



ISSN: 2636-848X

**Türk Spor Bilimleri  
Dergisi**  
*Türk Spor Bil Derg*

Cilt 3, Sayı 1  
Mart 2020, 35-43

**The Journal of Turkish  
Sport Sciences**  
*J Turk Sport Sci*

Volume 3, Issue 1  
March 2020, 35-43

**Mehmet Gökhan BULUT<sup>1</sup>**  
 **Mehmet Çağrı ÇETİN<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Hatay Mustafa Kemal  
Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

<sup>2</sup> Mersin Üniversitesi  
Spor Bilimleri Fakültesi

Sorumlu Yazar: M.Ç. Çetin  
e-mail: mccetin85@gmail.com

Geliş Tarihi: 11.03.2020  
Kabul Tarihi: 19.03.2020

**ORJİNAL ARAŞTIRMA**  
**ORIGINAL RESEARCH**

## Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Örgütsel Güven ve İş Doyumunun İncelenmesi

### Özet

Bu araştırmanın amacı; Akdeniz Bölgesinde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin örgütlerine yönelik güven düzeyi ve iş doyumunu incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, kişisel bilgiler formu, örgütsel güven ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeğinden oluşturulan anket formu, 2018 yılında Akdeniz Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde 179 kadrolu, 26 sözleşmeli, 80 hizmet alımı olmak üzere toplam 285 Antrenöre uygulanmıştır. Antrenörlerin iş doyum düzeylerini tespit etmek için Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Davis vd. (1967) Minnesota İş Doyum Ölçeği' nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan iş doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeklendirmenin Türkiye' deki adaptasyon çalışmasını Deniz ve Güliz Gökçora yapmış olup, ölçeği İngilizce formundan Türkçe' ye çevirmişlerdir. İkinci bölümde katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin ölçülmesinde Omarov (2009)' un Türkçe' ye çevirdiği 22 maddelik ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, antrenörlerin örgütlerine güvenlerinin ve iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin iş doyum düzeylerinin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Antrenör, iş doyum, örgütsel güven

## The Study of Job Satisfaction and Organizational Trust of Trainers Who Work for Provincial Directorate of Youth and Sports

### Abstract

The main aim of this research is to study job satisfaction and trust level towards their organizations of trainers who work for provincial directorate of youth and sports which locates in the Mediterranean Region. In accordance with this purpose survey form which is formed by personal details form, organizational trust scale and Minnesota job satisfaction scale is applied to 285 permanent, contractual and worker volunteer trainers who work for provincial directorate of youth and sports which locates in Mediterranean Region. In order to determine job satisfaction level of trainers short form of Minnesota Satisfaction Questionnaire has been used. Davis and his friends have developed a scale into twenty articles by using long form of Minnesota Satisfaction Questionnaire and by combining related articles which have consisted of internal and external factors Deniz and Güliz Gökçora have done the adaptation study of scaling in turkey and they have translated the scale from English into Turkish. In the second part to measure organizational trust levels of participants the scale which has twenty two articles has been used, which was translated into Turkish by Omarov. In consequence of the research it has been determined that job satisfaction and trust to their organizations of trainers is at mid- level. It has been reached that the relation between job satisfaction level and organizational trust level of trainers is at mid- level and positive.

**Keywords:** Trainer, organizational trust, professional satisfaction

**Atf için;** Bulut, M. G., Çetin, M. Ç. (2020) Gençlik ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin örgütsel güven ve iş doyumunun incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 35-43.

Bu çalışma, Dr. Mehmet Çağrı ÇETİN danışmanlığında birinci yazarın tamamlanmış yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır

## GİRİŞ

Güven, “müşterek çalışmanın en önemli unsurudur. Yeni örgüt modellerinin getirdiği çalışma biçimlerini bağlı olarak da bireylerarası iletişimlerde ve dolayısıyla organizasyon içerisinde güvenin önemi de giderek değer kazanmış ve özel bir çalışma alanı haline gelmiştir” (Aksoy, 2009). Kişisel güvenin gösterilmesi için, birkaç birey veya iletişime giren tarafların, niyetlerinin iyi ve tutumlarının olumlu olması gerekmektedir. Böylelikle sosyal ilişkilere sağlanan destek, toplumsal yatırımı da hedef göstermektedir. Sosyal yönden ilişkilerin merkezinde bulunan güven iletişim durumundaki tarafları pozitif yönde etkileyecektir (Demirel 2009).

Uzmanlar ve akademisyenler örgütsel anlamda güvenin etkili iletişim ve başarılı iş ilişkileri için önemli bir temel oluşturduğunu kabul ederler (Werbel ve Henriques, 2009, Nishishiba ve Ritchie, 2000, McAllister, 1995). Güven, bir tarafın diğer değişim tarafına güvenme isteği olarak ifade edilebilir (Morgan ve Hunt, 1994). Diğer bir bakış ise, Güven bir tarafın karşı taraftan kişisel olarak yarar göreceğine veya en azından istismara ya da zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olma özelliği olarak tanımlanmaktadır (Rousseau vd., 1998). Starnes vd. (2016)’nın saptamalarına göre çalışana güven verildiğinde çalışanın güvenilir bir şekilde hareket edebileceğini net olarak görülebileceğini ve güvenin artacağını garanti eder. İletişim, kurumda güven ikliminin geliştirilmesinde önemli bir rol oynar. Bir dizi araştırmacı örgütsel güven ve iletişim arasındaki ilişkiyi incelerken, bilginin kalitesi, bilgi miktarı, açıklık, güven ve çalışanın katılımı gibi durumlarla ilgili çıktılar arasındaki bağlantılar hakkında yetersiz bilgilerin olduğunu tespit etmişlerdir (Thomas vd., 2009). Güven düzeyi yüksek toplulukların, güven düzeyi düşük topluluklara göre, yaşanabilecek değişimler karşısında daha kolay uyum gösterdiği ve başarı oranları ile yenilikçi olma durumlarının oldukça fazla olduğu bilinmektedir. Örgüt içi güven, grupların ve takım liderlerinin hedeflediklerine ulaşmadaki başarısı, bağlılığını ve işteki doyumunu artırır (Huff ve Kelley, 2003).

İş doyumunu ile ilgili yapılan literatür taramasında ilk kez 1920’li yıllarda araştırılmaya başlanmış, fakat çalışmaların önemlilik derecesinin ne olduğu 1940’lı yıllarda ortaya konmuştur. İş hayatı, bireylerin iş ortamında tecrübeler kazandırması ile birlikte, iş ortamında bulunulan her günde işle ilgili yaşanan olumlu ve olumsuz duygular yaşamasına neden olmaktadır. Bu tecrübeler neticesinde çalışanın iş ortamına yönelik mental ve duygusal olarak bir tutumu ortaya çıkmaktadır. İş ortamında çalışanın yaşadığı negatif duygu yoğunlukları, çalışanların işinden ve işyerinden memnun olmamalarına hatta mutsuz çalışanların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Aslında beklenen ve hedeflenen ise, çalışanların hem işinden ve hemde iş ortamındaki düzenlemelerden memnun olmaları ve sonucunda genel olarak iş ortamında doyuma ulaşmalarındır. Çalışanın iş ortamında memnuniyeti birden fazla unsurlardan etkileşim yaşayarak oluşmaktadır. Çalışanların işyerindeki tutum durumları ve gelişimi kişinin kendisi ile ilgilidir. Bu nedenle aynı iş ortamında görev yapan bireylerin kimisi iş doyumunu yaşarken, diğerleri tam tersi doyumсузлук yaşaya bilmektedir (Eğinli, 2009). Son yirmi yılda yapılan araştırmalarda, çalışan sayısındaki artışın yüksek boyutta olması çalışanların nasıl azaltılabileceği, çalışanın memnuniyeti ve iş doyumunu üzerine yoğunlaşmıştır (Whitt, 2006). Syptak vd. (1999)’e göre de, mutlu çalışanlar işverenlerine daha üretken, yaratıcı ve kararlı olma eğilimi gösterirler.

Örgütü oluşturan insan faktörünün bulunduğu her yerde çalışanların memnuniyetinin optimum düzeyde olması örgütün gelişimini ve çalışanların memnuniyetini pozitif yönde etkileyecektir. Bu nedenden yola çıkarak günümüzde artan spor tesisi sayısı ile birlikte bu tesislerde görev yapan Antrenörlerin bilgisini ve becerisini daha iyi hizmet edebilmeleri yönünde harcaması ve bunun sonucunda faaliyetlerini daha etkili bir şekilde gerçekleştirmesini sağlayacaktır. Bu durum Antrenörlerin örgütlerine karşı güven ve iş doyumunun hangi boyutlarda olduğunu ve teşkilatının beklentilerine ne derecede karşılayabildiğinin tespit edilmesi açısından konunun bilimsel yönden incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

### *Araştırmanın Amacı*

Bu araştırma; Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin örgütsel güven ve iş doyum düzeyi belirlemek, örgütsel güven ve iş doyum düzeyinin cinsiyet yaş ve kıdem durumuna göre farklılaşp

farklılaşmadığı saptamak, örgütsel güven ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama olmak üzere iki temel model kullanılmıştır. İlk olarak Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin örgütlerine olan güven düzeyleri ile iş doyum düzeyleri belirlenmiş ve antrenörlerin bazı demografik özellikleri ile örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir. Daha sonra ilişkisel tarama modeline uygun bir şekilde, antrenörlerin örgütsel güvenleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

### Evren Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2018 yılında Akdeniz bölgesinde bulunan Antalya, Burdur, Isparta, Mersin, Adana, Hatay Osmaniye ve Kahramanmaraş Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 416 antrenör oluşturmaktadır. Araştırmada, örneklem tesadüfi örneklem yöntemi ile kullanılmıştır. Akdeniz bölgesinde bulunan sekiz (8) Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan ve tesadüfi olarak belirlenen 179 kadrolu, 26 sözleşmeli, 80 hizmet alımı olmak üzere toplam 285 antrenör oluşturmuştur.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma ile ilgili belirlenmiş olan hedeflere ulaşabilmek için gerekli olan verileri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Güven Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

### Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu antrenörlerin tanımlayıcı özelliklerini (yaş, cinsiyet, kıdem,) belirlemeye yönelik üç sorudan oluşmaktadır.

### Örgütsel Güven Ölçeği

Ölçek katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin ölçülmek amacıyla Omarov (2009) tarafından hazırlanmıştır. Yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütün kendisine güven olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır ve toplam puan üzerinden genel örgütsel güven belirlenmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri 96,2 olarak bulunmuştur. Ölçekteki 22 madde ve 5'li likert tipidir. (Omarov, 2009). Yapmış olduğumuz araştırma için ölçeğin iç tutarlık güvenilirlik katsayısı hesaplandığında Cronbach Alpha değeri 82 olarak bulunmuştur. Yapmış olduğumuz araştırma için ölçeğin iç tutarlık güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri 82 olarak bulunmuştur.

### Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

Antrenörlerin iş doyum düzeylerini tespit etmek için Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Davis vd. (1981), Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan iş doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeklendirmenin Türkiye' deki adaptasyon çalışmasını Deniz ve Güliz Gökçora yapmış olup, ölçeği İngilizce formundan Türkçe' ye çevirmişlerdir. Yapılmış olan çeviri farklı dil bilimciler tarafından da incelenerek uygulanması uygun görülmüştür. Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmektedir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış (Türkçapar 2012). Türkiye' de iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda Türkçapar'ın (2012) çalışmasında Cronbach Alpha değeri .77, Baycan (1985) çalışmasında Cronbach Alpha değeri .77, Ulucan vd. (2011) çalışmalarında Cronbach Alpha değeri 89, olduğu bulunmuş olup bu ölçeği kullandıkları görülmüştür. Yapmış olduğumuz araştırma için ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik, cronbach Alpha değeri 81 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Minnesota iş doymu ölçeği ve örgütsel güven ölçeğinden elde edilen verilere ilişkin betimleyici istatistikler incelenerek verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Analizden çıkarılan tanımlayıcı istatistikler çizelgesinde basıklık ve çarpıklığa ait istatistik değeri normallik varsayımının test edilmesi kapsamında çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1,96$  sınırları içinde 0'a yakın olması, normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin analizinde ise parametrik testler tek yönlü varyans analizi ve t-testi analizi tercih edilmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizi gerçekleştirilirken gruplar arası anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post-Hoc testlerinden Bonferroni testi tercih edilmiştir. Levene testi ile kontrol edildiğinde gruplar arası varyanslar eşit olduğu için ve alt gruplarda yer alan örneklem büyüklüğünün eşit olmadığı için bu test tercih edilmiştir. Anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir. Ayrıca İş doymu değişkeni ile örgütsel güven değişkeni arasındaki ilişkiyi ve etki düzeyini tespit etmek amacıyla sırasıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

## BULGULAR

Tablo 1. Antrenörlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Bulguları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t-testi	p
Yöneticiye Güven	Erkek	191	3,81	,58	1,039	0,300
	Kadın	94	3,72	,55		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Erkek	191	3,81	,64	,0416	0,677
	Kadın	94	3,78	,56		
Örgütün Kendisine Güven	Erkek	191	3,34	,38	1,434	0,153
	Kadın	94	3,27	,36		
Genel Örgütsel Güven	Erkek	191	3,48	,44	1,046	0,260
	Kadın	94	3,42	,42		

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin örgütsel güven düzeyleri tüm alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız gruplar için t-testi sonucunda belirlenmiştir. Analiz sonucunda antrenörlerin yöneticiye güven ( $t=1,039$ ;  $p>,05$ ); çalışma arkadaşlarına güven ( $t=0,041$ ;  $p>,05$ ); örgütün kendisine güven ( $t=1,434$ ;  $p>,05$ ) ve genel örgütsel güven düzeylerinin ( $t=1,046$ ;  $p>,05$ ) cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 2. Antrenörlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Oneway Anova Testi Bulguları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yöneticiye Güven	Gruplar arası	3,231	6	,539	1,647	,134
	Grup içi	90,878	278	,327		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Gruplar arası	6,794	6	1,132	3,057	,007*
	Grup içi	102,982	278	,370		
Örgütün Kendisine Güven	Gruplar arası	,548	6	,091	,619	,715
	Grup içi	40,989	278	,147		
Genel Örgütsel Güven	Gruplar arası	1,973	6	,329	1,724	,115
	Grup içi	53,013	278	,191		

\* $p < 0,05$

Tablo 2 incelendiğinde verilere ait tanımlayıcı istatistikler ve varyans analizi değerleri bulunmaktadır. Örgütsel güven ölçeğinde yer alan çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda yaş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [ $F(6-278) = 3,057$ ;  $p < 0,05$ ]. Bu durumun hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni testi uygulanmıştır, buna ilişkin post-hoc sonuçları tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3. Antrenörlerin Çalışma Arkadaşlarına Güven Yaş Değişkenine Göre Post- Hoc Testi Bulguları

Çalışma Arkadaşlarına Güven						
Yaş	Yaş Aralığı	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
36-40 yaş	41-45 yaş	,42051	,12328	,016	,0425	,7985

Tablo 3 incelendiğinde, %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda 36 ile 40 yaş aralığında bulunan antrenörlerle, 41 yaş ile 45 yaş aralığında bulunana antrenörler arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, 36 ile 40 yaş aralığındaki antrenörlerin 41 ile 45 yaş aralığındaki antrenörlere göre çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 4. Antrenörlerin Örgütsel Güvenlerinin Kıdem Değişkenine Göre Oneway Anova Testi Bulguları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yöneticiye Güven	Gruplar arası	945	4	,236	,710	,585
	Grup içi	93.164	280	,333		
Çalışma Arkadaşına Güven	Gruplar arası	2.366	4	,592	1,542	,190
	Grup içi	107.410	280	,384		
Örgütün Kendisine Güven	Gruplar arası	331	4	,083	,563	,690
	Grup içi	41.206	280	,147		
Genel Örgütsel Güven	Gruplar arası	,761	4	,190	,982	,418
	Grup içi	54.225	280	,194		

Tablo 4. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin örgütsel güven düzeyleri tüm alt boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmış farklılaşmadığı verilere ait tanımlayıcı istatistikler ve varyans analiz değerleri Oneway Anova testi sonucunda belirlenmiştir. Analiz sonucunda antrenörlerin yöneticiye güven [(F=0,710 p=0,585>0.05)]; çalışma arkadaşlarına güven [(F=1,542 p=0,190>0.05)]; örgütün kendisine güven [(F=0,563 p=0,690 >0.05)] ve genel örgütsel güven düzeylerinin [(F=0,982 p=0,418>0,05)] kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 5. Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Bulguları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	T-testi	P
İç Doyum	Erkek	191	4,03	,43	1,834	0,680
	Kadın	94	3,93	,42		
Dış Doyum	Erkek	191	3,79	,54	1,346	0,179
	Kadın	94	3,70	,47		
Genel İş Doyumu	Erkek	191	3,94	,42	1,831	0,680
	Kadın	94	3,84	,38		

Tablo 5. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin iş doyum alt boyutlarındaki puanlarının, cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmış farklılaşmadığı bağımsız gruplar için t-testi sonucunda belirlenmiştir. Analiz sonucunda antrenörlerin iç doyum puanlarının (t=1,834; p>,05): dış doyum puanlarının (t=1,346; p>,05) ve genel iş doyum puanlarının (t=1,831; p>,05); cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 6. Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Oneway Anova Testi Bulguları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kare Toplamı	Sd	Kare Ortalaması	F	p
İç Doyum	Gruplar arası	2,262	6	,377	2,059	,058
	Grup içi	50,893	278	,183		
Dış Doyum	Gruplar arası	2,527	6	,421	1,542	,164
	Grup içi	75,905	278	,273		
Genel İş Doyumu	Gruplar arası	2,327	6	,388	2,315	,034*
	Grup içi	46,582	278	,168		

Tablo 6. incelendiğinde verilere ait tanımlayıcı istatistikler ve varyans analizi değerleri bulunmaktadır. İş doyum ölçeğinde yer alan iç doyum alt boyutunda [F(6-278)=2,059; p>0.05]; ve dış doyum alt boyutunda [F(6-278)=1,542; p>0.05]; yaş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı; fakat genel iş doyumunda yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [F(6-278)=2,315; p<0.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni testi uygulanmıştır, buna ilişkin Post- Hoc sonuçları tablo 7 'de verilmektedir.

Tablo 7. Antrenörlerin Genel İş Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Post- Hoc Testi Bulguları

Yaş	N	Ort. Fark	p
25 yaş ve altı	18	34192*	0,031*
36-40 yaş	65		

Tablo 7. incelendiğinde, %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre genel iş doyum alt boyutunda 25 yaş ve altı ile 36-40 yaş aralığında bulunan antrenörlerle arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, 36-40 yaş aralığında bulunan antrenörlerin, 25 yaş altında yaş aralığındaki antrenörlere göre genel iş doyum düzeyleri anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 8. Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Oneway Anova Testi Bulguları

Boyutlar	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İç Doyum	Gruplar arası	,464	4	,116	,616	,652
	Grup içi	52,691	280	,188		
Dış Doyum	Gruplar arası	,640	4	,160	,576	,681
	Grup içi	77,793	280	,278		
Genel İş Doyum	Gruplar arası	,463	4	,116	,669	,614
	Grup içi	48,447	280	,173		

Tablo 8. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin iş doyum alt boyutları doğrultusunda kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı verilere ait tanımlayıcı istatistikler ve varyans analiz değerleri oneway anova testi sonucunda belirlenmiştir. Analiz sonucunda antrenörlerin iç doyum [(F= 0,616 p>0.05)]; dış doyum [(F=0,576 p>0.05)]; genel iş doyum [(F=,669 p>0.05)] kıdem durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Tablo 9. Antrenörlerin İş Doyumu İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki Pearson Korelasyon Testi Bulguları

	Genel Güven
İş Doyumu Genel	,667**
p	,000
n	285

\*\* Korelasyon 0.01 düzeyinde önemlidir.(2-tailed)

Tablo 9. incelendiğinde, iş doyumunu ölçeceğinden alınan genel puanlarla örgütsel güven puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan p<.05 düzeyinde orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=.667; p<.05).

Tablo 10. Antrenörlerin İş Doyumu İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analiz Bulguları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	Standart Hata	β	t	p
İş doyumunu	(Sabit)	1,730	,146		11,840	,000
	Örgütsel Güven	,629	,042	,667	15,041	,000

Multiple R= .667 R<sup>2</sup>=,444  
Adj R<sup>2</sup> = .430 F (1,283) = 226,238, p=0,00< .05

Tablo 10. incelendiğinde iş doyumunu ile örgütsel güven arasında pozitif (0,629) yönde bir ilişki bulunmakta ve t değeri incelendiğinde bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir [(t =15,04, p<.05)]. Ayrıca, iş doyumunu ve örgütsel güven arasında anlamlı bir korelasyon tespit edilip modelin tahmin gücüne bakıldıktan sonra, örgütsel güvenin iş doyumunu üzerindeki açıklayıcılığı R<sup>2</sup> ile test edilmiştir. Örgütsel güvenin iş doyumunu ölçeceğinden alınan genel puanlar üzerindeki belirleyiciliği incelendiğinde, iş doyumunun yüzde 44'ünün örgütsel güven tarafından açıklandığı görülmektedir [(r=.667; R<sup>2</sup><,444)].

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetlerine göre örgütsel güven alt boyutlarında anlamlı düzeylerinde farklılaşmaların olmadığı belirlenmiştir. Bulgularımıza göre, antrenörlerde cinsiyetin örgütsel güven açısından belirleyici bir unsur olamayacağı ileri sürülebilir. Eroğlu vd. (2016) GHSİM'de çalışan ve Akyel

(2014), GSB’de çalışanlara yönelik araştırmalarında katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel güvenlerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucunu bildirmişlerdir. Farklı örneklem grubu üzerinde yapılan çalışmalarda ise Güçlü (2018) otel çalışanlarına, Kayısı (2016) üniversitelerde çalışan personele, Omarov (2009) özel sektör çalışanlarına yönelik yapmış oldukları çalışmalarda araştırma bulgularımızla paralellik gösteren sonuçlara ulaşmışlardır. Önder (2015)’in üniversitelerde görev yapan personele yönelik çalışmasında kadın çalışanların tüm alt boyutlarda daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu, Horuz (2014) ise, sınıf öğretmenlerine yönelik çalışmasında arkadaşlarına güven boyutunda erkek öğretmenlerin lehine bir fark olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre, cinsiyet ve örgütsel güvenin meslek gruplarına göre farklılık gösterebileceği söylenebilir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin mesleki kıdemlerinin örgütlerine olan güvende etkili olmadığı bulgularınken, Kayısı (2016)’nın üniversitedeki, Yıldırım (2018)’in işletmelerdeki, Yalçın (2014)’ın özel dershanede çalışan öğretmenlere yönelik çalışmaları araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Önder (2015) üniversite çalışanlarına, Omarov (2009)’ işletmede çalışanlara yönelik araştırmalarında eski çalışanların yeni çalışanlara göre yöneticiye güven düzeylerinin daha çok olduğunu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin örgütsel güven alt boyutlarının yaş değişkenine ilişkin örgütün kendisine güven, yöneticiye güven ve genel örgütsel güven düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmazken, çalışma arkadaşına güven alt boyutunda 36 ile 40 yaş aralığındaki antrenörlerin 41 ile 45 yaş aralığındaki antrenörlere göre çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin çalışma arkadaşlarına güvenlerinin yaşın ilerlemesiyle azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Benzer bir guruba yapılan çalışmada, Akyel (2014) GSB’da çalışanlarının örgütsel güven düzeyi alt boyutlarına göre çalışanların yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmiştir. Farklı meslek gruplarına yönelik yapılan araştırmalarda ise, Önder (2015) üniversitelerde çalışanlara yönelik araştırmasında, personelin yaş değişkeni açısından örgütsel güven düzeyi “örgütün kendine güven” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eroğlu (2016) ve Aydın (2017) çalışmalarında katılımcıların yaş değişkenine göre örgüte güven alt boyutundaki yöneticiye güven boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğunu saptamışlardır. Güçlü (2018) otel çalışanlarına, Kayısı (2016) üniversitedeki çalışanlara ve Yıldırım (2018) öğretmenlere yönelik çalışmalarında örgütsel güven düzeyi alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir. Bu araştırma bulguları çalışma bulgularımızı kısmen desteklemektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyet değişkenleri ile iş doyum ölçüğü alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Analizlerimizde antrenörlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farkın olmaması benzer örneklem gurubu üzeninde yapılan çalışmada da görülmektedir. Türközü (2015) GHSİM’ de çalışan antrenörlerin Belli vd. (2012) GHSİM çalışanların Doğan (2016) ve Güneş (2016), antrenörlerin Kargün vd. (2012) ve Karataş vd. (2013) hakemlerin Eryücel (2008) özel spor merkezlerinde çalışan personelin cinsiyet değişkenleri ile iş doyum ölçüğü ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bulgularımız ve diğer ilgili çalışma sonuçlarına göre spor örgütlerinde cinsiyetin iş doyum üzerinde etkili bir faktör olmadığı sonucuna ulaşabiliriz. Herrera vd. (2008)’nın erkek antrenörlerin, kadın antrenörlerden daha yüksek bir iş doyum düzeyine sahip olduğunu saptaması araştırma sonuçlarımızla çelişmektedir.

Antrenörlerin kıdem değişkeni ile iş doyumları ve alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Nitekim alanda yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde benzer bulgulara rastlanmaktadır. Türközü (2015) GHSİM çalışan antrenörlerle, Kargün vd. (2012) futbol hakemlerine ve Karataş vd. (2013) hakemlerle yönelik çalışmalarında kıdemin iş doyum alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Çalışma bulgularımız ve benzer gruplara yönelik araştırmalarda, çalışanların kıdemlerinin yüksek veya düşük olması onların iş doyumları üzerinde önemli bir unsur olmadığını söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaş değişkeni ile iş doyum ölçüğü alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, 36-40 yaş aralığında bulunan antrenörlerin, 25 yaş altındakilere göre daha fazla genel iş doyum düzeylerine sahip oldukları bulgulanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda antrenörlerin yaşı ilerledikçe

mesleki bakımdan daha kanaatkâr bir duygu durumuna büründükleri söylenebilir. Herrera vd. (2008) 20 ila 29 yaş arası antrenörlerin 30 ila 39 yaş arası ve 50 yaş ve üstü antrenörlere göre iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu sonucu araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Her ne kadar araştırma sonuçlarımızla örtüşen çalışmalar görülse de farklı sonuçları ortaya koyan çalışmalarda görülmektedir. Bunlardan Türköz (2015) çalışmasında, GHSİM' de çalışan antrenörlerin iş doyum düzeyine bakıldığında 20 ila 25 yaş arası antrenörlerin iş doyum düzeyleri, 26 ila 30 yaş arası, 31 ila 35 yaş arası, 35 yaş üstü antrenörlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Çap (2016) takım sporu antrenörlerinin, İlkın vd. (2016) güreş hakemlerinin, Can vd. (2010) hentbol hakemlerinin, Doğan (2016) Taekwondo antrenörlerinin, Kargün vd. (2012) Türk futbol hakemlerinin, Belli (2012), Ege bölgesindeki GHSİM personelinin, Eryücel (2008)'in Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personellerine yönelik çalışmalarında iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulgusuna ulaşmamıştır.

Antrenörlerin iş doyumunu düzeyi ile örgütsel güven ilişkisini ortaya koymak üzere yapılan analiz neticesinde ilişkinin istatistik yönünden orta seviyede ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Antrenörlerin iş doyumlarının artmasına bağlı olarak örgütlerine olan güvende de bir artış olduğu ileri sürülebilir. Farklı meslek gruplarında yapılan çalışmalarda araştırma bulgularımızla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Semercioğlu (2012) tıbbi sekreterlere, Yazıcıoğlu ve Koç (2011) özel sektör ve kamu çalışanlarına, Yalçın (2014) dersane öğretmenlerine yönelik çalışmaları neticesinde çalışanların örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Araştırma sonuçlarımız ve ilgili çalışmalar, bireylerin güvenli ortamlarda çalışmaları onların yüksek iş doyumuna sahip olmalarında önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

## KAYNAKLAR

- Aksoy, M. (2009). *İşletmelerde örgütsel güven anlayışının algılanması ve demografik değişkenler açısından analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akyel, Y. (2014). *Örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, S. (2017). *Örgütsel Güven-İş tatmini ilişkisi: İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü, İstanbul.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Belli, E. Ekici, S. ve Ünal, H. (2012) Ege Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personellerin iş tatmin düzeylerinin araştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 7(1), 18-33.
- Can, Y. Soyer, F. ve Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12 (2), 113-119.
- Çap, H. (2016). *Takım sporu antrenörleri ve gemi adamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Davis, F. W. (1981). Job satisfaction and stress. *Journal of Physical Education, Recreation, and Dance*, 52(9), 37-38.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 15-132.
- Eğinli, A. T. (2009) .Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör Çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 36-43.
- Eroğlu, S. Y. Erso, A. Şahin, S. (2016). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan personelin örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisinin incelenmesi. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3 (9), 232-244.
- Eryücel, M. E. (2008). *Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş tatmin seviyeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Güçlü, B. (2018). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel Güven ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Çanakkale örneği*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.



- Herrera, R., Lim, J. Y. (2008). Job satisfaction among athletic trainers in ncaa division 1-aa institutions, *Weber State University and Northern State University The Sport Journal*, ISSN: 1543-9518/20.
- Horuz, F.I. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Huff, L. ve Kelley, L., (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: a seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Ilkım, Y. T., & Güllü, M. (2016). Investigation of the job satisfaction and burnout levels of the wrestling referees according to various factors in Turkey. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3469-3481. doi:10.14687/jhs.v13i2.4008
- Karataş, Ö., Savucu, Y., Biçer, Y., Yıldırım, E. ve Çevrim, H. (2013). Hentbol basketbol voleybol klasman hakemlerinin iş doyumları düzeylerinin incelenmesi. *Sport Sciences*, 8(2), 35-45. http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.2.2B0093
- Kargün M, Albay F, Cenikli A, Güllü M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, (3), 2.
- Kayı, K.A. (2016). *Çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, Hakan ve İ. Yazıcıoğlu. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırılması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Morgan, R. ve S. Hunt (1994) The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(July), 20-38.
- Nishishiba, M. ve Ritchie, L. D. (2000). The concept of trustworthiness: A cross-cultural comparison between Japanese and U.S. business people. *Journal of Applied Communication Research*, 28(4), 347-367.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumları: özel bir sektörde uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önder, M. (2015). *Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan personelin örgütsel güven algıları (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Rousseau, D. M. (1998). The 'problem' of the psychological contract considered. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(S1), 665-671.
- Semerçioğlu, S., Tengilimoğlu, D., Semerçioğlu, M. (2012). Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumları ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan çalışması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4), 225-238.
- Syptak, J. M., Marsland, D. W., Ulmer, D., (1999). Job satisfaction: Putting theory into practice. *Family Practice Management*. Erişim tarihi: 05.09.2019. http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Boston: Pearson.
- Thomas, G. F., Zolin, R., Hartman, J. L. (2009). The Central Role of communication in developing trust and its effect on employee involvement. *Elektronik Journal of Business Communication*. 46(3), 287-310.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumları düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazî Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Türközü, T. (2015). *Adana gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü'nde çalışmakta olan antrenörlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Ulucan, H., Erol, A. E., Bektaş, F. ve Yılmaz, İ. (2011). Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(2), 226-232.
- Werbel, J. D. Ve Henriques, P. L. (2009). Different views of trust and relational leadership: Supervisor and subordinate perspectives. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (8) ;780-796. doi:10.1108/02683940910996798
- Whitt, W. (2006). The impact of increased employee retention on performance in a customer contact center. *Manufacturing & Service Operations Management*. 8(3), 235-252. doi:10.1287/msom.1060.0106
- Yalçın, E. (2014). *Özel dershanede çalışan öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile iş doyumları arasındaki ilişki*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldırım, E. Ş. (2018). *İşletmelerde örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hatay ilinde bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.