

Ayşe Türksoy¹, Süleyman Şahin², Evren Ebru Altıncı³, Özgür Özgül⁴

¹İstanbul Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor, Spor Yönetim Bilimleri AbD.

²Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü.

³İstanbul Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor, Hareket ve Antrenman Bilimleri AbD.

⁴Fenerbahçe Spor Kulübü

ayseturksoy@hotmail.com

ORIGINAL ARTICLE

ANALYSIS OF THE SOURCES OF STRESS OF COACHES AND MANAGERS WORKING IN FOOTBALL CLUBS BY THEIR PERSONALITY CHARACTERISTICS

Abstract

This study aims to identify the personality characteristics and sources of stress of coaches and managers working in football clubs in Istanbul and to reveal such personality characteristics which have impact on the sources of stress. In total, 75 people including 52 men and 23 women who work as coaches (55) and managers (20) in football clubs participated in the research. Eysenck Personality Inventory was used to identify the personality characteristics of managers and the Stress Scale (Garipoğlu) to determine the sources of stress. Descriptive statistics, correlation and regression analyses were used in the data analysis. As a result of the findings obtained, it was determined that the managers are extrovert in terms of their personality characteristics and the most visible source of stress was found to be “the stress they have with their colleagues.” A significant correlation was observed between the sources of stress and the personality characteristics ($p<0.05$). It was found that the stress levels of the sport managers are affected by their personality characteristics and sub-dimensions of pseudo personality and neuroticism have an apparent effect on the stress levels of the participating managers. It is considered that the results obtained will contribute to the methods to overcome the stress and shed light on the efforts to build the team spirit that underlies the sportive achievements.

Key Words: Stress, coach, manager, personality, football club

FUTBOL KULÜPLERİNDE ÇALIŞAN ANTRENÖR VE YÖNETİCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE STRES KAYNAKLARININ İNCELENMESİ

Özet

Bu çalışmanın amacı, futbol kulüplerinde çalışan antrenör ve yöneticilerin kişilik özellikleri ile stres kaynaklarının belirlenmesi ve stres kaynakları üzerinde etkili olan kişilik özelliklerinin ortaya konulmasıdır. Araştırmaya futbol kulüplerinde antrenör (55) ve yönetici (20) olarak çalışan 52'si erkek ve 23'ü bayan toplam 75 kişi katılmıştır. Katılımcıların kişilik özelliklerinin tespiti için Eysenck Kişilik Envanteri, stres kaynaklarını belirleyebilmek için Stres Ölçeği (Garipoğlu) kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler ile korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda örnekleme oluşturan bireylerin dışa dönük kişilik yapısına sahip oldukları görülmüştür. Katılımcılarda strese yol açan etmenlerin başında iş arkadaşları gelmektedir. Stres kaynakları ile kişilik özelliği arasında anlamlı bir korelasyon gözlemlenmiştir ($p<0.05$). Antrenör ve yöneticilerin sahip olduğu kişilik özelliğine göre stres düzeylerinin etkilendiği, nörotisizm ve yalan kişilik alt boyutlarının, araştırmaya katılan bireylerin stres düzeyleri üzerinde belirgin bir şekilde etkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçların antrenör ve yöneticilerin stresle başa çıkma yöntemlerine katkı sağlayacağı, sportif başarının temelini oluşturan ekip ruhunu oluşturma çabalarına ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres, antrenör, yönetici, kişilik, futbol kulübü

GİRİŞ

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&Doğrul, 2011).

Değişimin çok hızlı yaşandığı çağımızda, rekabetin çok keskin olduğu bir ortamda örgütler ve insanlar büyük bir gerilim yaşamaktadır. Meydana gelen bu gerilim, gerek çalışanların sağlıklarını gerekse örgüt sağlığını tehdit etmektedir. Stres, birçok alanda varlığını hissettirdiğinden dolayı 20. yüzyılda görülen birçok hastalığın sebebi olarak görülmektedir (Emhan&Çayır, 2010).

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&Seren 2010).

Stres genellikle negatif bir kavram olarak düşünülür. Oysa stres her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum değildir. Stresin olumsuz ve başarıyı azaltan etkisinin yanında, olumlu yönleri de bulunmaktadır. Olumlu stres kişiyi güdeleyip teşvik ederken, olumsuz stres ruhsal ve bedensel açıdan zarar verici sonuçlara neden olur (Garipoğlu, 2007).

Çalışan insanların çalışma ortamlarından ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı ve endişe yaşadıkları ve bu nedenle kurum ile bütünleşmedikleri, verimli çalışmadıkları, doyumsuz oldukları ve strese maruz kaldıkları bilinmektedir (Demirel&Akça 2011). Bireylerin belirli bir durumu stresli bulup bulmayacaklarını belirleyen birçok etken vardır (Kessler et al., 1985). Örneğin bireyin şirket kültürünün kişiliğine hiç de uymadığı bir kurumda çalışması stres yaratıcı bir etken olabilir (Hargreaves, 1999). Bir örgütteki çalışanları etkileyen stres kaynakları, iş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı, denetimin niteliğinin düşük olması, yetkinin sorumlulukları karşılama yetersiz kalması, politik havanın güvensizliği, rol belirsizliği, kişi ile iş arasındaki uyumsuzluk, örgüt ve bireyin değerlerinin

uyuşmaması, rol çatışması, rolle ilgili aşırı yük, sorumlulukların yarattığı endişe duygusu, mevcut çalışma koşulları, insan ilişkileri ve yabancılaşma olarak sıralanabilir (Davis & Newstrom, 1988).

Bazı insanlar büyük yaşam stresleri ile kolaylıkla başa çıkabilirken, bazıları ise ufak çaptaki sorunlarla bile baş etmekte zorlanabilir. Burada stres yaratabilecek türden olayları algılama ve onlara tepki göstermede bireysel farklılıklar söz konusudur (Morris, 2002).

Antrenör, kulüpler ve topluma karşı bazen öğretmen ve koruyucu bazen planlayıcı ve organizatör, bazen de kural koyucu ve karar verici durumundadır. Spor otoritesi olarak medyaya karşı takımını temsil ederken, düşüncelerini kontrollü olarak ifade etmek zorundadır (İnal, 2004). Bunca sorumluluğun antrenörlerin üzerinde büyük bir baskı oluşması, antrenörlerin iş hayatında strese girmeleri kaçınılmazdır (Budak & Sürgevil, 2005). Ancak bireylerin stresle başa çıkabilme yolları ile bireyin kişilik özellikleri arasında doğrusal bir etkileşim söz konusudur. Olumlu kişilik özelliklerine ve yapısına sahip olan bireylerin, stresli durumlarla daha nadir karşılaştıkları görülmüştür. Ortaya çıkan bir başarısızlık karşısında ya da istenemeyen bir durumla karşı karşıya kalındığında kişilik yapısı daha olumlu olan bireyler, kişilik özellikleri olumsuz olan bireylere göre stres yönetimini daha etkili bir biçimde uygulayabilmektedir. Kişilik yapılarının etkisi belirlemek amacıyla planlanan bu çalışmada, İstanbul'daki futbol kulüplerinde çalışan antrenör ve yöneticilerin kişilik özellikleri ve stres kaynakları ortaya konularak, bu stres kaynakları üzerinde etkili olan kişilik özellikleri incelenmiştir. Araştırmanın gerçekleştirildiği il sınırları içerisinde çok sayıda futbol kulübü yer almaktadır. Giderek artan rekabet koşulları yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin iş yükünde artışa neden olmaktadır. Bu kişilere yönelik beklentiler de yüksek tutulmaktadır. Bu ve benzeri faktörler yönetici pozisyonundaki üzerindeki stresi artırıcı etki yapmaktadır. Çalışmamızda stres ve örgütsel stres kavramları üzerinde durulmuştur, stresin antrenör ve yöneticiler üzerindeki etkileri kişilik ölçekleri kullanılarak irdelenmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma saha araştırma modeline uygun olarak düzenlenmiş olup, 2 ayrı anket formu uygulanmıştır. Garipoğlu (2007) tarafından geliştirilen stres ölçeğinde örgütsel stres kaynaklarını oluşturan 62 önerme 6 alt boyutta değerlendirilmiştir (Garipoğlu, 2007). Ankette

önermelere verilecek cevaplar için beş aralıklı Likert Ölçeği (1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Önermelerin her birine verilen cevaplar stres puanını oluşturmuştur. Önermelerden önce ankete katılan kişilere yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve meslekleri ile ilgili kişisel sorular yöneltilmiştir. Kullanılan diğer form Eysenck Kişilik Envanteri'dir. 24 sorudan oluşan Envanter nörotisizm, dışa dönüklük, psikotisizm ve yalan olarak 4 alt boyutta değerlendirilmektedir (Karancı et al., 2007). Dışa dönüklük alt boyutu, sosyalliği ve dürüstlüğü temsil ederken, bu boyutta yüksek puan alan kişiler, insanlarla iletişimi seven, girişken ve yalnız olmaktansa insanlarla olmayı tercih eden kişiler olarak tanımlanmışlardır. Nörotisizm boyutu ise duygusal tutarlılığa veya aşırı tepkiselliğe işaret etmektedir. Bu boyutta yüksek puan alan bir kişinin kaygılı, depresif, gergin, çekingen, aşırı duygusal ve özgüveni düşük olabileceği öne sürülmüştür. Psikotisizm boyutu soğuk, mesafeli, saldırgan ve güvensiz davranışa işaret etmekte olup, duygusuzluk ve diğer bireylere karşı duyarsız davranma gibi daha çok sıra dışı özellikleri ifade etmektedir. Envanterin yalan alt boyutu ise sahte görünüm verme çabasında olan bireylerin ortaya çıkartılmasında etkili olmaktadır (Yıldız, 2009).

Eysenck Kişilik Envanteri ile antrenör ve yöneticilerin kişilik özellikleri saptanmak istenmiş olup, katılımcılardan 'evet' ya da 'hayır' cevaplarından birini tercih etmeleri istenmiştir. Formlar İstanbul Anadolu yakasındaki futbol kulüplerinde faal olarak çalışan 75 antrenör ve yöneticiye (52'si erkek, 23' ü kadın) uygulanmıştır. 20–30 yaş arası 55, 31–40 yaş arası 14 ve 41–50 yaş arası 6 bireye anket uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler SPSS 17.0 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar (yüzde, ortalama, standart sapma, vb.) kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR**Tablo.1.** Araştırmaya katılan antrenör ve yöneticilerin karakteristikleri

Cinsiyet dağılımı	Frekans	Yüzde dağılım
Erkek	52	69,3
Kadın	23	30,7
Toplam	75	100
Medeni Durum	Frekans	Yüzde dağılım
Bekar	55	73,3
Evli	20	26,7
Toplam	75	100
Yaş	Frekans	Yüzde dağılım
20-30 yaş	55	73,3
31-40 yaş	14	18,7
41-50 yaş	6	8,0
Toplam	75	100
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde dağılım
Lise	4	5,3
Lisans	66	88,0
Lisans üstü	5	6,7
Toplam	75	100
İş Yeri Pozisyonu	Frekans	Yüzde dağılım
Antrenör	55	73,3
Menajer	2	2,7
Departman yöneticisi	7	9,3
Altyapı sorumlusu	2	2,7
Yönetim kurulu	2	2,7
Başkan	1	1,3
Diğer	6	8,0
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan bireylerin % 69,3'ü erkek ve %30,7'i kadın, % 73,3'ü bekar, %88'i üniversite eğitimi almış ve % 73,3'ü antrenör olarak görev yapmaktadır.

Tablo.2. Araştırmaya katılan antrenör ve yöneticilerin kişilik ölçeği alt boyut ortalamaları

Alt Boyutlar	N	Mm.	Max.	Ortalama	S.s
Nörotisizm	75	0,000	6,000	2,733	1,773
Dışa dönüklük	75	0,000	6,000	4,240	1,815
Yalan	75	0,000	5,000	1,787	1,031
Psikotisizm	75	0,000	6,000	3,453	1,742

Antrenör ve yöneticilerin kişilik ölçeği alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, dışa dönüklük puanlarının ortalamasının en yüksek, yalan puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo.3. Araştırmaya katılan antrenör ve yöneticilerin stres kaynakları ölçeği alt boyut ortalamaları

Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	Ortalama	S.s
Yapılan işin özelliği ile ilgili	75	1,750	4,929	3,406	0,727
Yönetici ile ilgili	75	1,000	5,000	3,124	0,833
Terfi takdir vb. ile ilgili	75	1,000	5,000	2,670	0,907
Maddi olanaklar ile ilgili	75	1,000	5,000	2,537	1,044
İş arkadaşlıkları ile ilgili	75	1,625	5,000	3,615	0,827
Aile yaşamı ile ilgili	75	1,000	5,000	2,920	0,883

Araştırmaya katılan bireylerin stres kaynakları ölçeği alt boyut ortalamaları incelendiğinde, iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları puan ortalamasının en yüksek, maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları puan ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo.4. Araştırmaya katılan antrenör ve yöneticilerin stres kaynakları ve kişilik ölçeği boyutları ilişkisinin korelasyon analizi ile incelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	P
Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	Nörotisizm	75	-0,357	0,002
Yönetici ile ilgili stres kaynakları	Nörotisizm	75	-0,265	0,022
Terfi takdir vb. ile ilgili stres kaynakları	Nörotisizm	75	-0,269	0,020
Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	Nörotisizm	75	-0,203	0,081
İş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları	Nörotisizm	75	-0,164	0,159
Aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları	Nörotisizm	75	-0,146	0,211
Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	D.dönüklük	75	-0,098	0,402
Yönetici ile ilgili stres kaynakları	D.dönüklük	75	0,017	0,887
Terfi takdir ile ilgili stres kaynakları	D.dönüklük	75	0,011	0,924
Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	D.dönüklük	75	0,026	0,826
İş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları	D.dönüklük	75	-0,123	0,292
Aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları	D.dönüklük	75	0,226	0,052
Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	Psikotisizm	75	-0,207	0,075
Yönetici ile ilgili stres kaynakları	Psikotisizm	75	-0,222	0,055
Terfi takdir vb. ile ilgili stres kaynakları	Psikotisizm	75	-0,186	0,111
Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	Psikotisizm	75	-0,055	0,637
Eş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları	Psikotisizm	75	-0,135	0,247
Aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları	Psikotisizm	75	-0,098	0,402
Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları	Yalan	75	0,245	0,034
Yönetici ile ilgili stres kaynakları	Yalan	75	0,233	0,045
Terfi takdir vb. ile ilgili stres kaynakları	Yalan	75	0,044	0,705
Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları	Yalan	75	0,100	0,394
İş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları	Yalan	75	0,333	0,004
Aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları	Yalan	75	0,156	0,183

Stres kaynakları alt boyutları ile kişilik alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda; yapılan işin özelliğiyle ilgili stres kaynakları alt boyutu ile nörotisizm alt boyut puanları arasında %35,7 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,357$; $p=0,002<0,05$). Buna göre yapılan işin özelliğiyle ilgili stres kaynakları alt boyut puanı arttıkça nörotisizm alt boyutu puanı azalmaktadır. Ayrıca yöneticiyle ilgili stres kaynakları alt boyut ile nörotisizm alt boyut puanları arasında %26,5 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,265$; $p=0,022<0,05$). Yöneticiyle ilgili stres kaynakları alt boyutu puanı arttıkça nörotisizm alt boyut puanı azalmaktadır. Terfi takdir vb. ile ilgili stres kaynakları alt boyutu ile nörotisizm alt boyut puanları arasında %26,9 düzeyinde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,269$; $p=0,020<0,05$). Buna göre yukarıda bahsi geçen stres kaynakları alt boyut puanları arttıkça nörotisizm alt boyut puanı azalmaktadır.

Yapılan işin özelliğiyle ilgili stres kaynakları alt boyutu ile yalan alt boyut puanları arasında %24,5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,245$; $p=0,034<0,05$). Ayrıca yöneticiyle ilgili stres kaynakları alt boyutu ile yalan alt boyut puanları arasında da %23,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,233$; $p=0,045<0,05$). Buna göre yapılan işin özelliğiyle ilgili stres kaynakları alt boyutu ve yöneticiyle ilgili stres kaynakları alt boyutu arttıkça yalan alt boyut puanları da artmaktadır. İş arkadaşlıklarıyla ilgili stres kaynakları alt boyutu ile yalan alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda ise, puanlar arasında %33,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,333$; $p=0,004<0,05$).

Tablo.5. Yapılan işin özelliğiyle ilgili stres kaynakları düzeyinin kişilik ölçeği boyutlarından etkilenip etkilenmemeye durumunun regresyon analizi ile incelenmesi

Bağımlı d.	Bağımsız d.	fi	s.hata	t	P	FModel(P)
Yapılan işin özelliğiyle ilgili stres kaynakları	Sabit	3,846	0,338	11,377	0,000	4,169 0,004 0,146
	Nörotisizm	0,135	0,044	-3,038	0,003	
	D.dönüklük	0,038	0,043	-0,885	0,379	
	Psikotisizm	0,083	0,080	-1,041	0,301	
	Yalan	0,070	0,047	1,472	0,145	

Araştırmaya katılan bireylerin stres kaynakları ölçeği boyutlarından “yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları düzeyi”nin stres yönetimi düzeylerinden etkilenme

durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=4,169$; $p=0,004<0,05$). Nörotisizm düzeyi bir birim arttığında yapılan işin özelliğiyle ilgili stres kaynakları düzeyi $-0,135$ birim azalmaktadır. ($IJ=-0,135$; $t=-3,038$; $p=0,003<0,05$).

Tablo.6. Yöneticiyle ilgili stres kaynakları düzeyinin kişilik ölçeği boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumunun regresyon analizi ile incelenmesi

Bağımlı d.	Bağımsız d.	fi	s.hata	t	P	F Model(P)	
Yöneticiyle	Sabit	3,338	0,401	8,317	0,000	2,683	0,038 0,083
İlgili stres kaynakları	Nörotisizm	0,109	0,053	2,057	0,043		
	D.dönüklük	0,012	0,051	0,233	0,816		
	Psikotisizm	0,127	0,095	1,330	0,188		
	Yalan	0,075	0,056	1,335	0,186		

Araştırmaya katılan bireylerin stres kaynakları ölçeği boyutlarından “yöneticiyle ilgili stres kaynakları düzeyi”nin stres yönetimi düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=2,683$; $p=0,038<0,05$). Nörotisizm düzeyi bir birim arttığında yöneticiyle ilgili stres kaynakları düzeyi $0,109$ birim artmaktadır ($B=0,109$; $t=2,057$; $p=0,043<0,05$).

Tablo.7. İş arkadaşlıklarıyla ilgili stres kaynakları düzeyinin kişilik ölçeği boyutlarından etkilenip etkilenmeme durumunun regresyon analizi ile incelenmesi

Bağımlı d.	Bağımsız d.	fi	s.hata	t	P	F Model(P)	
İş arkadaşlıklarıyla	Sabit	3,532	0,396	8,907	0,000	2,879	0,029 0,092
İlgili stres kaynakları	Nörotisizm	0,060	0,052	1,154	0,253		
	D.dönüklük	0,055	0,051	1,083	0,283		
	Psikotisizm	0,015	0,094	0,155	0,877		
	Yalan	0,147	0,056	2,642	0,010		

Araştırmaya katılan kişilerin stres kaynakları ölçeği boyutlarından “iş arkadaşlıklarıyla ilgili stres kaynakları düzeyi”nin stres yönetimi düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=2,879$; $p=0,029<0,05$). Yalan düzeyi bir birim arttığında iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları düzeyini $0,147$ birim artmaktadır. ($G=0,147$; $t=2,642$; $p=0,010<0,05$).

TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmada futbol kulüplerinde çalışan antrenörlerin ve yöneticilerin stres kaynakları alt boyutları ile kişilik alt boyutları karşılaştırılarak incelenmiştir. Kişilerin genelde ne tür stres ile karşı karşıya oldukları saptanmış ve strese karşı alınabilecek önlemlerle birlikte, kişilik alt boyutlarına göre stres kaynaklarını nasıl algıladıklarına bakılmıştır. Araştırma grubuna bakıldığında 75 antrenör ve yöneticinin 52'si (%69,3) erkek, 23'ü (%30,7) kadındır. Araştırmaya katılan bireylerin 55'i 20-30 (%73,3) yaş aralığında olup araştırmanın temel alt yapısını genç ve dinamik bir grup oluşturmaktadır. 14 birey 31-40 (%18,7), 6'sı ise 41-50 (%8) yaş arasında dağılmaktadırlar. Eğitim durumlarına bakıldığında ise 66 kişi (%88) lisans mezunu, 5 kişi (%6,7) lisansüstü, 4 kişi (%5,3) ise lise mezunudur. Bu sonuçla futbol kulüplerinde çalışan yönetici ve antrenörlerin eğitim seviyesinin yüksek olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan bireylerin 55'i (%73,3) bekar, 20'si (%26,7) ise evlidir. Bekar sayısının yüksek oluşu grubun genç bireylerden oluşmasıyla açıklanabilir. Örneklem grubunun çoğunluğunu antrenörler oluşturmaktadır (55 kişi, %73,3). Çalışma süreleri 2-4 yıl (%64) ile başı çekmektedir. Ekonomik durum değerlendirmesinde ise 9 kişi (%12) iyi değil, 33 kişi (%44) orta, 24 kişi (%32) iyi, 9 kişi ise (%12) çok iyi olduğu bulunmuştur. Buradan hareketle antrenörlerin çoğunun ekonomik durumundan ve aldıkları ücretten tatminkâr olmadıkları anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin kişilik alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, dışa dönüklük puan ortalamasının en yüksek (4,24), yalan puanlarının ortalamasının en düşük (1,78) olduğu görülmektedir. Bu durum bize, çalışmamıza katılan antrenör ve yöneticilerin çoğunlukla kolay iletişim kurabilen, girişken ve faal kişiler olduğunu göstermektedir. Bu durum sporun bireylerin sosyalleşme sürecine sağladığı katkıyla da açıklanabilir. Bireyin içe ve ya dışa dönük yapıya sahip olması stres açısından önemlidir. İçe dönük bireyler, gerilim ve çatışma durumlarında özerkliği tercih eden, genellikle sosyal bireylerdir. Fakat gerilim altında zorlanabilirler. Dışa dönük birey nadiren gerilimden etkilenir ve endişe duyar. Sorunların kendinden değil çevresinden geldiğini düşünür (Ertekin, 1993). Ayrıca kişilik yapılarının dışa dönük olması, iş yerinde maruz kalınan stres düzeyini azaltan olumlu bir durumdur.

Antrenör ve yöneticilerin kişilik alt boyutları ortalamasında psikotizm (3,45) ile ikinci sırada yer almaktadır. Psikotizm boyutunun soğuk, mesafeli, saldırgan ve güvensiz

davranışa işaret etmekte olduğu ve bu boyutta yüksek puan alan bir kişinin duygusuzluk ve diğer bireylere karşı duyarsız davranma gibi daha çok sıra dışı özellikleri işaret etmekte olduğu öne sürülmüştür. Bu sonuç Türksoy'un profesyonel futbol kulüplerin de futbol oynayan oyuncularda yaptığı çalışma sonucunda, ortaya koyduğu antrenörlerin otokratik liderlik davranışlarında bulunması (Türksoy, 2008) ve futbol branşının genel yapısıyla açıklanabilir. Deniz ve Kesicioğlu'nun (2012) okul öncesi öğretmen adaylarının kişilik özelliklerinin bazı değişkenlerle ilişkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında 3. ve 4. sınıf öğretmen adayları en yüksek puanı dışa dönüklükten daha sonra da nörotisizmden almışlardır. Bu durum öğretmen adaylarının çoğunun, insanlarla iletişimi seven, girişken ve yalnız olmaktansa insanlarla olmayı tercih eden kişiler oldukları şeklinde yorumlanmıştır. Kaygı, korku, depresyon, düşük benlik saygısı, duygusal ve mantık dışı davranışlar göstermeye yatkınlık ile ilişkili olan nörotisizm (Eysenck & Eysenck, 1975) puanlarının yüksek olması da, adayların öğretmenliğe başladıktan sonra tükenmişlik yaşama risklerinin yüksek olabileceği şeklinde yorumlanmıştır (Deniz & Kesicioğlu, 2012). Deneklerde en düşük kişilik özelliği olarak yalan bulunmuştur (1,78). Yalan, iş ortamlarında yönetici pozisyonundaki bireylerin çalışma arkadaşlarına ve çalışma ortamına karşı güvenini azaltan bir faktör olarak görülmektedir.

Deneklerin stres kaynakları ölçeği alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, en yüksek stresi, iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları (3,61) oluştururken, en düşük stresi ise maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları (2,53) olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarıyla sürtüşme, güvensizlik gibi olumsuzluklar yaşamaları antrenör ve yöneticiler üzerinde ciddi stres kaynağı oluşturmaktadır. Bu durum iş verimi ve performansını da olumsuz etkilemektedir. Kurumlarda olduğu gibi futbol kulüplerinde de performans üzerinde maddi kaynaklardan ziyade beşeri ilişkilerin daha önemli olduğu görülmektedir. Problemin çözümü ve performans artımı için kişilerarası iletişime destekleyici koşulların daha fazla oluşturulması, birlikte iş başarıya yolu ile güven temininin sağlanması amaçlanmalıdır. Yönetici pozisyonundaki bireylerin iş yaşamında elde ettikleri maddi olanaklar stres oluşturucu bir faktör olarak görülmemektedir.

Kişilik ve stres üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde; Özçelik'in (2005) "Kişilik Özellikleri, Stres, Güven ve Aile İlişkileri Faktörlerinin Performansa Etkisi" üzerine yaptığı çalışmada en ağırlıklı ilişkinin 'zorluklarla baş etme' ve 'kurallara bağlılık' faktörleri olduğu

sonucunu bulmuştur. Çalışmada zorluklarla başa çıkma ve kurallara bağlılık faktörleri herhangi bir işin başarılı bir şekilde tamamlanabilmesi için önemli faktörler olarak görülmektedir (Özçelik, 2005). Vurgulanan sonuçlar çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlar ile benzerlik taşımamaktadır. İşsever ve arkadaşlarının (2001) şehir içi ulaşımda görevli şoförlerde kişilik özelliklerini ve çalışma koşullarının ruhsal durum ve kaygı düzeyleri üzerinde olumsuz etkisinin olup olmadığını araştırdıkları çalışmalarında, toplam 208 deneğin 55'i dışadönüklük ortalama standart puanını, 25'i ise nörotisizm ortalama standart puanını aşmış, psikotizm ve yalan ortalama standart puanlarını aşan kişi olmamıştır. Söz konusu çalışmada stresli işlerde çalışanlara gerekli periyodik muayenelerin yapılmasının yanı sıra, ruhsal durumlarının da değerlendirilerek, kişilere rahat bir çalışma ortamı sağlanması faydalı olacağı vurgulanmıştır (İşsever ve ark., 2001). Yıldız'ın amatör ve paf liginde oynayan futbolcularla gerçekleştirdiği çalışmasında paf liglerinde yer alan futbolcuların sürekli öfke ve öfke tarzları ile psikotizm alt boyutu arasında anlamlı düzeyde ilişkinin olduğunu, dışa dönüklük, nörotisizm ve yalan alt boyutunda ise anlamlı düzeyde bir fark olmadığını ifade etmiştir (Yıldız 2009). Robazza, Bertolli ve Bortoli'nin (2006), gerek takım gerekse bireysel sporda olsun tüm sporcuların öfke düzeylerini tetikleyen en önemli unsurun rekabet olgusu olduğunu vurgulaması, öfkenin ne kadar karmaşık süreçler içerdiği ve tek bir boyutla açıklanamayacağı şeklinde yorumlanmıştır (Yıldız, 2009).

Çalışmamızda stres kaynakları alt boyutları ile kişilik alt boyutları aralarındaki ilişkiye bakıldığında; kişiliğin nörotisizm ve yalan alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülürken, dışa dönüklük ve psikotisizm alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Nörotisizm alt boyutu ile "yapılan işin özellikleriyle ilgili stres kaynakları" ve "yönetici ile ilgili stres kaynakları" alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Veriler nörotisizm faktöründe yüksek puan almış olanların kaygılı, depresif, aşırı duygusal ve özgüveni düşük olan bireyler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tip kişilik özelliklerine sahip olan antrenör ve yöneticilerin üst kademelerindekilerle sorunlar yaşadığı, ikili diyaloglarında ortak bir payda üzerinde buluşamadıkları ve dolayısıyla yaşadıkları stres nedeniyle iş verimlerinin düştüğü öngörülmektedir. Ayrıca yaptıkları işin niceliğine göre işin ağır geldiği ya da işlerini anlamsız bularak kendilerini stres altında hissettikleri düşünülmektedir.

Yalan alt boyutu ile stres kaynaklarından "yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları" ve "yönetici ile ilgili stres kaynakları" ve "iş arkadaşlarıyla ilgili stres kaynakları"

arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Yönetici ve antrenörlerin yalana maruz kalma/söyleme durumları arttıkça iş yerindeki stresinde paralel olarak artış gösterdiği; yalan söyleme ya da maruz kalma durumunun azalmasına paralel olarak iş yeri stresinin de azaldığı görülmektedir. Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları ve nörotisizm arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Çalışmaya katılan bireyler yapılan işin zorluk derecesine ve işin süresine göre kendilerini stres altında hissetmektedirler. Bu stresli durum kişilik alt boyutlarından olan nörotikliğe yani; kişide daha kaygılı, daha gergin, daha depresif ve kimi zamanda daha çekingen bir durum oluşmasına sebep olmaktadır. Aynı durum yöneticiyle ilgili stres kaynakları ve mesleki ilerleme, terfi ve takdir stres kaynakları grubunda da görülmektedir. Kişinin üstündeki yöneticisinin kendisini anlamaması, duygu ve düşüncelerine yer vermemesi kişinin yöneticisine bakış açısını değiştirmiş ve başka bir stres yapıcı faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Yöneticisi tarafından görüş ve duyguları dikkate alınmayan çalışan ile yöneticisi arasında fikir çatışmaları oluşmuş, bu durum çalışana, işine ve yöneticisine karşı daha duyarsız bir hale getirmiştir.

Mesleki açıdan bakıldığında iş ortamındaki terfi imkânlarından memnun olmayan birey kendini daha gergin hissederek gelecekle ilgili planlama yaparken daha kaygılı bir tavır takınmaktadır. Bu da kişi için geçerli bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Birey iş ortamında mesleki açıdan ilerleme fırsatı görebiliyorsa kendi motivasyonunu sağlayıp işine konsantre olabilmektedir. Kendini optimum düzeyde mutlu ve yeterli hisseden bireyin işyeri performansı artacak ve başarı kazanmaya başlayabilecektir. Aksi durumda birey yöneticisine ve işine karşı kayıtsız kalarak, oluşan bu stresli ortam sebebiyle hem bireyler hem de işyeri zarar görecektir. Parkes (1994) "Stress & Health" adlı çalışmasında stres süresinin her aşamasını (strese maruz kalma, değerlendirme, başa çıkma ve tepki) etkileyen en yaygın değişkenin kişilik olduğunu savunmuştur. Söz konusu çalışmada stresten duyulan rahatsızlık düzeyi ve bireylerin duygusal iyi olma durumları arasındaki ilişkiyi anlamada bireysel kişilik özelliklerinin önemi vurgulanmaktadır (Parkes, 1984). Çalışmada stresi oluşturabilecek ana neden olarak kişiliğin ele alınması çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Ancak kişilik alt boyutlarına değinilmediğinden sonuçlar farklılık arz etmektedir

Çalışmada 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.

KAYNAKLAR

1. **Altuntaş E (2003)**. Stres yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.
2. **Altuntaş S, Seren Ş (2010)**. Yönetici Hemşirelerin Yönetimsel Stres Nedenleri, Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 13: 3.
3. **Budak G, Sürgevil O (2005)**. Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 20(2): 95-108.
4. **Balcıoğlu İ, Doğrul A (2011)**. Stresin Sosyal Yönü, Türkiye Klinikleri Psikiyatri Özel Dergisi 2011;4(3):1-5.
5. **Davis K, Newstrom JW (1988)**. Organizational Behavior; Human Behavior at Work, McGraw-Hill Inc., 9 Edition, New York, 410-415.
6. **Demirel Y, Akça F (2011)**. İşe Bağlı Stresin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, İletişim Fakültesi Dergisi, <http://iudergi.com/tr/index.php/iletisim/article/viewFile/8317/7691>, Erişim Tarihi: 07.02.2012.
7. **Deniz Ü, Kesicioğlu OS (2012)**. Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Kişilik Özelliklerinin Bazı Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesi, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), Cilt 13, Sayı 2, Sayfa 1-13.
8. **Emhan A, Çayır C (2010)**. Girişimcilerin Stres ile Başedebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 2.
9. **Ertekin Y (1993)**. Stres ve Yönetim, TODAİ Yayınları, No:293, Ankara.
10. **Eysenck HJ, Eysenck SB (1975)**. Manual of the Eysenck personality questionnaire (adult and junior), London: Hodder & Stoughton.
11. **Garipoğlu E (2007)**. Stres Yönetimi ve Banka Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

12. **Hargreaves G (1999)**. Stresle Baş Etmek, çev. Ali Cevat Akkoyunlu, Doğan Kitap, 1999.
13. **İnal AN (2004)**. Futbolda Eğitim Öğretim. Nobel Yayın Dağıtım, 2. Geliştirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Baskı, Ankara.
14. **İşsever H, Önen L, Sabuncu HH, Altunkaynak O (2001)**. Personality Characteristics, Psychological Signs And Anxiety Levels Of Drivers Who Are İn, Türkiye Klinikleri Dergisi, Volume: 2, No: 1.
15. **Karancı AN, Dirink G, Yorulmaz, O (2007)**. Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formunun Türkiye’de Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Türk Psikiyatri Dergisi, 18 (3).
16. **Kessler RC, Price RH, Wortman, CB (1985)**. Social factors in psychopathology. Stres, social support and coping processes, Anal Review of Psychology, 36, 531-535.
17. **Morris CG (2002)**. Psikolojiyi anlamak, çev. Belgin Ayvaşık, Melike Sayıl, Türk Psikoloji Derneği Yayını, 491-495.
18. **Özçelik S (2005)**. Kişilik Özellikleri, Stres, Güven ve Aile İlişkileri Faktörlerinin Performansa Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.138.
19. **Parkes KR (1984)**. Locus of control, cognitive appraisal and coping in stressful episodes, J Pers Soc Psychol, 46(3): 655-668.
20. **Robazza C, Bertollo M, Bortoli L (2006)**. Frequency and Direction of Competitive Anger in Contact Sports. Journal of Sports Medicine And Physical Fitness, 46 (3): 501-508.
21. **Türksoy A, Sönmez N (2009)**. Süper Lig ve I. Lig Futbol Oyuncularının Antrenörlerinde Algıladıkları Lider Davranışlarının Sporcu Tatminine Etkisi, III. Ulusal ve Futbol Bilim Kongresi Bildiri Kitabı, Antalya, 514
22. **Yıldız M (2009)**. Amatör ve Paf Liginde Oynayan Futbolcuların Kişilik Tipleri ve Sürekli Öfke-Öfke İfade Tarzlarının İncelenmesi, Atabes bd, 11(3): 15-27.