



## Tükenmişlik ve performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Güreş antrenörleri üzerine bir inceleme

İsmail KOÇ<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kırşehir, Türkiye

**Araştırma Makalesi/Research Article**

**DOI: 10.5281/zenodo.10022362**

Gönderi Tarihi/ Received:

Kabul Tarihi/ Accepted:

Online Yayın Tarihi/ Published:

11.09.2023

22.10.2023

29.10.2023

### Öz

Çalışmanın amacı güreş antrenörlerinde tükenmişlik ile performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemektir. Araştırmaya, yaşları 20-64 (38,47±8.36) arasında değişen, %85'i erkek, %15'nin kadın olmak üzere toplamda 160 gönüllü güreş antrenörü katılmıştır. Veriler katılımcılardan Türkiye Güreş Federasyonu 2023 yılı faaliyet programı kapsamında düzenlenen Türkiye Güreş Şampiyonalarında kolayda örnekleme yöntemine göre yüz yüze ve online olarak gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu (PSÖ-12), Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), İş Performans Ölçeği Kısa Formu (İPÖ) ve Kişisel Bilgi Formundan yararlanılmıştır. Ölçekleri test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Aracılık rolü Hayes SPSS PROCESS macro (Model 4) kullanılarak değerlendirilmiştir. Bulgulara göre; tükenmişliğin performans ve psikolojik sermayeyi negatif yönde, psikolojik sermayenin ise performansı pozitif yönde etkilemektedir. Bootstrap güven aralığı alt ve üst sınırlarına göre tükenmişlik ile performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak tükenmişlik antrenörlerin performanslarını azaltırken, psikolojik sermaye artırmaktadır. Aynı zamanda psikolojik sermaye tükenmişliğin performans üzerindeki olumsuz etkisini azaltarak performansta artışı sağlamada aracılık görevi görmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Antrenör, Psikolojik sermaye, Tükenmişlik, Performans

### *The mediating role of psychological capital in the relationship between burnout and performance: A research on the wrestling coaches*

#### Abstract

The aim of this research is to examine the mediating role of psychological capital in the relationship between burnout and performance in wrestling coaches. The participants of the study were 160 volunteer wrestling coaches aged between 20-64 (38.47±8.36), 85% of whom were male and 15% of whom were female. The data were collected from the participants face-to-face and online on a voluntary basis by convenience sampling method at the Turkish Wrestling Championships organized within the scope of the Turkish Wrestling Federation 2023 annual program. Psychological Capital Questionnaire Short Form (PCQ-12), Maslach Burnout Inventory (MBI), Job Performance Scale Short Form (JPS) and Personal Information Form were used as data collection tools. The confirmatory factor analysis was conducted to test the scales. The mediation role was analyzed using Hayes SPSS PROCESS macro (Model 4). According to the results, burnout has a negative effect on performance and psychological capital, whereas psychological capital has a positive effect on performance. According to the upper and lower limits of Bootstrap confidence intervals, the mediating effect of psychological capital on the relationship between burnout and performance was found to be significant. As a conclusion, while burnout decreases coaches' performance, psychological capital increases it. At the same time, psychological capital plays a mediating role in increasing performance by reducing the negative effect of burnout on performance.

**Keywords:** Coach, Psychological capital, Burnout, Performance

**Sorumlu Yazar/ Corresponded Author:** İsmail KOÇ, E-posta/ e-mail: [ismail.koc@ahievran.edu.tr](mailto:ismail.koc@ahievran.edu.tr)

The Extended English Abstract is located the end of the Article.

Bu araştırma 8-10 Eylül 2023 tarihleri arasında ERPA Uluslararası Sağlık ve Spor Bilimleri Eğitim Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

## GİRİŞ

Spor, aktörleri (sporcular, yöneticiler, antrenörler, öğretmenler, spor hakemleri, öğrenciler, seyirciler vb.), ekonomisi, politik yapısı, kültürel yönleri ve örgütsel yapılanması ile spor toplumların büyük çoğunluğu tarafından ilgi gören sosyal bir olgu olarak görülmektedir (Karademir & Çoban, 2010). Spor örgütlerinin spordaki hızlı gelişmeler ve rekabet koşullarında nasıl daha başarılı olunabileceğinin en önemli göstergelerinden birini ortaya koymuş oldukları sportif performansları belirlemektedir. Spor örgütleri merceğinden bakıldığında ise spor tüketicilerinin temel işlevi yarışma ve sportif performansın kalitesi ortaya koymaktadır (Sunay, 1992).

Spor yarışmalarında kaliteli bir performansın ortaya konulmasında en önemli faktörlerden birini antrenörlerin iş performansı oluşturmaktadır (Biber ve ark., 2010; Horn, 2008). İş performansı ise hedeflenen davranışın ne düzeyde yapıldığını tanımlayan temel bir kavramdır. Bireysel açıdan bakıldığında iş performansı, örgütlerin hedeflerine ulaşma çabasına katkı sağlamak amacıyla iş gören aktörün ortaya koymuş olduğu davranıştır (Sonntag, 2003:s.6).

Antrenörlüğün temel işlevi sporcusuna sadece teknik, taktik ve kondisyonel yeterliliği kazandırmak değildir. Antrenörlük aynı zamanda iyi bir alan ve genel kültür bilgisi, sağlam kişilik özellikleri gerektiren oldukça zorlu ve talepkâr bir iş olarak kabul edilmektedir (Öztabağ, 1974:s.15). Bir eğitmen olarak antrenörler mesleki faaliyetleri sırasında sporcuları ile sadece fiziksel değil duygusal olarak da ilişki kurmak zorundadır. Bu ise antrenörlerin fizyolojik ve psikolojik açıdan daha fazla çaba harcamasını gerektirmektedir. Bu nedenle antrenörlerin alana özgü bilgi birikimlerinin yeterliliği ve yetkinliğinin yanında duygusal, fiziksel ve psikolojik açıdan da yeterli donanıma sahip olması sporcular kadar spor örgütlerinin başarısı için önem arz etmektedir (Kızıloğlu & Şahin, 2022). Ancak antrenörler kişisel nedenler, yoğun iş talepleri, baskı, rekabet ortamı, oyuncu ve yönetim ile ilişkiler vb. gibi zorlayıcı faktörler nedeniyle anksiyete, depresyon, stres, yorgunluk, bıkkınlık ve hatta tükenmişlikle sonuçlanabilecek zihinsel ve fiziksel sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Lundkvist ve ark., 2012).

Tükenmişlik, iş kaynaklı yoğun duygusal taleplerle karşı karşıya kalan ve devamlı diğer bireylerle karşılıklı çalışmak zorunda olan kişilerde fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlara yansımaları şeklinde ortaya çıkan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Jackson, 1981; akt. Koç, 2023: s.18). Tükenmişliğin devamsızlık, artan çalışan devri hızı ve verimlilik

azalması (Rager, 2005), tatminsizlik (Aiken ve ark., 2002) ve iş uyumsuzluğu (Schaufeli & Greenglass, 2001) gibi olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu olumsuz etkiler çalışan performansında düşüşe ve dolayısıyla örgütlerin işlevlerinde verimsizliğe neden olabilmektedir (Ersan & Yazıcıoğlu, 2019). Bu gibi olumsuzluklar ise sporun değişken ve rekabetçi ortamında spor örgütlerinin varlığını sürdürebilmeleri adına tehdit oluşturabilmektedir. Günümüzün spor örgütleri açısından performanslarını artırmak ancak tüm potansiyelin hayata geçirilmesiyle mümkündür (Bennie & O'Connor, 2011). Bu sebepten ötürü de spor örgütleri tüm potansiyellerini ortaya koymaya dönük stratejiler geliştirme arayışına girmiş ve bunun sonucu olarak pozitif örgütsel davranış kavramı ortaya çıkmıştır (Tutar, 2016: s.302-304).

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların zayıf yönlerine odaklanmak yerine güçlü yönlerini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla örgüt aktörlerinin performanslarının arkasındaki psikolojik faktörleri ölçmeye, geliştirmeye ve yönetmeye çalışarak çalışan performansını artırmayı hedeflemektedir (Tutar, 2016: s.302-304). Pozitif örgütsel davranışın bir alt dalını ise pozitif psikolojik sermaye oluşturmaktadır (Luthans & Youssef, 2004; Tutar, 2016: s.302-304).

Psikolojik Sermaye, bireylerin (1) zorlu görevleri üstlenmek ve başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek konusunda, kendine güven duyması (öz yeterlilik); (2) şimdi ve gelecekte başaracağına dair olumlu bir inanç beslemesi (iyimserlik); (3) hedeflere ulaşma konusunda sebat etmesi ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflerine giden yolları yeniden düzenlemesi (umut) ve (4) problemler ve güçlüklerle karşılaştığında, başarıya ulaşmak için devam etmesi ve geri dönmesi ve hatta ötesine geçmesi (dayanıklılık) ile karakterize edilen olumlu pozitif bir zihinsel durum ve kapasite olarak tanımlanmaktadır (Luthans & Youssef, 2004; Luthans ve ark., 2007b; Luthans ve ark., 2010). Ayrıca bireyin sahip olduğu olumlu özellikler bütünü olarak tarif edilebilen psikolojik sermaye kişilik özelliklerinden farklı olarak gelişime açık bir bağlama sahiptir (Erkuş & Fındıklı, 2013).

Alanyazında yüksek psikolojik sermaye düzeyi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile pozitif ilişkili iken; stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ile ise negatif ilişkili olduğu belirtilmektedir (Tetik ve ark., 2018). Bu bağlamda pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin olumlu duygularının yüksek olması, antrenörlerin yoğun iş talepleri, baskı, rekabet ortamı, oyuncu ve yönetimle ilişkiler gibi faktörlerin olumsuz etkilerinden daha az etkilenmelerini sağlayacaktır.

Bu bilgilerden hareketle psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranış alanında örgütler açısından arzu edilen davranışlardandır. Psikolojik sermayenin ve iş performansının artırılması

ve arzu edilmeyen davranışlardan olan tükenmişliğin azaltılması antrenörlerin doğrudan, sporcular ve spor örgütlerinin ise dolaylı olarak başarılı bir performans ortaya koymalarında önemli bir unsurdur.

### **Tükenmişlik ve iş performansı ilişkisi**

Performans, tükenmişliğin önemli sonuçları arasındadır. Rol içi performans, "resmi ödül sistemi tarafından tanınan ve iş tanımlarında belirtilen gerekliliklerin bir parçası olan davranışlar" olarak tanımlanmaktadır (Williams & Anderson, 1991). Tükenmişlik ve iş performansı arasındaki ilişki, iş stresinin iş performansını olumsuz etkilediğini belirten JD-R teorisinin altıncı önermesi tarafından sürdürülmekte ve açıklanmaktadır (Bakker & Demerouti, 2017). Yüksek tükenmişlik düzeyine sahip çalışanlar, iş talepleriyle başa çıkmakta zorlanmakta ve düşük tükenmişlik düzeyine sahip çalışanlara nazaran daha düşük performans göstermektedir (Vîrgă ve ark., 2019). Çalışmalar, tükenmişliğin öz bildirim dayalı iş performansı (Cho ve ark., 2020; Taris, 2006; Vîrgă ve ark., 2019) ve objektif performans (Bakker ve ark., 2008) üzerindeki olumsuz etkisini göstermiştir. Hemşireler ve polis memurları ile yapılan bir çalışmada, tükenmişlik ile iş performansı arasındaki ilişki negatif ve anlamlı bulunmuştur (Bakker & Heuven, 2006).

Tüm bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak antrenörlerin tükenmişlikleri iş performansları üzerinde negatif etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu durumdan yola çıkarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

***H<sub>1</sub>: Tükenmişlik iş performansını negatif yönde etkilemektedir.***

### **Tükenmişlik ve psikolojik sermaye ilişkisi**

Araştırmalar psikolojik sermayenin performans ve iş tatmini ile pozitif (Luthans ve ark., 2007b), stres ve işten ayrılma ile negatif ilişkili (Avey ve ark., 2009) önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca düşük tükenmişlik ile yüksek psikolojik sermaye negatif ilişkilidir (Çetin ve ark., 2013; Ferradás ve ark., 2019; Moyer ve ark., 2017).

Tüm bu araştırma sonuçlarından yola çıkarak antrenörlerin psikolojik sermayelerinin tükenmişlikleri üzerinde olumlu etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

***H<sub>2</sub>: Tükenmişlik psikolojik sermayeyi negatif yönde etkilemektedir.***

### **Psikolojik Sermaye ve iş performansı ilişkisi**

İş performansı, bireyin çalıştığı örgütlerin hedefleriyle ilgili beklenen işin yerine getirilmesi veya tamamlanması ile ilişkili davranışlar bütünü olarak tamamlamaktadır (Murphy,

1989). Bazı araştırmacılar ise iş performansını, çalışanların işlerini örgütün hedefleriyle ilişkili olarak gerçekleştirdikleri görülebilir davranışlar olarak tanımlamaktadır (Campbell ve ark., 1990). Öz yeterlilik (Bandura, 1997: s.40), umut (Peterson & Byron, 2008), iyimserlik (Corr & Gray, 1996) ve dayanıklılık (Youssef & Luthans, 2007) iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte psikolojik sermayenin iş performansını pozitif yönde etkilediği öne sürülmüştür (Saithong-in & Ussahawanitchakit, 2016). Ayrıca psikolojik sermaye, çalışanların performansını artırmak için faydalı çözümler sunmaktadır (Luthans & Youssef, 2004). Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bir çalışan, iş hedeflerine ulaşmak ve iş verimliliği sağlamada daha fazla güvene sahiptir (Luthans ve ark., 2007b; Luthans ve ark., 2008).

Tüm bu çalışmaların elde ettiği sonuçlar, istatistiksel olarak antrenörlerin psikolojik sermaye düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, çalışmada bu iki kavram arasındaki ilişki hakkında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

***H<sub>3</sub>: Psikolojik sermaye iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.***

#### **Psikolojik sermayenin tükenmişlik ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rolü**

Güreş antrenörleri yoğun antrenman temposu, uzun kamp dönemleri ve zorlayıcı yarışmalar dolayısıyla kendilerini baskı altında hissedebilirler. Hissedilen bu baskı ise tükenmişlik gibi olumsuz bir durumla sonuçlanabilir. Nitekim araştırmalar, tükenmişliğin antrenörlerde yaygın olarak görülebilen olumsuz bir durum olduğunu (Oglesby ve ark., 2020) ve iş performansını olumsuz etkileyebileceğini (Bakker & Heuven, 2006) ortaya koymaktadır. Psikolojik sermayenin performans ve iş tatmini ile pozitif (Luthans ve ark., 2007b), stres ve işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkiye sahip olduğunu (Avey ve ark., 2009), yüksek psikolojik sermaye ile tükenmişlik negatif ilişkili olduğu belirtilmektedir (Çetin ve ark., 2013; Ferradás ve ark., 2019; Moyer ve ark., 2017). Ayrıca psikolojik sermayenin, tükenmişliği azaltmada önemli bir etken olduğu bildirilmiştir (Estiri ve ark., 2016). Tükenmişliğin ise iş performansında zayıflatıcı bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır (Bakker ve ark., 2008; Cho ve ark., 2020; Taris, 2006; Vîrgă ve ark., 2019).

Bu bilgiler hareketle tükenmişliğin antrenör performansını etkilediği ve psikolojik sermayenin bu etkide aracılık rolü üstlendiği düşünülmektedir. Bu nedenle, çalışmada bu iki kavram arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü hakkında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

**H<sub>4</sub>:** *Psikolojik sermaye, tükenmişlik ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.*

Alan yazında psikolojik sermayenin tükenmişlik ve performans arasındaki ilişkide aracılık rolüne ilişkin çalışmaların genelde hastanelerde çalışan iş görenlerin performanslarını (An ve ark., 2020), dolayısıyla sağlık örgütlerin verimliliğini artırmaya yönelik yapılan çalışmalar olduğu ve spor örgüt yapılanması içerisinde de bu tür araştırmalara spor bilimleri açısından ihtiyaç olduğu gözlemlenmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin, güreş antrenörlerinin psikolojik sermayelerinin iyileştirilmesi yoluyla antrenörlük kalitesinin ve sporcuların performansının iyileştirilmesine katkıda bulunması beklenmektedir. Bu nedenle, psikolojik sermayenin tükenmişlik ve antrenörlük performansı arasındaki ilişki üzerinde belirli bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

Bu bilgilerden hareketle çalışmada, güreş antrenörlerinin (1) tükenmişlik ve antrenörlük performansı sonuçları arasındaki ilişkiyi ve (2) psikolojik sermayenin bu ilişkide aracılık rolünün ortaya koymak suretiyle hem spor literatürüne katkı sağlamak hem de bundan sonra yapılacak olan antrenörlük performansı sonuçlarını iyileştirmeye yönelik müdahalelerin ve eğitim programlarının gelecekteki gelişimi için temel veriler sağlamak amaçlanmıştır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın modeli**

Tükenmişliğin performans üzerindeki etkisini ve bu etkide psikolojik sermayenin aracı rolünü belirlemek için araştırmada, Şekil 1 'deki kavramsal model geliştirilmiştir. Bu basit aracılık modeli, bağımsız değişken olan tükenmişliğin bağımlı değişken olan performans üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi ve daha sonra bu ilişkide aracı değişken olan psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesiyle oluşturulmuştur.

Aracı değişken (psikolojik sermaye) bağımsız değişkenin (tükenmişlik) etkisini bağımlı değişkene (performans) ileten değişkendir (Sürücü ve ark., 2023: s.218). Bağımsız değişken (X) ve bağımlı değişken (Y) arasındaki bağlantı mekanizması gibi çalışan aracı değişken (M), bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Baron & Kenny, 1986).



Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli

Buradaki koşullu etki, tükenmişlik ile performans arasında öngörülen ilişkide psikolojik sermayenin tükenmişliğin etkisini azaltacağı, dolayısıyla tükenmişliğin bağımlı değişken olan performans üzerindeki etkisinin farklılaşacağıdır. Başka bir deyişle çalışma, tükenmişlik ve performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı bir etkiye sahip olduğunu, yani aracılık rolünün olduğunu ortaya koymaktır.

#### Araştırma gurubu (evren-örneklem)

Araştırmanın evrenini Türkiye Güreş Federasyonu'na bağlı (Erkek=3678, Kadın=245) 3923 antrenör oluşturmaktadır (GSB, 2023). Örneklem ise, evrenden tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilen, Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ), Mesleki Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu (MTÖ-EF) ve İş Performans Ölçeği Kısa Formu 'nu (İPÖ) eksiksiz ve hatasız dolduran; yaşları 20-64 ( $38,47 \pm 8,36$ ) arasında değişen, %85'i erkek ( $n=136$ ), %15'nin kadın ( $n=24$ ); %11,9'u (19) Lise, %67,5'i (108) Lisans, %20,6'sı (33) Lisansüstü; Meslek yılları %20,6 (1-5), %30,6 (6-10), %26,3 (11-15), %10 (16-20), %12,5 (21 ve üzeri); Antrenörlük kademeleri %6,3'ü 1. kademe, %39,4'ü 2. kademe, %33,8'i 3. Kademe, %17,5'i 4. Kademe; %3,1'i 5. kademe; %44,4'ü milli takımlarda görev yapmış, %55,6'sı ise görev yapmamış olmak üzere toplamda 160 gönüllü güreş branşı antrenörlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme belirlenmeden önce örneklem grubu büyüklüğü Tabachnick ve Fidell (2007) tarafından önerilen formülde belirtildiği şekliyle ( $N \geq 104 + m$ ;  $m$ =bağımsız değişken sayısı) ve ve Power (Güç) analizi G Power (3.1.9.6) istatistik yazılımı kullanılarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda, (Effect Size:0,30, Alpha:0,05 ve Power:0,95) değerleri için ulaşılması hedeflenen örneklem büyüklüğü 134 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında 162 sporcudan verilerin toplanması araştırmanın ulaşılabilen evrenine genelleme yapma noktasında yeterli sayıya ulaşıldığını göstermektedir.

#### Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu-12 (PSÖ-12), Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), İş Performans Ölçeği Kısa Formu (İPÖ) ve Kişisel Bilgi Formundan elde edilen veriler kullanılmıştır.

### *Psikolojik sermaye ölçeği kısa formu-12 (PSÖ-12)*

Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından 24 madde olarak geliştirilen ve kısa 12 maddelik kısa formu Avey ve arkadaşları (2011) tarafından oluşturulan ve Oruç (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu" kullanılmıştır. Ölçek 12 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 6'lı Likert (1. Kesinlikle katılmıyorum-6. Kesinlikle katılıyorum) yapıda tasarlanmıştır. Yapılan güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri; 0,93 olarak hesaplanmıştır.

### *Maslach tükenmişlik envanteri (MTE):*

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Ölçek toplam 22 madde ve üç alt boyuttan (duygusal tükenmişlik (9 madde), duyarsızlaşma (5 madde) ve kişisel başarı hissinde azalma (8 madde)) oluşmaktadır. Ölçek maddeleri (1. Kesinlikle katılmıyorum - 5. Kesinlikle katılıyorum) 5'li Likert yapıda tasarlanmıştır. Katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerini ölçmek ve ölçekler arasında karşılaştırma yapabilmek için kişisel başarı boyutundaki ifadeler ters kodlanmıştır. Böylece tükenmişlik ölçeği sorularının puanlarındaki artış, genel tükenmişlik düzeyindeki artışı gösterecektir. Yapılan güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri; duygusal tükenme: 0.83, duyarsızlaşma: 0,72 ve kişisel başarı: 0,72 olarak hesaplanmıştır.

### *İş performansı ölçeği (İPÖ):*

Ölçek Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş ve sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılmıştır. Türkçeye uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılan İPÖ, 4 madde ve tek alt boyuttan oluşmakta ve 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum - 5=Kesinlikle katılıyorum) yapıda tasarlanmıştır. Yapılan güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri; 0,82 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin toplanması/işlem yolu**

Veriler katılımcılardan Türkiye Güreş Federasyonu 2023 yılı faaliyet programı kapsamında 18-21 Mayıs 2023 tarihinde Zonguldak, 4-5 Şubat 2023 tarihinde Çankırı ve 16-19 Şubat 2023 tarihinde Ordu'da düzenlenen Türkiye Güreş Şampiyonasında spor salonlarında kolayda örnekleme yöntemi kapsamında yüz yüze ve online olarak toplanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde katılımcılara araştırmanın amacı ve içeriği açıklanmış, araştırmaya gönüllü katıldıklarına dair onam formu alınmıştır.



### Verilerin analizi

Verilerin analizi sürecinde 2 ölçüm aracı hatalı kodlama (aynı seçenek işaretleme, tutarsız veri vb.) nedeniyle değerlendirmeye dahil edilmemiş, analizler 160 güreş antrenörü verileri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS programı aracılığıyla yapılmıştır. Veriler analiz edilmeden önce ölçeklerin örneklem için uygun olup olmadığını test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA analizi sonucu ölçeklerin özgün formunu koruduğu tespit edilmiştir. DFA analizleri sonrası verilerin güvenilirlik analizi Cronbach alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak değerlendirilmiştir.

Tabachnick ve Fidell (2007) göre verilerin normal dağılım göstermesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.5$  aralığında olması durumunda ilgili değişkenler normal kabul edildiği belirtilmektedir (Sürücü ve ark., 2023: s.24). Araştırma verileri incelendiğinde; Psikolojik Sermaye (Çarpıklık=-0,713; Basıklık=0,507), Tükenmişlik (Çarpıklık=0,572; Basıklık=0,024) ve İş Performansı (Çarpıklık=-0,571; Basıklık=-0,152) olduğu ve ölçeklerinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Ayrıca bulgular araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin Cronbach alfa iç tutarlılık değerlerinin (Psikolojik Sermaye=0,88; Tükenmişlik=0,89; İş Performansı=0,82) 0,70'in üzerinde olması dolayısıyla güvenilir bir ölçüm aracı olduklarını göstermektedir (Sürücü ve ark., 2023: s.105).

Buradan hareketle, araştırmada elde edilen verilerin analizinde betimsel (frekans (n), yüzde (%), ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapma ( $\pm$ ) ve çıkarımsal (korelasyon (r)) analizleri yapılmıştır. Aracılık analizlerine geçilmeden önce analiz kriterlerinden olan çoklu bağlantı değerlerine bakılmış; tolerans değeri (tolerance=0,715-1,000) 0,20'den daha yüksek ve varyans büyütme faktörü değeri (VIF=0,715-1,398) 10'un altında olması modelde çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2019: s.103). Tüm bu gerekçeler araştırma kapsamında aracılık analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Araştırma modelini test etmek için SPSS Process macro v 4.2 kullanılmıştır (Model 4, Hayes, 2022). Aracı etkinin istatistiksel anlamlılığı %95 güven aralığında 5000 bootstrap yaklaşımı kullanılarak test edilmiştir (Hayes, 2018). İstatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak belirlenmiştir

## BULGULAR

**Tablo 1. Ölçeklere ilişkin uyum iyiliği indeksleri**

	Madde	n	$\chi^2/sd$	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
PSÖ-12	12	160	1,52**	0,93*	0,88*	0,93*	0,06*
MTE	22	160	1,61**	0,85*	0,81*	0,93*	0,06*
İPÖ	4	160	2,56*	0,98**	0,92**	0,99**	0,09*
Kabul Edilebilir Uyum			$\leq 3$	$\geq 0,85$	$\geq 0,80$	$\geq 0,90$	$\leq 0,08 (0,10)$
Mükemmel Uyum			$\leq 2$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\leq 0,05$

\*Kabul Edilebilir Uyum, \*\*Mükemmel Uyum.

Tablo 1'e göre, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin örneklem grupları açısından geçerli ve güvenilir olduğu görülmektedir. DFA sonuçları ölçüm modeli uyum iyiliği indeksleri olan  $\chi^2/sd$ , GFI, AGFI, CFI ve RMSEA değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir değerler aralığında olup literatür ile uyumludur (Yılmaz ve ark., 2009; Meydan & Şeşen, 2011; Çokluk ve ark., 2014; Kökalan & Şevik, 2017; Polatçı & Atak 2023).

**Tablo 2. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma, mode, median, çarpıklık ve basıklık ve güvenilirlik katsayısı değerleri**

Ölçekler	n	$\bar{x} \pm Ss.$	Medyan	Mod	Çarpıklık	Basıklık	Alfa
PSÖ-12	160	4,94±0,73	5,00	6,00	-0,713	0,507	0,88
MTÖ	160	2,1±0,67	2,09	2,32	0,572	0,024	0,89
İPÖ	160	4,27±0,59	4,25	4,00	-0,571	-0,152	0,82

Tablo 2'deki bulgular incelendiğinde; Psikolojik Sermaye, Tükenmişlik ve İş Performansı ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1,5$  aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca bulgular araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin Cronbach alfa iç tutarlılık değerlerinin 0,70'in üzerinde olması dolayısıyla güvenilir bir ölçüm aracı olduklarını göstermektedir.

**Tablo 1. Tükenmişlik, psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi gösterir korelasyon analizi sonuçları**

Değişkenler	$\bar{x} \pm Ss.$	Tükenmişlik	Psikolojik Sermaye	Performans
Tükenmişlik	2,10±0,67	r	-	-
Psikolojik Sermaye	4,94±0,73	r	-0,533***	-
Performans	4,27±0,59	r	-0,471***	0,661***

\*\*\* $p < 0,001$

Tablo 3' te görüldüğü üzere değişkenler arasındaki ilişkiler bakımından; Tükenmişlik ile Psikolojik Sermaye ( $r = -0,533$ ;  $p < 0,001$ ) ve Performans ( $r = -0,471$ ;  $p < 0,001$ ) arasında negatif yönlü, Psikolojik Sermaye ile Performans ( $r = 0,661$ ;  $p < 0,001$ ) arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin oldukça yüksek korelasyon değerlerine sahip olması ( $r = 0,9$  ve daha üstü) ile çoklu ortak doğrusallık ortaya çıkmaktadır (Büyüköztürk, 2019: s.102). Çalışma sonuçlarına göre her bir ölçme aracı diğer bir

ölçme aracının bir birleşimi olmayıp birbirinden bağımsız olduğundan teklik ihlal edilmemiştir ( $r < 0,9$ ).

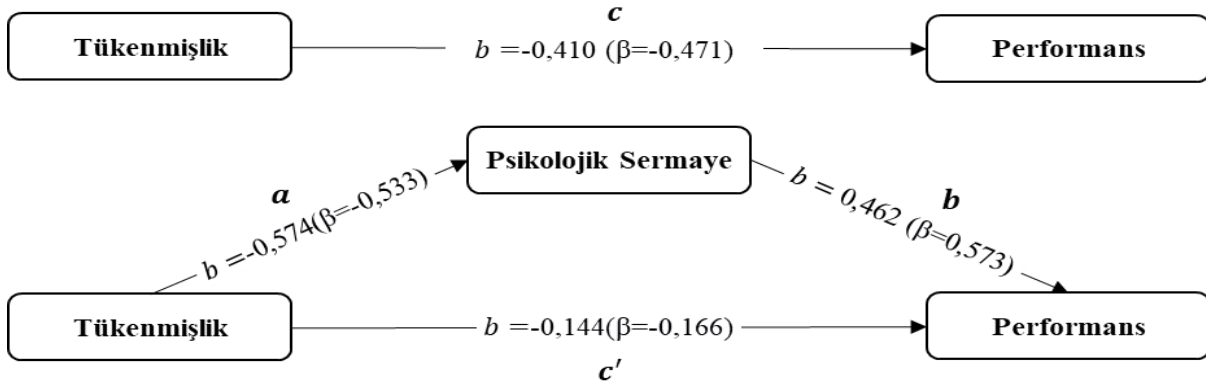
Psikolojik sermayenin, tükenmişlik ile performans arasındaki ilişkide aracılık rolünü test etmek amacıyla SPSS Process Makro aracılık analizi yöntemi kullanılmıştır (Model 4, Hayes, 2022). Bu yöntemle göre aracı etkiden bahsedebilmek için dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu aşamada bootstrap güven aralığı değerlerinin incelenmesi ve bootstrap güven aralığı alt ve üst sınırları sıfırın üstünde ya da altında olması gerekmektedir (Preacher & Hayes, 2008). Tükenmişlik ve performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisine yönelik bulgulara Tablo 4'te yer verilmiştir.

**Tablo 2. Tükenmişlik ve performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi**

1.Adım	2.Adım	3.Adım	
Tükenmişlik → Performans	Tükenmişlik → Psikolojik Sermaye	Tükenmişlik, Psikolojik Sermaye → Performans	
(c) Yolu	(a) yolu	(c') yolu	(b) yolu
$\beta = -0,471$	$\beta = -0,533$	$\beta = -0,166$	$\beta = 0,573$
$b = -0,410$	$b = -0,574$	$b = -0,144$	$b = 0,462$
SH = 0,061	SH = 0,072	SH = 0,060	SH = 0,056
t = -6,720	t = -7,928	t = -2,385	t = 8,239
p = 0,000	p = 0,000	p = 0,018	p = 0,000
R <sup>2</sup> : 0,222; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> : 0,217; Model İçin F: 45,152	R <sup>2</sup> : 0,285; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> : 0,280; Model İçin F: 62,856	R <sup>2</sup> : 0,457; Düzeltilmiş R <sup>2</sup> : 0,450; Model İçin F: 66,072	

b: Standardize edilmemiş katsayılar;  $\beta$ : Standardize edilmiş katsayılar; SH: Standart hata

Tablo 4'e göre, tükenmişlik ve antrenörlük performansı sonuçları arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisini belirlemek için yapılan Process Makro aracılık analizi sonuçlarına göre: Tükenmişliğin performans (c) üzerinde toplam etkisi negatif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir ( $\beta = -0,471$ ;  $F_{(1,158)} = 45,152$ ;  $p < 0,001$ ). Tükenmişliğin psikolojik sermaye (a) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = -0,533$ ;  $F_{(1,158)} = 62,856$ ;  $p < 0,001$ ). Psikolojik sermayenin ise performans (b) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = 0,573$ ;  $F_{(1,158)} = 66,072$ ;  $p < 0,001$ ). Bağımsız değişken tükenmişlik ve aracı değişken psikolojik sermaye (c') modele dahil edildiğinde tükenmişlik performans düzeyini etkilemeye devam etmiştir ( $\beta = -0,166$ ,  $p < 0,05$ ). Ancak etki değerinde bir azalma olmuş, standardize regresyon katsayısı  $\beta = -0,471$  den  $-0,166$ 'ya düşmüştür. Bulgulara göre psikolojik sermaye arttıkça tükenmişliğin performans üzerindeki etkisi azalmaktadır.



Şekil 2. Tükenmişlik ve performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisi

Aracı rolün etki düzeyini belirlemek için dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu aşamada bootstrap güven aralığı değerlerinin incelenmesi ve bootstrap güven aralığı alt ve üst sınırları sıfırın üstünde ya da altında olması gerekmektedir (Preacher & Hayes, 2008). Dolaylı etkinin Bootstrap güven aralığı (GA) değerlerine tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Aracılık etkisinin Bootstrap alt ve üst sınırları

Psikolojik Sermayenin aracılık rolü	b	SH	Bootstrap Güven Aralığı (GA)	
			Alt	Üst
Dolaylı Etki (a.b)	-0,265	0,051	-0,372	-0,172

b: Standardize edilmemiş katsayılar, SH: standart hata,

Tablo 5'te görüldüğü üzere aracılık rolündeki dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Bootstrap güven aralığı yöntemi sonuçları; tükenmişliğin psikolojik sermaye aracılığıyla dolaylı etkisinin ( $b=-0,265$ ; Bootstrap GA: alt=-0,372, üst=-0,172) arasında olduğunu göstermektedir. Aracılıktan söz edebilmek için Bootstrap GA alt ve üst sınırı sıfırın üstünde veya altında olmalıdır (Preacher & Hayes, 2008). Bootstrap sonuçları incelendiğinde GA alt ve üst sınırların her ikisinin de sıfırın altında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre tükenmişlik ile performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin test edildiği modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada, Türkiye Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı güreş antrenörlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri ile antrenörlük performansları arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir.

Verilerden elde edilen analiz bulgularına göre: Tükenmişliğin performans (c) ve psikolojik sermaye (a) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Psikolojik Sermayenin ise performans (b) üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu

görülmektedir. Bağımsız değişken tükenmişlik ve aracı değişken psikolojik sermaye (c') modele dahil edildiğinde tükenmişlik antrenörlerin performans düzeylerini negatif yönde etkilemeye devam etmiştir. Ancak etki değerinde bir azalma olmuştur. Aracılık rolündeki dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan Bootstrap sonuçları incelendiğinde GA alt ve üst sınırların her ikisinin de sıfırın altında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre tükenmişlik ile performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin test edildiği modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları, tükenmişliğin antrenörlük performansı sonuçlarının önemli bir negatif yordayıcısı olduğunu göstermektedir (H<sub>1</sub>). Araştırma sonuçları tükenmişlik ne kadar yüksek ise, iş performansı sonuçlarının o kadar düşük olduğunu bildiren araştırma sonuçları ile uyumludur (Son ve ark., 2013). Buna ek olarak önceki çalışmalar, tükenmişliğin düşük, örgütsel bağlılık (Peng ve ark., 2013) ve öz-güven (Guo & Zheng, 2019) nedeniyle performans sonuçlarının potansiyel bir engelleyicisi olarak tanımlamıştır (Son ve ark., 2013). Bu nedenle, tükenmişliği yönetmek, spor örgütlerinin verimliliğini artırmanın yanında sporcuların performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan antrenörlük performans sonuçlarını iyileştirmede önem arz etmektedir.

Ayrıca bulgular, tükenmişlik psikolojik sermayeyi negatif yönde etkilediğini rapor etmektedir (H<sub>2</sub>). Alanyazın incelendiğinde çalışma bulgularını destekler şekilde, düşük tükenmişliğin yüksek psikolojik sermaye ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar olduğu görülmektedir (Çetin ve ark., 2013; Ferradás ve ark., 2019; Moyer ve ark., 2017). Bununla birlikte yapılan çalışmalar yüksek psikolojik sermayeye sahip bireylerin önemli ölçüde daha düşük tükenmişlik düzeyine ve işten ayrılma niyetlerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Dwyer ve ark., 2019). Çünkü psikolojik sermayenin yapısı gereği umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık gibi olumlu kişisel kaynaklardan oluştuğu ifade edilmektedir (Peng ve ark., 2013).

Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin antrenörlük performansı sonuçlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır (H<sub>3</sub>). Bulgular, yüksek psikolojik sermaye ile yüksek performans çıktıları arasındaki ilişkiyi bildiren önceki çalışmalarla tarafından desteklenmektedir (An ve ark., 2020; Cha, 2017; Peng ve ark., 2013; Yang, 2018). Bu durum ise psikolojik sermayenin antrenörlük performansı sonuçlarını iyileştirmek için önemli bir pozitif yordayıcı olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir değişle, yüksek öz-güven, iyimserlik, umut ve dayanıklılığa sahip antrenörlerden daha başarılı performans sonuçları elde

edebileceği söylenebilir. Çünkü yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip antrenörler kolayca pes etmeyecek ve/ya hayal kırıklığı yaşamayacaklardır. Bunun yanında zorlanmalarla karşı karşıya kaldıklarında işe bağlılık noktasında daha istekli olacaklardır (Luthans ve ark., 2008; Stajkovic, 2006).

Elde edilen bulgular, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile antrenörlük performansları arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (H<sub>4</sub>). Bu bulgu, psikolojik sermayenin, destekleyici bir örgütsel ortamı ile çalışan performansı (Luthans ve ark., 2008), tükenmişlik ile hemşirelik performansı arasındaki ilişkide aracı bir etkiye sahip olduğunu bildiren çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (An ve ark., 2020). Bulgular, tükenmişliğin antrenörlük performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olmasına rağmen, antrenörün psikolojik sermaye açısından yeterli kapasiteye sahip olması durumunda bu etkiyi kontrol ederek arzu edilen antrenörlük performansı sonuçlarına ulaşmanın mümkün olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan çalışmalar psikolojik sermayenin işe bağlılık üzerinde olumlu etkisini belirterek, bu tür sermayenin güçlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir (Pan ve ark., 2017). Bu bağlamda, psikolojik sermaye, antrenörlerde yaşanabilecek tükenmişliğin performans sonuçları üzerindeki etkisine karşı önemli bir denge unsuru olabilir. Buna ek olarak, antrenörlerin çalışma azimlerini artırarak başarılı bir performans ortaya koymalarına katkıda bulunabilir. Çünkü psikolojik sermaye yapısı gereği bireyin sahip olduğu olumlu özellikler bütünü olarak tanımlanmakta ve değişmez özelliklerden farklı olarak eğitim ve öğretim yoluyla gelişime açık olduğu belirtilmektedir (Luthans, 2002a; Luthans ve ark., 2008). Bu nedenle, antrenörlerin stres ve tükenmişlik de dahil olmak üzere fiziksel ve zihinsel zorlanmalarını yönetebilmeleri noktasında psikolojik sermayeyi geliştirebilecek etkili bir müdahale programı geliştirmek ve uygulamak gerekmektedir. Ayrıca, pozitif psikoloji sermayeleri geliştirmek için kullanılacak çeşitli stratejiler ve değişkenler üzerine bu alanda daha fazla araştırma yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak; tükenmişliğin performans ve psikolojik sermayenin üzerinde negatif bir etkisinin olduğu, psikolojik sermayenin ise performans üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, tükenmişlik ile performans arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğu söylenebilir.

Bu bilgilerden hareketle spor örgütlerinin yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip antrenörleri işe alma ve devamlılıklarını sağlamada iki yol önerilebilir: Birincisi yüksek psikolojik sermayeye sahip antrenörleri işe alınmasıdır. İkincisi ise psikolojik sermaye

bileşenin (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) her birinde artışı kolaylaştıracak eğitim programları düzenleyerek antrenörlerde psikolojik sermayeyi artırma yoluna gidilmesidir (Luthans ve ark., 2007a; Luthans ve ark., 2008).

Bu çalışma, tükenmişlik ve antrenörlük performansı sonuçları arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisini belirleyen ilk çalışma olması ve araştırma bulgularının psikolojik sermayenin aracı rolü ile antrenörlük performansı sonuçlarını iyileştirmeye bir temel oluşturması bakımından önem arz etmektedir. Gelecekte, antrenörlerin psikolojik sermayelerini etkili bir şekilde geliştirmek için antrenörlük yılı, kademesi ve çalışma ortamına göre çok boyutlu bir yaklaşımla incelenmesi önerilmektedir.

### **Sınırlılıklar**

Çalışma, tükenmişlik ve antrenörlük performansı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolüne dair kanıtlar sağlamasına rağmen, bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, örneklem grubunun sadece güreş antrenörlerinden oluşması çalışma bulgularının genellenebilirliği konusunda sınırlılıklar oluşturmaktadır. Diğer spor branşı antrenörlerini içeren örneklem ile daha fazla araştırma yapılması genellenebilirlik açısından önem arz etmektedir. İkinci olarak, psikolojik sermaye kişisel bir kaynak olduğu için, çeşitli demografik ve çevresel faktörlerden etkilenebilir. Bu nedenle, bu değişkenlere dönük araştırmalar yapılabilir. Üçüncü olarak, antrenörlük performansı sonuçlarını sürdürmek ve/veya iyileştirmek için, farklı tükenmişlik ve antrenörlük performansı seviyelerine sahip antrenörler için psikolojik sermayenin iyileştirilmesine odaklanan özelleştirilmiş müdahaleler ve/veya stratejiler geliştirilmelidir. Bunun yanında gelecekte yapılacak çalışmaların antrenörlerin performanslarını iyileştirme adına geliştirilen girişimlerin etkilerini deneysel ve boylamsal yöntemlerle incelemesi gerekmektedir.

## **EXTENDED ABSTRACT**

### **INTRODUCTION**

Wrestling coaches may feel under pressure due to intense training tempo, long camp periods and challenging competitions. This pressure may result in a negative situation such as burnout. As a matter of fact, research shows that burnout is a common negative condition in coaches (Oglesby et al., 2020) and can negatively affect their coaching performance (Bakker & Heuven, 2006). Psychological capital is positively related to performance (Luthans et al., 2007b), while high psychological capital is negatively related to burnout (Çetin et al., 2013; Ferradás et al., 2019; Moyer et al., 2017). It has also been reported that psychological capital is an important factor in reducing burnout (Estiri et al., 2016). In addition, it is emphasized that burnout has a debilitating effect on job performance (Bakker et al.,

2008; Cho et al., 2020; Taris, 2006; Vîrgă et al., 2019). Based on this information, this study aimed to contribute to the sport literature by revealing (1) the relationship between burnout and coaching performance outcomes of wrestling coaches and (2) the mediating role of psychological capital in this relationship and to provide basic data for the future development of interventions and training programs aimed at improving coaching performance outcomes.

## **METHOD**

A simple mediation model was used in the study to determine the effect of burnout on performance and the mediating role of psychological capital in this effect. Analyses within the scope of the model were tested with SPSS PROCESS Macro v4.2 (Model 4) plug-in (Hayes, 2022). The study group of the research consisted of a total of 160 volunteer wrestling coaches, 85% male and 15% female, aged between 20-64 (38.47±8.36). The data collection tools used in the study were Psychological Capital Questionnaire Short Form (PSQ-12), Maslach Burnout Inventory (MBI), Job Performance Scale Short Form (JPS) and Personal Information Form. The Cronbach Alpha values of the scales were recalculated within the scope of the research. The results show that the scales used in the research are reliable measurement tools (Sürücü ve et al., 2023: s.105). The analysis of the data obtained in the study was conducted through SPSS programs. The confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to test whether the scales used in the study were appropriate for the sample. The CFA results are in the range of excellent and acceptable values of the measurement model good fit index values and are consistent with the literature (Yılmaz et al., 2009; Meydan & Şeşen, 2011; Çokluk et al., 2014; Kökalan & Şevik, 2017; Polatçı & Atak 2023). After CFA analysis, Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) was calculated and the Cronbach's alpha internal consistency values of the scales were above 0.70, therefore indicating that they are reliable measurement tools (Sürücü at al., 2023: s.105). The skewness and kurtosis values of the scales were examined before analyzing the data and it was concluded that the data were normally distributed since they were within the range of  $\pm 1.5$  (Tabachnick & Fidell, 2007). SPSS Process macro v 4.2 was used to test the research model (Model 4, Hayes, 2022). The statistical significance of the mediating effect was tested using the 5000-bootstrap approach at 95% confidence interval (Hayes, 2018). Significance level was considered as  $p < 0.05$ .

## **RESULTS**

Burnout negatively affects performance (c) ( $\beta = -0.471$ ;  $p < 0.001$ ), and psychological capital (a) ( $\beta = -0.533$ ;  $p < 0.001$ ), while psychological capital positively affects performance (b) ( $\beta = 0.573$ ;  $p < 0.001$ ). When the independent variable burnout and the mediating variable psychological capital (c') were included in the model, burnout maintained its effect on performance level ( $\beta = -0.166$ ,  $p < 0.05$ ), but there was a significant decrease in the effect value (from  $\beta = -0.471$  to  $-0.166$ ). The Bootstrap confidence interval lower and upper values to determine the significance of the indirect effect are both below zero. According to the lower and upper limits of the Bootstrap confidence interval (CI:  $-0.372$ ,  $-0.172$ ) the



model established for the moderator model of psychological capital in the relationship between burnout and performance was found to be statistically significant.

## DISCUSSION AND CONCLUSION

The results showed that psychological capital has a mediating effect on the relationship between burnout levels of the participants and their coaching performance. This finding is supported by studies reporting that psychological capital has a mediating effect on the relationship between burnout and nursing performance (An et al., 2020). Although burnout has a negative effect on coaching performance, the results show that it is possible to achieve the desired coaching performance results by controlling this effect if the coach has sufficient capacity in terms of psychological capital. In addition, studies suggest that psychological capital has a positive effect on work engagement and that this type of capital should be strengthened (Pan et al., 2017). In this context, psychological capital can be an important counterbalance to the effect of burnout on performance outcomes. Because psychological capital is defined as a set of positive properties that an individual possesses and is open to development through education and training (Luthans, 2002a; Luthans et al., 2008).

As a result, while burnout decreases the performance of coaches, psychological capital increases it. At the same time, psychological capital acts as a mediator in increasing performance by reducing the negative effect of burnout on performance.

## KAYNAKLAR

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Jama*, 288(16), 1987-1993.
- An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive psychological capital mediates the association between burnout and nursing performance outcomes among hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5988.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21(3), 309-324.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bennie, A., & O'Connor, D. (2011). An effective coaching model: The perceptions and strategies of professional team sport coaches and players in Australia. *International Journal of Sport and Health Science*, 9, 98-104.
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M., & Küçük, V. (2010). Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 134-143.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (26 ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.
- Cha, K. (2017). Study on positive psychological capital, subjective well-being and nursing performance. *Journal of Humanities and Social Science*, 8(3), 973-990.
- Cho, S., Noh, H., Yang, E., Lee, J., Lee, N., Schaufeli, W. B., ... et al. (2020). Examining the job demands-resources model in a sample of Korean correctional officers. *Current Psychology*, 39(5), 1521-1534.
- Corr, P. J., & Gray, J. A. (1996). Attributional style as a personality factor in insurance sales performance in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 83-87.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3). 95-107.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*, (3 ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dwyer, P. A., Revell, S. M. H., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. (2019). The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Applied Nursing Research: ANR*, (48), 37-44.
- Ergin, C. (22-25 Eylül 1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Bayraktar, R., & Dağ, İ. (Ed.). s. 143-153. Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 1993.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2). 302-318.
- Ersan, E., & Yazıcıoğlu, İ. (2019). Tükenmişlik düzeyinin iş performansına etkisinde rekreatif aktivitelerin aracılık rolü: Yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 139-152.
- Estiri, M., Nargesian, A., Dastpish, F., & Sharifi, S. M. (2016). The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: Considering the mediating role of job burnout. *SpringerPlus*, 5(1),1377.
- Ferradás, M. d. M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability*, 11(18), 5096.
- GSB. (2023). <https://sporegitim.gsb.gov.tr/Sayfalar/3680/3679/antrenor-istatistikleri.aspx>. Erişim tarihi: 12.01.2022.

- Guo, Q., & Zheng, R. (2019). Assessing oncology nurses' attitudes towards death and the prevalence of burnout: A cross-sectional study. *European Journal of Oncology Nursing*, 42, 69-75.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based perspective* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Publications.
- Horn, T. S. (2008). Coaching effectiveness in the spor domain. Horn, T. S. (Ed.), *Advances in Sport Psychology*, (3 ed., pp. 239-267). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Karademir, T., & Çoban, B. (2010). Sporun yönetsel yapısında örgütsel adalet kuramına bakış. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 48-62.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kızıloğlu, E., & Şahin, M. (2022). The mediating role of burnout in the effect of emotional intelligence on job satisfaction: an application on coaches. *Equinox Journal of Economics Business and Political Studies*, 9(1), 17-37.
- Koç, İ. (2023). Sporda tükenmişlik. M. Çolak & D. S. Yılmaz (Ed.), *Spor Bilimlerinde Multidisipliner Yaklaşımlar-II* (s. 16-32). Duvar Yayınları.
- Kökalan, Ö., & Şevik, Ü. (2017). İş tatmini ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif psikolojik sermayeni aracı etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 713 - 733.
- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Hjälm, S., & Hassmén, P. (2012). An interpretative phenomenological analysis of burnout and recovery in elite soccer coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4(3), 400-419.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F. L., Avolio, B. J., & Avey, J. A. (2007a). Psychological capital questionnaire (PsyCap). *APA Psyc Tests*. [Doi:10.1037/t06483-000](https://doi.org/10.1037/t06483-000)
- Luthans, F.L., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate, employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, (33), 143-160.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Meydan, C. H., Şeşen, H., (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.

- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management, 10*(3), 213-227.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*, (pp. 218–247). Praeger Publishers.
- Oglesby, L. W., Gallucci, A. R., & Wynveen, C. J. (2020). Athletic trainer burnout: A systematic review of the literature. *Journal of athletic training, 55*(4), 416-430.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies, 13*(14), 141-151.
- Öztabağ, L. (1974). *Antrenörlük psikolojisi*. TFF. Yayınları.
- Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. (2017). Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International journal of nursing sciences, 4*(4), 378-383.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., ... et al. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PloS One, 8*(12), e84193.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal Organizational Behavior, 29*(6), 785-803.
- Polatçı, S., & Atak, İ. (2023). Kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerine etkisi: İşe bağlanmanın aracı rolü. *Dynamics in Social Sciences and Humanities, 4*(1), 16-23.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879-891.
- Rager, K. B. (2005). Compassion stress and the qualitative researcher. *Qualitative Health Research, 15*(3), 423-430.
- Saithong-in, S., & Ussahawanitchakit, P. (2016). Psychological capital and job performance: An empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand. *The Business & Management Review, 7*(5), 499.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health, 16*(5), 501-510.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management, 5*(1), 27-52.
- Son, Y.J., Lee, Y. A., Sim, K. N., Kong, S. S., & Park, Y.-S. (2013). Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 20*(3), 278.
- Sonnentag, S. (2003). *Psychological management of individual performance*. John Wiley & Sons.
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1208.
- Sunay, H. (1992). Ankara bölgesi futbol hakemlerinin hakemliğe yönelmelerine etki eden motivasyonel etkenler üzerine bir araştırma. *Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi, 2*(2), 18-23.

- Sürücü, L., Şeşen, H., & Maslakçı, A. (2023). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi uygulamalı analizler* (2. ed.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
- Tetik, H. T., Lale, O., & Sevinç, K. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyum ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vîrgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of Psychology*, 153(4), 383-401.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yang, H.M. (2018). Effects of the positive psychological capital, professional self-concept and self-leadership on nursing work outcome: Focused on the nurses in small and medium hospitals. *The Journal of the Korea Contents Association*, 18(11), 87-97.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E., & Yağizer, C. (2009). Çevresel duyarlılık ve çevresel davranışın ekolojik ürün satın alma davranışına etkilerinin yapısal eşitlik modeliyle araştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 92 (11), 1-14.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

<b>KATKI ORANI</b> <b>CONTRIBUTION RATE</b>	<b>AÇIKLAMA</b> <b>EXPLANATION</b>	<b>KATKIDA BULUNANLAR</b> <b>CONTRIBUTORS</b>
Fikir ve Kavramsal Örgü <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak <i>Form the research hypothesis or idea</i>	İsmail KOÇ
Tasarım <i>Design</i>	Yöntem ve araştırma desenini tasarlamak <i>To design the method and research design.</i>	İsmail KOÇ
Literatür Tarama <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak <i>Review the literature required for the study</i>	İsmail KOÇ
Veri Toplama ve İşleme <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlaştırmak <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	İsmail KOÇ
Tartışma ve Yorum <i>Discussion and Commentary</i>	Elde edilen bulguların değerlendirilmesi <i>Evaluation of the obtained finding</i>	İsmail KOÇ

**Destek ve Teşekkür Beyanı/ Statement of Support and Acknowledgment**

Bu çalışmanın yazım sürecinde katkı ve/veya destek alınmamıştır.

*No contribution and/or support was received during the writing process of this study.*

**Çatışma Beyanı/ Statement of Conflict**

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

*Researchers do not have any personal or financial conflicts of interest with other people and institutions related to the research.*

**Etik Kurul Beyanı/ Statement of Ethics Committee**

Bu araştırma, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunu 02.02.2023 tarih ve 2023/01/22 sayılı kararı ile yürütülmüştür.

*This research was conducted with the decision of Kırşehir Ahi Evran University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee dated 02.02.2023 and numbered 2023/01/22.*



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.