

Antrenörlüğe Yönelik Tutumların Ölçülmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Çalık Veli Koçak¹

Özet

Tutumlar birçok alanda insan davranışına yön veren psikolojik yapılardır. Mesleğe yönelik tutumlar; meslek seçimi ile ilgili kararları, mesleki yeterlik algılarını ve meslekteki başarıyı etkileyebilir. Bu doğrultuda antrenörlüğe yönelik tutumların ölçülebilmesi önemlidir. Bu çalışmada amaç; antrenörlüğe yönelik tutumları ölçebilecek psikometrik özellikler taşıyan bir ölçme aracı geliştirmektir. Araştırmaya 336 kişi (31.9±7.4 yaş) katılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizinde madde-toplam puan korelasyonu, KMO ve Bartlett's Sphericity Testleri, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin bütünüün Croanbah' Alfa güvenilirlik katsayısı değeri .921'dir. Ölçeğin toplam varyansın % 61,18'ini açıklayan 18 madde 3 boyutlu bir yapı taşıdığı belirlenmiştir. Ölçeğin DFA uyum indeksi değerleri, ölçeğin genel olarak mükemmel uyum gösteren bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği'nin (AYTÖ) geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ve antrenörlüğe yönelik tutum düzeylerini belirlemek için kullanılabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler:

Antrenör, Tutum, Ölçek, Geçerlik, Güvenirlik

Measurement of Attitudes Towards Coaching: A Scale Development Study

Abstract

Attitudes are psychological structures that direct human behavior in many areas. Attitudes towards to the profession could affect to the decisions regarding the choice of profession, perceptions of professional efficacy and success in the profession. Therefore it is important to be able to measure attitudes towards coaching. The purpose of this study to develop a measurement tool with psychometric properties that can measure attitudes towards coaching. The participants of the research consisted of 336 people (31.9±7.4 age). In the scale validity and reliability analysis, item total score correlation, KMO and Bartlett's Sphericity Tests, exploratory and confirmatory factor analyzes were used. Croanbah's Alpha reliability coefficient value of the total scale is .92. It was determined that the scale has a 3-dimensional structure with 18 items explaining 61.18% of the total variance. DFA fit index values of the scale revealed that the scale was generally in perfect fit. As a result, it could be said that the Attitudes Towards Coaching Scale (ATCS) is a valid and reliable measurement tool and can be used to determine the attitudes level of people.

Key Words: *Coach, Attitude, Scale, Validity, Reliability*

1. Giriş

Güçlü bir psikolojik yapı olan tutumların davranış üzerinde önemli etkileri vardır (Erkuş, Sanlı, Bağlı ve Güven, 2000). Tutum, kişi, nesne ya da olaylar çerçevesinde; düşünce, duygu ve davranışların oluşturulmasını sağlayan tutarlı yargı eğilimleridir (Budak, 2005).

Birçok alanda tutumlar insan davranışına yön verir. Bu alanlardan biri de meslek seçimi ile ilgili kararlardır. İnsan yaşamını şekillendiren en önemli unsurlardan biri meslektir (Bozdoğan, Aydın ve Yıldırım, 2007). Meslekler, kişiliğin bir yansıması olarak görülmektedir. Mesleklerin kimlik, kişilik, cinsiyet rolleri, sosyal statü ve toplum içinde ortaya çıkardığı rollerle doğrudan ilişkisi vardır. Holland (1997)'a göre insanlardan kendisini tanıtmaya istediğinde ilk verdiği yanıtlar meslekleriyle ilgili olanlardır. Çünkü insanlar ortaya koydukları işlerle anılırlar ve işlerinin sonuçlarına göre yaşamda iz bırakmaktadırlar. Buna bağlı olarak, küçük yaşlardan itibaren edinilen tutumlarla şekillenen kararların meslek seçiminde büyük etkisi olabilmektedir.

Antrenör, sporcuları ya da takımları teknik, taktik, psikolojik ve kondisyonel bakımdan gelişimlerini sağlayarak yarışmalara hazırlayan ve yarışmalarda yönetmek için yetişmiş eğitimci olarak tanımlanabilir. Antrenörlük, doğası gereği farklı uzmanlıklar gerektiren önemli görev ve sorumluluklar içerir (Koçak ve Güven, 2018). Spor ve sporcunun artan evrensel önemi, antrenörlük mesleğinin de önemini paralel şekilde artırmıştır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak nitelikli antrenör yetiştirme çalışmaları önem kazanmıştır (Adams, 1984). Bu doğrultuda sporcu eğitiminin çok önemli bir parçası olan nitelikli antrenörleri yetiştirme çabaları, öncelikle antrenörlüğe ilişkin tutumların bilimsel yöntemlerle belirlenmesine yönelmelidir. Çünkü mesleğe yönelik tutumlar, mesleki yeterlik algılarını ve meslekteki başarıyı etkileyebilir. Böylece antrenörlüğe yönelik olumlu tutum içerisinde olan bireylerin mesleğe yönelmeleri sağlanabilir.

Herhangi bir etkinliğe ilişkin tutumlar o etkinlikteki başarıyı öngörebilir (Terzi ve Tezci, 2007). Bu nedenle tutumların belirlenmesi ve ölçülmesi önemlidir (Tavşancıl ve Keser, 2001). Ölçümlerin çeşitli ortam koşullarında, çeşitli etki alanlarında ve bunlarla ilişkili yetenekler bağlamında yapılması da davranışın nedenlerinin sağlıklı şekilde belirlenebilmesi açısından önemlidir (Bandura, 2006). Böylelikle bireye ilgisi ve yetenekleri doğrultusunda başarılı olabilmesi için iyi bir kavrayış edindirilebilir.

Bu doğrultuda antrenörlük mesleğine yönelik tutumların belirlenmesi, antrenörlük hakkındaki duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutumları (Bagozzi ve Burnkrant, 1985; Anderson, 1988) ve bu tutumlara bağlı davranış çıktılarını ortaya koyabilir. Böylece birey antrenörlük ile kişisel özellikleri (Önder-Külahoğlu, 2000), hedefleri ve beklentileri arasında tutarlı bir uyumun bilincine varabilir ve mesleğe yönelik motivasyon düzeyini doğru değerlendirerek meslek seçimi konusunda sağlıklı kararlar alabilir. Aynı şekilde tutumların belirlenmesi olumlu-olumsuz tutum sahibi bireylerin mesleki eğitim süreçlerinin planlanmasını kolaylaştırabilir. Öte yandan belirlenecek tutumlara göre çocuklarını yönlendirme ve onlara destek olma konusunda ebeveynler cesaretlendirilebilir. Bunlara benzer şekilde, antrenörlüğe yönelik tutumların ölçülmesinin gerekliliğine yönelik örnekler çoğaltılabilir.

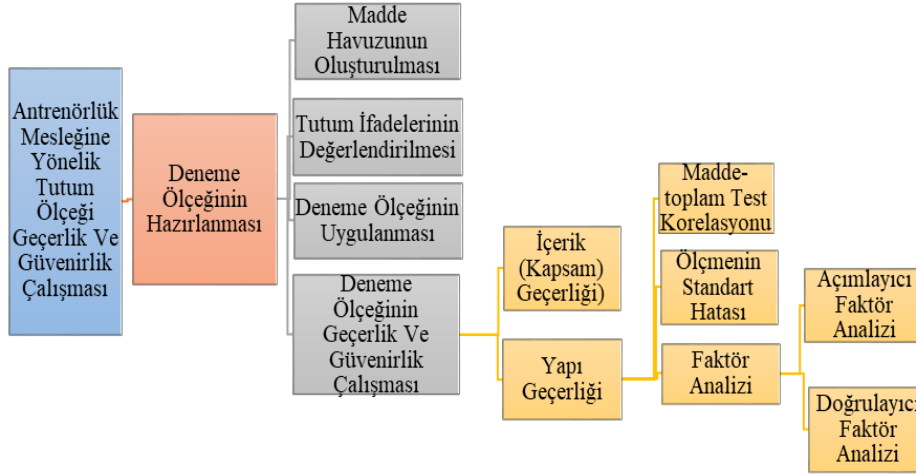
Tutumların ölçülmesi; gerekli psikometrik özelliklere sahip, geçerli ve güvenilir ölçme araçları ile sağlanmaktadır (Aydın, 2002). Alanyazın incelendiğinde Türkiye'de antrenörlüğe yönelik tutum ölçeği çalışmaları daha önce lise öğrencileri örnekleminde (Turgut, Sural ve Kan, 2018) ve üniversite öğrencileri örnekleminde (Sarı ve Bulut, 2020) yapılmıştır. Oysaki antrenörlüğe yönelik tutumlar sadece öğrencileri ilgilendiren bir durum olarak görülmemelidir. Genel anlamda doğrudan ve dolaylı olarak antrenörlükle ilişkisi olan ya da olabilecek kişilerin tutumları da ölçülebilmelidir. Bunun yanında ölçeklerin, üç ögeli tutum modeli olarak adlandırılan (Tavşancıl, 2006) duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutumları (Bagozzi ve Burnkrant, 1985; Anderson, 1988) ölçme gücü de olmalıdır. Ancak yapılan incelemelerde söz konusu özelliklere sahip bir ölçme aracının alanyazında olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda, kavramsal olarak antrenörlüğe yönelik tutumu açıklayabilecek, gerekli psikometrik özelliklere sahip, geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Bu araştırmanın amacı antrenörlüğe yönelik tutumları ölçebilen psikometrik özelliklerde bir ölçek geliştirmektir. Geliştirilecek olan bu ölçme aracı, antrenörlük hakkındaki duyuşsal, bilişsel ve

davranışsal tutumları ve bu tutumlara bağlı davranış çıktıları belirlemek için kullanılabilir. Araştırmanın alanyazına sağlayacağı katkı bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

2. Yöntem

Bu araştırma, antrenörlük mesleğine yönelik tutumları ölçebilecek bir ölçeğin geliştirilmesini amaçlayan, metodolojik türde bir araştırmadır. Bu doğrultuda araştırma; madde havuzu oluşturma, uzman görüşüne sunma, ön uygulama, geçerlik ve güvenilirlik analizi aşamalarıyla desenlemiştir. Araştırmanın işlem basamakları şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma akış şeması

2.1. Çalışma Grubu: Araştırmanın katılımcıları 336 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların yaş ortalaması 31.9 (\pm 7.4) yaştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında 300+ kişilik bir örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu bildirilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012, Koçak, 2014). Örnekleme alınacak katılımcılar uygun örnekleme yöntemi (Cohen ve Manion, 1998) ile belirlenmiştir. Araştırmanın örneklem grubuna ait kişisel bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların kişisel bilgileri

Kişisel Bilgiler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	109	32.4
	Erkek	227	67.6
Yaş	18-27	143	42.6
	28-37	146	43.5
	38+	47	14.0
Eğitim Durumu	Lise	33	9.8
	Lisans	272	81.0
	Lisansüstü	31	9.2
	Öğrenci	87	25.9
Mesleki Durum	Antrenör	86	25.6
	Sporcu	85	25.3
	Hiçbiri	78	23.2

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların, %32,4’ünün kadın, %67,6’sının erkek olduğu, katılımcıların en yüksek eğitim durumu verisinin % 81.0 ile lisans mezuniyetine ait olduğu, katılımcıların % 25.6’sının antrenör, % 25,3’ünün sporcu, % 23.2’sinin ise antrenörlük ya da sporculuk dışındaki mesleklerde yer aldıkları görülmektedir

2.2. Veri Toplama Süreci: Araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu ve Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği Deneme Formu ile elde edilmiştir. Kişisel Bilgi Formunda cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki durum soruları yer almıştır. Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği Deneme Formunda antrenörlüğe yönelik tutumlara ilişkin ifadeler yer almaktadır. Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği deneme formu, 18 maddeli, 5’li Likert tipinde bir öz değerlendirmeye yönelik tasarlanmıştır.

Araştırmanın verileri elektronik ortamda oluşturulan veri toplama formları aracılığı ile 2020 yılı Ocak-Mayıs ayları arasında elde edilmiştir. Katılımcılara araştırma hakkında bilgi vermek ve haklarını bildirmek için “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” kullanılmıştır. Bu form araştırmacı ve katılımcı tarafından onaylanması için veri toplama aracına eklenmiştir.

2.3. Analiz

Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde madde toplam test korelasyonu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Bartlett’s Sphericity Testi, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), AFA sonrası ortaya çıkan faktör yapısını doğrulamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve Cronbach’s Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 ve Lisrel 8.80 istatistik programları kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırmanın işlem basamaklarındaki sıraya göre yapılan uygulamaların geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Geçerlik, ölçeklerin ölçülmek istenen özelliği doğru biçimde ölçebilme derecesini (Ercan ve Kan, 2004), güvenilirlik ise ölçeğin yinelenebilir sonuç verme yeteneğini (Çapık, Gözüm, ve Aksayan, 2018) ifade etmektedir.

3.1. Deneme Ölçeği Geçerlik Analizi

3.1.1. İçerik (Kapsam) Geçerliği: Ölçeğin geliştirme sürecinin işlem basamaklarının başında madde havuzu oluşturmak amacıyla, uluslararası ve ulusal yazında geliştirilmiş tutum ölçekleri araştırılmış ancak konu ile doğrudan ilişkili sınırlı ölçek olduğu görülmüştür. Bu nedenle diğer alanlardaki başlıca tutum ölçekleri de incelenmiş ve kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte antrenörlüğe yönelik tutumları açıklayabilecek ifadeler yazabilmek için 4 katılımcı ile (n=1 akademisyen, n=1 antrenör, n=1 sporcu, n=1 öğrenci) odak grup çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada katılımcılara tutumlar ve özellikleri açıklanarak mesleki anlamda antrenörlüğe yönelik tutumların neler olabileceği ve bunların hangi başlıklar altında gruplanabileceğini ifade etmeleri istenmiştir. Odak grup çalışması ve alanyazın incelenmesi sonunda antrenörlüğe yönelik 30 maddelik tutum ifadesi belirlenmiştir.

Tutum ifadelerinin amaca uygunluğunun ve ölçülecek alanı temsil özelliğinin belirlenmesinde uzman görüşü alma yöntemine başvurulmuştur. Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği madde havuzundaki toplam 30 maddeyi tutum ve ölçek geliştirme konusunda çalışmalar yapan 5 öğretim üyesinden değerlendirmeleri istenmiştir. Uzmanlardan ölçek maddelerini 1 puan (uygun değil), 2 puan (biraz uygun), 3 puan (oldukça uygun), 4 puan (tamamen uygun) derecesinde 1 puan ile 4 puan arasında değerlendirmeleri, maddelerle ilgili öneride bulunmaları ve antrenörlüğe yönelik tutumu açıklayabilecek yeni madde/maddeler eklemeleri istenmiştir. Bu yolla, maddelere ilişkin ‘tamamen uygun’ görüşünü belirten uzman sayısının, toplam uzman sayısına bölünmesiyle “Kapsam Geçerlik İndeksi” (Polit & Beck, 2006) belirlenmiştir. Uzman görüşü sonrasında kapsam ve dil yönünden uygun görülmeyen 15 madde deneme ölçeğinden çıkarılmış, ardından uzmanların önerdiği 3 maddenin eklenmesiyle toplam 18 maddelik deneme ölçeği taslak formu oluşturulmuştur. Ölçek puan aralıklarının hesaplanması $(n-1 \frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,80)$ formülü kullanılmıştır. Ölçeğin ön uygulama formu; katılmıyorum 1 puan (1.00-1.79), az katılıyorum 2 puan (1.80-2.59), orta düzeyde katılıyorum 3 puan (2.60-3.39), çok katılıyorum 4 puan (3.40-4.19), tamamen katılıyorum 5 puan (4.20-5.00) şeklinde derecelendirilmiştir.

3.1.2. Yapı Geçerliği: Deneme ölçeğindeki 18 maddenin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla her madde için madde-toplam test korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 2.

Deneme ölçeği madde-toplam test korelasyon katsayıları

Maddeler	Madde Toplam Korelasyon Katsayısı	Madde silindiğinde Chronbach Alfa	Maddeler	Madde Toplam Korelasyon Katsayısı	Madde silindiğinde Chronbach Alfa	Maddeler	Madde Toplam Korelasyon Katsayısı	Madde silindiğinde Chronbach Alfa
	r	α		r	α		r	α
1	.654	.916	7	.639	.916	13	.633	.916
2	.642	.917	8	.643	.916	14	.577	.918
3	.670	.916	9	.612	.916	15	.605	.917
4	.536	.919	10	.619	.917	16	.595	.917
5	.560	.918	11	.502	.920	17	.543	.919
6	.649	.916	12	.686	.915	18	.624	.917

Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği deneme formunun madde-toplam test korelasyon katsayıları hesaplanırken alt kesme noktası .40 olarak belirlenmiştir. Maddelerin korelasyon katsayıları arasında ($r=.536-.686$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark vardır ($p<0.05$). Elde edilen bulgular sonucunda hiçbir maddenin toplam test korelasyon değerinin .40'dan küçük olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre hiçbir maddenin deneme ölçeğinden çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

3.2. Faktör Analizi

Geliştirilmek istenilen ölçeğin olası boyutlarını belirlemek, ölçek maddelerinin ve boyutlarının güvenilirliğini ortaya koymak için Açımlayıcı Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis) uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan madde-faktör uyumunu doğrulamak için ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis) uygulanmıştır.

3.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA): Deneme ölçeğinin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve Bartlett's Küresellik Testi ile analiz edilmiştir. Büyüköztürk (2011), verilerin faktör analizi yapmaya uygunluğu için KMO değerinin .60'dan büyük olması ve Bartlett's Testi Ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması gerektiğini belirtmiştir. Araştırmanın KMO ve Bartlett's Sphericity Testi bulguları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3.

KMO ve Bartlett's Testi sonuçları

KMO Örneklem Uygunluk Katsayısı	.935
Ki-kare	3108.916
Bartlett's Sphericity Testi	sd
	153
	p
	.000

Tablo 3'de görüldüğü gibi bu araştırmanın KMO örneklem uygunluk katsayısı .935 ve Bartlett's Test χ^2 değeri 3108,916 ($p<.001$) olarak belirlenmiştir. KMO ve Bartlett's Test sonuçları örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir. Deneme ölçeği faktör öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına ilişkin bulgular Tablo 4'de gösterilmiştir.

Deneme ölçeği faktör öz değerleri ve varyans açıklama oranlarına ilişkin bulgular Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4.

Deneme ölçeği faktör öz değerleri ve varyans açıklama oranları

Faktörler	Faktör Öz Değerleri	Varyans %	Toplam Varyans %
1	7.958	44.209	44.209
2	1.939	10.771	54.979
3	1.117	6.207	61.186

Deneme ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonuçları ölçekte öz değeri 1'den büyük, açıkladığı toplam varyans % 61.186 olan 3 faktör önermiştir. Deneme ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçekte yer alan faktör yapıları ve faktörlere ait maddeler Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5.
Deneme ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Madde no	Faktör adları	Maddeler	Faktör		
			1	2	3
2	Duyuşsal Tutum	Antrenörlük heyecan verici bir meslektir.	.900		
3		Antrenörlük eğlenceli bir meslektir.	.837		
1		Antrenörlük ilgi çekici bir meslektir.	.830		
7		Antrenörlük güvende hissettiren bir meslektir.	.659		
4		Antrenörlük gurur verici bir meslektir.	.641		
6		Antrenörlük güçlü aidiyet gerektiren bir meslektir.	.625		
5		Antrenörlük kutsal bir meslektir.	.520		
11	Bilişsel Tutum	Antrenörlük özel yetenekler gerektirir.		.852	
8		Antrenörlük herkesçe bilinir.		.793	
9		Antrenörlük saygın bir meslektir.		.775	
10		Antrenörlük iyi kazanç sağlar.		.695	
13		Antrenörlük nitelikli bir eğitim almayı gerektirir.		.620	
12		Antrenörlük sporculuk özgeçmişi gerektirir.		.601	
14	Davranışsal Tutum	Antrenörlük sürekli bireysel gelişim gerektirir.			.749
15		Antrenörlük özverili çalışmayı gerektirir.			.743
16		Antrenörlük zorluklarla başa çıkabilme gücü gerektirir.			.682
17		Antrenörlük uzun yıllar çalışılabilir bir meslektir.			.675
18		Antrenörlük başkalarına önerilebilecek bir meslektir.			.567

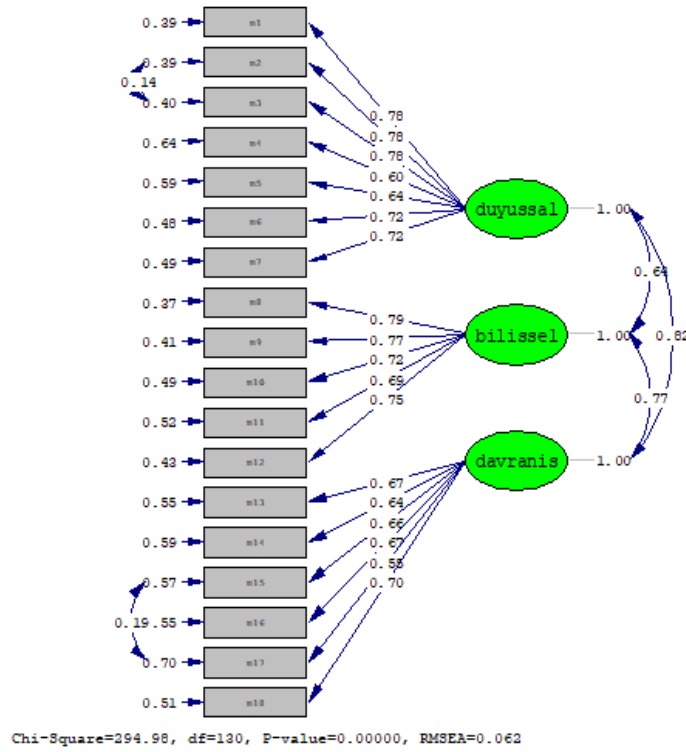
Tablo 5’de birinci faktörün yük değerleri .520 ile .900 arasında yer alan 7 maddeden, ikinci faktörün yük değerleri .601 ile .852 arasında değişen 6 maddeden ve üçüncü faktörün yük değerleri .567 ile .749 arasında değişen 5 maddeden oluştuğu görülmektedir.

3.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): Araştırmanın bu aşamasında, Duyuşsal Tutum, Bilişsel Tutum, Davranışsal Tutum olarak adlandırılan 3 gizil değişken (boyutlar) ve 18 gözlenebilen değişkenin (ölçek maddeleri) oluşturduğu ölçek yapısı için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda önerilen değişim (modifikasyon) indeksleri dikkate alınarak ölçekten madde çıkarılmamıştır. Ancak deneme ölçeğindeki aynı faktör içerisinde yer alan 2. madde ile 3. madde ve 15. madde ile 17. madde arasında değişim (modifikasyon) işlemleri uygulanarak 18 madde 3 boyutlu model doğrulanmıştır (Tablo 6, Şekil 2). DFA’da ölçek maddelerine ilişkin standartlaştırılmış hata varyansları, “t” ve “R²” değerleri Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6.
Ölçeğin maddelerine ait DFA sonuçları

Madde	Standartlaştırılmış Hata Varyansları	t	R ²	Madde	Standartlaştırılmış Hata Varyansları	t	R ²
1	0.78	16.36	0.39	10	0.72	14.46	0.48
2	0.78	16.32	0.39	11	0.69	13.69	0.52
3	0.78	16.21	0.40	12	0.75	15.35	0.44
4	0.60	11.46	0.64	13	0.65	12.61	0.58
5	0.64	12.53	0.59	14	0.64	12.44	0.59
6	0.72	14.76	0.48	15	0.69	13.59	0.53
7	0.71	14.49	0.49	16	0.67	13.21	0.55
8	0.80	16.74	0.36	17	0.60	11.29	0.65
9	0.77	15.78	0.41	18	0.69	13.74	0.52

DFA’nın önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra ortaya çıkan faktör-madde bağlantı diyagramı Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Faktör-Madde İlişisini gösteren DFA Path Diagramı

Deneme ölçeğinin DFA uyum indeksi değerlerine ilişkin bulgular Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7.

DFA uyum indeksi değerleri bulguları

Uyum İndeksleri	Ölçeğin İndeks Değerleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	İyi Uyum Ölçütleri	Sonuç
χ^2/df	294.98/120= 2.45	< 2	< 3	İyi uyum
NFI	0.97	> 0.95	> 0.90	Mükemmel uyum
NNFI	0.98	> 0.95	> 0.90	Mükemmel uyum
CFI	0.98	> 0.95	> 0.90	Mükemmel uyum
IFI	0.98	> 0.95	> 0.90	Mükemmel uyum
RFI	0.96	> 0.95	> 0.90	Mükemmel uyum
AGFI	0,87	> 0.95	> 0.85	İyi uyum
GFI	0.91	> 0.95	> 0.90	İyi uyum
RMSEA	0.062	< 0.05	< 0.08	İyi uyum
RMR	0.033	< 0.05	< 0.08	Mükemmel uyum

Bu araştırmada DFA kritik n değerini 195 olarak hesaplamıştır. Bu durum, araştırmadaki 336 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin uyum indeksleri değerlendirildiğinde χ^2/df ($2.45 < 3$) iyim uyum, NFI ($0.97 \geq 0.95$), NNFI ($0.98 > 0.95$), CFI ($0.98 > 0.95$), IFI ($0.98 > 0.95$), RFI ($0.96 > 0.95$), RMR ($0.033 < 0.05$) indekslerinin mükemmel uyum gösterdiği görülmüştür. Bununla birlikte AGFI ($0.87 > 0.85$), GFI ($0.91 > 0.90$), RMSEA ($0.062 < 0.08$) indekslerinin ise iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir.

3.3. Deneme Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Bir ölçme aracının farklı ölçümlerde birbiriyle tutarlı ve kararlı ölçme sonuçları verebilme gücü güvenirlilik olarak açıklanmaktadır (Tezbaşaran, 1997). Ölçeğin güvenirliliğini belirlemek için Cronbach’s Alfa Güvenirlilik Katsayısı belirleme yöntemi kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçeğin tüm faktörlerinin birbirlerine ve toplama göre, ya da her bir faktörün tüm maddelerinin

birbirlerine ve toplama göre tutarlılığını belirlemek için kullanılan standart değişim ortalamasıdır (Ergin, 1995). Bunun yanında faktörlerin birbirleriyle ve ölçeğin bütünüyle korelasyon katsayıları da Spearman Brown Correlation Test ile analiz edilmiştir. Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği toplamı ve faktörlerine ilişkin iç tutarlık katsayıları ve korelasyon değerleri Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Ölçeğin toplamına ve faktörlerine ilişkin iç tutarlık katsayıları ve korelasyon değerleri

Boyutlar	n	Cr μ	Duyuşsal Tutum	Bilişsel Tutum	Davranışsal Tutum
Duyuşsal Tutum	336	.884			
Bilişsel Tutum	336	.875	.566**		
Davranışsal Tutum	336	.819	.610**	.546**	
Ölçek Toplam	325	.921	.837**	.889**	.746**

**p<0.01

Ölçeğin bütününe ve alt boyutların Cronbach’s Alfa (Cr μ) iç tutarlık katsayılarının .80’in üzerinde olduğu ve ölçek alt boyutlarının birbirleri ve ölçeğin bütünü ile pozitif yönde korelasyon sağladıkları belirlenmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Ölçek geliştirme çalışmalarında uygulanan madde toplam test korelasyon katsayısı hesaplamalarında alt kesme noktası .30 ve üzerinde olabilir (Büyüköztürk, 2011). Deneme ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan madde toplam test korelasyonu analizinde katsayıların hesaplanması için alt kesme noktası .40 olarak alınmıştır. Deneme ölçeğindeki tüm maddelerin katsayıları .40’ın üzerindedir (Tablo 2). Deneme ölçeğinin bu yönüyle alanyazın ile tutarlık gösterdiği görülmektedir.

Açımlayıcı faktör Analizi yapmadan önce deneme ölçeğinin örneklem uygunluk katsayısına bakılmıştır. KMO katsayısının (.874) önerilen değer olan .60’ın üzerinde olduğu ve Bartlett’s Küresellik Testi sonucunun (3108,916=p<.001) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Bu sonuçlar deneme ölçeği örneklem büyüklüğünün bu yönüyle faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizi sonunda öz değeri 1’den büyük 3 faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Üç faktörün açıkladığı toplam varyans oranı %61,186’dür (Tablo 4). Alanyazında % 40 ile % 60 arasındaki varyans açıklama oranlarının yeterli olduğu belirtilmiştir (Tavşancıl, 2006). Bu sonuçlar tanımlanan faktörlerin toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğunu ve alanyazın ile tutarlılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında faktör örüntüsü oluşturulurken alt kesme noktası olarak 0.30 üzerindeki faktör yüklerinin dikkate alınabileceği belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2011). Bu çalışmada faktör yapısı belirlenirken alt kesme noktası .40 olarak alınmış ve döndürme işlemi sonucunda faktörlere binışen madde olmadığı ve alt kesme noktasının çok üzerinde değerler taşıdıkları belirlenmiştir. Bu doğrultuda Doğrulamalı Faktör Analizi öncesi 18 maddeden oluşan taslak ölçek korunmuş ve 1-2-3-4-5-6-7. maddelerin oluşturduğu faktöre Duyuşsal Tutum, 8-9-10-11-12-13. maddelerin oluşturduğu faktöre Bilişsel Tutum, 14-15-16-17-18. maddelerin oluşturduğu faktöre Davranışsal Tutum adları verilmiştir (Tablo 5).

Deneme ölçeğinin DFA aşamasında önerilen değişim (modifikasyon) indeksleri dikkate alınarak aynı faktör içerisinde yer alan 2. madde ile 3. madde ve 15. madde ile 17. maddeler arasında değişim (modifikasyon) işlemleri uygulanarak 18 madde 3 boyutlu model doğrulanmıştır (Tablo 6, Şekil 2). DFA’da yaygın olarak χ^2/df oranı, RMR, RMS, GFI, AGFI, CFI, NFI, RMSEA uyum indekslerinin değerlendirilmesinin yeterli olacağı (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Yılmaz ve Çelik, 2009) ifade edilmiştir. DFA’da uyum indeksleri değerlendirilirken χ^2/df oranı için < 2 değerlerin mükemmel uyum, <3 değerlerin, kabul edilebilir uyum olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir. Aynı şekilde GFI, CFI, NFI, RFI, IFI ve AGFI indeksleri için >0.95’in mükemmel uyum, >0.90’ın kabul edilebilir uyum değeri olarak dikkate alınabileceği bildirilmiştir (Bentler, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert & Peschar, 2006). Diğer uyum indekslerinden RMSEA ve RMR değeri için 0.05’in

mükemmel uyum ve 0.08'in kabul edilebilir uyum değeri olarak dikkate alınması gerektiği önerilmektedir (Byrne & Campbell, 1999; Browne & Cudeck, 1993). Bununla birlikte GFI >0.85 ve AGFI >0.80 uyum indeksi oranlarının da kabul edilebilecek düzey olarak dikkate alınabileceğini bildiren araştırmacılar (Marsh, Balla & McDonald, 1988; Marsh & Balla, 1989; Frias & Dixon, 2005) da vardır. Bu çalışmada DFA'da χ^2/df , NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, AGFI, GFI, RMSEA ve RMR uyum indeksleri değerlendirilmeye alınmıştır.

Bu çalışmada DFA kritik n değerini 195 olarak hesaplamıştır. Bu durum, çalışmadaki 336 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin uyum indeksleri değerlendirildiğinde χ^2/df (2.45<3) iyim uyum, NFI (0.97 \geq 0.95), NNFI (0.98 > 0.95), CFI (0.98 > 0.95), IFI (0.98 > 0.95), RFI (0.96 > 0.95), RMR (0.033 < 0.05) indekslerinin mükemmel uyum gösterdiği görülmüştür. Bununla birlikte AGFI (0.87 > 0.85), GFI (0.91 > 0.90), RMSEA (0.062 < 0.08) indekslerinin ise iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir. (Tablo 7). DFA sonuçları ölçeğin 18 maddeli ve 3 boyutlu yapısal modelini alanyazın bulguları ile uyumlu şekilde doğrulamıştır.

Deneme ölçeğinin bütünü ve faktörlerinin birbirleri arasındaki iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alfa Güvenirlik Katsayısı belirleme yöntemi kullanılmıştır. Güvenirlik katsayısı ve 0 ile 1 arasındaki değerlerle gösterilmekte ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenirlik artmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006). Ancak Hesaplanan katsayı için en az 0.70'lik bir değer genel olarak yeterli olduğu belirtilmiştir (Karakoç ve Dönmez, 2014). Bu çalışmada Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayıları ölçeğin toplamı için .921, Duyuşsal Tutum Boyutu için .884, Bilişsel Tutum Boyutu için .875, Davranışsal Tutum Boyutu için .819 olarak bulunmuştur. Aynı şekilde ölçek boyutlarının birbirleriyle ve ölçeğin bütünü ile pozitif yönde anlamlı korelasyon taşıdıkları belirlenmiştir. Elde edilen iç tutarlılık katsayıları ve korelasyon değerleri ölçeğin ve alt boyutlarının tutarlı olduğunu ve ayırt edici özellik taşıdığını göstermiştir. Ölçek bu yönüyle alanyazın bulgularıyla uyum sağlamıştır. Bu durum ölçeğin güçlü bir şekilde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, kuramsal çerçeve ile uyumlu, antrenörlüğe yönelik tutumları ölçebilecek psikometrik özelliklere sahip bir ölçek ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeğinin, 18 yaşından büyük örneklemelerde kullanılabilirliğini göstermektedir. Geliştirilen ölçme aracı, 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşmuştur. Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarına; Duyuşsal Tutum (madde 1-2-3-4-5-6-7), Bilişsel Tutum (madde 8-9-10-11-12-13) ve Davranışsal Tutum (madde 14-15-16-17-18) adları verilmiştir. Ölçekte olumsuz madde yoktur. Ölçekten alınabilen en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90'dir. Ölçekten elde edilecek puan ortalamaları ile tutum düzeylerinin değerlendirilebilmesi için üç tutum düzeyi belirlenmiştir. Bunlar: 3.34-5.00 puan arası yüksek düzey tutum, 1.67-3.33 puan arası orta düzey tutum ve 0.00-1.66 puan arası düşük düzey tutumdur.

Bu çalışmanın genel bulguları ölçeğin geçerliğini ve güvenilirliğini desteklemektedir. Ancak ölçeğin geçerliğini ve güvenilirliğini artırmak için Multitrait-Multimethod Matrix, Rach Analizi gibi farklı analizler ve test-tekrar test gibi farklı ölçüm yöntemleri kullanılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılabilir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları belirli bir örnekleme özgü olarak ya da daha küçük yaş gruplarında tekrarlanabilir. Bunun yanında, tutumların kuramsal olarak evrensel bir niteliği vardır. Bu yönüyle başka kültürlerde de geçerli olduğu ve ölçeğin diğer dillere ve kültürlere de uyarlanması önerilebilir.

Kaynakça

- Adams, G. (1984). National Coach. Theory Manuel British Amateur Athletic Board, Published, London, 3-35.
- Anderson, L. W. (1988) "Attitude measurement: Attitudes and their measurement". In Keeves, J. P. (Ed.); *Educational research methodology, and measurement: An International handbook*. New York: Pergamon Press.
- Aydın, O. (2002). Davranış üzerinde sosyal etkiler. E. Özkalp, (Ed.) *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bagozzi, R. P. & Burnkrant, R. E. (1985) "Attitude organization and attitude-behavior relation: A reply to Dillon and Kumar". *Journal of Personality and Social Psychology*, 49 (1), 47-57. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.1.47>
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In Urdan, T. & Pajares, F. (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, Charlotte, NC: IAP. 307-337.

- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Bozdoğan, A. E., Aydın, D., & Yıldırım, K. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 83-97. Retrieved May 5, 2020, from <http://acikerisim.giresun.edu.tr/xmlui/handle/123456789/255>
- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı- İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum. 13. Baskı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B.M & Campbell. T.L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 555-574. <https://doi.org/10.1177/0022022199030005001>
- Cohen, L. M., & Manion, L. (1998). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- Çapık, C., Gözüm, S., & Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210. doi: 10.26650/FN397481
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk. Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik. SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3),211-16.
- Ergin, Y. D. (1995). Ölçeklerde geçerlik ve güvenilirlik. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7,125-148.
- Erkuş, A., Sanlı, N., Bağlı, M. T., & Güven, K. (2000). Öğretmenliğe ilişkin tutum ölçeği geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 25 (116). Retrieved May 5, 2020, from <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5276/1439>
- Frias, C. M. & Dixon, R. A. (2005). Confirmatory factor structure and measurement in variance of the memory compensation questionare. *Psychological Assessment*, 17(2), 168-178. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.17.2.168>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Karakoç, F.Y. & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Koçak, F. (2014). Üniversite öğrencilerinin spora yönelik tutumları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(1), 59-69. Retrieved May 5, 2020, from <http://static.dergipark.org.tr/article-download/6b1e/c5c1/130a/imp-JA94CG34BE-0.pdf?>
- Koçak, Ç.V., & Güven, Ö. (2018). Voleybol antrenörü mesleki öz yeterlik ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 162-177 Retrieved May 5, 2020, from <http://static.dergipark.org.tr/article-download/2455/890d/a346/5c990c7bd60ba.pdf?>
- Önder Külahoğlu, Ş. (2000). Öğrenci davranışlarını etkileyen psikolojik ve sosyal faktörler. *Editör: L. Küçükahmet). Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel yayıncılık.
- Marsh, H.W., Hau, K.T, Artelt, C., Baumert, J. & Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360. https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0604_1
- Marsh, H.W. & Balla, J. (1989). Goodness of fit in confirmatory factor analysis: The effects of sample size and model parsimony. *Quality and Quantity, International Journal of Methodology*, 28: 185-217. Retrieved May 5, 2020, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED306257.pdf>
- Marsh, H.W., Balla, J. R., & McDonald. R. P. (1988). Goodness- of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.391>
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489-497. <https://doi.org/10.1002/nur.20147>
- Sarı, İ. & Bulut, Y. (2020). Antrenörlük Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği: Üniversite Öğrencileri İçin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Türkiye Klinikleri Spor Bilimleri*, 12(1). doi: 10.5336/sportsci.2019-70579
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 2006.
- Tavşancıl, E., & Keser, H. (2001). İnternete yönelik likert tipi bir tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 34(1), 45-60.
- Terzi, A. R., & Tezci, E. (2007). The attitudes of the students towards teaching profession at Necatibey Education Faculty. *Educational Administration: Theory and Practice*, 52(52), 593-614.
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Turgut, A., Sural, V., & Kan, A. (2018). Lise öğrencilerinin antrenörlük mesleğine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 96-110. Retrieved May 5, 2020, from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/599164>
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay.
- Yılmaz, V. & Çelik, H. E. (2009). *LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi – I*. Ankara: Pegem Akademi.

EK 1. Antrenörlüğe Yönelik Tutum Ölçeği

Boyutlar	Madde	Aşağıda antrenörlük mesleğine ilişkin tutum ifadeleri yer almaktadır. Düşüncelerinizi maddelerin karşısına işaretleyiniz					
			Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Duyuşsal Tutum	1	Antrenörlük ilgi çekici bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2	Antrenörlük heyecan verici bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	3	Antrenörlük eğlenceli bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	4	Antrenörlük gurur verici bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	5	Antrenörlük kutsal bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	6	Antrenörlük güçlü aidiyet hissi gerektiren bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	7	Antrenörlük güvende hissettiren bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bilişsel Tutum	8	Antrenörlük herkesçe bilinir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	9	Antrenörlük saygın bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	10	Antrenörlük iyi kazanç sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	11	Antrenörlük özel yetenekler gerektirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	12	Antrenörlük sporculuk öz geçmişi gerektirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	13	Antrenörlük nitelikli bir eğitim almayı gerektirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Davranışsal Tutum	14	Antrenörlük sürekli bireysel gelişim gerektirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	15	Antrenörlük özverili çalışmayı gerektirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	16	Antrenörlük zorluklarla başa çıkabilme gücü gerektirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	17	Antrenörlük uzun yıllar çalışılabilecek bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	18	Antrenörlük başkalarına önerilebilecek bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ENGLISH EXTENDED SUMMARY

Introduction: Attitudes are strong psychological structures that have important effects on behavior (Erkuş, Sanlı, Bağlı & Güven, 2000). Attitudes are consistent judgmental tendencies that enable the creation of thoughts, emotions and behaviors towards people, objects or events (Budak, 2005). Attitudes directly human behavior in many areas. One of these areas is the decisions regarding the choice of profession. Profession is one of the most important factors shaping of human life (Bozdoğan, Aydın & Yıldırım, 2007). The choice of profession may be made largely depending on the decisions formed as a result of the attitudes brought from a young age. Coaching is definable the preparing athletes or teams for competitions and managing them in competitions by ensuring their technical, tactical, psychological and condition development. Efforts to train qualified coaches, which are a very important part of the athlete educating system, require the determination of attitudes towards coaching through scientific methods. Because attitudes towards the profession may affect perceptions of professional competence and success in the profession. Accordingly, determining attitudes towards coaching profession can reveal affective, cognitive and behavioral attitudes about coaching and explain the behavior outputs related to these attitudes. Measurement of attitudes towards coaching can be achieved by using valid and reliable measurement tools with the necessary psychometric properties. The aim of this research is to develop a scale with psychometric properties that can measure attitudes towards coaching. Research is important in terms of its contribution to the literature. **Method:** This research is a methodological study that aimed at developing a scale that can measure the attitudes towards coaching. Accordingly, the research has been designed with the creation of item pool, presentation to the expert opinion, pre-experiment, validity and reliability analysis stages. **Results:** As a result, a scale with psychometric properties that can measure attitudes towards coaching which is compatible with the theoretical framework has been developed. The developed Attitude Towards Coaching Scale consists of 18 items and 3 sub-dimensions. The Affective Attitude (items 1-2-3-4-5-6-7), Cognitive Attitude (items 8-9-10-11-12-13) and Behavioral Attitude (items 14-15-16-17-18) names are given to the sub-dimensions of the scale. There are no negative items in the scale. The lowest score that can be obtained from the scale is 18, and the highest score is 90. Three levels were determined in order to evaluate the average scores and self-efficacy levels to be obtained from the scale. These are: 3.34-5.00 points is high attitude level, 1.67-3.33 points is moderate attitude level and 0.00-1.66 points is low attitude level. Finally the Attitude Toward Coaching Scale can be used to measure attitudes toward coaching in Turkey. **Conclusions:** Validity and reliability studies of the Attitude Toward Coaching Scale should be repeated in specific sample or in younger age groups. In addition, attitudes are a universal concept. In this respect, it is valid in other cultures and it is recommended to adapt the scale to other languages and cultures.