişkisi olacağı üzerine bir araştırma yapılacaktır.
- Araştırmanın Nedeni: Tez çalışması
- Araştırmanın Öngörülen Süresi: 3 ay
- Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı: 13 katılımcı
- Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı:

Mail ve/veya Telefon:

İmzası:

Not: 1. Bu form, iki nüsha halinde düzenlenir. Bu nüshalardan biri imza karşılığında gönüllü kişiye verilir, diğeri araştırmacı tarafından saklanır.

2. Araştırmada internet ortamında veri toplanması durumunda, katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçmektedir.

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Mehmet DİNÇ

İmzası:

Hazırlayan	Sistem Onayı	Yürürlük Onayı
Bölüm Kalite Sorumlusu	Kalite Koordinatörü	Üst Yönetici

EK 3: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşınız

2. Cinsiyetiniz

Kadın ☐ Erkek ☐

3. Eğitim durumunuz nedir?

Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

4. Üniversitede mezun olduğunuz lisans programı ve bölüm nedir? (Örn: Antrenörlük Eğitimi/ Beden Eğitimi Öğretmenliği...)

5. Üniversite lisans eğitiminizde Özel Gereksinimli (engelli) bireylere yönelik ders aldınız mı?

Evet, aldım. ☐ Hayır, almadım. ☐

6. Üniversite lisans eğitiminizde ders aldıysanız bu derste uygulama yapıldı mı?

Evet, yapıldı. ☐ Hayır, yapılmadı. ☐

7. Antrenörlük mesleğinde hizmet yılınız.

8. Kurumda Statünüz (Kadrolu/Sözleşmeli)

Sözleşmeli ☐ Kadrolu ☐

9. Atamaya esas branşınız nedir?

10. Antrenörü olduğunuz branşta kademeniz

2. Kademe (Temel Antrenör) ☐ 3. Kademe (Kıdemli Antrenör) ☐

4. Kademe (Baş Antrenör) ☐ 5. Kademe (Teknik Direktör) ☐

EK 3: Kişisel Bilgi Formu (devam)

11. Milli takımda antrenör olarak görev aldınız mı?

Evet, aldım. ☐

Hayır, almadım. ☐

12. Daha önce Özel Gereksinimli (engelli) bir öğrenci/sporcu ile çalıştınız mı?

Evet, çalıştım. ☐

Hayır, çalışmadım. ☐

13. Özel gereksinimli yakınınız (akraba, yakın çevre) var mı?

Evet, var. ☐

Hayır, yok. ☐



EK 4: Engelli Bireylerin Eğitilmesine İlişkin Tutum Ölçeği

Madde No	Nihai Ölçekte Yer Alan Maddeler	Tamamen Katılmıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Boyut Eğitim Hakkı						
1	Engelli bireylerin eğitimi, maliyetlerinin çok olması nedeniyle önemli değildir.					
2	Engelli bireylerin eğitiminin normal bireylerin eğitimi kadar öneme sahip olmadığını düşünüyorum.					
3	Engellilerin eğitilmesine önem verilmemelidir.					
4	Engelli bireylerin ihtiyaçlarını karşılaması için eğitime ihtiyaçları vardır.					
5	Engelli bireylerin de eğitilme hakkı vardır.					
6	Eğitimde her bireyin aynı değerde olduğuna inanıyorum.					
2. Boyut Eğitimin Yaygınlaştırılması						
7	Engelli bireylerin eğitimi daha da yaygınlaştırılmalıdır.					
8	Engelli bireylerin eğitim gereksinimlerinin karşılanması için ilgili kurumlar yaygınlaştırılmalıdır.					
9	Engelli bireyler için daha çok eğitim imkanının sağlanması gerektiğini düşünüyorum.					
10	Engelli bireylerin eğitilmesi alanında personel yetiştirilmesini önemsiyorum.					
3. Boyut Eğitim İnançlarına Yönelik İnanç						
11	Engelli bireylerin eğitilmesinin, onların toplumda kabullenilmesini kolaylaştıracağını düşünüyorum.					
12	Toplumun gelişmesinde engelli bireylerin eğitilmesinin etkisi olmadığını düşünüyorum.					
13	Engelliler için eğitim faaliyetlerinin anlamı olmadığını düşünüyorum.					
14	Engellilere verilen eğitimin hiçbir başarı sağlamayacağına inanıyorum.					
4. Boyut Özel Eğitim Alanına Yatırım						
15	Engellilerin eğitimi için gereken tüm kaynaklar ayrılmalıdır.					
16	Toplumun gelişmesi engelli bireylerin eğitilmesiyle doğru orantılıdır.					
17	Engelli bireylerin eğitimi masraflı bir iş olduğu için ikinci plana atılmalıdır.					
18	Engellilerin eğitilmesine yönelik özel eğitimin gerekliliğine inanırım.					
5. Boyut Gönüllü Katılım						
19	Engelli bireylerin eğitilmesi ile ilgili projelerde sorumluluk alabilirim.					
20	Engelli bireyler için düzenlenen eğitim faaliyetlerine gönüllü katılırım.					

EK 5: Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Boyutlar	Antrenörlük öz yeterliklerinize ilişkin inanç düzeyinizi aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz. Antrenör olarak;	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
Performans Yeterliği	1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.					
	2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.					
	3. Müsabakalarda/ yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.					
	4. Müsabakalarda/ yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.					
Psikolojik Yeterlik	5. Sporcularımı motive ederim.					
	6. Sporcularımın özgüvenini yükseltirim.					
	7. Kendimi motive ederim.					
	8. Başarısız olduğumda özgüvenimi korurum.					
Öğretim Yeterliği	9. Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.					
	10. Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.					
	11. Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm.					
	12. Etkili öğretim için işbirliği yaparım.					
	13. Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.					
Kişilik Edindirme Yeterliği	14. Sporcularımın ahlak gelişimlerine yardımcı olurum.					
	15. Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum.					
	16. Sporcularımın Fair Play ’ e uygun davranış göstermelerini sağlarım.					
	17. Sporcularımı sorumluluk lamları için özendiririm.					
Yönetim Yeterliği	18. Her Düzeydeki sporcuyu/ takımı rahatlıkla çalıştırırım.					
	19. Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.					
	20. Adaletli davranırım.					
	21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.					

EK 6: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Görüşme Formu

1. Kendinizi tanıtır mısınız?
 - Kaç yaşındasınız?
 - Kaç yıldır antrenörlük yapıyorsunuz?
2. Sporcularınızın performansını geliştirmek için teori veya uygulama boyutlarında kendinizi geliştirmek için ne gibi çalışmalar yaparsınız?
3. Sporcularınızın psikolojik olarak yeterli olması sizin için ne kadar ve neden önemlidir? , buna yönelik ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz?
4. Öğretim noktasında bilimsel araştırmalar, testler ve yöntem teknik kullanımını hakkında ne düşünüyorsunuz?
5. Sporcuların ahlak ve kişilik gelişimi üzerine çalışmalara ilişkin düşünceleriniz nelerdir, siz ahlak ve kişilik gelişimleri için ne gibi çalışmalar yaparsınız?
6. Spor ortamında yönetim, eşitlik, adalet kavramları sizin için ne kadar önemlidir
7. Daha önce özel gereksinimli bireyler ile çalıştınız mı?
8. Özel gereksinimli (ÖG) bireylerin eğitimi ne kadar gereklidir?
 - ÖG bireylerin eğitim hakkı ile normal gelişim gösteren (NGG) akranları arasında fark var mıdır? (Neden?)
 - Fark olmalı mıdır? (Neden?)
9. ÖG olan bireyler için spor eğitimin ne gibi etkileri olabilir?
10. ÖG bireylerin eğitiminde görev almayı ister misiniz?
 - Neden?
11. Sporcu performansını artırmak için sporculara psikolojik destek verilmesi gerekli midir, Neden?
12. Öğretim noktasında spora özgü öğretim yöntemleri ve bilimsel çalışmaları nasıl değerlendirirsiniz?
 - Antrenörün uygulama becerisi gelişmiş olmalı mıdır/ öğretim yeterliği yeterli midir?
13. Sporda fırsat eşitliği kavramını nasıl değerlendirirsiniz, görüşleriniz nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Mehmet DİNÇ

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- Yüksek Lisans 2021-: Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
- Lisans (2019-2021): Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Pr., Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü
- Lisans (2017-2019): Aksaray Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

Yayınları ve Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

- Nalbant, S., & Dinç, M. (2024). Üniversite Öğrencilerinin Özel Gereksinimli Bireylere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 18-37.
- Dinç, M., Gezer, E., Nalbant, S. (2024). Mesleki Tükenmişlik: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Araştırma. International Congress on Women in a Global World IV: Struggle for Equality Kongresinde Sunulan Sözel Bildiri. Erişim Adresi: (Yayın Aşamasında)
- Dinç, M., Keser, A. F., Atmaca, Y., & Nalbant, S. (2022). Evaluation of Balance Performance of Children with Intellectual Disability. *Edmond Hajrizi*.
- Dinç, M., Sansi, A., Nalbant, S. (2022). Covid- 19 Pandemi Sürecinde Çevrimiçi Fiziksel Aktivite; Eğitimci Görüşleri [Özet]. 3. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresinde Sunulan Sözel Bildiri. Antalya. Erişim Adresi: https://rekcad.org/wp-content/uploads/2023/06/rekcad-2022-Bildiri_Kitabi.pdf

- Dinç, M., Nalbant, S. (2022). Tgmd-3 Testinin Entelektüel Yeti Yitimi Olan Çocuklarda Geçerlilik ve Güvenilirliği: Sistematik Derleme [Özet]. 14. Ulusal Spor Bilimleri Öğrenci Kongresinde Sunulan Sözel Bildiri. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi. Erişim Adresi: <https://sbk2022.aku.edu.tr/wp-content/uploads/sites/50/2022/05/Kongre-Özet-Kitapcığı.pdf>
- Dinç, M., Sansi, A., Gözal, İ., Albayrak, E., Nalbant, S. (2022). Covid 19 Küresel Salgını Döneminde Uzaktan Eğitim Süreci; Üniversite Öğrenci Görüşleri [Özet]. 3. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresinde Sunulan Sözel Bildiri. Antalya. Erişim Adresi: https://rekcad.org/wp-content/uploads/2023/06/rekcad-2022-Bildiri_Kitabi.pdf
- Engelli Sporları Farkındalık Etkinliğinin Özel Gereksinimlilere Yönelik Tutuma Etkisi; Üniversite Öğrencilerinin Görüşleri (Yayın Aşamasında)
- Online physical activity program for Children with special needs during the COVID-19 Pandemic: Educators' Opinions (Yayın Aşamasında)

Yabancı Dil Bilgisi:

- İngilizce Sağlık Bilimleri: 61,25
- Doğrulama Kodu: 9G48NHK9
- Yıl: 2024