


Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Psikolojik Performans Düzeylerinin İncelenmesi¹

Muhammet MAVİBAŞ¹ , Buğra Çağatay SAVAŞ¹ , Yunus Emre ÇİNGÖZ² , Murat TURAN¹ 

DOI: <https://doi.org/10.38021/asbid.1199489>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

¹Erzurum Teknik Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi,
Erzurum/Türkiye

²Bayburt Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi,
Bayburt/Türkiye

Sorumlu Yazar:
Muhammet MAVİBAŞ
muhammet.mavibas@erzurum.edu.tr

Öz

Bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerinin belirlenerek, çeşitli değişkenler açısından psikolojik performans düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Erzurum ilindeki beden eğitimi öğretmeni oluştururken; örneklem grubunu ise 263'ü erkek, 146'sı kadın olmak üzere 409 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Veri elde etmek amacıyla, katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek için araştırmacıların oluşturduğu "Kişisel Bilgi Formu", psikolojik performans düzeylerini belirlemek için ise Aydemir ve Akdoğan (2019) tarafından geliştirilen Psikolojik Performans Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS 22 programında analiz edilmiştir. Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, psikolojik performans düzeyleri ile alt boyutlara ilişkin ortalamaları belirlemek için tanımlayıcı test; cinsiyet medeni durum, idari görev durumu ve kadro statülerine göre psikolojik performanslarını karşılaştırmak için bağımsız değişkenlerde T-Testi; yaş, eğitim durumu, mesleki hizmet sürelerine ve kurumsal hizmet sürelerine göre psikolojik performanslarını karşılaştırmak için ise tek yönlü Anova Testi uygulanmıştır. Katılımcıların, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mesleki hizmet süresi ile kurumsal hizmet sürelerine göre psikolojik performans düzeylerinin karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Buna göre, erkek katılımcıların kadın katılımcılara, evli olanların bekar olanlara, mesleki hizmet süresi 1-5 yıl ile 11-15 yıl olanların 1 yıldan az ile 6-10 yıl olanlara, kurumsal hizmet süresi 1-5 yıl olanların 6-10 yıl olanlara oranla daha Psikolojik performanslarının daha yüksek; beden eğitimi öğretmenlerinin genel psikolojik performans düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmenleri, Psikolojik Performans, Spor.

The Investigation of the Psychological Performance Levels of Physical Education Teachers

Abstract

This study was conducted to determine the psychological performance levels of physical education teachers and to compare their psychological performance levels in terms of various variables. While the population of the research consists of physical education teachers in Erzurum, the sample group consists of 409 physical education teachers, 263 of whom are male and 146 are female. In order to obtain the data, the "Personal Information Form" created by the researchers was used to determine the demographic characteristics of the participants, and the Psychological Performance Scale developed by Aydemir and Akdoğan (2019) was used to determine the psychological performance levels. The collected data were analyzed in SPSS 22 program. In the study, frequency analysis was used to determine the demographic characteristics of the participants, descriptive test to determine the averages of psychological performance levels and sub-dimensions, T-Test on independent variables to compare psychological performances according to gender, marital status, administrative duty status and staff status, One-way Anova Test was used to compare psychological performances according to age, education level, professional seniority and institutional seniority was used in the study. As a result of the comparison of the psychological performance levels of the participants according to their gender, marital status, professional seniority and institutional seniority, significant differences were found between the groups. According to the results obtained, it has been determined that they have psychological performance level, male participants are higher than female participants, married ones are higher than single ones, those with 1-5 years and 11-15 years of professional seniority are higher than those with less than 1 year and 6-10 years, those with 1-5 years of institutional seniority have a higher level of service than those with 6-10 years of service. It was determined that the general psychological performance levels of physical education teachers were moderate.

Keywords: Physical Education Teachers, Psychological Performance, Sports.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
04.11.2022

Kabul Tarihi:
12.12.2022

Online Yayın Tarihi:
19.12.2022

Giriş

Performans kavramı günlük hayatta, iş hayatında ve eğitim hayatında olmak üzere birçok alanda sık bir şekilde karşımıza çıkan bir kavramdır (Turan ve Paktaş, 2021). Performans, İngilizce ve Fransızca “Performance” kelimesi olarak geçmektedir. Bununla birlikte, bu dillerde ve Türkçe sanatsal çalışmalarda da genel olarak bu kavramın kullanıldığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu ise performans kelimesinin karşılığı olarak “Başarım” kelimesini kullanmaktadır. Bu kelime ise, sayılabilir amaçlara ulaşma derecesi, çıktı, ulaşılabilecek en iyi derece ve elde edilen başarı anlamlarına gelmektedir. Performans kelimesi aynı zamanda maddi ve zihinsel uğraşlar neticesinde ortaya çıkan “Çıktı” şeklinde de kullanılmaktadır. Performans yönetimi ise, kurumun gelecekteki durumu hakkında tahminlerde bulunmak için, sahip olunan temel değerler ile mevcut tüm kaynakları geleceğe yönlendirmek amacıyla, stratejik kararlar ile örgütsel bütünleşmeyi etkili bir iletişim biçimiyle uygulayarak sağlayan bütüncül bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Akçay ve Bilgin, 2016).

Psikolojik sermaye açısından performans ele alındığında ise, insan kaynaklarının bireysel anlamda psikolojik kapasitenin geliştirilmesi ve artırılan performans ile birlikte kurumsal başarıya ulaşmayı hedefleyen teşebbüslerin yönetimi olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda, etkin bir kurumsal yönetim için en gerçekçi yönetim anlayışı ile uygulamasını gerçekleştirmek performans yönetiminin amacıdır. Bunu sağlamak için, kurum içerisinde etkililik, verimlilik ve ekonomiklik, kurumun hedef kitlesine yönelik olarak hesap verilebilirlik, hukukilik ve şeffaflık ilkelerine uygun bir şekilde hareket edilmelidir. Performans düzeyleri bireysel, takım ve kurumsal olarak yönetilmelidir. Bireysel ve takım performansı, çalışanların bireysel olarak göstermiş oldukları çabalar ile ürettikleri iş veya hizmet miktarının, kurumsal performans ise örgütsel ve mali anlamda belirlenen hedeflere ulaşma derecesini ifade etmektedir. Fakat ölçülebilirlik ile sayılabilirlik, yönetimin her düzeyi için geçerli anahtar kavramlar olarak değerlendirilmektedir (Akçay ve Bilgin, 2016).

Sosyal bir sistemin parçası olarak değerlendirilen kurum çalışanlarının şartların iyileştirilmesi ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin artırılması ile çalışmalara destekte bulunmak amacıyla birçok araştırma yapılmıştır (Özkara ve Özbay, 2019; Özbay ve Yıldız, 2013). Seligman vd. (1998), yapmış oldukları çalışmada, üstün yetenekleri geliştirmek ve insanların daha iyi bir yaşantıya sahip olabilmelerine katkıda bulunmak şeklinde psikolojinin iki önemli unsuru ve misyonunu tekrar gün yüzüne çıkarmışlardır. Böylece, bu akıma “Pozitif Psikoloji” adı verilerek yeni ve olumlu bir akımın ortaya çıkmasına öncülük etmişlerdir. Kavramı ortaya çıkmasını sağlayan Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), insanların olumlu taraflarını araştıran bilim dalı olan pozitif psikolojinin odağı olarak, cesaret, sorumluluk, yaratıcılık, tinsellik, ümit, ileri görüşlülük ve yaratıcılık gibi insan yaşantısı içinde olan olumlu özellikler olarak tanımlamışlardır.

Kaynağa dayalı görüş kapsamında, iyi yönlendirilmiş insan kaynağının başarı, örgütsel performans ve rekabet avantajı bakımından giderek yaygınlaşan bir görüş haline gelmiştir (Barney, 1991; Luthans vd., 2010). Pozitif psikoloji alanında gerçekleşen son gelişmelerden etkilenen pozitif örgütsel davranış araştırmaları, deneyim, bilgi ve eğitim gibi unsurları içeren "insan sermayesi" perspektifinin bir adım ötesine geçerek "psikolojik sermaye" kavramı üzerinde durmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Öz-yeterlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik gibi yapıları içeren bu meta ögesi, insan kaynaklarının yönlendirilebilir, eğitilebilir ve geliştirilebilir argümanları üzerinde durmaktadır. Tüm bu etmenleri içeren fakat toplam etkilerinin ötesinde farklı bir yapıya dikkat çekerek geçerliliğini ispatlayan psikolojik sermaye, genelde kişilerin olumlu gelişimsel psikolojik süreçlerine atıfta bulunmaktadır (Luthans vd., 2007).

Psikolojik performans, iş görenin yapmakta olduğu işiyle ilgili herhangi bir şeyi yaparken harcadığı psikolojik çaba veya işin psikolojik performans düzeyi olarak tanımlanabilir. Başka bir tanımda ise, çalışanların kendi iş performanslarını gösterirken içinde buldukları psikolojik durumu ifade etmektedir. Psikolojik performans, personelin işi yaparken duygu, düşünce ve zihinsel duyuları, onu kapsayan olaylar ile bunlara yüklediği anlamlar bütünüdür. Başka bir ifadeyle, çalışanların kurumda çalışırken zihinsel ve duygusal durumları, büründüğü ruh halleri, dikkatleri, öz kontrolleri, enerjileri, motivasyonları kısaca çalışırken yaşadıkları psikolojik durumları psikolojik performanslarını göstermektedir. Dolayısıyla kendini kontrol edemeyen, kendine ve yeteneklerine güvenmeyen, çabuk öfkelenen, olumsuz durumlarda başkalarını veya dış etkenleri bu durumdan sorumlu tutan bir çalışanın psikolojik performans bakımında iyi olacağını beklemek doğru değildir (Aydemir, 2017). Üstün bir performans için psikolojik dayanıklılık önemli bir faktördür ayrıca psikolojik kapasite mükemmel bir performans için oldukça önemlidir (Tatlısu vd., 2022; Bedir vd., 2019). Gucciardi vd., (2008), psikolojik dayanıklılığı, "Potansiyel bir problem karşısında ve zorluk veya baskı ile karşı karşıya kalındığında düşünmeyi ve algılamayı sağlayan ve amaçlara düzenli bir şekilde ulaşmak için konsantrasyon ve motivasyonu koruyan değerler, tutumlar, davranışlar ve duygular bütünüdür." olarak tanımlamıştır (Gucciardi vd., 2008). Gençoğlu ve Namlı (2020), ise; psikolojik veya fizyolojik rahatsızlıklardan, yaşamdaki olumsuzluklar ve stresli olaylardan hızlıca kurtulabilme ve bireyin hızlı bir şekilde toparlanabilmesi durumu olarak tanımlamaktadırlar (Gençoğlu ve Namlı, 2020). Dolayısıyla psikolojik performansın da önemli bir unsuru olan zihinsel dayanıklılık, sporcuların ve antrenörlerin üst düzey performans elde etmeleri için önemli psikolojik niteliklerden biri olarak kabul edilmektedir (Jones vd., 2002; Jones, 2007; Tekkurşun vd., 2018; Sural, vd., 2021). Zihinsel dayanıklılığın artırılmasında ise psikolojik beceriler devreye girmektedir. Bireyin olumsuz durum karşısında başa çıkma stratejileri ancak belirli psikolojik beceriler kullanılarak uygulanabilmektedir (Bedir vd., 2017).

Loehr (1986), sporcuların bir müsabaka sırasındaki psikolojik yeteneklerinin özelliklerini belirlemek için geliştirdiği psikolojik performans ölçeği, antrenörlere ve sporculara mental dayanıklılıklarını ve zayıflıklarını fark edebilme fırsatı vermiştir. Birey, kendini ve sınırlarını iyi bilmesi, bu sınırları ile birlikte belirlediği hedefe donanımlı ve kolay ulaşmasını sağlamaktadır. Bunun için yedi tane ana psikolojik yetenek belirlenmiştir. Bunlar; negatif enerji, özgüven, dikkat kontrolü, motivasyon düzeyi, görselleştirme ve imgeleme, pozitif enerji ve tutum kontrolü şeklinde olduğu görülmektedir. (Loehr, 1986). Alaeddinoglu (2000) Üniversite öğrencilerinin Beden Eğitimi ve spor dersine yönelik tutumlarını incelediği araştırmada alan seçmelerinde psikolojik ve motivasyonel faktörlerin önemli olduğunu göstermiştir. Özellikle cinsiyete bağlı tercihlerde erkek beden eğitimi ve spor öğrencilerinin alanı seçmelerinde büyük oranda düşük gelirlere sahip olmaları ve bu alanın onlara prestij kazandırmasında önemli etken olduğunu göstermiştir (Alaeddinoglu, 2000). İş motivasyonu, insanları istenen hedeflere ulaşmak için işlerini yapmaya teşvik etme sürecidir. İnsanları motive etmenin bir yolu, onların memnuniyetleri ve işlerine bağlılıkları ile sonuçlanan etkili motivasyonu kullanmaktır. Bu nedenle, öğretmen çalışma motivasyonu, öğretmen faaliyetlerini başlatan ve öğretme ve öğrenme hedeflerine uygun şekilde ulaşmak için yön, yoğunluk ve süreyi yoğunlaştıran iç ve dış enerjileri ifade eder. Öğretmen çalışma motivasyonu, başarı motivasyonu, otorite/güç motivasyonu ve yakınlık motivasyonu olarak sınıflandırılmaktadır. Başarı ve tatmin duygusu için başarı ve ilerleme, geri bildirimine ihtiyaç duyar. Başarı ihtiyacı yüksek olan öğretmen, hem düşük riskli hem de yüksek riskli durumların üstesinden gelmek ister ve bunlardan kaçınma eğilimindedir. Bu arada, örgütsel güce sahip öğretmenler, örgütün amaçlarını desteklemek için başkalarının çabalarına öncülük etmek isterler. Bu nedenle, kurumsal güce ihtiyacı yüksek olan öğretmenler, kişisel güce ihtiyacı yüksek olan öğretmenlerden daha etkili olma eğilimindedir (Hutabarat, 2015).

Duygular, insan hayatında çok önemli olan fiziksel ve ruhsal sağlığın yanı sıra kişilerarası ilişkilerin de vazgeçilmez bir unsurudur (Altınışik ve Çelik, 2022). İş ortamında bireyler, her zaman aynı duygularla çalışmaz; psikolojileri farklı olabilir. Bu bakış açısıyla çalışma ortamındaki psikolojinin durumuna psikolojik performans denir. Yüksek psikolojik performans, çalışanın işini yapabilmek için iyi bir psikoloji seviyesine sahip olduğu anlamına gelir. Başka bir deyişle, yüksek psikolojik performans, çalışanın iş hayatını her bakımdan olumlu yönde etkileme özelliğine sahiptir. Kendini iyi hissetme, enerjik olma, mutlu olma, özgüveninin yüksek olması, zihinsel olarak hayallerini gerçekleştirebilme, kendini ve çevreyi olumlu algılama, psikolojik olarak iyi olma gibi durumlar yüksek psikolojik performansı gösterir (Aydemir ve Akdemir, 2018).

Psikolojik sermayenin en önemli niteliklerinden biri, emek verimliliğine (iş performansı) olan etkisidir (Luthans vd., 2005). Psikolojik performans, bireysel olarak büyüme ve performansı yükselten psikolojik bir kaynak olarak değerlendirilirken, örgütsel anlamda ise diğer sermaye çeşitleri gibi, çalışanların performanslarını yükselterek rekabet üstünlüğüne üzerinde çok katkıda bulunan güçlü bir yönetim biçimidir (Luthans vd., 2005).

Hızlı bir değişim içinde olan çevresel koşullarla başarılı bir şekilde mücadele edebilmek için, bireylerin kişisel becerilerini en etkin biçimde kullanması gerekmektedir (Turan ve Mızrak, 2019). Bu sebeplerden dolayı, sporda doğrudan ve dolaylı etkide bulunacak olan beden eğitimi öğretmenlerinin ders anlatımlarını ve çalışmalarını daha iyi bir şekilde yapabilmeleri için stresten uzak, motivasyonu yüksek ve enerjik olmaları yani psikolojik olarak kendilerine iyi hissetmeleri gerekmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerinin incelenmesi ve bu doğrultuda öneriler geliştirmek çok önem arz etmektedir. Bundan dolayı beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerini incelemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın soruları;

- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanları genelde ve alt boyutlarda hangi düzeydedir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında cinsiyetlerine göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında yaş durumlarına göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında medeni durumlarına göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında eğitim düzeyi durumu değişkenine göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında idari görev durumu değişkenine göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında kadro statüsü değişkenine göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında mesleki hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans puanlarında kurumsal hizmet süresi değişkenine göre karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık var mıdır?

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Grubu

Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerini incelemek ve çeşitli değişkenler açısından karşılaştırmaktır. Araştırmanın evreni, Erzurum ilindeki okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleridir. Örneklem grubu ise 263'ü erkek 146'sı kadın olmak üzere toplam 409 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Bu model ile, iki veya daha fazla değişkenlerin karşılaştırılması sonucunda aralarında oluşan ilişki düzeyini istatistiksel testler uygulanarak ölçümleri yapılarak değişimlerin varlıkları ile derecelerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır (Karasar, 2012).

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacıların oluşturduğu "Kişisel Bilgi Formu", psikolojik performanslarını tespit etmek için ise Aydemir ve Akdoğan (2019) tarafından geliştirilen, negatif enerji, pozitif enerji, zihinsel durum ve kendini kontrol etme alt boyutlarından oluşa olmak üzere toplam 17 sorudan oluşan 5'li likert tipi olan Psikolojik Performans Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi istatistik programında (SPSS 25) yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerinin (kişisel bilgilerini) tespiti için frekans analizi, psikolojik performans düzeyleri ile alt boyutlara ilişkin ortalamaları belirlemek için tanımlayıcı test; cinsiyet medeni durum, idari görev durumu ve kadro statülerine göre psikolojik performanslarını karşılaştırmak için bağımsız değişkenlerde T-Testi; yaş, eğitim durumu, mesleki hizmet sürelerine ve kurumsal hizmet sürelerine göre psikolojik performanslarını karşılaştırmak için ise tek yönlü Anova Testi uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özellikleri, psikolojik performans düzeyleri ve demografik özelliklerinin psikolojik performans düzeyleri üzerine olan etkisi karşılaştırılarak incelenmiştir.

Tablo 1
Demografik Değişkenler

		N	%
Cinsiyet	Erkek	263	64,3
	Kadın	146	35,7
Yaş	30 Yaş ve Altı	56	13,7
	31-38 Yaş	161	39,4
	39-47 Yaş	111	27,1
	48 Yaş ve Üstü	81	19,8
Medeni Durum	Evli	318	77,8
	Bekar	91	22,2
Eğitim Durumu	Lisans	295	72,1
	Yüksek Lisans	77	18,8
	Doktora	37	9
İdari Görev	Var	99	24,2
	Yok	310	75,8
Kadro Statüsü	Kadrolu	288	70,4
	Sözleşmeli	121	29,6
	1 Yıldan Az	57	13,9
Mesleki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	84	20,5
	6-10 Yıl	76	18,6
	11-15 Yıl	101	24,7
	16 Yıl ve Üstü	91	22,2
Kurumsal Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	44	10,8
	1-5 Yıl	94	23
	6-10 Yıl	142	34,7
	11-15 Yıl	90	22
	16 Yıl ve Üstü	39	9,5
TOPLAM		409	100

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet durumlarına göre 263 kişi ile %16,3'ünün erkek, 146 kişi ile %35,7'sinin kadın; yaşlarına göre 56 kişi ile %13,7'sinin 30 yaş ve altı, 161 kişi ile %39,4'ünün 31-38 yaş, 111 kişi ile %27,1'inin 39-47 yaş, 81 kişi ile %19,8'inin 48 yaş ve üstü; medeni durumlarına göre 318 kişi ile %77,8'inin evli, 91 kişi ile %22,2'sinin bekar; eğitim durumlarına göre 295 kişi ile %72,1'inin lisans, 77 kişi ile %18,8'inin yüksek lisans, 37 kişi ile %9'unun doktora eğitimi alan; idari görev durumlarına göre 99 kişi ile %24,2'sinin idari görevi olan, 310 kişi ile %75,8'inin idari görevi olmayan; kadro statüsüne göre 288 kişi ile %70,4'ünün kadrolu, 121 kişi ile %29,6'sının sözleşmeli; mesleki hizmet süresine göre 57 kişi ile %13,9'unun 1 yıldan az, 84 kişi ile %20,5'inin 1-5 yıl, 76 kişi ile %18,6'mın 6-10 yıl, 101 kişi ile %24,7'sinin 11-15 yıl, 91 kişi ile %22,2'sinin 16 yıl ve üstü; kurumsal hizmet süresine göre 44 kişi ile %10,8'inin 1 yıldan az, 94 kişi ile %23'ünün 1-5 yıl, 142 kişi ile %34,7'sinin 6-10 yıl, 90 kişi ile %22'sinin 11-15 yıl, 39 kişi ile %9,5'inin 16 yıl ve üstü olduğu görülmektedir.

Tablo 2
Katılımcıların Psikolojik Performanslarına İlişkin Genel Ortalamalar

Ölçek	N	Min.	Maks.	\bar{X}	Ss
Negatif Enerji Alt Boyutu	409	1	5	2,62	0,49
Pozitif Enerji Alt Boyutu	409	1	5	3,89	0,94
Zihinsel Durum Alt Boyutu	409	1	5	3,78	1,05
Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	409	1	5	3,88	0,97
Psikolojik Performans Ölçeği	409	1	5	3,35	0,43

Katılımcıların psikolojik performans ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında; negatif Enerji alt boyutunun ($\bar{X}=2,62 \pm 0,49$), Pozitif Enerji alt boyutunun ($\bar{X}=3,89 \pm 0,94$), Zihinsel Durum alt boyutunun ($\bar{X}=3,78 \pm 1,05$) ve Kendini Kontrol Etme alt boyutunun ($\bar{X}=3,88 \pm 0,97$) olduğu, genel psikolojik performanslarının ise ($\bar{X}=3,35 \pm 0,43$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Negatif Enerji Alt Boyutu	Erkek	263	2,60	0,50	-1,212	,226
	Kadın	146	2,66	0,48		
Pozitif Enerji Alt Boyutu	Erkek	263	3,96	0,90	1,987	,048*
	Kadın	146	3,76	1,01		
Zihinsel Durum Alt Boyutu	Erkek	263	3,86	0,97	1,965	,049*
	Kadın	146	3,63	1,17		
Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	Erkek	263	4,13	0,77	6,628	,000*
	Kadın	146	3,43	1,13		
Psikolojik Performans Ölçeği	Erkek	263	3,41	0,39	3,956	,000*
	Kadın	146	3,23	0,47		

*: p<0,05

Katılımcıların psikolojik performanslarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucunda, negatif enerji alt boyutunda (p=,226) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p>0,05); pozitif enerji (p=,048), zihinsel durum (p=,049) ve kendini kontrol etme (p=,000) alt boyutları ile genel psikolojik performanslarında (p=,000) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05).

Elde edilen sonuçlara göre; pozitif enerji alt boyutunda erkek katılımcıların ($\bar{X}=3,96 \pm 0,90$) kadın katılımcılara ($\bar{X}=3,76 \pm 1,01$), zihinsel durum alt boyutunda erkek katılımcıların ($\bar{X}=3,86 \pm 0,97$) kadın katılımcılara ($\bar{X}=3,63 \pm 1,17$), kendini kontrol etme alt boyutunda erkek katılımcıların ($\bar{X}=4,13 \pm 0,77$) kadın katılımcılara ($\bar{X}=3,43 \pm 1,13$) ve genel psikolojik performanslarında erkek katılımcıların ($\bar{X}=3,41 \pm 0,39$) kadın katılımcılara ($\bar{X}=3,23 \pm 0,47$) oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4

Katılımcıların Yaşlarına Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	Farklılık
Negatif Enerji Alt Boyutu	A) 30 Yaş ve Altı	56	2,63	0,50	1,073	,360	-
	B) 31-38 Yaş	161	2,66	0,47			
	C) 39-47 Yaş	111	2,61	0,50			
	D) 48 Yaş ve Üstü	81	2,54	0,52			
Pozitif Enerji Alt Boyutu	A) 30 Yaş ve Altı	56	3,58	1,22	2,500	,059	-
	B) 31-38 Yaş	161	3,90	0,79			
	C) 39-47 Yaş	111	3,97	1,05			
	D) 48 Yaş ve Üstü	81	3,95	0,81			
Zihinsel Durum Alt Boyutu	A) 30 Yaş ve Altı	56	3,94	1,07	2,131	,096	-
	B) 31-38 Yaş	161	3,63	1,14			
	C) 39-47 Yaş	111	3,91	0,83			
	D) 48 Yaş ve Üstü	81	3,77	1,10			

Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	A) 30 Yaş ve Altı	56	3,65	1,33	2,596	,052	-
	B) 31-38 Yaş	161	3,81	0,95			
	C) 39-47 Yaş	111	4,06	0,76			
	D) 48 Yaş ve Üstü	81	3,94	0,96			
Psikolojik Performans Ölçeği	A) 30 Yaş ve Altı	56	3,26	0,57	1,770	,152	-
	B) 31-38 Yaş	161	3,33	0,40			
	C) 39-47 Yaş	111	3,42	0,40			
	D) 48 Yaş ve Üstü	81	3,34	0,39			

*: p<0,05

Katılımcıların yaşlarına göre psikolojik performanslarının karşılaştırılması sonucunda, negatif enerji (p=,360), pozitif enerji (p=,059), zihinsel durum (p=,096) ve kendini kontrol etme (p=,052) alt boyutları ile genel psikolojik performanslarında (p=,152) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 5.

Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Negatif Enerji Alt Boyutu	Evli	318	2,60	0,50	-1,483	,139
	Bekar	91	2,69	0,46		
Pozitif Enerji Alt Boyutu	Evli	318	4,01	0,84	4,511	,000*
	Bekar	91	3,44	1,12		
Zihinsel Durum Alt Boyutu	Evli	318	3,86	0,96	2,553	,012*
	Bekar	91	3,49	1,27		
Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	Evli	318	3,91	0,91	1,097	,275
	Bekar	91	3,77	1,16		
Psikolojik Performans Ölçeği	Evli	318	3,39	0,39	3,196	,002*
	Bekar	91	3,20	0,52		

*: p<0,05

Katılımcıların medeni durumlarına göre psikolojik performanslarının karşılaştırılması sonucunda, negatif enerji (p=,139) ile kendini kontrol etme (p=,139) alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p>0,05); pozitif enerji (p=,000) ve zihinsel durum (p=,012) alt boyutları ile genel psikolojik performanslarında (p=,002) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05).

Elde edilen sonuçlara göre, pozitif enerji alt boyutunda evli olanların ($\bar{X}=4,01\pm 0,84$) bekarlara ($\bar{X}=3,44\pm 1,12$) oranla; zihinsel durum alt boyutunda evli olanların ($\bar{X}=3,86\pm 0,96$) bekarlara ($\bar{X}=3,49\pm 1,27$) oranla ve genel psikolojik performanslarında evli olanların ($\bar{X}=3,39\pm 0,39$) bekarlara ($\bar{X}=3,91\pm 0,52$) oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6

Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Farklılık
Negatif Enerji Alt Boyutu	A) Lisans	295	2,59	0,48	1,714	,182	-
	B) Yüksek Lisans	77	2,68	0,50			
	C) Doktora	37	2,72	0,60			
Pozitif Enerji Alt Boyutu	A) Lisans	295	3,91	0,95	1,757	,174	-
	B) Yüksek Lisans	77	3,93	0,86			
	C) Doktora	37	3,61	0,99			
Zihinsel Durum Alt Boyutu	A) Lisans	295	3,82	1,01	1,950	,144	-
	B) Yüksek Lisans	77	3,78	1,12			
	C) Doktora	37	3,45	1,15			

Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	A) Lisans	295	3,91	0,99			
	B) Yüksek Lisans	77	3,80	0,98	,457	,633	-
	C) Doktora	37	3,83	0,81			
Psikolojik Performans Ölçeği	A) Lisans	295	3,35	0,43			
	B) Yüksek Lisans	77	3,37	0,45	,936	,393	-
	C) Doktora	37	3,25	0,35			

*: p<0,05

Katılımcıların eğitim durumlarına göre psikolojik performanslarının karşılaştırılması sonucunda, negatif enerji (p=,182), pozitif enerji (p=,174), zihinsel durum (p=,144) ve kendini kontrol etme (p=,633) alt boyutları ile genel psikolojik performanslarında (p=,393) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 7

Katılımcıların İdari Görev Durumlarına Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	İdari Görev	N	\bar{X}	Ss	t	p
Negatif Enerji Alt Boyutu	Var	99	2,60	0,53	-,448	,626
	Yok	310	2,63	0,48		
Pozitif Enerji Alt Boyutu	Var	99	3,99	0,94	1,256	,210
	Yok	310	3,85	0,94		
Zihinsel Durum Alt Boyutu	Var	99	4,02	1,04	2,681	,008*
	Yok	310	3,70	1,04		
Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	Var	99	3,95	1,14	,735	,464
	Yok	310	3,86	0,91		
Psikolojik Performans Ölçeği	Var	99	3,42	0,44	1,890	,059
	Yok	310	3,32	0,42		

*: p<0,05

Katılımcıların idari görev durumlarına göre psikolojik performanslarının karşılaştırılması sonucunda, zihinsel durum alt boyutunda (p=,008) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05); negatif enerji (p=,626), pozitif enerji (p=,210) ile kendini kontrol etme (p=,464) alt boyutları ile genel psikolojik performanslarında (p=,059) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p>0,05).

Elde edilen sonuçlara göre, zihinsel durum alt boyutunda erkek katılımcıların ($\bar{X}=4,02\pm 1,04$) kadın katılımcılara ($\bar{X}=3,70\pm 1,04$) oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8

Katılımcıların Kadro Statülerine Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	Kadro Statü	N	\bar{X}	Ss	t	p
Negatif Enerji Alt Boyutu	Kadrolu	288	2,60	0,48	-1,203	,230
	Sözleşmeli	121	2,67	0,52		
Pozitif Enerji Alt Boyutu	Kadrolu	288	3,78	1,00	-4,063	,000*
	Sözleşmeli	121	4,14	0,73		
Zihinsel Durum Alt Boyutu	Kadrolu	288	3,80	1,03	,778	,437
	Sözleşmeli	121	3,71	1,09		
Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	Kadrolu	288	3,90	1,01	,686	,493
	Sözleşmeli	121	3,83	0,87		
Psikolojik Performans Ölçeği	Kadrolu	288	3,32	0,44	-1,786	,075
	Sözleşmeli	121	3,40	0,39		

*: p<0,05

Katılımcıların kadro statülerine göre psikolojik performanslarının karşılaştırılması sonucunda, pozitif enerji alt boyutunda ($p=,000$) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0,05$); negatif enerji ($p=,230$), zihinsel durum ($p=,437$) ile kendini kontrol ($p=,493$) alt boyutları ile genel psikolojik performanslarında ($p=,075$) anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Elde edilen sonuçlara göre, pozitif enerji alt boyutunda kadın katılımcıların ($\bar{X}=4,14\pm0,73$) erkek katılımcılara ($\bar{X}=3,78\pm1,00$) oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9

Katılımcıların Mesleki Hizmet Sürelerine Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	Mesleki Hizmet Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Farklılık
Negatif Enerji Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	57	2,72	0,48	4,710	,001*	A,C>B
	B) 1-5 Yıl	84	2,46	0,41			
	C) 6-10 Yıl	76	2,77	0,42			
	D) 11-15 Yıl	101	2,59	0,56			
	E) 16 Yıl ve Üstü	91	2,62	0,51			
Pozitif Enerji Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	57	3,73	0,97	3,793	,005*	B,D>C
	B) 1-5 Yıl	84	4,04	0,89			
	C) 6-10 Yıl	76	3,67	0,97			
	D) 11-15 Yıl	101	4,11	0,71			
	E) 16 Yıl ve Üstü	91	3,77	1,09			
Zihinsel Durum Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	57	3,53	1,14	3,748	,005*	B,D>C
	B) 1-5 Yıl	84	3,95	1,06			
	C) 6-10 Yıl	76	3,49	1,16			
	D) 11-15 Yıl	101	3,97	0,92			
	E) 16 Yıl ve Üstü	91	3,79	0,94			
Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	57	3,62	0,98	7,903	,000*	B,D,E>C B,D>A
	B) 1-5 Yıl	84	4,06	1,01			
	C) 6-10 Yıl	76	3,45	1,11			
	D) 11-15 Yıl	101	4,14	0,71			
	E) 16 Yıl ve Üstü	91	3,95	0,92			
Psikolojik Performans Ölçeği	A) 1 Yıldan Az	57	3,26	0,42	4,182	,002*	B,D>A,C
	B) 1-5 Yıl	84	3,38	0,34			
	C) 6-10 Yıl	76	3,23	0,46			
	D) 11-15 Yıl	101	3,47	0,38			
	E) 16 Yıl ve Üstü	91	3,33	0,49			

*: $p<0,05$

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre psikolojik performanslarının karşılaştırılması sonucunda, negatif enerji ($p=,001$), pozitif enerji ($p=,005$), zihinsel durum ($p=,005$) ile kendini kontrol etme ($p=,000$) alt boyutları ile genel psikolojik performanslarında ($p=,002$) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0,05$).

Elde edilen sonuçlara göre, negatif enerji alt boyutunda mesleki hizmet süresi 1 yıldan az ($\bar{X}=2,72\pm0,48$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=2,77\pm0,42$) olanların 1-5 yıl ($\bar{X}=2,46\pm0,41$) olanlara oranla; pozitif enerji alt boyutunda mesleki hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{X}=3,73\pm0,97$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=4,11\pm0,71$) olanların 6-10 yıl olanlara ($\bar{X}=3,67\pm0,97$) oranla; zihinsel durum alt boyutunda mesleki hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{X}=3,95\pm1,06$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=3,97\pm0,92$) olanların 6-10 yıl ($\bar{X}=3,49\pm1,16$) olanlara oranla; kendini kontrol etme alt boyutunda 1-5 yıl ($\bar{X}=3,62\pm0,98$), 11-15 yıl ($\bar{X}=4,14\pm0,71$) ve 16 yıl ve üstü

($\bar{X}=3,95\pm 0,92$) olanların 6-10 yıl ($\bar{X}=3,45\pm 1,11$) olanlara, 1-5 yıl ($\bar{X}=4,06 \pm 1,01$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=3,14\pm 0,71$) olanların 1 yıldan az ($\bar{X}=3,62\pm 0,98$) olanlara oranla; genel psikolojik performanslarında mesleki hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{X}=3,38\pm 0,34$) ile 11-15 yıl ($\bar{X}=3,47\pm 0,38$) olanların 1 yıldan az ($\bar{X}=3,26\pm 0,42$) ile 6-10 yıl ($\bar{X}=3,23\pm 0,46$) olanlara oranda daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10

Katılımcıların Kurumsal Hizmet Sürelerine Göre Psikolojik Performanslarının İncelenmesi

Ölçek	Kurumsal Hizmet Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Farklılık
Negatif Enerji Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	44	2,63	0,48	2,300	,058	-
	B) 1-5 Yıl	94	2,61	0,46			
	C) 6-10 Yıl	142	2,71	0,47			
	D) 11-15 Yıl	90	2,53	0,53			
	E) 16 Yıl ve Üstü	39	2,53	0,52			
Pozitif Enerji Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	44	4,00	0,86	1,058	,377	-
	B) 1-5 Yıl	94	3,92	0,85			
	C) 6-10 Yıl	142	3,76	1,11			
	D) 11-15 Yıl	90	3,98	0,73			
	E) 16 Yıl ve Üstü	39	3,95	0,95			
Zihinsel Durum Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	44	3,75	0,99	5,187	,000*	B,D>C
	B) 1-5 Yıl	94	4,00	0,92			
	C) 6-10 Yıl	142	3,47	1,16			
	D) 11-15 Yıl	90	3,99	0,89			
	E) 16 Yıl ve Üstü	39	3,88	1,06			
Kendini Kontrol Etme Alt Boyutu	A) 1 Yıldan Az	44	3,63	0,97	5,065	,000*	B,D>A,C
	B) 1-5 Yıl	94	4,12	0,90			
	C) 6-10 Yıl	142	3,67	1,07			
	D) 11-15 Yıl	90	4,10	0,69			
	E) 16 Yıl ve Üstü	39	3,85	1,14			
Psikolojik Performans Ölçeği	A) 1 Yıldan Az	44	3,33	0,38	2,635	,034*	B>C
	B) 1-5 Yıl	94	3,43	0,36			
	C) 6-10 Yıl	142	3,26	0,51			
	D) 11-15 Yıl	90	3,40	0,35			
	E) 16 Yıl ve Üstü	39	3,34	0,45			

*: p<0,05

Katılımcıların kurumsal hizmet sürelerine göre psikolojik performanslarının karşılaştırılması sonucunda, zihinsel durum (p=,000) ile kendini kontrol etme (p=,000) alt boyutlarında ve genel psikolojik performanslarında (p=,034) anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05); pozitif enerji (p=,058) ve negatif enerji (p=,377) alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p>0,05).

Elde edilen sonuçlara göre, zihinsel durum alt boyutunda kurumsal hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{X}=3,75\pm 0,99$) ile 11-15 yıl ($\bar{X}=3,99\pm 0,89$) olanların 6-10 yıl ($\bar{X}=3,47\pm 1,16$) olanlara oranla; kendini kontrol etme alt boyutunda kurumsal hizmet süresi 1-5 yıl ($\bar{X}=4,12\pm 0,90$) ile 11-15 yıl ($\bar{X}=4,10\pm 0,69$) olanların 1 yıldan az ($\bar{X}=3,63\pm 0,97$) ile 6-10 yıl ($\bar{X}=3,67\pm 1,07$) olanlara oranla; genel psikolojik performanslarında 1-5 yıl ($\bar{X}=3,43\pm 0,36$) olanların 6-10 yıl ($\bar{X}=3,26\pm 0,51$) olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans tutum düzeylerini incelemek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, idari görev durumu, kadro statüleri, mesleki hizmet süreleri ile kurumsal hizmet sürelerine göre karşılaştırmalar yapılarak negatif enerji, pozitif enerji, zihinsel durum ve kendini kontrol etme düzeyleri ile genel psikolojik performans düzeyleri incelenmiştir. Bunun gibi durumları kapsayan psikolojik performans düzeyi, eden eğitimi öğretmenlerinin derslerdeki verimliliklerini, ders anlatımlarını ve kurumsal katkılarına önemli düzeyde etkileyebilmektedir. Luthans vd., (2008) çalışanların psikolojik performanslarının, iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Doğan ve Arslan, 2018). Bu sebeplerden dolayı beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeyleri incelemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların psikolojik performanslarına ilişkin genel ortalamaları incelendiğinde, negatif enerji düzeyleri “düşük”, pozitif enerji düzeyleri “yüksek”, zihinsel durum düzeyleri “yüksek”, kendini kontrol etme düzeyleri yüksek ve genel psikolojik performans düzeyleri “orta” düzeyde bulunmuştur. Katılımcıların genel psikolojik performanslarının orta düzeyde olması onların motivasyon düzeylerini, iş tatminlerini ve verimliliklerini aynı düzeyde etkileyebileceğinden dolayı katılımcıların psikolojik performanslarını yükseltecek tedbirlerin alınmasının önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Avilio vd, (1999) psikolojik kaynakların performans ve üretkenliği belirlemede kritik olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işe yönelik tutumun ana unsurlarından olan iş tatmininin, performansın önemli bir faktörü olduğu belirlenmiştir (Judge vd., 2001). İş görenin iş tatmini, performansını belirler; ayrıca performansın iniş ve çıkışlarını etkiler ve daha sonra organizasyonun hedeflerine ulaşip ulaşılmadığını saptar (Dumangöz, 2021). Özellikler son yıllarda gerçekleştirilmiş bazı araştırmalarda performansla ilgili bir diğer önemli etkenin ise örgütsel bağlılığın olduğu tespit edilmiştir. İki değişkene üzerinde duran bazı araştırmalarda örgütsel bağlılığın yüksek olduğu çalışanlarda gösterdikleri iş performanslarının da yüksek olduğu saptanmıştır (Ostroff, 1992; Tolentino, 2013).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik performanslarının karşılaştırılmasında, gruplar arasında negatif enerji alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Fakat pozitif enerji, zihinsel durum ve kendini kontrol etme alt boyutları ile genel psikolojik performans alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde psikolojik performans düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Bu durumun, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre iş hayatında daha aktif rol almaları, işyerindeki terfi, ödül vb. gibi durumlardan yararlanma imkânının erkekler için daha kolay olmasının vermiş

olduğu motivasyondan dolayı kaynaklandığı düşünülmektedir. İnsanoğlunun varoluşundan bugüne gelişen ve değişen toplumla birlikte kadınlarda toplumun her kademesinde, gerek iş, statü, gerekse çeşitli spor etkinliklerinde yer almaya başladı(Baş vd.2020). Performans sürecine giden yolda toplumsal cinsiyetin potansiyel düzenleyici etkilerinin araştırılması Toplumsal Cinsiyet Rolü Teorisine dayanmaktadır (Eagly, 1987). Toplumsal Cinsiyet Rolü Kuramı'na göre, toplumsal bir bağlamda kadın ve erkeğin, baskın cinsiyet rollerine göre çeşitli sosyal davranışlar açısından farklılaşma eğiliminde olduğu varsayılmaktadır (Eagly, 1987). Teori, erkeklerin ve kadınların sosyal çevrede tanımladıkları rollere göre nasıl davranmaları gerektiği konusunda farklı yargılarda bulduklarını, farklı beklentilere sahip olduklarını ve farklı davrandıklarını savunur (Çetin ve Varoğlu, 2015). Zengin ve Kırkbir (2020) yapmış olduğu çalışmada, mental antrenmanın kadın ve erkek sporcular arasında anlamlı farklılıklar yarattığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaşlarına göre psikolojik performanslarının karşılaştırılmasında, alt boyutlarda ve genel psikolojik performans düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, farklı yaş gruplarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin benzer düzeyde psikolojik performans düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuca göre yaş değişkeninin psikolojik performans üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Sonuçlar incelendiğinde yaş olarak daha büyük yaş grubundaki öğretmenlerin psikolojik performans düzeyleri diğer yaş grubundakilerden biraz fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenin yaşı ile birlikte; mesleki yeterliliklerinin, sınıf yönetimi ve problem çözme becerilerinin gelişmesiyle psikolojik dayanıklılık düzeyi de gelişim gösterebilir. Bu durum yaş düzeyi yüksek olan öğretmenlerin daha dayanıklı olduğunu açıklayabilir. Alan yazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar (Yalçın, 2013; Botou vd., 2017; Sambu ve Mhongo, 2019) bulunmaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına göre psikolojik performans düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, negatif enerji ile kendini kontrol etme alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Pozitif enerji ile zihinsel durum alt boyutlarında ve genel psikolojik performans düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Genel olarak incelendiğinde evli katılımcıların bekarlara göre daha yüksek düzeyde psikolojik performans düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun evli olanların aile sorumluluklarından dolayı mesleki ve sosyal hayatlarından daha dengeli, daha az risk alan ve daha kontrolcü yaklaşımlarından dolayı kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bekar olan katılımcıların dikkatini dağıtan birçok etmenin onların psikolojik performanslarına olumsuz etkide bulunabilmektedir (Gürer vd., 2018) Birey kendini yalnız hissetmediğinde, çevresinde sosyal destek alacağı kişiler olduğunda karşılaşacağı sorunlara karşı daha dayanıklı olabilmektedir. Bu noktada kişinin yaşamında kurduğu en önemli ilişkilerden biri olan evliliğin, bireyin psikolojik dayanıklılığını güçlendirebileceği söylenebilir. Ancak evlilik, niteliği değişim

gösterebilen bir ilişkidir. Evlilikten alınan doyum, kişinin eşinden aldığı sosyal destek, yaşama dair sorumlulukların paylaşılma düzeyi evliliğin niteliğini etkileyebilmektedir. Bu durumda evlilikten ziyade evliliğin niteliğinin psikolojik dayanıklılığı etkileyebildiği söylenebilir (Akgün, 2021).

Katılımcıların eğitim durumlarına göre psikolojik performans düzeyleri karşılaştırıldığında, tüm alt boyutlarda ve genel psikolojik tutumlarında gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Farklı eğitim düzeyine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerinin benzerlik gösterdiği ve böylece elde edilen verilere göre eğitim düzeyinin psikolojik performansa bir etkide bulunmadığı söylenebilir. Eğitim durumu incelendiğinde, doktora düzeyinde olan beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinin artması ile sosyal ve iş hayatında büyük beklentiler içine girilmesi ve bu beklentilerin tam anlamıyla karşılık bulmamasından dolayı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların idari görev durumlarına göre psikolojik performans düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, zihinsel durum alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu, diğer alt boyutlar ile genel psikolojik performans düzeylerinde gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. İdari görevi olan ve olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin benzer düzeyde olduğu ve elde edilen sonuca göre katılımcıların idari görev durumlarının psikolojik performansa bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin pozitif enerji alt boyut karşılaştırılmasında anlamlı farklılıkların olduğu, diğer alt boyutlar ile genel psikolojik durumlarının karşılaştırılmasında kadro ve sözleşmeli beden eğitimi öğretmenleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, kadro ve sözleşmeli beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik performans düzeylerinin benzer olduğu ve bundan dolayı kadro statüsünün psikolojik performans üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların mesleki hizmet sürelerine göre psikolojik performans düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, tüm alt boyutlarda ve genel psikolojik performans düzeyinde gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Karşılaştırma sonucunda mesleki hizmet süresi 1-5 yıl ile 11-15 yıl olanların 1 yıldan az ile 6-10 yıl olanlara göre daha yüksek düzeyde psikolojik performansa sahip oldukları söylenebilir.

Katılımcıların kurumsal hizmet sürelerine göre psikolojik performans düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, pozitif enerji ve negatif enerji alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olmadığı, zihinsel durum ve kendini kontrol etme alt boyutları ile genel psikolojik performans durumlarında gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. 1 yıldan daha az süre

kurumsal görevi olan katılımcıların 6-10 yıl arası kurumsal görevi olanlara oranla daha yüksek düzeyde psikolojik performansa sahip oldukları söylenebilir.

Öğrencilerin sosyal, duygusal ve akademik yönden gelişmelerini sağlamak, eğitim örgütlerinin temel amaçlarından biridir. Okulun, eğitim amaçlarına etkili bir şekilde ulaşabilmesi, okul içinde ve dışında birçok faktöre bağlıdır. Bunlardan biri de, okullardaki öğretmenlerin performansının nitelikleri ile nicelikleridir. Öğretmen performansı, öğretmenlerin okulun amacına ve bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilecek olan eğitim faaliyetlerine katkısı olarak da düşünülebilir. Bu bağlamda öğretmen performansı, öğretmenlerin eğitim ve öğretime ilişkin bilgi, beceri ve motivasyonlarını bütünleştirerek okullarda gösterdikleri örgütsel davranış olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2014). İşlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlerin de işleri ile ilgili hislerinin olumlu olması, performanslarını artıracak ve üretken olmalarını sağlayacaktır (Dumangöz, 2021).

Tüm ülkeler okullarını iyileştirmeye ve daha yüksek sosyal ve ekonomik beklentilere daha iyi yanıt vermeye çalışmaktadır. Okullardaki en önemli ve maliyetli kaynak olarak öğretmenler, okul iyileştirme çabalarının merkezinde yer alır. Bundan dolayı eğitimin verimliliğini ve eşitliğini geliştirmek, yetkin kişilerin öğretmenlik yapmasını, öğretimlerinin yüksek kalitede olmasını ve tüm öğrencilerin yüksek kaliteli öğretime erişiminin olmasını sağlamaya bağlıdır (OECD, 2005).

Çalışanların iş ve psikolojik performanslarını geliştirmek için kurum olarak yapılabilecekler (Bozkurt Bostancı ve Kayaalp, 2011):

- Kişisel ve kurumsal amaçların açıkça belirtilmesi.
- Planlamanın ortak yapılması.
- Kurumsal strateji ve iş hedefleri arasında bir bağlantı kurulması.
- Performans anlaşmalarının yapılması.
- Çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının tanınması.
- Çalışanlar için gelişim planı yapılması.
- Edinilen bilgilerin performans davranış değişikliğinde kullanılmasının sağlanması.
- İç ve dış iletişim ağının kurulması.
- Performans kriterlerine göre çalışan performansının değerlendirilmesi ve sonuçların kullanılması olarak sayılabilir.

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın yöntem ve bulgular kısmıyla ilgili süreçler birinci yazar, tartışma ve sonuç ile ilgili süreçler ikinci ve üçüncü yazar, giriş kısmı ve veri toplama ile ilgili süreçler ise dördüncü yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Yazarın/yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Akçay, V. H., ve Bilgin, K. U. (2016). Kamu performans yönetimine etkisi açısından psikolojik sermaye. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 154-174.
- Akgün, Ö. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Alaeddinoglu, V. (2000). The attitudes of university students' regarding physical education and sports lesson. *Ambient Science*, 7(1), 165-169, doi: 10.21276/ambi.2020.07.spl.oa20.
- Altınışik, Ü., ve Çelik, A. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 225-236.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., Jung, D. I. (1999). Re-Examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>.
- Aydemir, C., ve Akdoğan, A. (2019). *Psikolojik performans: Ölçek geliştirme çalışması*. 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 18-20 Nisan 2019, 1013-1022.
- Aydemir, C. (2017). *İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Aydemir, C., ve Akdoğan, A. A. (2018). İş-Aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bas, M., Kucuk, K., ve Kabak, S. (2020). A study on learned helplessness and life satisfaction of women who play sports and who don't play sports. *Ambient Science*, 185-188.
- Bedir, D., Erhan, S. E., ve Akkuş, Y. (2019). Bilgisayar oyun bağımlılığı sporcuların psikolojik becerilerini etkiler mi? . *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Mart 2019(Ek Sayı) , 40-49 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunibesyo/issue/44153/546227>
- Bedir, D., Erhan, E., Şen, I., Bedir, F., ve Yazıcı, A. G. (2018). the effects of basic psychological needs on psychological skills of athletes. *European Journal of Physical Education and Sport Science*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.106411>
- Bostancı, A. B., ve Kayaalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 127-140.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113. <https://doi.org/10.18394/iid.61996>
- Doğan, S., ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.423129>

- Dumangöz, P. D. (2021). Investigation of job satisfaction levels of tennis coaches who work in higher education institutions according to personal variables. *Journal of Educational Issues*, 7(1), 2377-2263. Retrieved from <https://doi.org/10.5296/jei.v7i1.18484>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*, Distinguished Lecture Series.
- Gençoğlu, C., ve Namlı, S. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin psikolojik sağlık ve empati düzeyleri/erzurum teknik üniversitesi örneği. *Sport Sciences*, 15(3), 33-43. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaspor/issue/56106/720531>
- Gucciardi, D. F., Gordon, S., ve Dimmock, J. A. (2008). Towards an understanding of mental toughness in australian football. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(3), 261-281. <https://doi.org/10.1080/10413200801998556>
- Gürer, B., Bektaş, F., ve Kural, B. (2018). Doğa sporları faaliyetlerine katılan sporcuların psikolojik performanslarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 74-85. <https://doi.org/10.17155/omuspd.327104>
- Hutabarat, W. (2015). Investigation of teacher job-performance model: Organizational culture, work motivation and job-satisfaction. *Jurnal Asian Social Science*, 11(18), 295-304. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n18p295>
- Jones, G. (2002). What is This Thing Called Mental Toughness? An Investigation of Elite Sport Performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(3), 205-218. <https://doi.org/10.1080/10413200290103509>
- Jones, G., Hanton, S., ve Connaughton, D. (2007). A Framework of Mental Toughness in the World's Best Performers. *The Sport Psychologist*, 21(2), 243-264. <https://doi.org/10.1123/tsp.21.2.243>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Loehr, J. (1986). *Mental toughness training for athletes: Achieving athletic excellence*. New York: New American Library.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160. Doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- OECD. (2005). *Teachers matter attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD Publishing.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Özbay, S., ve Mustafa, Y. (2013). comparison of state anxiety level of sportsmen before and after competition in turkey elders wrestling national team. *Sport & Society/Sport Si Societate*, 13(2).
- Özkara, A. B., ve Özbay, S. (2019). Lise düzeyindeki sporcu öğrencilerin psikolojik sağlıklarının incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(221), 207-214.
- Seligman, M. E. P., Abramson, L. Y., Semmel, A., ve Von Bayer, C. (1998). *Learned optimism new york pocket books*.
- Seligman, M., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sural, V., Güler, H., ve Çar, B. (2021). Examination of mental training and mental toughness in elite boxers. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 15(6), 1647-1653.
- Tatlısu, B., Ozan, M., Uçan, İ., ve Kan, E. (2022). Elit boksörlerde farklı değişkenlerin atletik zihinsel enerji düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Anatolia Sport Research*, 3(1),1-13.
- Tekkurşun Demir, G., Namlı, S., Hazar, Z., Türkeli, A., ve Cicioğlu, H. İ. (2018). Bireysel ve takım sporcularının karar verme stilleri ve mental iyi oluş düzeyleri. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(1) , 176-191 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/cbubesbd/issue/38083/417188>
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51-59.

- Turan, M., ve Mızrak, O. (2019). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarının personel güçlendirme algılarının incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(2), 42-51. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunibesyo/issue/46574/569852>.
- Turan, M.& Paktaş, Y. (2021). Spor dalları il temsilcilerinin spor tükenmişlik durumları ile bireysel performanslarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(2). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunibesyo/issue/63280/946630>.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., ve Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel psychology*, 63(4), 937-963. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x>
- Zengin, S., ve Kırkibir, F. (2020). Investigation of mental training in sports branches. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(10), 65- 72.



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

ⁱ Bu çalışma 6. Uluslararası Akademik Spor Araştırmaları Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.