



İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ SPOR A.Ş'DE ÇALIŞAN SPOR YÖNETİCİLERİNİN STRES DÜZEYLERİNİN VE İŞ YERİ RUH HALLERİNİN İNCELENMESİ¹

Sema YILDIRIM¹, Bilge DONUK¹, Süleyman ŞAHİN², Canan BASTIK³, Hayrettin GÜMÜŞDAĞ⁴

¹*İstanbul Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, İstanbul*

²*Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü*

³*Bursa Teknik Üniversitesi*

⁴*Hitit Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu*

Özet: Çalışmanın amacı; spor yöneticilerinin iş yerindeki ruh hallerini ve stres düzeylerini ölçmektir. Bunun için; İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş 'de görev yapan 11 müdür, 4 müdür yardımcısı, 9 şef, 26 koordinatör olmak üzere toplam 50 spor yönetici üzerinde anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmada ölçme aracı olarak Quinn ve Shepard'ın geliştirdiği anket metodu kullanılmıştır (Quinn ve Shepard, 1974). Sosyal değişme sürecince gerginliğin iş hayatına yansımaları sonucu başarısızlıklar ortaya çıkmaktadır. Spor yöneticilerinin iş performansını olumsuz yönde etkileyen ve amaçlarına ulaşmada kendilerini rahatsız eden stres kaynaklarının belirlenerek ortadan kaldırılması hipotezinden yola çıkılmıştır. Bu bağlamda spor yöneticilerinin Endişe, Stres, Neşe, Talepler ve Ruh Hali Ortalaması yapılan anket ile incelenmiştir. Ankette bulunan bu parametreler yaş, cinsiyet ve görev parametrelerine göre ilişkilendirilmiştir. Cinsiyete göre parametreler incelendiğinde anketteki sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda fark gözlenmemiştir. Görev dağılımı ve yaş parametrelerinde yalnızca talepler ortalamasında $p < 0,05$ düzeyinde farklılık bulunurken; diğer parametrelerde fark bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Spor, Spor Yöneticisi

STUDY OF STRESS LEVELS AND WORKPLACE MOODS OF SPORTS MANAGERS WORKING FOR ISTANBUL METROPOLITAN MUNICIPALITY SPORTS INC

Abstract: The aim of the study is to evaluate moods and stress levels of sports managers in their workplaces. For this reason, a questionnaire has been conducted on total 50 sports managers, including 11 directors, 4 assistant managers, 9 chiefs and 26 coordinators who work for Istanbul Metropolitan Municipality Sports Inc. As

¹ *Bu çalışma 1 nci sırada yer alan yazarın İstanbul Üniv. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda 2011 tarihinde yapılan Bitirme tezinden yararlanılarak türetilmiş hazırlanmıştır.*

the means of assessment, the method of survey developed by Quinn and Shepard has been used in the study (Quinn and Shepard, 1974). During the process of social change, some failures have appeared owing to the reflection of stress to occupational life. The study has started from the hypothesis of removing the stress sources, by determining them first, which adversely affect the professional performance of sports managers and disturb them during their efforts to reach their goals. In this regard, the average of the sports managers' Worry, Stress, Joy, Demands and Mood has been studied through the questionnaire conducted. These parameters included in the questionnaire have been linked with the parameters of age, gender and work. When the parameters were analyzed according to gender, no difference could be noticed along with the replies to the questions asked in the questionnaire. While in the parameters of work distribution and age, a difference at the level of $p<0,05$ could be found only in the average of demands, no difference could be found in other parameters.

Keywords: Stress, Sports, Sports Manager

GİRİŞ

Stres, insanda zorlanma yapan, uyum ve dengeyi bozan biyo-psiko-sosyal etkenler ve bunlara karşı gelen, gelişen olumsuz değişiklikleri ve tepkileri ifade etmektedir. Stres, kişileri çevrenin değişen koşullarına uyum sağlamaya çalışırken etkilemektedir. Kişinin bu yaşantıları değerlendirmesi ve bunlarla başa çıkma davranışları da çevresini şekillendirmektedir. İnsan, stres içeren yaşantılar ile yaşamı süresince devamlı karşılaşmakta ve hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı etkilenmektedir (Balcıoğlu, 2003).

İş ve ev ortamı, insanın günlük hayatını etkileyen en önemli psiko-sosyal etkenlerdir. Özellikle bireylerin gün içerisindeki zamanın büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiği düşünülürse, iş hayatından yansıyan stres faktörlerine daha fazla maruz kalmaktadır. İş hayatından yansıyan stres ve bunların doğurduğu sonuçlar doğrudan veya dolaylı olarak herkesi ilgilendirmektedir. Hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, bu süreç stres ve

yaşanan olumsuz şartlar neticesinde bazen tersine bir süreç izlemektedir (Allen, 1983).

Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına zemin hazırlayabilir. Bireysel farklılıklar strese olan tepkileri değiştirebilir. Stres düzeyi kişinin stres yaratan duruma olan tepkisine bağlıdır (Balcıoğlu ve Doğru, 2011: 1-5). Bazı bireyler iş sürecinde karşılaşılan durumlar karşısında çok az ya da hiç strese uğramayabilirken başka bir birey aynı durumdan çok kuvvetli bir stres baskısı yaşayabilir. Farklılıkların nedeni, her bireyin tecrübesine, genel bakış açısına ve beklentisi gibi iç faktörlere bağlıdır (Allen, 1983).

Stres kavramı işletme yönetimi açısından da büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışanların davranışlarını, verimliliklerini ve diğerleriyle ilişkilerini belirlemektedir. Çalışanların ruh ve beden sağlığını koruyarak iş stresinden kaynaklanan problemlerin önlenmesi, çalışanlar arasında uyum ve dengenin kurulabilmesi,



sağlıklı ast-üst ilişkilerinin sağlanabilmesi, hizmetin niteliğinin iyileştirilmesi ve kişilerin mesleki yaşamlarında daha verimli ve doyumlu olabilmesi için bu organizasyonları yöneten yöneticilerin stres nedenlerinin belirlenmesi önemlidir (Altuntaş, 2003).

Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan stres ve stresin çalışma yaşamındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sıkıntılara yol açmakta ve bu rahatsız edici çalışma koşullarından bireyler kurtulmak istemektedir. Sebepleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekle birlikte stres konusunda yapılan araştırmalar bu rahatsız edici duruma belirli bir açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler geliştirmektedirler. Bu araştırma, çalışma yaşamında strese yol açan sebepleri kısaca inceledikten sonra spor yöneticisi olarak görev yapan kişilerin yaşadıkları iş stresi ve sebeplerini ortaya koymaya çalışmıştır.

MATERYAL VE METOD

Araştırma için Quinn ve Shepard (1974) tarafından geliştirilen 4 dereceli (genellikle,

sık sık, bazen, hemen hemen hiç) şeklinde cevaplanan cinsiyet, görev ve yaş olmak üzere 3 tane ayırıcı özelliği bulunan; 35 soruyu içeren anket modeli kullanılmıştır (Quinn ve Shepard, 1974). Spor yöneticilerinin stres düzeylerini düşürmek ve stresin meydana getirebileceği olumsuzluklardan yöneticileri korumak bu çalışmanın önemini kapsar.

Araştırmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş'de çalışan 36 erkek, 14 bayan toplam 50 spor yöneticisi üzerinde Quinn ve Shepard tarafından geliştirilen anket metodu kullanılmıştır. Anket formları birebir yöneticiler ziyaret edilerek uygulandığından, anketler yöneticiler tarafından cevaplanmıştır. Toplanan anket formları bilgisayarda SPSS 16 istatistik programına yüklenerek frekans tabloları hazırlanmış ve gerekli görüldüğü durumlarda ilişki analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Verilerin ilişki analizinde ANOVA, LSD Testi, T Testi, Post Hoc Testleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI**Tablo 1. Görevlere Göre Parametrelerin Anova Sonuçları**

Parametreler	Görevler	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	f	p
Yaş	Müdür	11	2,45	,68755	2,632	,061
	Müdür Yrd.	4	2,50	1,00000		
	Şef	9	3,11	1,26930		
	Koordinatör	26	2,15	,78446		
	Toplam	50	2,42	,92780		
Endişe Ortalaması	Müdür	11	3,12	,50835	1,557	,213
	Müdür Yrd.	4	3,54	,40704		
	Şef	9	3,27	,44707		
	Koordinatör	26	3,08	,38179		
	Toplam	50	3,16	,43259		
Stres Ortalaması	Müdür	11	2,87	,50489	,990	,406
	Müdür Yrd.	4	3,18	,24398		
	Şef	9	2,90	,26726		
	Koordinatör	26	2,84	,35385		
	Toplam	50	2,88	,37374		
Neşe Ortalaması	Müdür	11	2,13	,66497	2,232	,097
	Müdür Yrd.	4	1,25	,19149		
	Şef	9	1,89	,78811		
	Koordinatör	26	2,07	,59044		
	Toplam	50	1,98	,65258		
Talepler Ortalaması	Müdür	11	2,75	,42980	3,739	,017*
	Müdür Yrd.	4	2,85	,19149		
	Şef	9	2,73	,30000		
	Koordinatör	26	2,35	,48434		
	Toplam	50	2,55	,46565		
Ruh Hali Ortalaması	Müdür	11	3,31	,61718	,955	,422
	Müdür Yrd.	4	3,75	,36968		
	Şef	9	3,59	,54416		
	Koordinatör	26	3,48	,44570		
	Toplam	50	3,48	,50049		

* p<0,05



Yapılan ANOVA testi sonucuna göre talepler ortalamasında $p < 0,05$ düzeyinde farklılık bulunurken, diğer parametrelerde fark bulunamamıştır (Tablo 1).

Bu anket 6 parametre üzerinden, 11 müdür, 4 müdür yardımcısı, 9 şef, 26 koordinatör üzerinde yapılmıştır. Yaş aralığı en düşük değer 20–25, en yüksek değer 44 ve üzeri yaş grubudur. Yaş parametresine göre stres oranı en yüksek 3,11 değeriyle şeflik görevine aittir. En düşük değer ise 2,15 ile koordinatöre aittir.

Endişe parametresine göre 3,54 değer ortalamasıyla müdür yardımcısı öne çıkmaktadır. En düşük değer 3,08 değer ortalamasıyla koordinatöre aittir. Stres parametresine göre ise; 3,18 ortalamayla müdür yardımcısı görevine aittir. En düşük değer ise 2,84 ile koordinatöre aittir. Stres yönetimi konusun-

da en çok stresi yaşayan müdür yardımcısı görevindeki kişidir. Neşe parametresindeki en yüksek değer 2,13 ile müdüre ait olup; en düşük değer ise 1,25 değer ortalamasıyla müdür yardımcısına aittir. Talepler ortalaması parametresinde en yüksek beklenti sahibi 2,85 ile müdür yardımcısı olup; en düşük değer ise 2,35 ile koordinatöre aittir. İş yerindeki ruh hali ölçeğine göre ise; en yüksek ortalama 3,75 değer ile müdür yardımcısına aittir. En düşük değer ise 3,31 ile müdüre aittir. Müdür ile irtibata geçmeden önceki son birim Müdür yardımcısı olduğu için bu görevde bulunan yöneticinin sorumlulukları artmaktadır. Bu bağlamda Müdür yardımcısı statüsünde görev yapan spor yöneticilerinin stres oranı da artış göstermektedir. Bu da yapılan işin yoğun stres altında gerçekleştiğinin göstergesidir.

Tablo 2. Grup İçi LSD Testi

	(I) Görev	(J) Görev	Mean Difference (I-J)	Standart Sapma	p
	Talepler Ort.	Müdür	Müdür Yardımcısı	-,10455	,25160
Şef			,01212	,19368	,950
Koordinatör			,39161*	,15499	,015 *
Müdür Yardımcısı		Müdür	,10455	,25160	,680
		Şef	,11667	,25895	,654
		Koordinatör	,49615*	,23144	,037 *
Şef		Müdür	-,01212	,19368	,950
		Müdür Yardımcısı	-,11667	,25895	,654
		Koordinatör	,37949*	,16666	,027 *
Koordinatör		Müdür	-,39161*	,15499	,015 *
		Müdür Yardımcısı	-,49615*	,23144	,037 *
		Şef	-,37949*	,16666	,027 *

* p<0,05

Talepler parametresinin görevler arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD testi yapılmış olup; gruplar arasındaki anlamlı farklılığı koordinatörlük görevinde bulunan kişiler yaratmıştır. Talepler ortalamasına göre koordinatörün diğer görevlerde bulunan müdür, müdür yardımcısı ve şefle ilişki ortalamasının p<0,05'ten küçük olduğu gözlenmiştir. Koordinatör

olarak görev yapan kişilerin ankete verdikleri yanıtlar neticesinde 0,15 değeriyle en düşük düzeye sahiptir.

Statü olarak en alt kademede bulunduğundan diğer görevdeki kişilerle normal ve mecburi bir ilişkiye sahiptir. Görev parametresine bakacak olursak Müdür'ün en çok ilişkide bulunduğu görev şeftir.



Tablo 3. Yaşa Göre Bağımsız T-Testi

Parametreler	Yaş	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	f	p
Endişe Ortalaması	20-25	6	3,0641	,30544	,181	,947
	26-31	24	3,1667	,53422		
	32-37	15	3,2103	,35187		
	38-43	3	3,1538	,27735		
	44 ve üzeri	2	3,0000	,32636		
	Toplam	50	3,1600	,43259		
Stres Ortalaması	20-25	6	2,6429	,23474	1,223	,315
	26-31	24	2,9643	,41756		
	32-37	15	2,8095	,33138		
	38-43	3	3,0476	,35952		
	44 ve üzeri	2	2,9286	,30305		
	Toplam	50	2,8829	,37374		
Neşe Ortalaması	20-25	6	2,2667	,74476	,930	,455
	26-31	24	1,8583	,65536		
	32-37	15	1,9600	,53023		
	38-43	3	2,4667	,92376		
	44 ve üzeri	2	2,1000	,98995		
	Toplam	50	1,9840	,65258		
Talepler Ortalaması	20-25	6	2,1000	,20976	2,793	,037 *
	26-31	24	2,4917	,55632		
	32-37	15	2,7333	,27946		
	38-43	3	2,8000	,20000		
	44 ve üzeri	2	2,8000	,00000		
	Toplam	50	2,5480	,46565		

Ruh Hali Ortalaması	20-25	6	3,5500	,16432	,080	,988
	26-31	24	3,4750	,58403		
	32-37	15	3,5000	,49713		
	38-43	3	3,3667	,60277		
	44 ve üzeri	2	3,4000	,14142		
	Toplam	50	3,4820	,50049		

* $p < 0,05$

Yapılan t-test sonucuna göre talepler ortalamasında $p < 0,05$ düzeyinde farklılık bulunurken, diğer parametrelerde fark bulunamamıştır.

Endişe parametresine göre en çok endişeye sahip olan yaş grubu 32-37 olup; en az endişe düzeyine sahip ise 44 yaş ve üzeridir. Stres parametresine göre en fazla strese düzeyine sahip olan 38-43 yaş grubu ve en düşük stres ortalamasına sahip olan yaş grubu ise 20-25'dir. Yaşın ilerlemesi sonucu başarısızlık korkusu sebebiyle endişe de artmaktadır. Spor yönetimi konusunda yetişen genç bireylerin artması ilerleyen yaş grubuna stres faktörü olarak döner. Neşe ortalaması 38-43 yaş grubunda en yüksek düzeyde görülürken,

26-31 yaş grubu arasında ise en düşük düzeyde gözlenmektedir. Talepler ortalaması parametresine bakıldığında 38-43 yaş aralığı ve 44 yaş üzeri olan kişilerin bulunduğu grup en yüksek beklenti düzeyine sahip olarak görülmüştür. Talepler ortalamasının 20-25 yaş arasındaki yönetici grubunda ise en düşük seviyede olduğu gözlenmiştir. Edinilen tecrübenin emekle birleşmesiyle birlikte bir talep ve beklenti ortaya çıkar. Dolayısıyla talepler ortalaması bu yaş gruplarında yüksektir. Son parametre olan ruh hali ortalaması ise 32-37 yaş grubunda en yüksek seviyede iken; 38-43 yaş aralığındaki spor yöneticilerinde ise en düşük seviyededir.



Tablo 4. Yaşa Göre Post Hoc Tests

Parametreler	(I) Yaş	(J) Yaş	Standart Sapma (I-J)	Std. Error	Sig.
Talepler Ortalaması	20-25	26-31	-,39167	,19851	,055
		32-37	-,63333*	,21008	,004*
		38-43	-,70000*	,30753	,028*
		44 ve üzeri	-,70000	,35510	,055
	26-31	20-25	,39167	,19851	,055
		32-37	-,24167	,14315	,098
		38-43	-,30833	,26633	,253
		44 ve üzeri	-,30833	,32009	,341
	32-37	20-25	,63333*	,21008	,004*
		26-31	,24167	,14315	,098
		38-43	-,06667	,27506	,810
		44 ve üzeri	-,06667	,32739	,840
	38-43	20-25	,70000*	,30753	,028*
		26-31	,30833	,26633	,253
		32-37	,06667	,27506	,810
		44 ve üzeri	,00000	,39702	1,000
	44 ve üzeri	20-25	,70000	,35510	,055
		26-31	,30833	,32009	,341
		32-37	,06667	,32739	,840
		38-43	,00000	,39702	1,000

* p<0,05

Anova test sonucuna göre talepler ortalamasında $p<0,05$ düzeyinde farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD testi yapılmıştır. Ankete verilen yanıtlar neticesinde yaş

grupları arasındaki farklılığı ise 20-25 yaş arasındaki kişilerin yarattığı gözlenmiştir. (Tablo 4).

Tablo 5. Cinsiyetlere Göre Bağımsız T-Testi

Parametreler	Cinsiyet	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t	p
Endişe Ortalaması	Erkek	36	3,1859	,44299	,697	,492
	Bayan	14	3,0934	,41279		
Stres Ortalaması	Erkek	36	2,9167	,35551	1,026	,310
	Bayan	14	2,7959	,41824		
Neşe Ortalaması	Erkek	36	1,9389	,61005	-,781	,439
	Bayan	14	2,1000	,76359		
Talepler Ortalaması	Erkek	36	2,6278	,45645	2,001	,051
	Bayan	14	2,3429	,43978		
Ruh Hali Ortalaması	Erkek	36	3,4889	,54656	,182	,857
	Bayan	14	3,4643	,37336		

* $p < 0,05$

Tablo 5 incelendiğinde parametrelerin cinsiyetlere göre fark oluşturmadığı gözlenmiştir ($p > 0,05$) Stres, endişe, talepler, ruh hali ortalamasına bakıldığında spor yönetimi konusundaki her durum bayan ve erkek spor yöneticilerine göre aynıdır. Yapılan araştırmada cinsiyetin önemli bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Elde edilen veriler spor yöneticiliği mesleğini bayanında, erkeğin de yapabileceğini göstermiştir. Dolayısıyla yaşattığı etkenler her iki cinse de aynı ölçüde etki eder.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu anket çalışması İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. 'de çalışan 50 spor yöneticisi üzerinde uygulanmıştır. Uygulanan ankette 35 soru sorulmuş olup; bu sorular doğrultusunda yaş, endişe, stres, talepler,

iş yeri ruh hali parametreleri ölçülmüştür. Uygulanan grupta; müdür, müdür yardımcısı, şef ve koordinatör konumundaki kişiler yer almıştır.

Yaş ortalaması yükseldikçe endişe ve iş yeri ruh hali stres düzeyi artmaktadır. Stres parametresine göre en fazla strese düzeyine sahip olan 38-43 yaş grubu ve en düşük stres ortalamasına sahip olan yaş grubu ise 20-25'dir. Bizim çalışmamıza benzer bir şekilde; yüksek derecede yetki yapısına ilişkin stres yaşayanların 25-35 yaş ve 45 ve üstü yaş gruplarında olduğu görülür. 20-25 yaş arasındakilerde ise yetki yapısına ilişkin stres düzeyi daha düşüktür (Agma, 2007).

Parametrelerin her birine ilişkin ortalamalar incelendiğinde stres ortalamasının en yük-



sek olduğu görev “müdür yardımcılığıdır”. Türksoy ve ark. yaptığı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre futbol kulüplerinde çalışan yönetici ve antrenörlerin kişilik özelliklerinin alt boyutları olan nörotisizm ve yalan faktörlerinden yüksek puan alan kişilerin strese daha çok maruz kaldıkları görülmektedir. Ayrıca antrenör ve yöneticilerin iş arkadaşlarıyla ilgili yaşadıkları olumsuzluklar ve yaptıkları işin özelliğine göre üst yönetimin kendilerinden beklentilerinin yüksek olması bir başka stres kaynağı olarak ortaya konulmaktadır (Türksoy ve diğ; 2012: 77-90). Bizim çalışmamızda müdür yardımcı görevini yürüten kişilerin stres düzeyinin yüksek çıkması da üst yönetimin kendilerinden beklentinin yüksek olmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Hintsanen ve ark. (2011) iş stresindeki yükselmenin negatif duygusallığı yükselttiği ve negatif duygusallığın iş gerginliğini arttırdığı, yüksek taleplere sebep olduğu ve bireyin kendini kontrol etmesi konusunda olumsuz bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Hinstanen ve diğ; 2011: 90-96). Farklı iş gruplarında çalışan bireylerin stres düzeyleri incelendiğinde meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Agma, 2007). Başka bir çalışmada, hakemler açısından stresin iş verimini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Can ve diğ; 2011: 165-174).

Neşe parametresindeki en yüksek değer 2,13 ile müdüre aittir. Talepler ortalaması parametresinde en yüksek beklenti sahibi müdür yardımcısıdır. İş yerindeki ruh hali ölçeğine göre ise; 3,75 değer ile müdür yardımcısına aittir.

Cinsiyet parametresine göre değerlendirildiğinde herhangi bir farklılık gözlenmemiştir. Bayan ve erkek eşit ölçüde stres, endişe, neşe, talep ve beklentilere sahiptir. Kamu kurumlarında yapılan bir araştırma da, iş yaşamında kadın ile erkek arasında bir ayrım olmadığı ve her iki kesim içinde benzer değişkenlerin strese sebep olabileceği sonucu elde edilmiştir (Cam, 2004: 1-10). Başka bir çalışmada ise farklı iş gruplarında çalışan bireylerin stres düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Agma, 2007). Hakemler üzerinde yapılan bir çalışmada da yapılan analizler sonucu hakemlerin iş stres düzeyleri ve negatif duygusallık düzeylerinde cinsiyet açısından anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir (Can ve diğ; 2011: 165-174). Erdoğan’ın yaptığı bir çalışmaya göre; çalışan kişinin erkek veya kadın olması ile stres yaratan nedenler arasında anlamlı bir fark yoktur. Kırımoğlu ve ark. (2011) yaptığı çalışmada Beden Eğitimi Öğretmenlerinin cinsiyetleri bakımından stresle başa çıkma tarzlarında bayan ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Kırımoğlu ve diğ; 2011: 144-154). Bu çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

35 soruluk bu ankette bireyler iş yeri ruh hallerine göre cevap vermişlerdir. Stres iş yeri ruh hallerini olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. Çalışmadaki talepler ortalamasına göre Koordinatör’ün diğer görevlerde bulunan müdür, müdür yardımcısı ve şefle ilişkili olduğu görülmektedir.

Talepler başlığı altında toplamda 5 soru bulunmaktadır. Cinsiyete göre bakıldığında sonuçlar hemen hemen aynı çıkmaktadır. Bayan ve erkek eşit ölçüde stres, endişe, neşe, talep ve beklentilere sahiptir. Stres; gelecek korkusu, hayal kırıklığı, sorumluluk, alınması gereken kararların zorluğu konusunda endişe yaratır.

Spor organizasyonları ve sportif platformda elde edilmiş başarılar artık tüm Dünya medyası tarafından takip edilmektedir. Spor Organizasyonlarına ev sahipliği yapabilmek adına ülkeler kıyasıya mücadele içerisinde bulunarak; hem kendi ülkelerinin reklamlarını yapmak istemekte, hem de siyasi olarak ülkelerini tanıtmak istemektedirler. Spor organizasyonları artık ülkelerin tanıtımını modern formuyla en iyi şekilde yaptıkları platformlardır.

Dünya Basketbol Şampiyonası, Büyükler Dünya Güreş Şampiyonası, WTA Championship, 15. Dünya Salon Atletizm Şampiyonası gibi önemli spor organizasyonlarını başarılı bir şekilde düzenleyerek ülkemizi medeniyetlerin bulunduğu bir merkez haline getirme makro düzeyde yol kat edilmiştir.

Spor dünyasında bu kadar yol almışken; bu işlerin başında bulunan ve bu organizasyonların temel yapı taşı olan kişiler spor yöneticileridir. Ülkemize kazandırılan her madalya, başarı ile gerçekleştirilen her organizasyon spor yöneticileri ve ekibinin çalışmaları doğrultusunda şekil almaktadır. Çalışma yaşamında ortaya çıkan stres, spor yöneticilerinin normal işlevlerini yerine

getirmesinde bir engel teşkil etmektedir (Cam, 2004: 1-10).

2020 Yaz Olimpiyatlarına talip olunan bu süreçte; başarılı organizasyonların gerçekleştirilmesi hususunda spor yöneticilerinin iş ortamında karşılaştıkları zorlukları ve bu süreçte yaşadıkları stres, endişe ve beklenti düzeyleri ortaya konmuştur.

Stres, bireylerin görev ve sorumlulukları, yaş ve tecrübeleri, talep ve beklentilerine göre bireyleri farklı şekillerde etkilemektedir.

KAYNAKLAR

AGMA, F. Ş., (2007). İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,

ALLEN, R., (1983). Human Stres: It's Nature and Control. McMillan Pub., Com.

ALTUNTAŞ, E., (2003). Stres yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.

BALCIOĞLU, İ., (2003). Sporun Sosyolojisi ve Psikolojisi, Bilge Yayıncılık, İstanbul,

BALCIOĞLU, İ., DOĞRU, L.A., (2011). Stresin Sosyal Yönü, Türkiye Klinikleri Psikiyatri Özel Dergisi 2011;4(3):1-5.

CAM, E., (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:1 Sayı:1, Sayfa: 1-10



CAN, Y., ÇOBAN, Ü., SOYER, F., (2011).

Negatif Duygusalılığın Stres Üzerindeki Etkisi: Faal Futbol Hakemleri Üzerinde Bir Araştırma. Niğde üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi cilt 5, sayı 2, Sayfa:165-174.

HİNTSANEN, M., HİNTSA, T., WIDELL, A., KIVİMÄKİ, M., RAİTAKARİ, O.T., KELTİKANGAS-JÄRVİNEN, L., (2011).

Negative emotionality, activity, and sociability temperaments predicting long-term job strain and effort-reward imbalance: A 15-year prospective follow-up study. Journal of Psychosomatic Research. 71(2):90-96.

KIRIMOĞLU, H., YILDIRIM, Y., TEMİZ, A., (2011).

İlk Ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Stresle Başa çıkma Tarzlarının İncelenmesi (Aydın İl Örneği). Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt 5, Sayı 2, Sayfa:144-154.

QUINN, R., AND SHEPARD, L.J.,(1974). The 1972-73 Quality of Employment Survey Institute for Social Research.

TÜRKSOY, A., ŞAHİN, S., ALTINCI, E. E., ÖZGÜL, Ö., (2012). Pamukkale Journal of Sport Sciences 2013, Vol.4, No.1, Pp:77-90.