



ANTRENÖRLERİN SPORA ÖZGÜ BAŞARI MOTİVASYONLARININ KARŞILAŞTIRILMASI*

Mustafa TÜRKMEN¹ Aylin ZEKİOĞLU² Kadir YILDIZ³ Mehmet GÖRAL⁴

ÖZET: Bu çalışmada, spor federasyonları, İzmir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü ve Manisa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan antrenörlerin, spora özgü başarı motivasyonunun karşılaştırılması amaçlandı. Araştırmanın evrenini 2011 yılında Ankara'daki spor federasyonlarında ve Spor Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan antrenörler oluşturdu. Örneklem grubu ise Ankara'daki spor federasyonlarında, İzmir ve Manisa'daki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan toplam 202 gönüllü antrenörden meydana geldi. Antrenörlerin spora özgü başarı motivasyonlarının belirlenmesinde Willis (1982) tarafından geliştirilen "Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği" (SÖBMÖ) kullanıldı. Toplamda 40 sorudan ve 3 alt başlıktan oluşan ölçek "hiçbir zaman, çok az, bazen, oldukça fazla ve her zaman" şeklinde ifade edilen beşli likert tipindedir. Bağımsız değişkenlerin istatistikî analizinde t- testi ve ANOVA kullanıldı. Antrenörlerin genel olarak güç gösterme güdüsü ortalamaları yüksek bulunmuştur ($\bar{X}=4.01$). Çalıştıkları kurumlar açısından bakıldığında, İzmir ilinde görev yapan antrenörlerin güç gösterme güdüsü yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Çalıştıkları pozisyonlar açısından bakıldığında, sözleşmeli antrenörlerin güç gösterme güdüsü ve başarıya yaklaşma güdüsü yüksektir ($p<0.05$). Antrenörlerin yaş, cinsiyet ve kurumda çalışma yılları açısından başarı motivasyonu alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0.05$). Sportif branş, medeni durum, eğitim durumu, antrenör olarak çalışma yılı, çalıştığı iş sayısı ve kurumdan alınan maaş değişkenleri ile antrenörlerin başarı motivasyonu arasında istatistiksel olarak farklılıklar tespit edilememiştir ($p>0.05$). Sonuç olarak, antrenörlerin güç gösterme güdüsü ortalaması yüksektir. İzmir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan antrenörlerin güç gösterme güdüsü; sözleşmeli olarak görev yapan antrenörlerin ise, hem güç gösterme güdüsü ve hem de başarıya yaklaşma güdüsü, kadrolu antrenörlerden yüksektir. Antrenörler, sporcularına verdikleri eğitim ve yüksek motivasyonla, başarıyı elde edebilirler. Bu nedenle antrenörlerin, sporcularını motive edici yaklaşımlarda bulunmaları ve bu durumu korumaları gerektiğini düşünmekteyiz.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, sporda başarı motivasyonu, güç gösterme güdüsü, başarıya yaklaşma güdüsü, başarısızlıktan kaçınma güdüsü

THE COMPARISON OF ACHIEVEMENT MOTIVATION IN SPORTS OF COACHING

ABSTRACT: In this study, to compare the achievement motivation in sport of trainers who work in sports federations, İzmir and Manisa Youth Services and Provincial Directorate of Sports was aimed. The population of the research consisted of trainers who work in the sports federations in Ankara and the field service of Ministry of Sports in 2011. The sample group composed of 202 volunteer coaches working in sports federations in Ankara and the Youth Services and

* Bu çalışma 31 Mayıs-2 Haziran 2012 tarihinde, 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi'nde Poster Bildiri olarak sunulmuştur.

1 Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu-Manisa

2 Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu-Manisa

3 Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu-Bolu

4 Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu-Manisa

Provincial Directorate of Sports in Izmir and Manisa. Sport-Specific Achievement Motive Scale that was developed by Willis (1982) was used to determine coaches' achievement motivations special to sports. The scale is a five point likert scale consisting of choices "never, very little, sometimes, quite a lot and always", 40 questions and three subtitles in total. T test and ANOVA were used in statistical analysis of the independent variables. The averages of coaches' power motive were generally found high. According to the institutions, power motive of coaches working in İzmir was found high ($p<0.05$). Power and success motive of covenanted coaches were found high in comparison of the working positions ($p<0.05$). Significant differences were found in subscale scores of success motive according to the comparisons of age, gender and working years of coaches ($p<0.05$). No significant differences were found between the branch of sports, marital status, education levels, years of working as a coach, the number of jobs and wage taken from institution, and success motive of coaches ($p>0.05$). In conclusion, the average of success motive of coaches is high. Power motive of the coaches working in the Younth Services and Provincial Directorate of Sports in Izmir is higher and both power and success motive of covenanted coaches are higher than permanent coaches. Coaches can succeed by training and motivating the athletes, so they should motivate them and maintain this motivation.

Key Words: Coach, achievement motivation in sport, power motive, success motive, motive to avoid failure

1. GİRİŞ

Antrenör, sporcularını bireysel ya da takım olarak, uluslararası kural ve tekniklere uygun olarak eğiten, sporun esaslarını teknik prensiplerini ve kurallarını öğretene ve alanındaki gelişmeleri takip eden kişiler olarak tanımlanabilir. Spor Genel Müdürlüğü (SGM), Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığı Yönergesine (2011) göre antrenör; "ilgili spor dalında eğitim gördüğü kademedeki programları başarı ile tamamlayarak, bulunduğu kademe için SGM Spor Eğitim dairesinden belge alan, sporcuları veya spor takımlarını ulusal ve uluslararası kural ve tekniklere uygun olarak yetiştirmek, yarışmalara hazırlanmalarını ve yarışmalarını, gelişmelerini takip etmek görev ve yetkisine sahip Gençlik Hizmetleri ve Spor Teşkilatında kadrolu, sözleşmeli veya fahri kişiler" olarak tanımlanmaktadır.

Antrenörlerin başarıyı yakalamasında, eğitimin, antrenmanın ve özellikle motivasyon gücünün önemli büyüktür. Motive edici gücü düşük olan bir durumun, başarı ile sonuçlanma ihtimali zayıftır. İnsanlar, kendini tatmin edici ve huzur

veren durumları arama, rahatsız edici durumlardan ise kaçınma eğilimi gösterir. Arama ve kaçınma eğilimleri güdülerin yapısında mevcuttur. Hangi eğilim daha ağır basarsa, ona yönelik güdüler ortaya çıkar. Buna göre, başarı güdüsü, başarılı olma ya da başarısızlıktan kaçınma, arkadaşlık güdüsü ise itibar arama veya reddedilmekten kaçınma şeklinde ortaya çıkar (Armağan, 1982; Aktop ve Erman, 2002).

Başarı motivasyonu, sporcunun yarışmasal durumlara yaklaşma ya da kaçınma eğilimleri şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Engür, 2002: Can ve ark. 2009). Sporcuların ya da antrenörlerin yüksek yoğunluktaki antrenmanlara katılmalarını ve bunu uzun süre devam ettirmelerini sağlayan güç, motivasyon teorileri arasında önemli bir yere sahip olan "Başarı Motivasyonu" teorisiyle açıklanmaktadır. Bu teori, kişilerin fiziksel bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çok güç harcadığını ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır (Tiryaki, 2000). Başarı motivasyonu (achievement motivation), Murray (1938) tarafından bir işi ustalıkla yapma, sorunsuz şekilde



başarma, problemlerin üstesinden gelme ve bir işi diğerlerinden daha iyi yapmadır. Gill (1986)'e göre ise başarı motivasyonu, başarısızlığa karşı direnme ve bir görevi başarmak için çaba göstermedir (Cox, 1990; Aktop ve Erman, 2002; Topaloğlu, 2006; Yılmaz ve ark. 2009). Başarı motivasyonu, kişinin bir konuda başarılı olmak için çabası göstermesi ve yenilgi durumunda pes etmeyerek direnç göstermesi şeklinde de tanımlanabilir. Başarı motivasyonu teorisi kişilerin bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çok efor sarf ettiğini ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır (Hayashi, 1996).

Başarı motivasyonu ölçmek için Willis (1982) tarafından geliştirilen "Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği" (SÖBMÖ) kullanılmaktadır. Willis' in bu ölçeği iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutların ilki, Güç Gösterme Güdüsü (power motive, POW), ikincisi başarıya ilişkin güdülerdir. Başarıya ilişkin güdüler; Başarıya Yaklaşma Güdüsü (motive to approach success, MAS) ve Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü (motive to avoid failure, MAF)' dir. Başarıya Yaklaşma Güdüsü, Atkinson'un teorisi içerisinde yer alan Başarılı Olma Güdüsü ile aynı anlama gelmektedir (Can ve ark. 2009; Cox, 1990; Weinberg ve Gould, 1995; Tiryaki ve Gödelek, 1997).

Güç gösterme güdüsü; "bireyin prestij sahibi olması, diğer insanlar üzerinde etki yaratması ve başkaları ile karşılaştırıldığında onlardan daha güçlü olma" şeklinde kendini gösterir. Başarıya yaklaşma güdüsü; "bireyin rekabetin olduğu ortamlardan, başarıyı elde etmek için olumlu etkiler bekleme kapasitesi" olarak tanımlanabilir. Başarıya yaklaşma güdüsünün, sporcunun yarışmasal duruma

yaklaşmasındaki içsel motivasyonu ifade ettiği düşünülmektedir. Başarısızlıktan kaçınma güdüsü ise; "sporcunun yarışmasal ortamlara katılmasını belirleyen faktörler" olarak tanımlanmaktadır. Bu faktörler kişilerin kaygılı bir yaradılışı olması ile ilgilidir (Abakay ve Kuru, 2010).

Takım sporları ve bireysel sporlarda motivasyon sürecinin çok önemli olduğu bilinmektedir. Bir karşılaşma öncesi, antrenör, kendisinin, sporcusunun ya da takımının, motivasyonunu üst düzeye çıkarmaya çalışır, buna çaba harcar. Ancak, müsabaka öncesinde ve müsabaka esnasında, çeşitli iç ve dış faktörler ortaya çıkabilir ve bu faktörler, karşılaşma sonucuna olumlu ya da olumsuz etkilerde bulunabilir. Etkide bulunan bu faktörler sonucunda mutlaka bir taraf başarılı olacaktır. Burada da başarı motivasyonu devreye girmektedir. Bu çalışmada, spor federasyonları, İzmir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü ve Manisa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan antrenörlerin spora özgü başarı motivasyonu düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma ile yukarıda belirtilen kurumlarda görev yapan antrenörlerin, başarıyı yakalamada, hangi spora özgü başarı motivasyonu alt boyut değerlerinin yüksek olduğu belirlenmeye çalışılacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma 2011 yılında Ankara'daki spor federasyonlarında ve Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında görev yapan antrenörleri kapsamaktadır. Örneklem grubunda, Ankara'daki spor federasyonlarında görev yapan 131, İzmir

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan 49 ve Manisa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan 22 antrenör olmak üzere toplam 202 gönüllü antrenör yer almaktadır.

Veri Toplama Aracı

Antrenörlerin spora özgü başarı motivasyonu düzeylerini ölçmek için Willis (1982) tarafından geliştirilen "Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği" (SÖBMÖ) kullanılmıştır. Willis' in ölçeği iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutların ilki, Güç Gösterme Güdüsü (power motive, POW), ikincisi başarıya ilişkin güdülerdir. Başarıya ilişkin güdüler; Başarıya Yaklaşma Güdüsü (motive to approach success, MAS) ve Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü (motive to avoid failure, MAF)'dür. SÖBMÖ, toplam 40 maddeden oluşan ve maddeleri "hiçbir zaman, çok az, bazen, oldukça fazla ve her zaman" şeklinde ifade edilen beşli likert tipindedir. Ölçekte, güç gösterme güdüsü 12, başarılı yaklaşma güdüsü (başarıya yaklaşma güdüsü) 17 ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü 11 madde ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Güvenirlilik Analizi ve Sonuçları

Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları, Willis (1982) tarafından, 996 üniversite ve lise öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Üç alt boyut için alfa güvenirlilik katsayısı $r = 0.76$ ile 0.78 arasında, test-tekrar test güvenirlilik katsayısı ise $r = 0.69$ ile 0.75 arasında bulunmuştur. SÖBMÖ'nün, Türk sporcularına uyarlanması Tiryaki ve Gödelek (1997) tarafından yapılmıştır. Yapılan güvenirlilik analizleri sonucunda alfa güvenirlilik katsayılarını; güç gösterme güdüsü alt ölçeği için $r = 0.81$, başarıya yaklaşma güdüsü alt ölçeği için

$r = 0.82$ ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt ölçeği için ise $r = 0.80$ olarak bulunmuştur. Elde edilen güvenirlilik ve geçerlilik değerleri sonucunda Tiryaki ve Gödelek (1997) ölçeğin Türk sporcularına uygulanabilirliğini ortaya koymuşlardır.

Bu araştırmada SBMÖ alt boyutlarının güvenirlilik katsayıları, güç gösterme güdüsü için $r = 0.74$, başarıya yaklaşma güdüsü için $r = 0.80$ ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü için $r = 0.79$ olarak hesaplanmıştır.

Uygulama ve Araştırma Verilerinin Toplanma Şekli ve Analizi

Anket, araştırmacı tarafından antrenörlerin çalıştığı kurumlara gidilerek, antrenörlerin bürolarında ve görevli oldukları antrenman salonlarında uygulanmıştır. Uygulama öncesinde denekler, çalışmanın amaçları, içeriği ve kendilerine verilen ölçeği nasıl dolduracakları hakkında bilgilendirilmiştir. Uygulama esnasında toplam 224 antrenöre ulaşılmış, ancak çeşitli sebeplerden dolayı 202 antrenörün verileri analize tabi tutulmuştur. Anketlerin geri dönüşüm oranı % 90'dır.

Verilerin istatistiksel analizlerinde, SPSS 15.0 programı kullanıldı. İstatistiksel gösterim olarak yüzde dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapma verildi. Bağımsız değişkenler t- testi ve ANOVA ile analiz edildi. Anlamli çıkan ANOVA analizi sonuçları Tukey HSD testi ile değerlendirildi. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alındı.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaş ortalamaları 32.47 ± 2 olarak tespit edilmiştir. Yapılan değerlendirmelerin başarı motivasyonu alt boyutları ortalamalarını gösteren tablo aşağıda verilmiştir.



Tablo 1: Antrenörlerin Sporda Başarı Motivasyonu Alt Boyutlarının Ortalamaları

	n	\bar{x}	ss
Güç Gösterme Güdüsü (GGG)	202	4.01	0.40
Başarıya Yaklaşma Güdüsü (BYG)	202	3.94	0.43
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü (BKG)	202	3.67	0.64

Tablo 1’de, sporda başarı motivasyonu alt boyutları olarak güç gösterme güdüsü yüksek bulunmuştur ortalamalarına bakıldığında, antrenörlerin genel ($\bar{x}=4.01$).

Tablo 2: Çalıştıkları Kuruma göre Antrenörlerin Güç Gösterme Güdüsü Analizinin Sonuçları

Güç Gösterme Güdüsü (GGG)	n	%	\bar{x}	ss	F	p
Antrenör (Spor Federasyonları)	131	64.9	3.49	0.51		
Antrenör (İzmir GHSİM)	49	24.3	3.79	0.61	6.14	0.01*
Antrenör (Manisa GHSİM)	22	10.9	3.57	0.46		

*p<0.05

Tablo 2 incelendiğinde; çalıştıkları kuruma göre antrenörlerin güç gösterme güdülerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur

(p<0.05). İzmir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü’nde çalışan antrenörlerin güç gösterme güdüsü, spor federasyonlarında ve Manisa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü’nde çalışan antrenörlerden yüksek bulunmuştur.

Tablo 3: Pozisyonlarına göre Antrenörlerin Güç Gösterme Güdüsü ve Başarıya Yaklaşma Güdüsü Analizinin Sonuçları

	n	%	\bar{x}	ss	t	p
Kadrolu Antrenör (GGG)	83	41.1	3.90	0.51		
Sözleşmeli Antrenör (GGG)	119	58.9	4.17	0.54	7.91	0.01*
Kadrolu Antrenör (BYG)	83	41.1	3.91	0.51		
Sözleşmeli Antrenör (BYG)	119	58.9	4.11	0.46	4.42	0.04*

*p<0.05

Mevcut tabloda kadrolu ve sözleşmeli antrenörlerin güç gösterme güdüsü ve başarıya yaklaşma güdüsü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0.05). Sözleşmeli

antrenörlerin güç gösterme güdüsü ve başarıya yaklaşma güdüsü kadrolu antrenörlerden yüksek bulunmuştur.

Tablo 4: Yaşlarına göre Antrenörlerin Başarıya Yaklaşma Güdüsü Analizinin Sonuçları

Başarıya Yaklaşma Güdüsü (BYG)	n	%	\bar{x}	ss	F	p
25 Yaş ve altı	44	21.8	3.51	0.50	8.41	0.00*
26-35 Yaş	78	38.6	3.69	0.48		
36-45 Yaş	49	24.3	3.49	0.45		
46-55 Yaş	31	15.3	3.78	0.47		

*p<0.05

Tablo 4'e göre, yaş gruplarına göre antrenörlerin başarıya yaklaşma güdülerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0.05).

Tukey testi sonucuna bakıldığında; 46-55 yaş arasındaki antrenörlerin başarıya yaklaşma güdüsü, diğer yaş gruplarındaki antrenörlerden yüksek tespit edildi.

Tablo 5: Cinsiyete göre Antrenörlerin Güç Gösterme Güdüsü Analizinin Sonuçları

CİNSİYET	n	%	\bar{x}	ss	t	p
Kadın (GGG)	68	33.7	4.11	0.45	4.73	0.01*
Erkek (GGG)	134	66.3	3.79	0.52		

*p<0.05

Tablo 5'de, cinsiyete göre antrenörlerin güç gösterme güdülerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0.05). Kadın

antrenörlerin güç gösterme güdüsü, erkek antrenörlerden yüksek bulunmuştur.

Tablo 6: Kurumda Çalışma Yıllarına göre Antrenörlerin Güç Gösterme Güdüsü Analizinin Sonuçları

Güç Gösterme Güdüsü (GGG)	n	%	\bar{x}	ss	F	p
1-4 Yıl	89	44.1	4.06	0.36	3.77	0.04*
5-9 Yıl	50	24.8	3.79	0.41		
10-14 yıl	35	17.3	3.91	0.44		
15 Yıl ve üzeri	28	13.8	3.81	0.51		

*p<0.05

Tablo 6 incelendiğinde; kurumda çalışma yıllarına göre antrenörlerin güç gösterme güdüsü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuş-

tur (p<0.05). Tukey testi sonucuna bakıldığında; kurumunda 1-4 yıl arasında çalışan antrenörlerin güç gösterme güdülerinde, kurumlarında 5-9 yıl ve



10-14 yıl arası çalışan antrenörlerden yüksek bulunmuştur.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmaya katılan antrenörlerin güç gösterme güdüsü ortalaması ($\bar{x}=4.01$) diğer alt ölçeklerin ortalamasından yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte çalıştıkları kuruma göre; İzmir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan antrenörlerin güç gösterme güduları, spor federasyonları ve Manisa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan antrenörlerin güç gösterme güdülerinden anlamlı şekilde yüksek tespit edilmiştir. Bu antrenörlerin, insanları etkileyebilme becerisine sahip, gücünü ve becerilerini başkalarına göstermekten çekinmeyen, gücünü oyuncularına ve rakiplerine kabul ettirme arzusu içinde olan bireyler olarak kendilerini gösterdikleri söylenebilir. Branşlarında söz sahibi olma, önemli görevlerde kendine yer edinme, oyuncularını, yöneticileri ve alanındaki diğer insanlar üzerinde kontrolü elinde bulundurma, liderlik rolü üstlenme, takımına ve oyuncularına liderlik etme gibi eğilimleri yüksektir. Bu antrenörler, güçlerini göstermek ve kendilerini diğer insanlara kanıtlamak için sürekli müsabakalarda ve organizasyonlarda boy göstermek isterler. Böylece, güç gösterme güdülerini doyuma ulaştırabileceklerini düşünürler.

Abakay ve Kuru (2010), profesyonel ve amatör futbolcuların Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğinin güç gösterme güdüsü alt boyutu puan ortalamaları arasında, profesyonel futbolcular lehine anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Yine benzer bir çalışmada Arslan ve Kuru (2002); profesyonel futbolcuların güç gösterme güdüsü alt boyutu amatör futbolculardan yüksek bulunmuştur.

Bunun nedeni olarak, profesyonel futbolcuların yaptıkları işten ekonomik kazanç sağlamaları ve geçim kaynağı olarak görmeleri, kendilerini gösterme ve kanıtlama gibi konularda hassas düşünmeleri olarak belirtmişlerdir. Futbolcular üzerine yapılan bir başka çalışmada Arslan (2000); 1. Lig futbolcularının güç gösterme güdülerinin, 2. Lig ve 3. Lig futbolcularından, profesyonel futbolcuların güç gösterme güdülerinin ise amatör futbolculardan yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aktop ve Erman (2006) ise, aktif spor yapan erkek sporcuların başarı motivasyonu, sürekli kaygı ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları çalışmada, spor deneyimi yüksek (tecrübeli) sporcuların güç gösterme güdülerinin yüksek olduğunu ve bu durumun başarıyı ve benlik saygısını arttırmada önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırma sonuçları, çalışmamızda elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

Antrenörlerin kurumda çalıştıkları pozisyonlarına bakıldığında, 83 antrenörün kadrolu (%41.1), 119 antrenörün ise sözleşmeli (%58.9) olarak çalıştığı görülmektedir. Araştırmanın sonucunda, sözleşmeli olarak çalışan antrenörlerin güç gösterme güduları ve başarıya yaklaşma güduları yüksek bulunmuştur. Sözleşmeli antrenörlerin her yıl sözleşme yenileme durumunda olmaları, işlerinde başarılı olmak ve kendilerini göstermek için daha çok çaba içinde olduklarını düşündürmektedir. Çünkü kadrolu antrenörlerin öncelikle iş güvencelerinin olmasından dolayı rahat oldukları söylenebilir. Sözleşmeli antrenörlerin görev, sorumluluk ve yetkileri, GSB Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan, "SGM Gençlik ve Spor Teşkilatında Görev Yapan Antrenör, Spor Liderleri ve Görev Yaptıkları Birimlerin Çalışma Esas ve Usulleri

ile Görev, Yetki ve Sorumlulukları Yönergesi” nde açıkça belirtilmektedir. Bu yönergenin 5. maddesinde antrenörler; “Sporcuyu teknik ve taktik yönden yetiştirme ve gelişimlerini sağlamak, sporcuları spor faaliyetlerine hazırlamak, sporcu potansiyelini artırmak için okullar, kulüpler ve çevrede inceleme ve araştırma yapmak, sporcu teminini ve devamını sağlamak, günlük, haftalık, aylık ve yıllık çalışma programlarını hazırlamak, spor dalı ile ilgili iç ve dış yayınları takip etmek, spor dalındaki eğitici, video bant, kitap, dergi vb. eğitim araç ve gereçleri ile ilgili araştırma yapmak, spor dalı ile ilgili olarak düzenlenen kurs, seminer ve diğer eğitim faaliyetlerine birim amirinin onayı doğrultusunda katılmak, yetenekli sporcuların daha üst performansa ulaşmaları için özel spor eğitim programları hazırlamak veya daha yüksek antrenörlük belgesine sahip antrenörlere bu konuda koordinasyon ve işbirliği yapmak, sporcuların periyodik olarak sağlık ve psikolojik kontrollerinin yapılmasını sağlamak, sporcuları için beslenme programları hazırlamak veya beslenmede bilinçlenmeleri için gerekli tedbirleri almak, elit sporcuları veya milli takım sporcularını çalıştıranlar; bu sporcuların günlük, haftalık, aylık ve yıllık antrenman programları, beslenme programları, sağlık ve performans durumlarının işlendiği bir dosya tutmak, spor kulüpleri ile başka kurum ve kuruluşlardaki antrenörler ile koordinasyon ve işbirliği içinde bulunmak, çalıştırdığı sporculardan başarılı olanları ilgili federasyonların teknik kurullarına bildirecek federasyonların açtığı kamlara katılmalarını sağlamak” ile görevlidirler. Bununla birlikte “SGM Sözleşmeli Spor Uzmanı ve Antrenör Çalıştırılması Hakkındaki Yönetmeliğinde”, Sözleşmenin Yenilenmesi başlığı altında “Genel Müdürlük, sözleşme süresi

sonunda her ne sebeple olursa olsun sözleşmeyi yenileyip, yenilememekte serbesttir” maddesi yer almaktadır (Madde 18). Bu nedenle sözleşmeli antrenörlerin, sözleşmelerinin yenilenmesinde yukarıdaki görevleri yerine getirirken; özellikle elde ettikleri sportif başarıların yanında, eğittiği sporcular ile kurduğu iletişim, alanında kendilerini geliştirme, bilgisini takıma aktarabilme, takımına her konuda hâkim olması, branşını sahiplenmesi, dünyada ve ülkedeki branşı ile ilgili olan gelişmeleri takip etmesi gibi kriterlere dikkat edilmektedir. Bu sebeple sözleşmeli antrenörlerin, güç gösterme güdüsü ve başarıya yaklaşma güdüsü özellikleri arasında bulunan; insanlara gücünü gösterme çabası içinde, liderlik yapmak isteyen, hareketli, iletişimi iyi olan, branşına yönelik camiada ve sporcuları üzerinde güçlü bir etki yaratmak isteyen, kendine güvenen ve alanında yetkin insanlar oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaş ortalaması 32.47 (± 2)’dir. 46-55 yaş arasındaki antrenörlerin ($n=31$) başarıya yaklaşma güdüsü, diğer yaş gruplarındaki antrenörlerden yüksek bulunmuştur. Bu yaş grubundaki antrenörlerin başarıya yaklaşma güdülerinin yüksek olmasından dolayı, diğer yaş gruplarına göre işlerinde tecrübeli, özgüvenleri yüksek, strese dayanıklı, stresle başa çıkmada tecrübeli, yarışma ortamında bulunan, kazanma ve kaybetme duygusunu birçok defa yaşayan kişiler oldukları düşünüldüğünde, başarı için içsel motivasyonlarının yüksek olduğu söylenebilir. Khan ve ark. (2011), yirmi badminton oyuncusunun başarı motivasyonu ile anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında; 17-25 yaş arasındaki badmintoncuların, anksiyete ve başarı motivasyonu arasında önemli negatif ilişki bulunmuştur. Çalışmada, badminton oyuncularının



anksiyete düzeyleri azaldıkça, başarı motivasyonlarında artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kılınç ve ark.(2011) ları, takım sporu yapan sporcuların yaşlarına göre sporda başarı motivasyonunu alt boyutları arasında farklılık bulunamamıştır. Kılınç ve ark.(2011), yıldızlar kategorisinden masterlara kadar incelenen sporcuların yaşlarına göre başarı motivasyonu alt boyutları arasında farklılıkların bulunamaması ilginç bir bulgu olarak değerlendirilmektedirler.

Cinsiyet açısından bakıldığında, kadın antrenörlerin güç gösterme güdüsü yüksek bulunmuştur. Kadın antrenörlerin kültürel özelliklerden, toplumsal açıdan ve buna bağlı olarak cinsiyetin getirmiş olduğu ön yargılardan dolayı başarılı olmak için erkek antrenörlere oranla işlerinde daha iyi olmak ve kendilerini ispatlamak için daha fazla motive oldukları söylenebilir. Er ve ark. (2003), sporda başarı motivasyonunu cinsiyetler açısından incelemiş ve güç gösterme güdüsünün bayanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Seçen (2005) yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet ve motivasyon arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaman ve ark. (2001), bayan sporcular üzerine yaptıkları çalışmada, bayan hentbolcuların güç gösterme güdülerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonuçları, çalışmamızda elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Soyer ve ark.(2010), sporcuların başarı motivasyonu ve takım birlikteliği arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, cinsiyet ile başarı motivasyonu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aktaş ve ark. (2006) ise, profesyonel basketbolcuların cinsiyetlere göre güç gösterme güdüsünü inceledikleri çalışmalarında; erkek basketbolcuların güç gösterme güdüsü puanları, bayan basketbolcuların puanlarından daha

yüksek çıkmıştır. Bu durumun sahip olduğumuz kültürel özellikler ve beklentilerden kaynaklandığını ve toplumun geleneksel cinsiyet rolüne göre, erkeklerin atılın rol oynaması beklendiği için güç gösterme güdülerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular çalışmada çıkan sonuçla paralellik göstermektedir. Kılınç ve ark.(2011), takım sporu yapan sporcuların cinsiyetleri açısından sporda başarı motivasyonunu alt boyutları arasında farklılık bulunamamıştır. Can ve ark. (2009), araştırmalarına katılan sporcuların destek algılaması ve başarı motivasyonu düzeylerinde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunamamışlardır. Erman ve ark.(2004)'ları da bu sonuca paralel olarak, sporcu bayan ve erkeklerin spora özgü başarı motivasyonlarının karşılaştırılmasına ilişkin çalışmalarında, bayan ve erkek sporcular arasında başarı motivasyonu alt boyutları bakımından anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlar ise, çalışmamız ile paralellik göstermemektedir.

Tablo 6'da, kurumlarında 1-4 yıl arası çalışan antrenörlerin güç gösterme güdüsü, kurumlarında 5-9 yıl ve 10-14 yıl arası çalışan antrenörlerden yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan antrenörlerin kurumda çalışma yılı ortalaması 7.25 (± 2)'dir. Kurumlarında 1-4 arası çalışan antrenörler, genellikle sözleşmeli pozisyonda çalışmakta ve her yıl bu antrenörlerin sözleşmeleri yenilenmektedir. Bu antrenörler, 2011 yılında, Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan "Gençlik ve Spor Teşkilatında Görev Yapan Antrenör, Spor Liderleri ve Görev Yaptıkları Birimlerin Çalışma Esas ve Usulleri ile Görev, Yetki ve Sorumlulukları Yönergesi" çerçevesinde görev yapmaktadırlar. Burada açıkça belirtildiği üzere, özellikle sözleşmeli antrenörlerin sorumlu olduğu

branşta, aktif ve başarılı olmaları istenmektedir. Bu yönergede istenilenlerin dışında, kurumda 1-4 yıl arasında çalışan antrenörlerin, kariyerlerinin henüz başlarında olmalarından dolayı heyecanlı, hırslı ve başarıya aç oldukları düşünülebilir. Bu sebeplerden dolayı, kurumda 1-4 yıl arasında çalışan antrenörlerin güç gösterme güdülerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmada antrenörlerin, sportif branş, medeni durum, eğitim durumu, antrenör olarak çalışma yılı, çalıştığı iş sayısı ve kurumdan alınan maaş değişkenleri ile başarı motivasyonu alt boyutları arasında istatistiksel olarak farklılıklar tespit edilememiştir ($p>0.05$). Kılınç ve ark.(2011), sporcuların başarı motivasyonu alt boyutları ile gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuç, çalışmamızın kurumdan alınan maaşa göre çıkan sonucu destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, pozisyonlarına göre sözleşmeli olarak görev yapan antrenörlerin güç gösterme güdüsü ve başarıya yaklaşma güdüsü, kadrolu antrenörlere göre daha yüksektir. Demografik özelliklere göre, 46-55 yaş arasındaki antrenörlerin başarıya yaklaşma güdüsü; kadın antrenörlerin ve kurumda 1-4 yıl arasında çalışan antrenörlerin ise güç gösterme güdüleri yüksek bulunmuştur. Sportif branş, medeni durum, eğitim durumu, antrenör olarak çalışma yılı, çalıştığı iş sayısı ve kurumdan alınan maaş değişkenleri ile antrenörlerin başarı motivasyonu arasında istatistiksel olarak farklılıklar tespit edilememiştir. Toros ve ark. larının (2010) sporcular üzerinde yaptıkları çalışmada Eğitim durumları ile başarı motivasyonu arasında ilişki kurulamadığı ancak yaş ve başarı motivasyonu arasında ilişki tespit edildiği belirtilmiştir. Bizim

çalışmamızda ortaya çıkan bu farklılığın antrenörlerin yaş ortalamaları ve deneyimlerinden kaynaklanabileceğini düşünmekteyiz.

Başarı motivasyonu değerlendirme de önemli faktörlerden bir diğeri ise cinsiyetler arasında farklılıkların ortaya çıkmasıdır. Bu durumun erkeklere göre bayan antrenörlerin yaptıkları işlere daha iyi odaklanabildiklerini, motivasyon güçlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Toros ve ark.ları (2010) yaptıkları çalışmada eğitim düzeyleri ve başarı motivasyonu arasında ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Elbette eğitim düzeyi arttıkça antrenörlerin bilgi ve tecrübeleri de artacaktır. Bu durum antrenörlerin sporcularını daha iyi yönlendirme ve onların motivasyonlarını yüksek tutmalarını sağlayacaktır.

Antrenörlerin spora özgü başarı motivasyonlarının boyutlarından “güç gösterme güdüsü” ve “başarıya yaklaşma güdüsü” ortalamalarında farklılıkların olduğu ve bu farklılıkların antrenörlerin çevreyi ve sporcularını, müsabaka öncesi veya müsabaka süresince etki altına alma güdülerinin yüksekliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

Antrenörlerin motivasyonlarının yüksek olmasının hem kendileri hemde sporcuları için önemli bir faktör olduğu, başarı motivasyonu için antrenörler tarafından başarı gereksinimlerinin belirlenmesi gerekliliği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

ABAKAY, U. ve KURU, E. (2010). “Profesyonel Ve Amatör Futbolcuların Statü Değişkeni Açısından Başarı Motivasyonu Farklılıkları”, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 4(3): 186-191



- ARSLAN A. (2000).** “Türkiye Profesyonel 1. 2. 3. Ligi ve Amatör Takımların Başarı Motivasyonu Farklılıkları ve Sportif Tecrübe Dağılımları Üzerine Bir Araştırma”, Gazi Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 16-27.
- ARSLAN A. KURU E. (2002)** “Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Başarı Motivasyonu ve Sportif Tecrübe ile İlişkisi”. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 7(2): 23-30.
- AKTOP A., ERMAN K.A. (2002).** “Takım ve Bireysel Sporcuların Başarı Motivasyonu Benlik Saygısı ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması”, 7. Uluslar arası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri, Antalya, 153-155.
- AKTOP, A. ve ERMAN, K.A. (2006).** “Relationship Between Achievement Motivation, Trait Anxiety And Self-Esteem”, Biology of Sport, 23(2):127-141.
- ARMAĞAN İ. (1982).** “Sporun Toplum Bilimsel Temelleri”, Ege Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yayınları, İzmir, 36.
- AKTAŞ, Z., ÇOBANOĞLU, G., YAZICILAR, İ., ve ER, N. (2006).** “Profesyonel Basketbolcularda Spora Özgü Başarı Motivasyon Düzeyinin Cinsiyetler Açısından Karşılaştırılması”, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, IV (2): 55-59
- CAN, Y., GÜVEN, H., SOYER, F., DEMİREL, M., BAYANSALDUZ, M., ŞAHİN, K. (2009).** “Elit Taekwondo sporcularında Aile-Antrenör-Kulüp Desteği Ve Başarı Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2):240-252.
- COX R.H. (1990).** “Sport Psychology”, Concepts and Applications; Second Edition, 195-197.
- ENGÜR, M. (2002).** “Elit Sporcularda Başarı Motivasyonunun, Durumluk Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 31-32
- ER, N., ÇOBANOĞLU, G., ER, G., ZEKİOĞLU, A., YAZICILAR, İ. (2003)** “Sporda Başarı Motivasyonunun Cinsiyetler Açısından Analizi”, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi Poster Bildiri Kitabı, Ankara, 459-464
- ERMAN, A.K., ŞAHAN, A. VE CAN, S. (2004).** Sporcu Bayan ve Erkeklerin Spora Özgü Başarı Motibasyonlarının Karşılaştırılması, 10th ICHPER SD European Congress & TSSA 8th International Sport Science Congress, 17-20 November, Antalya.
- HAYASHI, C.T.(1996).** “Achievement Motivation Among Anglo-American and Hawaiian Male Physical Activity Participants; Individual Differences and Social Contextual Factors”, Journal of Sport and Exercise Psychology, 18;194-215
- KILINÇ, M. ULUCAN, H. KAYA, K. ve TÜRKCAPAR, Ü.(2011).** Takım Sporu Yapanların Motivasyon Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 11(2); 133-144
- KHAN, Z., HAIDER, Z. AHMAD, N. Ve KHAN, Z. (2011).** “Sports Achievement Motivation

- and Sport Competition Anxiety:A Relationship Study”, Journal of Education and Practice, ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online), Vol 2(4).
- SEÇEN, M.** (2005). Çukurova Üniversitesindeki Araştırma Görevlilerinin Motivasyonu, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- SOYER, F., CAN, Y., GÜVEN, H., EHRGÜNER, G., BAYANYALDIZ, M. VE TETİK, B.** (2010). Sporculardaki Başarı Motivasyonu ile Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:7(1); 225.
- TİRYAKİ, Ş.** (2000). “Spor Psikolojisi, Kavramlar, Kuramlar ve Uygulama”, Eylül Kitap ve Yayınevi, Mersin, 96-97.
- TİRYAKİ Ş., ve GÖDELEK E.** (1997), “Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğinin Türk Sporcuları İçin Uyarlanması Çalışması”, 1. Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu, Mersin, 128-129.
- TOROS, T.** (2010). “Examination of Relationship Between autocratic Coaching Behaviours Perceived by Elite Sportsmen and Their Motive to Approach Success”, World Applied Sciences Journal, 11(10):1210-1215.
- TOPALOĞLU, T.**(2006). “Girişimcinin Motivasyonel ve Bilişsel Kişilik Özellikleri: Girişimci ve Yöneticilerin Öğrenilmiş Gereksinimleri ve Kontrol Odaklarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma”, 9 Eylül Üniv. Sosyal Bil. Enst. Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 12-26
- YILMAZ, Z., ÇOBANOĞLU, G., ÖZÇELİK, İ.Y., ve AKTAŞ, Z.**(2009). “Profesyonel Erkek Basketbolcuların Hedef Yönelimleri ile Maç Başarısı Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, CBU Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 4(3):124-31
- YAMAN M., DUMAN S., ve HERGÜNER Ç.** (2001). “Türkiye Ligindeki Müsabık Voleybolcu, Hentbolcu ve Futbolcu Bayanlar Arasındaki Başarı Motivasyonu Farklılıklarının Araştırılması”, Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı:25: 102-107.
- WEINBERG R.S., ve GOULD D.** (1995), “Foundation of Sport and Exercise Psychology”, Human Kinetics Boks, 74-75.
- WILLIS, J.D.** (1982). “Three Scales to Measure Competition-related Motives in Sports”, Journal of Sport Psychology, 338-353.
- İNTERNET KAYNAKLARI**
- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Sözleşmeli Spor Uzmanı Ve Antrenör Çalıştırması Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 22.02.1991 Resmi Gazete Sayısı: 20794, Madde-4, <http://www.mevzuat.gov.tr> (Erişim tarihi:28.03.2011)
- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığı “Gençlik ve Spor Teşkilatında Görev Yapan Antrenör, Spor Liderleri ve Görev Yaptıkları Birimlerin Çalışma Esas ve Usulleri ile Görev, Yetki ve Sorumlulukları Yönergesi” <http://www.mevzuat.gov.tr> (Erişim tarihi:01.06.2011)