



İşletme Araştırmaları Dergisi
Journal of Business Research-Turk
 10/4 (2018) 705-721

Journal Of
Business Research
Turk
 www.isarder.org

Araştırma Makalesi

Üretim Yönetimi Sürecinde Personele Sağlanan Koçluk İle Öz Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Evaluation of Relationship Between Coaching Provided to Personnel and Leadership Levels in Production Sector

Haldun TURAN

İstanbul Rumeli Üniversitesi
 Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi
 Endüstri Mühendisliği Bölümü
 İstanbul, Türkiye
orcid.org/0000-0002-0701-7679
haldun.turan@rumeli.edu.tr

Özet

Koçluk ve liderlik, işletme yönetiminde giderek önemi artan ve uygulamada daha fazla ön plana çıkan iki kavramdır. Öte yandan bu kavramların üretim sektöründe yeterince incelenmediği, güncel uygulamalarda yeterince yer bulmadığı da görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, üretim yönetimi sürecinde personele sağlanan koçluk ile gelişen liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2017 yılının ilk döneminde Kocaeli ili sınırları içerisindeki çeşitli otomotiv yan sanayi ürünleri üreten işletmelerde çalışan toplam 403 otomotiv sektörü personeli oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak otomotiv sektöründe çalışan personelin koçluk ve öz liderlik düzeyleri ortalama düzeydedir. Bunun yanında koçluk ve öz liderlik düzeyleri personelin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Yine korelasyon analizi sonuçlarına göre örneklem çerçevesinde koçluk ile öz liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Anahtar Kelimeler: Üretim yönetimi, koçluk, liderlik, personel.

Gönderme Tarihi 1 Eylül 2018; **Revizyon Tarihi** 4 Aralık 2018; **Kabul Tarihi** 10 Aralık 2018

Abstract

Coaching and leadership are two concepts increasing their importance and become important in business management. On the other hand, it is seen that these concepts have not been examined sufficiently and placed within contemporary applications in production sector. For this reason, it was aimed in this research to evaluate relationship between coaching provided to personnel and developed leadership levels. In this respect, total 403 automotive personnel working in different automotive sub-industry producing firms within Kocaeli City borders during first period of 2016 were subjected to survey. According to

Önerilen Atıf/ Suggested Citation:

Turan, H. (2018). Üretim Yönetimi Sürecinde Personele Sağlanan Koçluk İle Öz Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 705-721.

results of the study, coaching and leadership levels of personnel working at automotive sector were at moderate level in general. In addition, coaching and self-leadership levels did not showed statistically significant differences based on demographic properties ($p>0,05$). Similarly, according to correlation analysis, there was not a statistically significant correlation between coaching and self-leadership factors within the sample ($p>0,05$).

Keywords: Production management, coaching, leadership, personnel.

Received 1 September 2018; Received in revised from 4 December 2018; Accepted 10 December 2018

1. Giriş

Son yıllarda üretim yönetimi sürecinde yaşanan değişimler, üretim sistemlerinde ve bunların yönetiminde daha fazla bilginin yer aldığını, günümüz üretim süreçlerinin bilgi yoğun bir sektör haline geldiğini göstermektedir (Colombelli ve Quatraro, 2018: 140-142; Neves ve Sequeira, 2018: 751-757; Oygür, 2018: 24-26; Rossi vd, 2017: 2-5). Bu süreç içerisinde bilgi aynı zamanda bir rekabet üstünlük aracı olarak değerlendirilmekte olup, bilgiyi etkili ve doğru kullanan işletmelerde üretim yönetimi süreci daha verimli, kaynak kullanımında daha fazla yalın üretime yer veren, müşteri ve pazar dinamikleri ile geçmişten gelen işletme üretim bilgisini entegre eden işletmeler olarak rekabette liderlik etmektedir.

İşletmelerde bilginin öneminin artmasıyla birlikte, entelektüel sermayenin bileşeni olan beşeri sermayenin de önemi artmıştır. Beşeri sermaye içerisinde özellikle üretim sürecinde etkili rol oynayan aktörler, bu bilgiyi alan, derleyip harmanlayan, analitik çıkarımlar yapan ve buna göre yeni süreçler tasarlayarak bilgiyi işleyen üretim girdileri olarak görülmektedir (Lee et al, 2018: 112-114; Flückiger ve Ludwig, 2018: 12-13). Bilginin soyut bir kavram olması ve salt bilginin yönetilmesi ve şekillenmesi mümkün olmadığından, bilgiyi taşıyan personelin yönetilmesi ve şekillendirilmesi, geliştirilmesi gerekir. Bu bağlamda personel, üretim yönetiminde bilgiyi şekillendirmede, etkili kullanmada ve geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır.

Klasik işletme ve üretim yönetimi literatüründe uzun yıllar bunun farkına varılmış ve örgütsel bağlılık, iş tatmini, takım çalışması, performans esaslı değerlendirme ya da motivasyon gibi pek çok kavram ile personelin daha etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesinin yolları aranmıştır. Öte yandan bu yaklaşımların ortak noktası, personelin yönetilmesi üzerine odaklanmalarıdır. Modern işletme yönetiminde ise bu yapı yerini daha çok kendi kendini yöneten, otokrasi düzeyi yüksek olan, bilgi ve becerileri fark ederek bunları amaca yönelik kullanmaya özen gösteren, etkili bir personele bırakmaktadır (Doğan ve Demiral, 2007: 286). Bu anlayışın ön plana çıkan temel özelliği ise “aktif” ve “etkili” personelin elde edilmesidir.

Bir üretim sürecinde personelin daha aktif ve etkili bir şekilde üretim sürecine dahil olmasında ön plana çıkan iki kavram, koçluk ve öz liderlik kavramlarıdır. Koçluk kavramını en genel şekli ile bireylerin analitik düşünme ve kendi sorunlarını kendi kendilerine çözmeye, aynı zamanda ön plana çıkma ve üretim sürecinde etkili katkılar yapabilme becerileri olarak tanımlamak mümkündür. Öz liderlik ise öncelikle bireyin kendisi ile başlayarak, çevresindeki diğer insanları da etkileyebilme, güdülendiği alanda katkılar yapabilmek için kendini motive edebilme ve bu motivasyonu hayata geçirebilmesinde önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla öz liderlik ve koçluğun, modern

işletme ve üretim yönetiminde tasavvur edilen personele ulaşmada en önemli iki yönetsel araç olduğunu ifade etmek mümkündür. Hem koçluğun, hem de liderliğin bilişsel özellikleri ve tanımı itibarıyla, aralarında ilişki olması beklenmektedir.

Bu çalışmada, üretim sektöründe büyük önemi olan ve ciddi ekonomik katkıları olan, aynı zamanda üretim sürecinde tarihsel yapıyla günümüz arasında önemli bağ kuran otomotiv sektöründe koçluk ve öz liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada bu sayede aynı zamanda, mevcut durumun da betimlenmesi ve ileri araştırmalar için öncü çalışma olması umulmaktadır. Çalışmada bu çerçevede aşağıdaki hipoteze yanıt aranmıştır:

H₁: “Otomotiv sektöründe koçluk ve öz liderlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır”.

2. Kavramsal Çerçeve

Koçluk ve öz liderlik kavramları her ne kadar literatürde daha önce tanımlanmış ve farklı alanlarda uygulanmış olsa da, üretim yönetimi açısından bu iki kavrama ilişkin genel bilgilerin verilmesinde yarar vardır. Bu nedenle çalışmanın devam eden bölümlerinde, koçluk ve liderlik kavramlarına ilişkin temel ve genel bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Koçluk ve Üretim Yönetimindeki Yeri

Genel olarak bir kişiyi bir yerden bir yere götürme anlamında kullanılan koçluk, kavramsal olarak bireylerin performanslarını istenilen düzeye getiren, mesleki seçimden görev yapmaya, problem çözmeden yaşam kalitesini arttırmaya kadar destek veren kişi ve destek verme eylemini tanımlamaktadır (Sezer ve Şahin, 2015: 34). Koçluk yapan birey danışanını motive eden, odaklayan, dikkat ve özgüvenini arttıran bir yaklaşım içerisinde süreci takip etmektedir (Çayır ve Faydalı, 2017: 283). Dolayısıyla koçluğu, bireylerin başka bireyler tarafından bilimsel ya da belirli çerçeveler içerisinde motive edilmesi, yönlendirilmesi ve odaklanmasının sağlanması için yapılan çalışmalar bütünü olarak nitelendirmek mümkündür.

Koçluk yaklaşımının temelinde öğrenci ya da öğrenen bireyin bu süreci kontrollü bir şekilde yapmasına olanak vermek yatmaktadır. Bu bakımdan koçluk sürecinde aktif olan öğrenendir (Ünsar ve Ünsar, 2008: 2). Bu süreçte farklı koçluk türlerinin bireylerin demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş ve mesleki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı rapor edilmiştir (Gökbulut ve Çoklar, 2017: 126). Bu nedenle koçluk daha çok bilişsel yanları ön plana çıkan bir süreç olup (Kaya ve Demir, 2014: 68), bireylerin soyut ya da manevi değerlerini etkileyen etmenlere bağlı bir değişken olarak nitelendirilebilir.

Tüm yönetim alanlarında olduğu gibi, üretim yönetiminde de bireyleri ya da daha dar çerçevede, personeli motive etme ve yönlendirme söz konusudur. 1990’lı yılların başından itibaren yönetim biliminde koçluk kavramı yaygın bir biçimde kullanılmaya başlamıştır (Esen, 2006: 118). Özellikle üretim yönetiminde, personelin odaklanması ve motive olması büyük önem arz etmektedir. Koçluk sayesinde üretim yönetiminde hedeflenen pek çok amaca ulaşmak mümkün olabilir.

Koçluk sürecinin en önemli özelliklerinin başında, bireylerin düşünce düzeylerinin ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi gelmektedir. Bu sayede bireyler daha etkili düşünmekte ve kendilerini daha iyi analiz edebilmektedir. Bunun

yanında koçluk, yöneticilere de insan kaynaklarını daha etkili ve verimli kullanabilme imkanı vermektedir. Bu sayede işletme içerisinde bireylerin sürece daha fazla katıldığı, daha etkili ve aktif rol aldığı bir üretim sistemi yapısının elde edilmesi mümkün olmaktadır.

Bir üretim sisteminde, her ne kadar günümüzde bilgisayarlı ve otomasyon sistemleri giderek yaygın hale gelse de, en önemli girdilerin başında beşeri sermaye ya da insan kaynakları gelmektedir. Üretim sürecinde insanın fiziksel gücünün öneminin giderek azaldığı otomasyon ve bilgi sistemlerinde dahi, azalan fiziksel gücün yerini, artan bilişsel güç almaktadır. Bu nedenle, üretim yöntemlerinde ve sistemlerinde beşeri sermaye, en önemli girdi kaynaklarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine üretim sistemlerinin sürekliliği ve sürdürülebilirliği de, beşeri sermayenin ve insan kaynaklarının bilgileri çerçevesinde ilerlemektedir.

Üretim sistemlerinde beşeri sermayenin öneminin bu derece büyük olması, beraberinde beşeri sermayenin etkili kullanımını da getirmektedir. Bunun için ise son yüzyılda işletme yönetimi alanında ve kamu yönetimi biliminde yapılan çalışmalara bakmak gerekir. Genel olarak bu çalışmalarda ön plana çıkan temel nokta, bireylerin bilişsel düzeylerini etkileyen, onların motivasyon ve düşünsel uyumlarını arttıran yöntemlerin, üretim yöntemlerinde de etkisini pozitif bir biçimde göstereceği yönündedir.

Koçluk kavramı, insan kaynakları yönetiminde klasik üretim yöntemlerinin beşeri sermayeyi etkin hale getirme çalışmalarından farklı olarak, bilişsel bir yaklaşımdır ve bu nedenle, bireyler arasında etki düzeyi farklılık gösterebilmektedir. Üretimde herhangi bir üretim girdisinin nihai sonuç üzerindeki etkisini incelemek, kantitatif açıdan oldukça kolay ve temel yöntemlere dayanmaktadır. Öte yandan bilişsel bir girdinin çıktılarını ölçmek son derece komplike, subjektif değerlendirmelere açık ve zorlu bir süreçtir. Bu nedenle, literatürde alan çalışmaları ile birlikte yapılan önemli araştırmaların belirli bir düzeye gelmesi gerekir. Koçluk kavramının, her ne kadar literatürde kısmen yeni bir kavram olsa da, günümüzde beşeri sermayenin üzerindeki pozitif etkilerinin artık kabul görmüş bir olgu şekline dönüştüğünü ifade etmek mümkündür.

2.2. Liderlik ve Öz Liderlik Kavramlarının Analizi

Liderliğin günümüze kadar pek çok tanımı yapılmış olmakla beraber, bu tanımların ortak noktasında liderlik, bireylerin davranışlarını kendi isteği çerçevesinde etkileyebilme, öğretme, yol gösterme, ileriye görme, emir ve talimat verebilme becerisini nitelendirmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 74). Sözcük anlamına göre lider güce sahip olan, otorite sahibi, emir veren, ödüllendiren, takip edenlere sahip olabilen, aydınlatan, öğreten bir yapıya sahiptir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 146). Bunun yanında lider, personeline ya da takip edenlerine gerek işyerinde, gerekse özel yaşamlarında refah sağlama görevine de sahiptir (Köksal, 2011: 102).

Literatürde günümüzde pek çok liderlik türü (dönüşümsel liderlik, paternalist liderlik, kültürel liderlik gibi) tanımlanmakla birlikte, en fazla kabul gören liderlik türleri otokratik liderlik, demokratik liderlik, serbestçi liderlik ve katılımcı liderlik türleridir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 146; Telli vd, 2012: 136). Otokratik lider etkileme gücünü bulunduğu konumun otoritesinden alırken, demokratik lider demokratik yollarla yönetim fonksiyonunu yerine getirmektedir. Serbestçi liderlikte lider personeline

müdahale etmemekte, katılımcı liderlikte ise liderliğin gerektirdiği süreçlere personelin de katılımını sağlamaktadır (Telli vd, 2012: 136).

Liderlik kavramı aslında sadece bir işletme ya da üretim tesisi içerisindeki bireylerin bir araya gelerek belli bir amaç ve hedef çerçevesinde yönlendirilmesini değil, aynı zamanda bireylerin yetki devri konularında da, inisiyatif alabilme düzeylerini de göstermektedir. Buna ilave olarak liderlik bilişsel bir unsur olup, ölçme ve değerlendirilmesi güç bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderliğin bu nedenle günümüzde kesin kabul görmüş türleri ya da sınıflamaları mevcut olmayıp, yine liderliği kesin bir biçimde ölçen tek bir ölçüm aracı da yoktur. Bu alanda geliştirilen birçok farklı boyutu içeren liderlik çalışmaları yapılmaktadır.

Öte yandan üretim sistemlerinde ve süreçlerinde liderliğin etkili bir biçimde kullanılması için pek çok alan uygulaması ve akademik çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda ortak olarak ortaya çıkan bulgu, liderliğin yönetilmesi gereken, aynı zamanda değerlendirilmesi ve takip edilmesi gereken bir olgu olduğu gerçeğidir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 146; Telli vd, 2012: 136; Köksal, 2011: 102). Buna ilave olarak liderlik ile ilgili literatürde ortak kabul gören kanı, liderliğin kişisel özelliklere bağlı olduğu ve yöneticiliğe göre farklı bir kavram olduğu yönündedir. Buradan hareketle, liderliğin beşeri sermayenin etkili ve verimli kullanılmasında, önemli bir bilişsel yönetsel araç olduğu sonucu çıkmaktadır.

Öz liderlik ise bireylerin kendilerindeki liderlik duygu ve yetenekleri algılama düzeyi ile ilişkili bir kavramdır. Öz liderlik literatürde kendi kendine liderlik olarak da geçmekte olup, bireylerin herhangi bir şeyi gerçekleştirmede, kendi kendilerini yönlendirme ve motivasyon güçleri şeklinde ifade edilmektedir (Konan ve Atik, 2015: 102).

Üretim yönetiminde ve üretim süreçlerinin denetlenmesinde de liderlik, üretim süreçlerinin sonuçlarının olumlu bir şekilde ortaya çıkmasında büyük önem taşımaktadır. Liderlik sayesinde bir işletme ya da üretim sürecinde, personelin ya da tüm personelin daha kısa sürelerde, daha etkili bir biçimde yönlendirilmesi ve sürece dahil edilmesi mümkün olabilir. Yine üretim yönetiminde ve üretim süreçlerinde liderliğin kontrol altına alınarak yönlendirilmesi ve yönetilmesi, istenmeyen liderlik sonuçlarının da ortaya çıkmasını engelleyebilir. Yine son olarak bu noktada, liderlik yapısındaki bireylerin liderlik duygularının işletme ve üretim süreçlerinin amaç ve hedeflerine uygun bir biçimde şekillendirilmesi, üretim sistemlerinde ve işletme için örgütsel yapıda ileride yaşanacak olan sorunların çözümünde etkili bir rol üstlenebilir.

3. Yöntem

Yapılan araştırma betimsel tarama modelinde desenlenmiş olup, nicel veriler ışığında otomotiv sektöründe koçluk ve öz liderlik arasındaki ilişkinin betimlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Literatür ile ilgili genel bilgilerin verilmesinde ise sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan doküman tarama modeli ve içerik analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Kocaeli'nde faaliyet gösteren otomotiv şirketleri oluşturmaktadır. Örnekleme ise 2017 yılının ilk döneminde Kocaeli ili sınırları içerisindeki çeşitli otomotiv yan sanayi ürünleri üreten işletmelerde çalışan toplam 403 otomotiv sektörü personelinde oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu (cinsiyet, yaş, görev türü, medeni durum ve aile tipini içeren) ile birlikte koçluk ölçeği ve öz liderlik ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

Koçluk Ölçeği:

Eren ve Akyüz (2014) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan koçluk faaliyetlerinin personelin motivasyonu ve yöneticilere duyulan güven üzerindeki etkilerini inceleyen ölçeğin 6 maddelik ve beşli Likert tipi olan “Koçluk” boyutu kullanılmıştır.

Öz Liderlik Ölçeği:

Tabak vd. (2013) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan “Öz liderlik” ölçeği toplam sekiz boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme (7 madde), kendi kendine konuşma (3 madde), kendini ödüllendirme (3 madde), kendini cezalandırma (4 madde), doğal ödüllerle düşünceyi odaklama (2 madde), kendini gözlemleme (4 madde), düşünce ve fikirleri değerlendirme (4 madde) ve hatırlatıcılar (2 madde) olarak belirlenmiştir.

Araştırma verileri 2016 yılının ilk altı ayı içerisinde, gerekli izinlerin ilgili işletme yönetimlerinden alınması ve gönüllülük usulüne göre araştırmacı tarafından toplanmıştır. Araştırma anketlerine katılmadan önce katılımcılara konuya ilişkin genel bir bilgi verilmiş, verilerin nerelerde kullanılacağı ve kimlerle paylaşılacağına ilişkin katılımcılar aydınlatılmış ve araştırmaya katılım gönüllülük usulüne göre gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinden elde edilen bilgiler ileri analiz için bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Araştırma anket envanterinden elde edilen verilerden nominal verilerin tanımlanmasında (demografik veriler) frekans analizi kullanılmıştır. Ölçek ortalamaları ortalama ve standart sapma değerleri ile tanımlanmıştır. Ölçek ortalamalarının fark ve korelasyon analizlerinden önce, verilerin dağılımının normal dağılıma uygunluğu için Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre tüm ölçek ortalamaları normal dağılımdan istatistiksel olarak anlamlı derecede farklı olduğundan, nonparametrik testler yapılmıştır. Buna göre iki bağımsız grup arasındaki ortalama farkı için Mann Whitney U testi, ikiden çok bağımsız grubun ölçek ortalamaları arasındaki fark analizi için ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. İlişkisel tarama analizinde ise Spearman’s rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Bilgisayar ortamında gerçekleşen tüm analizlerde SPSS 17.0 for Windows paket programı kullanılmış ve analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmaya katılan otomotiv sektörü personelinin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özellikleri

	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	354	87,8
Kadın	49	12,2
Yaş aralığı		
30 ve altı	305	75,7
31-35 arası	58	14,4
36-45 arası	40	9,9
Görev türü		
Mühendis	29	7,2
Teknisyen	71	17,6
Vasıfsız	244	60,5
Yönetici	59	14,6
Medeni durum		
Evli	305	75,7
Bekar	98	24,3
Aile tipi		
Çekirdek aile	339	84,1
Geniş aile	64	15,9

Tablodan da görüleceği üzere, katılımcıların %87,8'i erkek ve %12,2'si ise kadındır. Katılımcıların %75,7'si 30 ve altında, %14,4'ü 31-35 arasında ve %9,9'u ise 36-45 arasında yaşa sahiptir. Araştırmaya 29 mühendis, 71 teknisyen, 244 vasıfsız çalışan ve 59 yönetici katılmıştır. Araştırmaya katılan personelin %75,7'si evli ve %84,1'i ise çekirdek aileye sahiptir. Araştırmada temel hipotez olarak, öz liderlik ile koçluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun için yapılan Spearman's rho korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Koçluk ve öz liderlik alt boyutları arasındaki ilişki için yapılan Spearman's rho korelasyon analizi sonuçları

Koçluk	r	p
Liderlik-Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	-0,001	0,978
Liderlik-Kendi kendine konuşma	-0,042	0,405
Liderlik-Kendini ödüllendirme	0,014	0,773
Liderlik-Kendini cezalandırma	0,021	0,674
Liderlik- Doğal ödüllere düşünceyi odaklama	0,042	0,404
Liderlik- Kendini gözleme	0,012	0,816
Liderlik- Düşünce ve fikirleri değerlendirme	-0,007	0,881
Liderlik- Hatırlatıcılar	0,016	0,755

Korelasyon analizi sonuçlarından da görüleceği gibi, öz liderlik boyutları ile koçluk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir ($p>0,05$). Bu durum, otomotiv sektöründe çalışan personelin koçluk ve öz liderlik düzeylerinin birbiri ile etkileşiminin yeterince olmadığını ortaya koymaktadır. Cinsiyete göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyete göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları

	Erkek (n=354)		Kadın (n=49)		X ²	p
	X	SS	X	SS		
Koçluk Puanı	20,23	3,93	19,73	4,30	-1,322	,186
Liderlik-Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	23,62	4,59	24,43	4,92	-1,228	,220
Liderlik-Kendi kendine konuşma	10,67	2,26	10,86	2,48	-,858	,391
Liderlik-Kendini ödüllendirme	10,03	2,14	10,24	2,18	-1,039	,299
Liderlik-Kendini cezalandırma	12,44	3,22	12,45	2,87	-,150	,881
Liderlik- Doğal ödüllere düşüncüyü odaklama	6,93	1,40	6,78	1,49	-,346	,729
Liderlik- Kendini gözlemleme	13,15	2,64	13,49	2,84	-,760	,447
Liderlik- Düşünce ve fikirleri değerlendirme	12,28	3,48	12,96	3,66	-1,142	,254
Liderlik- Hatırlatıcılar	6,95	1,30	7,12	1,30	-1,080	,280

Erkeklerde koçluk puanı kadınlara göre daha yüksektir. Ancak gruplar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Liderlik boyutlarından doğal ödüllerle düşüncüyü odaklama boyutu erkeklerde, diğer liderlik boyutları ise kadınlarda daha yüksek düzeydedir. Öte yandan liderlik boyutları da, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Yaşa göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Yaşa göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları

	30 ve altı (n=305)		31-35 arası (n=58)		36-45 arası (n=40)		X ²	p
	X	SS	X	SS	X	SS		
Koçluk Puanı	20,03	3,79	20,71	4,21	20,50	4,93	,470	,790
Liderlik-Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	23,67	4,48	23,71	4,91	24,15	5,42	,807	,668
Liderlik-Kendi kendine konuşma	10,69	2,23	10,57	2,46	10,93	2,47	,357	,837
Liderlik-Kendini ödüllendirme	9,99	2,11	10,17	2,15	10,40	2,41	1,354	,508
Liderlik-Kendini cezalandırma	12,41	3,11	12,69	3,40	12,28	3,33	,308	,857
Liderlik- Doğal ödüllere düşüncüyü odaklama	6,91	1,41	7,03	1,38	6,75	1,48	,538	,764
Liderlik- Kendini gözlemleme	13,13	2,61	13,16	2,86	13,70	2,79	4,866	,088
Liderlik- Düşünce ve fikirleri değerlendirme	12,28	3,46	12,69	3,40	12,50	4,00	1,440	,487
Liderlik- Hatırlatıcılar	6,95	1,29	6,98	1,32	7,10	1,35	1,345	,511

Koçluk puanının en yüksek düzeyi 31-35 yaş arasındaki katılımcılarda görülmektedir. Liderlik puanlarının ise kendini cezalandırma, doğal ödüllerle düşüncüyü odaklama, düşünce ve fikirleri değerlendirme boyutları 31-35 yaş arasındaki katılımcılarda, diğer boyutlar ise 36-45 arası yaşa sahip katılımcılarda görülmektedir. Fark analizi sonuçları ise hem koçluk, hem de liderlik puanlarının gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır ($p>0,05$). Görev türüne göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Görev türüne göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları

	Müh. (n=29)		Teknisyen (n=71)		Vasıfsız (n=244)		Yönetici (n=59)		X ²	p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS		
Koçluk Puanı	19,69	3,24	20,73	4,71	20,20	3,95	19,61	3,39	2,421	,490
Liderlik-Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	24,28	4,78	24,17	4,74	23,65	4,64	23,20	4,44	1,835	,607
Liderlik-Kendi kendine konuşma	10,62	2,16	10,80	2,44	10,74	2,28	10,41	2,16	1,208	,751
Liderlik-Kendini ödüllendirme	10,10	1,93	10,17	2,20	10,05	2,19	9,93	2,07	,970	,809
Liderlik-Kendini cezalandırma	12,72	3,44	12,75	3,25	12,38	3,09	12,15	3,32	1,767	,622
Liderlik- Doğal ödüllere düşüncüyü odaklama	7,10	1,35	7,10	1,26	6,88	1,44	6,73	1,48	2,070	,558
Liderlik- Kendini gözlemleme	13,62	2,83	13,35	2,81	13,18	2,63	12,81	2,58	2,960	,398
Liderlik- Düşünce ve fikirleri değerlendirme	12,97	3,46	12,54	3,71	12,30	3,56	12,08	3,03	2,351	,503
Liderlik- Hatırlatıcılar	7,10	1,35	7,15	1,13	6,95	1,31	6,76	1,39	3,014	,389

Liderlik ölçeğinin kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, doğal ödüllerle düşüncüyü odaklama, kendini gözlemleme ve düşünce ve fikirleri değerlendirme boyutları mühendislerde, diğer tüm boyutlar ve koçluk puan ortalaması teknisyenlerde daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçlarına göre ise koçluk ve liderlik boyutları görev türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Medeni duruma göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Medeni duruma göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları

	Evli (n=305)		Bekar (n=98)		X ²	p
	X	SS	X	SS		
Koçluk Puanı	20,34	3,97	19,65	3,94	-1,083	,279
Liderlik-Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	23,80	4,78	23,47	4,15	-,792	,428
Liderlik-Kendi kendine konuşma	10,71	2,32	10,64	2,17	-,458	,647
Liderlik-Kendini ödüllendirme	10,07	2,20	10,03	1,97	-,086	,931
Liderlik-Kendini cezalandırma	12,52	3,24	12,17	2,95	-,993	,321
Liderlik- Doğal ödüllere düşüncüyü odaklama	6,92	1,42	6,90	1,36	-,091	,927
Liderlik- Kendini gözlemleme	13,31	2,72	12,82	2,47	-1,955	,051
Liderlik- Düşünce ve fikirleri değerlendirme	12,51	3,58	11,90	3,23	-1,783	,075
Liderlik- Hatırlatıcılar	6,99	1,32	6,93	1,21	-,134	,893

Gerek koçluk puan ortalaması, gerekse tüm liderlik alt boyutlarının ortalaması evli katılımcılarda daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise medeni duruma göre gruplar arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur ($p>0,05$). Aile tipine göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Aile tipine göre ölçek ortalamaları ve fark analizi sonuçları

	Çekirdek (n=339)		Geniş (n=64)		X ²	p
	X	SS	X	SS		
Koçluk Puanı	20,17	4,12	20,16	3,11	-,027	,978
Liderlik-Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	23,60	4,63	24,33	4,66	-1,003	,316
Liderlik-Kendi kendine konuşma	10,65	2,31	10,94	2,14	-,685	,493
Liderlik-Kendini ödüllendirme	10,04	2,18	10,19	1,99	-,459	,646
Liderlik-Kendini cezalandırma	12,36	3,18	12,83	3,10	-1,015	,310
Liderlik- Doğal ödüllere düşüncüyü odaklama	6,88	1,43	7,06	1,28	-,903	,367
Liderlik- Kendini gözlemlenme	13,13	2,63	13,52	2,87	-,858	,391
Liderlik- Düşünce ve fikirleri değerlendirme	12,28	3,41	12,77	3,96	-1,113	,266
Liderlik- Hatırlatıcılar	6,95	1,31	7,09	1,20	-,768	,442

Tablo 6'da da görüleceği gibi, koçluk puan ortalaması çekirdek aileye sahip bireylerde daha yüksek düzeydedir. Liderlik boyutlarının puanları ise geniş aileye sahip olan bireylerde daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçlarına göre katılımcıların aile tiplerine göre liderlik ve koçluk düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamaktadır ($p>0,05$).

5. Tartışma

Yapılan bu araştırmada otomotiv sektöründe üretim yönetimi açısından personele sağlanan koçluk ve öz liderlik becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada bu çerçevede anket uygulaması yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırma örnekleminin demografik yapısı incelendiğinde, çoğunluğun erkek, 30 ve altı yaşa sahip, vasıfsız çalışan, evli ve çekirdek aileye sahip bireylerden meydana geldiği görülmektedir. Bu dağılım Türk otomotiv sektöründe istihdam yapısına ilişkin raporlar ve hane halkı çalışan nüfus dağılımlarına benzer bir yapı göstermektedir (TÜİK, 2016).

Gökbulut ve Çoklar (2017) çalışmalarında, koçluk düzeylerinin cinsiyete, yaşa ve mesleki deneyime göre farklılık gösterdiğini rapor etmiştir. Cinsiyete göre koçluk ve öz liderlik becerileri kıyaslandığında; erkeklerde koçluğun daha fazla, kadınlarda ise öz liderliğin daha fazla olduğu görülmektedir. Öte yandan bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Daha geniş örneklem ve daha farklı demografik yapıda bu farkın anlamlı çıkması mümkündür. Yaşa göre elde edilen bulgular, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmamakla birlikte, literatüre benzer sonuçlar vermektedir. Yaş arttıkça, liderlik becerilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Koçluk süreci ise daha çok kuşak ile ilişkili olduğundan, Y kuşağındaki bireylerde (31-35 yaş arası grupta) koçluk becerileri daha yüksek düzeydedir.

Görev türüne göre elde edilen bulgularda da istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmasa da, genel olarak üretim sektörünün niteliğine uygun sonuçlar elde edilmiştir. Mühendis ve teknisyenlerde öz liderlik düzeyleri daha yüksek olup, teknisyenlerde koçluk düzeyi mühendisler göre daha yüksek bulunmuştur. Medeni duruma göre hem koçluk, hem de öz liderlik boyutları evli katılımcılarda daha yüksek düzeydedir. Yine aile tipine göre tüm öz liderlik düzeyleri geniş aileye sahip olan katılımcılarda daha yüksektir. Koçluk düzeyi ise çekirdek aileye sahip katılımcılarda daha yüksektir. Genel

olarak evli ve daha düzenli bir yaşamı olan katılımcıların bu durumlarının iş yaşamlarını da etkilediği, günlük yaşam ile iş yaşamı arasında literatürde değinilen ilişkinin burada da ortaya çıktığı ifade edilebilir.

Gökbulut ve Çoklar (2017) araştırmalarında, teknolojik koçluk düzeyi yüksek olan öğretmenlerde, vizyoner liderlik düzeyinin de yüksek olduğunu rapor etmiştir. Öte yandan bu farklılık, bir ilişkiye işaret etmemektedir. Yılmaz ve Karahan (2010) ise vizyoner liderliğin koçluğun da alt kavramı olan yaratıcılık ile ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Araştırmada elde edilen korelasyon analizi sonuçları, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Bu noktada demografik yapının araştırma örneklemini çerçevesinde homojen olmasının ve farklı demografik yapının yer almamasının etkisi olmakla birlikte, koçluk ve öz liderlik kavramına yeterli ilginin gösterilmemesinin de etkisinin olduğunu ifade etmek gerekir. Her ne kadar personeli motive etme, destekleme, cesaretlendirme gibi koçluk ve öz liderlik geliştirme konusunda etkili olan yöntemler işletmeler içerisinde uygulansa da, koçluk ve öz liderlik üzerine kurumsal ya da formel bir şekilde verilen eğitimden söz etmek mümkün değildir. Bu durumun da araştırma sonuçları üzerinde etkili olabileceği ifade edilebilir. Yine koçluk ile liderlik arasındaki ilişkinin yapısının sektörlere göre farklılık göstermesi nedeniyle, otomotiv sektöründe ilişkinin anlamlı çıkmadığı düşünülebilir.

6. Sonuç ve Öneriler

Geçmişten günümüze insan kaynakları ile ilgili yapılan çalışmalar, aslında bir üretim sürecinin ya da hizmet sürecinin en önemli bileşeninin insan kaynağı olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle bilgi toplumuna geçiş sürecinde bilginin öneminin artması, beraberinde bilgiyi taşıyan insanın da bu süreçteki değerinin artması durumunu getirmiştir. Bunun yanında artan üretimin topluma dağıtılması aşamasında da, beşeri sermayenin aynı zamanda müşteri özelliklerine sahip olması nedeniyle, bireysel değerleri ve becerileri geliştiren, kişisel bilişsel özellikler üzerine yoğunlaşan çalışmaların ve alan uygulamalarının giderek arttığı görülmektedir. Koçluk ve liderlik konuları da, bu kavramların ve uygulamaların öne çıkan ikisi olarak nitelendirilebilir.

Koçluk sayesinde bireyler, kendilerini daha etkili, daha sisteme dahil edilmiş ve yetki devri yüksek bir biçimde görebilmekte, koçluk uygulamaları yapsın ya da bu uygulamalara konu olsun, her iki durumda da işletmeler ya da üretim tesislerinde, beşeri sermayenin etkinliğini arttıran önemli bir unsur olmuştur. Koçluk uygulamalarında birey sadece kendisini analiz etmeyi ve mevcut durumu görmeyi değil, aynı zamanda mevcut duruma ve olası senaryolara karşı çözüm üretebilen, daha dinamik ve daha etkili bir düşünce yapısına kavuşmaktadır.

Liderlik ise koçluktan farklı olarak, aslında uygulamada benzer yöntemleri olsa da, daha fazla yönlendirici ve motive edici bir işleve sahiptir. Günümüzde özellikle liderlik alanında yapılan çalışmalarda dönüşümcü, etkileşimci, geleneksel gibi pek çok liderlik türüne değinilmekte ve bu alanlarda çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle liderliğin sadece hizmet işletmelerinde ya da işletmelerin örgüt yapısındaki bireyler arasındaki hiyerarşiyi, düzeni, örgüt kültürünü etkileyen bir kavram olmadığını, aynı zamanda üretim sürecinden ürünlerin pazarlanmasına, maliyetlerin belirlenmesinden üretimin arttırılması ve rekabet üstünlüğünün sağlanmasına kadar pek çok alanda etkili olduğunu ifade etmek mümkündür.

Araştırma sonuçlarından da görüleceği gibi, ülkemizde beşeri sermayenin üretim sistemi içerisindeki yeri ve önemi yeni anlaşılmaya başlamakta olmakla birlikte, henüz

bu alanda yeterli çalışmalar yapılmamaktadır. Geçmişte klasik sistem üretimde beşeri sermayenin rolü daha çok mekanik kuvvet şeklinde ön plana çıkarken, günümüzde beşeri sermaye işletmeye ilişkin bu algı ve üretim girdisi, bilgi yoğun bir biçime dönüşmektedir. Bu nedenle beşeri sermaye işletmeler içerisinde sadece üretimde ve hizmet sunumunda bir girdi olarak değil, aynı zamanda işletme bilgisini ve deneyimini taşıyan bir unsur olarak görülmektedir. Dolayısıyla özellikle teknik bilgilerin yoğun kullanıldığı üretim sektöründe, beşeri sermayenin geliştirilmesi ve desteklenmesi önem arz etmektedir.

Araştırmada ortaya çıkan sonuç, günümüzde henüz bu alanda yeterli ilerlemelerin kaydedilmemiş olmasıdır. Beşeri sermayenin desteklenmesinde özellikle koçluk ve öz liderlik, etkili sonuçlar veren iki yönetsel kavramdır. Koçluk bireylere analitik düşünme, sorun çözme, geliştirme ve değişime açıklık gibi günümüz dinamik yapısında hayati önem taşıyan becerileri kazandırırken, öz liderlik ise koçluk ile bir bütün olarak bu kazanımların uygulamaya geçmesi ve süreç olarak koçluk kazanımlarının içselleştirilmesini mümkün kılmaktadır.

Araştırmada vurgulanması gereken bir diğer nokta ise koçluk ve öz liderlik ile ilgili becerilerin otomotiv sektöründe daha çok doğaçlama geliştiği ve bu alanda yeterli eğitim ve hizmetlerin verilmediği yönündedir. Özellikle öz liderlik yeterlilikleri, herhangi bir sektör için özelleşmiş bir yapıya sahip değildir. Bu durum öz liderlik vasıflarının etkili bir üretimde performans ve verim artırma aracı olarak kullanılabilmesine karşın kullanılmadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla özellikle alan uygulamalarında ve işletme yönetiminde üretimin artırılması, kaynakların daha etkili kullanımı, işletme içerisinde sinerjinin yakalanması ve uygulanması bakımından, öz liderlik ve koçluk becerilerinin geliştirilmesine yönelik daha fazla çalışmanın yapılması gerekir.

Araştırmada ele alınan örneklem, köklü geçmişi olan otomotiv yan ürünleri üreten sektörde yapılmıştır. Daha güncel olan IT sektörlerinde, bilgi yoğun ve üretim değeri daha yüksek olan sektörlerde araştırmanın tekrar edilmesi, daha geniş örneklem ve farklı demografik yapılarla çapraz kıyaslamalara yer veren araştırmaların yapılması, alanda yapılacak olan yenilik ve geliştirme çabalarına önemli katkı sağlayabilir. Her şeyden önemlisi günümüzde, küreselleşme ve bilgi toplumu sürecinde geçmişe göre daha dinamik ve sürekli gelişen bir yapı her alanda kendisini göstermektedir. Bu dinamik yapıya ayak uydurma ve günümüz rekabet koşullarında ayakta durabilmek, rekabette üstünlük sağlayabilmek için, güncel yaklaşımların yönetimde daha fazla yer almasında yarar vardır.

Kaynakça

- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). “Liderlik “Türleri” Ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Colombelli, A. ve Quatraro, F. (2018). “New firm formation and regional knowledge production modes: Italian evidence”. *Research Policy*, 47(1), 139-157.
- Çayır, A. ve Faydalı, S. (2017). “Birebir rehberlik modeli denemesi; rehber hemşire görüşleri”. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 281-293.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). “İşletmelerde Personel Güçlendirme Kültürünün Yarattığıyla Müşteri Memnuniyetinin Sağlanması”. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 282-303.
- Eren, M. Ş. ve Akyüz, B. (2014). “Koçluk Faaliyetlerinin İşgörenlerin İçsel Motivasyonu Ve Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkileri”. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 167-182.
- Esen, E. (2006). “Koçluk: Yöneticiler İçin Özel Bir Danışmanlık Modeli”. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39(2), 117-134.
- Flückiger, M. ve Ludwig, M. (2018). “Geography, human capital and urbanization: A regional analysis”. *Economics Letters*, 168(1), 10-14.
- Gökbulut, B. ve Çoklar, A. N. (2017). “Bilişim Teknolojileri Rehber Öğretmenlerinin Teknoloji Koçluk Düzeyleri”. *TÜBAV Bilim*, 10(1), 126-138.
- Kaya, H. İ. ve Demir, Ö. (2014). “Öğretmen Adaylarının Öğretmen Yeterlilikleri Hakkındaki Görüşlerinin Bilişsel Koçluk Yaklaşımı Bağlamında İncelenmesi”. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 67-92.
- Konan, N. ve Atik, S. (2015). “Kendi Kendine (Öz) Liderlik Ölçeğinin Eğitim Örgütleri İçin Türkçeye Uyarlanması, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”. *E-International Journal of Educational Research*, 6(3), 101-115.
- Köksal, O. (2011). “Bir Kültürel Liderlik Paradoksu: Paternalizm”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 101-122.
- Lee, K. H., Mauer, D. C. ve Xu, E. Q. (2018). “Human capital relatedness and mergers and acquisitions”. *Journal of Financial Economics*, 129(1), 111-135.
- Neves, P.C. ve Sequeira, T. N. (2018). “Spillovers in the production of knowledge: A meta-regression analysis”. *Research Policy*, 47(4), 750-767.
- Oygür, I. (2018). “The machineries of user knowledge production”. *Design Studies*, 54(1), 23-49.
- Rossi, F., Rosli, A. ve Yip, N. (2017). “Academic engagement as knowledge co-production and implications for impact: Evidence from Knowledge Transfer Partnerships”. *Journal of Business Research*, 80(1), 1-9.
- Sezer, H. ve Şahin, H. (2015). “Koçluk: Tıp Ve Sağlık Bilimleri”. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 42, 33-42.

- Tabak, A., Sıgır, Ü. ve Türköz, T. (2013). “Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması”. *Bilig*, 67, 213-246.
- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). “Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık 2012, 135-150.
- Ünsar S, Ünsar S. (2008). “Hemşirelerin performanslarını geliştirmeye yönelik bir koçluk model önerisi”. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 8(1):1- 6.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). “Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 145-158.

Evaluation of Relationship Between Coaching Provided to Personnel and Leadership Levels in Production Sector

Haldun TURAN

Istanbul Rumeli University
Faculty of Engineering and Architecture
Department of Industrial Engineering
Istanbul, Turkey
orcid.org/0000-0002-0701-7679
haldun.turan@rumeli.edu.tr

Extensive Summary

In recent years, changes in the production management process show that more information is available in production systems and their management, and that today's manufacturing processes become an information intensive sector (Colombelli and Quatraro, 2018: 140-142; Neves and Sequeira, 2018: 751-757; Oygur, 2018: 24-26; Rossi et al, 2017: 2-5). In this process, the information is also evaluated as a competitive advantage tool, and the production management process is more efficient in the enterprises that use the information effectively and accurately, the more lean production in the resource use, the customer and the market dynamics and the enterprises that integrate the business production information from the past in the competition leadership.

The concepts of coaching and self-leadership are two concepts that come to the forefront in the production process in a more active and effective way. It is possible to define the concept of coaching as the most general form of individuals' analytical thinking and their ability to solve their problems on their own, as well as to make effective contributions to the foreground and production process. Self-leadership plays an important role in starting the individual with himself, influencing other people around him, motivating himself to be able to make contributions in the field where he is motivated and to implement this motivation. Therefore, it is possible to state that self-leadership and coaching are the two most important managerial tools to reach the staff envisaged in modern enterprise and production management.

In general, the coaching used to mean taking a person from one place to another defines the person who supports the performance of the individuals up to the desired level conceptually, from the professional selection to the task, to increasing the quality of life without solving the problem (Sezer and Şahin, 2015: 34). The coaching person follows the process in an approach that motivates, focuses and increases attention and self-confidence of the client (Çayır and Useful, 2017: 283). Therefore, it is possible to characterize coaching as a whole of studies carried out by other individuals to ensure that they are motivated, guided and focused within scientific or specific frameworks.

One of the most important features of the coaching process is the development of individuals' thinking levels and problem solving skills. In this way, individuals think more effectively and analyze themselves better. In addition, coaching gives managers the opportunity to use their human resources more effectively and efficiently. In this

way, it is possible to obtain a production system structure in which individuals participate more in the process and take a more effective and active role.

The concept of coaching is a cognitive approach, which differs from classical production methods in human resource management in order to activate human capital and therefore the level of influence among individuals may vary. Investigating the effect of any production input on the final result in production is highly quantitative and based on basic methods. On the other hand, measuring the output of a cognitive input is a highly complicated, open and challenging process. For this reason, important studies conducted with field studies in literature should reach a certain level. Although the concept of coaching is a relatively new concept in the literature, it is now possible to say that the positive effects of human capital on human capital have become an accepted phenomenon.

The concept of leadership shows not only the individuals within an enterprise or production facility, but also the level of taking initiative in the matters of delegation of individuals. In addition, leadership is a cognitive element and it is a difficult concept to measure and evaluate. For this reason, there are no definite accepted types or classifications of leadership today, and there is no single measurement tool to measure leadership precisely. Leadership studies are carried out in many different sizes.

In production management and supervision of production processes, leadership is of great importance in the production of the results of production processes in a positive way. Thanks to leadership, it can be possible to direct and involve staff or all employees in a shorter period of time more effectively in a business or production process. Again, directing and managing leadership in production management and production processes can prevent the emergence of unwanted leadership results. Again, at this point, shaping the sense of leadership of individuals in the leadership structure in accordance with the aims and objectives of the enterprise and production processes can play an effective role in the solution of the problems that will be experienced in the organizational structure for the production systems and the enterprise.

The research is designed in descriptive survey model and it is aimed to describe the relationship between coaching and self-leadership in the automotive sector in the light of quantitative data. Survey method was used as data collection method. In the general information about the literature, document scanning model and content analysis methods which are widely used in social sciences were used.

The universe of the research consists of coaching and self-leadership in the production sector and the automotive sector. The sample consists of a total of 403 automotive sector employees working in the enterprises producing various automotive supplier industry products in the province of Kocaeli in the first period of 2017.

When the demographic structure of the research sample is examined, it is seen that the majority consists of male, 30-year-old, unqualified, married and nuclear family. This distribution shows a structure similar to the reports of employment structure in the Turkish automotive sector and the distribution of households working in the Turkish automotive sector (TUİK, 2016).

Although results were not statistically significant in the findings obtained by the type of task, the results obtained in accordance with the quality of the production sector in general were obtained. Engineers and technicians had higher self-leadership levels

and a higher level of coaching than technicians. Both the level of coaching and self-leadership by marital status are higher in married participants. Again, according to the type of family, all self-leadership levels are higher in the participants who have large families. The level of coaching is higher for participants with a nuclear family. In general, it can be stated that these conditions of the participants who are married and have a more regular life also affect their work life, and that the relationship between daily life and work life mentioned in the literature also appears here.

Gökbulut and Çoklar (2017) reported high level of visionary leadership in teachers with high level of technological coaching. On the other hand, this difference does not indicate a relationship. Yılmaz and Karahan (2010) reported that visionary leadership is related to creativity, which is the sub-concept of coaching. The results of the correlation analysis obtained in the study were not statistically significant. At this point, although the demographic structure is homogeneous in the scope of the research sample and the absence of different demographic structure has an effect, it should be noted that the lack of interest in coaching and self-leadership is also influenced. Although coaching and encouraging employees such as motivating, supporting, encouraging, and encouraging self-leadership are applied within the enterprise, it is not possible to talk about coaching and self-leadership in an institutional or formal way. It can be stated that this situation may have an effect on the research results.

With use of coaching, individuals can see themselves as more effective, more integrated in the system and in a high degree of authority, whether they are coaching practices or subject to these practices. In coaching practices, the individual not only analyzes himself / herself and sees the current situation, but also obtains a more dynamic and more effective thinking structure which can produce solutions against the current situation and possible scenarios.

Leadership, unlike coaching, has a function of more directing and guiding, although it actually has similar methods in practice. Nowadays, especially in the field of leadership studies, many types of leadership such as transformational, interactive and traditional are mentioned and the number of studies in these fields is increasing day by day. Therefore, it is possible to say that leadership is not only a concept that affects hierarchy, order and organizational culture among the individuals in service organizations or organizations, but also it is effective in many fields from production process to marketing of products, increasing costs from production to production and ensuring competitive advantage.

The result of the research is that there has not been enough progress in this field. Coaching and self-leadership, especially in the support of human capital, are two managerial concepts that give effective results. Coaching provides individuals with skills that are of vital importance in today's dynamic structure such as analytical thinking, problem solving, development and openness to change.