

Lider Antrenörlerin Bilgi Sahasında Deplasman Mücadelesi: KKTC Üzerine Görgül Bir Araştırma

An Away Struggle at the Knowledge Stadium for Leader Trainers: An Emprical Study on TRNC

Mustafa SAĞSAN*, Abdurrahman ERTAŞ**, Nazım Serkan BURGUL***

Öz

Bu çalışma, antrenörlerin liderlik beceri gelişimiyle kütüphane ve bilgi kaynakları kullanımı arasındaki ilişkiyi KKTC'deki antrenörler üzerinden irdelemektedir. onbir liderlik becerisi toplamda üç kategoride özetlenerek yapılan çalışmanın teorik boyutunda, doğuştan gelen beceriler, sonradan kazanılmış beceriler ve işbirlikçi beceriler olarak ayrılmıştır. Çeşitli spor dallarında aktif olarak görev yapan toplam 274 antrenörü kapsayan çalışmada üç tane regresyon modeli kurulmuştur. Bu modellerin sonuçlarına göre; antrenörler kütüphaneyi kullandıkça sporcularına faydalı olmak adına hem doğuştan gelen yetenekleri, hem de işbirlikçi davranma becerileri artmaktadır. Bununla birlikte, antrenörlerin bilgi kaynaklarını kullanmaları bir lider olarak işbirlikçi davranış becerilerini etkilemektedir.

Anahtar sözcükler: Liderlik becerileri, yetenek, işbirlikçi davranış becerisi, Bireyin kendi gayretine yönelik becerileri, kütüphane kullanımı, bilgi kaynakları kullanımı

Abstract

This study aims at investigating the relationship between the leadership skills for trainers and library and information resources usage in TRNC. 11 leadership skills are categorized into three variables such as talented skills, acquired skills and cooperative skills. 274 trainers, who are special on various types of sports, had been conducted. The results according to the regression models show that the increasing library usage had been affected by both the talented skills and cooperative skills for trainers. Also, the increasing information resources usage had been affected by only cooperative skills for trainers.

Keywords: Leadership skills, talented skills, acquired skills, cooperative skills, library usage, information resources

* Doç.Dr., Yakın Doğu Üniversitesi Bilgi Yönetimi Araştırmaları Merkezi (BİYAMER) Yönetim Kurulu Başkanı, İnovasyon ve Bilgi Yönetimi Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Programları Başkanı, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Program Koordinatörü

** Yakın Doğu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Uzmanı

*** Yrd.Doç.Dr., Yakın Doğu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Müdür Yardımcısı

Giriş

Bu çalışmanın temel amacı bir antrenörün liderlik becerileri açısından, kütüphane ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Bu yüzden çalışmada öncelikle herhangi bir alanda liderlik yapan kişilerin beceri gelişimlerine yönelik yazın incelenmiştir. Liderlik becerilerinin antrenörler üzerindeki etkisinin nasıl olduğu bu çalışmada araştırılmış ve söz konusu antrenörlerin kütüphane ve bilgi kaynaklarını kullanmalarıyla liderlik becerilerini geliştirmeleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığı, antrenörlük eğitimi perspektifinden saptanmaya çalışılmıştır.

Antrenörlük eğitimi, akademik bir çalışma alanı olarak bu eğitimi veren bölümlerin hedeflerinde açıkça yer almaktadır. Örneğin Efe (2010), antrenörlük eğitiminin amaçlarını nitelikli eleman yetiştirmek, gelişen spor teknolojisi olanaklarını tanıtmak, beden eğitimi ve spor alanında verimli sistemleri tasarlamak ve ülke genelinde beden eğitimi ve sporun gelişmesine katkıda bulunmak olarak sıralamaktadır. Güler (1998) ise bu eğitim türünü, insan organizmasının yapısını, işleyişini ve davranışlarını bilen, ulusal ve uluslararası spor örgütlerini tanıyan ve karşılaştırmalı değerlendirmeler yapabilen, antrenörlük niteliklerine sahip bireylerin yetiştirilmesi olarak tanımlamaktadır.

Antrenörlerin temel amaçlarının sporcularının fiziksel, bilişsel ve sosyal gelişimini birlikte geliştirebilmek yönünde olduğu açıktır. Sporda sporcuların ulusal ve uluslararası düzeyde başarılı olabilmesi, antrenörlerin vermiş oldukları eğitimle paralel ilişki içerisinde dir. Antrenörler sporcuların fiziksel, zihinsel ve sosyal kapasitelerini kullanmada ve geliştirmede etkin bir rol oynadıkları (Tozoğlu, 2003) ve aynı zamanda herhangi bir antrenörün, belirlenen amaç için mücadele eden sporcuların eğitimli yöneticisi olduğu ve bu amaç için sporculara liderlik yaptığı belirtilmektedir (Counsilman'dan akt. Konter, 1996).

Her antrenör bir dereceye kadar etkilidir. Bazıları daha etkili bir öğretmen olurken, bazıları sadece teknik bilgi vermekle yetinmektedir. Ancak antrenörlerin, kişilik özellikleri, zihinsel özellikleri, iletişim özelliği, eğitim ve sürekli gelişime özelliği, ahlak ve moral değerler özelliği, soru sorma özelliği ve liderlik özelliği gibi nitelikleri; antrenörlük mesleğinin icra edilmesinde belirleyici faktörlerdir. Newton ve Fry (1998) antrenörlerin psikolojik özelliklerini sıralarken, antrenörlerin kendi kendini yetiştirmesi, yenilemesi, profesyonel ahlak, özel yaşamda dürüstlük, meslektaşları ile etkin bir işbirliği, açık fikirli, araştırmacı, teşhis yeteneği güçlü, motivasyon, öğrenmek ve öğretme becerisi, duygusal ve zihinsel olarak psikolojik hazırlık, yönetim bilgisi, danışmanlık gibi özelliklerin olması gerektiğini söylerken, antrenörlerin liderlik becerisinin önemine vurgu yapmaktadır (Newton ve Fry'dan akt. Gün, 2014).

Antrenörlerin liderlik becerileri sporcuların fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerini gerçekleştirmelerinde önemli rol oynamaktadır. Antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmesinde önemli etkenlerden biri de antrenörlerin çağın hızlı gelişimine ayak uydurarak bilgi kaynaklarını en üst düzeyde kullanabilmesidir. Bilgi çağının yaşandığı bir dönemde değişim ve dönüşümün hızına yetişebilmek, çağdaş dünyanın gereksinimlerini yerine getirebilmek ise kütüphane ve bilgi kaynaklarını verimli kullanmaktan geçmektedir.

Kütüphane ve bilgi kaynaklarının etkili kullanımını gerektiren bilgi çağı, liderlerin beceri gelişimini de zorunlu kılmaktadır. Tüm bu gelişmeler sporcuları olduğu kadar onları yönlendiren antrenörlerin de söz konusu becerilerle donatılması gereğini ortaya çıkarmıştır. ISTE (International Society for Technology Education – Uluslararası Teknoloji Eğitimi Derneği, 2000) tarafından öğretmenlerde bulunması gereken beceriler sıralanırken bilgi ve teknoloji becerilerine de yer verilmiştir. Öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı becerilerine sahip olmaları ve yeni eğitim teknolojilerini öğretim sürecinde kullanabilmeleri gerektiği ALA (American Library Association – Amerikan Kütüphane Derneği) tarafından da vurgulanmıştır (ALA, 1989; Breivik, Hancock and Senn, 1998).

Antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmelerinde, diri tutmalarında en önemli faktör, antrenörlerin hızla değişen ve dönüşen dünyanın seyrine ayak uydurup, bütün gelişmeleri yakından takip etmektir. Yaşadığımız bilgi çağında, bu gelişmeleri yakından takip edebilmek için kütüphane ve bilgi kaynakları kullanımı belirleyici bir etkidir. Bu kaynakların üst düzey bireylerin, değişen dünya ile birlikte, olgu ve olaylara hakim olması muhtemeldir. Ancak bu hakimiyetle etkili bir liderlik yapılabilir. Zira, antrenörlerin liderlik becerileri, sporcuların başarısında belirleyici bir yerdedir. Kütüphane ve bilgi kaynaklarını etkin bir şekilde kullanan bir antrenörün kuşkusuz sporcularına liderlik etmeye yönelik becerileri de o yönde gelişecek ve sporcularına daha faydalı olabilecektir.

Lider ve Liderlik

Günümüzde karmaşık ve gittikçe büyüyen organizasyonları başarılı bir şekilde yönetmek artık klasik yöntemlerin çok ötesindedir. Bu görevi üstlenecek kişilerin doğuştan getirecekleri yetenekleri yanı sıra, durum ve şartlarda yoğruldukları tecrübe ve yetiştirme ile ilgili bu nitelik ve becerileri kazanabilecekleri ayrı bir gerçektir (Ulukan, 2006).

Liderler içinde bulunduğu durumun özelliklerine göre davranabilmeyi öğrenmelidir. Lider bir sembol, önder, aracı, izleyici, bilgi ve görev dağıtıcı, sözcü, girişimci, problem çözücü, tahsis edici ve arabulucudur. Liderlik ise; belli amaçları sevk ve heyecanla gerçekleştirebilmek için başkalarını ikna edebilme yeteneğidir (Balci, 2002, Yetim, 1996).

Etkili bir liderin temel niteliklerini çeşitli yazarlar farklı başlıklar altında toplamışlardır.

Bunlar;

- ◊ Yüksek performans kültürü yaratma (Loh, 1996),
- ◊ Değişimi etkili yönetme (Larsson, 1996),
- ◊ Paylaşımçı bir vizyona sahip olma (Baltaş, 2000),
- ◊ Amir yerine antrenör lider rolü üstlenme (Baltaş, 2000; Yeniçeri, 2002),
- ◊ Mesleğe bağlılığı gerçekleştirme (Eren, 1998; Ulukan, 2006),
- ◊ İletişim sürecinin etkili yönetimi (Dengiz, 2000),
- ◊ Güven duygusunu harekete geçirme (Dengiz, 2000),
- ◊ Etkili takım ve bilgi yönetimidir (Ulukan, 2006).

Liderlik kavramının literatürde pek çok tanımı vardır ancak en sade tanımıyla, belirli amaçlara ulaşmak için başkalarını etkileme gücü olarak ifade edilebilir. Bu yüzden tek başına bir liderlikten bahsetmek mümkün değildir. Liderlik diğer insanlarla münasebeti gerektirir. Dolayısıyla liderlik sürecini anlamaya çalışırken liderin etkileşim içinde bulunduğu insanların özelliklerini de göz önünde tutmak gerekir. Liderlerin sergilediği davranış ve roller, etkileşim içinde bulunduğu insanların değer yargıları ile şekillenmiştir (Konter, 1996). Daha genel anlamda liderlik, örgütün amaçlarına ulaşabilmek için izleyicilerinin istekli katılımını sağlayan sosyal etki sürecidir. Liderlik sadece güce dayanan bir süreç değil; danışmanlık, güven, sevgi, tutku, tutarlılık, kararlılık ve sabır isteyen bir durumdur (Ulukan, 2006).

Başlıca Liderlik Becerileri

Literatüre bakıldığında, liderlik becerileriyle ilgili farklı amaçlara yönelik olarak farklı sınıflamaların yapıldığı görülmektedir. Ancak söz konusu bu sınıflamaları vermeden önce, liderlik becerilerinin ne olduğuna yönelik bir tanımın verilmesi gereği vardır.

Liderlik becerileri, liderin sahip olduğu temel yetenekler olarak doğuştan ve sonradan kazanılan beceriler olarak değerlendirilebilmekte ve birçok çalışmada bu konuyla ilgili liderlik becerilerin neler olduğu konusunda araştırmalar yapılmaktadır. H. J. Thamhain (1992), liderlik becerilerini yönetsel, teknik ve bireysel kategorilerde değerlendirmektedir.

Liderlik becerilerine ilişkin sınıflamalar üç kategoride yapılmaktadır. Birinci kategori, boy, kilo, fiziki uygunluk ve yaş gibi özellikleri ele alan fiziksel faktörler, ikinci kategorik zeka, konuşma akıcılığı, eğitim ve bilgi düzeyi gibi faktörlerden, üçüncü kategori ise kişisel özelliklerin geniş bir çevresinin incelenmesi yani, tutuculuk, içe dönüklük, dışa açıklık, kişisel uyum, kendine güvenme, ilişkilerde hassaslık ve duygusallık gibi faktörleri içermektedir (Çalışkan, 2001).

Bir liderin sahip olması gereken temel özellikleri Şahin, Temizel ve Örselli (2007) şöyle sıralamaktadır. Lider;

- ◇ Kendisini tanır,
- ◇ Dinlemesini bilir,
- ◇ İşinde uzmandır ve işleri basitleştirir,
- ◇ Grup üyelerini iyi tanır ve güvenir,
- ◇ Amaçları belirler,
- ◇ Doğru ve hızlı karar alır,
- ◇ Sonuçları denetler,
- ◇ Demokratiktir, grup üyelerini karara katar,
- ◇ Zıt görüşleri davet eder,
- ◇ Geleceği görür, geleceğin getireceği olumsuzluklara karşı sürekli olarak tetikte olur ve sağduyulu planlar yapar,
- ◇ Ödün vermeyeceği amaçlar için, sabırlı, kararlı ve yüreklilikle direnir,
- ◇ Umutsuzluğa en zor koşullarda bile kapılmaz, çevresine sürekli güven vererek morali yüksek tutar,
- ◇ Her şeyden önce tasarımcıdır,
- ◇ Varsayımları test eder ve açığa çıkarır,
- ◇ Alçak gönüllü olur,
- ◇ Zamanı iyi kullanır,
- ◇ Dürüst ve erişilebilir olur,
- ◇ Çalışanlarının moralini yüksek tutar,
- ◇ Takım çalışmasını ve birlikteliği özendirir,
- ◇ Gerektiği zaman risk alır,
- ◇ Hedefleri ve standartları belirler,
- ◇ Aşırı denetleme yapmaz,
- ◇ Eleştirilmekten korkmaz.

Yine Ulukan (2006) bir lideri; rehber, kararlı ve tutarlı, çalışkan, kendini geliştiren, başarılı, hırslı, yaratıcı, uzman, özgüveni yüksek, güvenilir, vizyon sahibi, etkili iletişim kurabilen, risk almayı seven, dürüst ve takım çalışmasını önemseyen özelliklere sahip birey olarak tanımlamaktadır.

Rehber Olmak

Liderlik açısından rehber olmak, sporculara örnek olmak, kendi kendilerini idare edebilecekleri yol ve yöntemleri göstermek açısından önemlidir. Lider, rehberlik yaparken sporcuların kendilerini adayabilecekleri, onlarda heyecan yaratacak fikirler geliştirebilmelidir. Rehber, sporcuların fikirlerine yönelik gücü, görüntüyü ve heyecanı bir araya getirerek oluşturan kişidir. Bu gücü anlamak, liderliğin en önemli göstergesidir (Özden, 2002).

Kararlı Olmak

Çeşitli ve farklı seçeneklerden birini ya da birkaçını seçmeye karar verme becerisini oldukça önemlidir. Karar verme becerisi, özellikle liderlik işlevleri olan planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetlemenin etkin olarak yerine getirilmesi açısından önemli olabilmektedir. Bu nedenle de bu becerinin liderler için önemi büyüktür (Sunay, 2009). Sporculara liderlik yaparken tutarlı olmak aşırı derecede önemlidir. Kararlarda tutarlı olmak, önem verilen konulara ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir (Rossen, 1999).

Çalışkan Olmak

Eyleme geçen, çetin kararlar alabilen disiplinli ve cesaretli olan liderler, dönüşümcü liderler olarak tanınırlar. Dönüşümü gerçekleştirmek için alışılmışın dışında farklıdırlar ve cesur kararlar alabilmektedirler (Özden, 2002). Liderin ömür boyu öğrenme aşkı, yeni fikirler arama ve onları açıklıkla dinleme hırısı pek çok başarının temelinde yatan unsurdur. Kendini geliştirmek için öğrenme lider için daima etkinliğini koruyan bitmez bir süreçtir. Yaşam boyu öğrenme; sürekli değişen bir ortamda büyük başarılarla ya da olağanüstü sonuçlarla, zekadan, sosyo-ekonomik durumdan, karizmadan, resmi eğitimden daha fazla ilişkili olabilir (Kırım, 1998)

Başarılı Olmak

Liderin gösterdiği yüksek performans ve cesaret, sporcuları da yüreklendirecektir. Liderin başarısı, sporcuların da başarısını tetikleyecek bir faktördür. Etkili liderliğin bir diğer özelliği de yaratıcılıktır. Yaratıcı olana ve yaratıcı fikirleri destekleyen antrenörler, sporcuların gelişmesinde önemli katkıda bulunmaktadır.

Uzman Olmak

Liderin, yaptığı ve yönettiği işi iyi bilmesi gerekmektedir. Yapılan spora ilişkin detaylı bilgiye sahip olunmasının yanında, bilinmeyen konuların araştırılması yönünde de öğrenmeye ve gelişmeye açık olunmalıdır. Antrenörlerin liderlik becerilerini etkili bir şekilde ortaya koyabilmelerinde, eğitilmiş olmaları önemli bir faktördür.

Özgüvenli Olmak

Özgüven, her türlü şart ve durumda doğru ve uygun hareket edebilme inancıdır. Özgüven yeterlilikten gelir, sıkı çalışma ve kendini adamayı gerektiren becerilerde uzmanlaşmaya dayanmaktadır. Yeteneklerini bilen ve kendine inanan liderler özgüvenli olmaktadır. İrade ve öz disiplinle beraber özgüven, liderin hiçbir şey yapmamanın daha kolay olduğu durumlarda harekete geçmesini ve kendi adamlarına da aynı şekilde davranmaya ikna etmesini kolaylaştırmaktadır (Gürsoy, 2005). Sporcu ile doğru ve etkili bir iletişim ancak güven ilişkisinin sağlanmasıyla mümkündür. Sporcu ile antrenör arasındaki ilişkiyi bir arada tutan faktör olarak güven, liderin kendisini ve isini paylaşmasını, dikkatle dinleme becerilerini geliştirmesini, tutarlı ve kestirilebilir bir yapıya sahip olmasını, birlikteki bütün kapıların açılarak bilginin serbestçe dolaşmasını sağlamaktadır (Rossen, 1999).

Vizyoner Olmak

Sporcuları etkileyebilecek ve onları harekete geçirebilecek liderlik, vizyon sahibi olmayı gerektirir. Sallman ve Heinize (1995), değişim ve dönüşümün sağlanabilmesi için liderin insanı merkeze alan, olumlu değer yargılarına önem veren, coşkuyu ve vizyoner enerjiyi canlandırabilen vizyon sahibi karizmatik kişilik özelliklerine sahip olması gerektiğini dile getirmektedir.

İletişim Kurmak

İletişimde temel kaide kapıların açık olmasıdır. Bu karşılıklı güven ve problem çözmede başlangıçtan itibaren beraber olduğunu gösteren bir güven ortamı ile sağlanır. Antrenör her zaman sporcularla iletişim kanallarını açık tutarak, etkin bir iletişim ortamı oluşturmaktadır.

Risk Almak

Geleceğe ilişkin olaylar hakkında, olası sonuçlara dair karar vermek, bir lider için çok zordur. Antrenör gelecekle ilgili kararlarını verirken, karar sürecinde önemli yere sahip olan risk faktörünü hesaba katmalı, yalnız risk almaktan da korkmamalıdır.

Dürüst Olmak

Ancak büyük değişimlere, söylediğini yaparak sporculara canlı model olabilen antrenörler liderlik yapabilirler. Sporcular onlara güvenir, çünkü onlar inandıkları değerler doğrultusunda davranır. Zira lider, değer, söz ve eylemleriyle tutarlı olan kişidir. Dürüst davranmanın ön koşulu neyin değerli ve önemli olduğu konusunda antrenörün kendisine ve sporculara karşı dürüst olmasıdır (Özden, 2002).

1.1.11. Takım Çalışması

Kurumların başarılı olabilmeleri için onları oluşturan bireylerin sinerjik birlikteliğine ihtiyaç vardır diyen Sidi başarıyı, kişilerin doldurdıkları pozisyonların o kurumun hedeflerine yönelik çalışmalarında ortaya koydukları bilgi, beceri, tutum ve davranışlarının başka bir deyişle, teknik ve davranışsal yeterliliklerinin bileşkesi olarak tanımlamaktadır. Bu başarının oluşmasında bir arada çalışan kişilerin yeterliliklerini birleştirmesi belirleyici bir öneme sahiptir (Akt. Çelebi, 2002).

Kütüphane ve Bilgi Kaynakları Kullanımı

Yukarıdaki bağımsız değişkenlerin, ayrı ayrı hem kütüphane kullanımına hem de bilgi kaynakları kullanımına olan etkisini amaçlayan çalışma, bağımlı değişken olarak hem kütüphane kullanımını hem de bilgi kaynakları kullanımını ele almıştır.

Kütüphane Kullanımı

KKTC'deki antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirebilmelerini anlayabilmek için kütüphane kullanımının ne olduğunu ve hangi parametreler altında değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin öncelikle kütüphane türlerinin verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, kütüphane türleri için geleneksel türdeşmelerden hareket etmek yerinde olacaktır. Bunlar sırasıyla halk kütüphaneleri, çocuk kütüphaneleri, gezici kütüphaneler, okul kütüphaneleri, üniversite kütüphaneleri, milli kütüphane, ihtisas kütüphaneleri, dokümantasyon merkezleri olarak ayrılmaktadır. Kuşkusuz araştırma kapsamında bu kütüphane türlerinden en fazla ilgi alanına giren, üniversite kütüphaneleri ile ihtisas kütüphaneleri girmektedir.

Literatürde, üniversite kütüphanelerini şu şekilde tanımlayabiliriz: "Üniversitelerin temel işlevlerini yerine getirebilmesi için; mevcut bilginin toplanması ve korunması, araştırma yapma, öğretim yapma, yayın yapma, bunları yayma ve bilgi hizmeti verme ve yorumlama başlıklarında yüksek eğitimi yerine getirecek bilgi ve belgeleri bu temel işlevler çerçevesinde derleyip toplayan ve hedeflediği kullanıcı kesimine sunan (üniversite öğrencileri, öğretim elemanları) kütüphane türleridir (Köprülü, 1994, s.27).

Aynı şekilde ihtisas kütüphaneleri tanımlamak için literatürdeki çalışmalardan da hareketle bu kütüphaneleri belirli bir konudaki her türlü bilgi kayıtlarını derleyen ve belli kullanıcı kesimine bilgi yayını derlemesi konusunda hizmeti veren kütüphaneler şeklinde ifade edebiliriz (Çakın, 1991).

Kütüphane kullanımı ise, kütüphanelerin belirli amaçlarla ve belirli aralıklarla ziyaret edilmesi anlamına gelmektedir. Nitekim, kütüphaneyi kullanan kişiye de genel olarak "kullanıcı" adı verilmemektedir. Bu amaçlar farklı farklı olabilmektedir. Örneğin, bireyin yani kullanıcının kişisel gelişimi için, kendisine verilen bir görevi tamamlayabilmesi için kütüphaneyi ziyaret etme alışkanlığı kazandığı söylenebilir. Kuşkusuz bu alışkanlığın

kütüphanenin hangi aralıklarla ziyaret edildiği ile de doğrudan ilişkisi vardır. Örneğin, sık sık kütüphaneyi ziyaret etmesi, haftada bir kez kütüphaneyi ziyaret etmesi, yeri uzak dahi olsa kütüphaneyi ziyaret etmesi ve ayda bir veya üç ayda bir kez kütüphane ziyareti bu değişkeni açıklayan hususlardır.

Araştırmanın ikinci bağımsız değişkeni, bilgi kaynakları kullanımınıdır. Bu değişkenin ne olduğunu açıklamadan önce, bilgi kaynakları hususundaki literatüre kısaca değinmekte fayda vardır. Genel olarak bilgi kaynakları üç temel kıstasa göre türlere ayrılmaktadır (Kaye, 1995). Bunlar;

1. İçerdikleri bilgilerin niteliklerine göre: Bu kıstasta birincil ve ikincil olarak bilgi kaynakları ikiye ayrılmaktadır. Birincil kaynakların başında kitaplar gelmektedir. Monografiler, derleme eserler, kongre, konferans ve sempozyum bildiri kitapları ve resmi yayınlar bu guruba girmektedir. Birincil kaynakların ikinci grubu süreli yayınlardır. Üçüncü grubu ise teknik yayınlar dördüncü ve son grubu ise yayınlanmamış belgelerdir. İkincil belgeler ise, bibliyografyalardır.

2. Bilgilerin kayıtlı olduğu ortamlara göre: Bu kategoride basılı ve elektronik kaynaklar yer almaktadır.

3. Biçimlerine göre: Burada veri, kayıtlar, metin ve çoklu medya ortamları olarak bilgi kaynaklarını sınıflamak mümkündür.

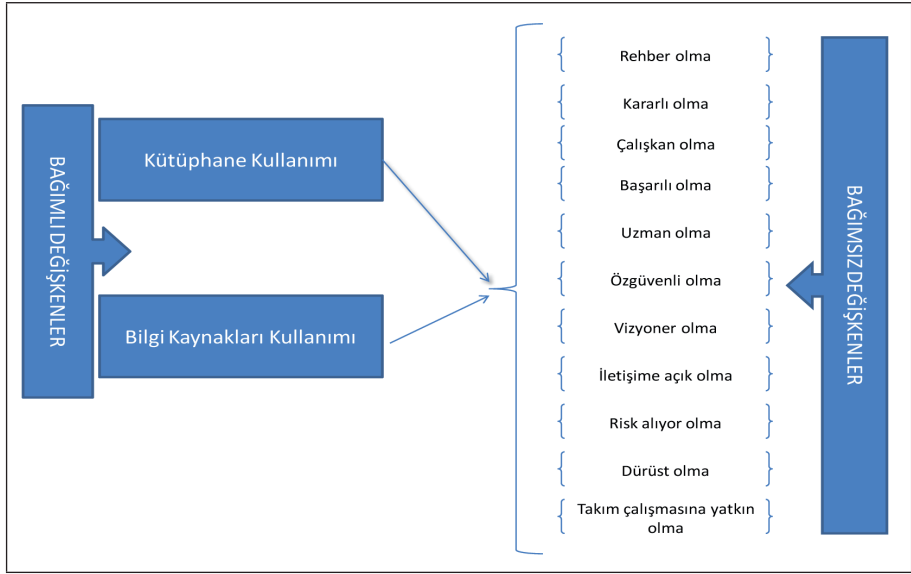
Bilgi kaynakları ile ilgili bu kategoriler dikkate alındığında, bilgi kaynakları kullanımının hangi amaçlarla ne sıklıkta gerçekleştiği ve genellikle hangi türlerinin kullanıldığı sorusu gündeme gelmektedir. Yine kullanıcının bilgi kaynaklarına kolay erişimi bu bağlamda değerlendirilebilir.

Araştırmanın Modeli ve Temel Sorunsalı

Bu araştırmanın modeli, iki ya da daha çok sayıda değişkenin arasındaki ilişkiyi belirlemeyi sağlayan ilişkisel tarama modelidir (Şekil 1).

Tarama modeli, genel ve örnek olay taramaları olarak ikiye ayrılmaktadır. Sadece bir değişkenin incelendiği veya değişkenlerin ayrı ayrı incelendiği model, genel tarama modeli olurken, birden fazla değişkenin arasındaki ilişkiyi belirleyen model, ilişkisel tarama modelidir (Büyüköztürk vd. , 2008).

İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesindeki Antrenörlük Eğitimi Bölümlerinden mezun olmuş antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmede bilgi kaynakları ile kütüphane kullanımı arasındaki çoklu ilişki yönünü bulabilmektir.



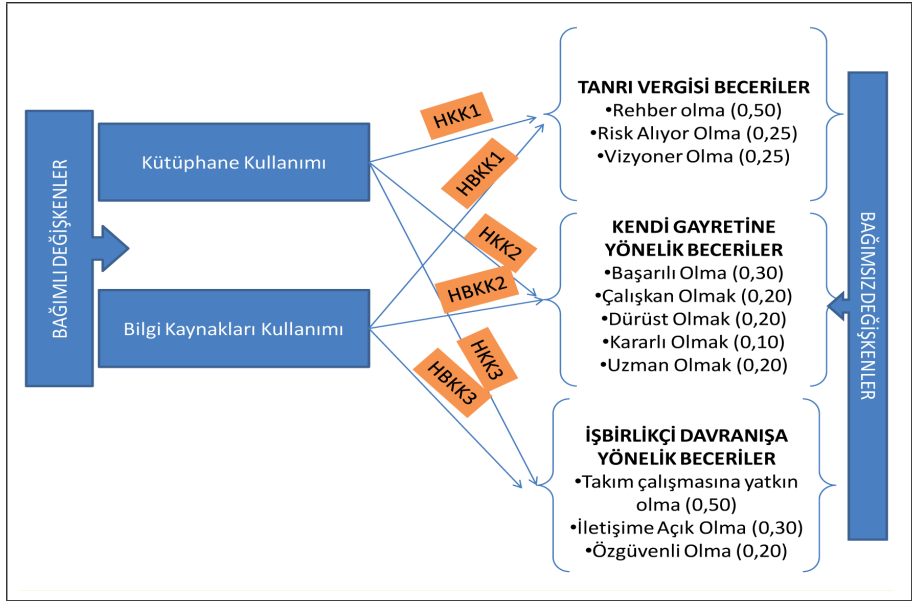
Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu bağlamda araştırmanın kurama dayalı temel sorunsalı şu şekilde ifade edilebilir: Herhangi bir liderin liderliğe dayalı özellikleri doğuştan mı gelmektedir yoksa yoksa öğrenilebilir bir niteliğe mi bağlıdır? Çalışma bu temel sorunsalın özellikle ikinci kısmına dayalı olarak "öğrenilebilir" niteliğe odaklanmış ve bu bağlamda kütüphane kullanımı ve bilgi kaynakları kullanımının bu öğrenmeyi tetikleyecek bir kolaylaştırıcı olduğu sonucuna varmıştır. Bir diğer deyişle, eğer liderlik öğrenilebilir bir konu ise, o zaman bu öğrenmenin yollarından bir tanesi bilgi kaynaklarını ve kütüphaneyi kullanmak olacaktır.

Araştırma modelinde toplam 11 adet olarak belirlenen liderlik özellikleri ile bağımlı değişken olarak belirlenen kütüphane ve bilgi kaynakları kullanımı arasındaki ilişkilerin belirlenmesi bu çalışmanın temel amacıdır. Bu sayede liderlik özelliklerinin öğrenilebilir boyutunun altı çözümlenmiş olacaktır.

Bağımsız Değişkenlerin Gruplandırılması

Yukarıdaki modelde toplam onbir adet bağımsız değişken vardır. Söz konusu bu bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları düşük çıktığından, bu onbir değişken gruplandırılarak ve ağırlıklandırılarak üç temel değişkene indirgenmiştir. Bu değişkenler sırasıyla (1) Yetenekler, (2) antrenörün kendi gayretine yönelik becerileri, (3) liderin işbirlikçi davranışına yönelik becerileri olarak gruplandırılmıştır (Şekil 2).



Şekil 2. Bağımsız Değişkenlerin Gruplandırılması

Bağımsız değişkenler dikkate alındığında toplam on bir adet bağımsız değişkeni üç temel kategoriye ayrılarak ağırlıklandırılabilir. Bunlardan birincisi yetenektir. Bu değişkende rehber olma parametresinin ağırlıklandırılması 0,50 risk alıyor olma ile vizyoner olma ağırlıklandırılması ise 0,25'dir. Toplamda üç alt parametre bir tam sayıya tamamlanarak Tanrı vergisi beceriler adı altında yeni bir bağımsız değişkene indirgenmiştir.

İkinci bir değişkenin adı liderin kendi gayretlerine yönelik becerileridir. Bu değişkene beş parametre eklenmiştir. Bunlar içerisinde en önemli Başarılı olma parametresi olduğu için ağırlıklandırılması 0,30'dur. Daha sonra sıra ile çalışkan olmak dürüst olmak ve uzman olmak birbirleri ile eşit derecede öneme sahip olduklarından 0,20; kararlı olmak ise en az derecede öneme sahip olduğundan 0,10 ile ağırlıklandırılmıştır.

Üçüncü ve son kategori liderin iş birliği davranışına yönelik beceriler olarak ifade edilmektedir. Bu değişken içerisinde takım çalışmasına yatkın olma en önemli olduğundan 0,50 ikinci derecede önem sahip olan iletişime açık olma olduğundan 0,30 ve en az öneme sahip özgüvenli olma olduğundan 0,20 ile ağırlıklandırılmıştır.

Şekil 2'den anlaşılacağı üzere liderin becerilerine dayalı özellikleri on bir parametreden korelasyon tablosundaki ilişki durumuna göre üç temel bağımsız değişkene indirgenmiştir. Bunun sebebi söz konusu bu on bir değişkenin korelasyon tablosunda

birbirleri ile yüksek derecede ilişkiye (neredeyse %70'e varan bir anlamlılık düzeyi söz konusu) sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı on bir bağımsız değişken üç temel değişkene indirgenmiş ve aralarındaki korelasyon düzeyi azaltılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan "Antrenörlerin Liderlik Becerilerinde Bilgi Kaynaklarını Kullanma Alışkanlıkları Ölçeği", "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Hiç Fikrim Yok", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" şeklinde 5'li likert tipindedir. Ölçek 59 sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada KKTC de bulunan antrenörlere uygulanmak üzere bir anket formu oluşturulmuştur. Anket soruları

- ◇ Katılımcının demografik bilgilerinden oluşan genel sorular,
- ◇ Kütüphane kullanımı ile ilgili sorular
- ◇ Bilgi kaynakları ile ilgili sorular
- ◇ Anket sorularının 7 tanesi Kütüphane kullanımı ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Örneğin; "Kişisel gelişimim için kütüphaneyi ziyaret ederim."; "Kendimi geliştirmek için kütüphaneye gitmeye gerek yok "; "Kişisel gelişimim için haftada en az bir kez kütüphaneyi ziyaret ederim."soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularının 7 tanesi Bilgi kaynaklarını kullanma ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Örneğin; "Kişisel gelişim için kütüphanelerdeki bilgi kaynaklarına odaklanırım"; "Kişisel gelişimim için bilgi kaynaklarına kolay erişimi önemserim"; "Kişisel gelişimim için basılı bilgi kaynaklarına ulaşmaktan daha çok keyif alırım" Soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularının 5 tanesi Liderlik becerilerinden ilki olan Rehber olma ile ilgili sorulardır. Örneğin; "Sporcularım arasında ortak bir kültür ve değer yaratırım"; "Sporcularıma yol göstericilik yaparım"; "Sporcularıma örnek olmaya çalışırım" soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 3 tanesi Kararlı olmak ile ilgili sorulardır. Örneğin;"Sporcularımla ilgili verdiğim kararlarda tutarlıyım"; "Sporcularımla ilgili verdiğim kararlardan vazgeçmem" soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularının 5 tanesi çalışkan olmak ile ilgili sorulardır. Örneğin;"Sporcularımın eğitimi için çalışkan olmaktan kaçınmam"; "Sporcularımı gelişiminde disiplinden ödün vermem"; "Sporcularımın gelişimi için kendimi geliştirmeyi bir görev bilirim" soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 4 tanesi Başarılı olmak ile ilgilidir. Örneğin; "Sporcularıma karşı her zaman olumlu bir imaj çizerim"; "Sporcularımın daha fazla çalışabilmeleri için onlara fırsatlar yaratırım"; "Sporcularımın gelişiminde, birçok antrenörün yapmaya cesaret edemediği çalışmaları başarmaya gayret ederim" soruları örnek verilebilir.

- ◇ Anket sorularından 4 tanesi uzman olmak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcularımın gelişiminde birçok antrenörden farklı olarak bildiğim doğru yoldan ilerlerim”; “Sporcu gelişimi benim en iyi bildiğim iştir”; “Sporcularımın gelişimi için deneyimlerimi paylaşmaktan kaçınmam” soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 5 tanesi Özgüvenli olmak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcularımın gelişiminde kendime güvenerek her engeli aşabileceğime inanıyorum”; “Sporcularım, kendilerini nasıl geliştirebileceklerine yönelik bana güvenir”; “Sporcularımın nasıl gelişeceklerine dair özdisiplinim ve iradem tamdır” soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 4 tanesi Vizyoner olmak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcuların gelişiminde çıkmaz yollara girmemeye özen gösteririm”; “Sporcuların gelişi için koyduğum hedeflerden sapmam” soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 3 tanesi İletişim kurmak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcularım la sözlü olarak iyi iletişim kurarım”; “Sporcularımda takım ruhunu geliştirmek için ortak bir inanç yaratırım” soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 3 tanesi Risk almak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcularımın gelişiminde risk alarak ilerlerim”; “Sporcuların gelişiminde kararlar belirsiz olsa bile, bunların alınması yönünde çaba sarf ederim” soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 4 tanesi Dürüst davranmak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcuların gelişiminde dürüst davranırım”; “Sporcularımın gelişiminde özümle sözüm birbirini tutar”; “İnanmış olduğum değerleri hem sporcularıma hem de kendime dürüstçe anlatırım” soruları örnek verilebilir.
- ◇ Anket sorularından 4 tanesi Takım çalışması ile ilgilidir. Örneğin; “Aynı fikirleri paylaştığım sporcularımla birlikte ilerlerim”; “Takım ruhunu yaratmak için sporcularıma güvenirim”; “Sporcularım arasında çalışma arkadaşlıklarının oluşmasına gayret ederim” soruları örnek verilebilir.

Verilerin Toplanması

Anket tasarlandıktan sonra veriler, katılımcılar tarafından birebir görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Anketin çıktısı alınarak toplamda yaklaşık 350 kişiye verilmiştir. Bunlar içerisinde 274 dönüş olmuştur.

Ölçeğin uygulama süreci 1 ayda tamamlanmıştır. Araştırma KKTC'deki spor bakanlığına bağlı spor şurası kitabından elde edilmiştir. Katılımcılar kartopu yöntemi ile elde edilmiştir. Örneğin bir spor salonuna gidilmiş oradaki antrenörlere anket doldurulmuş daha sonra oradaki antrenörlerden tanıdıkları antrenör olup olmadığı sorulmuş varsa isim alınmış ve bu şekilde giderek daha çok katılımıya ulaşılmıştır.

Araştırmanın Güvenirliği ve Hipotezler

Yapılan ankette bağımlı değişkenler olarak kütüphane kullanım sıklığı ile bilgi kaynakları kullanım sıklığı tespit edilmiştir. Kütüphane kullanım sıklığı değişkeninin ölçülmesi için sorulan 7 sorudan 4. Soru atılmış ve güvenirlilik seviyesi olarak % 87,8 oranı yakalanmıştır. Bilgi kaynakları kullanım sıklığı için sorulan 7 sorudan 2 soru atılarak % 67,1 oranı yakalanmıştır.

Bağımsız değişkenler için liderlik özelliklerinden rehberlik için %87,4, kararlılık için %66,8, çalışkanlık için %87,1, başarılı için %83,1, uzman için %72,7, özgüven için bir soru çıkarılınca %84,7, vizyonerlik için %83,8, iletişim için %72,5, risk almak için % 70,9, dürüstlük için %82,0 ve takım çalışması için %77,4 güvenirlilik seviyeleri tespit edilmiştir.

HKK₁. Yetenekleri ile kütüphane kullanımı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

HKK₂. Antrenörlerin kendi gayretlerine yönelik becerileri ile kütüphane kullanımı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

HKK₃. Antrenörlerin işbirlikçi davranışa yönelik becerileri ile kütüphane kullanımı arasında bir pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

HBKK₁. Antrenörlerin Tanrı vergisi becerileri ile bilgi kaynakları kullanımı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

HBKK₂. Antrenörlerin işbirlikçi davranışa yönelik becerileri ile bilgi kaynakları kullanımı arasında bir pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

HBKK₃. Antrenörlerin işbirlikçi davranışa yönelik becerileri ile bilgi kaynakları kullanımı arasında bir pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıdaki hipotezleri, araştırma modeline aşağıdaki şekilde eklemeyebiliriz.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini KKTC'de eğitim veren antrenörler oluştururken, örnekleme değişik branşlarda KKTC'de eğitim veren 274 antrenör oluşturmaktadır. Seçilen antrenör sayısı, genel antrenör sayısının %27'sini oluşturduğundan, örneklem evreni yüksek bir oranda temsil etmektedir.

Lider olarak antrenör seçilmesinin sebebi, bu liderlerin öğrenme odaklı olmaktan ziyade daha fazla dışsal odaklı bir liderlik tarzı geliştirme eğilimlerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışmada antrenörler seçilmiştir.

Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda ankette antrenörlerin kütüphane kullanımı ile bilgi kaynakları kullanımı ile tanrı vergisi beceriler, kendi gayretine yönelik beceriler ve işbirlikçi davranışa yönelik beceriler arasındaki korelasyonlara ilişkin veriler Tablo II'de sunulmuştur.

Tablo II. Kütüphane Kullanımı ile Bilgi Kaynakları Kullanımı ile Tanrı Vergisi Beceriler, Kendi Gayretine Yönelik Beceriler ve İşbirlikçi Davranışa Yönelik Beceriler Arasındaki Korelasyonlar

		Kütüphane kullanım	Bilgi kaynak kullanım	Tanrı vergisi	Kendi gayreti	İşbirlikçi
Kutup kullanım	Pearson Correlation	1	,423**	,131*	,075	,142*
	Sig. (2-tailed)		,000	,030	,216	,018
	N	274	274	274	274	274
Bilgi kaynak kullanım	Pearson Correlation	,423**	1	,485**	,456**	,500**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	274	274	274	274	274
Allah vergisi	Pearson Correlation	,131*	,485**	1	,841**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000		,000	,000
	N	274	274	274	274	274
Kendi gayreti	Pearson Correlation	,075	,456**	,841**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,216	,000	,000		,000
	N	274	274	274	274	274
İşbirlikçi	Pearson Correlation	,142*	,500**	,788**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,000	,000	
	N	274	274	274	274	274

**Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Bu araştırmanın amacı; antrenörlerin liderlik becerileri gelişimi ile kütüphane ve bilgi kaynakları kullanımı arasında bir ilişkinin olup olmadığını sınamaktır. Bu amaca yönelik olarak kütüphane kullanımının liderin tanrı vergisi becerisini geliştirmesine yönelik 0.05 düzeyinde ,131 anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Liderin kendi gayretine yönelik beceri gelişimi ile kütüphane kullanımı arasında bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşın liderin işbirlikçi davranışa yönelik becerisi gelişimi ile kütüphane kullanımı arasında 0.05 düzeyinde ,142 anlamlılık saptanmıştır.

Liderin beceri gelişimi ile bilgi kaynakları kullanımı arasındaki ilişkiye bakıldığında her üç beceri gelişimi ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu anlamlılık düzeyi her üç bağımsız değişken için 0,01 düzeyindedir. Tanrı vergisi liderlik beceri gelişiminin ,485 liderin kendi gayretine yönelik beceri gelişiminin ,456 ve son olarak liderin işbirlikçi davranış becerisi gelişiminin ,500 olduğu korelasyon tablosundan açıkça görülmektedir.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ilişki düzeyi çıkarlar üzerine üç regresyon modeli kurulabilir. Bu modeller korelasyon tablosu baz alınarak kurulmuştur. Kurulan regresyon modelleri tablosu Tablo III'te sunulmuştur.

Tablo III. Kurulan Regresyon Modelleri Tablosu

Modeller	Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Anova Tablosundaki Anlamlılık Düzeyi	Adjusted R Square (Ayarlanmış R kare)	Coefficients (Katsayılar)	Standartized Coefficient (Beta) Standartlaştırılmış Beta Katsayısı
Model-1	Kütüphane Kullanımı	Tanrı vergisi beceriler	,000	,017	(1) Etkili (,030)	,131
Model-2	Kütüphane Kullanımı	İşbirlikçi Davranışa Yönelik Beceriler	,001	,020	(1) Etkili (,019)	,142
Model-3	Bilgi Kaynakları Kullanımı	Tanrı vergisi beceriler Kendi Gayretine Yönelik Beceriler İşbirlikçi Davranışa Yönelik Beceriler	,000	,265	Etkili İşbirlikçi Davranışa Yönelik Beceriler (,001)	,292

**Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Model 1. Bu model kütüphane kullanımı ile liderin tanrı vergisi becerileri arasındaki etki düzeyini incelemektedir. Modelin anova tablosu incelendiğinde ,000 düzeyinde anlamlı olduğu ayarlanmış R karesi ,017 ve katsayısının ise ,030 düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Modelin standartlandırılmış beta katsayısı ,131'dir. Yani liderin tanrı vergisi becerilerinin bir birim artması kütüphane kullanımını 0,13 düzeyinde artırmaktadır.

Model 2. Bu model de korelasyon tablosundan hareketle oluşturulmuştur. Kütüphane kullanımının liderin işbirlikçi davranışına yönelik becerisi üzerine olan etkisine bakılmıştır. Model ,001 düzeyinde anlamlıdır modelin R karesi ,020 katsayısı ise

,019 dur. Modelin beta katsayısı ,0142'dir. Yani liderin işbirlikçi davranışına yönelik beceri gelişiminin bir birim artması kütüphane kullanımını 0,14 birim etkilemektedir.

Model 3. Bu modelde bilgi kaynakları kullanımının her üç bağımsız değişkene olan etkisi incelenmiştir bu yönde kurulan modelde ,000 düzeyinde anlamlıdır. Modelin R karesi ,265 olup beta katsayısı ,292'dir. Burada sadece liderin işbirlikçi davranışa yönelik beceri gelişimi ile bilgi kaynakları kullanımı birbirlerini etkilemektedir. Bir diğer deyişle liderin işbirlikçi davranışa yönelik becerilerinin bir birim artması bilgi kaynakları kullanımını 0,29 birim etkilemektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Dünyada ve Türkiye'de beden eğitimi ve spor bilimlerine verilen önemin artmaya başlamasıyla birlikte, Kuzey Kıbrıs'ta da beden eğitimi ve spor bilimlerine verilen önem de giderek belirginleşmeye başlamıştır. Antrenörlük eğitiminde nitelik faktörü, spor bilimlerinin gelişmesinin ön koşulu sayılmaya başlamıştır.

Nitelikli antrenörün en başta, herhangi bir spor dalında fiziksel aktiviteye katılmak isteyen bireylerin bu aktivitede istediği sonuçları alabilmesi için onları eğitmek, yetiştirmek, çalıştırmak, bunun için gerekli olan bilgi ve beceriye sahip olmalarını sağlamaktır. Nitelikli bir antrenörün sporcularına bu becerileri kazandırabilmesi için gerekli bilgileri, bilimin ışığında araştırması ve sporcularının başarısı için kullanması gerekmektedir. Bu amaç çerçevesinde sporculara liderlik yapan antrenör, bilgi kaynaklarını etkili bir şekilde kullanabilmelidir.

Kişilik özellikleri, zihinsel özellikler, iletişim özelliği, eğitim ve sürekli gelişime özelliği, ahlak ve moral değer özelliği, soru sorma özelliğinin yanında aynı zamanda liderlik özelliğine sahip antrenörler, sporcularını istedikleri hedefe ulaştırmada başarılı olabilirler. Birçok araştırmacı, antrenörlerin liderlik vasıflarına da sahip olması gerektiğini dile getirmektedir.

Antrenörlerin liderlik becerileri sporcuların fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerini gerçekleştirmelerinde önemli rol oynamaktadır. Antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmesinde önemli etkenlerden biri de antrenörlerin çağın hızlı gelişimine ayak uydurarak bilgi kaynakları en üst düzeyde kullanabilmesidir. Bilgi çağının yaşandığı bir dönemde değişim ve dönüşümün hızına yetişebilmek, çağdaş dünyanın gereksinimlerini yerine getirebilmek ise bilgi kaynaklarını verimli kullanmaktan geçmektedir. Bu da ancak bilgi okuryazarlığı ile mümkündür.

Bilgi kaynaklarının etkili kullanımını gerektiren bilgi çağı, bilgi okuryazarlığı becerisinin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Tüm bu gelişmeler sporcuları olduğu kadar onları yönlendiren antrenörlerin de söz konusu becerilerle donatılması gereğini ortaya çıkarmıştır.

Bu araştırmada da, antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmesinde bilgi kaynaklarını kullanma düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmanın alt amaçları doğrultusunda, antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmelerinde bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıklarını belirlemek amacıyla, 59 maddeden oluşan veri toplama aracı kullanılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

Araştırma bulguları iki önemli hususa vurgu yapmaktadır. Bunlardan ilki kütüphane kullanımı ile ilgilidir. Herhangi bir antrenörün rehber olma risk alma ve vizyoner olma gibi tanımlanabilir becerilerinin gelişimi için kütüphaneleri sık sık ziyaret etmeleri gerektiği açıkça söylenebilir. Benzer şekilde antrenörlerin takım çalışmasına yatkın olma iletişime açık olma ve özgüvenli olma gibi işbirlikçi davranışa yönelik becerilerinin gelişimi için kütüphaneleri belirli aralıklarla buldukları yere kütüphane uzak dahi olsa ziyaret etmeleri gerektiği açıkça ortaya çıkmıştır.

Araştırmadan çıkarılacak ikinci önemli bulgu bilgi kaynakları kullanımı ile antrenörün her üç beceri türü arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Örneğin bir antrenörün başarılı, çalışkan, dürüst, kararlı ve uzman olabilmesi için bilgi kaynaklarına hızlı ve net bir şekilde ulaşma gereği duydukları söylenebilir. Bu sayede antrenörler kendi gayretleri doğrultusunda bir liderlik beceri gelişimi sağlayabileceklerdir. Aynı şekilde bir antrenörün sporcularına karşı rehberlik yapabilmesi onların gelişimi için risk alabilmesi ve sporcuların geleceği ile ilgili kariyerlerinde vizyoner düşünebilmesi için bilgi kaynaklarına kolay erişimi önemsedikleri, bilgi kaynaklarının sürekli yayınlanıyor olabildiğini dikkate aldıkları ve elektronik bilgi kaynaklarına ulaşmanın işine yaradıkları gerçeği ortaya çıkmıştır. Son olarak herhangi bir antrenörün sporcularının takım halinde çalıştırabilmesi sporcuları ile etkin iletişim kurabilmesi ve tüm bunları gerçekleştirirken özgüvenli davranabilmesi için işbirlikçi bir tutum sergilemesi gerekmektedir. Bunun için söz konusu antrenörlerin yine aynı şekilde bilgi kaynaklarını kullanmaları gereği yapılan analizler sonucunda açıkça ortaya çıkmıştır.

Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle aşağıdaki öneriler antrenörlerin liderlik gelişimi için dikkate alınmalıdır.

Antrenörler sporcularına iyi bir rehber olmak istiyorlarsa, sporcuların gelecek kariyerleri ile ilgili vizyon sahibi olmak istiyorlarsa kütüphaneleri sık sık ziyaret etmelidirler.

Antrenörler sporcularını takım ruhu halinde eğitmek istiyorlarsa ve bu bağlamda özgüvenlerini geliştirmek istiyorlarsa belli aralıklarla kütüphaneleri ziyaret etme alışkanlığı geliştirmelidirler.

Yapılan araştırma sonuçlarından açıkça ortaya çıkmıştır ki antrenörün sporcularına karşı iyi bir lider olabilmesi için sadece kütüphaneleri ziyaret etmeleri yetmemektedir. Bunun yanında kütüphane ziyaretinden daha da önemli olan bilgi kaynaklarını etkin ve verimli kullanmaları gerekmektedir. Örneğin antrenörün yeteneğe yönelik liderliği için, hem kendi gayretlerine yönelik becerileri için, hem de işbirlikçi davranışa yönelik beceri gelişimi için bilgi kaynaklarına odaklanmalı; özellikle spor bilimleri ile ilgili basılı bilgi kaynaklarına ulaşmalı, elektronik bilgi kaynaklarına erişmeli ve söz konusu bu bilgi kaynaklarını kullanırken özellikle hızlı ve birinci elden bilgi veren bilgi kaynaklarını incelemelidirler.

Kaynakça

- Akat, İ. ve Budak, G. (2002). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları
- Akkoyunlu, B ve Kurbanoglu, S. (2002). Öğretmenlere bilgi okuryazarlığı becerilerinin kazandırılması üzerine bir çalışma. *Türk Kütüphaneciliği*, 16 (2), 123-138.
- Aldemir, A. (2003). Bilgiye erişimde yeni yaklaşım: Bilgi okuryazarlığı. *ÜNAK'03: Bilgiye Erişimde Değişen Yollar ve II. Tıbbi Bilgi Yönetimi ve Teknolojileri Sempozyumu'nda* sunulan bildiri.
- American Library Association (ALA). (1989). *Presidential committee on information literacy final report*. Chicago: American Library Association.
- Association of College and Research Libraries (ACRL). (2000). *Information literacy competency standards for higher education*. Board of Directors of the ACRL. Chicago: ACRL.
- Ay, C. (1997). Liderlik ve örgüt kültürü, *21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu'nda*, sunulan bildiri. İstanbul.
- Bakır, M. (1998). Modern yönetim anlayışından hareketle spor yöneticiliğinin kapsamı. *Gazi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, Ankara.
- Balci, A. (2002). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve liderlik* (8.Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İ. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri; yönetsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş.E., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Chandler, T., Cronin, M., ve Vamplew, W. (2002). *Sport and physical education the key concepts*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Çakin, İ. (1991). Özel kütüphaneler: Tanım boşluğu. *Türk Kütüphaneciliği*, 5(2), 49-55.
- Çalışkan, G. (2001). *Liderlik açısından antrenör davranışlarının sporcu performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi (voleybol örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çelebi, M. (2002). *Doğa etkinliklerinin, liderlik becerilerinin ortaya çıkarılmasındaki rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Değirmenci, M. (2007). *Amaçlı canlılar: yönetimde üçüncü nesil sistem düşüncesi*. İstanbul.
- Dengiz, M. (2000). *Takım çalışması teknikleri*. Ankara: Akadey Plus Yayınevi.
- Efe, A. R. (2010). *Avusturya ve Türkiye’de beden eğitimi ve spor öğretmenliği ve antrenörlük eğitimi müfredatlarının karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. (4. bs). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ertürk, M. (2000). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Güler, R., (1998). *Futbol antrenörlüğü*. İstanbul: İstanbul Yayıncılık.
- Gün, A. (2014). *Türkiye’de TFF’nin antrenörlük kurslarında eğitim alan antrenör adaylarının antrenörlük kurslarındaki tesisler, kullanılan malzemeler, idari personel ve eğitimciler hakkındaki görüşlerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Gürdal, O. (2000). Yaşamboyu öğrenme etkinliği “enformasyon okuryazarlığı”. *Türk Kütüphaneciliği*, 14(2), 176-187.
- Gürsoy, A. (2005). *Liderlikte duygusal zeka (liderlik özellikleri ile duygusal zekalı liderlere ulaşılması) Türk Silahlı Kuvvetlerinde örnek bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- İmamoglu, F. ve Ekenci G. (1998). *Spor işletmeciliği*. Ankara: Alp Ofset Matbaacılık.
- İsen, G. ve Batmaz, V (2002). *Ben ve toplum sosyal psikolojisi*. İstanbul: Om Psikoloji Yayınları.
- Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon: Boş zamanları değerlendirme*. Ankara.
- Kırım, A. (1998). *Yeni Dünyada Strateji Ve Yönetim*. Ankara: Sistem Yayıncılık
- Kızılaslan, D. (2007). *Bilgi okuryazarlığı ve üniversite kütüphaneleri: Bilgi okuryazarlığı planı hazırlama unsurları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Köprülü, D. (1994). *Üniversite kütüphanelerinde kitap koleksiyonunun kullanımı üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Larsson S. ve Rönnmark, L. (1996). The concept of charismatic leadership its application to an analysis of social movements and a voluntary organization in Sweden. *International Journal of Public Sector Management*, 9(7), 32-44.
- Loh, J.M. (1996). Bir yüksek performans kültürü oluşturmak. (Ed. Robert H. Rosen) *İnsan yönetimi* içinde. İstanbul: Mess.
- Martens, R. (1998). *Başarılı antrenörlük* (Çev: Tuncer Büyükonat). İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Newstorm, W.J. ve Davis, K. (1993). *Organizational behavior (human behavior at work)* (9. bs). USA: McGrawHill Inc.
- Newton, M. ve Fry M. D. (1998). Senior olympians achievement goals and motivational responses. *Journal of Aging and Physical Activity*, 6, 256-270.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2007). *Giving knowledge for free: The emergence of open educational resources*. Paris, OECD.
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Özel, N. (2013). Araştırma görevlilerine bilgi ve iletişim teknolojileri bağlamında bilgi okuryazarlığı becerilerinin kazandırılması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Rossen, H. R. (1999). *İnsan yönetimi* (çev. G. Bulut). İstanbul: BZD Yayıncılık.
- Sevim, Y., Tuncer, F., Erol, E. ve Sunay, H. (2001). *Antrenör eğitimi ve ilkeleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sunay, H. (2009). *Spor yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şafaklı, O. V. (2005). KKTC'deki kamu bankalarında liderlik üzerine bir çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 132-143.
- Şahin, A., Temizel, H. ve Örselli, E. (2007). Bankacılık sektöründe çalışan yöneticilerin kendi liderlik tarzlarını algılayış biçimleri ile çalışanların yöneticilerinin liderlik tarzlarını algılayış biçimlerine yönelik uygulamalı bir çalışma. *SB Dergisi*, 657-665.
- Tağraf, H. ve Çalman, İ. (2009). Ohio Üniversitesi liderlik modeline göre oluşan liderlik biçimlerinin işletmelerin ihracat performansı üzerine etkisi ve Gaziantep İlinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23(2), 135-154.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), 1-16.
- Tozoğlu, E. (2003). *Farklı spor dallarında görev alan antrenörlerin liderlik özellikleri ve bu özelliklerin bazı değişkenlerle ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Tuncel, S.D. (2011). *Antrenörlük etiği*. 10 Mart 2015 tarihinde http://www.sbt.hacettepe.edu.tr/abk2011/documents/Tuncel_Etik_abst.pdf. adresinden erişildi.
- Ulukan, M. (2006). *Futbolcuların kulübe bağlılıklarında antrenörlerin liderlik özelliklerinin rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yeniçeri, Ö. (2002) *Örgütleri etkinleştirme aracı olarak bilgi ve bilgi yönetimi*. (2023) *İkibinyirmüç Dergisi*, 20, 56-64.
- Yetim, A. (2000). *Sosyoloji ve spor*. Ankara: Topkar Matbaacılık.
- Yıldırım, H. L. (2009). *Futbol antrenörlerinin saldırganlık olaylarına bakışı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.