



Investigation of the relationship of the coaches' perceived self-efficacy levels and internal and external motivation

Antrenörlerin algıladıkları öz yeterlik düzeylerinin içsel ve dışsal güdülenme ile ilişkisinin incelenmesi

Burcu Güvendi¹
Hüseyin Serdar Bozat²

Abstract

This study aimed to examine the relationship between coaches' self-efficacy and intrinsic and extrinsic motivation. A total of 107 coaches, 79 men and 28 women, with an average age of 33.40 ± 8.63 years, participated in the study. The Intrinsic and Extrinsic Motivation Scale and the Coach Self-Efficacy Scale were used as data collection tools in the study. SPSS 27.0 package program was used for data analysis. According to the analyses, it was determined that there was a positive and low-level significant relationship between the total score of the self-efficacy scale and the sub-dimensions of the intrinsic extrinsic motivation scale. No significant difference was found in the total score of the self-efficacy scale and the sub-dimensions of the intrinsic extrinsic motivation scale according to the coaches ($p > 0.05$). It was determined that there was a statistically significant difference in the reflected motivation and extrinsic motivation sub-dimensions of the Intrinsic and Extrinsic Motivation Scale according to the educational level ($p < 0.05$). According to age, it was found that the extrinsic motivation scores of the coaches aged 26-31 and 32 and above were

Özet

Bu çalışmanın amacı, antrenörlerin öz yeterliklerinin içsel ve dışsal güdülenme ile ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmaya yaşları ortalama 33.40 ± 8.63 olan 79 erkek 28 kadın olmak üzere toplamda 107 antrenör katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak içsel ve dışsal güdülenme ölçeği ile antrenör öz yeterlik ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise SPSS 27.0 paket programı kullanılmıştır. Yapılan analizlere göre, öz yeterlik ölçeği toplam puanı ile içsel dışsal güdülenme ölçeği alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlerin cinsiyetlerine, branşlarına ve spor yıllarına göre öz yeterlik ölçeği toplam puanında ve içsel dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ($p > 0.05$). Eğitim durumlarına göre içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin yansıtılmış güdülenme ve dışsal güdülenme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Yaşa göre, 26-31 yaş ile 32 yaş ve üzeri antrenörlerin dışsal güdülenme puanlarının 20-25 yaş arası antrenörlerin dışsal güdülenme puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu

¹ Doç. Dr, Yalova Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Yalova/Türkiye, burcuguvendi@gmail.com

 Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-6170-9107>

² Yalova Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Yalova/Türkiye, huseyinserdarbozat@gmail.com

 Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0007-7283-4652>



significantly higher than the extrinsic motivation scores of the coaches aged 20-25. As a result, it can be said that self-efficacy increases with the increase in intrinsic and extrinsic motivation of coaches.

Keywords: Coach, Self-efficacy, Motivation.

tespit edilmiştir. Sonuç olarak, antrenörlerin içsel ve dışsal motivasyonlarının artmasıyla birlikte öz yeterliklerinin de arttığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Öz yeterlik, Motivasyon.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

1. Giriş

Bandura (2012) öz yeterliği bireyin bir işi, görevi yapabilmesine karşın olan yetkinlikleri, inancı olarak tanımlamıştır. Bu öz yeterlik inancı bireyin kendisinin nasıl bir hissiyat içerisinde olduğunu, nasıl motive olduğunu, nasıl davrandığını ifade etmektedir. Öz yeterlik inancı farklı tesirleri olan 4 temel süreçte oluşmaktadır. Çelebi (2019) bu süreçlerin bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seçim süreçleri olduğunu söylemiştir. Toklu (2010) sahip olunan öz yeterlik düzeyinin bireyin kendi motivasyon algısı noktasında önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bireyin öz yeterlik düzeyinin yüksek olması güdülenmesini etkilerken bireysel olarak kendisinin pozitif gelişimi için de çok önemlidir (Coşkun ve diğ., 2010). Hatta müsabakada elde edilecek başarılar için de çok önemli bir unsurdur. Dolayısıyla öz yeterlik antrenörün performansını, motivasyonunu ve sonuç olarak başarısını doğrudan etkileyebilen bir faktördür. Spor ortamında antrenörün harekete geçmesi yapacağı işin nasıl algılandığı ile de ilişkilidir. Antrenörün algıladığı öz yeterlik düzeyi yapacağı iş üzerindeki eylem için farklı güdülenmelere yol açabilir. Antrenör algıladığı öz yeterlik düzeyine göre hem içsel hem de dışsal olarak güdülenebilir ancak aynı zamanda güdülenmeyebilir. Antrenörün yeterliliği noktasında güdülenme, müsabaka içi plan ve stratejiler, teknik ve taktik uygulamaların yanında önemli bir yere sahipken aynı zamanda hem antrenörlerin hem de sporcuların ruhsal-zihinsel hallerini belirlemede ve becerilerine etki etme hususunda dikkat çeken bir kavramdır (Unutmaz ve Gençer, 2017). Güdü, davranışları eyleme geçiren kuvvet anlamına gelmektedir (Fidan, 1993). Eyleme geçmek için esinlenmeyen birey güdülenmemiş, hareketli, canlı hisseden birey ise güdülenmiş olarak nitelendirilir (Ryan ve Deci, 2000). Güdülenmeyi açıklamak için birbirinden farklı birçok kuram geliştirilmiş ve ifade edilmeye çalışılmıştır (Başar, 2019). Bireyi bu manada güdülenmeye iten güdülenme türleri bulunmaktadır. Bu kuramlardan birisi de Ryan ve Deci (1985) tarafından geliştirilen Öz Belirleme Kuramıdır. Ryan ve Deci (2000) güdünün üç temel kaynağı olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar içsel, dışsal güdülenme ve güdülenmemedir. Bu alanda Deci ve Ryan (1985) tarafından geliştirilen Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory)'na göre içsel güdülenme, eylemi yapmaktan dolayı hissedilen haz ve ilgi ile ilişkiliyken dışsal güdülenme ise davranış sürecinin bireyin dışında olması ile ilişkilidir. Örnek olarak farklı kişiler tarafından takdir edilmek, ödül, para dışsal güdülenmede bireyi harekete geçiren unsurlardır. Ancak Konter (1995) ödül ve kupa gibi dışsal güdülenme unsurlarının bireyi içsel olarak da güdüleyebileceğini ifade etmiştir. Ryan ve Deci (1999)'ye göre ödül, para, övgü gibi dışsal güdümler temelli değişiklikler sağlamazlar. Dışsal ödüller içsel alakayı düşürebilir ve birey zevk alarak, tatmin olarak yaptığı işleri yapmayı bırakabilir (Taştan, 2020). Frederick ve Ryan (1995)'a göre birey içsel güdülenmesi halinde katıldığı ya da yaptığı işten veya etkinlikten haz alıp, keyif ve mutluluk duyarken dışsal olarak güdülenmesi halinde ise katıldığı veya yaptığı işe, etkinliğe tam anlamıyla ceza, ödül, övgü gibi dış faktörler sebebiyle katılım göstermektedir. Antrenörün yaptığı işi sevmesi, sporcu yetiştirmekten, sporcuları antrene etmekten haz alması içsel bir güdülenmeyken, insanlar tarafından övülmek, ödül kazanmak, kupa kaldırmak dışsal güdülenmeye örnek olarak verilebilir. Deci ve Ryan içsel ve dışsal güdülenmenin yanında insan davranışlarının tam olarak anlaşılabilir bir noktaya gelebilmesi için "güdülenmeme" adını verdikleri bir diğer güdülenme şeklini açıklamışlardır. Güdülenmeme ise içsel ve dışsal güdülenmenin sağlanamadığı durumlarda, yaşanan başarısızlık veya kendisini yetersiz hissetme gibi hallerde yaşanabilmektedir (Deci ve Ryan, 1985).

Antrenörlerin kendi yapmış oldukları meslek itibarıyla ortaya koymuş oldukları duygusal, fiziksel, psikolojik ve motivasyonel durum en nihayetinde başarı ve gelişim unsurlarında bulunmaktadır. İyi bir antrenör, müsabakalarda, yarışmalarda başarı veya başarısızlıktan ziyade kendisinin ve sporcusunun gelişimine, geleceğine yatırım yapan antrenördür (Muratlı, 2007). Antrenörler kariyerleri boyunca birçok başarı ve başarısızlık yaşarlar. Başarılar antrenörü motive ederken başarısızlıklar bu motivasyonu kırabilir. Ancak öz yeterliği yüksek düzeyde olan bir antrenör başarısızlık durumunda çabuk toparlanabilir, yeniden başarabilmek için çözüm yolları arayabilir ve kendisini başarmak adına yeniden güdüleyebilir. Öz yeterlik düzeyi düşük olan bir antrenör ise vazgeçebilir, çabuk pes edebilir ve sonuç olarak güdülenmeyebilir. Sporcuların yol rehberi, model olarak gördükleri, lider olarak örnek aldıkları antrenörlerinin fiziksel, teknik, taktik, psikolojik, performans, duygusal olarak fayda sağlayabilmeleri için öz yeterlik düzeyleri ile güdülenme şekilleri oldukça önemlidir. Güdülenme ve öz yeterlik kavramları ile alakalı alan yazında yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bir tanesi de Chiu (2009)' un yerel kamu üniversitelerindeki öğrencilerin arasında serbest zaman fiziksel aktivitelere katılımı üzerinedir. Çalışma sonucunda serbest zaman fiziksel aktivitelere katılımında öz yeterlik ve güdülenmenin en iyi yordayıcılar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma güdülenme, tutum, öz yeterlik, serbest zaman fiziksel aktivite katılımı arasında pozitif korelasyonlar olduğunu göstermiştir. Taştan (2020)' de alan yazında bu kavramlar üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Türkiye'de 8 devlet üniversitesinin besyo/ spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrenciler katılmıştır. Araştırma sporda güdülenme, öz yeterlik düzeyleri ve spora yönelik tutumları ile ilgili bilgi toplamaktadır. Çalışma sonucunda güdülenme ve öz yeterlik düzeyindeki artışın bireyin spora karşı tutumunu artırabileceğini belirtilmiştir (Taştan, 2020). Bu çalışmada antrenörlerin öz yeterlik algılarının öz belirleme kuramında ortaya konmuş olan içsel ve dışsal güdülenme ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın odak noktasında sporcu veya sporcuların gelişimi, geleceği ve spora kazandırılmasında etkin rol oynayan antrenörler bulunmaktadır. Antrenörlerin öz yeterlik ve güdülenme ilişkisi ile sergilemiş olduğu davranışlar sporcu ve sporcular tarafından da farklı şekillerde algılanabileceği gibi aynı zamanda kendi pozitif gelişimi ve hedefe ulaşması noktasında bu ilişkinin incelenmesi araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli ve Örneklem

Araştırma yöntemi olarak hem kavramsal hem de ulaşılabilecek veriler açısından nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Aliğa ve Gunderson (2002) "nicel araştırmanın, belirli olguları, matematiksel veya istatistiksel yöntemlerle analiz edilen sayısal veriler aracılığıyla açıklamaya hizmet ettiğini" söylemiştir. Araştırmaya Türkiye'de federasyonlara bağlı şekilde spor branşı fark etmeksizin Kocaeli, Sakarya, Yalova ve İstanbul'da faal olarak çalışan 18 yaş ve üzerinde 28 kadın 79 erkek olmak üzere toplamda 107 antrenör katılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında "Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği" ve "İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerin akademik araştırma amacıyla kullanılması için araştırmacılar tarafından e-posta yoluyla izin alınmıştır. Araştırma kapsamında önemli olduğu düşünülen kişisel bilgilerin elde edilmesi için araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu antrenörün cevaplayacağı, katılımcıların cinsiyeti, katılımcıların branşı, katılımcıların deneyimledikleri yıl, katılımcıların yaşları, katılımcıların eğitim durumu gibi sorular ile hazırlanmıştır.

Antrenör öz yeterlik ölçeği: Koçak (2020) tarafından antrenörlerin öz yeterliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen Antrenör öz yeterlik ölçeği 21 madde, 5 faktörlü 5'li Likert tipinde (1Katılmıyorum – 5 Tamamen Katılıyorum) bir ölçek olarak hazırlanmıştır. Ölçek dört soru, "performans yeterliği", dört soru, "psikolojik yeterlik", beş soru, "öğretim yeterliği", dört soru, "kişilik edindirme yeterliği", 4 soru ise, "yönetim yeterliği" alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde Cronbach Alpha Güvenirlilik kat sayısı .86 iken çalışmamızda .92 olarak tespit edilmiştir.

İçsel ve dışsal güdülenme ölçeği: Bireylerin içsel ve dışsal güdülenme düzeyini ölçmek amacıyla Tremblay ve ark., (2009)'nın geliştirilen ve Çetin ve Çelebi (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek, 6 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar, “tanımlanmış, içsel, içselleştirilmiş, yansıtılmış, dışsal, güdülenmeme” boyutlarıdır. Ölçekte her boyutu teorik olarak tanımlamak için 3 madde bulunmaktadır. Ölçekte 5’li Likert tipinde (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum) değerlendirme skalası kullanılmıştır. İçsel ve dışsal güdülenme ölçeğinde Alpha Güvenirlik kat sayıları tanımlanmış güdülenme alt boyutunda .77 içsel güdülenme alt boyutunda .83, içselleştirilmiş güdülenme alt boyutunda .86, dışsal güdülenme alt boyutunda .78, güdülenmeme alt boyutunda .76 ve yansıtılmış güdülenme alt boyutunda ise .83 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise Güdülenme alt boyutunda .58, içsel güdülenme alt boyutunda .80, içselleştirilmiş güdülenme alt boyutunda .81, dışsal güdülenme alt boyutunda .89, güdülenmeme alt boyutunda .82 ve yansıtılmış güdülenme alt boyutunda ise .79 olarak tespit edilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Google Forms üzerinden oluşturulmuş olan “Kişisel Bilgi Formu, Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği, İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği” anket ile antrenörlere online olarak ulaştırılmış ve yanıtlar toplanmıştır. Araştırmaya katılan antrenörlerin online olarak anketi doldurduğu esnada bu araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları beyanı alınmıştır. Verilerin parametrik veya nonparametrik dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek için SPSS 27.0 paket programı kullanılarak Kolmogorov-Smirnov testi ile verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Verilerin değerlendirilmesi aşamasında istatistiki yöntem olarak parametrik dağılıma uygun olarak betimsel istatistikler (standart sapma, aritmetik ortalama, frekans); tek yönlü varyans analizi (ANOVA), t testi, Tukey çoklu karşılaştırma ve Spearman korelasyon testleri kullanılmıştır.

3. Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre antrenör öz yeterlik ölçeği ile içsel ve dışsal güdülenme ölçeği t-testi analiz sonuçları

Değişkenler		Cinsiyet	N	Ort./SS	t	p
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Öz Yeterlik Toplam	Erkek	79	90,62±9,72	-1,375	,172
		Kadın	28	93,53±9,38		
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Tanımlanmış Güdülenme	Erkek	79	12,15±2,19	,165	,869
		Kadın	28	12,07±2,30		
	İçsel Güdülenme	Erkek	79	12,51±2,28	-,034	,973
		Kadın	28	12,53±2,11		
	İçselleştirilmiş Güdülenme	Erkek	79	13,16±1,74	-1,362	,176
		Kadın	28	13,67±1,63		
	Yansıtılmış Güdülenme	Erkek	79	10,01±3,15	,683	,498
		Kadın	28	9,50±3,50		
	Dışsal Güdülenme	Erkek	79	10,48±3,22	1,651	,102
		Kadın	28	9,25±3,82		
	Güdülenmeme	Erkek	79	6,26±3,09	1,459	,148
		Kadın	28	5,32±2,46		

Tablo 1 incelendiğinde antrenörlerin cinsiyetlerine göre antrenör öz yeterlik ölçeği toplam puanında ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 2. Katılımcıların yaşlarına göre antrenör öz yeterlik ölçeği ve içsel ve dışsal güdülenme ölçeği Anova testi analiz sonuçları

Değişkenler		Yaş	N	Ort./ SS	F	p	Tukey
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Öz Yeterlik Toplam	20-25 yaş (1)	17	92,05±9,83	2,548	,083	-
		26-31 yaş (2)	37	93,94±8,09			
		32 yaş ve üzeri (3)	53	89,37±10,34			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Tanımlanmış Güdülenme	20-25 yaş (1)	17	11,76±2,72	,706	,496	-
		26-31 yaş (2)	37	12,45±2,07			
		32 yaş ve üzeri (3)	53	12,01±2,13			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	İçsel Güdülenme	20-25 yaş (1)	17	12,47±2,09	,813	,447	-
		26-31 yaş (2)	37	12,89±2,11			
		32 yaş ve üzeri (3)	53	12,28±2,35			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	İçselleştirilmiş Güdülenme	20-25 yaş (1)	17	13,41±1,66	,627	,536	-
		26-31 yaş (2)	37	13,51±1,81			
		32 yaş ve üzeri (3)	53	13,11±1,68			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Yansıtılmış Güdülenme	20-25 yaş (1)	17	9,76±2,90	,858	,427	-
		26-31 yaş (2)	37	10,43±2,59			
		32 yaş ve üzeri (3)	53	9,52±3,71			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Dışsal Güdülenme	20-25 yaş (1)	17	7,82±3,55	6,799	,002	2>1
		26-31 yaş (2)	37	11,32±2,59			3>1
		32 yaş ve üzeri (3)	53	10,09±3,53			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Güdülenmeme	20-25 yaş (1)	17	5,82±3,22	,054	,947	-
		26-31 yaş (2)	37	6,00±2,68			
		32 yaş ve üzeri (3)	53	6,09±3,10			

Tablo 2 incelendiğinde antrenör öz yeterlik ölçeğinde antrenörlerin yaşlarına içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin dışsal güdülenme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülürken ($p<0.05$), öz yeterlik ölçeği toplam puanında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0.05$). Buna göre 26-31 yaş ile 32 yaş ve üzeri antrenörlerin dışsal güdülenme puanlarının 20-25 yaş arası antrenörlerin dışsal güdülenme puanlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların eğitim durumlarına göre antrenör öz yeterlik ölçeği ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği Anova testi analiz sonuçları

Değişkenler		Eğitim Durumu	N	Ort./SS	F	p	Tukey
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Öz Yeterlik Toplam	Lise (1)	10	86,70±10,10	1,303	,276	-
		Üniversite (2)	84	91,90±9,40			
		Yüksek Lisans (3)	13	91,61±10,89			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Tanımlanmış Güdülenme	Lise (1)	10	11,10±1,37	1,204	,304	-
		Üniversite (2)	84	12,23±2,22			
		Yüksek Lisans (3)	13	12,23±2,58			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	İçsel Güdülenme	Lise (1)	10	11,70±2,21	,779	,462	-
		Üniversite (2)	84	12,63±2,13			
		Yüksek Lisans (3)	13	12,46±2,87			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	İçselleştirilmiş Güdülenme	Lise (1)	10	12,60±1,77	,928	,399	-
		Üniversite (2)	84	13,35±1,67			
		Yüksek Lisans (3)	13	13,46±1,98			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Yansıtılmış Güdülenme	Lise (1)	10	10,40±3,02	3,556	,032	2>3
		Üniversite (2)	84	10,15±3,12			
		Yüksek Lisans (3)	13	7,69±3,49			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Dışsal Güdülenme	Lise (1)	10	7,70±2,94	4,744	,011	2>1
		Üniversite (2)	84	10,65±3,35			
		Yüksek Lisans (3)	13	8,84±3,15			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Güdülenmeme	Lise (1)	10	7,80±2,52	2,181	,118	-
		Üniversite (2)	84	5,77±2,82			
		Yüksek Lisans (3)	13	6,23±3,78			

Tablo 3 incelendiğinde antrenör öz yeterlik ölçeğinde antrenörlerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık görülmezken, içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin yansıtılmış güdülenme ve dışsal güdülenme alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre üniversite okumuş antrenörlerin yansıtılmış güdülenme ortalama puanlarının yüksek lisans yapan antrenörlere göre, dışsal güdülenmede ise üniversite okumuş antrenörlerin ortalama puanlarının lise mezunu olan antrenörlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 4. Antrenörlerin spor branşı kategorisine göre antrenör öz yeterlik ölçeği ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği t-testi analiz sonuçları

Değişkenler		Branş	N	Ort./SS	sd	t	p
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Öz Yeterlik Toplam	Takım	83	91,07±9,45	105	-,616	,539
		Bireysel	24	92,45±10,56			
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Tanımlanmış Güdülenme	Takım	83	12,04±2,30	105	-,717	,475
		Bireysel	24	12,41±1,88			
	İçsel Güdülenme	Takım	83	12,68±2,16	105	1,414	,160
		Bireysel	24	11,953±2,40			
	İçselleştirilmiş Güdülenme	Takım	83	13,39±1,59	105	1,102	,273
		Bireysel	24	12,95±2,09			
	Yansıtılmış Güdülenme	Takım	83	10,20±3,01	105	1,963	,052
		Bireysel	24	8,75±3,77			
	Dışsal Güdülenme	Takım	83	10,19±3,32	105	,190	,850
		Bireysel	24	10,04±3,78			
	Güdülenmeme	Takım	83	6,24±3,09	105	1,453	,149
		Bireysel	24	5,25±2,45			

Tablo 4 incelendiğinde antrenörlerin spor branş kategorilerine göre antrenör öz yeterlik ölçeği toplam puanında ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5. Katılımcıların deneyim yıllarına göre antrenör öz yeterlik ölçeği ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği Anova testi analiz sonuçları

Değişkenler		Deneyim Yılı	N	Ort./Ss.	F	p
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	Öz Yeterlik Toplam	1-5 yıl	56	92,01±9,34	1,500	,219
		6-10 yıl	33	92,21±9,64		
		11-15 yıl	10	85,30±9,90		
		16 yıl ve üzeri	8	91,12±11,06		
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	Tanımlanmış Güdülenme	1-5 yıl	56	11,92±2,35	,619	,604
		6-10 yıl	33	12,54±2,20		
		11-15 yıl	10	11,80±1,39		
		16 yıl ve üzeri	8	12,25±2,05		
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	İçsel Güdülenme	1-5 yıl	56	12,53±2,19	,732	,535
		6-10 yıl	33	12,66±2,28		
		11-15 yıl	10	11,60±2,54		
		16 yıl ve üzeri	8	13,00±2,00		
İçsel ve Dışsal Güdülenme Ölçeği	İçselleştirilmiş Güdülenme	1-5 yıl	56	13,35±1,74	,126	,944
		6-10 yıl	33	13,27±1,77		
		11-15 yıl	10	13,00±1,41		
		16 yıl ve üzeri	8	13,37±1,99		

Yansıtılmış Güdülenme	1-5 yıl	56	10,08±2,88				
	6-10 yıl	33	9,75±3,56				
	11-15 yıl	10	9,20±4,10			,239	,869
	16 yıl ve üzeri	8	9,75±3,57				
Dışsal Güdülenme	1-5 yıl	56	9,62±3,49				
	6-10 yıl	33	10,72±3,58				
	11-15 yıl	10	10,20±3,04			1,177	,322
	16 yıl ve üzeri	8	11,50±2,07				
Güdülenmeme	1-5 yıl	56	6,28±2,94				
	6-10 yıl	33	5,63±3,20				
	11-15 yıl	10	5,40±2,54			,545	,653
	16 yıl ve üzeri	8	6,50±2,61				

Tablo 5 incelendiğinde antrenörlerin deneyim yıllarına göre antrenör öz yeterlik ölçeği toplam puanında ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 6. Antrenör öz yeterlik ölçeği ve içsel ve dışsal güdülenme ölçeği Pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler		Tanımlanmış	İçsel	İçselleştirilmiş	Yansıtılmış	Dışsal	Güdülenmeme
		Güdülenme	Güdülenme	Güdülenme	Güdülenme	Güdülenme	
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği	r	,518**	,472**	,522**	,034	,257**	-,090
	p	,000	,000	,000	,726	,008	,354
	N	107	107	107	107	107	107

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6 incelendiğinde antrenör öz yeterlik ölçeği toplam puanı ile içsel-dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarından tanımlanmış güdülenme, içsel güdülenme, içselleştirilmiş güdülenme ve dışsal güdülenme ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.01$).

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın sonucuna bakıldığında antrenör öz yeterlik ölçeği toplam puanında ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarında antrenörlerin cinsiyetlerine göre farklılık görülmemiştir. Farklılığın oluşmaması, bu mesleği icra edebilmek için gerekli sınavlara ve yeterlilik testlerine kadın ve erkek bireylerin katılabiliyor olmasından ayrıca kendine güven boyutunda bir işi yerine getirmek ve başarılı olabilmek için benzer mücadeleleri sergiliyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Araştırmamızla paralel olarak Özsarı ve Altın (2021) yapmış oldukları çalışmada, cinsiyet değişkenine göre antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin anlamlı bir farklılık ortaya koymadığını belirtmişlerdir. Bir başka çalışmada ise Dumangöz ve Sanlav (2021) ile Ateş ve Ateş (2023) tarafından yapılan çalışmaların sonucunda da cinsiyet değişkeninin, voleybol antrenörü mesleki öz yeterlik ölçeği puanlarını etkilemediğini ortaya koyulmuştur. Akman ve Can (2019) araştırmalarında bireylerin içsel ve dışsal güdülenme alt boyutları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmadan farklı olarak Naveed (2021) cinsiyetin öz yeterlik seviyesini belirlemede önemli ve etkili bir faktör olduğunu söylemiştir. Koçak (2019) tarafından yapılan çalışmada ise karakter oluşumu alt boyutunda bayan antrenör adaylarının öz yeterlik seviyelerinin erkek antrenör adaylarına kıyasla daha düşük olduğu ileri sürülmüştür. Benzer şekilde Vurgun ve ark., (2023) tarafından kadın antrenörlerin, performans ve öğretim yeterliliği puan ortalamalarının erkeklerin puan ortalamalarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bozat ve Güvendi (2024) öz yeterlik ölçeğinin psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği ve öz yeterlik toplam puanında kadın antrenörlerin lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Seçkin Ağırbaş ve ark., (2020) erkek antrenörlerin öz yeterlilik değerlerinin kadınlardan anlamlı derecede düşük olduğunu tespit etmişler. Okur (2021) yaptığı çalışmaya göre erkek antrenörlerin öz yeterlik düzeyi ortalama puanlarının kadın antrenörlerin öz yeterlik düzeyi ortalama puanlarından pozitif yönde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada antrenör öz yeterlik ölçeği toplam puanında ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarında antrenörlerin spor brans kategorilerine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Antrenör öz yeterliği, her spor branşı için performans belirlemede ve sporcuların gelişiminde önemli bir anahtar görevi görmektedir. Araştırmaya katılan antrenör sayısının ve antrenörlük kademelerinin bu sürece etki etmiş olabileceği düşünülmektedir. Bozat ve Güvendi (2024) tarafından yapılan çalışma sonucu araştırma bulgularımızı desteklerken, Koçak (2019) ise bu çalışmadan farklı olarak bireysel spor branşlarında antrenörlük yapan katılımcıların takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcılara kıyasla daha yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olduğunu ifade etmiştir. Özşarı ve Altın (2021) tarafından yapılan çalışma sonucunda ise bireysel spor antrenörlerinin öz yeterlik ortalama puanlarının takım sporları antrenörlerine göre anlamlı olarak daha pozitif düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan başka bir çalışmada ise Hodges ve Carron (1992) takım sporları ve bireysel sporlar ile ilgilenen antrenörlerin öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışmamızda antrenör öz yeterlik ölçeği toplam puanında ve içsel-dışsal güdülenme ölçeği alt boyutlarında antrenörlerin deneyim yıllarına göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öz yeterlik düzeyi bireyin mesleki yaşantısı içerisinde performansını arttırabilir veya tam tersi başarısızlık ya da istikrar problemlerine de yol açabilir. Zaman içinde antrenörün kendisini geliştirmesiyle mesleğini icra ederken kendine olan güveninin de artması beklenir bir sonuçken bu araştırma örneğinde antrenör öz yeterliği ile deneyim arasında farklılık çıkmamıştır. Araştırma sonuçlarımızla paralel olarak, Okur (2021) yapmış olduğu çalışmada, deneyim yılı ile antrenör öz yeterliği arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Dumangöz ve Sanlav (2021) tarafından yapılan çalışmada, antrenörlük deneyiminin, voleybol antrenörü mesleki öz yeterlik ölçeğinden alınan puanları etkilemediğini belirtmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Ermiş ve ark., (2019) tarafından antrenörlerin antrenörlük yılı arttıkça yeterliliklerinin de arttığı ifade edilmiştir. Bozat ve Güvendi (2024) çalışmalarında ise, öz yeterlik toplam puanında ve psikolojik yeterlik alt boyutunda 6-10 yıl deneyime sahip antrenörlerin diğer deneyim yıllarına kıyasla daha yüksek öz yeterlik seviyesine sahip olduğu, yönetim yeterliği alt boyutunda ise 11 yıl ve üzeri deneyim yılına sahip olan antrenörlerin diğer deneyim yıllarına kıyasla çok daha yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmada antrenör öz yeterlik ölçeğinde eğitim durumuna göre anlamlı farklılık görülmezken, içsel ve dışsal güdülenme ölçeğinin yansıtılmış güdülenme ve dışsal güdülenme alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada üniversite okumuş antrenörlerin yansıtılmış güdülenme ortalama puanlarının yüksek lisans yapan antrenörlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre üniversite eğitimi görmüş antrenörlerin öz değer veya suçluluk gibi içsel baskılar sebebiyle ortaya çıkan güdülenmeye sahip oldukları söylenebilir. Farklı bir ifadeyle üniversite okuyan antrenörlerde uzun süreli eğitim hayatlarında edindikleri bilgileri aktarmaları gerekliliği daha baskın geldiği ve onları güdülediği söylenebilir. Araştırmamız ile benzer olarak Dumangöz ve Sanlav (2021) ve Ateş ve Ateş (2023) tarafından yapılan çalışmalarda voleybol antrenörlerinin eğitim durumu değişkeninin öz yeterlik düzeyleri ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre, dışsal güdülenme alt boyutunda ise üniversite öğrenimi gören antrenörlerin ortalaması, lise öğrenimi gören antrenörlere göre anlamlı düzeyde yüksektir. Deci ve Ryan (1985) dışsal güdülenmeyi dışsal kaynaklara bağlı şekilde belirli olan eylemler ortaya koymaya iten bir dürtü olarak tanımlayarak dışsal güdülenmenin ödül ile sonuçlandığını belirtmişlerdir. Eisenberger ve Shanock (2023) ise çalışmalarında istendik performansa ulaşabilmek için sunulan ödüllerin içsel güdülenmeyi artırdığını ve bu artışın bireylerin yaratıcılığında da gözlemlendiğini söylemişlerdir. Araştırmamızda çıkan sonuca göre üniversite eğitimi görmüş antrenörlerin başkası tarafından takdir edilme, saygı görme, bir ödül vaat edilmesi gibi faktörlerle lise öğrenimi görmüş antrenörlere göre daha fazla dışsal olarak güdülendiği söylenebilir. Çalışmamızdan farklı olarak Okur (2021) araştırmasında, eğitim durumu değişkenine göre öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Bir başka çalışmada ise Salan (2023) antrenörlerin eğitim durumlarına göre performans yeterliği alt boyutunda anlamlı fark olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Bu araştırmada ulaşılan başka bir sonuca göre ise yaşa göre antrenör öz yeterlik ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmezken, 26-31 yaş ile 32 yaş ve üzeri antrenörlerin dışsal güdülenme puanlarının 20-25 yaş arası antrenörlerin dışsal güdülenme puanlarından anlamlı düzeyde yüksektir. Buna göre 26-31 yaş arasındaki antrenörlerin takdir edilme, övülme, maddi kazanç elde edilmesi, ödül vaat edilmesi gibi dışsal dürtüler ile 20-25 yaş arasındaki antrenörle göre daha fazla güdülendiği söylenebilir. O halde yaş arttıkça antrenörlerin başarı için ya da antrenörlüğün gerekliliklerini yerine getirebilmek için dışsal güdümlere daha fazla ihtiyaç duydukları söylenebilir. Özşarı ve Altın (2021) araştırmalarında katılımcıların yaş grupları ile antrenör öz yeterlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Koçak (2019), Vurgun ve ark., (2023), Ateş ve Ateş (2023), Bozat ve Güvendi (2024), Seçkin Ağırbaş ve ark., (2020) ile Dumangöz ve Sanlav (2021) tarafından yapılan çalışmalarda antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin antrenörlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık taşımadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kowalski (2007) de futbol antrenörleri üzerine yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeninin çalışmaya katılan antrenörlerin öz yeterliklerine etkisinin olmadığını söylemiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Ermiş ve ark., (2019) yaptıkları çalışma sonucunda antrenörlerin yaşı arttıkça yeterliliklerinin arttığını vurgulamıştır.

Bandura (1986) öz yeterlik düzeyini etkileyen süreçlerin duygusal, motivasyonel ve bilişsel seçim süreci olduğunu söylemiştir. Sonuç olarak antrenörlerin içsel ve dışsal motivasyonlarının artmasıyla birlikte öz yeterlik düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Antrenörler kendilerini geliştirdikçe, bilgi ve birikimleri arttıkça öz yeterlikleri de artacaktır. Bu süreçte antrenörlerin de onlara güvenen ve emeklerini destekleyen içsel ve dışsal güdüleyici faktörlere ihtiyaçları vardır. Yapılan bu çalışmadan farklı olarak örneklem sayısı arttırılarak antrenörlerin belge kademeleri, görev yaptıkları lig ve görev aldıkları spor branşları (basketbol, hentbol vb.) gibi değişkenler üzerinden de öz yeterlik ve içsel dışsal güdülenme düzeylerinin tespit edilebileceği çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Ağırbaş, İ. S., Erel, S., & Belli, E. (2020). Antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerileri ilişkisi. *Anatolia Sport Research*, 1(1), 25-36.
- Akman, K., & Can, H. C. (2019). Oryantiring sporu yapan lise öğrencilerinin sporda güdülenme düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 12-21.
- Aliaga, M., & Gunderson, B. (2003). *Interactive Statistics* (2nd ed.). Prentice Hall/Pearson Education.
- Ateş, H., & Ateş, N. (2023). Voleybol antrenörlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1-Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı), 1045-1059.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Başar, S. (2019). *Antrenör kaynaklı destekleyici ve kısıtlayıcı güdüsel iklimim sporcuların temel psikolojik ihtiyaçları güdülenmesi ve optimal performans duygu durumu ile ilişkisi* Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sakarya.
- Bozat, H. S., & Güvendi, B. (2024). Alt yapı antrenörlerinin öz yeterliklerinin incelenmesi. *Iğdır Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 59-67.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak-Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (13. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chiu, L. K. (2009). University students' attitude, self-efficacy and motivation regarding leisure time physical participation. *Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan*, jil. 24, 1-15
- Coşkun E., Özer B., & Tiryaki, E. N. (2010). Türkçe öğretmeni adaylarının özel alan yeterlik algılarının değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* (27), 123-136.
- Çelebi, M. A. (2019). *Algılanan örgütsel kimliğin ve içsel-dışsal güdülenmenin rol içi ve rol dışı performans etkileri: konya ovası projesi bölgesi üniversitelerinde bir araştırma* Doktora Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.

- Güvendi, B., & Bozat, H. S. (2024). Antrenörlerin algıladıkları öz yeterlik düzeylerinin içsel ve dışsal güdülenme ile ilişkisinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 21(4), 524-535. doi:[10.14687/jhs.v21i4.6509](https://doi.org/10.14687/jhs.v21i4.6509)
- Çetin, F., & Çelebi, M. A. (2021). İçsel ve dışsal güdülenme ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 8 (2), 153-167. <https://doi.org/10.18394/iid.954387>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *New York: Plenum Press*
- Dumangöz, P. D., & Sanlav, R. (2021). Voleybol antrenörlerinin mesleki öz yeterlik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 251-264. <https://doi.org/10.38021/asbid.956931>
- Eisenberger, R., & Shanock, L. (2003). Rewards, intrinsic motivation and creativity: A case study of conceptual and methodological isolation. *Creativity Research Journal*, 15(2/3), 121-130.
- Ermış, E., Satici, A., Bostancı, Ö., İmamoğlu, O., & Taşmektepligil, M. Y. (2018). Spor lisesi ve spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin öfke ve saldırganlık düzeylerinin araştırılması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1211-1227. DOI: 10.26466/opus.605062
- Fidan, N. (1993). *Okulda Öğrenme Ve Öğretme*. Ankara: Alkim Yayınevi.
- Frederick, C. M., & Ryan, R. M. (1995). Self-determination in sport: A review using cognitive evaluation theory. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 5-23.
- Hodges, L., & Carron, A. (1992). Collective efficacy and group performance. *International Journal of Sport Psychology*, 23, 48-76.
- Koçak, Ç. V. (2019). Antrenör adaylarının antrenör öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 55-62.
- Koçak, Ç. V. (2020). Antrenör öz yeterlik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazî Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 313-329.
- Konter, E. (1995). *Sporda Motivasyon*. İzmir: Saray Tıp Kitabevi.
- Kowalski, C. L. (2007). *An analysis of coaching efficacy in volunteer soccer coaches*. Master thesis. North Iowa University. U.S.A.
- Muratlı, S. (2007). *Antrenman Bilimi Yaklaşımıyla Çocuk ve Spor*. (2. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Naveed, M. A. (2021). Information literacy self-efficacy of scientists. *Information Research*, 26(1).
- Okur, G. (2021). *Covid-19 salgın sürecinde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Hareket ve Antrenman Bilimleri Bilim Dalı, İstanbul.
- Özsarı, A., & Altın, M. (2021). Öz yeterlik ve stresle başa çıkma (bireysel ve takım sporları antrenörleri araştırması). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15 (3), 399-411. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/bsd/issue/66415/957466>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Salan, R. (2023). *Antrenörlerin sporda sosyalleşme ve antrenör öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma (Gaziantep örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Gaziantep.
- Taştan, Z. (2020). *Sporda güdülenme, öz yeterlik ve spora yönelik tutum arasındaki ilişkinin modellenmesi* Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Toklu, O. (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı. Konya
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213-226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Unutmaz, V., & Gençer, T. (2017). Antrenör öz yeterlilik ölçeği IP'nin türkçe uyarlama çalışması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 69-78. <https://doi.org/10.25307/jssr.337768>
- Vurgun, N., Özçelik, İ. Y., & Aldırmaz, C. (2023). Hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri üzerine bir inceleme. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2), 683-701.

Extended English Summary

Bandura (2012) defined self-efficacy as an individual's competencies and beliefs about his/her ability to do a job or task. This self-efficacy belief expresses how the individual feels, how he/she is motivated and how he/she behaves. Toklu (2010) stated that self-efficacy level is an important factor in an individual's perception of his/her own motivation. Self-efficacy is a factor that can directly affect a coach's performance, motivation and ultimately success. The coach's perceived level of self-efficacy may lead to different motivations for action on the task. A coach can be both intrinsically and extrinsically motivated, but also unmotivated, depending on the perceived level of self-efficacy. Ryan and Deci (2000) argued that there are three main sources of motivation. These are intrinsic, extrinsic motivation and amotivation. For example, being appreciated by different people, rewards, money are elements that mobilize the individual in extrinsic motivation. However, Konter (1995) stated that extrinsic motivation factors such as awards and trophies can also motivate individuals intrinsically. If an individual is intrinsically motivated, he or she derives pleasure, enjoyment and happiness from the work or activity he or she participates in, whereas if he or she is extrinsically motivated, he or she participates in the work or activity because of external factors such as punishment, reward or praise. Coaches experience many successes and failures throughout their careers. While successes can motivate the coach, failures can demotivate them. However, a coach with a high level of self-efficacy can quickly recover from failure, look for solutions to succeed again and re-motivate themselves to succeed. A coach with a low level of self-efficacy may give up, give in quickly and as a result may not be motivated. In this study, it is aimed to examine the relationship between coaches' perceptions of self-efficacy and intrinsic and extrinsic motivation as revealed in self-determination theory. The focus of the study is on coaches who play an active role in the development, future and recruitment of athletes or athletes to sports.

The aim of this study was to examine the relationship between coaches' self-efficacy and intrinsic and extrinsic motivation. A total of 107 coaches, 79 men and 28 women, with an average age of 33.40 ± 8.63 years, participated in the study. Coaches 18 years of age and older who are actively working in Kocaeli, Sakarya, Yalova and Istanbul and affiliated to federations in Turkey, regardless of their sports branch, participated in the study. "Coach Self-Efficacy Scale" and 'Intrinsic and Extrinsic Motivation Scale' were used to collect the data. Permission to use the scales for academic research purposes was obtained by the researchers via e-mail.

Coach self-efficacy scale: The coach self-efficacy scale developed by Koçak (2020) to measure the self-efficacy of coaches was prepared as a 21-item, 5-factor, 5-point Likert-type scale (1 Disagree - 5 Strongly Agree).

Intrinsic and extrinsic motivation scale: The scale developed by Tremblay et al. (2009) and adapted into Turkish by Çetin and Çelebi (2021) consists of 6 dimensions and 18 items to measure the intrinsic and extrinsic motivation levels of individuals. A 5-point Likert scale (1=strongly disagree, 5=strongly agree) was used in the scale.

The kurtosis and skewness values of the data were examined using the SPSS 27.0 package program to determine whether the data showed parametric or nonparametric distribution. Descriptive statistics (standard deviation, arithmetic mean, frequency); one-way analysis of variance (ANOVA), t-test, Tukey multiple comparison and Spearman correlation tests were used as statistical methods in the data evaluation phase. According to the analyses, it was determined that there was a positive and low level significant relationship between the total score of the self-efficacy scale and the sub-dimensions of the intrinsic extrinsic motivation scale.

No significant difference was found in the total score of the self-efficacy scale and the sub-dimensions of the intrinsic extrinsic motivation scale according to the coaches ($p > 0.05$). It was determined that there was a statistically significant difference in the reflected motivation and extrinsic motivation sub-dimensions of the Intrinsic and Extrinsic Motivation Scale according to the educational level ($p < 0.05$). In the studies conducted by Dumangöz and Sanlav (2021) and Ateş and Ateş (2023), it was concluded that the educational status variable of volleyball coaches did not create

a significant difference with their self-efficacy levels. According to age, it was found that the extrinsic motivation scores of the coaches aged 26-31 and 32 and above were significantly higher than the extrinsic motivation scores of the coaches aged 20-25. Considering the educational status, it was determined that the scores of the coaches with a university degree in reflected motivation were significantly higher than those of the coaches with a master's degree, and the scores of the coaches with a university degree in extrinsic motivation were significantly higher than those of the coaches with a high school diploma. As a result, it can be said that self-efficacy increases with the increase in intrinsic and extrinsic motivation of coaches. As coaches improve themselves, their self-efficacy will increase as their knowledge and experience increases. In this process, coaches need intrinsic and extrinsic motivating factors that trust them and support their efforts.