

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BASKETBOL ANTRENÖRLERİNDE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE İŞ
PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ebru YURTOĞLU ÇAĞLAYAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem Alparslan KURUDİREK

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

KARS-2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BASKETBOL ANTRENÖRLERİNDE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE İŞ
PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ebru YURTOĞLU ÇAĞLAYAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem Alparslan KURUDİREK

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

KARS-2021

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasıyla; basketbol antrenörlerinde bireysel yenilikçiliğin, iş performansına olan etkileri ele alınıp, Türkiye genelinde araştırılmıştır.

Öncelikle bu çalışmamın her aşamasında bilgi, tecrübe ve yardımlarını esirgemeyerek akademik alanda olduğu kadar, insani ilişkilerde de sonsuz desteğiyle gelişmeye katkıda bulunan danışman hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Muharrem Alparslan KURUDİREK'e, yaptığım çalışmada kullanılan ölçeği samimiyet ve özveriyle dolduran değerli meslektaşlarıma, bu süreçte beni sabırla destekleyen meslektaşım ve aynı zaman da eşim Mahmut ÇAĞLAYAN'a, tüm eğitim öğretim hayatım boyunca maddi manevi desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan aileme teşekkürü borç bilirim.

Ebru Yurtoğlu ÇAĞLAYAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR	I
TABLolar LİSTESİ	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
GİRİŞ	1
GENEL BİLGİLER	3
1.1. BASKETBOL	3
1.1.1. Basketbol Sporunun Tanımı.....	3
1.1.2. Türkiye’de Basketbol.....	3
1.1.3. Dünya’da Basketbol.....	4
1.1.4. Antrenörün Tanımı.....	5
1.1.5. Antrenörün Görevleri.....	6
1.2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KAVRAMI	7
1.2.1. Bireysel Yenilikçiliğin Tanımı.....	7
1.2.2. Bireysel Yenilikçilik Kategorileri.....	9
1.2.3. Yenilikçiler.....	10
1.2.4. Öncüler.....	10
1.2.5. Sorgulayıcılar.....	11
1.2.6. Kuşkucular.....	11
1.2.7. Gelenekçiler.....	11
1.3. YENİLİK TÜRLERİ	12
1.3.1. Ürün Yeniliği.....	12
1.3.2. Hizmet Yeniliği.....	12
1.3.3. Süreç Yeniliği.....	12
1.3.4. Organizasyonel Yenilik.....	13
1.3.5. Pazarlama Yeniliği.....	13
1.4. İŞ PERFORMANSI	13
1.4.1. İş Performansının Tanımı ve Önemi.....	13
1.4.2. İş Performansının Özellikleri.....	14
1.5. İŞ PERFORMANSINI BELİRLEYEN UNSURLAR	15
1.5.1. Bireysel Unsurlar.....	15
1.5.2. Örgütsel Unsurlar.....	15

1.5.3. Çevresel Unsurlar	16
1.6. İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	16
1.6.1. Motivasyon.....	16
1.6.2. Ödül-Ceza Yöntemi.....	17
1.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği	18
1.6.4. Çalışma Ortamı ile İlgili Fiziki Şartlar	18
1.6.5. İş Stresi	19
1.6.6. Takdir Duygusu.....	20
1.6.7. İletişim.....	21
1.7. İŞ PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ	21
1.7.1. İş Performansının Değerlendirilmesinin Önemi	21
1.7.2. İş Performansı Değerlendirmesinin Avantaj ve Dezavantajları	22
1.8. İŞ PERFORMANSI DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ.....	23
1.8.1. Grafikselleme Dereceleme Yöntemi	23
1.8.2. Zorunlu Seçim Yöntemi	24
1.8.3. Karşılaştırma Yöntemi	24
1.8.4. Kritik Olay Yöntemi.....	24
1.8.5. Kontrol Listesi Yöntemi.....	25
1.8.6. Davranış Temelli Değerlendirme Yöntemi	25
1.8.7. 360 Derece Geribildirim Yöntemi.....	26
1.8.8. Takıma Dayalı Performans Değerlendirme.....	26
1.8.9. Yerinde İnceleme ve Gözlem Yöntemi	26
1.8.10. Amaçlara Göre Değerlendirme Yöntemi.....	27
1.9. İŞ PERFORMANSINI DEĞERLENDİRMEDE YAPILAN HATALAR	27
1.9.1. Ölçme Aracından Kaynaklanan Hatalar.....	27
1.9.2. Esneklik ve Katılık	28
1.9.3. Hale ve Boynuz Etkisi.....	28
1.9.4. Yakın Zaman Etkisi.....	28
1.9.5. Kontrast Hatası	29
1.9.6. Pozisyondan Etkilenme Hatası.....	29
MATERYAL ve METOT	29
2.1. Problem	29
2.2. Araştırmanın Önemi.....	30

2.3. Araştırma Modeli	30
2.4. Araştırma Grubu	30
2.5. Veri Toplama Aracı	30
2.6. Verilerin Toplanması	30
2.7. Verilerin Analizi	30
BULGULAR	31
TARTIşMA ve YORUM	38
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	41
KAYNAKLAR.....	43
EKLER.....	48
ÖZGEÇMİş.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. . Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler	33
Tablo 2. Katılımcıların İş Performansı Ortalama Değerleri	34
Tablo 3. Katılımcıların Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutlarına Göre Dağılımları.....	34
Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann-Whitney U Testi) Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	4
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	35
Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi).....	35
Tablo 7. Katılımcıların Spor Eğitimi Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi).....	36
Tablo 8. Katılımcıların Antrenörlük Kademesi Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi).....	37
Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Yaşı Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi).....	37
Tablo 10. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi).....	38
Tablo 11. Katılımcılardan Elde Edilen Verilere Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeklerinin Korelasyon Analizi (Spearman Korelasyon Analizi)	39

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve çeşitli demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasıdır. Tarama modeline göre yürütülen çalışmaya Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden 223 erkek 104 kadın olmak üzere toplam 327 basketbol antrenörü katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölüm, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formudur. İkinci kısımda, katılımcıların bireysel yenilikçilik davranışlarını tespit etmek amacıyla, Hurt ve ark. (1977) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin uyarlama sürecinde ,87 olarak tespit edilmiştir. Veri toplama aracının üçüncü bölümünde katılımcıların iş performansı düzeylerinin tespiti için kullanılan İş performansı ölçeği, Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş Çöl (2008) tarafından Türkçe geçerliliği yapılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 4 maddeden oluşmaktadır. Yapılan veri dağılım homojenliği testinde elde edilen verilerin homojen dağılıma sahip olmadığı görülmüş, bu nedenle parametrik olmayan istatistik yöntemleri uygulanmıştır. Çalışmada veriler %95 güven aralığında işlenmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların iş performans ortalamalarının çok yüksek seviyede olduğu, katılımcıların çoğunluğunun bireysel yenilikçilik bakımından öncü karakterde olduğu, kuşkucu karakterdeki katılımcıların ise gruplar arasında en az yüzdeye sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bireysel yenilikçilik ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Buna göre bireysel yenilikçilik arttıkça iş performansı da artış göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Bireysel Yenilikçilik, İş Performansı

SUMMARY

The aim of this study is to determine the relationship between individual innovativeness and job performance levels of basketball coaches in Turkey and to compare them according to various demographic variables. A total of 327 basketball coaches, 223 men and 104 women, from various regions of Turkey participated in the study, which was carried out according to the survey model. The data collection tool in this study, a questionnaire was used as consisting of three parts. The first part is the personal information form prepared by the researcher. In the second part, Hurt et al. (1977) and adapted to Turkish by Kılıçer and Odabaşı (2010), the Individual Innovation Scale (BYÖ) was used. This scale consists of 20 items. During the adaptation process of the scale, it was determined as .87. In the third part of the data collection tool, the Job performance scale used to determine the job performance levels of the participants was developed by Sigler and Pearson (2000) and validated in Turkish by Çöl (2008). The scale is unidimensional and consists of 4 items. It was observed that the data obtained in the data distribution homogeneity test did not have a homogeneous distribution, therefore non-parametric statistical methods were applied. In the study, the data were processed with a 95% confidence interval. As a result of the research, it was seen that the job performance averages of the participants were very high, the majority of the participants were pioneers in terms of individual innovativeness, and the skeptical participants had the lowest percentage among the groups. In addition, it is seen that there is a statistically significant, positive and moderate correlation relationship between individual innovativeness and job performance. Accordingly, as individual innovativeness increases, job performance also increases.

Keywords: Coach, Individual Innovation, Job Performance

GİRİŞ

Spor, bireylerin fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik açıdan daha sağlıklı bireyler olması noktasında olmazsa olmaz bir olgu olarak kabul edilmektedir. Rekabetin her alanda günden güne artmakta olduğu günümüzde sportif performans da sürekli gelişmektedir. İnsan aynı olsa da sportif başarı daima artmakta, bunun sağlanması da antrenman metotlarındaki gelişimle açıklanmaktadır. Bu bağlamda yenilikçilik kavramı ön plana çıkmaktadır. Bireysel yenilikçilik kavramı, temelinde yenilik ve yenilikçilik olan çok kapsamlı bir kavramdır. Bireysel yenilikçilik konusuna gelmeden önce terminolojisini oluşturan “yenilik” ve “yenilikçilik” olgularına değinmek yerinde olacaktır. Yenilik kavramının karşılığı Latince “innovatus”, İngilizcede ise “innovation” olarak bilinir. Yenilik, bir birey veya belli gruplar tarafından uygulanan düşünce, uygulama veya nesnedir (Rogers 1995). Yenilikçiliği ise TDK; “yenilikçi olma durumu” olarak tanımlamıştır. Bireylerin sahip oldukları yenilikçilik düzeyleri, öğrendikleri yeni bilgileri iş yaşantılarına dahil etmeleri ile hayat bulmaktadır. Bu noktada ise iş performansı kavramı ön plana çıkmaktadır. İş performansı, işletmeler için büyük bir önem taşımaktadır. Performans aslında, personelin neler yapıp neler yapmadığıyla yakından alakalıdır. Çalışanların performansı, onların işletmeye katkı sağlayacakları hususları etkileyebilmektedir (Jackson ve Mathis,1988).

Performans; yapma, beceri, başarı, kapasite bir işin üstesinden gelmek ve kendi üzerine düşen görevin aktif bir şekilde yerine getirilmesidir (Kesen,2014). İşlevsel olarak bakıldığında ise; görev ve insanlar ile alakalı olup, vazifesi gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması oranıdır (Bingöl,2007).

Çalışanların performanslarının ölçülmesi ile kişiler şirkete yapmış oldukları katkıları görebilmekteler ve insanların yaptıkları işi algılaması, kurum içinde kendilerinden yapmaları gereken görevleri kavrayarak kendi kendilerine ilerlemelerini sağlayacaklardır. Performans kültürü geliştiği zaman bireyler gündelik işleriyle beraber örgüt performansının arttırılmasına da katkı sağlayacaklardır (Yenice,2006).

Bu araştırma basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ve iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve çeşitli demografik değişkenlere göre karşılaştırılması amacı ile yapılmıştır.



GENEL BİLGİLER

1.1.BASKETBOL

1.1.1. Basketbol Sporunun Tanımı

Basketbol 5 asil ve 7 yedek sporcudan oluşan iki takım arasında oynanan bir takım sporudur. Her iki takım için de amaç, topu rakip takımın potasından geçirip skor elde etmek ve diğer takımın topunun da kendi potasından geçmesini engelleyerek sayı üstünlüğü elde etmektir. Müsabaka; hakemler, masa görevlileri ve teknik gözlemci tarafından kontrol edilir. Oyun alanı; 28m-15m, dikdörtgen şeklinde düz ve sert yüzeyli olmalıdır. Tüm çizgiler aynı renkte ve 5 cm genişliğindedir. Basketbol topunun çevresi; kadınlarda, 72-74 cm, ağırlığı; 510-566 gr, erkeklerde ise; çevresi yaklaşık,75-78 cm, ağırlığı; 567-650 gr kadardır.

1.1.2. Türkiye’de Basketbol

Resmî olarak ülkemizde basketbol ilk olarak 1904 yılında, İstanbul Robert Koleji Spor Salonunda oynanmıştır. Amerikalı bir beden eğitimi öğretmeni öncülüğünde Robert Koleji çatısı altında atılan bu sporun tanınması ve yayılması ise daha sonraki zamanlarda Galatasaray Lisesi beden eğitimi öğretmeni Ahmet Robinson’un çabalarıyla gerçekleşmiştir.

Türk basketbolcularının ilk müsabaka girişimi 1911 yılında Galatasaray Lisesi’nde Ahmet Robinson’un öğrencileri örgütlemesiyle gerçekleşmiştir. Ama sakatlıkların fazla olması bu girişimi yarıda bırakmıştır. Fenerbahçe Spor Kulübü’nün 1913 yılında basketbol branşında faaliyet gösterdiğine dair bazı veriler bulunmaktadır. Yine Fenerbahçe Spor Kulübü’nün çatısı altında 1919 yılında Amerikalı bir öğretmen eşliğinde yapılan çalışmalar, ilk ciddi teşebbüs olarak kayda geçer. 1920 yılında Genç Hristiyanlar Birliği (YMCA) teşkilatının Türkiye’de temsilcilik açması ile basketbol daha bilinçli yapılmaya ve daha geniş kitlelere ulaşmaya başlarken, bunun sonucunda da ülkemizdeki ilk ciddi müsabaka 4 Nisan 1921 tarihinde Cağaloğlu Öğretmen Okulu bahçesinden Amerikalı ve Türk sporcular arasında oynanmıştır. Müsabaka 18-14 Türklerin galibiyetiyle sonuçlanmıştır.

Ülkemizdeki ilk basketbol sahaları 1920’li yılların ilk yarısında; Bebek, Üsküdar, Balmumcu ve Beykoz’da açılmış bu dönemde İstanbul Lisesi, Mühendislik

Fakültesi, Galatasaray, Kabataş ve Vefa Liselerinde de basketbol oynayanların sayısı hızlı bir şekilde artmıştır.

1923 yılında Türk İdman Ocağı adı altında kurulan ilk spor teşkilatıyla beraber resmî organizasyonlar başlamıştır. Bu yıllarda düzenli faaliyet organize edilmemesinin sebebi basketbolun henüz tanınmıyor ve böylelikle kuruluşun öncelikli branşları arasında yer almıyor olmasıdır. Devam eden dönemde; Kurtuluş, Beyoğlu, Barkhoba, Maccabi, Protkeba, İtalyan Kartal ve Galatasaray basketbol branşında ilk ve ciddi faaliyet gösteren kulüpler olmuşlardır.

1925'te İstanbul Basketbol Mıntıkası kurulurken, 1927'de ise İstanbul Basketbol Şampiyonası organize edilmiştir. İlk yıllarda İstanbul basketbolunda azınlık takımları aktif olmuş, 1933 yılında Galatasaray, Beşiktaş, İstanbulspor ve Hilal takımlarının da olduğu alternatif bir lig kurulmuştur. 1936 yılında Türk Spor Kurumu'nun yönetimi ele almasıyla beraber resmi organizasyonlar ülke çapında yayılmaya başlamıştır. 1934-1936 yılları arasında Galatasaray üç sezon üst üste İstanbul şampiyonu olmuştur (www.tbf.org.tr).

1.1.3. Dünya'da Basketbol

Basketbol branşında Amerika'da Kanadalı Dr. James Naismith tarafından tasarlanmış ve oyun haline getirilmiştir. İlk zamanlarda sporculara kış antrenmanı yaptırmak amacıyla geliştirilmiş olan bu oyunda ahşaptan üretilmiş ve alt kısmı kapalı meyve sepetlerine futbol topu atılarak başlanılmıştır. Bu sepetlerin yerden yüksekliği 3 metreydi ve duvara monte edilerek her basketten sonra sepetin içindeki top elle çıkarılıyordu. Zamanla sepetin alt tarafı açılarak delikli ip şeklinde file oluşturulup oyun şekli değişmiştir.

Basketbol sporu ilk defa her iki tarafında 7 sporcudan oluşturduğu 20 dakika süre ile üç yarı halinde oynatılmıştır.

Basketbolun keşfedilmesinden hemen sonra geliştirildiği okulu da bütün üniversitelere, eğitim kurumlarına ve ilçelerde bulunan jimnastik salonlarına kadar taşınmıştır. Böylece gençler de bu sporun yayılmasını takibe ciddi bir coşku oluşmuş ve basketbol oynama isteği artmıştır. Gençlerin bu coşkusu ve isteği ile birlikte kulüpler basketbol takımları kurmuşlardır. Böylece, basketbol Amerika'da milli spor haline gelmiştir.

Avrupa’da basketbol 1893 yılında, Fransa’nın Paris kentinde bir jimnastik salonunda ilk defa oynanmıştır. Daha sonra basketbolun Avrupa’da gelişmesinde savaşlardaki Amerikan askerlerinin etkileri söz konusudur. Avrupa’da gittikçe gelişen basketbol gözde branşlar arasına girmiştir. Amerikalılar milli spor olarak gördükleri basketbolu kulüpler seviyesinde müsabakalar organize ederek, olimpiyatlara katılarak tüm ülkelere tanıtmışlardır.

1913 yılında ise, Uzakdoğu’da müsabakalar oynanmaya başlamıştır. Böylece birçok Avrupa ve dünya ülkesine yayılan basketbol gözde bir branş olmuştur. Özellikle büyük şehirlerdeki elverişli spor alanlarında düzenlenen kulüpler, üniversiteler arası müsabakalar bu branşın seyirci kitlesinin artmasına yol açarak gelişmesine zemin hazırlamıştır (www.amersports.com).

1.1.4. Antrenörün Tanımı

Yüksek başarı seviyesinde idman ve hazırlama ilminin gerektirdiği formasyona sahip, beden ve ruh sağlığını koruyucu, beden eğitimi ve spor etkinliklerinde bulunanları çalıştıracak kuvvete ve bilgiye, aynı zamanda sosyo-psikolojik bilgi ve yeteneğe sahip olan yetiştirici ve çalıştırıcı kişilere denir (Keten,1974). Genel ya da ilgili spor branşına özgü biçiminde, spor etkinliklerini ve antrenmanı yaptırın, sporcuyu, teknik-taktik, kondisyon, psikolojik, sosyolojik ve zihinsel açıdan amacına uygun şekilde basamaklı olarak üst düzey verimliliğe ulaştıran eğitici kişidir (GSGM,2001).

Antrenör; antrenman amaçlarını yerine getirmek için sporcularına yardım eden özel eğitim-öğretim görmüş kişidir (Konter,2004).

Antrenör kavramının kökeni olan ve 1830 İngiltere’inde argo da “tutor” yani “özel ders veren kişi” olarak adlandırılan coach (koç) kelimesi, kişilere belirli amaç ve hedeflere ulaşmada yol gösterici olan, bu yolda kişilerin zihinsel ve fiziksel performanslarını, bununla beraber rekabet güçlerini artıran kişi olarak tanımlanır. 1800’lerdeki ilk klasik tanımlamalarında bireyleri belli bir sınava hazırlayanları temsil eden bu kavram, ilerleyen senelerde, kürek ve kriket branşları için performans gelişimi sağlayan bireyler, dahası ebeveynlik eğitimi veren öğretmenler için bile kullanılmıştır (Gezgez,2016).

1.1.5. Antrenörün Görevleri

Başarılı bir antrenörün bazı görevleri vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir;

- Sporcuların çok yönlü, fiziksel-fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimlerine yardımcı olmak.
- Yapılan sporun istemlerine ve ihtiyaçlarına uygun olmasını sağlamak.
- Sporun teknik istemlerinin sporculara başarıyla yerine getirilmesi ve bunlarda mükemmelleştirilmesine yardımcı olmak.
- Sporun istemlerine uygun psikolojik hazırlığın yerine getirilmesinde spor ve egzersiz psikologlarından yardım alarak kendisine bilgi vermek.
- Takımın optimal gelişimini, hazırlığını yerine getirmek için planlamalar yapmak, periyodik olarak ölçüm ve testlerle değerlendirmek.
- Her bir sporcunun sağlığını korumak ve geliştirmek.
- Yapılan tüm faaliyetlerde gerekli bütün güvenlik önlemlerini alarak sporcuların sakatlanmasına engel olmak.
- Fizyolojik ve psikolojik antrenmanların temelleri beslenme, toparlanma ve planlamayla ilgili olarak sporcuların teorik bilgilerinin geliştirilmesine ve zenginleştirilmesine yardımcı olmak.
- Sporcuların kendilerini, değerlerini ve motivasyonlarını korumak.
- Sporcuların aktif ve bilinçli katılımlarına yardımcı olmak.
- İyi iletişim ve etkileşim kabiliyetleriyle sporcularına rehberlik etmek.
- Kendi uzmanlık alanlarında gerçekçi olmak ve diğer uzmanlıklara saygılı olmak ve yardımcı olmak ekip çalışmasını güçlendirmek (Konter,1996).
- Antrenör sporcularından beklediklerini ilk kendisi yerine getirmelidir.
- Antrenör sporcularının ihtiyaçlarını dinlemelidir.
- Antrenör, sporcuyu yanlış bir yola yöneltmekten kesin olarak sakınmalıdır (Öztabağ,1974).
- Antrenöre düşen en önemli görev, sporcunun yetişmesi için gerekli olan sağlıklı atmosferi oluşturmak ve çocuğun sistematik bir şekilde

yeteneklerinin bilimsel yöntemlerle tespit edilip geliştirilmesidir (Çalışkan ve Göral, 2015).

1.2.BİREYSEL YENİLİKÇİLİK KAVRAMI

1.2.1. Bireysel Yenilikçiliğin Tanımı

Bireysel yenilikçilik kavramı, temelinde yenilik ve yenilikçilik olan çok kapsamlı bir kavramdır. Bireysel yenilikçilik konusuna gelmeden önce terminolojisini oluşturan “yenilik” ve “yenilikçilik” olgularına değinmek yerinde olacaktır. Yenilik kavramının karşılığı Latince “innovatus”, İngilizcede ise “innovation” olarak bilinir. Yenilik, bir birey veya belli gruplar tarafından uygulanan düşünce, uygulama veya nesnedir (Rogers 1995). Yenilikçiliği ise TDK; “ yenilikçi olma durumu” olarak tanımlamıştır.

Bireysel yenilikçilik ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde bir çok tanım karşımıza çıkar. Bu tanımların bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

Kılıçer (2011), insanların yeniliğe arzulu olmasını, yeniliği içselleştirmesini, hayata geçirmesini ve yenilikle ilgili olumlu davranışlar sergilemesini ve yenilikten yararlanmasını tanımlar.

Agrawal ve Prasad (2011), yaptıkları çalışmalarda bireysel yenilikçiliği şu şekilde tanımlamıştır: “Bireysel yenilikçilik, insanların yeni öğrenilen bilgi teknolojilerini denemeyi istemeleridir.”

Malekian ve arkadaşları (2013), bireysel yenilikçilik hakkında şu tanımlamayı yapmışlardır: “İnsanın yeniliği, yenilik eylemlerinden kaynaklanmaktadır. Eğer insanlar yenilik hakkında güzel düşünmüyorsa yenilikçi olamaz. Böylelikle, yeniliğe olan eğilimleri insanları yenilikçi yapar.”

Citrin vd (2000), bireysel yenilikçiliğin ürün temelli olduğundan bahsetmiştir. Yani bireysel yenilikçilik, belirli ürünlere yönelik yenilikleri öğrendikten sonra benimsemeyi yansıtmaktadır.

Goldsmith ve Foxall (2003) ise bireysel yenilikçiliği; bireylerin yeniliklere karşı tepkilerini karakterize eden bireysel değişiklikler olarak ele alır ve bireysel yenilikçiliği üç farklı şekilde kavramsallaştırır. Bunlar şöyledir; genel kişilik özelliği yaklaşımı, davranışsal yaklaşım yenilikçiliği ve özel kişilik alanı özelliği

yaklaşımıdır. Bu yaklaşımların her biri araştırmacıların yenilikçilik kavramsallaştırmasına nasıl bakıldığı ve değerlendirmelerin nasıl yapılacağına dair yargıları içermektedir. Buna göre;

Genel kişilik özelliği (Global Personality Trait), yenilikçi bireylerin yenilikleri bilişsel olarak algılayıp, davranışsal olarak sergiledikleri kişisel özellikleri olarak ele alınır. Kişi yenilik karşısında verdiği olumlu veya olumsuz tepki ile kendine ait yenilikçilik özelliğini gösterir. Bireylerin yenilikçi denemede arzulu olmaları onların riske yakın ve deneyime açık olduklarını gösterir. Bu da yenilikçi kişilik özelliğine aitliğinin göstergesidir. Yenilikçiliğin değerlendirilmesinde dört ölçek kullanılmaktadır. Bunlar; Jackson Kişilik Envanteri (Jackson Personality Inventory) (1976), Kirton Yenilik Benimseme Envanteri (Kirton Adaption-Innovation Inventory) (1976), NEO Kişilik Envanteri (NEO Personality Inventory) (1978) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeğidir (İnnovateness Scale) (1977) (Goldsmith ve Foxall,2003,324-325).

Davranışsal yaklaşım yenilikçiliği (Behavioral), burada da kişiler, yeni olan veya yeni karşılaşılan bir durumu kabul edip etmemelerine göre yenilikçi veya yenilikçi olmayan olarak sınıflandırılır. Yeniliğin erken veya geç kabul edilmesi yenilikçiliğin “zamansal anlayışı” tanımını da ortaya çıkarır. Dolayısıyla yenilikçiliğin benimsenme süreci ön plandadır. Yeniliği erkenden kabul eden kişiler için yenilik başlamış sayılırken, daha sonradan geç kabul edip benimseyenlerde yenilikçilerden etkilenerak yeniliği kullanmaya başlarlar. Burada önemli olan yenilikçi bireylerin yeniliği erkenden benimsemeleri ve diğer kişilerin de bununla ilgili olarak yeniliği daha fazla geç kalmadan kabul etmeleridir.

Yenilikçiliği ölçmek maksatlı kesitsel yöntem (cross-sectional) adı verilen diğer bir yöntemde kullanılır. Bunda ise amaç; bireye sunulan, içerisinde birçok yeniliğin yer aldığı listeden hangisini kullanmak istediğinin seçilmesidir. İşaretledikleri seçeneklere göre ne kadar yenilikçi oldukları belirlenir(Goldsmith ve Foxall,2003,324-325).

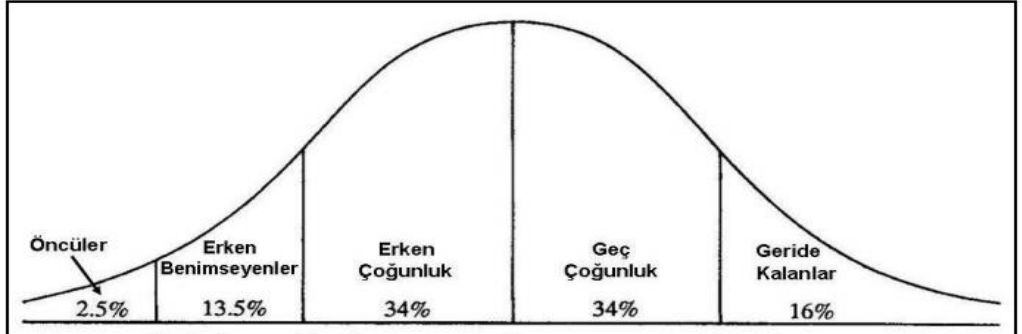
Özel kişilik alanı, genel kişilik özelliğine benzer yanı olan bir kişilik karakteridir. Bu yaklaşımda kişiler yenilikçidir ya da yenilikçi değildir biçimde nitelendirilir. Şöyle ki insanlar ilgi alanlarına göre yenilikçiliği ön plandadır. Bu

alanda uygulanan testler standart testlerdir. Bu yaklaşım merkezde olmak şartıyla Goldsmith ve Hofacker 1991 yılında Alana özgü yenilikçilik ölçeğini geliştirmişlerdir (Goldsmith ve Foxall,2003). Bu yönüyle bakıldığında yeniliği kabullenme zamanları ya da yeniliğe gösterdikleri tepkiler kişiden kişiye göre değişmektedir. Böylece yenilikçiliğin çeşitli sınıflandırılma yapılması gerekmiştir. Bir yeniliğin kabul edilmesi, kişiden kişiye değişiklik göstermesi Bireysel yenilikçilik özelliklerini meydana getirir (Adıgüzel,2012).

1.2.2. Bireysel Yenilikçilik Kategorileri

İnsanlar doğalarına uygun olarak bazı yeni kavramları deneme riskine girerken, bazıları da şüpheli davranır ve bu riske girmek istemezler(Yi ve diğerleri 2006). Yenilikçiliğin öncülerinden olan Rogers bireysel yenilikçiliği 5 kategoride ele almıştır. Bunlar;

- Yenilikçiler (İnnovators) : Yeniliği isteyenler
- Öncüler (Early Adopters) : Erkenden benimseyenler
- Sorgulayıcılar (Early Majority) : Erken çoğunlukçular
- Kuşkucular (Late Majority) : Şüpheyle yaklaşanlar
- Gelenekçiler (Laggards) : Geleneğe bağlı olanlar.



Şekil1: Yenilikçiliği Benimseme Kategorileri ve Dağılımı

Not: Şekil 1, Rogers, E. M. (1995) Diffusion of İnnovations (Fifth Editon). New York: Free Press, s.247 kaynağından alınmıştır.

Şekil 1' de görüldüğü üzere yenilikçiler (innovators) % 2,5'lik kısmı, öncüler (early adapters) % 13,5'lik kısmı, sorgulayıcılar (early majority) ve

kuşkucular (late majority) % 34'lük kısmı ve son olarak da gelenekçiler (laggards) ise % 16'lık kısmı oluşturmaktadır.

1.2.3. Yenilikçiler

Yenilikçilik kategorilerinin dağılımında gördüğümüz gibi, %2,5'lik dilimi oluştururlar. Yenilikçiler de genç insanlar yoğunluktadır. Eğitim seviyeleri yüksektir. Seyahat etmeyi severler. Macerayı ve riske girmeyi severler. Sosyal yönleri güçlüdür. Teknolojiyi iyi kullanırlar. Meraklıdırlar. Bilimsel bilgiye güvenirlir. Yardım etmeyi seven, arkadaş canlısı kişilerdir. Düşünme becerileri üst düzeydir (Özgür,2013).

Yenilikçiler yeni karşılaştıkları fikirleri hayata geçirme konusunda çok isteklidirler. Ve yine yenilikçiler, dar sosyal ilişkilerden koparak, daha kapsamlı ilişkilere ait olduklarını göstermişlerdir (Yılmaz,2015).

Yenilikçiler herhangi bir inovasyonu ilk kabul eden kişilerdir. Yenilikçiler risk almaya gönüllü, yaşları genç, üst sosyal sınıfa ait, parasal kaygısı düşük, bilimsel kaynaklara erişime sahip, sosyal ve diğer inovatörlerle etkileşim içinde olan kişilerden oluşmaktadır (Emiroğlu,2018).

1.2.4. Öncüler

Benimseme dağılımında %13,5'lik dilime sahip olan öncüler, erken benimseyiciler olarak da bilinirler. Öncüler yeni kavramları yenilikçilere göre daha çabuk kabullenir ve hemen adaptasyon sürecine girerler. Fikirlerde liderdirler. Güvenilirdirler. Yol gösterirler ve sosyal yönleri yüksektir. Alternatif fikirleri hayatlarına geçirdikleri için yaşlılarınca saygı duyularak başarılı bulunurlar (Rogers, 1995: 248-249). Buna göre toplumda ki diğer insanlara yeni kavramlar hakkında bilgilendiren ve rehberlik yapan kişilerdir diyebiliriz.

Öncüler; inovasyonu yenilikçilerden hemen sonra kabul ederler. Bu grupta ki kişiler, diğer grupta ki kişilere göre fikir önderliğinde en üst basamaktadırlar. Öncü kişiler genel olarak; genç yaşta, sosyal statüleri yüksek, maddi harcamaları çok olan, yüksek eğitilmiş bireylerdir. Yenilikçi kişilere göre, yeniliği daha makul oranda kabul ederler. Bu yönleriyle merkezi iletişimi kabul etmişlerdir (Emiroğlu,2018).

1.2.5. Sorgulayıcılar

Benimseme kategorisinin % 34 ünü oluştururlar. İnovasyonu kabullenme konusunda yenilikçilere ve öncülere göre daha ölçülü davranırlar ve bu onların en önemli özellikleridir. Uzunca bir süre düşünüp yeniliği öyle kabullenirler. Bu yönleriyle sorgulayıcılar yeni bir fikri hayatlarına alma konusunda yenilikçi ve öncülere göre daha uzun zamana ihtiyaçları vardır. Sosyal sistemde yenilikleri ne ilk ne de son benimserler (Rogers,1995).

Risk alma konusunda çokta ısrarcı değillerdir. Bu yüzdendir ki yeniliklerin sağladığı katma değer ispat oluncaya kadar araştırılıp, incelenir ve değerlendirilir. Bu kişiler “ bekle ve gör” anlayışını kabul ederler ve faydalı bir bakış açısıyla yenilikleri değerlendirirler (Greenhalgh vd., 2008).

1.2.6. Kuşkucular

Kuşkucular benimseme kategorisinin 3/1’lik dilimini oluştururlar. Kuşkucular diğer bir ifadeyle geç çoğunlukçular, şüpheli ve çekingen tavırları bilinen en net özelliklerindedir. İnovasyon karşısında şüpheli tutumu onların, toplumda ki diğer kişilerin oluşturduğu çoğunluğun yeniliği kabul etmesini beklemektedirler. Geç çoğunlukçular açısından sosyal normlarla uyumu, onların yenilikleri kabullenmesi için önemlidir. Ve aynı zamanda yeni durumun kabullenmesi için bunların o yeniliği güvenilir olarak görmeleri gerektirir (Rogers,1995).

Sosyal statüleri ortalama değerlerinin altında olup, finansal esneklikleri düşüktür. Sorgulayıcı bireyler ile etkileşim içinde olup, fikir liderliğine çok az hakimdirler (Emiroğlu A.,2018).

1.2.7. Gelenekçiler

Geleneğe bağlı olanlar olarak adlandırılırlar. Sosyal sistemin %16’sını oluştururlar. Yenilikleri en son kabullenen kişilerdir. Bu kişiler kendilerini toplumdaki soyutlamaları, geleneklere bağlı kalmaları ve yenilikleri sosyal sistem arasında en son kabullenmeleri nedeniyle kendilerine has özellikleriyle ön plana çıkmaktadırlar. Bu kişiler, yenilik karar sürecinde genellikle önceki zamanların olayları ve geleneklerine düşkün kişilerle kurdukları iletişimlerini kaynak alırlar. Gelenekçilerin karar süreçleri oldukça yavaş olduğundan dolayı herhangi bir yeniliği

kabul etmeye karar verdiklerinde, yenilikçi kişiler başka bir yeniliği çoktan hayatlarına almaya başlamışlardır (Rogers,1963).

1.3.YENİLİK TÜRLERİ

Yenilik bir firmanın ürünlerinde, hizmetlerinde, üretim, dağıtım yöntemlerinde, iş yapış yöntemlerinde, tasarım ve pazarlama yöntemlerinde yapılabilir. Bunlarda sırasıyla; ürün yeniliği, hizmet yeniliği, süreç yeniliği, organizasyonel yenilik ve pazarlama yeniliği olarak adlandırılır (Elçi Ş.2006).

1.3.1. Ürün Yeniliği

Mevcut ürünü geliştirerek bir üst düzeye çıkartma çabasıdır. Ürün yeniliği yeni bir ürün fikri ile başlamakta, daha sonra fikirlerin değerlendirilmesi, analiz edilmesi, ürünün geliştirilmesi, test edilip sonra pazara arz edilmesi aşamalarından geçer (Emiroğlu A.,2018).

Farklı ve yeni bir ürünün geliştirilmesi ya da var olan üründe değişiklik, farklılık ve yenilik yapılması ve bu ürünün pazara sunulmasına ürün yeniliği denir (Elçi Ş. 2006).

1.3.2. Hizmet Yeniliği

Hizmet sektöründe inovasyon imalat sektöründen farklıdır. Yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş bir hizmet yaklaşımı, hizmetin sunum ve dağıtım sistemindeki yenilik ve farklılık, hizmetin sunulmasında yeni teknolojilerin kullanılması hizmet inovasyonu doğurur. Bu tür inovasyonlar, hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların teknolojik ve organizasyonel yeteneklerinin yanı sıra insan kaynakları becerilerini de arttırmalarını ve şartlara uygun olarak yeniden yapılanmalarını gerektirir (Elçi Ş.,2006).

1.3.3. Süreç Yeniliği

Farklı ve yeni bir üretim ya da dağıtım yönteminin geliştirilmesi veya var olan yöntemlerin iyileştirilip daha fazla geliştirilmesidir (Elçi Ş. 2006).

Yeni ya da önemli boyutlarda geliştirilmiş üretim veya dağıtım yönteminin gerçekleştirilmesidir. Bu tekniklerde, ekipman veya yazılımda önemli ölçüde farklılıklar mevcuttur.

Süreç yeniliği, bir ürünün yapılışı veya hizmetin sunulmuş yönteminde yapılan değişikliklerdir. Süreç inovasyonu ürünün kalitesinde veya maliyetinde yapılmışsa tüketicilerin dikkatini çekebilir. Ancak bu durum fark edilebilir bir değişim yoksa dikkat çekmeyebilir (Thusman ve Nadler, 1986, s.75).

1.3.4. Organizasyonel Yenilik

Yeni çalışma ve iş yapış yöntemlerinin geliştirilmesi ya da var olan yöntemlerin firma şartlarına uyarlanarak kullanılmasıdır (Elçi Ş. 2006).

1.3.5. Pazarlama Yeniliği

Ürün tasarımında, ürün yerleştirmede, ürün promosyonunda ya da fiyatlandırılmasında önemli değişiklikler içeren ürün tüketiciye ulaşmasında yeni ve yetkin bir pazarlama yönteminin uygulanmasıdır (Emiroğlu A.,2008).

Ayrıca yenilik sadece işletme alanında değil bireysel ve toplumsal alan da dahi ele alınır. Bireysel, toplumsal ve örgütsel yenilik olarak da sınıflandırılmıştır. Bazen de teknolojiyi kullanma durumlarına göre teknolojik ve teknolojik olmayan yenilikler olarak sınıflandırılmıştır(Uzkurt,2008).

Organizasyonel yenilik ve pazarlama yeniliği “teknolojik olmayan inovasyon” diye sınıflandırılabilir ve en az teknolojik inovasyon kadar önemlidir. Örneğin; Ar-Ge çalışmalarının sonuçlarını kullanarak teknolojik inovasyon yapan bir firmanın pazarlama inovasyonu yapmaması durumunda geliştirdiği ürünle yeterli ticari başarıyı yakalaması mümkün değildir(Elçi Ş. 2006).

1.4.İŞ PERFORMANSI

İş performansı, işletmeler için büyük bir önem taşımaktadır. Performans aslında, personelin neler yapıp neler yapmadığıyla yakından alakalıdır. Çalışanların performansı, onların işletmeye katkı sağlayacakları hususları etkileyebilmektedir (Jackson ve Mathis,1988).

1.4.1. İş Performansının Tanımı ve Önemi

Performans, belli bir işi yapan bir kişinin, grubun veya örgütün, o işle amaçlanan hedef doğrultusunda neye ulaşabildiğini ve neyi sağlayabildiğini nicel ve niteliksel olarak belirtilen bir kavramdır (Dolgu,2007).

Performans; yapma, beceri, başarı, kapasite bir işin üstesinden gelmek ve kendi üzerine düşen görevin aktif bir şekilde yerine getirilmesidir (Kesen,2014). İşlevsel olarak bakıldığında ise; görev ve insanlar ile alakalı olup, vazifesi gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması oranıdır (Bingöl,2007).

İş performansı, araştırmacılar için olduğu kadar şirketler, idareciler ve personeller için de önemli bir kavramdır. Öyle ki, şirketler kurumsal hedeflerine ulaşabilmeleri ve rekabet içinde oldukları sektörde güç kazanabilmeleri için yaptıkları işle performanslarını yüksek seviye de tutmaları gereken çalışanlara ihtiyaç duyulur. Çalışan bireyler performanslarını kendileri olduğu gibi çalıştıkları işletme içinde yüksek tutmalıdırlar. Görevlerini layıkıyla yerine getirmek ve başarılı olmak, kişiler için gurur, beceri ve tatmin kaynağı olduğu gibi; iş performansı, daha fazla kazanç, başarılı bir kariyer ve yüksek derecede sosyal itibar gibi çalışanlar için önemli ölçüde birçok iş sonucunun da genel şartlarıdır (Tayfun ve Çatır,2013).

Çalışanların performanslarının ölçülmesi ile kişiler şirkete yapmış oldukları katkıları görebilmekteler ve insanların yaptıkları işi algılaması, kurum içinde kendilerinden yapmaları gereken görevleri kavrayarak kendi kendilerine ilerlemelerini sağlayacaklardır. Performans kültürü geliştiği zaman bireyler gündelik işleriyle beraber örgüt performansının arttırılmasına da katkı sağlayacaklardır (Yenice,2006).

1.4.2. İş Performansının Özellikleri

Performans, değişik unsurların veya boyutların bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Performans kavramını bazı özellikleri zamanla beraber önemini yitirirken bazı özellikleri ise daha önemli hale gelmektedir. Bu özelliklerinden ötürü, günümüz örgütleri tarafından benimsenen ve yakinen takip edilen bir yapıdır. Performansın özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Çalışan kişiyi işini yürütürken daha fazla efor sarf etmesini sağlamak.
- Verilen görevi istenilen gibi yerine getirebilmesi.
- İşin tam olarak çalışanlarca yapılmasını ön görmesi.

- Çalışılan ortamı, çalışan bireye destek sağlayabilecek ve uyumsuzlukları önleyebilecek bir ortam oluşturmaya yönelmesi.
- Çalışanları talebin en yüksek ve en düşük olduğu durumlara karşı hazırlıklı olmaya alıştırmayı(Çalık,2003).

1.5.İŞ PERFORMANSINI BELİRLEYEN UNSURLAR

1.5.1. Bireysel Unsurlar

Performans belirleyen bireysel unsurlar; yaş, cinsiyet, dil gibi demografik özellikler, yetenekler ve nitelikler gibi refakatçi özelliklerle, algılar ve tutumlar gibi psikolojik özelliklerdir(Tokay,2000).

İşletmelerde performans değerlendirmesini belirleyen diğer unsurlar, bireysel unsurlardır. Bunlar; dil, yaş faktörü, cinsiyeti, fiziksel sağlık ve fiziksel nitelikler, kişilik özellikleri, gensel faktörler, aile faktörü, benlik, tavır ve tutumlar, girişim ruhu, sosyalizm, sosyal yapı ve sınıf etkenleri, sezgi ve özel yetenekler, genel hareketlilik, kendine hükmetme ve baskınlık, tarafsızlık, derin düşünme, bireysel bağlantı ve hoşgörülülük gibi psikolojik özellikler, bununla beraber moral, düzen boyutu ve çarpışma, zorlanma, engellenme, tatmin boyutu ve iş doyumunu gibi psiko-sosyal özelliklerdir(Yener,2007).

1.5.2. Örgütsel Unsurlar

Kurumların performans potansiyellerini ortaya koyan faktörlerin başında örgütsel faktörler gelir. Bu durum kurumların ortamı fiziksel şartları ve kurumsal amaçlar şeklinde tanımlanır. Örneğin; havalandırma, aydınlatma, gürültü, ısıtma ve buna benzer fiziksel şartların kişinin performansını etkilediği ortadadır. Yine kurumların hedeflerinin yetersiz ve belirgin olmaması da çalışandan istenilen performansı göstermesinin önüne geçmektedir. Bu yönüyle bakıldığında iş performansına etki eden örgütsel faktörler de sıklıkla karşılaşılan sorunlar şöyledir;

- İşletmelerdeki iş bölümlerini yanlış planlamaları itibariyle karşılaşılan zaman sorunudur,

- İşletmedeki işin başarılması için gerekli olan malzemelerin eksik olması, teknik ekipmanların yetersizliği, işin yerine getirilmesini kolaylaştıracak iş organizasyonunun yetersiz olması,
- Yanlış zamanda ve yanlış mekânda iletişim eksiklikleri,
- Otoritenin zayıflığı,
- İş birliği yetersizliği,
- Çalışan kişilerden beceri ve potansiyellerinin üzerinde başarı beklemek (Tokay,2000).

1.5.3. Çevresel Unsurlar

Çalışan kişilerin performansını etkileten fakat ondan kaynaklanmayan bazı etkenler dışsal unsurlar olarak ele alınır. Bu gruba çalışılan çevrenin fiziki yapısı, örgüt yapısı ve çevresi, aile yapısı, genel olarak alınan eğitim, sosyalleşme, sosyal gruplara dâhil olma, toplumsallaşma ve içinde yaşanılan toplumun kurallarını kabullenme ve uygulama etmenleri dâhil edilebilir (Ergenç,2003).

1.6.İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.6.1. Motivasyon

Kurumlarda, işletmelerde motivasyonun asıl hedefi, çalışan bireylerin amaçlarıyla, çalıştıkları yerin amaçlarının uyumlaştırılması ve böylece çalışan kişilerin amaçları doğrultusunda faaliyetleri sürdürürken kendileri ve işletmeleri için fayda sağlamalarıdır. Bu nedenle işletmelerde motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanılmakta ancak her işletme her zaman aynı etkiyi gösteren bir motivasyon faktörü bulunmamakla birlikte, bir çalışan için özendirici olan bir etken diğer çalışanlarda farklı etkiler gösterebilmektedir (Kuşluvan,1999).

Bireyin belirli bir görevi ya da davranışı başarılı bir biçimde yerine getirebilme yeteneği yüksek motivasyonun önemli etkenleridir. Çalışan bireylerin güven seviyesini artırmak amacıyla en etkili yaklaşım, bir dizi stratejiyi kullanmaktır. Güven gelişimi şöyle elde edilebilir;

- Olumlu davranış veya görevde başarılı olduğu zaman bu durumun vurgulanması,
- Başkalarının başarılı performansını inceleme(Ör; çalışma arkadaşları),

- Olumlu dönüt ve ikna (meslektaşlardan ve denetçilerden destek ve özendirme) (Johnson ve Mawhiney,1998).

Uygun ortam, işin anlamlı olması, işin değerli görülmesiyle alakalı faktörler çalışan kişilerin motivasyon kaynağını oluşturabilir. Çalışan kişilerin işine değer vermemesi, yaptığı işi anlamlı görmemesi sonucu çalışmaya yönelik motivasyonunda sorunlar yaşayacaktır. İşletmelerde işlerin yürütmesi kişilere bağlıdır. İşlerin, işletmelerin genel amacı doğrultusunda zamanında ve nitelikli bir şekilde teslim edilmesi iş görenlerin performansı ile yakinen alakalıdır.

Bu anlamda, iş görenlerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, çalışmaya yönelik istek ve arzularının artırılması işletmenin hedeflerine ulaşması için son derece ehemmiyete sahiptir. Motivasyon, insan davranışlarına belli amaçlar doğrultusunda yön veren ve davranışların sürekliliğini amaçlayan içsel bir güçtür (Slavin,2006).

1.6.2. Ödül-Ceza Yöntemi

Çalışan bireylerin, motivasyonlarının sürekliliğini sağlamada ödül ve ceza yöntemleri önemli bir yere sahiptir. Çalışanların örgüt içinde yapmış oldukları davranışlara yön vermesinde ödül ve ceza yönteminin önemli bir etkisi vardır. Yapılan araştırmalar çalışan bireylerin motive olması açısından maddi ve manevi olmak üzere iki çeşit ödül ve ceza yönteminin kullanılabileceğini göstermiştir. Çalışanların ruhsal olarak kendilerini mutlu etmelerine, doyumuna ulaşmalarına imkân sağlayan ödüller manevi ödüllerdir. Maddi ödüller ise genelde rakamsal olarak ifade edilebilen yüksek maaş, teşvik, ikramiyeler ve satış primleri gibi somut olanlardır. Yapılan araştırmalar maddi ve manevi ödüllerin çalışanların çalışma performanslarını etkilediğini göstermiştir (Luecke,2008).

Bir örgütte etkili bir ödül sistemi geliştirmek zor olabilir. Bununla beraber örgütler alternatif olarak şöyle ödül mekanizmalarını kullanarak kişilerin performanslarını artırabilir:

- Çaba ve katkının halka duyurulması
- Tercih olunan faaliyetler üzerinde çalışmak için fırsatlar(ve / veya daha az arzu edilen işten kopma)

- Mesleki geliştirme aktivitelerine destek
- Ödül sistemi konusunda çalışan kişilerin görüşlerine başvurma
- Çalışanların ihtiyaçlarına ve tercihlerine dayalı olarak ödüller planlama
- Bireysel farklılıklara veya farklı bir performans durumuna göre ödüller takdir etme (Skinner,2005).

1.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Konusu, büyüklüğü ve alanı ne olursa olsun her üretim yapılan işte iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı çalışmalar yapılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği, iş yerinde yapılması gereken işlerin gerçekleştirilmesi esnasında değişik nedenlerle ilgili meydana gelebilen, insan sağlığına zarar verebilecek her türlü durumdan korunmak amacıyla alınan önlemlerin tümüdür. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan önlemler, çalışan kişilerin hem örgüt içinde hem örgüt dışında yürütmüş oldukları işlerin tamamını kapsar. Yapılan araştırmalar, çalışan bireylerin kendilerini sağlık ve güvenlik anlamında en iyi hissettikleri yerleri tercih ettiklerini gösterir. Çünkü çalışan kişiler kendileri için tüm tedbirlerin alındığı işletmelerde, kendilerini daha güvende hissederler. Kurumlar açısından iş sağlığı ve güvenliğinin oldukça önemli olduğu ve bu durumun çalışanların çalışma performanslarını etkilediği vurgulanmıştır (Mucuk,2005).

1.6.4. Çalışma Ortamı ile İlgili Fiziki Şartlar

İş performansını etkileyen diğer bir etkende çevredir. Bu anlamda günümüz işletmeleri açık sistem mantığıyla karşımıza çıkmaktadır. Bunun sonucunda kurumlar sürekli olarak çevreyle etkileşim içinde olmakta ve bu da çalışan kişilerin bireysel performansını etkilemektedir. Çalışanların kendilerini dışarıdan soyutlamaları mümkün değildir. Şirketin kullandığı teknoloji, insana verdiği değer, görev dağılımı, nüfus, ekonomik olarak, ideolojik ve kültürel yapısı işletmenin başarısını ve dolayısıyla çalışanların başarısını etkiler (Baydar,1995).

Çalışma ortamının fiziksel şartları, çalışma hayatının kalitesini direkt etkileyen faktörlerdendir. Fiziksel şartlar, bireysel rahatlık sağlamasıyla beraber işlerin basit ve doğru bir şekilde yapılmasına da imkân vermektedir. İşletme

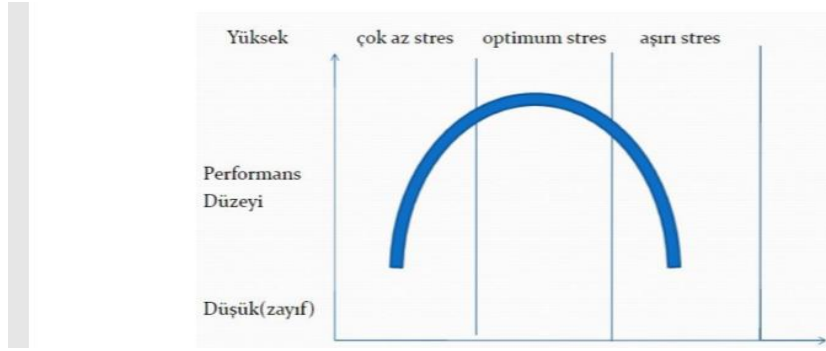
çalışanları kendilerince her zaman daha rahat edebilecekleri iş ortamlarını tercih etme eğiliminde olacaktır. Çalışma ortamının sıcaklığı veya aydınlatmanın çok fazla veya az olması çalışması yönüyle bireyi rahatsız edebilmektedir. Temiz olmayan ve az oksijen barındıran havanın çalışma ortamını insan sağlığı yönüyle tehlikeli kılmaktadır. Çalışma koşulları ile ilgili şartlar, çalışanları hem iş yaşamlarında hem de iş yaşamları dışındaki hayatlarında olumsuzluk olabilmektedir. Uzun süre çalışmak zorunda kalan yoğun bir halde mesai yapan çalışanlar ailelerine ve arkadaşlarına yeterince vakit ayıramamaktadır. Çalışanların, çalışma sürelerinin verimli bir şekilde ayarlanması çalışanların, iş yaşamları dışında da kendilerine zaman ayırmalarına fırsat verecektir. Ailesine ve arkadaşlarına zaman ayırabilen çalışan kişilerin sosyal hayatları daha canlı olur. Bu durum çalışan bireylerin çalışma performansına pozitif yönlü katkı sağlayacaktır (Ozan,2007).

1.6.5. İş Stresi

Örgüt tarafından çalışan kişilerden yüksek performans ve çalışanların iş hayatı ve iş dışı yaşamlarında birden fazla sorunla uğraşmak zorunlulukları nedeniyle iş görenlerin yaşadıkları stres sürekli gündeme gelmektedir.

Çalışma ortamında, çalışanların yaşadıkları stres, iş stresi olarak değerlendirilmektedir. Kişilerin kendilerine yapılan işin özelliğine ve çevresel faktörlerin etkisiyle çalışan bireylerin yaşadıkları stres durumları değişmektedir. Stres insanlar arasında farklılık gösterir ve uyarıcının bir derece ötesindedir (Güçlü,2001).

İşletmelerde çalışanların performanslarını yakinen ilgilendiren önemli faktörlerin başında stres gelmektedir. Çevresel tehditler sonucunda bireyde izlenen fiziksel ya da duyuşsal davranışlar stres olarak tanımlanır. İş veya iş dışı kaynaklara bağlı olarak meydana gelen tehditler çalışanları fazlasıyla zor durumda bırakabilmektedir. İşletmelerin genel amaçlarına ulaşamama ve beklentileri karşılayamama korkusu da çalışanların fiziksel ve psikolojik yetersizlik algısına kapılmalarına ve stres altında kalmalarına neden olabilmektedir. Beklentiler karşısında ezilen personellerin hissettikleri yetmezlik duygusu karşısında içinde buldukları örgütten gelecek desteğe ihtiyaçları vardır (Nahavandi ve Malekzadeh,1998).



Şekil 2. Performans ve Stres Arasındaki İlişki

Stres duygusu belli bir seviyeye kadar çalışan kişinin performansını olumlu olarak etkilemektedir. Stres duygusunun optimum seviyeyi aşarak oldukça yükselmesi iş performansını olumsuz şekilde etkiler. Aşırı stres bireylerin dikkatlerinin dağılmasına, odaklanma sorunu yaşamalarına karar verme yetilerini kullanamamalarına, inisiyatif almamalarına ve zihinsel fonksiyonlarını sağlıklı olarak kullanmamalarına sebep olmaktadır. Bu yönüyle bakıldığı zaman çalışanların stres algılarının iyi yönetilerek performanslarının en üst düzeyde tutulması oldukça önemlidir (Işıkkhan,2004).

1.6.6. Takdir Duygusu

Çalışan kişilerin önemli olduğunu düşündükleri bir diğer madde takdir edilme duygusudur. Bu madde çalışan kişileri motive ettiği gibi çalışanı da başarıya götürür (Eren,1998). Yerinde ve zamanın da övgü alan, çalışmasından dolayı beğenilen bir personelin iş tatmini bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme duygusu bir iş doyumunu olarak kullanılmaktadır. Fakat takdir edilmenin yolları ülkeler arasında farklılık gösterildiği gibi örgütler arasında ve örgütün içerisinde konumdan konuma değişebilir.

Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir görmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, personellerin yaptığı işlerden dolayı gurur duyulması, sahip olduğu kariyer ilerleme fırsatlarından doyuma ulaşması iş tatminini pozitif yönde etkiler. Yöneticilerinin, çalışma arkadaşlarının ve kendi personellerinin açıkça iyi performansı tanımaları, takdir etmeleri ve idarenin aldıkları ücreti

artırmayla ilgili gereğine uygun bir ödül sistemine sahip olması çalışanların işlerinden memnuniyet duymalarını sağlar (Chine,2002).

1.6.7. İletişim

İşletme personelleri, kendilerinden istenilenleri, işleri nasıl yapmaları gerektiğini ve üstleriyle, diğer çalışanların kendileriyle alakalı neler düşündüğünü öğrenme imkânına iletişim sayesinde sahip olur. İletişimin hiç olmaması veya az olması ise örgüt ortamında netliği ortadan kaldırır. Belirsizlik, stres, tatmin olamama, işletmeye karşı oluşan güvensizlik, bağlılıkta azalma, verimsizlik, süreklilikte azalma ve işten ayrılma durumlarına yol açar (Schweiger ve Denis,1991).

Üstlerin etkili iletişim kurabilmesi için, öncelikle iletişim kurulacak grubun ve özelliklerinin belirlenmesi, sonradan da örgütsel amaçlarla aynı doğrultuda iletişim stratejileri geliştirme, ardından iletişim stratejilerini ilerletme ve son olarak etkili diyaloglar kurmalıdır. Yöneticilerin çalışan personelleri ile konuşmalarındaki etkileme becerisi, amaçlara çalışanları daha kuvvetli bağlar. Yöneticiler açısından da iletişimde objektiflik, güven ve açık konuşmak önemlidir. Ayrıca grup çalışması ve zaman yönetiminde başarının ve çalışma performansının üstün etkili dinleme yetisini geliştirme ile mümkündür (Uysal,2003).

1.7.İŞ PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Performans değerlendirmesi, bir yöneticinin önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla, iş görenlerin işteki performansını değerlendirme sürecidir. Bu değerlendirmenin sonucu çalışanlara duyurulur, böylece onlarda kendi performanslarına ilişkin yorumlarını bildirme olanağı bulurlar. Performans değerlendirmesinin ve iş görenlerle yapılan müzakerelerin sonuçları ilgili kişilerin personel dosyalarında saklanır(Margaret J. Palmer. 1993).

1.7.1. İş Performansının Değerlendirilmesinin Önemi

Tıpkı organizasyonun yönetsel kararlar almak ve çalışanlara kendi performansları hakkında yararlı bilgiler sağlamak için performans değerlendirmesi yapması gerektiği gibi, her çalışanın da kendi işini değerlendirmesine katılıp yorumlarını açıkça ortaya koyma sorumluluğu vardır. Performans değerlendirme sistemleri, bir iş organizasyonunun bütün üyelerin hangi işleri yapılması gerektiğini anlamalarında ve bu işlerin en iyi şekilde yapılmasının yollarını bulmalarında

yardımcı olmak üzere oluşturulur. Bu hiç sonu gelmeyecek bir süreçtir ve hem yöneticilerin hem de çalışanların çabalarını gerektirir. Bu birlikte çalışma sonucunda ortaya çıkacak sistem şu özellikleri taşır.

- Anlamlı bir iletişim kurulması sayesinde yönetici iş gören ilişkilerini kuvvetlendirir.
- Çalışanların kendi hedef ve standartlarını daha planlama aşamasında tartışabilmesini ve üzerinden iş verene anlaşmaya varabilecekleri yeni fikirler sürece katmasını sağlar.
- Herkese hedefini ve standartlarını yıl içinde yeniden gözden geçirme fırsatını sağlar.
- Zıtlaşmaları azaltır.
- Örgütsel kararlara katılımı artırır.

1.7.2. İş Performansı Değerlendirmesinin Avantaj ve Dezavantajları

Performans değerlendirmenin faydalarını; yöneticiler, çalışanlar ve örgüte sağladığı faydalar olarak 3 bölümde inceleyebiliriz.

Yöneticiler açısından faydaları;

- Çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini belirleme,
- Çalışanlarla arasında iletişimi olumlu yönde geliştirme,
- Ulaşılmak istenen amaç ve hedefleri belirleme,
- Çalışanların yeteneklerini keşfedip, ilerlemelerini sağlama,
- Son olarak yöneticilik becerisini sergileme imkânı sağlar (Güçlü,2016).

Çalışanlar açısından faydaları;

- Astlar, yöneticilerinin kendilerinden beklenileni ve performanslarını ne şekilde değerlendirildiğini öğrenirler,
- Astlar zayıf ve kuvvetli yönlerini tanıma fırsatı yakalarlar,
- Örgüt içinde kabullendikleri görev ve yükümlülükleri daha iyi anlarlar,
- Performansları ile ilgili olumlu geri bildirimleri ile iş tatmini ve kendine güvenmeyi geliştirir (Uyargil,2013).

Örgütler açısından faydaları;

- Performanslarını yönetebilme de mesuliyet alabilirler,
- Performans planlarını düzenleyebilirler,
- Planlanmış olan ve yaşanan performansları karşılaştırarak gözden geçirirler,
- Bireysel performansları ile organizasyon amaçlarını ilişkilendirirler (Barutçugil,2004).

Performans değerlendirmenin dezavantajları ise aşağıdaki gibidir:

- Adil bir performans değerlendirme sisteminin olmaması, çalışanların motivasyon ve performanslarının bozulmasına neden olur.
- Değerlendirmenin çalışanlarca hoş karşılanmaması durumunda üstlerle olan durumlara zarar verebilir.
- Değerlendirme yapan yöneticiler çoğu kez olumsuz görüş kullanmazlar. Bu durumda da çalışanlar zayıf yönlerini göremezler.
- Performans değerlendirme çalışmaları hem vakit almakta hem de maliyet artırmaktadır (Korkmaz M., 2013).

1.8.İŞ PERFORMANSI DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ

Performans yöntemini seçmek ve bu yöntemi olması gerektiği gibi kullanmak hem işletme hem de çalışan personeller için dikkatle ele alınmalıdır. Uygulama da birçok yöntem görebiliriz (Dolgun,2007).

1.8.1. Grafiksel Dereceleme Yöntemi

En eski ve en fazla kullanılan yöntemlerden biridir. Değerlendirmeyi yapan kişi, grafik dereceleme yöntemini kullanırken söz konusu etkenler listesini alt alta yazar ve çalışanı en iyi tanımlayan ölçek ya da sürekli ortam süresince mevcut puanı kaydeder. Genel olarak 5-10 puan verilmektedir. Bu ölçeği tasarlamının zorluğu, söz konusu etkenlerin değerlendirilmesini, ölçek puanlarının net bir biçimde anlaşılmasını ve bu puanlamanın değerlendiren kişiye net sonuçlar vermesini sağlamaktır. Belirsizlik yanında ön yargıyı getirebilir (Decenzo ve ark. 2017).

1.8.2. Zorunlu Seçim Yöntemi

Klasik değerlendirme yöntemlerindedir. Değerlendirme yapan kişiye her faktör için olumlu ve olumsuz tanımlı cümlelerden oluşan bir form verilir ve değerlendirme yapılır (Sabuncuoğlu,1989). Değerlendirmeci tanımsal cümlelerden birini seçmek zorundadır (Atay,1990). Bu sistemin dezavantajlarından birisi şudur ki, bireylerin performansını artırmada motive edici etkisi düşüktür (Okakın ve Şakar,2013).

1.8.3. Karşılaştırma Yöntemi

Hayata geçirilmesi en basit, zaman, maliyet ve çalışan kişi sayısı itibarıyla en tasarruflu olması sebebiyle fazlaca kullanılır (Sabuncuoğlu,2005). Karşılaştırma yöntemleri basit veya doğrudan sıralama, alternatif sıralama, puan verme ve ikili karşılaştırma gibi çalışanların birbirleriyle karşılaştırdıkları metotlardır. Basit sıralamada, değerlendirme yapan kişi tamamen kendi değer yargılarına dayanarak en iyi sıralamadan en kötü sıralamaya doğru düzenlenir. Alternatif sıralama yönteminde, tek bir kriter ön plandadır ve buna bakılarak listenin en başına en iyiyi en sonuna en kötü personeli, daha sonra da en iyi ikinci personeli, ikinci sıraya, en kötü ikinci personeli de sondan ikinci sıraya yerleştirir ve bu döngü böyle devam eder. Puan verme yönteminde ise, önceden kararlaştırılmış bir puan belli gruptaki kişilere verilir. Sıralama en yüksekte en düşüğe doğru yapılır (Tuncer,2011).

1.8.4. Kritik Olay Yöntemi

Çalışanın becerilerini, kendinde var olan özellikler yerine performansı için önem arz eden davranışlar üzerinde odaklanır. Performans değerlendirme sürecinde çalışanın olumlu veya olumsuz davranışları kritik olaylar olarak yöneticisi tarafından izlenir ve kayda alınır. Kaydedilen olaylar, çalışan kişinin çalışma esnasında neler yaptığıyla alakalı kısa özetler içerir. Değerlendirme sonunda insan kaynakları ofisinde çalışanlarla ilgili olarak kaydedilen bu olaylarla ilgili (iş bilgisi, talimat izleme, iş kalitesi, inisiyatif alma) belli özelliklere göre gruplanır. Değerlendirmeyi yapan yetkilinin dikkati mevcut olay karşısında çalışanın gösterdiği reaksiyonlar ve davranışlar üzerinde yoğunlaşır (Dolgun,2007).

Kritik olay yönetimine dayalı bir performans değerlendirme sistemi geliştirilirken, öncelikle çeşitli iş grupları için performans kriterleri belirlenmelidir.

Çalışanları gözlemleyen yöneticileri kritik olaylar kaydetme konusunda, bu kriterler olması gerektiği gibi yönlendirecektir. Bu yöntem günümüzde pek kullanılmamaktadır. Ayrıca kritik olay yöntemi performanslarda ne derece de etkili olduğu belirlenemediğinden, kişiler arası performans farklılıklarını ortaya koymakta bu yöntem de zordur (Uyargil,2013).

1.8.5. Kontrol Listesi Yöntemi

Değerlendirme yapılan personellerin nitelikleri ve davranışları ile ilgili olarak “evet” ya da “hayır” cevaplarının alınabileceği sorular liste halinde hazırlanır. Ayrıca sorulara farklı değerler ve ağırlıklarda verilebilir(Dolgun,2007).

İşaretleme işlemi bittiği zaman bu liste, listeyi tamamlayan, değerlendiren şahıs tarafından değil, insan kaynakları departmanından bir personel tarafından değerlendirilir. Değerlendirmeyi yapan kişi aslında çalışan bireyin performansını değerlendirmez, yalnızca gönderdiği performansı kaydeder. İnsan kaynakları yönetimi analisti ise kontrol listesine skor kaydeder ve bunu yaparken de genel anlamda bu özel işe kendilerinin verdiği önemle ilgili özelliklere yoğunlaşır. Nihai değerlendirme çalışanla tartışılmak üzere değerlendirmeyi yapan kişiye geri gönderebilir. Ya da insan kaynakları departmanından bir kişi geri bildirim sağlayabilir.

Maliyet yönüyle bakıldığı zaman insan kaynakları departmanının yoğun iş kategorisi için kişiye özel kontrol listeleri oluşturduğu için zaman anlamında çok tasarruflu değildir. Bu nedenle verimsiz ve zaman alıcıdır (Decenzo ve ark. 2017).

1.8.6. Davranış Temelli Değerlendirme Yöntemi

Son yıllarda ortaya çıkmıştır. İşin başarıyla yapılması için gerekli davranışları değerlendirmek için geliştirilmiştir. İlk etapta, kritik olay yöntemi uygulanır. Kritik olay yöntemiyle veriler toplandıktan sonra, ikinci kısımda bu veriler genel sınıflar veya iş başarısı yönleriyle alakalı sınıflandırılır. Yönetmelik yeterlik ve bireylerin kendi aralarındaki ilişkileri tipik iş başarısı boyutlarına örnek verilebilir. Her boyut, çalışan kişiyi değerlendirmede bir kriter olarak kullanılır. Üçüncü aşamada, kritik olaylar bir önceki aşamada belirlenen sınıf veya boyutlar içinde toplanır. Dördüncü kısımda kritik olaylarda tanımlanan davranışları 7 veya 10 aralık biçiminde derecelendirilir.

Son aşamada ise aşağıdaki örnekte olduğu gibi davranışsal değerlendirme ölçeği geliştirilir (Dolgun-2007).

Bu yöntemin;

- Diğer yöntemlere göre daha tarafsız olması,
- Standartların net olması,
- Öznel yargılar yerine gözleme dayanması,
- Boyutlarının birbirinden bağımsız olması,
- Tutarlılığı ve sonuçlarının çalışanlara kolaylıkla açıklanabilmesi faydalarıdır.

Zararları ise;

- Ölçeklerin geliştirilmesinin çok zaman ve emek gerektirmesi,
- Performans kriterlerinin fazlalığı nedeniyle tümünün kullanılmaması,
- İş analizi yoluyla oluşturulan ölçek üzerindeki tanımlara uymayan çalışan davranışlarının ortaya çıkabilmesidir.

1.8.7. 360 Derece Geribildirim Yöntemi

360 derece geri bildirim yöntemi insanların kendilerini değerlendirmesinin yanı sıra astlarından, üstlerinden, eşitlerinden ve müşterilerinden performanslarıyla alakalı bilgi edindiği süreçtir. Bu sürecin iki önemli yanı vardır. Birincisi, birden fazla kaynaktan sağlanacak verilerin nasıl bir değerlendirme aracı ile belirleneceği, ikincisi ise toplanan bu verilerin bireylere nasıl sunulacağıdır (Uyargil ve ark.2009).

1.8.8. Takıma Dayalı Performans Değerlendirme

Günümüzdeki şirketler birbirleriyle yarışarak üstünlük sağlamak, problemleri iş birliği yaparak sonuçlandırmak ve çalışanların yaratıcılıklarından daha fazla faydalanabilmek adına takım çalışmasına yoğunluk verirler. Bu değerlendirme türünün en önemli özelliği, çalışanların birbirleriyle iş birliği ve yardımlaşmayla birlikte grup dayanışmasını sağlamaktır (Bingöl,2003).

1.8.9. Yerinde İnceleme ve Gözlem Yöntemi

Yerinde inceleme ve gözlem yönteminde insan kaynakları departmanındaki sorumlu kişi bölüm amirine her bir astın başarısıyla alakalı detaylı sorular sorarak

değerleme raporu hazırlar. Düzenlenen raporlar tekrar gözden geçirilir ve düzeltme yapılacak üste gönderilir. Amirde onaylayarak kesinlik kazandırır (Bingöl,2003).

1.8.10. Amaçlara Göre Değerlendirme Yöntemi

Amaçlara göre değerlendirmenin temel amacı ast ile üstün ileri ki dönemlerde değerlendirme süreci için amaçlara yönelik fikir birliği yapmaktır. Fakat bu amaçlar örgütün istediği ve tarafsız yöntemlerle ölçülebilmelidir. Bu yöntemin aslolan hedefi personellerin işlerinde kolaylık sağlamak veya istenilen sonuçlara elde etmek adına çalışanları cesaretlendirmeleridir. Bu yöntem de örgütsel ve bireysel amaçlar beraber düşünülür. Ve bunların kendi aralarında uyumlu olmaları sağlanmalıdır (Şimşek ve Öge,2007).

Üstler personellerinin performanslarını birebir görüşerek direkt olarak bildirir. Fakat bu görüşmelerin bazı özellikleri vardır. Yönetici performans görüşmesi yapmadan önce bir ön hazırlık yapar. Astının iş tanımını gözden geçirir. Performans derecesinin standartlarla karşılaştırılması, daha önceki performans değerlendirmesine bakar. Başarı elde edeceği görüşme için, personeliyle paylaşacağı bilgileri verilere dayandırması, üslubuna dikkat etmesi, personelleri birbirleriyle mukayese etmemesi, çıkan sonuç hakkında çalışanın fikrini alması ve görüşme sonunda personelle anlaşmaya varılarak, bazı hedefler belirleyip hedeflere ulaşmak için tarih belirlenmelidir (İzgi,2013).

1.9. İŞ PERFORMANSINI DEĞERLENDİRMEDE YAPILAN HATALAR

Performans değerlendirme yapılırken bireylerin yaptıkları işler göz önüne alınmaktadır. Objektif olunmaya çalışılsa da insana ilişkin değerlendirmelerde her zaman bir yanılma payı vardır. Bu yüzdendir ki performans değerlendirirken, bazı problemler karışımıza çıkar. Genellikle bu hatalar yöntemin doğru kullanılmamasından ve değerlendirme yapan kişiden kaynaklanır (Bingöl,2003).

1.9.1. Ölçme Aracından Kaynaklanan Hatalar

Performans değerlendirmeye yönelik araçlar, değerlendirilecek performansın neyi ölçtüğüne göre çeşitlilik gösterir. Somut olan verileri değerlendirmek oldukça kolayken, soyut verilerin değerlendirilmesi de bir o kadar zordur. Bu halde ölçülmek istenen özelliğin ne kadar ölçtüğünü ve ölçme tekrarlandığında aynı sonuçların çıkıp çıkmadığını yani güvenilirlik ve geçerliğin aynı sonuçları vermesi önemlidir. Eğer

geçerlik ve güvenilirlik katsayısı düşükse ölçülen performans yanlış sonuç vermiştir (Helvacı,2002).

1.9.2. Esneklik ve Katılık

Esneklik bir yöneticinin, bir elemanın performansını gerçekte olduğundan daha yüksek değerlendirmesidir. Yöneticiler bazen çalışanları suçlamak için bir neden olmadığını düşünerek onları belli ölçütlere göre olduklarından daha yüksek değerlendirirler. Veya çalışanları teşvik etmek amaçlı, performanslarını tam da istedikleri gibiymiş gibi değerlendirirler.

Esnekliğin tersi ise katılıktır. Katılıkta esnekliğin tam tersi olarak, çalışanların görmeleri gereken değerlerden daha düşük düzeyde değerlendirilmeleridir. Performansları yetersiz bulur, çalışanların eksiklerini ve zayıf yönlerini göz önünde bulundurlar. Ve bu durumda çalışanları olumsuz yönde etkiler (Palmer,1993).

1.9.3. Hale ve Boynuz Etkisi

Hale etkisi, bir yöneticinin bir çalışanını belli bir çalışma alanındaki başarısına, mükemmelliğine bakarak diğer alanlarda da normal olan başarısından daha başarılı değerlendirmesidir.

Hale etkisinin ters yönde işlemesi de boynuz etkisidir. Birçok işte başarılı olan bir eleman herhangi bir tek yönde başarılı olmaması durumunda zayıf olan bu yönün ön plana çıkarılmasıdır. Bu durum ise; bu çalışanın başarılı olduğu diğer konulardan da düşük değerlendirilmesine neden olur. Hale etkisi ve boynuz etkisine dayanan değerlendirmeler çalışanların gelişmelerine olumlu yönde fayda sağlamaz (Palmer,1993).

1.9.4. Yakın Zaman Etkisi

Performans değerlendirmesi yapılırken, çalışan kişilerin, çalışma sürelerinin tamamı dikkate alınarak yapılmalıdır. İşletmeler bu değerlendirmeleri yaparken bir yıllık periyodu göz önünde bulundurarak yapmalıdırlar. Bu süreç içinde olumlu veya olumsuz performans unutulursa, yalnızca yakın zaman da gösterilen başarı veya başarısızlık akılda kalır. Değerlendirme de bu yakın zamanda yönetici de bırakılan performans etkisiyle yapılır. Böyle bir yanılgıya düşmemek için performans değerlendirmesi yapan yöneticiler, elemanlarının yıl içinde gösterdikleri performanslarını akılda tutucu not almaları tavsiye edilir(Bakan ve Kelleroğlu,2003).

1.9.5. Kontrast Hatası

Performans değerlendirmesinde, yöneticilerin kısa bir zaman da birçok çalışanı peş peşe değerlendirmeye aldıkları için çalışanları birbirleriyle karıştırabilirler. Bu durumda onları objektif değerlendirmeden uzaklaştırarak, yanlış değerlendirme yapmalarına sebebiyet verir (Güney,2015). Bu tarz hataları engellemek için değerlendirme yapan yöneticilere zaman anlamında esneklik sağlanabilir veya değerlendirmeye alınan çalışan sayısı azaltılabilir (Özyörük,2009).

1.9.6. Pozisyondan Etkilenme Hatası

Değerlendirmeyi yapan yöneticinin performans değerlendirmeleri sırasında önemli işler yaptığını düşündüğü bazı personellerine yüksek puanlaması, buna karşıt olarak ise önemli olmadığını düşündüğü görevi yapan çalışanına ise düşük puan vermesidir (Aksoy,2010).

MATERYAL ve METOT

2.1.Problem

Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile iş performansları arasında bir ilişki var mıdır?

2.1.1. Alt Problemler

1- Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ya da iş performansı düzeylerinde cinsiyet açısından bir fark var mıdır?

2- Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ya da iş performansı düzeylerinde medeni durum açısından bir fark var mıdır?

3- Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ya da iş performansı düzeylerinde eğitim durumu açısından bir fark var mıdır?

4- Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ya da iş performansı düzeylerinde spor eğitim durumu açısından bir fark var mıdır?

5- Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ya da iş performansı düzeylerinde antrenör kademesi açısından bir fark var mıdır?

6- Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ya da iş performansı düzeylerinde çalışma yaşı açısından bir fark var mıdır?

7- Basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik ya da iş performansı düzeylerinde yaş açısından bir fark var mıdır?

2.2.Araştırmanın Önemi

Bireysel yenilikçilik ve iş performansı kavramları farklı pek çok alanda irdelenen araştırma konuları olsa da Türkiye'deki basketbol antrenörlerinin katılımı ile yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırma bu bakımdan özgün değere sahip olan bir çalışmadır.

2.3.Araştırma Modeli

Bu çalışma tarama modeli üzerine kurgulanmıştır.

2.4.Araştırma Grubu

Araştırma grubunu Türkiye'deki basketbol antrenörleri oluşturmaktadır. Örneklem grubu ise evren içerisinde rastgele seçilmiş 104 kadın 223 erkek olmak üzere toplam 327 basketbol antrenörüdür.

2.5.Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölüm, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formudur. İkinci kısımda, katılımcıların bireysel yenilikçilik davranışlarını tespit etmek amacıyla, Hurt ve ark. (1977) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin uyarlama sürecinde ,87 olarak tespit edilmiştir. Veri toplama aracının üçüncü bölümünde katılımcıların iş performansı düzeylerinin tespiti için İş performansı ölçeği; Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş Çöl (2008) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 4 maddeden oluşmaktadır.

2.6.Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veriler, gerekli izinlerin alınması sonrasında, araştırma grubu kriterlerine uyan kişilere elektronik ortamda ulaşılarak toplanmıştır.

2.7.Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler SPSS 20.0 for Windows yazılımı ile elektronik ortama aktarılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin analizinde betimleyici

istatistik yöntemlerine başvurulmuştur. Yapılan veri dağılım homojenliği testinde elde edilen verilerin homojen dağılıma sahip olmadığı görülmüş, bu nedenle parametrik olmayan istatistik yöntemleri uygulanmıştır. Çalışmada veriler %95 güven aralığında işlenmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	Erkek		Kadın			
N	223		104			
%	68,2		31,8			
Medeni Durum	Evli			Bekar		
N	194			133		
%	59,3			40,7		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	Ön lisans	Lisans	Lisans üstü		
N	34	21	220	52		
%	10,4	6,4	67,3	15,9		
Spor Eğitimi	Antrenörlük	BES Öğrt	Spor Yön.	Rekreasyon	Okumadım	
N	121	128	31	13	34	
%	37	39,1	9,5	4	10,4	
Ant Kademe	1	2	3	4	5	
N	91	99	101	23	13	
%	27,8	30,3	30,9	7	4	
Çalışma Yaşı	0-4	5-8	9-12	13-16	17-20	21+
N	150	67	60	23	11	16
%	45,9	20,5	18,3	7	3,4	4,9
Yaş	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45+
N	62	40	63	62	53	47
%	19	12,2	19,3	19	16,2	14,4
Toplam	N					%

327	100
-----	-----

Tablo 5’te, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımlarına yer verilmiştir. Öğretmenlerin % 43.6’sının (n=85) erkek; %56.4’ünün ise (n=110) kadın öğretmenlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların İş Performansı Ortalama Değerleri

Faktör	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS
İş Performansı	327	1	5	4,32	,665

Tablo incelendiğinde katılımcıların iş performans ortalamalarının çok yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutlarına Göre Dağılımları

Faktör	Alt Boyut	N	%
Bireysel Yenilikçilik	Yenilikçi	100	30,6
	Öncü	108	33
	Sorgulayıcı	104	31,8
	Kuşkucu	15	4,6
	TOPLAM	327	100

Tablo incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun bireysel yenilikçilik bakımından öncü karakterde olduğu, kuşkucu karakterdeki katılımcıların ise gruplar arasında en az yüzdeye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann-Whitney U Testi)

Faktör	Değişken (Cinsiyet)	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	P
--------	---------------------	---	-----------------	-----------------	---	---	---

Bireysel Yenilikçilik	Erkek	223	159,39	35544	10568	-1,292	,196
	Kadın	104	173,88	18084			
İş Performansı	Erkek	223	158,69	35388,5	10412,5	-1,510	,131
	Kadın	104	175,38	18239,5			

Tablo incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte bireysel yenilikçilik ve iş performansında kadınların erkeklere göre daha yüksek sıra ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması

Faktör	Değişken (Medeni Durum)	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	P
Bireysel Yenilikçilik	Evli	194	171,21	33215,5	11501,5	-1,668	,095
	Bekar	133	153,48	20412,5			
İş Performansı	Evli	194	171,56	33283	11434	-1,775	,076
	Bekar	133	152,97	20345			

Tablo incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte bireysel yenilikçilik ve iş performansında evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha yüksek sıra ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken (Eğitim)	N	Sıra Ortalaması	sd	X²	p	Fark
Bireysel Yenilikçilik	Lise ve Altı	34	116,53	3	21,191	,000*	4>1,2 3>1
	Ön Lisans	21	115,95				
	Lisans	220	167,84				
	Lisansüstü	52	198,19				

İş Performansı	Lise ve Altı	34	153,03	3	1,684	,640	-
	Ön Lisans	21	144,62				
	Lisans	220	166,3				
	Lisansüstü	52	169,27				

Tablo incelendiğinde katılımcıların eğitim durum değişkenine göre bireysel yenilikçilik ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların ön lisans ve lise ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcılardan, lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların ise lise ve altı katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek sıra ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş performansında en yüksek sıra ortalamasının lisansüstü eğitime sahip katılımcılara, en düşük sıra ortalamasının ise ön lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcılara ait olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Spor Eğitimi Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken (Spor Eğitimi)	N	Sıra Ortalaması	sd	X²	p	Fark
Bireysel Yenilikçilik	Antrenörlük Eğitimi	121	161,12	4	5,598	,231	-
	BES Öğretmenliği	128	171,23				
	Spor Yöneticiliği	31	168,06				
	Rekreasyon	13	107,35				
	Okumadım	34	164,97				
İş Performansı	Antrenörlük Eğitimi	121	174,65	4	4,713	,318	-
	BES Öğretmenliği	128	164,45				
	Spor Yöneticiliği	31	152,24				
	Rekreasyon	13	154,31				
	Okumadım	34	138,82				

Tablo incelendiğinde katılımcıların spor eğitimi değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte bireysel yenilikçilikte en yüksek sıra ortalamasına beden eğitimi ve spor öğretmenliği eğitimi almış olan katılımcıların, en düşük sıra ortalamasına rekreasyon eğitimi almış olan katılımcıların sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan iş

performansında en yüksek sıra ortalamasına antrenörlük eğitimi almış olan katılımcıların, en düşük sıra ortalamasına ise spor eğitimi almamış olan katılımcıların sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Antrenörlük Kademesi Değişkenine Göre Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken (Antrenörlük Kademesi)	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Fark
Bireysel Yenilikçilik	1	91	162,96	4	2,141	.710	-
	2	99	172,58				
	3	101	154,30				
	4	23	166,67				
	5	13	176,58				
İş Performansı	1	91	151,55	4	10,740	,030*	4>1
	2	99	157,03				
	3	101	172,68				
	4	23	215,85				
	5	13	145,04				

Tablo incelendiğinde katılımcıların eğitim durum değişkenine göre iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre 4. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcıların 1. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan bireysel yenilikçilikte en yüksek sıra ortalamasının 5. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcılara, en düşük sıra ortalamasının ise 3. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcılara ait olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Yaşı Değişkenine Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken (Çalışma Yaşı)	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Fark
Bireysel Yenilikçilik	0-4	150	156,54	5	6,135	.293	-
	5-8	67	176,53				
	9-12	60	152,34				

	13-16	23	187,7				
	17-20	11	200,64				
	20+	16	165,94				
İş Performansı	0-4	150	136,58				
	5-8	67	180,42				
	9-12	60	185,80	5	26,466	,000*	1<2,3,6
	13-16	23	191				
	17-20	11	181,45				
	20+	16	219,75				

Tablo incelendiğinde katılımcıların çalışma yaşı değişkenine göre iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre 0-4 yıldır antrenörlük yapan katılımcıların, 5-8, 9-12 ve 20 ve üzeri yıldır antrenörlük yapan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan bireysel yenilikçilikte en yüksek sıra ortalamasının 17-20 yıldır antrenörlük yapan katılımcılara, en düşük sıra ortalamasının ise 9-12 yıldır antrenörlük yapan katılımcılara ait olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken (Yaş)	N	Sıra Ortalaması	sd	X²	p	Fark
Bireysel Yenilikçilik	18-24	62	121,11				
	25-29	40	170,91				
	30-34	63	180,98	5	16,904	,005*	1<3,4
	35-39	62	177,8				
	40-44	53	163,53				
	45+	47	174,26				
İş Performansı	18-24	62	122,53				
	25-29	40	159,48				
	30-34	63	169,80	5	19,101	,002*	1<5,6
	35-39	62	164,46				
	40-44	53	189,08				
	45+	47	185,89				

Tablo incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında

istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre bireysel yenilikçilikte 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların, 30-34 ve 35-39 yaş aralığındaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan iş performansında 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların, 40-44 ve 45 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcılardan Elde Edilen Verilere Göre Bireysel Yenilikçilik ve İş Performansı Ölçeklerinin Korelasyon Analizi (Spearman Korelasyon Analizi)

Spearman Korelasyonu	Bireysel Yenilikçilik	İş Performansı
Bireysel Yenilikçilik	1	,404**
İş Performansı	,404**	1

Tablo incelendiğinde bireysel yenilikçilik ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Buna göre bireysel yenilikçilik arttıkça iş performansı da artış göstermektedir.

TARTIŞMA ve YORUM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılacaktır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların iş performans ortalamalarının çok yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde farklı örneklem grupları üzerinde iş performansını tespit etmeye, iş performansı ile farklı tutum ya da özellikler arasındaki ilişki üzerine ya da iş performansının farklı değişkenler üzerindeki aracı rolünü ortaya çıkarmaya yönelik pek çok çalışmanın olduğu görülmüştür (Turunç ve Çelik 2010, Gürbüz ve Yüksel 2008, Akkoç ve ark 2012, Özkutlu 2008, Koca ve Yıldız 2018, Demirdöken 2017). Koca ve Yıldız'ın 2018 yılında Türkiye'nin çeşitli bölgelerde görev yapan toplam 140 futbol hakeminin katılımı ile yaptıkları çalışmada katılımcıların iş performansı ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, çalışma sonuçlarıyla örtüşür niteliktedir. Öte yandan Demirdöken'in 2017 yılında Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan 100 katılımcı üzerine yaptığı çalışmada katılımcıların iş performansı ortalamalarının düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bu bulgu ise bu çalışma bulguları ile çelişmektedir. Bu çalışmaya katılan basketbol antrenörlerinin iş performanslarının yüksek olmasının nedeni basketbolun Türkiye'de popülerliği günden güne artan bir branş olması, bu nedenle sporcu sayısında, etkinliklerde dolayısıyla da başarıda artış olması şeklinde açıklanabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre katılımcıların çoğunluğunun bireysel yenilikçilik bakımından öncü karakterde olduğu, kuşkucu karakterdeki katılımcıların ise gruplar arasında en az yüzdeye sahip olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde bireysel yenilikçilik kavramının son yıllarda pek çok bilimsel disiplinde revaçta olan bir çalışma konusu olduğu görülmektedir (Kılıç 2015, Korucu ve Olpak 2015, Ertuğ ve Kaya 2017, Atılgan ve Tükel 2021). Atılgan ve Tükel'in 2021 yılında yayınladığı antrenör ve beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik algıları adlı çalışmada katılımcıların çoğunluğunun bireysel yenilikçilik bakımından öncü karakterde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, bu çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir. Antrenörlerin antrene ettiği sporcu ya da takımlardan olabilecek en yüksek performansı elde edebilmek için bilinen en modern antrenman ilkelerinden faydalanmak istedikleri düşünüldüğünde kendilerini sürekli yenileme ve güncel tutma çabası içerisinde olmaları kaçınılmaz olmaktadır. Bu durum da antrenörlerin bireysel yenilikçilik bakımından öncü karakterde olmalarını açıklayıcı nitelikte değerlendirilebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte bireysel yenilikçilik ve iş performansında kadınların erkeklere göre daha yüksek sıra ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde bireysel yenilikçilik kavramının cinsiyet değişkeni ile ele alındığı çeşitli çalışmaların olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Beşkaya 2018, Özgür 2013, Yenice ve Yavaşoğlu 2018). Yılmaz ve Beşkaya 2018 yılında yaptıkları çalışmada katılımcıların cinsiyetlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştırmadığını ifade etmiştir. Benzer biçimde Çuhadar ve ark. (2013) ve Kılıçer (2011) de çalışmalarında bu çalışma sonuçları ile paralellik gösteren sonuçlar elde etmiştir. Bireysel yenilikçiliğin cinsiyet bazında istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamasında bireylerin kariyerleri ile ilgili gelişimde bireysel yenilikçiliğin önemli rol oynadığını düşünmesi ve bunun cinsiyet mevhumuyla alakasız olmasının rolü olabilir. Aynı şekilde iş performansında da cinsiyet mevhumu performans sürecini doğrudan etkileyen bir olgu olarak değerlendirilebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte bireysel yenilikçilik ve iş performansında evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha yüksek sıra ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir. Baksi ve ark. 2020 yılında yaptıkları araştırmada medeni durumun bireysel yenilikçilik üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Aynı şekilde Türkoğlu ve Yurdakul tarafından 2017 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada medeni durumun iş performansı üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların eğitim durum değişkenine göre bireysel yenilikçilik ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların ön lisans ve lise ve altı eğitim düzeyine sahip katılımcılardan, lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların ise lise ve altı katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek sıra ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş performansında en yüksek sıra ortalamasının lisansüstü eğitime sahip katılımcılara, en düşük sıra ortalamasının ise ön lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Karavardar'ın 2015 yılında yaptığı çalışmada eğitim düzeyinin iş performansı ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Öte yandan Çetin ve Bülbül tarafından 2017 yılında

yapılan araştırma sonucunda eğitim düzeyinin bireysel yenilikçilik üzerinde etkileyici role sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların spor eğitimi değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte bireysel yenilikçilikte en yüksek sıra ortalamasına beden eğitimi ve spor öğretmenliği eğitimi almış olan katılımcıların, en düşük sıra ortalamasına rekreasyon eğitimi almış olan katılımcıların sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan iş performansında en yüksek sıra ortalamasına antrenörlük eğitimi almış olan katılımcıların, en düşük sıra ortalamasına ise spor eğitimi almamış olan katılımcıların sahip olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde spor eğitimi ile iş performansı ya da bireysel yenilikçiliğin ele alındığı bir çalışmanın olmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların antrenör kademesi değişkenine göre iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre 4. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcıların 1. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan bireysel yenilikçilikte en yüksek sıra ortalamasının 5. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcılara, en düşük sıra ortalamasının ise 3. Kademe antrenör belgesine sahip katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde antrenör kademesi ile iş performansı ya da bireysel yenilikçiliğin ele alındığı bir çalışmanın olmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların çalışma yaşı değişkenine göre iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre 0-4 yıldır antrenörlük yapan katılımcıların, 5-8, 9-12 ve 20 ve üzeri yıldır antrenörlük yapan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan bireysel yenilikçilikte en yüksek sıra ortalamasının 17-20 yıldır antrenörlük yapan katılımcılara, en düşük sıra ortalamasının ise 9-12 yıldır antrenörlük yapan katılımcılara ait olduğu görülmektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre bireysel yenilikçilik ve iş performansı ölçek ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre bireysel yenilikçilikte 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların, 30-34 ve 35-39 yaş aralığındaki katılımcılara göre

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan iş performansında 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların, 40-44 ve 45 ve üzeri yaş aralığındaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde bireysel yenilikçilik ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Buna göre bireysel yenilikçilik arttıkça iş performansı da artış göstermektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada Türkiye'nin çeşitli illerinde bulunan basketbol antrenörlerinin bireysel yenilikteki iş performansları değerlendirilmiştir. Antrenörlerin; cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, spor eğitimleri, antrenörlük dereceleri, çalışma yılları ve yaşları incelenmiştir. Katılımcıların genelinde evli, beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu oldukları ayrıca 3. kademe antrenörlük belgesine sahip olmakla beraber henüz antrenörlüğe yeni başlamış, yeniliğe açık 30-34 yaş aralığında oldukları gözlenmiştir.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerine göre, öncü kategoride olanların % 33 ile en fazla, kuşkucu kategoridekilerinde % 4,6 ile en az yüzdeye sahip olduğu görülür. Bu durum antrenörlerin kendilerini yenileme ve geliştirmeye açık olduklarının göstergesidir. Kuşkucu boyutta olan antrenörlerin, yenilikçi ve öncü düzeylere ulaşması için çalışmalar yapılabilir.

Katılımcı antrenörlerimizin cinsiyet ve medeni durumlarının bireysel yenilikçi ve iş performansına göre istatistiksel olarak anlamlı fark görülmezken, kadınların erkeklere göre evlilerinde bekarlara göre daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Eğitime göreyse; lisansüstü eğitimini tamamlamış katılımcıların ön lisans ve lise, lisan düzeyi veya mezunu antrenörlerin ise lise ve altı katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek sıra ortalamasına sahiptir. Aynı zaman da ise iş performansında en yüksek sıra ortalaması lisansüstü eğitime sahip katılımcılara en düşük ise ön lisans düzeyindekilere aittir. Eğitim aldıkları bölüm itibariyle bireysel yenilikçilik ve iş performansında anlamlı farklılık yoktur.

Katılımcıların antrenörlük kademesi, çalışma yaşı ve yaşlarına göre iş performansı ölçek ortalamalarında anlamlı farklılık gözlenmişken, yine katılımcıların yaşlarında bireysel yenilikçilikte de gözlemlenen farklılık anlamlıdır.

Yaptığımız araştırmanın sonucunda şunları söyleyebiliriz; ülkemiz sporunu ileriye ve başarıya götürecektir olan antrenörlerin sürekli kendini yenileyen, geliştiren, üretici, nitelikli, araştırmacı, rehber özellikli kişiler olması yetiştirdikleri sporcuların aynı doğrultuda ilerlemesi demektir.

Nitelikli antrenörlerin yaşam boyu öğrenme ve yenilikçi özelliklere sahip olması önemlidir. Bu yüzden ki özellikle federasyonların antrenörleri bu doğrultuda gelişimlerinin olumlu yönde ilerletebilmeleri açısından çeşitli etkinlikler, seminerler ve kurslar düzenlemeleri önerilebilir.

Federasyonların hizmet üretmeye çalışırken eğitim seviyeleri yüksek kişilerin istihdamlarına öncelik verilebilmelidir.

Federasyonlardaki başkan ve kurul üyelerinin tekdüzelikten uzak ve yenilikçi bireylerden oluşması, uygulamadaki sporcu, hakem ve antrenörler gibi sporun temelini oluşturan kişilerinde aynı doğrultuda devam edilmesine ön ayak olacaktır.

Federasyonların ilgili branşlarında sportif yaygınlaşmanın gelişmesi ve genç yeteneklere ulaşılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı'yla gerekli proje ve protokollerle iş birliği içinde olunması önemlidir.

Antrenörlerin yaşam şartları belirlenerek kendilerini geliştirici ve yeniliğe açık hale gelmeleri için gerekli koşullar oluşturulabilir. Yine antrenörlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini artırmak için gerekli eğitimler sürekli olarak düzenlenebilir.

KAYNAKLAR

Agarwal, R., ve Prasad, J. (1998). A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology. *Information systems research*, 9(2), 204-215.

Atay, İ. D. (1990). *İş Değerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri*. İstanbul: Küre Matbaası.

Rogers, E. M. "1995 diffusion of innovation." New York: Free Press (1962).

Rogers. E. M., (1963), *What Are Innovators Like ?, Theory Into Practice*.

Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

MALEKIAN F, KANAANY M, MALEKIAN F (2013). The relation between thinking styles and innovation attraction among higher education students. *AWER Procedia Information Technology & Computer Science*. 3: 224-230.

Varma Citrin, A., Sprott, D. E., Silverman, S. N., ve Stem Jr, D. E. (2000). Adoption of Internet shopping: the role of consumer innovativeness. *Industrial management & data systems*, 100(7), 294-300.

Goldsmith, R. E ve Foxall, G. R. (2003) *The measurement of innovativeness the international handbook on innovation* ed by L. V. Shavinina.

Adıgüzel, A. (2012). The relation between candidate teachers' moral maturity levels and their individual innovativeness characteristics: A case study of Harran University education faculty. *Educational research and reviews*, 7(25), 543-547.

Yi, M.Y., Fiedler, K. D. ve Park, J.S. (2006). Understanding the Role of Individual Innovativeness in the Acceptance of IT-Based Innovations: Comparative Analyses of Models and Measures. *Decision Sciences*, 37 (3), 393-426.

Özgür, H. (2013). *Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından*

İncelenmesi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (2), 409-420. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/mersinefd/issue/17383/181632>.

Yılmaz, H. (2015). Stratejik inovasyon yönetimi. 1. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Emiroğlu A. (2018). İnovasyon ve Teknoloji Yönetimi. Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Greenhalg.h. T., Robert. G., ve Bate. P., (2008), Diffusion of Innovations in Health Service Organizations: A Systematic Literature Review, John Wiley Sons, Chichester.

Elçi Ş. (2006). İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı. Nova Basım Yayım. Genişletilmiş Baskı.

Tushman M. And D. Nadler,(1986). "Organizing for Innovation", California Management review 28 No. 3, Spring 1986.

Uzkurt, C. (2008). Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Margaret J. Palmer (1993). Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi :9 Performans Değerlendirmeleri 1. Baskı Kitabın orijinal adı: How to Plan and Counduct Productive Performance Appraisals.

Güçlü, A. (2016, Mart). İkmania. Ekim 10, 2018 tarihinde <http://ikmania.blogspot.com/2016/03/performans-degerlendirmenin-avantajlar>.

Uyargil, C. (2013). Performans Yönetim Sistemi. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Uyargil C. Ve ark. (2009, Ekim). İnsan Kaynakları Yönetimi

Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Korkmaz, M. (2013). İnsan Kaynaklarında Performans Yönetimi. İstanbul: Yayınlanmamış Y.L. Tezi.T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi.

Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım.

HELVACI, M.A., Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı: 1-2, 2002.

BAKAN, İ. ve KELLEROĞLU, H., Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF. Dergisi, Cilt 8, Sayı 1,2003.

Güney, S.: İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Basım, Nobel, 2015.

Özyörük, M.: Hizmet Sektöründe Performans Değerlendirme, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009.

Aksoy, M. (2010). Performans Değerleme ve Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Analizi. Yayımlanmamış Y.L. Tezi, T.C. Dokuz Eylül üniversitesi.

Dolgun U.: Meslek Yüksek Okulları ve Yüksek Okulları için İnsan Kaynakları Yönetimi, Ekin Kitabevi,2007.

DeCenzo D., Robbins S. And Verhulst S. : Twelfth Edition Fundamentals of HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 2017.

Sabuncuoğlu, Z. (1985). Personel Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Sabuncuoğlu Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Furkan Ofset, Bursa.

Okakın, N., ve Şakar, M. (2013). İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Tuncer Polat. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Ekin Yayınevi.

Şerif Şimşek ve Serdar Öge. (2007). “Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi”, Ankara: Gazi Kitabevi.

İzgi Caner. (2013). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Performansının Değerlendirilmesi Süreci ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Robert L. Mathis – John H. Jackson (1988). “Personnel-Human Resource Management”, West Publishing Company.

Kesen, M. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Tayfun, A., Çatır, O., (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5 (3): 114-134.

Yenice Ebru. (2006). “Kamu Kesiminde Performans Ölçümü ve Bütçe İlişkisi”, Sayıştay Dergisi, Sayı: 61.

ÇALIK, Temel; Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 10.

Çelik, M., Turunç, Ö., (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma, Savunma Bilimleri Dergisi, 8 (2): 217-245.

Gümüştekin Eren, G., & Öztemiz , B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 271-288.

Tokay, T. (2000). Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi (Bir Uygulama). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.

H. Yener, Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi Modeli ve Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi (GÜ), Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2007, ss.5-38.

D. Ergenç, Ulaşım Sektöründe Çalışanların Performansını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, YYLT, İzmir, 2003, s.32

Kuşluyan, Zeynep (1999). Örgütlerde Motivasyonun Önemi Ve Kullanılan Motivasyon Araçları. Human Resources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, 3 (3), 55-64.

Johnson, C.M., & Mawhinney, T.C. (1998). Improving staff performance in a community mental health setting: Job analysis, training, goal setting, feedback, and years of data. Journal of Organizational Behavior Management, 18, 21-43.

Slavin, R. E. (2006). Educational Psychology Theory and Practise (Sekizinci Baskı). Boston: Pearson.

Skinner, N. (2005). Worker Performance. In N. Skinner, A.M. Roche, J. O’Connor, Y. Pollard, & C. Todd (Eds.), Workforce Development TIPS (Theory Into Practice Strategies): A

Resource Kit for the Alcohol and Other Drugs Field. National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA), Flinders University, Adelaide, Australia.

Luecke, R. (2008). Performans Yönetimi. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Mucuk, Ğ. (2005). Modern İşletmecilik. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Ozan, S. (2007). Bireysel performansın belirleyicilerinden örgütsel faktörlerin iĖ tatminine etkisi: Pilotlar üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Güçlü, Nezahat (2001). Stres yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1): 91-109.

Nahavandi, A., Malekzadeh, A (1998). Organizational Behavior. New Jersey: PrenticeHall.

Işıkhan, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkmanın Yolları. İstanbul: Sandal Yayınları.

CHIN, K.S., PUN, K.F., HO, A.S.K.; LAU, H. (2002) A Measurement Communication-Recognition Framework of Corporate Culture Change: An Empirical Study. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 12 (4): 365-382.

Eren, Erol (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (Genişletilmiş 5. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Schwigen D. M. ve Denis, A. S. (1991). Communication With Employes Following A Manager : A Longitudinal Field Experiment. Academy of Management Journal, 34, 110-135.

UYSAL, Gürhan. "Rol Farklılaşmasının İletişime Etkisi ve Johari Modeli", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 1,137-148,2003.

Keten M. Türkiye' de Spor, Ayyıldız Matbaası A.Ş. Ankara 1974.

Konter E. Bir Lider Olarak Antrenör, Alfa Yayınları, İstanbul, 1996.

Konter E. Antrenörlük ve Takım Psikolojisi, Palme Yayıncılık, Ankara 2004.

Gezgez Z.T. Modern Antrenörlük, Doğu Kitapevi 2016.

Çalışkan G. , Göral M. Antrenörün Liderliği, Nobel Yayınları,2015

Öztabağ L.Antrenörlük Psikolojisi, Tff Yayını No:5, Ankara,1974

www.tbf.org.tr

www.amersports.com

EKLER

EK-1 Anket Formu

Yaşınız	<input type="checkbox"/> 18-24	<input type="checkbox"/> 25-29	<input type="checkbox"/> 30-34	<input type="checkbox"/> 34-39	<input type="checkbox"/> 40-44	<input type="checkbox"/> 45-49	<input type="checkbox"/> 50+
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek		<input type="checkbox"/> Kadın				
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora	
Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli		<input type="checkbox"/> Bekar				
Aylık Geliriniz						
Bu bölümlerden herhangi birinde okudunuz mu?	<input type="checkbox"/> Antrenörlük Eğitimi			<input type="checkbox"/> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği			
	<input type="checkbox"/> Spor Yöneticiliği			<input type="checkbox"/> Rekreasyon			
Antrenörlük Kademeniz		1	2	3	4	5	
Antrenör Olarak Çalışma Süreniz (Yıl)	<input type="checkbox"/> 0-4	<input type="checkbox"/> 5-8	<input type="checkbox"/> 9-12	<input type="checkbox"/> 13-16	<input type="checkbox"/> 17-20	<input type="checkbox"/> 20+	

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.					
Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım.					
Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.					
Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.					
Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.					
Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı					

şüpheliyimdir.					
Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.					
Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.					
Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.					
Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.					
Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.					
Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.					
Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.					
Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.					
Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm.					
Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.					
Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.					
Yeni fikirlere açığımdır.					
Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.					
Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheliyimdir.					
İş Performansı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					