



K.K.T.C.
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETİMİ ANABİLİM DALI

**ANTRENÖRLERİN LİDERLİK BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE BİLGİ
KAYNAKLARI KULLANMA ALIŞKANLIKLARI ÜZERİNE DENEYSEL BİR
ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdurrahman ERTAŞ

LEFKOŞA

2015



K.K.T.C.
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETİMİ ANABİLİM DALI

**ANTRENÖRLERİN LİDERLİK BECERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE BİLGİ
KAYNAKLARI KULLANMA ALIŞKANLIKLARI ÜZERİNE DENEYSEL BİR
ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdurrahman ERTAŞ

Tez Danışmanı

Yrd.Doç.Dr.Nazım Serkan BURGUL

LEFKOŞA

2015

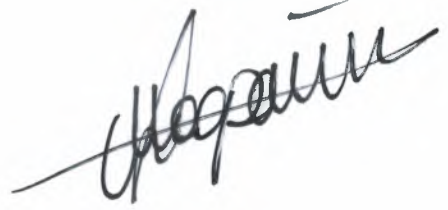
KABUL VE ONAY

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne.

Bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir/edilmemiştir.

Jüri Başkanı: Doç.Dr. Mustafa SAĞSAN

Yakın Doğu Üniversitesi



Danışman: Yrd.Doç.Dr. Nazım Serkan BURGUL

Yakın Doğu Üniversitesi



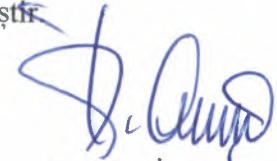
Üye: Doç.Dr. Cevdet TINAZCI

Yakın Doğu Üniversitesi



ONAY:

Bu tez. Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.



Prof.Dr. İhsan ÇALIŞ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylıyorum:

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

TEŞEKKÜR

Çalışmamda değerli desteklerini esirgemeyen tez danışmanım saygıdeğer hocam Yrd. Doç.Dr.Nazım Serkan Burgul'a, çalışmamın başarılı neticelenmesi için yaptığı değerli katkılarından dolayı değerli hocam, Doç.Dr.Mustafa Sağsan'a, anketin uygulamasında desteğini esirgemeyen ve bu araştırmaya katılan değerli sporcu arkadaşlarıma ve eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen aileme en içten şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Bu çalışma, antrenörlerin liderlik beceri gelişimiyle kütüphane ve bilgi kaynakları arasındaki ilişkiyi KKTC'deki antrenörler üzerinden irdelemektedir. Çeşitli spor dallarında toplam 274 antrenörü kapsayan çalışmada üç tane regresyon modeli kurulmuştur. Bu modellerin sonuçlarına göre, antrenörler kütüphaneyi kullandıkça sporcularına faydalı olmak adına hem Tanrı vergisi becerileri hem de işbirlikçi davranma becerileri artmaktadır. Bununla birlikte, antrenörlerin bilgi kaynaklarını kullanmaları bir lider olarak işbirlikçi davranış becerilerini etkilemektedir.

Anahtar kelimeler: Liderlik becerileri, Tanrı vergisi beceriler, İşbirlikçi davranış becerisi, Kendi gayretine yönelik beceriler, 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.

Key words: Leadership skills, Talented skills, Acquired skills, Cooperative skills, Library Usage, Information Resources

İÇİNDEKİLER

Kabul Ve Onay.....	i
Bildirim.....	ii
Teşekkür.....	iii
Özet.....	iv
Abstract.....	v
Tanımlar ve Kısaltmalar.....	xi
Tablolar Listesi.....	xii
Şekiller Listesi.....	xiii

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem.....	4
1.1.1. Alt Problemler.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sayıtlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6

BÖLÜM II

2. KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Antrenörlük.....	8
-----------------------	---

2.1.1. Antrenörlerin Özellikleri.....	8
2.1.1.1. Antrenörün Karakterine Uygun Özellikler.....	8
2.1.1.2. Antrenörün Sosyal Özellikleri.....	9
2.1.1.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri.....	10
2.1.2. Antrenör Görevleri.....	10
2.1.3. Antrenörlük Tipleri.....	12
2.1.3.1 Komut Verme Tipi.....	12
2.1.3.2 İş Birliği Tipi.....	13
2.1.3.3 Neme Lazımcılık Tipi.....	14
2.2. Bilgi Okuryazarlığı.....	15
2.2.1. Okuryazarlık.....	15
2.2.2. Bilgi Okuryazarlığının Tarihsel Gelişimi.....	16
2.2.3. Bilgi Okuryazarlığı Standartları.....	16
2.2.4. Türkiye’de Yapılmış Olan Bilgi Okuryazarlığı Çalışmaları.....	17
2.2.4.1. Bilgi Okuryazarlığında Kütüphane Kullanımı ve Türleri.....	17
2.2.4.1.1. Halk Kütüphaneleri.....	17
2.2.4.1.2. Çocuk Kütüphaneleri.....	18
2.2.4.1.3. Gezici Kütüphaneler.....	18
2.2.4.1.4. Okul Kütüphaneleri.....	18
2.2.4.1.4.1. Üniversite Kütüphaneleri.....	18
2.2.4.1.4.2. Milli Kütüphaneler.....	19

2.2.4.1.4.3. İhtisas Kütüphaneleri.....	19
2.2.4.1.4.4. Dokümantasyon Kütüphaneleri.....	19
2.2.4.2. Bilgi Okuryazarlığında Bilgi Kaynakları Kullanımı ve Türleri.....	19
2.2.4.2.1. Biçimsel Açıdan Belge Türleri.....	19
2.2.4.2.2. İçerik Açısından Belge Türleri.....	20
2.2.4.2.2.1. Birincil Belgeler.....	20
2.2.4.2.2.1.1. Kitaplar.....	20
2.2.4.2.2.1.1.1. Monografiler.....	20
2.2.4.2.2.1.1.2. Derleme Eserler.....	21
2.2.4.2.2.1.1.3. Kongre, Konferans veya Sempozyumlarla İlgili Kitaplar.....	21
2.2.4.2.2.1.1.4. Resmi Yayınlar.....	21
2.2.4.2.2.1.2. Süreli Yayınlar.....	21
2.2.4.2.2.1.3. Teknik Yayınlar.....	22
2.2.4.2.2.1.4. Yayınlanmamış Belgeler.....	22
2.2.4.2.2.2. İkincil Belgeler.....	23
2.2.4.2.2.2.1. Bibliyografyalar.....	23
2.2.4.2.2.2.1.1. Amaç Açısından.....	24
2.2.4.2.2.2.1.2. Konu Boyutları Açısından.....	24
2.2.4.2.2.2.1.3. Zaman Açısından.....	24
2.2.4.2.2.2.1.4. Yönelindikleri Coğrafya Alanı Açısından.....	24
2.2.4.2.2.2.1.5. Yayın Türü Açısından.....	24

2.2.4.2.2.2.1.6. Bibliyografyayı Hazırlama Yöntemi Açısından.....	25
2.2.4.2.3. Erişilebilirlik Açısından Belge Türleri.....	25
2.2.4.2.3.1. Yayınlanmış Belgeler.....	25
2.2.4.2.3.2. Yayınlanmamış Belgeler.....	25
2.3. Lider ve Liderlik	26
2.3.1. Lider	27
2.3.1.1. Etkili Liderin Temel Nitelikleri	28
2.3.1.1.1. Yüksek Performans Kültürü Yaratma	29
2.3.1.1.2. Değişimi Etkili Yönetme	29
2.3.1.1.3. Paylaşımçı Bir Vizyona Sahip Olma	30
2.3.1.1.4. Amir Yerine Antrenör Lider Rolü Üstlenme	30
2.3.1.1.5. Mesleğe Bağlılığı Gerçekleştirme	31
2.3.1.1.6. İletişim Sürecinin Etkili Yönetimi	31
2.3.1.1.7. Güven Duygusunu Harekete Geçirme	32
2.3.1.1.8. Etkili Takım Bilgi Yönetimi	32
2.3.2. Liderlik	32
2.3.2.1. Liderlik Oluşumu	33
2.3.2.2. Liderlik Fonksiyonları	33
2.3.2.3. Liderlik Tarzları	33
2.3.3. Başlıca Liderlik Becerileri.....	34
2.3.3.1. Liderlik Becerilerine İlişkin Tanımlamalar.....	34

2.3.3.2. Liderlik Becerilerine İlişkin Sınıflamalar.....	34
2.3.3.3. Liderde Bulunması Gereken Özellikler.....	34
2.3.3.3.1. Rehber Olmak.....	36
2.3.3.3.2. Karar Vermek, Kararlı ve Tutarlı Olmak.....	36
2.3.3.3.3. Çalışkan Olmak ve Kendini Geliştirmek.....	37
2.3.3.3.4. Başarılı, Hırslı, Yaratıcı Olmak.....	37
2.3.3.3.5. Uzmanlık.....	37
2.3.3.3.6. Özgüven ve Güvenilir Olmak.....	38
2.3.3.3.7. Vizyon Sahibi Olmak.....	38
2.3.3.3.8. Etkili İletişim Kurmak.....	38
2.3.3.3.9. Risk Almak.....	39
2.3.3.3.10. Dürüst Olmak.....	39
2.3.3.3.11. Takım Çalışması.....	39
2.3.4. Başlıca Liderlik Tipleri.....	40
2.3.4.1. Demokratik Liderlik.....	40
2.3.4.2. Otokratik Liderlik.....	41
2.3.4.3. Liberal Liderlik.....	41

BÖLÜM III

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli.....	43
3.2. Evren ve Örneklem.....	46

3.3. Veri Toplama.....	47
3.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	47
3.3.2. Veri Toplama Aracı ve Güvenirlik Çalışması.....	47
3.3.3. Verilerin Toplanması.....	50
3.3.4. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirliği.....	50
3.3.5. Verilerin Analizi.....	51

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	52
-------------------------------------	-----------

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç.....	60
5.2. Öneriler.....	62
KAYNAKÇA.....	64
EKLER.....	69

TANIMLAR VE KISALTMALAR

Antrenör: İnsanların spor ve fiziksel etkinliklere katılım amaçları çok farklıdır. Bu amaçlar, sadece eğlence ve zevkten, sosyal ve duygusal yönden gelişim sağlamaya, maddi yönden ödül elde etmeye kadar değişiklik gösterebilir. Antrenör de genel anlamda bireylerin bu istenen sonuçlara ulaşmasını sağlayan, onları eğiten, yetiştiren, çalıştıran, bunun için gerekli olan bilgi ve beceriye sahip olan kişidir (Chandler, Cronin&Vamplew, 2002).

Bilgi Okuryazarlığı: Bilgi edinmeye olan ihtiyacın hissedilmesiyle başlayan bilgi edinme problemini çözme sürecinde bilimsel bir ahlakla, bilgi ihtiyacını tanımlama, arama stratejilerini oluşturma, bilgi kaynaklarına ulaşma, ulaşılan bilgi kaynaklarından gerekli bilgiye ulaşma, bilgiyi analiz etme, yorumlama ve değerlendirme etkinliklerinden oluşan becerilerin toplamıdır (Aldemir, 2008).

Lider: Ortak amaçlara ulaşmak için takım üyelerinin kendine yaptığı olumlu etkiden daha çoğunu onlara yapabilen takım üyesi (Başaran, 2004), takipçisi olan kişi Değirmenci (2007), grup üyeleri tarafından hissedilen ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçiren kimsedir (Eren, 1991).

Öz-yeterlik: Bireyin belirli bir davranışı veya görevi yerine getirme becerisine ilişkin algısıdır (Cassidy ve Eachus, 2002).

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Medeni Duruma Yönelik Frekans Dağılımları.....	52
Tablo 1.2: Yaşa Yönelik Frekans Dağılımları.....	53
Tablo1.3: Eğitime Yönelik Frekans Dağılımları.....	53
Tablo1.4: Spor Dalına Yönelik Frekans Dağılımları.....	54
Tablo1.5: Antrenörlerin Deneyim Yılına İlişkin Frekans Dağılımları.....	55
Tablo 2.1: Kütüphane Kullanımı ile Bilgi Kaynakları Kullanımı ile Tanrı Vergisi Beceriler, Kendi Gayretine Yönelik Beceriler ve İşbirlikçi Davranışa Yönelik Beceriler Arasındaki Korelasyonlar.....	56
Tablo 3.1: Kurulan Regresyon Modelleri Tablosu.....	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1. Genel Bilgi Kaynakları Türleri.....	26
Şekil-2: Araştırma Modeli.....	44
Şekil-3: Bağımsız Değişkenin Gruplandırılması.....	45

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Dünya’da ve Türkiye’de beden eğitimi ve spor bilimlerine verilen önem gittikçe artmaktadır. Kuzey Kıbrıs’ta ise bu durumun dünya ortalamasının altında olmasıyla birlikte, beden eğitimi ve spor bilimlerine verilen önem de giderek belirginleşmeye başlamıştır.

Beden eğitimi ve spor bilimlerinde ilerlemenin ön koşullarından biri de nitelikli antrenörler yetiştirmektir. Bu maksatla beden eğitimi ve spor yüksekokulları bünyesinde antrenörlük eğitimi bölümleri açılmıştır. Antrenörlük eğitimi Türkiye’de 28 üniversitede verilirken, Kuzey Kıbrıs’ta da Yakın Doğu Üniversitesi’nde verilmektedir.

Antrenörlük eğitimi bölümlerinin hedeflerini Efe (2010), nitelikli eleman yetiştirilmesi, gelişen spor teknolojisi olanaklarının tanıtılması, beden eğitimi ve spor alanında verimli sistemlerin tasarlanması, ülke genelinde beden eğitimi ve sporun gelişmesi olarak tanımlarken, Güler (1998), insan organizmasının yapısını, işleyişini ve davranışlarını bilen, Türk spor örgütünü tanıyan ve karşılaştırmalı değerlendirmeler yapabilen, antrenörlük niteliklerine sahip bireylerin yetiştirilmesi olarak tanımlamaktadır.

Nitelikli bir antrenörün hedefi ise 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.

Sporda sporcuların ulusal ve uluslararası düzeyde başarılı olabilmesi, antrenörlerin vermiş oldukları eğitimle paralel ilişki içerisinde. Antrenörler sporcuların fiziksel, zihinsel ve sosyal kapasitelerini kullanmada ve geliştirmede etkin rol almaktadırlar (Tozoğlu, 2003, s. 35). Counsilman'a göre antrenör, belirlenen amaç için mücadele eden sporcuların eğitimi yöneticisidir. Antrenör bu amaç için sporculara liderlik yapmaktadır (Akt. Konter, 1996, s. 73).

Her antrenör bir dereceye kadar etkilidir. Bazıları daha etkili bir öğretmen olurken, bazıları daha etkili motive edebilir veya teknik verebilir. Ancak antrenörlerin, kişilik özellikleri, zihinsel özellikler, iletişim özelliği, eğitim ve sürekli gelişime özelliği, ahlak ve moral değer özelliği, soru sorma özelliği ve liderlik özelliği antrenörlük mesleğinin icra edilmesinde belirleyici durumdadır. 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 (Akt. Gün 2014, 81-82).

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 bilgi kaynaklarını verimli kullanmaktan geçmektedir. Bu da ancak bilgi okuryazarlığı ile mümkündür.

Günümüz toplumları yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip, başka bir deyişle sürekli olarak bilgisini yenileyebilen, değişime ayak uydurabilen, gelişmeleri takip edebilen ve bilinçli bir bilgi tüketicisi olmanın yanı sıra bilgi üretebilen bireylere gereksinim duymaktadır. Toplumun gereksinim duyduğu insan profiline uygun bireyler yetiştirme sorumluluğunu üstlenmiş olan eğitim kurumlarından beklenen ise bilgi becerileriyle donatılmış (bilgiye ulaşabilen, kullanabilen, iletebilen ve üretebilen), teknolojiyi kullanabilen ve kendi kendisine öğrenebilen (öğrenmeyi öğrenmiş) bireyler yetiştirmeleridir.

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. ISTE (International Societyfor 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 (Amerikan Library Association – Amerikan Kütüphane Derneği) tarafından da vurgulanmıştır (ALA, 1989, 96; Breivik, Hancock & Senn, 1998, 128-132).

Antrenörlerin değişim ve dönüşüme ayak uydurma çabaları sadece kendilerini değil yetişmekte olan nesli de doğrudan etkilemektedir. Antrenörlerin alan bilgisinin yanı sıra bilgi sahibi olmaları gereken bir diğer önemli alan da bilgi okuryazarlığıdır. Bilgi okuryazarlığı becerisi 21. yüzyılın gereği olarak ortaya çıkan yaşam boyu öğrenmenin temel taşı olarak, antrenörlerin liderlik becerilerinin gelişmesinde de belirleyici bir yerdedir.

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sayıtlarına ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1.Problem

Bir amaç için mücadele eden sporcunun eğitimli yöneticisi olarak antrenör; sporcularına zekice yöneticilik yapan, karşılıklı iletişim ve etkileşimle geniş bir perspektiften olaylara bakabilen, çok yönlü özellikler göstererek etkin bir liderlik yapabilen kişidir. Sporcuların fiziksel, sosyal, duygusal ve bilişsel açıdan gelişimlerinin üst düzeye çıkmasında antrenör kilit öneme sahiptir. Bu önem, antrenörlerin eğitsel, zihinsel, sosyal ve kişilik özelliklerinin yanı sıra, liderlik becerilerinden ileri gelmektedir.

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 bilgi okuryazarlığı düzeyi belirleyici bir etkidir. Bilgi okuryazarlığı 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.

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

1.1.1. Alt Problemler

Bu araştırma çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Antrenörlerin liderlik becerileri açısından, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları ile cinsiyetleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin liderlik becerileri açısından, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları ile yaşları arasında bir ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin liderlik becerileri açısından, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları ile branşları arasında bir ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin liderlik becerileri açısından, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Antrenörlerin liderlik becerileri açısından, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları ile antrenörlük yılı arasında bir ilişki var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, antrenörlerin liderlik becerileri açısından, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıklarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi ve değerlendirilmesidir. Bu amaç çerçevesinde antrenörlerin bilgi kaynaklarını kullanma düzeylerini cinsiyet, yaş ve branş değişkenleri açısından incelenmiştir.

1.3.Araştırmanın Önemi

Çağımızın yaşam boyu öğrenmeyi zorunlu kılan hızlı değişimi, bilgi kaynaklarını etkin kullanmayı zorunlu kılmaktadır. Bilgi kaynaklarını etkin kullanmak ise bireylerin bilgi okuryazarlığı becerilerine sahip olmalarıyla mümkündür. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesindeki

Antrenörlük Eğitimi Bölümlerinin hedeflerinden biri de yaşam boyu öğrenmeyi destekleyerek, bilgi okuryazarlığı becerilerine sahip antrenörler yetiştirmektir. Bilgi okuryazarlığı becerisi kazanmış antrenörlerin liderlik rollerini de etkin bir biçimde yerine getireceği düşünülmektedir.

Antrenörlerin kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıklarının kapsamlı ve karşılaştırmalı olarak incelenmesi yararlı olacaktır. Bu araştırma, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıklarını farklı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelemesi açısından özgün bir araştırmadır. Ayrıca araştırmanın oldukça geniş bir katılımcı kitlesine sahip olması açısından da kapsamlı olduğu belirtilebilir.

1.4.Sayıtlar

- Örneklem olarak seçilen antrenör sayısının evreni temsil ettiği kabul edilmiştir.
- Araştırmaya gönüllü olarak katılan antrenörlerin “Antrenörlerin liderlik becerileri açısından, kütüphane kullanma alışkanlıkları ve bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları” ölçeğini içtenlikle tamamladıkları ve verdikleri yanıtların performanslarını yansıttığı kabul edilmiştir.

1.5.Sınırlılıklar

- Araştırma, 2014-2015 güz ve bahar dönemleri ile sınırlıdır.
- Araştırma, ölçek ve kişisel bilgi formunu doldurmayı kabul ederek, araştırmaya gönüllü olarak katılan 350 antrenör ile sınırlıdır.
- Antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmelerinde bilgi kaynaklarını kullanma düzeylerinin belirlenmesi, araştırmada kullanılan

“Antrenörlerin Liderlik Becerilerinde Bilgi Kaynaklarını Kullanma Alışkanlıkları Ölçeği” ve bu ölçekten elde edilen toplam puanlar ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

2. KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Antrenörlük

En genel ifadesiyle antrenör; sporculara spor kurallarını ve taktiklerini öğretmek, onları karşılaşmalara hazırlayan, sporcuların kabiliyetlerini keşfederek, onları karşılaşmalarda belirli bir mücadele şekline hazırlayan ve yapılarına uygun bir disiplin geliştiren kişidir. Sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri sporcularla paylaşarak, spor kurallarını öğretmeye çalışan antrenörler sporcuların eksik olan noktalarını tespit ederek onları hem fiziksel hem de psikolojik olarak karşılaşmalara hazırlarlar (D. Tuncel, 2011).

Antrenörlük, spor için gerekli bilgileri, bilimin ışığında araştırmak, sporcularının başarısı için kullanmak, daha sonra bu bilgiler ile geçmiş bilgileri birleştirerek, farklı özelliklere sahip olan sporculara uygulayabilmek olarak tanımlanır (Sevim vd. 2001).

2.1.1. Antrenörlerin Özellikleri

Antrenörler sporcuların yeteneklerini keşfetmek ve geliştirmek için doğru kararlar almalıdırlar. Bu da antrenörlerin kendileri ve sporcuları hakkındaki bilgi düzeyi ile ilişkilidir. Bu bakımdan üstlendiği sorumluluk gereği antrenörlerin bir takım nitelik ve özelliklere de sahip olmalıdırlar. Bunları üç ana başlıkta toplayabiliriz.

2.1.1.1. Antrenörün Karakterine Uygun Özellikler

İsen ve Batmaz (2002), bir antrenörün başladığı işi başarı ile bitirebilmesi ve hareketlerinde dengeli, etrafına güven veren bir kimse

olabilmesi için şu karakter özelliklerine sahip olması gerektiğini dile getirmektedir.

- Akıl ve duygu arasında denge sağlanmalıdır. Başka ifade ile objektiflik ile sübjektiflik arasındaki uyumu başarabilmelidir. Değişken koşullara, ortamlara ve değişik kişilikteki insanlara uyum gösterebilmelidir.
- Dikkatlilik.
- İhtiyatlılık (aşırı riske girmeme).
- Girişkenlik (riski göze alabilme cesareti).
- Hafıza gücü kuvvetli olmalıdır. Önemli olay, kişi ve değişkenleri aklında tutabilmelidir.
- Dinamiklik: Birçok konu ve olayları yerinde ve zamanında izlemeli ve tedbirler almalıdır.
- Tertiplilik ve düzenlilik: Her şeyi yerli yerinde tutmalı, dosya ve arşivleme sistemi içinde çalışmalıdır.
- Yöntemlilik: İşleri yaparken ve yaptırırken yararlılığı ispat edilmiş yol ve yöntemlerden yararlanmalı, işleri acillik durumuna göre sıraya koyarak yürütmelidir.
- Süratlilik: İşleri biriktirmeden ve geciktirmeden zamanında yürütmelidir.
- Ciddilik: Her işe gereken önemi vermeli, tehlike ve sorunları küçümsememelidir

2.1.1.2. Antrenörün Sosyal Özellikleri

Yıldırım (2009), antrenörün sosyal çevre tarafından kabul görmesi, takım arkadaşlarıyla uyumlu ve işbirliği çerçevesinde hareket edebilmesi açısından aşağıdaki özelliklere sahip olması gerektiğini söylemektedir.

- Dış görünüşü, giyim kuşamı ile çevresinde kabul görmelidir.
- Gruba hitap edebilecek nitelikte olmalıdır.
- Grup yapılarını, ortak amaç, değer ve duygularını anlayabilmelidir.

2.1.1.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri

Sporla başarıya ulaşmak için en önemli unsurlardan birisi de psikolojik faktörlerdir. Antrenör, temel psikolojik bilgilerden yararlanarak kendine özgü spor dalında başarılı olmanın yollarını arar. Sporcunun belli bir amaç doğrultusunda çalışmalarını yaptığı düşünüldüğünde, antrenörün hedefi, sporcunun fiziksel performansını yapılan spor dalına uygun biçimde arttırmak ve amaçlanan hedefe ulaşmasında aktif olarak sporcuyu yönlendirmektir. Bunun için antrenörün sporcuyu motive etmesi gerekmektedir.

Antrenörün psikolojik özellikleri bakımından, kendi kendisini yetiştirebilen, yenileyebilen, ahlaklı, dürüst, meslek etiğini uygulayan, açık fikirli, araştırmacı, liderlik vasfı olan, motivasyon, öğrenmek ve öğretme becerisi, duygusal ve zihinsel olarak psikolojik hazırlık, yönetim bilgisi ve danışmanlık becerilerine sahip olması gerekmektedir (Newton and Fry 1996, s. 157-158).

2.1.2. Antrenör Görevleri

Sporcu için gerekli bilgiyi bilimin ışığında sporcunun başarısı için kullanan daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve strateji ile birleştiren ve farklı mizaçlarda insanlara uygulayan kişi olarak antrenörün belirli görevleri vardır. Bu görevler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Sporcuların fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişmelerine yardımcı olmak,

- Yapılan sporun istemlerine ve gereksinimlerine uygun özel fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimin sağlanması ve bunun korunması,
- Sporun istemlerine uygun psikolojik hazırlığın yerine getirilmesinde spor ve egzersiz psikologlarından yardım almak, bu konularda kendisini bilgilendirmek,
- Takımın optimal gelişimini, hazırlığını yerine getirmek için planlamalar yapmak, periyodik olarak ölçüm ve testlerle değerlendirmelerde bulunmak,
- Olanaklar dahilinde olan bütün güvenlik önlemlerini alarak sporcuları sakatlanmalarını önlemek,
- Sporcuların kendilerine değerlerini ve motivasyonlarını korumak,
- Kendi uzmanlık sınırlarında gerçekçi olmak ve diğer uzmanlıklara saygı göstermek ve yardım almak,
- Ekip çalışmasını güçlendirmek,
- Güven vermek,
- Sporcular arasında ayrım yapmamak,
- Kendisine sorulacak sorulan biliyorsa nezaketle cevaplandırmak,
- Bilmediği sorulan araştırıp sonra cevaplayacağını belirtmek,
- Öğretirken sıkıcı olmamak, antrenman sistematığına uymak ve değişik öğretim tekniklerine başvurmak,
- Teknikleri, prensiplerle açık ve öz bir şekilde anlatmak,
- Öğrettiklerinin doğru öğrenilip öğrenilmediğini kontrol etmek, yanlışları sabırla düzeltmek,
- Takımı ve sporcularının hedefini bilmek ve ona göre çalıştırmak.

2.1.3. Antrenörlük Tipleri

Antrenörün kendine uygun bulacağı antrenörlük tipi onun; hangi beceri ve stratejilerin öğretileneceğine nasıl karar verileceğini, antrenman ve maç için nasıl hazırlanılacağını, oyuncuların disiplin altına alınması için hangi yöntemin kullanılacağını, sporcuların seçiminde ve seçim şekline karar vermede hangi rolü üstleneceğini belirler (Martens, 1998, s. 213-215).

Genel olarak üç antrenörlük tipi tanımlanmaktadır:

2.1.3.1. Otoriter Antrenör (Otokratik Yaklaşımlı)

Özellikleri:

- Kazanma odaklıdır ve amacı ne pahasına olursa olsun bir görevi yerine getirmektir.
- Kararları her zaman antrenör belirler. Oyuncular sadece kendilerine verilen emirleri yerine getirmekle yükümlüdür.
- Antrenör - oyuncu ilişkisi antrenöre bağlıdır.
- Genellikle anlatımla iletişim kurar.
- Başarının değerlendirilme şekli antrenör tarafından belirlenir.
- Bu tip antrenör oyuncuya çok az güven gösterir.
- Antrenman yapısı katıdır. Sporcular antrenör bağımlısıdır, kendi yaratıcılıklarına izin verilmez.

Sonuçları:

- Sporcunun gelişimi sağlanmaz.
- Motivasyon dışsaldır. Sporcular doğal motivasyonu ile oynamak yerine antrenörün takdirini kazanmak veya kişisel baskısından kurtulmak için oynarlar.

- Her şey antrenör içindir. Sporcular oyun konumuna uygun olarak inisiyatif kullanamazlar.
- Sporcunun spordan zevk alması önlenir.
- Başarılar sporcuların değil antrenöründür.

Bu yöntemde antrenör sürekli emirler verir, kurallar koyar ve sıkı disiplin uygular. Bu tip antrenörler kendi becerileri hakkında duydukları şüphelerini gizlemekte genellikle bu yolu kullanırlar. Sporcuların soru sormalarına izin vermez ve sporcu tarafından hiç bir zaman sorgulanmak istemezler (Martens, 1998, s. 213-215).

2.1.3.2. Uzlaşmacı Antrenör (İşbirlikçi Yaklaşımlı)

Özellikleri:

- Sonuçtan çok “sporcu odaklı” dır, amacı sporcunun sportif ve sosyal becerilerini geliştirmektir.
- Kararlar antrenör ve oyuncunun katılımıyla biçimlenir.
- Gençler, birlikte konulan hedeflere ulaşmak için yönlendirilirler.
- İletişim; sorma, dinleme ve anlatma yoluyla kurulur ve sürdürülür.
- Oyuncu öz değerlendirmesini, antrenörün de yardımıyla yapar.
- Antrenör sporcusuna güvenir.
- Antrenmanın yapısı işlevsel ve esnektir.

Sonuçları:

- Genç sporcuların sportif gelişimi daha iyi sağlanır.
- Motivasyon içseldir. Sporcular kişisel tatmin arzusu ile motive olurlar.
- Bu tarz, sporculara daha fazla keyif verir.
- Sporcuların özgüveni gelişir ve kendilerine daha fazla güvenirler.

- Sorumluluk duygusu gelişir. Kazanma ve kaybetme sorumlulukları paylaşılır.
- Genç sporcular, inisiyatif kullanarak karar verme yeteneklerini geliştirirler.
- Paylaşımcılık artar, takım oyuncusu olma özelliği gelişir.
- Sporunun toplumsal bilinci artar.

Otoriter ve kaygısız yöntemlerin orta noktasında olan bir yaklaşım tarzı olarak uzlaşmacı antrenör tipi, sporcuların kendi hedeflerini belirleyerek bunlara ulaşmak için mücadele etmeyi öğrenmelerini sağlayacak yapıyı inşa etmelerine olanak tanır (Martens, 1998, s. 217-218).

2.1.3.3. Liberal Antrenör (Nemelazımcı Yaklaşım)

Özellikleri:

- Odağı ve amacı belirsizdir
- Olabildiğince az karar verirler.
- Çok az talimat verirler.
- Disiplin sorunlarına sadece çok gerektiği zaman müdahale ederler.
- Bilgi verme ve antrenörlük sorumluluklarının gereğini yerine getirmekte çok yetersiz kalırlar.
- Motivasyon sağlayamazlar.
- Antrenman yapıları esnektir.

Sonuçları:

- Genç sporcuların gelişimi rastlantılara kalır.
- Sporcular sadece eğlenirler.
- Disiplin yoktur.

- Sporcularda bencillik ön plana çıkar (Martens, 1998, s. 220).

2.2. Bilgi Okuryazarlığı

ALA (American Library Association) (1989), bilgi gereksiniminin fark edilmesi, bu bilginin elde edilmesi, değerlendirilmesi ve etkin bir biçimde kullanılması için bireylerin sahip olması gereken beceriler bütünü bilgi okuryazarlığı olarak tanımlanmaktadır (Özel, 2013, s. 46).

Çağlar boyunca bilgi önemli bir gereksinim olmuştur. Her geçen gün başa çıkılmaz bir artış göstermesiyle hem içinde bulunduğumuz çağa ismini vermiş hem de bilgiye erişmenin önemini ortaya koymuştur. Bu önlenemez bilgi artışı içinde bilgiye etkili ve etkin bir şekilde erişme yöntemleri geliştirilmiştir. Bu yöntemlerin tümüne kısaca bilgi okuryazarlığı demek mümkündür (Kızılaslan, 2007).

Doyle (1994) bilgi okuryazarı olan bir kişideki nitelikleri öyle sıralamıştır: Doğru ve yeterli bilginin mantıklı karar vermenin temeli olduğunu bilir, bilgi gereksinimini fark eder, bilgi gereksinimlerine dayalı olarak soruları formüle eder, olası bilgi kaynaklarını belirler, başarılı araştırma stratejileri geliştirir, bilgisayar tabanlı ve diğer teknolojileri de kapsayan bilgi kaynaklarına erişir, bilgiyi değerlendirir, pratik uygulamaya dönüşümü için bilgiyi düzenler, yeni bilgiyi mevcut bilgiyle bütünleştirir, bilgiyi eleştirel düşünme ve problem çözmede kullanır (Akt. Aldemir, 2003, s. 21).

2.2.1. Okuryazarlık

En genel ifadesiyle, yaşam boyu öğrenme bilincini oluşturma, bu bilinci geliştirme ve daha etkin öğrenme için bireylerin yeni beceriler kazanmalarını olanak sağlamak olarak tanımlanan okuryazarlık (OECD, 1995), coğrafya okuryazarlığı, tarım okuryazarlığı, ekonomi okuryazarlığı,

tarih okuryazarlığı, eskiçağ okuryazarlığı, siyaset okuryazarlığı, yurttaşlık okuryazarlığı, yasa (hukuk) okuryazarlığı, bilim okuryazarlığı, kültür okuryazarlığı, işyeri okuryazarlığı, medya okuryazarlığı, teknoloji okuryazarlığı, tüketici okuryazarlığı, dünya okuryazarlığı, kütüphane okuryazarlığı, eleştirel okuryazarlık gibi birçok farklı alt dala ayrılmaktadır.

2.2.2. Bilgi Okuryazarlığının Tarihsel Gelişimi

Bilgi okuryazarlığı terimi ilk kez 1974 yılında Paul Zurkowski tarafından kullanılmıştır. Bilgi okuryazarlığı eğitim uzmanlarının dikkatini çekmiş ve 1987 yılında *Educational Research for Information Center (ERIC)* literatürüne girmiştir (Aldemir, 2003, 23).

2.2.3. Bilgi Okuryazarlığı Standartları

Dünyada bilgi okuryazarlığına ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. Amerika, Avustralya ve yeni Zelanda'da bilgi okuryazarlığına yönelik çalışmalarda ortaya konan genel standart aşağıdaki gibidir.

- Gereksinim duyduğu bilginin boyutunu ve yapısını belirler.
- Gereksinim duyduğu bilgiye etkin ve etkili olarak erişir.
- Bilgiyi ve bilgi kaynaklarını eleştirel olarak değerlendirir ve seçmiş olduğu bilgiyi kendi bilgi tabanı ve değer sistemi içerisinde birleştirir.
- Bireysel veya bir grubun üyesi olarak özel bir amacın gerçekleştirilmesinde bilgiyi etkili bir biçimde kullanır.
- Bilginin önündeki yasal, ekonomik ve sosyal sorunlarını bilir ve bilgiyi etik ve yasalara uygun olarak kullanır (ACRL, 2000, s. 167-168).

2.2.4. Türkiye’de Yapılmış Olan Bilgi Okuryazarlığı Çalışmaları

Türkiye’de bilgi okuryazarlığına yönelik ilk çalışma Gürdal (1998) tarafından yapılmıştır. Gürdal (1998) “Yaşam boyu öğrenme etkinliği: Enformasyon okuryazarlığı” çalışmasında bilgi okuryazarlığının içeriğini, birey ve toplum için önemini, eğitim ve yaşam boyu öğrenme sürecine etkisini, öğrencilerin bilgi okuryazarı olmalarının getirisini ele almıştır.

Kurbanoğlu ve Akkoyunlu (2002) tarafından bilgi okuryazarlığına ilişkin ilk çalışmayla, ilköğretim öğrencilerinin bilgi okuryazarlığı becerilerini geliştirmeye yönelik program uygulanmıştır. Kurbanoğlu ve Akkoyunlu ilerleyen yıllarda da bilgi okuryazarlığına ilişkin birçok çalışma yapmıştır. Dokuz Eylül, Bahçeşehir, Sakarya ve Bilgi Üniversitelerinde de birçok akademisyen tarafından bilgi okuryazarlığına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

2.2.4.1. Bilgi Okuryazarlığında Kütüphane Kullanımı ve Türleri

Kütüphane türleri kendi içerisinde dörde ayrılmaktadır.

2.2.4.1.1. Halk Kütüphaneleri

Halk kütüphaneleri, kadın-erkek her yaşta, her seviyede ve her meslekten kullanıcının, çeşitli konulardaki fikir ürünlerinden, ücretsiz ve serbestçe yararlanmasını sağlayarak, bölgesinin kültürel, sosyal ve teknolojik kalkınmasına yardımcı olan kurumlardır. Halk kütüphanelerinin her türlü konuda bilgi kaynağı bulunabilir.

2.2.4.1.2. Çocuk Kütüphaneleri

Çocuk kütüphaneleri, on altı yaşına kadar olan çocukların, fikir ve ruh gelişimini sağlamak, kendi istekleri ile bilgilerini geliştirmek, onları içinde bulundukları milli varlığa çeşitli yönlerden daha yararlı hale getirmek amacı ile bu konudaki yayınları toplayan, düzenleyen ve hizmete sunan kütüphanelerdir.

2.2.4.1.3. Gezici Kütüphaneler

Gezici kütüphaneler, merkez ve merkeze bağlı birimlerin hizmet alanları dışında, öncelikle okuma ve kitap satın alma imkanları olmayan vatandaşların oturdukları yerleşim birimlerine çeşitli taşıtlarla kütüphane hizmeti götüren birimlerdir.

2.2.4.1.4. Okul Kütüphaneleri

İlk ve orta düzey eğitimi çerçevesinde derslere yardımcı kaynakların bulunduğu kütüphanelerdir. Öğrencilere, öğretmenlere ve okul personeline hizmet etmek için örgütlenmiş kütüphanelere denir.

2.2.4.1.4.1. Üniversite Kütüphaneleri

Üniversitelerin temel işlevlerini yerine getirebilmesi için;

- Mevcut bilginin toplanması ve korunması
- Araştırma yapma
- Öğretim yapma
- Yayın yapma
- Bunları yayma ve bilgi hizmeti verme
- Yorumlama

başlıklarında yüksek eğitimini yerine getirecek bilgi ve belgeleri bu temel işlevler çerçevesinde derleyip toplayan ve hedeflediği kullanıcı kesimine sunan(üniversite öğrencileri, öğretim elemanları) kütüphane türleridir.

2.2.4.1.4.2. Milli Kütüphaneler

Ülke yayınlarından belli sayıda derleyerek ulusal bibliyografik denetimi sağlayan, bu ürünleri düzenli aralıklarla yayınlayan, ulusal bibliyografyaları kullanıcıların hizmetine sunan ve araştırmalara destek olan kütüphanelerdir. Milli kütüphaneler, derleme yasası gereği bahsedilen tüm yayınları bünyelerinde bulundurlar.

2.2.4.1.4.3. İhtisas Kütüphaneleri

Belirli bir konudaki her türlü bilgi kayıtlarını derleyen ve belli kullanıcı kesimine bilgi yayını derlemesi konusunda hizmeti veren kütüphanelerdi.

2.2.4.1.4.4. Dokümantasyon Merkezleri

Bilgi kaynaklarının içerisine inip öz çıkarma ve indeksleme işlerini yapar ve özellikle bilgi yayım hizmetleri türlerini kullanan, herhangi bir işletmeye bağlı merkezlerdir. Konu uzmanlarına yönelik olarak özellikle teknik yayınları derleyen bilgi merkezi türlerindendir.

2.2.4.2. Bilgi Okuryazarlığında Bilgi Kaynakları Kullanımı ve Türleri

2.2.4.2.1. Biçimsel Açıdan Belge Türleri

- Yazılı Belgeler: Kitaplar, dergiler, el yazmaları vb.

- Çizili Belgeler/Grafik Dokümanlar: Çizimler, şemalar, tablolar, haritalar, diyagramlar.
- Görsel-İşitsel Belgeler: Plaklar, ses bandları, filmler, cd-romlar, disketler, diskler vb.

2.2.4.2.2. İçerik Açısından Belge Türleri

2.2.4.2.2.1. Birincil Belgeler

AR-GE çalışmalarının sonuçlarını ya da sanat yapıtlarını doğrudan doğruya veren belgelerdir. Kitaplar, süreli yayınlar, tezler, teknik yayınlar (patentler, standartlar, teknik kataloglar, fiyat listeleri).

2.2.4.2.2.1.1. Kitaplar

Birçok sayfadan meydana gelmiş yazılı ürünlerdir. İçeriğine göre bir bilim yada sanat çalışmasının ortaya koyduğu eserdir. Çeşitli ülkelerde 48 sayfadan yukarı olan basılı ürünlere kitap denir. 48 sayfadan az olanlar ise borşür/kitapcık olarak isimlendirilir. Kitaplar genel olarak 4'e ayrılır.

2.2.4.2.2.1.1.2. Monografiler

Saf bilimsel çalışmaları verir yada geniş okuyucu toplulukları için hazırlanmış ciddi bir araştırma niteliği taşırlar. Belli bir plana göre hazırlanmışlardır ve bir sorunu tüm yönleriyle tam olarak incelemeye çalışırlar. Tek yada birkaç yazar tarafından yazılmış olabilirler. 19.yüzyılda bilimsel kitap türlerinin önde gelen örneklerini teşkil ederler.

2.2.4.2.2.1.1.3.Derleme Eserler

Değişik yazarların ayrı ayrı eserlerini ya da bir yazarın değişik konulardaki yazılarını, ya da değişik resmi, tarihsel, arşiv belgesi niteliğindeki belgeleri bir araya getiren eserlerdir.

2.2.4.2.2.1.1.4.Kongre, Konferans veya Sempozyumlarla İlgili Kitaplar

Belli bir alanda çalışan çeşitli kuruluşların geleneksel toplantıları, belli bir amaçla yapılan bilimsel toplantılarla ilgili bildirilerin tümünün yayınlandığı kitap türüdür.

2.2.4.2.2.1.1.5. Resmi Yayınlar

Devlet daireleri, devlet amaçları için çalışan bilimsel kuruluşlar, enstitüler tarafından çıkarılan resmi yayınlardır. Belli bir konuda raporlar, bütçeler, çalışma ve öğretim programları, bilimsel yada belli bir alana özel memleket kuruluşlarının çalışmaları üzerine devletin hazırlattığı raporlar, yönetmelikler, genelgeler, resmi normlar, çeşitli üretim kollarında uyulması gereken kuralları bildiren yazılar, istatistikler, hizmet içi amaçlarla yayınlanmış kılavuzlar resmi yayın örneklerindendir.

2.2.4.2.2.1.2. Süreli Yayınlar

Düzenli ya da düzensiz aralıklarla, ortak bir ad altında, kesintisiz olarak tek bir konuyu vermeyen, sürekli olarak çıkan, kural olarak tamamlanma amacı gütmeyen planlanan, genellikle aynı dış biçimi koruyarak sürüp giden yayınlardır. Geleneksel örnekleri dergiler ve gazetelerdir.

2.2.4.2.2.1.3. Teknik Yayınlar

Bu yayınlar, kitap, dergi, gazete gibi herkesin tanıdığı türlerin dışında kalır. Dar bir uzmanlar ve ilgililer çerçevesince bilinirler. Aralarında hem yayınlanmış, hem de yayınlanmamış belgeler bulunur. Teknik yayınları genel olarak 4 ana başlık etrafında toplayabiliriz.

- Bilimsel ve Teknik Raporlar
- Teknik Kataloglar
- Patenler
- Standartlar

2.2.4.2.2.1.4. Yayınlanmamış Belgeler

Teknik yayınların özel türleri arasında andığımız raporların basılmamış olanları, bilgi verici kartlar, mikro opak ve mikro fiş biçimindeki belgeler, ön baskılar (preprints) ve bilimsel konferanslar için hazırlanan bildirilerin basılmamış, daktilo edilmiş sayfalar olarak kalmış olanları, tezler ve özel istekler için yapılmış çeviriler bu tür belgelerin başlıca örneklerindendir. Basılı belgelerle karşılaştırıldıklarında şu özellikleri ortaya çıkar:

- Az sayıda hazırlanmışlardır.
- Titiz bir yayıncı kurumun elinden çıkmadıklarından bibliyografik tanımlarında eksiklikler olabilmektedir.
- Çok kez ciltli de değildirler, dağınık sayfalar halinde önümüze gelirler.
- Bu tür belgeleri toplamak, düzenlemek, kataloglamak ve sınıflandırmak özel yöntemler gerektirir.
- Son yıllarda bilim ve teknoloji alanında ortaya konulan belgelerin üçte biri bu türdendir.

- Yayınlanmamış belge türleri içerisinde en önemli materyaller tezlerdir.

2.2.4.2.2.2. İkincil Belgeler

Birincil belgelerin içlerine aldıkları bilgi üzerine yapılmış, çözümleyen, birleştiren, toplayan ya da mantıksal bir çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkan ürünlerdir. Bibliyografyalar, kataloglar, özdergileri, indeksler bu türden belgelerdir. Bu yayınlar, birincil belgelerin içlerine aldıkları, bilimsel bilgi üzerine yapılmış çözümleyici, birleştirici ve mantıksal bir çalışmanın ürünleridirler. Bibliyografyalar, kataloglar, bibliyografik araç olarak indeksler, öz dergileri (abstracts), ansiklopediler, danışma eseri niteliğindeki biyografyalar, sözlükler bu türden belgelerdendir. İkincil türen materyallere bibliyografyalar ve yeni bibliyografik araçlar (öz dergileri, dizinler[indeksler], current contents, Science Citation Indeks) örnek verilebilir.

2.2.4.2.2.2.1. Bibliyografyalar

Grekçe ‘biblion’ (kitap) ve ‘graphein’ (yazmak) sözcüklerinden üretilmiş; İ.Ö. 5.yy’da ortaya çıkmış, bir terimdir. Başlangıçta “kitaplardan kopya etmek” anlamına geliyordu, 18.yy’da genellikle aynı anlamda kullanıldı. Bibliyografya,

- Belli görüş açılarına göre hazırlanmış, bulundukları yeri, hangi kitaplıkta olduklarını belirtme koşulu olmadan hazırlanan, yayınları bildiren kaynak. Yayın listesi.
- Bu tür listelerin yapıları, amaçları, ayırımları, tarihçeleri, gelişimleri gibi konuları inceleyen bilim.
- Yayın listeleri hazırlamanın yol ve yöntemini öğreten, kurallarını belirleyen bilim.

Bibliyografyalar 8 açıdan çeşitli türlere ayrılmaktadırlar. Bu 8 açığı ve bu açılara bağlı bibliyografya türlerini şu şekilde izah edebiliriz:

2.2.4.2.2.2.1.1. Amaç Açısından

- Kaydeden bibliyografyalar:
- Haber Veren Bibliyografyalar
- Yayın Öneren Bibliyografyalar

2.2.4.2.2.2.1.2. Konu Boyutları Açısından

- Genel Bibliyografyalar
- Özel Bibliyografyalar

2.2.4.2.2.2.1.3. Zaman Açısından

- Süreli Bibliyografyalar
- Geriye Dönük Bibliyografyalar
- Günü Bildiren Bibliyografyalar

2.2.4.2.2.2.1.4. Yönelindikleri Coğrafya Alanı Açısından

- Uluslararası Bibliyografyalar
- Ulusal Bibliyografyalar
- Bölgesel Bibliyografyalar

2.2.4.2.2.2.1.5. Yayın Türü Açısından

Bibliyografyaları bu açıdan sadece dergileri indeksleyen, sadece tezleri indeksleyen veya sadece resmi yayınları indeksleyen bibliyografyalar şeklinde sıralayabiliriz.

2.2.4.2.2.1.6. Bibliyografyayı Hazırlama Yöntemi Açısından

- Birincil Bibliyografyalar
- İkincil Bibliyografyalar

2.2.4.2.3. Erişilebilirlik Açısından Belge Türleri

2.2.4.2.3.1. Yayınlanmış Belgeler

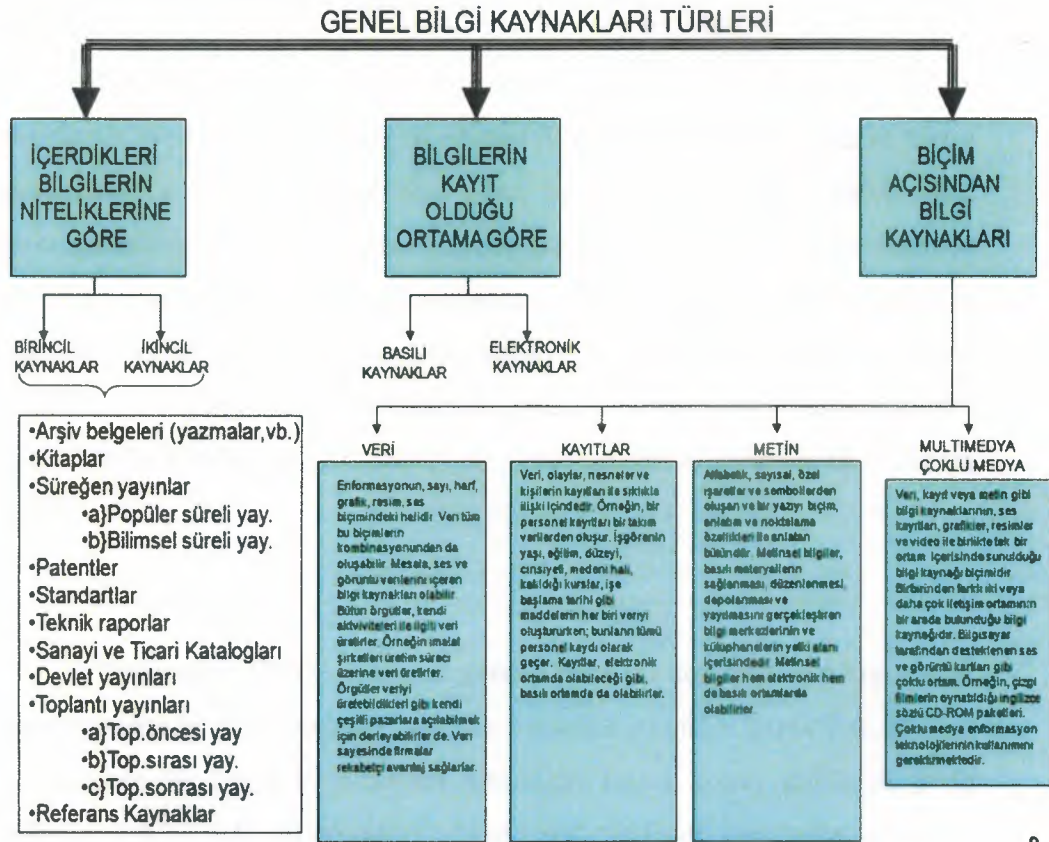
Herhangi bir baskı aracılığı ile çoğaltılıp geniş bir çevreye ulaştırılan, geleneksel kitap ticareti yada yayın yapan kuruluşlar aracılığı ile satın alınabilen, sağlanabilen belgelerdir.

2.2.4.2.3.2. Yayınlanmamış Belgeler

Sınırlı sayıda çoğaltılıp, ancak çok sınırlı bir çevrenin yararlanmasına sunulan ya da ancak özel istek üzerine çoğaltılıp yararlanacak olan kişiye ulaştırılan belgelerdir. Örneğin arşiv belgeleri.

Bilgi kaynakları türleri aşağıdaki Şekil-1'de de gruplandırılmaktadır.

Şekil-1. Genel Bilgi Kaynakları Türleri



2.3. 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 şevk ve heyecanla gerçekleştirebilmek için başkalarını ikna edebilme yeteneğidir (Balcı, 2002, Yetim, 1996, s. 87).

Liderlik, yukarıda belirtildiği üzere değişime karar verme, vizyon belirleme, yayma değişimi gerçekleştirme süreci iken, lider söz konusu süreci gerçekleştiren kişidir. Yaygın olan görüş bu sürecin karizmaya sahip olan, riske girebilen, vizyonu olan, bu vizyonu çalışanlara ilham verici bir biçimde aktaran ve onların vizyona bağlanmasını sağladıktan sonra, atılması gereken adımlara karar verip, bu adımları atmaya cesaret eden güçlü bir lider tarafından işletmenin en üst noktasında yer alan kişilerce gerçekleştirilmesidir. Yani liderin kimliği, liderlik süreci ile özdeşleştirilmiş durumdadır (Ulukan, 2006).

2.3.1. Lider

Değirmenci (2007), lideri en genel anlamıyla takipçisi olan kişi olarak tanımlamaktadır. Gidilecek yer belli ise, birilerini izlemeye gerek yok. Birileri izlenecekse ilk koşul bilinmeyene gitmektir. İkinci koşul, gidilecek yerin bulunan yerden daha iyi olması. Üçüncü koşul gidilecek yere yalnız gitmeme isteğidir. Dördüncü koşul ise gidilecek yerin tek başına gidilmeyecek ya da tek başına gitmenin bir anlamı olmayacak bir yer olması gerekir. Bu koşulların dışında bir durum varsa o da ne yapacağını bilmeyenlerin herhangi birinin peşine takılmasıdır. Bütün koşullarda lider ve takipçilerinin hedeflerine ulaşmak için birbirlerine ihtiyaçları vardır. (Akt. Ogurlu).

Lider, ortak amaçlara ulaşmak için takım üyelerinin kendine yaptığı olumlu etkiden daha çoğunu onlara yapabilen takım üyesidir (Başaran, 2004).

Hicks ve Gullet (1979) lideri, üyelerin yaptıkları işin değerli ve önemli olduğunu hissettirmek suretiyle, üyeleri, örgütsel amaçları kolayca benimseyebilmeleri ve gerçekleştirebilmeleri için etkin ve verimli bir biçimde çalışmaları konusunda yönlendiren hatta şevklendiren kişi olarak tanımlamaktadır. Lider, grup üyeleri tarafından hissedilen ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçiren kimsedir (Eren, 1991, s. 342).

Lider, insanları harekete geçirici, onlarla iki yönlü bir iletişim kurabilen ve her zaman onların yanında olduğu inancını yaratan kişidir. Günümüzde lider, modern yönetim paradigmalarının örgüt içi değerlere dayandırılması ile hedef belirleme, teşvik etme ve karar verme şeklindeki geleneksel rollerini terk ederek, bunların yerine “sürekli olarak gelişen performansın etkin bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla öğrenimi teşvik edecek yöntemler tasarlamaları için insanlara yardımcı olmaya odaklanma” olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Ay, 1997, s. 79).

Bütün bu tanımların buluştuğu ortak nokta belli bir insan topluluğunun ve ulaşılması gereken bir hedefin olmasıdır. Genel bir tanım yapmak gerekirse liderin rolü mevcut durumu en sağlıklı bir şekilde değerlendirerek ve en uygun ortamı sağlayarak topluluğu hedefe ulaştırmak üzere harekete geçirmek olduğu söylenebilir (Konter, 1996, s.73).

2.3.1.1. Etkili Liderin Temel Nitelikleri

Etkili bir liderlik için, hedeflenen amaca ulaşma yolunda yapılan aktivitelere katkıda bulunulması, ihtiyaçların karşılanması, başarıya giden yolda eylem yollarının doğru seçilmesi gerekmektedir. Özellikle fiziksel

eğitim alanında, hız ve güç gerektiren sporlara ilişkin liderlik, sporcuların düşünce ve davranışlarına etki edebilme becerisini gerektirmektedir.

Liderin temel nitelikleri maddeler halinde özetle;

2.3.1.1.1. Yüksek Performans Kültürü Yaratma

Açık, ölçülebilir, objektif hedefler başarının göstergeleri olarak bilinir. Yüksek performanslı takımlarda başarı bir yaşam biçimidir. Bu anlamda takım üyelerinin öğrenmeleri gereken ilk şey takımda hiç kimsenin bir başkasından daha önemli olmadığı düşüncesidir. İnsanların görevlerin bütünü açısından herkesin önemli olduğuna inanmadığı yerde iyi bir çalışma ortamına sahip olmak mümkün değildir. Bu manada insanların bulundukları görevler önem bakımından değil, sorumluluklar bakımından değer taşımak durumundadır (Loh, 1996).

2.3.1.1.2. Değişimi Etkili Yönetme

Teknolojik, politik, ekonomik ve sosyo-kültürel çevre değişimlerinin hızı arttıkça kurumsal güçlerde bir takım zayıflamalar meydana gelirken, liderlerin bir değişim temsilcisi olarak önemi artmaktadır. Ortaya çıkan yeni durumlar karşısında çalışanların motivasyonlarını ve örgütün uygulamalarını yeniden yapılandırabilmek için çok üst düzeyde yeteneklere ihtiyaç vardır. Lider bir yönetici olarak yeni gelişmeler karşısında değişimi anlama, özümseme ve anlatma görevine ve yeteneğine sahip olmak zorundadır. Bu süreçte değişime direncin ya da belirsizliğin neden olduğu korku ve tedirginliğin ortadan kaldırılabilmesi takım liderlerinin başarısı ile doğru orantılıdır. Aslında bir anlamda liderin görevi değişimi hevesle karşılayan yeni şeyler öğrenmek ve bu gelişmelerden sürekli tecrübelerle ulaşmak isteyen bir takım ruhu ve kültürü yaratmaktır. Takım liderlerinin reaksiyonel bir

şekilde davranmak yerine, proaktif bir kişilik sergileyerek takımın öğrenmesi, yeni gelişmeleri benimsemesine yardımcı olacak fırsatlar arayışı içerisinde olması gerekmektedir. Değişimi başaracak yeni bir vizyonun oluşturulması ve yüksek performans kültürünün sağlanabilmesi çalışanlarla başarılacak bir süreçtir. Çalışanların değişim sürecinin bir parçası kılınması ve katılımcı bir yönetim anlayışının ortaya konması insanları yaptıkları işin doğruluğu hakkında bilgi sahibi yaparak, onların değişimin başarılabilmesi konusundaki çabalarını arttıracaktır. Bilgi sahibi olan bireyler gerektiğinde sorumluluk sahibi de olabilmektedirler (Larsson, 1996, s.32-44).

2.3.1.1.3. Paylaşımcı Bir Vizyona Sahip Olma

Paylaşımcı bir vizyon yaratmak ve geliştirmek ve bu vizyona yönelik amaçlar ortaya koymak liderlerin belirleyici özelliklerindendir. Bu tip bir model içerisinde liderlerin etki yaratacak fikirleri ortaya koymaları ve bu fikirlerin genelleştirilerek sporcular tarafından benimsenmesini sağlamaları gerekmektedir. Lider vizyonunu sporcuları ile paylaşmalıdır. Liderlerde yeni ve büyük ufukların bulunması her zaman bir enerji patlamasını gerektirmektedir. Sporcuları motive etmenin önemli bir aracı da örgüt vizyonunu açıkça dile getirmektir (Baltaş, 2000, s.125).

2.3.1.1.4. Amir Yerine Antrenör Lider Rolü Üstlenme

Çağımızda liderlerin önemli özelliklerinden biri de, sporcularına emir veren bir tarzdan ziyade, ikna ve işbirliği temelli bir anlayışın benimsenmiş olmasıdır. İnsan vizyonun, iletişimin, katılımın, karar almanın, başarının, yaratıcılığın, sorumluluk yüklenmenin ve yenilik sürecinin baş aktörü konumundadır. İnsanların neyi yapıp yapmama konusundaki karar verebilme sürecinin kişisel zekalarının bir sonucu olduğuna ilişkin inanç amir yöneticiden antrenör lidere geçiş faktörü olarak değerlendirilebilir (Yeniçeri,

2002, s. 56-64). Günümüzde yasakçı, her şeyi olumsuzlaştırıcı yönetim ve yönetici tarzı demode olurken, katılımcılığa, hizmet ve değer üretimine dayalı, sürekli olarak kendini geliştiren insanların yer aldığı yönetim tipi arzulanmaktadır (Baltaş, 2000, s. 125).

2.3.1.1.5. Mesleğe Bağlılığı Gerçekleştirme

Hem örgütler hem çalışanlar açısından belki depsiko-sosyal karakterli olan önemli sorunlardan birisi çalışanların iş, görev bağlılığının gerçekleşmesidir. Rekabet üstünlüğü çalışanların sırf işlerini yapmanın ötesinde gösterdikleri çabaların bir sonucudur. Bu anlamda iş sözleşmesinin lafzını yerine getirmek yerine, ruhunu ortaya koymak önemlidir. Bağlılık kavramı insanlara rağmen zorla gerçekleştirilecek bir olay değildir (Eren, 1998, s. 342).

İş bağlılığı yaratma kavramı takım üyelerinden liderlere yönelik önemli bir mesaj içermektedir. Bu bağlamda çalışanlar yetenek ve katkılarına saygı duyan, insani değerlere inanan, risk almayı ve yaratıcılığı geliştiren bir ortam yaratacak liderler istemektedirler (Ulukan, 2006).

2.3.1.1.6. İletişim Sürecinin Etkili Yönetimi

Kişilerin oluşturduğu sosyal örgütlerin en önemli yönü başkalarına yaklaşmayı sağlayan iletişim ilkesidir. Bunun anlamı, kendi varlığının bilincini ortaya koymak için başkasını kendi yerine, kendisini de başkasının yerine koymaktır diyen Mead, bireyler arası ilişki ve iletişimin sadece bilgi paylaşımını içermediği aynı zamanda bireylerin birbirlerini daha iyi anlama, dayanışma, işbirliği sağlama gibi yüksek amaçları da içerdiğini söylemektedir (Akt. Dengiz, 2000, s. 216).

2.3.1.1.7. Güven Duygusunu Harekete Geçirme

Güven yüksek performansa sahip takımların en temel özelliğini oluşturur. Güven ilişkileri bir arada tutan yapıştırıcı işleve sahiptir. Açıkça ve tutarlı bir şekilde tayin edilmiş hedeflere sahip olabilme açısından olmazsa olmaz şart güven tesisi olarak karşımıza çıkar (Dengiz, 2000, s. 216).

2.3.1.1.8. Etkili Takım Bilgi Yönetimi

Kolektif bilgiden etkili bir şekilde yararlanmak, kolektif faaliyetlerin önemli bir yerini oluşturmakla birlikte, bu ilkeyi uygulama noktasında ciddi problemler yaşanmaktadır. Bu probleme çözüm bulmak için liderler, sporcularla gerçek iletişim sürecini ve standart rehberliği sağlamak durumundadır. Lider, takım bilgisinin değerlendirilmesi veya gözden geçirilmesi, takım bilgisinin geliştirilmesi (yeni bilginin oluşturulması ve edinilmesi), ortak bilgilendirme ve güncelleme, sistematik olarak tekrar veya yeniden öğrenme süreçlerini etkili bir şekilde işletmelidir. Lider her şeyden önce takımın bilgi üretimi ile yeni fikirler ve deneyimler kazanma sürecini dengeli şekilde gerçekleştirmelidir (Ulukan, 2006).

2.3.2. Liderlik

Liderlik kavramının literatürde pek çok tanımı vardır ancak en sade tanımıyla, belirli amaçlara ulaşmak için başkalarını etkileme gücüdür. 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 önüne almak gerekir. Liderlerin sergilediği davranış ve roller, etkileşim içinde bulunduğu insanların değer yargıları ile şekillenmiştir (Konter, 1996, s. 73). 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).

2.3.2.1. Liderlik Oluşumu

Liderlik sadece biçimsel örgütlere has bir süreç değildir. Belirli bir grubun belirli amaçlar için belirli bir kişinin ardından gitmesiyle liderlik süreci meydana gelir. Bu tür süreç biçimsel organizasyonlarda olabileceği gibi, biçimsel olmayan organizasyonlarda da olabilir. Yani liderliğin oluşması için biçimsel organizasyonun varlığı şart değildir (Ertürk, 2000).

2.3.2.2. Liderlik Fonksiyonları

Hicks ve Gulett (1981) liderlik fonksiyonlarını, uzlaştırma, önerilerde bulunma, amaçları belirleme, katalize etme, güven sağlama, temsil etme, ilham verme, övgü ve ödüllendirme, cezalandırma, iç ilişkiler kontrolörlüğü, örnek olma ferdi sorumluluk, özür yükleme, dostluğu pekiştirme ve geliştirme olarak sıralamaktadır (Akt. Karaküçük, 1997).

2.3.2.3. Liderlik Tarzları

Konter (1996, s.73) liderlik tarzlarını, eyleme yönelik olma, takım ruhu oluşturma ve bütünleşme, komuta becerilerine sahip olma, ahlak kurallarına uyma ve tutarlı olma, kişilerle ilişkilerde duyarlı ve etkili olma, ortaklaşa vizyon ve amaç oluşturabilme, başkalarına esin verme ve motive etme, karmaşık durumda doğru karar verme, sonuç almaya önem verme ve strateji tasarlama ve uygulama olarak belirtmektedir.

2.3.3. 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.

2.3.3.1. Liderlik Becerilerine İlişkin Tanımlamalar

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.

2.3.3.2. Liderlik Becerilerine İlişkin Sınıflamalar

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).

2.3.3.3. Liderde Bulunması Gereken Özellikler

Bir liderin sahip olması gereken temel özellikleri Şahin, Temizel ve Örselli (2007, s. 657-665) 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.
- Gerekli 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.

2.3.3.3.1. 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 fikirlerin gücü imajinasyon ve heyecanın bir araya gelmesiyle ortaya çıkan enerjiden kaynaklanmaktadır. Bu gücü anlamak, liderliğin en önemli göstergesidir (Özden, 2002, s. 131-132).

2.3.3.3.2. Karar Vermek, Kararlı ve Tutarlı 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, s. 162).

Sporculara liderlik yaparken tutarlı olmak aşırı derecede önemlidir. Kararlarda tutarlı olmak, önem verilen konulara ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir (Rossen, 1999, s. 45).

2.3.3.3.3. Çalışkan Olmak ve Kendini Geliştirmek

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, s. 131-132).

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, s. 109)

2.3.3.3.4. Başarılı, Hırslı, Yaratıcı 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.

2.3.3.3.5. Uzmanlık

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.

2.3.3.3.6. Özgüven ve Güvenilir 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, s. 32).

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 işini paylaşmasını, dikkatle dinleme becerilerini geliştirmesini, tutarlı ve kestirilebilir bir yapıya sahip olmasını, birlikteki bütün kapıların açılarak bilginin serbestçe dolaşmasını sağlanmaktadır (Rossen, 1999, s. 45).

2.3.3.3.7. Vizyon Sahibi 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.

2.3.3.3.8. Etkili İletişim Kurmak

İletişimde temel kaide kapıların açık olmasıdır. Bu karşılıklı güven ve problem çözmede başlangıçtan itibaren beraber olunduğunu gösteren bir

güven ortamı ile sağlanır. Antrenör her zaman sporcularla iletişim kanallarını açık tutarak, etkin bir iletişim ortamı oluşturmaktadır.

2.3.3.3.9. 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.

2.3.3.3.10. 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, s. 131-132).

2.3.3.3.11. Takım Çalışması

Kurumların başarılı olabilmeleri için onları oluşturan bireylerin sinerjik birlikteliğine ihtiyaç vardır diyen Sidi başarıyı, kişilerin doldurdukları 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).

2.3.4. Başlıca Liderlik Tipleri

Literatürde liderlik tipleri birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve birçok liderlik tipi belirlenmiştir. Ancak en genel ifadesiyle liderlik; demokratik, otokratik ve liberal liderlik olarak üç başlıkta incelenmektedir.

2.3.4.1. Demokratik Liderlik

Şafak'a (2005) göre demokratik liderlik, yönetimin insan ilişkilerine yöneldiği ve önem verdiği dönemde popüler olan liderlik davranış biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Uzmanlık ve ilgi gücünü kullanmayı gerektiren demokratik liderlik (Tengilimoğlu, 2005, s. 1-16), hedefe ulaşma noktasında cesaretlendirici tavır sergilemeyi, sorumlulukları belirlemeyi ve eleştiri mekanizmasının işletilmesini gerekli kılmaktadır. Demokratik liderlik tarzının en belirgin özelliği, liderin amaç, plan ve politikaların belirlenmesinde astların fikir ve düşüncelerinden yararlanmasıdır. Kararlar liderin katkısı ile grup tarafından tartışılarak alınır. Faaliyetlerin kapsamı tartışma sırasında belirlenir ve genel yaklaşımlar ortaya çıkar. İş dağılımı gruba bırakılır. Lider işin büyük bir kısmını üstlenmemekle birlikte bir grup üyesi gibi davranır, eleştiri ve övgülerinde nesnel olmaya çalışır (Yetim, 2000, s. 87).

Bireysel eğilimlere, beklenti ve yeteneklere önem veren bir felsefeye sahip olan demokratik liderlik, sorumlulukları bir elde toplamaktan ziyade yaymaya çalışır. Demokratik lider, grup içinde ayrıcalık ve statü farklılıklarının etkin olacağı durumları engellemeye çalışır (Çelik, 2003).

Demokratik liderliğin uygulamada bazı olumsuzlukları vardır. Örneğin demokratik lider kararlara katılımı sağlama bakımından zaman avantajını tam olarak kullanamamaktadır. Özellikle acil kararların alınması gerektiğinde sorunlar yaşanabilmektedir. Grubun genişlediği durumlarda karar etkinliği

azalması ve karar alınamaz duruma gelinmesi söz konusudur (Bakır, 1998, s. 45).

2.3.4.2. Otokratik Liderlik

Newstrom ve Davis (1993, s. 157-158) otokratik liderlik tarzında tüm yetkileri liderde toplandığını ve tüm kararların lider tarafından alındığını dile getirmektedir. Liderin emirlerine kayıtsız şartsız uyulmasının ve kendisine güven duyulmasının istendiği bu yaklaşımda, başarılı sonuçların alınması için liderin, kişiliği ile saygınlık ve bağlılık oluşturacak derecede güçlü ve zeki bir insan olması gerekmektedir.

Otoriter lider, amaçları ve strateji hedeflerini en üst düzeye çıkarabilmek amacıyla standartları belirleyerek ve görevleri belirleyecek esnekliği sağlamaktadır (Tağraf ve Çalman, 2009). Bu liderlik tipi, astlara hiçbir söz hakkı tanımamakta, astların duygularını dikkate almamaktadır (Dengiz, 2000, s. 216).

Otokratik lider grup içi ilişkileri kendi ayarlar üyeleri arasında kendiliğinden ilişki oluşmasını istemez. Oluşan ilişki lider merkezlidir. Bu durumda liderin geçici olarak bile ayrılması durumunda grup içinde bir çöküntü olabilir. Yine bu tip liderlikte liderin sürekli iş başında olması gerekir, aksi durumda işler yürümeyebilir (Akat & Budak, 2002, s. 25).

2.3.4.3. Liberal Liderlik

Liberal liderlik astların kendi amaçlarını kendilerinin belirlemesine ve kendi kararlarını kendilerinin vermesine dayanır. Lider kendi rolünü diğer grup üyelerininki gibi görür. Grubun bireysel hareketine izin verir. Bu nedenle grup farklı yönlerde kolayca kayabilir (İmamoglu&Ekenci, 1998, s. 38). Lider yalnızca örgüt dışından bilgi ve kaynak sağlamakla görevlidir. Otokontrole

dayalı bir mekanizmanın işletildiği bu liderlik tipinde güç kullanılmaz. Özellikle kriz dönemlerinde grupta kargaşa yaşanma ihtimali yüksek olduğundan çok fazla uygulanan bir liderlik modeli değildir.

BÖLÜM III

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması ile ilgili yöntemsel bilgiler yer almaktadır.

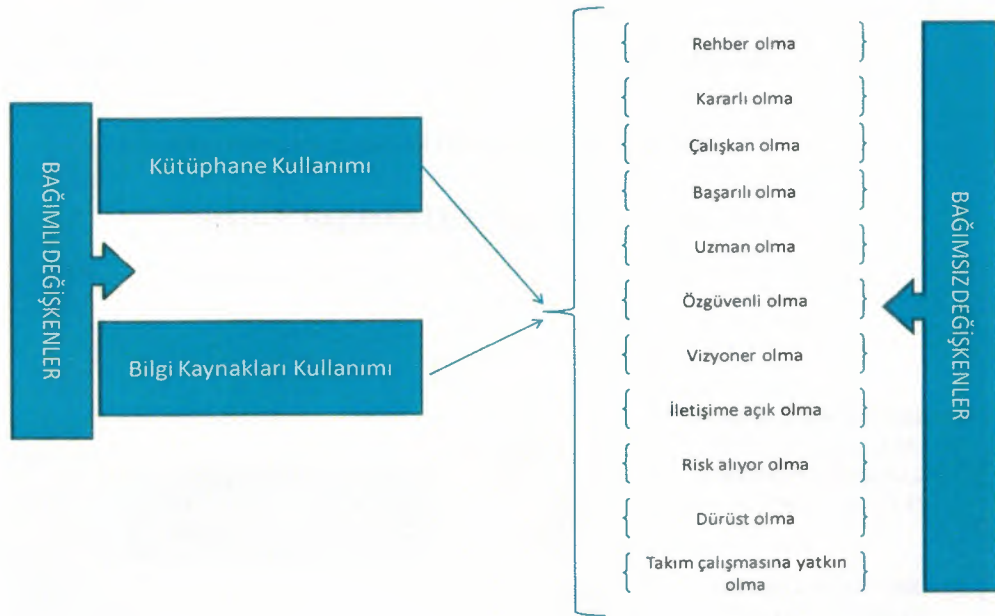
3.1. Araştırmanın Modeli

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

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 kütüphane ve bilgi kaynakları kullanımını algılarının cinsiyet, yaş ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakmaktır.

Şekil-2: Araştırma Modeli



3.1.1.Araştırma Modeline Bağlı Hipotezler

HKK1. Antrenörlerin Tanrı vergisi becerileri 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.

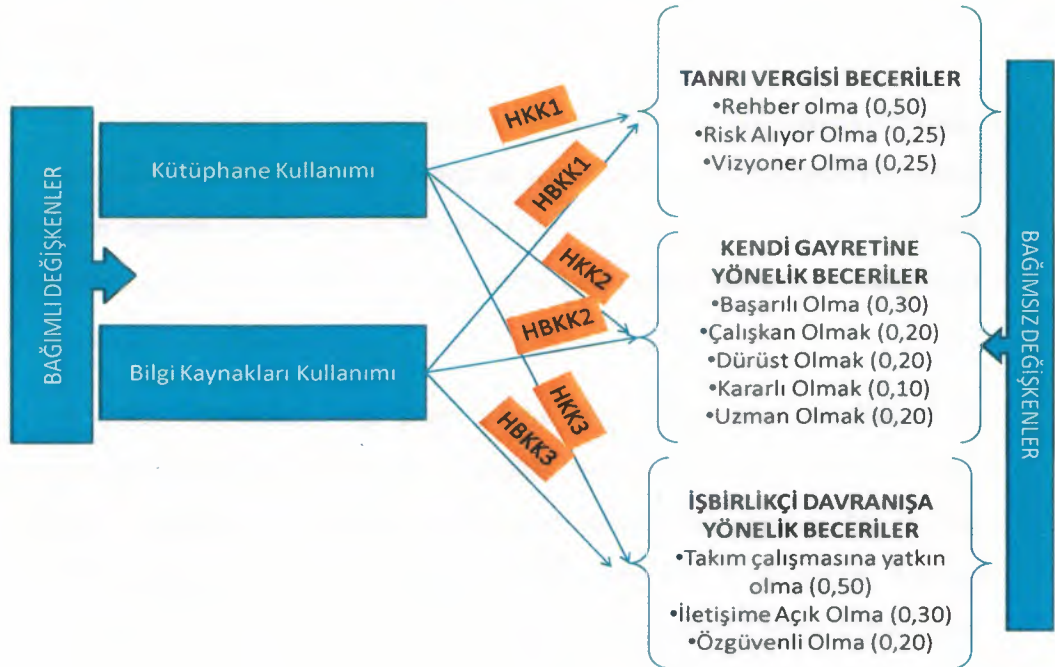
HBKK1. Antrenörlerin Tanrı vergisi becerileri ile bilgi kaynakları kullanımı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

HBKK2. Antrenörlerin kendi gayretlerine 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.

3.1.2.Bağımsız Değişkenlerin Gruplandırılması

Şekil-3: Bağımsız Değişkenin Gruplandırılması



Bağımsız değişkenler dikkate alındığında toplam on bir adet bağımsız değişkeni üç temel kategoriye ayrılarak ağırlıklandırılabilir. Bunlardan birincisi Tanrı Vergisi Beceriler'dir. 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 birlikçi 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'de anlaşılabacağı 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.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini KKTC'de eğitim veren değişik branşta 1037 antrenörden oluşurken, örnekleme KKTC'de eğitim veren aktif 274 antrenör

oluşturmaktadır. Seçilen antrenör sayısı, genel antrenör sayısının % 27'sini oluşturduğundan, örneklem evreni yüksek bir oranda temsil etmektedir.

3.3. Veri Toplama

Bu bölümde veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve veri toplama aracının geçerlik ve güvenirliği başlıklarına yer verilmiştir.

3.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırma modeli dikkate alındığında bağımsız değişken olan liderlik beceri özellikleri literatürü incelenmiş ve bu doğrultuda sorular oluşturulmuştur. Aynı şekilde bağımlı değişkenlerden kütüphane kullanımı ve bilgi kaynakları kullanımı parametreleri ile ilgili literatür taranmış ve sorular oluşturulmuştur.

3.3.2. 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 (1) Katılımcının demografik bilgilerinden oluşan genel sorular , (2) Kütüphane kullanımı ile ilgili sorular (3) Bilgi kaynakları ile ilgili sorular

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Anket sorularından 3 tanesi Kararlı olmak ile ilgili sorulardır. Örneğin: “Sporcularımla ilgili verdiğim kararlarda tutarlıyım”; “Sporcularımla ilgili verdiğim kararlardan vazgeçmem” soruları örnek verilebilir.

(8) 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.

(9) 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 çalışmalarını başarmaya gayret ederim” soruları örnek verilebilir.

(10) 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.

(11) 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.

(12) 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.

(13) Anket sorularından 3 tanesi İletişim kurmak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcularım la sözlü olarak iyi iletişim kuranım”; “Sporcularımda takım ruhunu geliştirmek için ortak bir inanç yaratırım” soruları örnek verilebilir.

(14) 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.

(15) Anket sorularından 4 tanesi Dürüst davranmak ile ilgilidir. Örneğin; “Sporcuların gelişiminde dürüst davranırım”; “Sporcularımın gelişiminde özümle sözüm birbirini tutar”; “İnandığım değerleri hem sporcularıma hem de kendime dürüstçe anlatırım” soruları örnek verilebilir.

(16) 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.

3.3.3. 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 katılımcıya ulaşılmıştır.

3.3.4. Veri Toplama Aracının Güvenirliği

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 güvenirlik 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 güvenirlik seviyeleri tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt amaçlara ilişkin verilerin tümü kodlanarak bilgisayara girilmiştir. Gerekli istatistiksel analizlerin yapılmasında SPSS 20.0 programı kullanılmıştır.

Betimsel istatistik yöntemlerinden, frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama ($\bar{X}$) yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bulgular, tablolar haline getirilip yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleri analiz edilmiş ve elde edilen bulgulara dayalı yorumlar yapılmıştır.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda ankette medeni duruma ilişkin frekans dağılımları Tablo 1.1’de sunulmuştur.

Tablo 1.1: Medeni Duruma Yönelik Frekans Dağılımları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Bekar	144	52,6	52,6	52,6 100,0
Geçerli Evli	130	47,4	47,4	
Toplam	274	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan toplam 274 antrenörden 130’u evli, 144’ü bekardır.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda ankette yaşa ilişkin frekans dağılımları Tablo 1.2’de sunulmuştur.

Tablo 1.2: Yaşa Yönelik Frekans Dağılımları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli				
20-25	51	18,6	18,6	18,6
26-30	65	23,7	23,7	42,3
31-35	46	16,8	16,8	59,1
36-40	34	12,4	12,4	71,5
41-45	49	17,9	17,9	89,4
46-50	12	4,4	4,4	93,8
51 ve üstü	17	6,2	6,2	100,0
Toplam	274	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan toplam 274 antrenörden 17'si 51 ve üstü yaş aralığında, 12'si 46-50 yaş aralığında, 49'u 41-45 yaş aralığında, 34'ü 36-40 yaş aralığında, 46'sı 31-35 yaş aralığında, 65'i 26-30 yaş aralığında ve 51'i 20-25 yaş aralığında bulunmaktadır.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda ankette yaşa ilişkin frekans dağılımları Tablo 1.3'de sunulmuştur.

Tablo1.3: Eğitime Yönelik Frekans Dağılımları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Geçerli				
Ortaokul/Lise	52	19,0	19,0	19,0
Üniversite	172	62,8	62,8	81,8
Y.Lisans/Doktora	50	18,2	18,2	100,0
Toplam	274	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan toplam 274 antrenörden 52'si ortaokul, 172'si üniversite, 50'si yüksek lisans/doktora mezunlarından oluşmaktadır.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda ankette spor dalına ilişkin frekans dağılımları Tablo 1.4'de sunulmuştur.

Tablo1.4: Spor Dalına Yönelik Frekans Dağılımları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Futbol	84	30,7	30,7	30,7
Basketbol	31	11,3	11,3	42,0
Voleybol	18	6,6	6,6	48,5
Hentbol	16	5,8	5,8	54,4
Geçerli Yüzme	29	10,6	10,6	65,0
Atletizm	27	9,9	9,9	74,8
Tekvando	9	3,3	3,3	78,1
Diğer	60	21,9	21,9	100,0
Toplam	274	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan toplam 274 antrenörden 84'ü futbol, 31'i basketbol, 18'i voleybol, 16'sı hentbol, 29'u yüzme, 27'si atletizm, 9'u tekvando, 60'ı diğer antrenörlük branşından oluşmaktadır.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda ankette antrenörlerin deneyim yıllarına ilişkin frekans dağılımları Tablo 1.5'de sunulmuştur.

Tablo1.5: Antrenörlerin Deneyim Yılına İlişkin Frekans Dağılımları

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
1 yıldanaz	24	8,8	8,8	8,8
1-3 yıl	73	26,6	26,6	35,4
4-6 yıl	75	27,4	27,4	62,8
7-10 yıl	42	15,3	15,3	78,1
Geçerli 11-14 yıl	34	12,4	12,4	90,5
15-18 yıl	14	5,1	5,1	95,6
19-22 yıl	6	2,2	2,2	97,8
23-26 yıl	1	,4	,4	98,2
27 ve üzeri	5	1,8	1,8	100,0
Toplam	274	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 274 antrenörden 24'ü 1 yıldanaz, 73'ü 1-3 yıl, 75'i 4-6 yıl, 42'si 7-10 yıl, 34'ü 11-14 yıl, 14'ü 15-18 yıl, 6'sı 19-22 yıl, 1'i 23-26 yıl, 5'i de 27 yıl ve üzeri antrenörlük yapmaktadır.

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 2.1 'de sunulmuştur.

Tablo 2.1: 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
Kütüphane 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
Tanrı 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 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

* . Korelasyon 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. Allah 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 çıkanlar üzerine üç regresyon modeli kurulabilir. Bu modeller korelasyon tablosu baz alınarak kurulmuştur. Kurulan regresyon modelleri tablosu Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1: 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

Model1. 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.

Model2. 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.

Model3. 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.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlara ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuç

Dünya’da 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 kaynaklarını 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 tanrı vergisi 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 bulundukları 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.

5.2. Öneriler

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

1. Antrenörler sporcularına iyi bir rehber olmak istiyorlarsa, sporcuların gelecek kariyerleri ile ilgili vizyon sahibi olmak istiyorlarsa kütüphaneleri sık sık ziyaret etmelidirler.
2. Antrenörler sporcularını takım ruhu halinde eğitmek istiyorlarsa ve bu bağlamda özgüvenlerini geliştirmek istiyorlarsa belli aralıklarla kütüphaneleri ziyaret etme alışkanlığı geliştirmelidirler.

3. 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 hem tanrı vergisi becerilere 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., Budak, G. (2002). İşletme Yönetimi (s. 25), İzmir: Barış Yayınları.

Akkoyunlu, B. 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, Bilgiye Erişimde Değişen Yollar ve II. Tıbbi Bilgi Yönetimi ve Teknolojileri Sempozyumu, 21,23.

American Library Association (ALA). (1989). Presidential Committee on Information Literacy Final Report Chicago: American Library Association, 96.

Association of College and Research Libraries (ACRL). (2000).Information literacy competency standards for higher education Approved by the Board of Directors of the ACRL. Chicago: ACRL, 167-168.

Ay, C. (1997). Liderlik Ve Örgüt Kültürü, 21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, İstanbul, 79.

Bakır, M. (1998). Modern Yönetim Anlayışından Hareketle Spor Yöneticiliğinin Kapsamı, *Gazi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, Ankara, 45.

Balcı, A. (2002). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Baltaş, A. (2000). Ekip çalışması ve liderlik (8.Basım) (s. 125). Remzi Kitabevi, İstanbul.

Başaran, İ. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri; Yönetmel Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., E. Demirel, F. (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegema Yayıncılık.

Chandler, T., Cronin, M., Vamplew, W. (2002). Sport and Physical Education The Key Concepts, Routledge Taylor & Francis Group, London and New York.

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, Pegem Yayıncılık, Ankara.

D. Tuncel, S. (2011). Antrenörlük Etiği.

http://www.sbt.hacettepe.edu.tr/abk2011/documents/Tuncel_Etik_abst.pdf. Erişim Tarihi: 10.03.2015

Değirmenci, M. (2007). Amaçlı Canlılar: Yönetimde Üçüncü Nesil Sistem Düşüncesi, İstanbul.

Dengiz, M. (2000). Takım Çalışması Teknikleri (s. 216), Akademy Plus Yayınevi, Ankara.

Efe, A. R. (2010). “Avusturya ve Türkiye’de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ve Antrenörlük Eğitimi Müfredatlarının Karşılaştırılması”. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Eren, E. (1998). Yönetim ve Organizasyon (s. 342), Beta Yayınevi, 4.basım, İstanbul.

Ertürk, M. (2000). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları, İstanbul.

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, İdari Personel Ve Eğitimciler Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 81-82.

Gürdal, O. (2000). Yaşam boyu öğrenme etkinliği “enformasyon okuryazarlığı”. *Türk Kütüphaneciliği*, 14(2), 176-187.

Gürsoy, A. (2005). Liderlikte Duygusal Zeka (Liderlik Özellikleri İle Duygusal Zekalı Liderlere Ulaşılması) Türk Silahlı Kuvvetlerinde Örnek Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, 32.

İmamoglu, F.,Ekenci G. (1998). *Spor İşletmeciliği* (s. 38), Alp Ofset Matbaacılık, Ankara.

İsen, G., Batmaz, V., (2002). *Ben ve Toplum Sosyal Psikolojisi*. Om Psikoloji Yayınları. İstanbul.

Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*, Ankara.

Kırım, A. (1998). *Yeni Dünyada Strateji Ve Yönetim* (s. 109). Ankara: Sistem Yayıncılık.

Kızılaslan, D. (2007). “Araştırma Görevlilerine Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Bağlamında Bilgi Okuryazarlığı Becerilerinin Kazandırılması”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Konter, E. (1996). *Bir Lider Olarak Antrenör* (s. 73), İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Larsson S., Rönmark, 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, Vol:9, No:7, 32-44.

Loh, J.M. (1996). "Bir Yüksek Performans Kültürü Oluşturmak" İnsan Yönetimi, Robert H. Rosen (Ed), Mess, İstanbul

Martens, R. (1998). Başarılı Antrenörlük (s. 213-215, 217-218, 220), Çev: Tuncer Büyükonat. İstanbul: Beyaz Yayınları.

Newstorm, W.J., Davis, K. (1993) Organizational Behavior (Human Behavior At Work) , 9th Edition, USA, Mc Graw Hill Inc.

Newton, M., Fry M. D., (1998). Senior Olympians Achievement Goals and Motivational Responses, Journal of Aging and Physical Activity, 157-158.

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 (s. 131-132). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Özel, N. (2013). "Araştırma Görevlilerine Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Bağlamında Bilgi Okuryazarlığı Becerilerinin Kazandırılması" Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara, 46.

Rossen, H. Robert. (1999). İnsan Yönetimi (çev. G. Bulut) (s. 45). İstanbul: BZD Yayıncılık.

Sevim, Y. Tuncer, F. Erol, E. Sunay, H. (2001). Antrenör Eğitimi ve İlkeleri. Ankara: Gazi Kitabevi.

Sunay, H. (2009). Spor Yönetimi (s. 162). 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., Örselli, E. (2007). Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Kendi Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri İle Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma. *SB Dergisi*, 657-665.

Tağraf, H., Çalman, i. (2009). Ohio Üniversitesi Liderlik Modeline Göre Oluşan Liderlik Biçimlerinin İşletmelerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi ve Gaziantep İlinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 2, 137-138.

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 İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 35.

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) *İkibin yirmiüç Dergisi*, Sayı:20, 56-64, Aralık.

Yetim, A. (2000). Sosyoloji ve Spor (s. 87). Topkar Matbaacılık, Ankara.

Yıldırım H. L.(2009). Futbol Antrenörlerinin Saldırganlık olaylarına Bakışı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.

Değerli katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, antrenörlerin liderlik becerileri ile bilgi kaynaklarını kullanma alışkanlıkları ve bilgi merkezlerini kullanma sıklığı arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Sorular, tamamıyla bireysel olarak değerlendirilmeli ve **çalıştığınız kurum, sorularla ilişkilendirilmemelidir**. Anketi doldurmak için harcadığınız zamana teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Abdurrahman Ertaş

1. BÖLÜM ~DEMAOGRAFİK SORULAR~ (Size uygun seçeneğin üzerine x işaret koyunuz)

Medeni durumunuz: Bekar (.....) Evli (.....)

Yaşınız

Eğitim düzeyiniz: Ortaokul/Lise (.....) Üniversite (.....) Yüksek Lisans/Doktora (.....)

Antrenörlük yaptığınız spor dalı :

Kaç yıldır antrenörlük yapmaktasınız?

(...)1 yıldan az (...)1-3 yıl (...)4—6 yıl (...)7-10 yıl (...)11-14 yıl (...)15-18 yıl (...)19-22 yıl
(...)23-26 yıl (...)27 yıl ve üzeri

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
KÜ-1. Daha iyi bir antrenör olmak için kütüphaneyi ziyaret ederim.					
KÜ-2. Belli bir amacım olmasa dahi kütüphaneyi sık sık ziyaret ederim.					
KÜ-3. Yeri uzak dahi olsa kütüphaneye gitmekten yılmam.					
KÜ-4. Kendimi geliştirmek için kütüphaneye gitmeye gerek yok.					
KÜ-5. Haftada en az bir kez kütüphaneyi ziyaret ederim.					
KÜ-6. Ayda bir kez kütüphaneyi ziyaret ederim.					
KÜ-7. İki ayda bir kütüphaneyi ziyaret ederim.					
BK-1. Kütüphanelerde kendimi geliştirecek bilgi kaynaklarına odaklanırım.					
BK-2. Basılı bilgi kaynaklarına ulaşmaktan daha çok keyif alırım.					
BK-3. Elektronik bilgi kaynakları çoğu zaman işime yaramaz.					
BK-4. İlgi alanım dışındaki bilgi kaynakları için zaman harcamam.					
BK-5. Bilgi kaynaklarına kolay ulaşım benim için önemlidir.					
BK-6. Hızlı ve net bilgi veren bilgi kaynaklarına ulaşmak öncelikli tercihlerim arasındadır.					
BK-7. Bilgi kaynaklarının sürekli yayınlanıyor olması, benim için önemlidir.					

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
R-1. Sporcularım arasında ortak bir kültür ve değer yaratırım.					
R-2. Sporcularıma yol göstericilik yaparım.					
R-3. Sporcularıma örnek olmaya çalışırım.					
R-4. Sporcularımın hedeflerine ulaşmasını sağlarım.					
R-5. Sporcularımı, heyecanlı ve enerjik olabilmeleri için nasihatlerde bulunurum.					
K-1. Sporcularımla ilgili verdiğim kararlarda tutarlıyım.					
K-2. Sporcularımla ilgili verdiğim kararlardan vazgeçmem.					
K-3. Sporcularımla ilgili yaptığımız çalışmalarda önümüze çıkan engellerden yılmam.					
Ç-1. Sporcularımın eğitimi için çalışkan olmaktan kaçınmam.					
Ç-2. Sporcularımın gelişmesi için öğrenme aşkı ile yanarım.					
Ç-3. Sporcularımın gelişiminde disiplinden asla ödün vermem.					
Ç-4. Sporcularımın gelişimi için kendimi geliştirmeyi bir görev bilirim.					
Ç-5. Sporcularıma daha fazla yardımcı olabilimem için sürekli araştırmalar yaparım.					
B-1. Sporcularıma karşı her zaman olumlu bir imaj çizerim.					
B-2. Sporcularımın gelişiminde A'dan Z'ye başarılarını takip ederim.					
B-3. Sporcularımın gelişiminde elimden gelenin fazlasını yapmaya çalışırım.					
B-4. Sporcularımın daha fazla çalışabilmeleri için onlara fırsatlar yaratırım.					
B-5. Sporcularımın gelişiminde, birçok antrenörün yapmaya cesaret edemediği çalışmaları başarmaya gayret ederim.					
U-1. Sporcularımın gelişiminde birçok antrenörden farklı olarak bildiğim doğru yolda ilerlerim.					
U-2. Sporcularımın gelişimi için deneyimlerimi paylaşmaktan kaçınmam.					
U-3. Sporcu gelişimi benim en iyi bildiğim iştir.					
U-4. Sporcularımın gelişimine yönelik bildiklerimi onların üzerinde kolaylıkla uygulayabilirim.					
Ö-1. Sporcularımın gelişiminde kendime güvenerek her engeli aşabileceğime inanıyorum.					
Ö-2. Sporcularım, kendilerini nasıl geliştirebileceklerine yönelik bana güvenir.					
Ö-3. Sporcularımı nasıl eğiteceğime dair kendime olan güvenim tamdır.					
Ö-4. Sporcularımın nasıl gelişeceklerine dair özdisiplinim ve iradem tamdır.					

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Hiç Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Ö-5. Sporcularımın, benim aciz bir kişi olduğumu düşünmelerinden korkmam.					
V-1. Sporcuların gelişiminde çıkmaz yollara girmemeye özen gösteririm.					
V-2. Sporcuların gelişimi için koyduğum hedeflerden sapmam.					
V-3. Sporcuların gelişimi için, değişime açığım.					
V-4. Sporcuların gelişimi için geleceği öngörebilecek bir yapıya sahibim.					
İ-1. Sporcularımla sözlü olarak iyi iletişim kurarım.					
İ-2. Sporcularımla iletişimde gerektiğinde mektup, SMS veya e-posta yazarım.					
İ-3. Sporcularımda takım ruhunu geliştirmek için ortak bir inanç yaratırım.					
Rİ-1. Sporcularımın gelişiminde risk alarak ilerlerim.					
Rİ-2. Sporcularımın gelişiminde karşılaştığım sorunlara yönelik, geleceği bilmesem dahi, çözüm için adımlar atarım.					
Rİ-3. Sporcuların gelişiminde kararlar belirsiz olsa bile, bunların alınması yönünde çaba sarf ederim.					
D-1. Sporcuların gelişiminde dürüst davranırım.					
D-2. Sporcularımın gelişiminde özümle sözüm birbirini tutar.					
D-3. İnandığım değerleri hem sporcularıma hem de kendime dürüstçe anlatırım.					
D-4. Sporcularımın gelişiminde prensiplerimi dürüstçe kendilerine anlatırım.					
T-1. Aynı fikirleri paylaştığım sporcularımla birlikte ilerlerim.					
T-2. Takım ruhunu yaratmak için sporcularıma güvenirim.					
T-3. Sporcularımın yeteneklerini bilerek birlikte çalışmalarını sağlarım.					
T-4. Sporcularım arasında çalışma arkadaşlıklarının oluşmasına gayret ederim.					