

Yerel Yönetimler ve Gençlik Hizmetleri Spor Müdürlüğü'nde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Investigation of the Relationship Between Emotional Intelligence Levels and Happiness of Sports Managers Working in Local Governments and Youth Services Sports Management

Kaan SERTER** 
Turgay BİÇER*** 

Öz

Bu araştırmanın amacı, İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyelerde spor yöneticisi olarak çalışan kişilerin, duygusal zekâ ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 85 spor yöneticisi oluşturmuş, 40 spor yöneticisi gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. Örneklem grubunun homojen olduğu ve araştırmanın evrenini temsil ettiği belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Schutte Duygusal Zekâ Testi (SDZT-33-Tr) ve Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (OMÖ-KF) kullanılmıştır. Duygusal zekâ düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda, spor yöneticilerinin duygusal zekâ ölçeği puanları ile mutluluk ölçeği puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.404$; $p<.05$). Bu sonuca göre, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan spor yöneticilerinin orta düzeyde ve olumlu yönde daha mutlu oldukları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Yönetim, Duygusal Zekâ, Mutluluk.

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between emotional intelligence and happiness levels of Istanbul Youth and Sports Management and people working as sports managers in Istanbul Metropolitan Municipality. Descriptive and relational scanning method were used in the research. The

* Bu çalışma, "Yerel Yönetimler ve Gençlik Hizmetleri Spor Müdürlüğü'nde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasından türetilmiştir. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2019.

** Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, kaanserter@hemsball.com.

*** Prof. Dr. Turgay Biçer, Marmara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, turgay@marmara.edu.tr.

universe of the study consisted of 85 sports managers and 40 sports managers who participated voluntarily. It was determined that the sample group was homogeneous and represented the population of the research. To collect the data, Personal Information Form, Schutte Self Report Emotional Intelligence Test (SSREIT-33-Tr) and Oxford Happiness Questionnaire Short Form (OHQ-SF) were used. As a result of the Pearson Correlation Analysis, which was applied to measure the relationship between emotional intelligence levels and happiness levels, a significant positive correlation was found between emotional intelligence scale scores and happiness scale scores of sport managers ($r = .404$; $p < .05$). According to this result, it can be said that sports managers with a high level of emotional intelligence were more happy and optimistic towards life.

Keywords: Sports, Management, Emotional Intelligence, Happiness.

GİRİŞ

Değişen çağda, hızla gelişen teknoloji ile birlikte tüm sektörler bu hıza ayak uydurarak hareket etmekte ve rekabet örgütlerin olmazsa olmazları haline gelmektedir. Kazanmak ve rakibinin bir adım önüne geçebilmek için farklı yöntem ve yeni arayış içerisinde olan spor örgütleri de bu rekabet ortamından etkilenmektedirler.

Günümüz şartlarında örgütler arasında farkı belirleyen ana faktör insandır. Gerek çalışan gerekse yönetici olarak örgütlerdeki personelin, kendi performans sınırlarını sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Performansın yükseltilebilmesi ise büyük ölçüde bilgili ve yetenekli insanların birlikte ve uyum içinde çalışmalarına bağlıdır (Lhasarunova, 2014). Bunun yanı sıra bireyin pozitif duygulanım içinde olması, iş motivasyonu, performansı ve verimliliği açısından olumlu sonuçları doğuracak ve işteki mutluluk, bireysel açıdan ele alındığı zaman, bireyin iş tatmini yaşamayı ve bireysel yaşam kalitesini yükseltmesi açısından önemli bir yer tutacaktır (Keser, 2018). Ayrıca modern toplumda yaşayan bireylerin zamanlarının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirdiği düşünüldüğünde, bireyin mutluluğunun büyük bir bölümünün iş hayatında yaşadığı mutluluk ile doğrudan ilişkili olduğu yadsınamaz bir gerçektir. İş hayatının bireyin yaşamında psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rolü vardır.

Eski çağlardan bu yana tartışılan konu olan mutluluğun tarihi, Platon ile ön plana çıkar. Platon mutluluğu, fiziksel arzuların, ruhsal ihtiyaçların ve aklın birleşmesinden meydana geldiğini öne sürer. Sokrates ve Platon'dan sonra Aristo tarafından ele alınarak incelenmiş olan mutluluk, erdeme ve mükemmel bir karaktere ulaşmayla gerçekleşmektedir. İnsanın en değerli ve temel amacıdır (Uslu, 2018) der mutluluk için Aristo. Epikür ise mutluluğu, hazlarla baş ederek huzura kavuşmak olarak açıklamıştır (Marar, 2004). Descartes, mutluluğu tam bir ruh memnurluğu ve iç hoşnutluğu olarak tanımlar. O mutluluğu erdeme, erdemin de aklın iyi kullanılmasına bağlı olduğunu iddia etmektedir (Türkben, 2010).Yapılan araştırmalarda mutluluğun çeşitli olumlu sonuçları olduğu ve psikolojik rahatsızlıklara karşı koruyucu bir etkisi olduğu görülmüştür. Örneğin mutluluğun sağlıklı olma, yüksek yaşam doyumu, olumlu kişilerarası ve duygusal ilişkiler ve iş yaşamında başarılı olma gibi değişkenlerle ilişkili olduğu bulunmuştur (Özdemir ve Koruklu, 2011). Mutlu olabilmek bir kişilik sorunudur; her şeyden önce kişi büyüme ve gelişme sürecinde mutlu olabilmeyi, tutkularının esaretinden kurtulabilmeyi, sade ve yalın yaşamayı, bağımlılıklarını en aza indirmeyi öğrenmek

zorundadır (Biçer, 2016). Üç şeyin paylaştıkça büyüdüğünün altına çizen Biçer (2016), bu üç olgu sevgi, bilgi ve başarı olmadan ne başarı gerçekleşir ne de mutluluk.

Mutluluk, beyinde bazı biyolojik değişikliklerin oluşmasına sebep olur. Mutluluk yaşanınca beyinde olumsuz duyguları engelleyen bir enerji ortaya çıkar. Bu enerji kaygı veren düşünceleri engeller, bireyin dinlenmesini sağlar, iş yapmasına ve belirlediği hedefe doğru ilerlemeye hazır olmasına katkıda bulunur (Goleman, 1998). Ne istediğini bilen insan istediklerinin peşine düşer. Bu sonucunda da başarı ve mutluluğa ulaşması kolaylaşır. Ne istediğini bilmek, bireyin kendi içinde derin gözlemler yapmasını gerektiren önemli bir yolculuktur. Ne istediğini bilmeyen birey sürekli başkalarını ya da bir şeyleri suçlar, ağlayıp sızlanır ve sürekli bir kaçış içerindedir (Biçer, 2014). Mutluluk düzeyleri yüksek olan yöneticiler, astlarının daha etkili ve verimli çalışmalarına sebep olurken aynı zamanda da spora adım atan çocukların eğitimlerinde de dolaylı olarak olumlu katkı sağlayacaktır. Mutluluğu yakalayan bir yönetici, mutlu çalışan personeller yaratmakta ve mutlu personellerde sorun çıkaran olmak yerine sorunları çözen insanlar haline dönüşmektedirler.

Biçer (2014)'e göre; başarı ve mutluluğun temeli, değişim ve gelişimde gizlidir. Değişim ve gelişim için ise öncelikle davranış ve düşüncelerin değişmesi gerektiğini dile getirir. Değişim hemen olur ancak değişime karar vermek ise zaman alır ve sadece bilişsel zekâları yüksek olan ancak duygusal zekâları düşük olan bireylerin değişime açık olmaları ya da değişime karar vermeleri oldukça zordur. İş hayatında yüksek bilişsel zekâyâ sahip bireylerin üstün akademik yeteneklerine rağmen işlerinde başarı elde edemedikleri örneklerinin artması, bilişsel zekânın işe alımlarda ve iş süresince önemini azaltması ve yerini yavaş yavaş duygusal zekâyâ bırakması son yıllarda hız kazanmıştır. Yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip bireylere yönelik yapılan bilimsel çalışmaların bireyin mutluluğu, iş ve özel hayatta ki verimi, yaşam kalitesi vb. gibi duygularının pozitif yönde değişmesine sebep olduğu görülmesi ile duyguların tanınması, denetlenmesi, yönetilmesi, akıllıca kullanılması, istenilen sonuca ulaşabilmek için duyguların istenilen yönde kullanılma yetisi anlamına gelen duygusal zeka, işbirliği yapma, uyum, empati, sosyal duyarlılık, insanlarla başarılı iletişim kurma gibi özelliklerin üst seviyede olmasını gerektiren ve yöneticilik gibi insanlara yön vererek performans elde edilen bir iş kolunda çok önem arz ettiği gözlemlenmiştir. Baltaş (2015) duygusal zekâyı, kendimizle ve başkalarıyla başa çıkabilmeyi kolaylaştıran duyguları tanıma, anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneği olarak tanımlamış, Goleman ise (1998), kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntılarını düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme ve umut besleme olarak tanımlamaktadır.

İnsan beyni, üzerinde yüzlerce araştırmanın yapıldığı, her zaman merak konusu olan, ancak hala gizemini koruyan en önemli organlardan biridir. İnsan doğasını duyguların gücünden soyutlamadan anlamaya çalışmak gerekmektedir. “Homo Sapiens” yani “Düşünen Tür” adı bile, duyguların insan hayatındaki yeri hakkında bilimin sunduğu yeni görüş ve öngörüye göre yanıltıcıdır (Goleman, 1998). Duyguların iş hayatındaki önemi, sosyal uyum ve ahlak ilkeleriyle örtüşen kararların alımındaki etkileri 1990’lardan sonra yapılan araştırmalarla anlaşılabilmiştir. Bu araştırmaların sonuçları, yirmi birinci yüzyılda rekabet üstünlüğü sağlayacak yeni nesil örgütsel yeteneğin duygusal

zekâ (Emotional Intelligence, EQ) olduğuna işaret etmektedir (aktaran, Özdiñç, 2014; Salovey ve Mayer, 1990, Goleman, 1995, Eren ve Tran, 1998,).

Duygusal zekâ, “Herkes kızabilir, bu kolaydır. Ancak doğru insana, doğru ölçüde, doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızmak işte bu kolay değildir.” sözünün sahibi Aristo’ya kadar uzanmaktadır. Özbilincin temeli, Apollon Tapınağı’nın girişinde yazan Sokrates’in “kendini bil” öğretilerine dayanan duygusal zekâ, “öğrenmenin temelinde duygusallık hâkimdir” sözünün sahibi Platon’un yaklaşımları ile şekillenmiştir. Antik felsefenin özünü oluşturan kişinin kendisini tanıması duygusal zekânın temelidir. Duygusal zekâ kavramı ilk kez 1990’da Yale Üniversitesi’nden psikolog Peter Salovey ve New Hampshire Üniversitesi’nden psikolog John Mayer tarafından kullanılmıştır. Duygusal zekâyı kendisinin ve başkalarının hislerini gözleyip düzenleyebilmek; hisleri, düşünce ve eyleme kılavuzluk edecek şekilde kullanabilmek olarak tanımlamışlardır (Akt. Adiloğulları ve Görgülü, 2015; Salovey & Mayer 1990, Yeşilyaprak, 2001). Duygusal zekâ bir yandan duyguların anlaşılması, yönetilmesi, kontrol edilmesi becerisi ile kavramsallaştırılmıştır. Diğer yandan da sadece duygu ve zekanın bileşimi değil, motivasyon, kişilik, kişisel ve sosyal işlevlerin bütünü olarak tanımlanmıştır (Tatar ve ark., 2017). Başka bir tanımda ise, kişinin kişisel farkındalığı, kendini tanıması, empatisi, sosyal duyarlılığı ve insanlarla başarılı iletişim kurma becerisi olarak açıklanmaktadır (<http://www.felsefesi.org>, Erişim Tarihi: 02 Ocak 2019). Cooper ve Sawaf (1997) duygusal zekâyı, “duyguların hızlı algılayışını ve gücünü, insan enerjisi, ilişkileri, bilgisi ve etkisinin bir kaynağı olarak anlama, duyumsama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir” derler (Doğan ve Şahin, 2007).

Tüm bu tanımların ışığında duygusal zekâ, duyguların tanınması, denetlenmesi, yönetilmesi, akıllıca kullanılması, istenilen sonuca ulaşabilmek için duyguların istenilen yönde kullanılma yetisi demektir. Hem bireyin kendi duygularının tanınması ve kontrolünü sağlamak hem de bireyin iletişim içinde olduğu diğer insanların duygularını anlamlandırıp ilişkilerinde uyum sağlamaktır. Dürtüleri kontrol edebilmek, doyumunu erteleyebilmek, arzu ve tutkuları kontrol edebilmek, her koşulda kendi kendine motive edebilmek olan duygusal zekâ, sürekli gülümsemek ya da sempatik davranmak anlamına gelmemektedir. 1995 yılında Goleman’ın yazdığı “Duygusal Zekâ” isimli kitaptan sonra tanınırlığı artan duygusal zekânın, kapsamı işletme ve yönetim alan yazınına uzanmış, başlarda duygusallık ile karıştırılmış ve hatta küçümsemiş olmasına rağmen şimdilerde işte yükselmenin önemli bir parçası haline gelmiştir.

Bilim insanlarına göre duygusal zekâ, bilişsel zekâ gibi kader değildir ve her yaşıta geliştirilebilir. Bireylerin duygusal zekâ seviyeleri kalıtsal olarak belirlenmediği gibi, duygusal zekânın gelişimi de ilk çocukluk dönemlerinde gerçekleşmemektedir. Bilişsel zekâ genetik olarak sabittir fakat duygusal zekânın öğrenilme olasılığı oldukça fazla olmaktadır. Duygusal zekâ, insanlar yaşamı sürdürdükçe ve deneyimlerinden ders aldıkça gelişmeye devam etmektedir (Akt. Ateş, 2018; Goleman, 2011). Sorunların üstüne gidebilen, ne yaptığı kadar nasıl yaptığını da önemseyen, özgür davranabilen, yılmayan kişiler duygusal anlamda zekidirler. Her zaman umutlu ve kendileriyle barışıkırlar (Tingaz, 2013).

Akyel (2011), iş hayatında kalıcı olabilmek için yalnızca bilişsel zekânın etkili olmadığı, duygusal becerilerinde sahip olunanları doğru biçimde kullanabilme açısından bir değer haline dönüştüğüne dile getirmektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan kişiler iş arkadaşları ile dayanışma ve uyum içinde çalışırlar. Sosyal olmayan, iletişim kurmakta zorlanan çalışanların tersine hedeflerine çok daha kolay ulaşabilirler. Karamehmetoğlu (2017), “bireylerin isteklerini, ihtiyaçlarını, güçlü ve zayıf yanlarını duygularını değerlendirerek onları anlamaya çalışan kişilerin duygusal zekâları yüksektir, duygusal zekâsı yüksek olan kişiler tükenmişlikle, mutsuzlukla stresle ya da diğer başka olumsuz duygularla daha iyi baş edebilme yetisine sahiptirler” der.

Liderin her koşulda ve her ortamda fark yaratabilen kişi olduğunu dile getiren Biçer (2016), liderin fark yaratırken koşullardan bağımsız olarak davrandığını da söyler. Aynı zamanda lider, çalışanları özgürleştiren, onlara ilham veren, onların gelişimine katkı sağlayan, kendilerini iyi hissetmelerini sağlayan ve gerektiği zamanda ortadan kaybolan kişidir der. Yönetici pozisyonundaki kişilerin bilişsel zekâlarının yüksek olmasına rağmen çoğu zaman astlarını yönetme ve idare etmede sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Çok iyi yönetici ya da liderlik yapmak, bilişsel zekânın yanı sıra duygusal zekâ yeterliliklerini de gerektirmektedir (Adiloğulları, 2011). Toplumun her kesiminin spor yapmasını sağlayacak tedbirlerin alınması ve yatırımların gerçekleştirilmesinin esasen kamu idaresinin sorumluluk alanında olması, il ve ilçelerde bu tedbirlerin alınmasında kamu idaresi birimlerinin Gençlik ve Spor Müdürlükleri ile kamu yönetiminde halka en yakın ilişki içerisinde olan yerel yönetimlerin (Yücel ve ark., 2016) olduğu gerçeği ile yola çıkıldığında, bu çalışma spor yöneticisi personelin duygusal zekâ düzeyleri ve mutluluk düzeyleri ile ilgili durum tespiti yapmak, duygusal zekâ ve mutluluk düzeylerinin bazı değişkenler ile ilişkisini ortaya koymak ve duygusal zekâ ile mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamıştır.

GEREÇ ve YÖNTEM

İstanbul ili yerel yönetimleri ile İl ve İlçe Gençlik ve Spor Müdürlükleri'nde görev yapan spor yöneticisi personelin; duygusal zekâ düzeyleri nedir? Mutluluk düzeyleri nedir? Duygusal zekâ düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Problem cümleleri ile yola çıkılan araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2000). Araştırmanın evrenini, İstanbul ili yerel yönetimleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde üst düzey spor yöneticisi olarak görev yapan 85 birey oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, evrenin tamamı örneklem olarak alınmıştır. Ancak araştırmaya katılmayı kabul etmeme, yerel seçim çalışmalarının yoğunluğu, araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli ya da raporlu olma vb. nedenlerle 40 spor yöneticisine ulaşılabilmıştır. Araştırma nicel yöntemle göre tasarlanmış olup ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak kullanılacak anket ve ölçek, 3 bölümden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan formda, görev yeri, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, spor yöneticiliğindeki görev süresi, yabancı dil bilgisi, daha önce spor yapıp yapmadığı bilgisi, antrenörlük belgesine sahip olup olmadığı bilgisi, spor yönetimi ile ilgili seminer katılım bilgisi gibi demografik bilgilerin yer aldığı 11 soruluk bilgiler bulunmaktadır.

33 Maddeden Oluşan Asıl Form Schutte Duygusal Zekâ Testi (SDZT-33-Tr): 1998 yılında Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim tarafından geliştirilen, 2017 yılında ise Tatar, Tok ve Saltukoğlu tarafından Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği yapılan Asıl Form Schutte Duygusal Zekâ Testi (SDZT-33-Tr/SSREI-33-Tr/Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test) kullanılmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Fikrim Yok, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum) bir ölçektir ve yetişkinlerde kullanılmaktadır. SDZT-33-Tr ilk geliştirildiği şekliyle 33 madde ve tek boyutlu yapıdadır. SDZT-33-Tr'nin Salovey ve Mayer'in yetenek yaklaşımının model alınarak geliştirilmiş olduğunun bildirilmesine rağmen, DZ'nin karma model yaklaşımına uygun ölçüm aracı olarak kabul edilmiştir (Akt. Tatar vd., 2017; Bar-On, 2006). Ölçek, "gelişime açıklık", "duygusal denge", "öz denetim", "yumuşak başlılık" ve "dışa dönüklük" olmak üzere beş alt maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı alpha 0.86 olarak elde edilmiştir (Tatar vd., 2017). Ölçeğin, 5, 28 ve 33 numaralı maddeleri ters kodlanmıştır.

Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (OMÖ-KF): P. Hills, M. Argyle tarafından 2002 yılında geliştirilen, Doğan ve Sapmaz'ın 2011 yılında Türkçe uyarlamasını yaptığı 7 maddelik "Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (OMÖ-KF)" kullanılmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi (1. Hiç Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Biraz Katılıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Tamamen Katılıyorum) ve tek faktörlü yapıya sahip bir ölçektir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin görev yeri, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, spor yöneticiliğindeki görev süresi, yabancı dil sayısı, spor yapıp yapmadığı, spor derecesi, antrenör belgesinin bulunup bulunmadığı, spor yöneticiliği seminerlerine katılıp katılmadığı ilgili demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre; spor yöneticileri görev yaptıkları kuruma göre incelendiğinde 9'u (%22,5) yerel yönetimlerde, 31'i (%77,5) Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır. 4'ü (%10,0) kadın yönetici, 36'sı (%90,0) erkek yöneticidir. 35'i (%87,5) evli, 5'i (%12,5) bekârdır. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde 23'ü (%57,5) lisans mezunu, 2'si (%5,0) doktora, 15'i (%37,5) yüksek lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip olduğundan doktora ve yüksek lisans birleştirilerek 17 (%42,5) spor yöneticisi lisansüstü eğitim olarak değerlendirilmiştir. 8'i (%20,0) 26-35 yaş arasında, 19'u (%47,5) 36-45 yaş arasında ve 13'ü (%32,5) 46 ve üzeri yaştadır. 25 yaşının altında spor yöneticisi bulunmamaktadır. 18'i (%45,0) 1-5 yıl arası ve 14'ü (%35,0) 6-10 yıl arası spor yöneticiliğinde görev yapmaktadır. Spor yöneticilerinin 4'ü (%10,0) 11-15 yıl arası ve 4'ü (%10,0) 16 ve üzeri süreyle spor yöneticiliği yaptığından 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri birleştirilerek 8 (%20,0) spor yöneticilerinin görev süresi 11 yıl ve üzeri görev süresi olarak değerlendirilmiştir. Bildikleri yabancı dil sayısına göre incelendiğinde 13'ü (%32,5)

hiçbir yabancı dil bilmemekte ve 20'si (%50,0) bir yabancı dil bilmektedir. Spor yöneticilerinin 5'i (%12,5) iki yabancı dil bilmekte ve 2'si (%5,0) üç yabancı dil bilmekte olduğundan iki ve üç yabancı dil bilenler birleştirilerek 7 (%17,5) iki ve daha fazla yabancı dil bilen olarak değerlendirilmiştir. 39'u (%97,5) spor yapmışken 1'i (%2,5) spor yapmamıştır. Spor derecesine göre incelendiğinde 32'si (%82,1) amatör, 7'si (%17,9) profesyonel olarak spor yapmıştır. Spor yöneticilerinden 1 tanesi spor yapmadığından spor derecesi değişkeni için örnekleme alınmamıştır. 21'i (%52,5) herhangi bir branşta antrenör belgesine sahip olup 19'u (%47,5) antrenörlük belgesine sahip değildir. 35'i (%87,5) spor yöneticiliği seminerine katılmış, 5'i (%12,5) spor yöneticiliği seminerine katılmamıştır.

Tablo 1. Demografik bilgiler.

Görev Yeri	N	%	Spor Yapma Durumu	N	%
Yerel Yönetim	9	22,5	Spor Yaptı	39	97,5
GHSİM	31	77,5	Spor Yapmadı	1	2,5
Cinsiyet	N	%	Spor Yapma Derecesi	N	%
Kadın	4	10,0	Amatör	32	82,1
Erkek	36	90,0	Profesyonel	7	17,9
Medeni Durum	N	%	Ant. Bel. Sahip Olma	N	%
Evli	35	87,5	Var	21	52,5
Bekâr	5	12,5	Yok	19	74,5
Eğitim Durumu	N	%	Yabancı Dil Durumu	N	%
Lisansüstü	17	42,5	Hiç bilmeyen	13	32,5
Lisans	23	57,5	1 yabancı dil bilen	20	50,0
			2 ve daha fazla	7	17,5
Yaş	N	%	Spor Yön. Semn. Katılma Durumu	N	%
26-35	8	20,0	Katıldı	35	87,5
36-45	19	47,5	Katılmadı	5	12,5
46 ve üstü	13	32,5			
Spor Yöneticiliği Görev Süresi	N	%	GENEL TOPLAM		
1-5 yıl arası	18	45,0			
6-10 yıl arası	14	35,0	40	100	
11 yıl ve üstü	8	20,0			

Uygulanan ölçekler 1'den 40'a kadar numaralandırılmış, yapılacak analizlere karar vermek amacıyla dağılımların normalliği için yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları Tablo 2'de, basıklık ve çarpıklık değerleri ise Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ait normallik değerleri.

Ölçekler	N	Normal Parametreler		Shapiro-Wilk Z	p
		\bar{x}	ss		
Duygusal Zekâ Ölçeği	40	4.01	.44	.963	.218
Mutluluk Ölçeği	40	3.74	.55	.965	.239

Tablo 2’de görüldüğü üzere, spor yöneticilerinin duygusal zekâ puanları ve mutluluk puanları dağılımın normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Shapiro-Wilk testi sonucunda duygusal zekâ ölçek puanlarının ($z=.963$; $p>.05$), mutluluk ölçek puanlarının ($z=.965$; $p>.05$) dağılımlarının normal dağılımdan önemli bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere ait basıklık ve çarpıklık değerleri.

Ölçekler	N	\bar{x}	ss	Basıklık		Çarpıklık	
				Değer	$Sh_{\bar{x}}$	Değer	$Sh_{\bar{x}}$
Duygusal Zekâ Ölçeği	40	4.01	.44	1.115	.374	-.537	.733
Mutluluk Ölçeği	40	3.74	.55	.441	.374	-.010	.733

Tablo 3’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan spor yöneticilerinin duygusal zeka ölçeği ve mutluluk ölçeğinden alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan normallik testi sonucuna göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin $-/+1.5$ aralığında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’e göre (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında yer alması normallik için kabul edilebilir bir durumdur. Bu noktadan yola çıkarak dağılımın normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir.

Tablo 4. Spor yöneticilerinin duygusal zekâ ölçeğine ait aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri.

Boyutlar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
Duygusal Zekâ Ölçeği	40	4.01	.44	.07

Spor yöneticilerinin duygusal zekâ ölçeği puan ortalaması $\bar{x} = 4.01$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgudan hareketle spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerini belirlemek için hazırlanan ölçek maddelerine yüksek oranda katıldıkları ve duygusal zekâ düzeylerini yüksek olarak nitelendirdikleri söylenebilir.

Tablo 5. Spor yöneticilerinin mutluluk ölçeğine ait aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri.

Boyutlar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
Mutluluk Ölçeği	40	3.74	.55	.09

Spor yöneticilerinin mutluluk ölçeği puan ortalaması $\bar{x} = 3.74$ olarak bulunmuştur Bu sonuca göre spor yöneticilerinin mutluluk ölçeğine katılıyorum düzeyinde katılım gösterdikleri ve mutluluk düzeylerinin yüksek seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Spor yöneticilerinin duygusal zekâ puanlarının bazı değişkenlere göre bağımsız grup t testi sonuçları.

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Zekâ	Yerel Yönetim	9	4.04	.19	.06	.294	38	.770
	GHSİM	31	3.99	.49	.09			
	Kadın	4	4.17	.46	.23	.769	38	.447
	Erkek	36	3.99	.44	.07			
	Evli	35	3.99	.44	.08	-.624	38	.536
	Bekâr	5	4.12	.43	.19			
	Lisansüstü	17	3.97	.55	.13	-.413	38	.682
	Lisans	23	4.03	.35	.07			
	Amatör	32	3.97	.45	.08	-.595	37	.555
	Profesyonel	7	4.08	.39	.15			
	Belge var	21	4.09	.49	.11	1.305	38	.200
	Belge yok	19	3.91	.37	.08			
	Seminere katıldı	34	4.00	.47	.08	-.102	38	.920
	Seminere katılmadı	5	4.02	.17	.08			

Spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile görev yaptıkları kurum, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, spor yapma derecesi, antrenör belgesine sahip olma ve spor yöneticiliği ile ilgili seminer, kurs, eğitim vb. etkinliklere katılma değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir. Buna göre spor yöneticilerinin; görev yaptıkları kurum değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)}=.294$; $p>.05$], cinsiyet değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)}=.769$; $p>.05$], medeni durum değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)}=-.624$; $p>.05$], eğitim durumu değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)}=-.413$; $p>.05$], spor yapma derecesi değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(37)}=-.595$; $p>.05$], antrenör belgesine sahip olma değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)}=1.305$; $p>.05$], spor yöneticiliği ile ilgili seminer, kurs, eğitim vb. etkinliklere katılma değişkenine göre [$t_{(38)}=-.102$; $p>.05$] gruplar arası anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 7. Spor yöneticilerinin duygusal zekâ puanlarının bazı değişkenlere göre tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları.

Boyut	Grup	f, \bar{x} ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal Zekâ	26-35 arası	8	4.09	.43	G. Arası	.30	2	.15	.771	.470
	36-45 arası	19	4.06	.48	G. İçi	7.26	37	.20		
	46 ve üstü	13	3.88	.39	Toplam	7.56	39			
	1-5 yıl	18	3.92	.40	G. Arası	.33	2	.16	.837	.441
	6-10 yıl	14	4.12	.50	G. İçi	7.23	37	.20		
	11 yıl ve üstü	8	4.00	.44	Toplam	7.56	39			
	Hiç yabancı dil bilmeyen	13	4.05	.62	G. Arası	.05	2	.03	.121	.886
	Bir yabancı dil bilen	20	3.99	.36	G. İçi	7.51	37	.20		
	İki ve daha çok yabancı dil bilen	7	3.96	.27	Toplam	7.56	39			

Spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaş, yöneticilikteki görev süresi ve bildikleri yabancı dil sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir. Buna göre spor yöneticilerinin; yaş değişkeni sonuçlarına göre [$F_{(2-37)} = .771$; $p > .05$], yöneticilikteki görev süresi değişkeni sonuçlarına göre [$F_{(2-37)} = .837$; $p > .05$], bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni sonuçlarına göre [$F_{(2-37)} = .121$; $p > .05$] gruplar arası anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 8. Spor yöneticilerinin mutluluk puanlarının bazı değişkenlere göre bağımsız grup t testi sonuçları.

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh _x	t Testi		
						t	Sd	p
Mutluluk	Yerel Yönetim	9	3.65	.30	.10	-563	38	.577
	GHSİM	31	3.77	.61	.11			
	Kadın	4	3.68	.64	.32	-243	38	.810
	Erkek	36	3.75	.55	.09			
	Evli	35	3.71	.51	.09	-989	38	.329
	Bekâr	5	3.97	.83	.37			
	Lisansüstü	17	3.71	.59	.14	-278	38	.782
	Lisans	23	3.76	.54	.11			
	Amatör	32	3.75	.58	.10	-.003	37	.998
	Profesyonel	7	3.76	.46	.18			
	Belge var	21	3.85	.64	.14	1.306	38	.199
	Belge yok	19	3.62	.42	.10			
	Seminere katıldı	34	3.77	.57	.10	.863	38	.393
	Seminere katılmadı	5	3.54	.34	.15			

Spor yöneticilerinin mutluluk düzeyleri ile görev yaptıkları kurum, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, spor yapma derecesi, antrenör belgesine sahip olma ve spor yöneticiliği ile ilgili seminer, kurs, eğitim vb. etkinliklere katılma değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir. Buna göre spor yöneticilerinin; görev yaptıkları kurum değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)} = -.563$; $p > .05$], cinsiyet değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)} = -.243$; $p > .05$], medeni durum değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)} = -.989$; $p > .05$], eğitim durumu değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)} = -.278$; $p > .05$], spor yapma derecesi değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(37)} = -.003$; $p > .05$], antrenör belgesine sahip olma değişkeni sonuçlarına göre [$t_{(38)} = 1.306$; $p > .05$], spor yöneticiliği ile ilgili seminer, kurs, eğitim vb. etkinliklere katılma değişkenine göre [$t_{(38)} = .863$; $p > .05$] gruplar arası anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 9. Spor yöneticilerinin mutluluk puanlarının bazı değişkenlere göre tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları.

Boyut	f, \bar{x} ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Mutluluk	26-35 arası	8	3.73	.47	G. Arası	.46	2	.23	.743	.483
	36-45 arası	19	3.65	.60	G. İçi	11.43	37	.31		
	46 ve üstü	13	3.89	.53	Toplam	11.89	39			
	1-5 yıl	18	3.57	.49	G. Arası	1.13	2	.56		
	6-10 yıl	14	3.95	.53	G. İçi	10.76	37	.29	1.941	.158
	11 yıl ve üstü	8	3.77	.66	Toplam	11.89	39			
	Hiç yabancı dil bilmeyen	13	3.68	.64	G. Arası	.09	2	.05		
	Bir yabancı dil bilen	20	3.76	.53	G. İçi	11.80	37	.32	.143	.867
	İki ve daha çok yabancı dil bilen	7	3.82	.51	Toplam	11.89	39			

Spor yöneticilerinin mutluluk düzeyleri ile yaş, yöneticilikteki görev süresi ve bildikleri yabancı dil sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir. Buna göre spor yöneticilerinin; yaş değişkeni sonuçlarına göre [$F_{(2-37)} = .743$; $p > .05$], yöneticilikteki görev süresi değişkeni sonuçlarına göre [$F_{(2-37)} = 1.941$; $p > .05$], bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni sonuçlarına göre [$F_{(2-37)} = .143$; $p > .05$] gruplar arası anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 10. Spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında ki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları.

		Duygusal Zekâ	Mutluluk
Duygusal Zekâ	r	1	.404
	p		.010
	N	40	40
Mutluluk	r	.404	1
	p	.010	
	N	40	40

Spor yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Sorusunu cevaplamak amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur. Buna göre; spor yöneticilerinin duygusal zekâ ölçeği puanları ile mutluluk puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .404$; $p < .05$). Bu sonuç spor yöneticilerin duygusal zekâlarının artmasının orta düzeyde olumlu yönde mutlu olduklarını göstermektedir.

TARTIşMA ve SONUÇ

Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin demografik istatistikleri incelendiğinde dikkat çeken hususlar şöyle sıralanabilir; 40 spor yöneticisinin görev yerlerine göre dağılımına baktığımızda, 9'u yerel yönetimde, 31'i de Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır. Yerel seçim çalışmaları sebebi ile yerel yönetimde görevli spor yöneticisine ulaşmada zorluk yaşanmış, ulaşılabilen yöneticilerin bir kısmı da yine seçim çalışmaları sebebi ile zaman ayırmak istememiştir. Oysaki yönetici pozisyonunda görev yapan kamu görevlilerinin görevlerinin başlarında bulunmaları, seçim çalışmalarını da siyasetçilere bırakmaları gerekirken yaşanılan bu zorluk ve belki de rutin çalışmalarında yaşanabilecek iş aksaklıkları düşündürücüdür. Araştırmaya katılan kadın spor yöneticileri %10'luk bir azınlıkta kalmışlardır. Konu hakkında incelenen birçok bilimsel çalışmada katılımcıların içerisinde kadın oranının her zaman daha az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin; Danacı'nın (2015) araştırmasında kadın oranı %40, Beltekin'in araştırmasında (2015) %12,1, Özdiñ'in (2014) araştırmasında %9, Acar'ın (2001) araştırmasında %26,5, Özdiñ ve Bilir'in (2016) araştırmasında %9 ve Öz'ün (2018) araştırmasında ise %28,1 olarak tespit edilmiştir. Bozyiğit ve diğelerinin 2010 yılında yaptığı çalışmada, 1938-2009 yılları arasında görev yapan 26 Gençlik ve Spor Genel Müdürü arasında hiç kadın yönetici olmadığı, 81 Gençlik ve Spor İl Müdürü arasında sadece bir kadın yöneticinin olduğu, 2009 yılı itibari ile 60 federasyonun 874 yönetim kurulu üyesinin sadece 41'inin kadın olduğu tespit edilmiştir. Oysaki TÜİK verilerine göre 2018 yılında Türkiye nüfusunun %49,8'nin kadın olduğu düşünöldüğünde kadın spor yöneticisi oranının çok düşük olduğu görölmektedir. Ancak 2017 yılında şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranının %17,3 olması, araştırmadaki bu oranın düşüklüğünü açıklamaktadır. Sertkaya ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmada ise sporun ölkede erkek egemen yapıya sahip olması, erkeklerin kendilerini kadınlardan daha çok spor ile bağdaştırması, sporda kadının kendini ötekileştirmesine sebep olmuştur. Spor örgütleri içerisinde sadece kadın yöneticiler değil, kadın sporcu, antrenör ve hakem sayıları da oldukça düşüktür. Spor Genel Müdürlüğünün 2013 yılı istatistiklerine göre toplam 603 293 faal sporcu sayısından sadece 173 643'ü kadındır. Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin %55'i 6 yıl ve üzerinde yöneticilik yapmaktadır. Bu da yöneticilik deneyimlerinin olduğunu göstermektedir. Yarısının en az bir yabancı dil bilmesi de çađa ayak uydurmada önemli bir rol üstlenmektedir. Spor yöneticilerinin %97,5'i spor yapmış, yarısından fazlası antrenörlük belgesine sahip ve %87,5'i spor yöneticiliği ile ilgili seminer, konferans vs. katılmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğunun spor yönetimi ile ilgili seminer, konferans ya da eğitimlere katılmaları gelişime açık olduklarını, spor yapmış olmaları ve antrenörlük belgelerine sahip olmaları sporun içinden gelmiş olduklarını, sporun alt kademelerdeki sorunlarının ve çözüm yollarının farkında olabileceklerini düşündürmektedir.

Araştırmanın birinci problem maddesi ile ilgili analizlerin sonucuna göre, spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri oldukça yüksek olduğu görölmektedir (Tablo 4). Bu sonuç, şahinkaya'nın (2006), Yerli'nin (2009), Beltekin'in (2015), ve Akıncı'nın (2016), yapmış olduğu araştırmalara paralellik göstermiştir. Araştırmanın birinci problem maddesinin alt problemlerine göre, spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre incelenmesi sonucunda; görev yaptıkları kurum, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, yöneticilikteki görev süresi,

bildikleri yabancı dil sayısı, yaptıkları spor derecesi, antrenör belgesine sahip olma ve spor yöneticiliği seminerine katılma değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 6-7). Bu sonuç, Girgin'in (1995), Deniz ve Yılmaz (2004), Akbaşın (2006), Öztürk ve Deniz (2008), Esba'nın (2009), Sütlü'nün (2013), Nazlı'nın (2013), Herece'nin (2016), Karamehmetoğlu'nun (2017), Öner'in (2018) ve Şimşek'in (2018) yapmış olduğu araştırmalara paralellik göstermiştir.

Araştırmanın ikinci problem maddesi ile ilgili analizlerin sonucuna göre, spor yöneticilerinin mutluluk ölçeğine katılıyorum düzeyinde katılım gösterdikleri ve mutluluk düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir (Tablo 5). Bu sonuç, Duran'ın (2016) yapmış olduğu araştırma ile paralellik göstermiştir. Araştırmanın ikinci problem maddesinin alt problemlerine göre, spor yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre incelenmesi sonucunda; görev yaptıkları kurum, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, yöneticilikteki görev süresi, bildikleri yabancı dil sayısı, yaptıkları spor derecesi, antrenör belgesine sahip olma ve spor yöneticiliği seminerine katılma değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 8-9). Bu sonuç, Myers ve Diener (1995), Dost'un (2004), Saygın'ın (2008), Çevik'in (2010), Şahin vd.'nin (2012), Tingaz'ın (2013), Topuz'un (2013), Düzgün'ün (2016), Sönmez'in (2016), Duran'ın (2016), Aksoy vd.'nin (2017), Doğaner'in (2017) ve Öztaş'ın (2018) yapmış olduğu araştırmalara paralellik göstermiştir.

Araştırmanın üçüncü problem maddesi ile ilgili analizlerin sonucuna göre, spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 10). Alan yazın incelendiğinde; yüksek duygusal zekâya sahip bireylerin iş yaşam kalitelerinin olumlu yönde değiştiğini, bununla beraber iş performanslarının ve iş doyum düzeylerinin de olumlu yönde değiştiği görülmektedir. Duygusal zekâ düzeyleri düşük olan bireylerin içsel motivasyonları ya yoktur ya da düşük olduğundan mutsuz olma oranları yüksektir. Yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip bireyler hayatta daha başarılı olmakta ve bu bireylerin iş hayatında yönetici ya da lider pozisyonunda olduğu varsayılırsa, astlarının performanslarını ve iş doyum düzeylerini de pozitif yönde etkilemektedirler. Aynı zamanda duygusal zekâsı yüksek bireyler, hem kendi duygularının hem de karşısındakilerin duygularının farkında olduğundan karşısındaki bireylerin isteklerini, ihtiyaçlarını, güçlü ve zayıf yanlarını değerlendirerek onları anlamaya çalışırlar. Böylelikle olumlu iletişim kurma olasılıkları daha yüksektir. Sönmez'e (2016) göre, insanlığın varoluşundan bu yana insan hayatında yer etmiş olan iletişim, duygu, düşünce, tecrübe ve bilgilerini karşısındakilere aktarmada önemli bir yere sahiptir. İletişim kurmak kadar mutlu olmakta insanlığın en temel ihtiyaçlarından. İletişim ve mutluluk arasında pozitif bir etkileşim söz konusudur. Toplum içinde ya da başka bireylerle iletişimde kendini iyi ifade edebilen, özgüveni yüksek olan ve başkaları tarafından takdir gören bireyler mutluluğu yakalar. Tükenmişlik gibi mutsuzluk gibi stres gibi olumsuz duygular ile de daha kolay baş edebilirler duygusal zekâsı yüksek olan bireyler. Hayatın her daim sınırları zorladığı gerçeği göz önünde tutulduğunda, bireyin bu zorlamalar karşısında kendini, başa çıkamayacak güçte hissetmesi (ki bu durum düşük duygusal zekâ belirtisidir) stres yaşamasına sebep olur. Donuk (2016), "Spor Yönetim Sanatı" kitabında meslek ve iş stresi bireylerde mide ve baş ağrısı, tansiyon, uykusuzluk gibi fiziksel; tükenmişlik ve depresyon gibi psikolojik; kişiler arası çatışma gibi sosyal; ilaç ya da alkol kullanımı gibi davranışsal sağlık problemlerinin çıkmasına neden

olabilir der. Öyleyse bireye sıkıntı veren duygulara hâkim olabilmesi yani duygusal zekâ düzeyinin yüksek olması, duygusal sağlığının anahtarıdır. Ayrıca sıra dışı iş performansının belirlenmesinde IQ, EQ'dan sonra gelmektedir ve her iş kolunda duygusal zekânın işbaşında mükemmelliği yakalamakta üstün bir rol oynadığı bir gerçektir (Goleman, 2018).

ÖNERİLER

Araştırma, İstanbul ilinde yerel yönetimler ve GHSİM'de görev yapan spor yöneticilerini kapsadığı için, ülke genelinde yapılan bir çalışma ile aynı değişkenlerin incelenmesi mümkün olabilir. Üst düzey spor yöneticilerini kapsadığı için, daha alt kademe de yöneticilik yapan personelin de dâhil edilmesiyle yeni bir çalışma yapılabilir. Asıl Form Schutte Duygusal Zekâ Testi'nin alt boyutları da ele alınarak yapılabilir. Farklı sektörlerde ki üst düzey yöneticilerin duygusal zekâ ve mutluluk düzeylerinin tespiti ve spor yöneticilerinin düzeyleri ile karşılaştırılarak yapılabilir. Kamu dışında görev yapan spor yöneticileri (spor kulübü yöneticileri, özel spor salonu yöneticileri vb.) ile yapılabilir. Çalışan personel gözüyle spor yöneticisinin duygusal zekâ ve mutluluklarını sorgulayan bir çalışma yapılabilir. 2017 yılında Tatar ve arkadaşlarının "Asıl Form Schutte Duygusal Zekâ Testinin Türkçeye Çevirisi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi" isimli çalışmalarında, SDZT-33 ve dolayısıyla SDZT-33-Tr ile ilgili yeniden bir çalışma yapılması gerekliliği görülmektedir. Çalışma da; Mayer ve Salovey'in 1999 ve 2000 yıllarında, Bar-On'un da 2006 yılında testin modeli hakkında çelişkili ifadeleri, testin yetenek modeli yaklaşımına mı yoksa karma model yaklaşımına mı uygun olduğunu belirtememektedir. Bu sebeple testin tekrar gözden geçirilmesine ihtiyaç vardır. Araştırma sonucunda spor yöneticilerin duygusal zekâ seviyeleri ile mutluluk seviyeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip yöneticilerin hem mutluluğu yakaladığı hem de iş hayatlarında etkin ve başarılı oldukları düşünöldüğünde, spor yöneticilerinin hizmet içi eğitimler yoluyla duygusal zekâ düzeyleri yükseltilmeli, takım çalışmaları, birlikte spor organizasyonlarına katılım gibi etkinliklere iş yaşamında ağırlık verilmelidir. Araştırma sonucunda, spor yöneticilerinin, an az lisans mezunu oldukları gözükmemektedir. İleri de spor yöneticisi olabilecek olan bölümlerde okuyan üniversite öğrencilerine, bu yetkinlikleri daha erken yaşlarda kazanabilmeleri için eğitim müfredatlarına duygusal zekâyı geliştirici programlar eklenebilir.

KAYNAKLAR

- Adiloğulları, İ. (2011). *Profesyonel Futbolcularda Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Adiloğulları, İ. ve Görgölü, R. (2015). Sporda Duygusal Zekâ Envanteri'nin Uyarlama Çalışması. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*. 2, 83-94.
- Akbaş, E. (2006). *İstanbul İli Fatih İlçesi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı, H. (2016). *İlköğretim Kurumlarında Çalışan Kadın Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Otantik Liderlik Özellikleri Arasında ki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aksoy, B.A., Aytar. G.A. ve Kaytez, N. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Mutluluk ve Alçakgönüllülük Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 3, 1119-1132.
- Akyel, Y. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık ve Duygusal Zekâ Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Spor Yönetiminde GSGM ve Özerk Spor Federasyonları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ateş, P. (2018). *Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekânın Sosyal Medya Bağımlılığına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, Z. (2015). *İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık Duygusal Zekâ*. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Beltekin, E. (2015). *Türkiye'deki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yönetici Personelin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Biçer, T. (2016). *Doruk Performans*. Beyaz Yayınları, İstanbul.
- Biçer, T. (2016). *Kalpten Akla Sorular*. Beyaz Yayınları, İstanbul.
- Biçer, T. (2014). *NLP Kişisel Liderlik*. Beyaz Yayınları, İstanbul.
- Biçer, T. (2016). *Sporda Yetenek mi? Karakter mi?* Beyaz Yayınları, İstanbul.
- Bozyiğit, E., Ekmekçi, R., Sertkaya, Ö. (2010). Türk Spor Yönetiminde Kadın Yöneticiler. *Antalya 11. Spor Bilimleri Kongresi*.
- Çevik, N. (2010). *Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordayan Bazı Değişkenler*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Danacı, E. (2015). *Spor Yöneticilerinin Liderlik ve Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (İstanbul İli Örnekleme)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, E. ve Yılmaz E. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*.
- Doğan, S., Şahin, F. (2007). Duygusal Zeka: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16 (1), 231-252.
- Doğaner, S. (2017). *Düzenli Egzersiz Programının Bireylerin Stres, Mutluluk ve Serbest Zaman Doyum Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Donuk, B. (2016). *Spor Yönetim Sanatı*. Ötügen Neşriyat A.Ş, İstanbul.
- Dost, T.M. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duran, A. (2016). *Okul Yöneticilerinin Mutluluk Düzeylerinin Öz-Yeterlilikleriyle İlişkisi (Amasya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mutluluk Düzeyleri ile Sınıf Yönetim Becerileri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Esba, M. (2009). *Turizm İşletmelerinde Yöneticilerin Duygusal Zekâlarının Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence (Why it can matter more than IQ). Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir?* Varlık Yayınları, İstanbul.

- Goleman, D. (2018). *Working With Emotional Intelligence*. İş Başında Duygusal Zekâ. (Çev. Handan Balkara). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Herece, G.F. (2016). *Duygusal Zekâ ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karamehmetoğlu, M. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Mesleki Öz Yeterlilik ve Problem Çözme Becerilerini Belirlemedeki Rolünün İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaya, M. (2011). *Doğrulamalı Faktör Analizi ve Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğine Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*. 14, 43-57.
- Lhasarunova, E. (2014). *İşletmelerde Takım Ruhunu Yaratılmasında Duygusal Zekânın Önemi ve Bu Süreçte Kurum İçi Halkla İlişkiler Çalışmalarının Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Marar, Z. (2004). *The Happiness Paradox*. (Çev. S. Çağlayan). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Myers, D.G. & Diener, E. (1995). Who Is Happy?. *Psychological Science*.
- Öner, N. (2018). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öz, E.B. (2018). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Adana GHSİM Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, Y. ve Koruklu, N. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Y.Y.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8, 190-210.
- Özdinç, Ö. (2014). *Türkiye'deki Spor Örgüt Yöneticileri Üzerinde Duygusal Zekâ ve Liderlik Davranışları İlişisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özdinç, Ö. ve Bilir, P. (2016). Üst Düzey Spor Örgüt Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. 27, 27-39.
- Öztaş, İ. (2018). *Farklı Kurumlarda Çalışan Memurların Serbest Zaman, Doyum ve Mutluluk Düzeylerinin Belirlenmesi (Kırıkkale İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Ağrı: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, A. ve Deniz, E.M. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*. 7(3), 578-579.
- Saygın, Y. (2008). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek, Benlik Saygısı ve Özel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sertkaya, Ö., Onay, M., Ekmekçi, R. (2013). Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Belirlenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimler Dergisi*. 4, 1-13.
- Sönmez, M. (2016). *İletişim ve Mutluluk İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sütlü Ak, S. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, V.S., Kaya, S., Pala, H. (2010). Özel İyi Oluşu Açıklamada Umut ve Yaşamda Anlamın Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 20, 827-836.
- Şahinkaya, B. (2006). *Yöneticilik ve Liderlikte Duygusal Zekâ*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Şimşek, C.Ö. (2018). *Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde Çalışan Antrenörlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Tatar, A., Tok, S., Bender, T. M., Saltukoğlu, G. (2017). Asıl Form Schutte Duygusal Zeka Testinin Türkçeye Çevirisi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 18, (2), 139-146.
- Tingaz, O.E. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ile Bazı Öğretmen Adaylarının Duygusal Zekâ ve Mutluluklarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Topuz, C. (2013). *Üniversite Öğrencilerinde Özgeciliğin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş ile İlişisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkben, Y. (2010). Descartes'ın Ahlak ve Mutluluk Anlayışı. *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*. 5, 239-250.
- Uslu, B. N. (2018). Farabi ve Aristoteles'te Mutluluk Ahlakı. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2, 469-480.
- Yerli, S. (2009). *İlk ve Ortaöğretim Okullarındaki Yöneticilerin Duygusal Zekâ ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücel, A.S., Atalay, A. ve Korkmaz, M. (2016). *Türkiye'de Yerel Yönetimler ve Spor Hizmetleri*. İstanbul: Nobel Bilimsel Eserler.