

Profesyonel Futbol Antrenörlerinin Yenilikçi Davranışlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*

Anıl SİYAHTAŞ¹, Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU²

ÖZET

Amaç: Hiç şüphesiz antrenörler futbolun en önemli paydaşları arasındadır. Bireysel yenilikçilik davranışı ise tüm alanlarda olduğu gibi modern futbolun da vazgeçilmez olgusudur. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, profesyonel futbol antrenörlerinin yenilikçilik davranışlarını farklı değişkenler çerçevesinde incelemektir.

Yöntem: Çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeline uygun tasarlanmıştır. Araştırma grubunu Türkiye Futbol Federasyonu'na (TFF) kayıtlı ve araştırmaya dâhil edilme kriterlerini karşılayan antrenörler oluşturmaktadır (n=429). Araştırmanın verileri Nisan-Mayıs 2024 tarihleri arasında Kişisel Bilgi Formu (KBF) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) ile toplanmıştır. Normal dağılım göstermeyen verilerin analizinde Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır.

Bulgular: Tamamı erkeklerden oluşan antrenörlerin yaş ortalaması 45,14 (±9,65) olarak tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde yenilikçi olan futbol antrenörlerinin “Öncü” sınıfında yer aldıkları saptanmıştır ($\bar{x}=72,64\pm 8,03$). Antrenörlerin yaş kuşakları, lisans düzeyi, eğitim, gelir, deneyim ve sertifikaya sahip olma durumları ile bireysel yenilikçilik davranışları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$).

Sonuç: Baby Boomers (1946-1964) kuşağındaki antrenörlerin değişime direndikleri, çeşitli faktörlerin yenilikçilik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Gelişen futbol dünyasında antrenörlerin yeniliği benimsemeleri gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Futbol Antrenörleri, Yaş Kuşakları, Bireysel Yenilikçilik Davranışı

ABSTRACT

Investigation of Innovative Behaviors of Professional Football Coaches in Terms of Different Variables

Purpose: Undoubtedly, coaches are among the most important stakeholders in football. Individual innovation behavior is an indispensable phenomenon in modern football as in all fields. Accordingly, the aim of this study is to examine the innovative behaviors of professional football coaches within the framework of different variables.

Method: The study was designed in accordance with the descriptive survey model, one of the quantitative research methods. The research group consists of coaches registered with the Turkish Football Federation (TFF) and meeting the criteria for inclusion in the study (n=429). The data of the research were collected between April and May 2024 with the Personal Information Form (PIF) and the Individual Innovation Scale (IIS). Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests were applied to analyze the data that did not show normal distribution.

Results: The average age of the coaches, who were all male, was determined as 45.14 (±9.65). It has been determined that football coaches who are highly innovative are in the “Early Adopters” class ($\bar{x}=72,64\pm 8,03$). A significant differences was found between the age generations, license level, education, income, experience and having a certificate and individual innovativeness levels of coaches ($p<0.05$).

*: Bu çalışma, 28-30 Mayıs 2024 tarihlerinde yapılan “Uluslararası Futbol ve Bilim Kongresi'nde” sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Türkiye Futbol Federasyonu, İstanbul/Türkiye, anil.siyahatas@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6477-7298,

² İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul/Türkiye, selcukbora.cavusoglu@iuc.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4163-9655

Conclusion: It has been determined that coaches in the “Baby Boomers (1946-1964)” generation resist change and that various factors affect the level of innovation. In the evolving world of football, coaches need to embrace innovation.

Keywords: Football Coaches, Age Generations, Individual Innovative Behavior

GİRİŞ

Hayatımızın her alanında yaşanan gelişim ve değişim günümüzde yenilikçiliği kaçınılmaz hale getirmektedir. Yenilikçilik; kişi ya da toplumların yeni olarak kabul ettikleri düşünceler, uygulamalar ya da objelerdir (Rogers, 1995; Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Diğer bir ifadeyle, yeniliğin benimsenmesi, değişimin arzulanmasıdır. Günümüzdeki teknolojik gelişmeler, dijital ve bilişim dünyasındaki ilerlemeler birey veya örgütleri mevcut durum, eylem ve düşüncelerinde değişim yapmaları ve güncellemeleri konusunda mecbur bırakmaktadır (Kayasandık, 2017). Toplumlarda içinde buldukları belirsizlikten başarılı bir şekilde çıkarmanın sırrı olarak görülen yenilikçilik (Demirel ve Seçkin, 2008) kurumsal ve bireysel şekilde iki boyutta sınıflandırılmaktadır (Kılıçer, 2011). Kurumsal yenilikçilik; yeni ve yaratıcı fikirlerin kurumsal açıdan değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Günümüzde kurumların rakiplerinden fark yaratması için ürün, hizmet, yöntem ve süreçlerde inovatif fikirlerin uygulanması bir zorunluluk haline gelmiştir (Uzkurt, 2008). Bireysel yenilikçilik ise; bireylerin davranış olarak yeniliği benimsemesi, geliştirmesi ve uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010). Bu çalışmada yenilikçilik davranışı bireysel açıdan değerlendirilmektedir.

Yenilikçi bireyler yeniliğe karşı geliştirdiği tutum ve arzuyla değişimi kabullenmekte ve riski göze alarak olağan durumun dışına çıkmaktadır (Baki, 2023). Genel olarak risk alma, deneyime açıklık, yaratıcılık ve fikir önderliği gibi faktörlerin içerisinde olduğu bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Yeğin, 2017). Bireyler sahip oldukları özellikler açısından bir yeniliği daha erken ya da geç benimsemekte, riski almayı daha az veya fazla göze alabilmektedir (Kayasandık, 2017). Bu özellikler bakımından da bireyler yenilikçi, öncü, sorgulayıcı, kuşkucu ve gelenekçi olarak beş farklı şekilde sınıflanmaktadır (Rogers, 1995; Kılıçer, 2011). Yenilikçiler; yeni fikirleri kabullenmekte oldukça isteklidirler. Yeni şeyler denemek için inisiyatif ve risk alan kişilerdir (Coklar, 2012). Öncüler; yeniliklerin toplum içerisinde yayılmasına öncülük ederler. Saygın bir role sahip olan bu bireyler, örnek bireyler olarak görülmektedir (Rogers, 1995). Sorgulayıcılar; yeniliklere temkinli yaklaşan, riski denemeyen kişilerdir (Kayasandık, 2017). Kuşkucular; toplumdaki bireylerin yeniliği benimsemesine ihtiyaç duyarlar. Yeniliklere karşı şüpheli ve çekimserdirler (Baki, 2023). Gelenekçiler; toplumda yeniliği en son kabullenen ve kabullenmesi için mutlaka yeniliğin işe

yaradığını görmek isteyen kişilerdir (Demir Başaran ve Keleş, 2015). Bu davranış kalıpları bireysel özelliklerin yanında birçok faktörden etkilendiği gibi yaşın önemli bir değişken olduğundan da bahsedilmektedir. Her yaş kuşağındaki bireylerin doğdukları kuşağın özelliklerini taşıyarak diğer kuşaklardan ayrıldıkları belirtilmektedir (Deniz Akan ve ark., 2022). Kuşaklar arasında meydana gelen farklılıkların yenilikçi davranışların benimsenmesi ya da fikirlerin uygulanması noktasında da ayrımlar yaratabileceği düşünülmektedir (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017).

Dünya üzerinde yaklaşık beş farklı kuşağın yaşam sürdüğü düşünülmektedir. Her yeni kuşakla birlikte bireylerin yaşam tarzları değişim göstermektedir. Değişen ihtiyaç ve beklentiler kuşaklar arasında farklılık yaratmaktadır (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017). Kuşaklar gruplandırılırken doğdukları zaman dilimine bağlı olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak toplulukların düşünce, hissiyat ve deneyimlerinde ele alınarak tanımlanma yapılması gerektiği belirtilmektedir (Zemke ve ark., 2013). Bu durum literatürde araştırmacıların kuşaklar sınıflandırması için belirlediği doğum tarihlerinde farklılıklara neden olmaktadır. Literatürün genel kabul gördüğü kuşaklar ve doğum tarihleri şu şekildedir (Demirkıran ve Esen, 2023):

- Sessiz kuşak (1925-1945)
- Baby Boomers (Bebek Patlaması) Kuşağı (1946-1964)
- X Kuşağı (1965-1976)
- Y Kuşağı (1977-1994)
- Z Kuşağı (1995-...) (Williams ve ark., 2010; Williams ve Page, 2011; Demirkıran ve Esen, 2023).

Tüm sektörlerde olduğu gibi spor endüstrisinde de hitap edilen kitlenin talep, istek, beklentilerinin yerine getirilmesi ve değişime ayak uydurması için sürekli değişim ve yeniliklere ihtiyaç vardır. Bunun için spor işletmeleri, organizasyonlar, federasyonlar, spor hizmeti sunan şirketler ve spor dünyası içerisindeki diğer tüm paydaşlar için yenilikçilik büyük bir öneme sahiptir (Tosun Tunç ve Sevilmiş, 2019; Demir ve ark., 2020). Yenilikçilik ile organizasyonlar başarıya ulaşabilir, kalkınabilir, üretkenlik artırılabilir ve ekonomik büyüme sağlanabilir (Gündoğdu ve Sunay, 2012). Aynı durum futbol dünyası içinde geçerlidir. Günümüzde futbol severlerin arzu ve beklentilerine karşılık vermek ve rekabet dünyasında fark yaratmak için yaratıcı fikirler ya da inovatif ürünlere gereksinim

bulunmaktadır. Yeni dünyada yaşanan değişimlere uyum sağlayamayanların kalıcı olamadığı futbol sektöründe paydaşların yeniliklere ayak uydurması beklenmektedir. Sürdürülebilir başarıda anahtar role sahip olduğu düşünölen antrenörlerin de yeniliği benimsemeleri ve uygulamaları son derece önem arz etmektedir. Literatürde profesyonel futbol antrenörlerinin yenilikçilik davranışını inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın temel amacı, profesyonel futbol antrenörlerinin yenilikçi davranışlarının farklı değişkenler açısından incelenmesidir. Günümüzde hem futbol kulüplerinin hem de antrenörlerin sürdürülebilir sportif başarı için inovatif fikirlere ve yenilikçi yaklaşımlara ihtiyacı bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarıyla futbol kulüplerine hangi özellikteki antrenörlerin sportif başarıya yardımcı olacakları ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bunun yanı sıra antrenörlere de yenilikçi davranışın benimsenmesinin gerekliliği vurgulanacaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeline uygun tasarlanmıştır. Betimsel tarama modeli; bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına imkân sağlayan istatistiksel yöntemdir (Büyüköztürk ve ark., 2014).

Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini Türkiye’de UEFA lisansına sahip (N=7.883) antrenörler oluşturmaktadır. Örnekleme ise; Nisan-Mayıs 2024 tarihleri arasında çalışmaya dâhil edilme kriterlerini karşılayan antrenörlerden oluşmuştur. Türkiye Futbol Federasyonu’na göre 7.883 UEFA lisanslı antrenör kayıtlıdır. Evreni bilinen örneklem hesabına göre araştırma için %95 güven aralığı %5 hata payı ile 367 kişiye gerek duyulmuştur. Veri kaybı göz önünde bulundurularak araştırma anketleri 500 kişiye gönderilmiştir. 58 kişinin bilgi formu ve ölçeği eksik doldurduğu, 13 kişinin de araştırmaya dâhil edilme kriterlerini karşılamadığı anlaşılmış ve araştırmadan çıkartılmıştır. Verilerin kolayda örnekleme yöntemiyle toplandığı araştırma 429 kişiyle tamamlanmıştır (n=429). Araştırmaya dâhil edilme kriterleri aşığıdaki şekilde belirlenirken, örnekleme oluşturan antrenörlerin demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır:

- 18-65 yaş aralığında olmak,
- Türk vatandaşı olmak,
- En az 1 yıl antrenörlük yapmak,

- Okuma yazma bilmek,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olmak.

Tablo 1: Antrenörlerin Kişisel Özellikleri

	Gruplar	f	%	Ort±Ss
Cinsiyet	Erkek	429	100,0	
	Kadın	0	0	
Yaş				45,14±9,65
Lisans Düzeyi	UEFA PRO	64	14,9	
	UEFA A	143	33,3	
	UEFA B	222	51,7	
Yaş Kuşakları	Baby Boomers (1946-1964)	35	8,2	
	X Kuşağı (1965-1976)	130	30,3	
	Y Kuşağı (1977-1994)	251	58,5	
	Z Kuşağı (1995-...)	13	3,0	
Medeni Durum	Evli	339	79,0	
	Bekâr	90	21,0	
Eğitim Durumu	Lise ve Altında	140	32,6	
	Lisans ve Üstünde	289	67,4	
Gelir Düzeyi	Gelir Giderden Az	48	11,2	
	Gelir Gidere Eşit	243	56,5	
	Gelir Giderden Fazla	138	32,2	
Antrenörlük Deneyimi	10 Yıl ve Altında	206	48,0	
	11 Yıl ve Üstünde	223	52,0	
Sertifikalara Sahip Olma Durumu	Evet	207	48,3	
	Hayır	222	51,7	
	Toplam	429	100,0	

Tablo 1’de antrenörlerin kişisel bilgilerinin dağılımları yer almaktadır. Antrenörlerin yaş ortalaması 45,14 ($\pm 9,65$) olmakla birlikte tamamı erkeklerden oluşmaktadır. %51,7’sinin UEFA B lisanslı, %58,5’inin Y Kuşağı’nda, %79,0’ının evli olduğu antrenörlerin %67,4’ünün lisans ve üstünde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak; antrenörlerin %56,5’inin gelirinin giderine eşit olduğu, %52,0’ının 11 yıl ve üzerinde deneyime sahip olduğu ve %51,7’sinin bir sertifikaya sahip olmadığı belirlenmiştir.

Veri Toplama Yöntemleri

Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu (KBF) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) kullanılmıştır.

KBF; katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili bilgi toplama amacıyla 8 sorudan meydana gelmiştir.

BYÖ; Hurt ve ark. (1977) tarafından geliştirilen ölçek, Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçekte 12’si pozitif 8’i negatif olmak üzere 20 madde bulunmaktadır. BYÖ, 5’li likert tipte (Kesinlikle Katılmıyorum Kesinlikle Katılıyorum) ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma şeklindedir. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach alfa katsayısı .82; test-

tekrar test güvenilirliğinin ise .87 olduğu belirlenmiştir. Alt boyutların ise sırasıyla ,81; ,73; ,77; ,62 olarak belirlenmiştir. Ölçekten en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir. Bireylerin bireysel yenilikçilik ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlara göre belirlenecek yenilikçilik düzey ve kategorileri yer almaktadır. Buna göre bireyler, hesaplanan puan 80 puan üstünde ise “Yenilikçi”; 69-80 arasında ise “Öncü”; 57-68 arasında ise “Sorgulayıcı”; 46-56 arasında ise “Kuşkucu” ve 46 puan altında ise “Gelenekçi” olarak değerlendirilmektedir. Yenilikçilik düzeyleri ise “Düşük” (<64), “Orta” (65-67) ve “Yüksek” (>68) şeklinde sınıflandırılmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). BYÖ’nün faktör yapısını doğrulamak amacıyla modifiye edilmiş 2. Düzey DFA sonucuna göre uyum değerleri $\chi^2/df=1,85$; RMSEA=,04; CFI=,95; GFI=,94; IFI=,95 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerler ile kurulan model doğrulanmıştır. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı ise ,72 olarak bulunurken, alt boyutlar sırasıyla ,82; ,75; ,73; ,55 olarak saptanmıştır.

Veri Analizi

Verilerin analizinde IBM SPSS 20 ve AMOS 18 programları kullanılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, sayı ve yüzdelik) uygulanmıştır. Kullanılan ölçeğin veri ile uyumunu test etmek amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA analizinde ortaya çıkan uyum değerleri için şu uyum indeksleri referans alınmıştır: Chi-Square Goodness/Degree of Freedom ($\chi^2/df \leq 5$), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA \leq ,08), Goodness of Fit Index (GFI \geq ,90), Comparative Fit Index (CFI \geq ,95) ve Incremental Fit Index (IFI \geq ,90) (Schermelleh-Engel ve ark., 2003; Tabachnick ve Fidell, 2013). Kolmogorov-Smirnov testine göre, normal dağılım göstermeyen verilerin ($p<0,05$) analizinde iki gruplu değişkenler için Mann Whitney U, üç ve daha fazla gruplu değişkenler için ise Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır. Araştırma verileri %95 güven aralığında değerlendirilmiş ve anlamlılık düzeyi için $p<0,05$ kabul edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 2: Ölçek Puanlarının Dağılımları

Ölçek	Madde Sayısı	n	Ort. ± Ss.	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık
BYÖ	20	429	72,64±8,03	36,00	94,00	-,110	,781
Değişime Direnç	8	429	18,41±5,10	8,00	40,00	,933	2,330
Fikir Önderliği	5	429	20,42±2,59	8,00	25,00	-,499	1,563
Deneyime Açıklık	5	429	21,30±2,57	5,00	25,00	-1,383	5,337
Risk Alma	2	429	7,33±1,51	2,00	10,00	-,391	,057

Tablo 2’de ölçek puanlarının ortalama değerleri yer almaktadır. Tabloya göre BYÖ’den elde edilen ortalamanın 72,64±8,03 olduğu saptanmıştır. En yüksek ortalama “fikir

önderliği” (20,42±2,59) en düşük ortalama ise “risk alma alt boyutunda” (7,33±1,51) elde edilmiştir.

Tablo 3: Antrenörlük Lisans Düzeyine Göre BYÖ arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Lisans Düzeyi	n	Sıra Değer Ort.	X ² /p
BYÖ	UEFA Pro	64	230,58	X ² =15,033 p=,001*
	UEFA A	143	242,32	
	UEFA B	222	192,91	
Değişime Direnç	UEFA Pro	64	194,47	X ² =7,089 p=,029*
	UEFA A	143	200,54	
	UEFA B	222	230,23	
Fikir Önderliği	UEFA Pro	64	219,73	X ² =7,585 p=,023*
	UEFA A	143	236,04	
	UEFA B	222	200,08	
Deneyime Açıklık	UEFA Pro	64	217,78	X ² =6,264 p=,044*
	UEFA A	143	234,48	
	UEFA B	222	201,65	
Risk Alma	UEFA Pro	64	214,90	X ² =9,034 p=,011*
	UEFA A	143	238,69	
	UEFA B	222	199,77	

Tablo 3’te antrenörlerin lisans düzeylerine göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasındaki farklılığı tespit etmek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Antrenörlerin lisans düzeylerine göre BYÖ toplam puan (X²=15,033; p=,001), değişime direnç (X²=7,089; p=,029), fikir önderliği (X²=7,585; p=,023), deneyime açıklık (X²=6,264; p=,044) ve risk alma alt boyutları (X²=9,034; p=,011) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın UEFA A ve B lisansa sahip olan antrenörler arasında olduğu tespit edilmiştir. “Değişime direnç alt boyutunda” UEFA B lisansa sahip olan antrenörlerin sıra değer ortalama puanları daha yüksek iken; toplam ölçek ve diğer boyutlarda UEFA A lisansa sahip olan antrenörlerin daha yüksektir.

Tablo 4’te antrenörlerin yaş kuşaklarına göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasındaki farklılığı tespit etmek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Antrenörlerin yaş kuşaklarına göre BYÖ “değişime direnç alt boyutu” arasında anlamlı farklılık saptanmıştır (X²=9,643; p=,022). Anlamlı farklılık Baby Boomers yaş grubundakiler ile Y kuşağındaki antrenörler arasında gerçekleşmiştir. Baby Boomers kuşağındaki antrenörlerin sıra değer ortalamalarının (\bar{x} =268,54) Y kuşağındaki antrenörlerden (\bar{x} =203,52) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Antrenörlerin Yaş Kuşaklarına Göre BYÖ arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Yaş Kuşakları	n	Sıra Değer Ort.	X ² /p
BYÖ	Baby Boomers	35	176,01	X²=4,381 p=,223
	X	130	211,70	
	Y	251	222,08	
	Z	13	216,38	
Değişime Direnç	Baby Boomers	35	268,54	X²=9,643 p=,022*
	X	130	219,83	
	Y	251	203,52	
	Z	13	244,08	
Fikir Önderliği	Baby Boomers	35	205,17	X²=,310 p=,958
	X	130	217,97	
	Y	251	215,00	
	Z	13	211,81	
Deneyime Açıklık	Baby Boomers	35	230,41	X²=3,307 p=,347
	X	130	212,01	
	Y	251	211,62	
	Z	13	268,65	
Risk Alma	Baby Boomers	35	207,23	X²=4,662 p=,198
	X	130	216,60	
	Y	251	211,66	
	Z	13	284,46	

Tablo 5: Antrenörlerin Medeni Durumuna Göre BYÖ arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	Sıra Değer Ort.	Z/p
BYÖ	Evli	339	215,47	Z=-,151
	Bekâr	90	213,24	p=,880
Değişime Direnç	Evli	339	214,05	Z=-,308
	Bekâr	90	218,57	p=,758
Fikir Önderliği	Evli	339	213,81	Z=-,390
	Bekâr	90	219,48	p=,697
Deneyime Açıklık	Evli	339	214,52	Z=-,158
	Bekâr	90	216,82	p=,874
Risk Alma	Evli	339	214,10	Z=-,299
	Bekâr	90	218,38	p=,765

Tablo 5’de antrenörlerin medeni durumuna göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasındaki farklılığı tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Antrenörlerin medeni durumları ile BYÖ toplam puan ve alt boyutu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).

Tablo 6: Antrenörlerin Eğitim Durumuna Göre BYÖ arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Sıra Değer Ort.	Z/p
BYÖ	Lise ve Altı	140	188,83	Z=-3,046 p=,002*
	Lisans ve Üstü	289	227,68	
Değişime Direnç	Lise ve Altı	140	236,37	Z=-2,491 p=,013*
	Lisans ve Üstü	289	204,65	
Fikir Önderliği	Lise ve Altı	140	199,11	Z=-1,868 p=,062
	Lisans ve Üstü	289	222,70	
Deneyime Açıklık	Lise ve Altı	140	208,33	Z=-,784 p=,433
	Lisans ve Üstü	289	218,23	
Risk Alma	Lise ve Altı	140	181,21	Z=-4,034 p=,000*
	Lisans ve Üstü	289	231,37	

Tablo 6’da antrenörlerin eğitim durumuna göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasındaki farklılığı tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Antrenörlerin eğitim durumuna göre, BYÖ toplam puan ($Z=-3,046$; $p=,002$), değişime direnç ($Z=-2,491$; $p=,013$) ve risk alma alt boyut ($Z=-4,034$; $p=,000$) ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. BYÖ toplam puan ve risk alma alt boyutlarında lisans ve üstü eğitime sahip olan antrenörlerin sıra değer ortalamaları daha yüksek iken; değişime direnç alt boyutunda lise ve altında eğitime sahip olan antrenörlerin sıra değer ortalamaları daha yüksektir.

Tablo 7: Antrenörlerin Gelir Düzeyine Göre BYÖ arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Gelir Düzeyi	n	Sıra Değer Ort.	X^2/p
BYÖ	Gelir Giderden Az	48	217,67	$X^2=9,432$ p=,009*
	Gelir Gidere Eşit	243	200,00	
	Gelir Giderden Fazla	138	240,49	
Değişime Direnç	Gelir Giderden Az	48	205,61	$X^2=7,870$ p=,020*
	Gelir Gidere Eşit	243	229,31	
	Gelir Giderden Fazla	138	193,07	
Fikir Önderliği	Gelir Giderden Az	48	204,83	$X^2=5,884$ p=,053
	Gelir Gidere Eşit	243	205,16	
	Gelir Giderden Fazla	138	235,86	
Deneyime Açıklık	Gelir Giderden Az	48	226,00	$X^2=4,255$ p=,119
	Gelir Gidere Eşit	243	204,36	
	Gelir Giderden Fazla	138	229,92	
Risk Alma	Gelir Giderden Az	48	213,48	$X^2=2,218$ p=,330
	Gelir Gidere Eşit	243	208,26	
	Gelir Giderden Fazla	138	227,39	

Tablo 7’de antrenörlerin gelir düzeyine göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasındaki farklılığı tespit etmek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Antrenörlerin gelir düzeyine göre BYÖ toplam puan ($X^2=9,432$; $p=,009$) ile değişime direnç

alt boyut puanları ($X^2=7,870$; $p=,020$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. BYÖ toplam puanda geliri giderinden fazla olan antrenörlerin sıra değer ortalamaları diğerlerine göre daha yüksek iken, değişime direnç alt boyutunda geliri giderine eşit olanların sıra değer ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8: Antrenörlerin Deneyim Yılına Göre BYÖ arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Antrenörlük Deneyimi	n	Sıra Değer Ort.	Z/p
BYÖ	10 Yıl ve Altı	206	202,56	Z=-1,999
	11 Yıl ve Üstü	223	226,49	p=,046*
Değişime Direnç	10 Yıl ve Altı	206	218,97	Z=-,640
	11 Yıl ve Üstü	223	211,33	p=,522
Fikir Önderliği	10 Yıl ve Altı	206	202,59	Z=-2,014
	11 Yıl ve Üstü	223	226,46	p=,044*
Deneyime Açıklık	10 Yıl ve Altı	206	200,17	Z=-2,406
	11 Yıl ve Üstü	223	228,70	p=,016*
Risk Alma	10 Yıl ve Altı	206	199,86	Z=-2,496
	11 Yıl ve Üstü	223	228,98	p=,013*

Tablo 8’de antrenörlerin deneyim yılına göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasındaki farklılığı tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Antrenörlerin deneyim yılına göre BYÖ toplam puan ($Z=-1,999$; $p=,046$), fikir önderliği ($Z=-2,014$; $p=,044$), deneyime açıklık ($Z=-2,406$; $p=,016$) ve risk alma alt boyut puanları ($Z=-2,496$; $p=,013$) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. 11 yıl ve üstünde deneyime sahip olan antrenörlerin yenilikçilik düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 19: Antrenörlerin Sertifikalara Sahip Olma Durumuna Göre BYÖ arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Sertifikaya Sahip Olma	n	Sıra Değer Ort.	Z/p
BYÖ	Evet	207	234,26	Z=-3,110
	Hayır	222	197,04	p=,002*
Değişime Direnç	Evet	207	201,73	Z=-2,147
	Hayır	222	227,38	p=,032*
Fikir Önderliği	Evet	207	227,97	Z=-2,114
	Hayır	222	202,91	p=,034*
Deneyime Açıklık	Evet	207	226,30	Z=-1,843
	Hayır	222	204,46	p=,065
Risk Alma	Evet	207	232,18	Z=-2,846
	Hayır	222	198,98	p=,004*

Tablo 9’da antrenörlerin sertifikalara sahip olma durumuna göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasındaki farklılığı tespit etmek için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Antrenörlerin sertifikaya sahip olma durumuna göre BYÖ toplam puan ($Z=-3,110$; $p=,002$), değişime direnç ($Z=-2,147$; $p=,032$), fikir önderliği ($Z=-2,114$; $p=,034$) ve

risk alma alt boyut puanları ($Z=-2,846$; $p=,004$) arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Değişime direnç alt boyutunda sertifikaya sahip olmayan bireylerin sıra değer ortalamaları daha yüksek iken, diğer boyutlarda sertifikaya sahip olan antrenörlerin sıra değer ortalamaları daha yüksek tespit edilmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın amacı, profesyonel futbol antrenörlerinin yenilikçi davranışlarının çeşitli demografik değişkenler yönünden incelenmesidir. Araştırma bulguları profesyonel futbol antrenörlerinin “Öncü” sınıfında yer aldıkları ($\bar{x}=72,64\pm 8,03$) ve yenilikçi olarak değerlendirildikleri belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle yenilikçilik konusunda arzulu ve risk almayı denemekten kaçınmayan kişiler oldukları söylenebilir. Atılğan ve Tükel (2021) tarafından antrenör ve beden eğitimi öğretmenlerinin yenilikçilik alguları incelenmiştir. Çalışma sonuçları katılımcıların yenilikçilik algılarının yüksek düzeye yakın olduğu, öncü ve sorgulayıcı gruplarda yer aldıkları belirlenmiştir. Araştırma bulguları yapılan çalışmanın sonuçlarıyla kısmen desteklenmiştir. Antrenörlerin lisans düzeylerine göre BYÖ toplam puan ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). “Değişime direnç” alt boyutunda UEFA B lisansına sahip antrenörlerin puan ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, UEFA B lisansına sahip antrenörlerin değişime direndikleri söylenebilir. Toplam puan ve diğer alt boyutlarda ise UEFA A lisansına sahip antrenörlerin puan ortalamaları diğer lisans sahiplerine göre daha yüksek bulunmuştur. Yani, UEFA A antrenörlerinin diğerlerine göre daha yenilikçi oldukları ifade edilebilir. Yurtoğlu Çağlayan (2021) tarafından yapılan araştırmada basketbol antrenörlerinin kademelerine göre bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırma ile bu çalışmanın bulguları paralellik göstermemiştir. Antrenörlük kademeleri ya da lisans düzeylerine göre bireysel yenilikçilik arasındaki farklılığa dair değerlendirme yapabilmek için detaylı ve daha fazla araştırmaların yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Antrenörlerin yaş kuşağına göre BYÖ “değişime direnç” alt boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Baby Boomers yaş kuşağındaki bireylerin diğer kuşaktakilere göre değişime direndikleri saptanmıştır. Farklı örneklem gruplarıyla yapılan araştırmalarda yaş değişkeninin yenilikçilik algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (Campagnola, 2017; Martín ve ark., 2017; Karadağ, 2018; Yılmaz ve Beşkaya, 2018; Yapıcı ve Kaya, 2020; Akgün ve Sarıbudak, 2023). Ancak yaşın bireysel yenilikçilik üzerinde etkisinin bulunduğu araştırmalara da rastlanmıştır. Sertkaya ve Bodur (2024) tarafından farklı yaş kuşağındaki

hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada; Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin X kuşağındaki hemşirelere göre yeniliği benimsedikleri, X kuşağındaki hemşirelerin değişime direndikleri sonucuna varılmıştır. Atlı ve Mazman Akar (2019)'ın araştırmasında yaşları 22 ile 30 arasında olan sınıf öğretmenlerinin yenilikçilik düzeyleri daha büyük yaştaki öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Çetin ve Bülbül (2017) araştırmasında okul yöneticilerinin yaşlarının, BYÖ değişime direnç alt boyutunda fark yarattığını göstermiştir. 41-45 yaş aralığındaki yöneticilerin daha küçük yaştaki yöneticilere göre değişime direndikleri sonucuna varılmıştır. Atlı ve Mazman Akar (2019) ileri yaştaki bireylerin yeniliklere uyum sağlama konusunda zorlandıklarını ifade etmiştir.

Antrenörlerin medeni durumuna göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Yapılan araştırmalarda hemşirelerin medeni durumlarına göre bireysel yenilikçilik arasında bir farklılık tespit edilmemiş ve bu araştırma bulgularını desteklemiştir (Baksi ve ark., 2020; Gök Uğur ve ark., 2020). Ancak Ocak (2023) tarafından beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile yapılan bir araştırmada medeni duruma göre BYÖ toplam puan ve “değişime direnç” alt boyut puanında anlamlı farklılık bulunmuştur. Literatürdeki sonuçların örneklem gruplarının farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Antrenörlerin eğitim durumlarına göre BYÖ toplam puan, “değişime direnç” ve “risk alma” alt boyutlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p<0,05$). Lisans ve üzerinde eğitime sahip olan antrenörlerin risk alan yenilikçiler oldukları görülürken, lise ve altındaki bireylerin değişime direndikleri belirlenmiştir. Karadağ (2018) tarafından yapılan araştırmada düşük eğitime sahip bireylerin değişime direndikleri, eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin yenilik düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir. Yılmaz ve Beşkaya'nın (2018) araştırmasında lisansüstü eğitime sahip yöneticilerin yenilikçilik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Yine Sarı ve Titrek'in (2018) yaptığı çalışmada lisansüstü eğitim alan bireylerin yenilikçilik algıları daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özaydın'ın (2022) araştırmasında lisans ve üstünde eğitime sahip olan bireylerin lise eğitime sahip olanlara göre yenilikçilik düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar ile çalışmanın sonuçları paralellik göstermiştir. Eğitim, bireylerin günümüz koşullarına uyum sağlayacak farkındalığı kazandırmaktadır. Yüksek yenilikçilik düzeyinin bu farkındalıktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları bireylerin geliri giderinden fazla olan antrenörlerin diğerlerine göre daha yenilikçi olduğunu göstermiştir ($p<0,05$). Literatürde gelirin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisiyle ilgili farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Karadağ (2018) tarafından

yapılan araştırmada çalışanların gelir düzeyinin bireysel yenilikçilik tutumunu pozitif etkilediği bulunmuştur. Ancak Tuna (2021) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise düşük gelirlili bireylerin yüksek gelirlili bireylere göre daha yenilikçi oldukları anlaşılmıştır. Baksi ve ark.'nın (2020) alışmasında ise ekonomik refahın yenilikçilik üzerinde bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Bireysel yenilikçilik bir davranış olmasından dolayı farklı faktörlerden etkilenebilir. Gelir düzeyi gibi değişkenler kofaktör etki gösterebilir. Gelir durumunun yenilikçilik davranışı üzerindeki etkisine dair yorum yapabilmek için kapsamlı araştırmaların yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Antrenörlerin deneyim yılına göre BYÖ toplam puan ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle, antrenörlerin deneyimleri arttıa yenilikçilik düzeyleri de artmaktadır. Literatürde ise farklı sonuçların elde edildiği görülmüştür. Atılgan ve Tkel'in (2021) alışmasında antrenörlerin kıdemlerinin yenilikçilik üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Yine farklı örneklem gruplarıyla yapılan çeşitli çalışmalarda kıdemle birlikte yenilikçilik düzeyinin arttığı çalışmalara da rastlanmıştır (Yılmaz ve Beşkaya, 2018). Hite ve ark.'nın 2006 yılında yaptığı bir araştırmada deneyimin, yöneticilerin yenilikçi olarak algılanmasıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları literatürle kısmen desteklendiği söylenebilir. Antrenrlkte deneyim son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Yeşil zeminde geçirilen her dakikada farklı tecrübeler edinilmekte ya da yeni fikirler akla gelmektedir. Bu yüzden inovatif bir antrenör olabilmede deneyim önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Son olarak antrenörlerin futbol alanında herhangi bir sertifikaya (ma analiz, scouting, atletik performans vs.) sahip olma durumları ile yenilikçilik düzeyleri arasındaki farklılık incelenmiştir. Serifikalara sahip olan antrenörlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılırken, sahip olmayan antrenörlerin değişime direndikleri sonucuna varılmıştır. Bu durumun beklenen bulgu olduğu söylenebilir. Alanında yenilikleri takip eden kişiler farklı kurs ya da seminerlere katılmaktadır. Kişisel veya mesleki gelişimleri için çeşitli eğitimlere katılmaları yeniliği benimsemek isteyen kişiler oldukları şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Profesyonel futbol antrenörlerin yüksek düzeyde yenilikçi oldukları ve "nc" sınıfında yer aldıkları sonucuna varılmıştır. Bireysel yenilikçilik konusunda arzulu, risk

almayı deneyen aynı zamanda diğer bireyleri de yeniliğe teşvik eden kişiler oldukları söylenebilir. Boomers yaş grubunda olan antrenörlerin yeniliğe direndikleri tespit edilmiştir. 1946-1964 yaş aralığında olan bu kişiler, yeniliğe karşı ön yargılı ve yeniliği benimsemek istemeyen bireyler oldukları söylenebilir. Profesyonel antrenörlerin akademik eğitimlerinin bireysel yenilikçilik davranışı üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilirken, deneyimleri arttıkça yeniliğe daha fazla ilgi duydukları görülmektedir. Ayrıca çeşitli sertifika/lara sahip olan profesyonel futbol antrenörlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre tüm antrenörlere ve ilgili kurum/kuruluşlara öneriler şu şekildedir;

- Baby Boomers kuşağındaki antrenörlerin değişime inanmaları ve yeniliği benimsemeleri için farkındalık yaratılması gereken çalışmaların yapılması tavsiye edilmektedir.
- Antrenörlerin akademik gelişmelerinin devamının yanı sıra lisans düzeylerinin de yükseltilmesi konusunda teşvik edilmesi önerilmektedir.
- Antrenörler, futbol federasyonu ya da farklı kurumlar tarafından verilen çeşitli sertifika programlarına katılarak entelektüel ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamalıdır.
- Yaşadığımız çağda, antrenörlerin bilim ve teknolojiyi kullanarak bunu başarıya dönüştürmek için yenilikçiliği benimsemeleri gerekmektedir. Diğer yandan ilgili kurum/kuruluşların ise antrenörlerin yenilikçilik profillerinin artırılması ve önündeki engellerin kaldırılması için çalışmalar yapması gerekmektedir.
- Bu araştırmanın sadece erkek antrenörlerle yapılmış olması sınırlılık olarak kabul edildiğinden gelecekteki çalışmalarda kadın cinsiyetine de yer verilmesi önerilmektedir. Böylelikle bireysel yenilikçiliğin cinsiyetler arasındaki farklılıkları da ortaya çıkarılabilir.
- Araştırmaya sadece UEFA lisansına sahip antrenörler dâhil edilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda ulusal lisansa sahip olan (TFF Grassroots C) antrenörler dâhil edilerek profesyonel/amatör antrenörlerin yenilikçilik davranışı arasındaki farklılıklar incelenebilir.

KAYNAKLAR

Akgün N, Sarıbudak D. (2023). Okul yöneticilerinin algıladıkları dönüşümsel liderlik davranışları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 23(1), 495-519.

- Atılgan D, Tükel Y. (2021). Antrenör ve beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik algıları. *Ekev Akademi Dergisi*. (86), 171-190.
- Atlı Y. Mazman Akar, S.G. (2019). Sınıf öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile derste teknoloji kullanımına yönelik eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 5(2), 1-31.
- Baki Y. (2023). Türkçe öğretmeni adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri. *International Journal of Language Academy*. 11(3), 100-125.
- Baksi A, Sürücü HA, Kurt G. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 11(2), 310-315.
- Başoğlu M. Durmaz Edeer A. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 6(4), 77-84.
- Büyüköztürk Ş. Çakmak EK. Akgün ÖE. Karadeniz Ş. Demirel F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (18. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Campagnola M. (2017). Examining the relationship between communication apprehension and individual innovativeness in managers. Ph.D. Thesis. Walden University.
- Coklar AN. (2012). Individual Innovativeness Levels of Educational Administrators. *Digital Education Review*. 22, 100-110.
- Çetin D. Bülbül T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17(3), 1241-1264.
- Demir A. Sertbaş K. Sivrikaya K. (2020). Sporda inovasyon ölçeği'nin (SİÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eurasian Research in Sport Science*. 5(1), 16-25.
- Demir Başaran S. Keleş S. (2015). Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30(4), 106-118.
- Demirel Y. Seçkin Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(1), 189-202.

- Demirkıran M. Esen E. (2023). Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisinin kuşaklar üzerinden incelenmesi. *İstanbul İktisat Dergisi*. 73(1), 473-512.
- Deniz Akan D. Koşar Şahin C. Sevgi Doğan E. Dedeli Caydam Ö. Çınar Pakyüz S. (2023). Akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin ve iş doyumlarının kuşaklara göre karşılaştırılması. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 11 (2), 1358-1371.
- Gök Uğur H. Aksu, D., & Hakyemez, A., (2020). Hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*. 5(2), 128-134.
- Gündoğdu F. Sunay H. (2012). İnovasyon ve Türk spor yönetiminde inovasyon uygulamaları. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), 61-66.
- Hite JM. Williams EJ. Hilton SC. Baugh SC. (2006). The role of administrator characteristics on perceptions of innovativeness among public school administrators. *Education and Urban Society*. 38(2), 160-187.
- Hurt HT. Joseph K. Cook CD. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*. 4, 58-65.
- Karadağ TF. (2018). Türkiye'deki spor federasyonları çalışanlarının örgütsel öğrenme ve bireysel yenilikçilik profillerinin incelenmesi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kayasandık AE. (2017). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ve değişime hazır olmalarının algılanan örgütsel destek ile ilişkisi: Samsun'da bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 5 (54), 511-527.
- Kılıçer K. (2011). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri. (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıçer K. Odabaşı HF. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 38: 150-164.
- Martín P. Potočnik K. Fras AB. (2017). Determinants of students' innovation in higher education. *Studies in Higher Education*. 42(7), 1229-1243.

- Ocak S. (2023). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik ve dijital yerlilik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özaydın E. (2022). Pazarlama çalışanlarının bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 17(2), 150-159.
- Rogers ME. (1995). Diffusion of innovations (Fifth Edition). New York: Free Press.
- Sarı E. Titrek O. (2018). Okul yöneticilerinin sosyal ağları kullanım amaçları ile bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri arasındaki ilişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(4), 2298-2320.
- Schermelleh-Engel K. Moosbrugger H. Müller H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. Methods of Psychological Research Online. 8 (2), 23-74.
- Sertkaya ÖB. Bodur G. (2024). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 11(1), 108-118.
- Tabachnick BG. Fidell LS. (2013). Using multivariate statistics, Pearson Education.
- Tosun-Tunç G. Sevilmiş A. (2019). Sporda inovasyon: Bir derleme çalışması. Türk Spor Bilimleri Dergisi. 2(1), 39-46.
- Tuna Ö. (2021). Örgüt kültürü tiplerinin bireysel yenilikçilik üzerine etkisi. Doğu Üniversitesi Dergisi. 22(1), 199-218.
- Uzkurt C. (2008). Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Williams KC. Page RA. (2011). Marketing to the generations. Journal of Behavioral Studies in Business. 3(1), 37-53.
- Williams KC. Page RA. Petrosky AR. Hernandez EH. (2010). Multi-generational marketing: Descriptions, characteristics, lifestyles, and attitudes. The Journal of Applied Business and Economics. 11(2), 21.
- Yapıcı İÜ. Kaya S. (2020). Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi (Diyarbakir İli Örneği). Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 19(73), 348-362.

- Yeğin H.İ. (2017). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 17(4), 239-262.
- Yılmaz R. Beşkaya YM. (2018). Eğitim yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 51(1), 159-181.
- Yuan F. Woodman RW. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. Academic Management Journal. 53(2), 323- 342.
- Yurtoğlu Çağlayan E. (2021). Basketbol antrenörlerinde bireysel yenilikçilik ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans. Kafkas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Zemke R. Raines C. Filipczak B. (2013). Generations at Work: Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace, 2nd Ed., Amacom, USA.

