

Bölüm 6

SPOR EĞİTİMİ VEREN AKADEMİSYENLERİN PERFORMANSLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLİŞKİSİ

Murat KALFA¹

GİRİŞ

Kurumlar sürekli değişen çevre durumlarına uyum için sürekli gelişmek durumundadırlar. Bu nedenle bu sürecin baş aktörlerinden birisi olan çalışanların performanslarının durumu da önemli bir hal almıştır.

Performans kavramı insan kaynakları yönetimi stratejileri içinde ele alınan bir kavramdır. Performans kavramı üzerindeki araştırmalar 1980’li yıllarda artış göstermeye başlamıştır. Bu dönemde performans kavramı örgütsel nitelikte yer almazken performans daha çok bireysel bir kavram olarak incelenmiştir. Günümüzde ise bu kavramın örgütsel boyutta ele alındığı gözlemlenmektedir (Doğmaz, 2016: 3). Performans kavramı aynı zamanda, örgütün çalışandan beklentilerini de yansıtmaktadır. Bu beklentilerin en iyi şekilde karşılama bilirliliği çalışan performansının en üst seviyeye ulaşmasıyla mümkündür. Çalışanın kendisinden beklenenleri en iyi biçimde yapabilmesi, yüksek performansla sahip olması ve iş tatmininin diğer tüm kariyer avantajlarına ulaşma imkânı yaratacaktır (Yelboğa, 2006: 200).

Performans, genel anlamda üstlenilen görevler doğrultusunda önceden belirlenmiş kriterleri karşılayacak şekilde, görevlerin yapılması ve amaçlara ulaşılması yönünde ortaya konulan hizmet, düşünce ya da maldır (Pugh, 1991: 7). Performans yönetimi ise, kurumsal olarak belirlenen amaçlar doğrultusunda, çalışanın ya da işgörenin performansının değerlendirilmesi ve geri bildirim yapılmasını sağlayan yönetim biliminin bir alanıdır. İşgörenin çalışmaya yönelik davranış ve ürünlerini tanımlamak, değerlendirmek ve güçlendirmek üzere gerçekleştirilen bütünlüklü bir süreçtir. Performans yönetimi, örgütün ya da kurumun, grup ve bireylerin verimlerinin artırılması anlamına gelir ve amaçlarla ilgili olarak, bilgi, beceri ve gereken yeterlilikleri işgörelere sağlamak için bir ortam meydana getirir (Helvacı, 2002: 168).

¹ Dr. Öğr.Grv., Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yönetimi Bölümü, mkalfa@gazi.edu.tr.

ęi ve etkinliği için üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biri olarak görölmektedir (Yazıcıoğlu, 2010: 243).

Sürekli ve hızlı bir değişim sürecinin olduğu bir ortamda örgüt ve çalışanların gelişimi için gerekenlerin yapılması, güçlü ve zayıf yönlerin ortaya çıkarılması, motivasyonun ve bağlılığın artırılmasında etkili bir performans yönetiminin gerçekleştirilmesi hayatidir. Bundan dolayı yönetici konumundakilerin performans yönetimiyle ilgili her türlü bilgiye ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir (Helvacı, 2002: 168).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik ünvan, ilgili oldukları spor dalı ve toplam hizmet süresi değişkenleri açısından çalışan performanslarının istatistiksel olarak benzer oldukları görölmüştür. Bununla birlikte yönetim tecrübesi olan akademisyenlerin çalışan performanslarının diğerlerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca antrenörlük bölümündeki akademisyenlerin çalışma performansının yöneticilik ve rekreasyon bölümündeki akademisyenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Arıca akademisyenlerin mesleğe olan motivasyonları artıkça çalışan performanslarının da arttığı görölmüştür.

Gelecekte başarılı olacak örgütler, sahip oldukları insan kaynaklarına daha fazla önem vermeleri gerektiğini şimdiden anlayan ve bu doğrultuda gerekli politika ve stratejileri belirleyerek uygulayanlar olacaktır (Çalık, 2003: 11). Dolayısıyla çalışanların performanslarını hangi faktörlerin etkilediğinin tespiti ve pozitif örgütsel faktörlerin geliştirilip yaygınlaştırılması, negatif örgütsel faktörlerin ise ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların artırılması gerekir.

Bu sonuçlara göre ise, akademisyenlerin “çalışan performansını” arttırmaya yönelik olarak yapılacak faaliyetlerde “yönetim tecrübesi, bölüm farklılıkları ve motivasyon düzeyi” değişkenlerin dikkate alınarak içeriklerin belirlenmesi daha iyi olacaktır.

KAYNAKÇA

- Argon, T. & Eren, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ankara: Nobel.
- Çalık, T.(2003). *Performans yönetimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Doğmaz, A. (2016). *Performans yönetiminde pozisyon esaslı çalışma ve performans değerlendirme ETİ maden uygulama örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, E. (2011). *Etkili liderlik örgütsel sessizlik ve performans ilişkisi*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 155-169.
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (60), 625-656.
- Özer, M. A. (2009). Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, 73, 3-29.
- Pugh, D. (1991). Organizational behaviour. London: Prentice Hall International Ltd.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88 (1), 87-108.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *bilig*, 55(1), 243-264.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yener, H. (2007). *Personel performansına etki eden faktörlerin yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmesi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği.