

**Araştırma Makalesi**

**KURUM İÇİ SPORTİF FAALİYETLERE KATILAN ÖĞRETMENLERİN  
AİDİYET VE MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**EXAMINING THE LEVELS OF BELONGINGNESS AND MOTIVATION  
OF TEACHERS PARTICIPATING IN INTRA-ORGANIZATIONAL  
SPORTS ACTIVITIES**

Gönderilen Tarih: 22/10/2024  
Kabul Edilen Tarih:05/12/2024

**Servet ÖZORUÇ**  
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye, Türkiye  
Orcid: 0000-0001-5051-3590  
**Nuriye Zümrüt BALKAN**  
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye, Türkiye  
Orcid: 0009-0009-5988-9004  
**Mehmet METİN**  
Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye  
Orcid: 0000-0001-5527-4066  
**Servet REYHAN**  
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye, Türkiye  
Orcid: 0000-0003-3303-7566

\* Sorumlu Yazar: Mehmet METİN, Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye, E-mail: mehmetin01@hotmail.com

\* Bu çalışma 5. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresinde 16-19 Mayıs 2024 tarihleri arasında sunulmuştur.

## Kurum İçi Sportif Faaliyetlere Katılan Öğretmenlerin Aidiyet ve Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi

### ÖZ

Bu çalışma öğretmenlerin kurum içi spor faaliyetlerde bulunmasının aidiyet ve motivasyon düzeylerine etkisinin incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya 2023-2024 eğitim-öğretim yılı Adana İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı İsmet İnönü Mesleki ve Teknik Lisesi öğretmenlerinden 28'i kadın 25'i erkek olmak üzere 53 öğretmen katılmıştır. 53 öğretmenin 35'i kültür dersi öğretmeni, 18'i meslek dersi öğretmenidir. Öğretmenlere eleme usulü fikstür ile düzenlenen 4 haftalık dart müsabakası etkinliği uygulanmıştır. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Genel Aidiyet Ölçeği ve Mesleki Motivasyon Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Çalışma ön test-son test yarı deneysel desenedir. Veri analizi olarak normallik testi Kolmogorov Smirnov testi ile yapılmış veriler normal dağılım göstermemiş olup ikili karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi, ön test son test karşılaştırmasında ise Wilcoxon işaretli sıralar testi uygulanmıştır. Genel aidiyet ölçeği alt boyutları ön-son test ölçümlerinde; kabul edilme ve reddedilme puanlarında ve motivasyon ölçeği alt boyutları ön-son test ölçümlerinde; fiziki imkânlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ile mesleki gelişim ve saygınlık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Kültür ve meslek dersleri branşlarına göre ise genel aidiyet ölçeği ve motivasyon ölçeğinde anlamlı fark görülmemiştir. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin aidiyet duygularını güçlendirmek ve motivasyonlarını artırmak amacıyla kabul edilme ve reddedilme algılarını olumlu yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörlere odaklanarak destekleyici politikalar geliştirmeleri önerilmektedir. Yapılan çalışmanın meslek lisesinde görev yapan öğretmenlere uygulandığı göz önünde bulundurularak örnekleminin genişletilerek farklı okul türlerinde ve kademelerde görev yapan öğretmenlere uygulanmasının çalışmamızda ulaşılmış olduğumuz bulguları desteklemesi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Motivasyon, aidiyet, dart

## Examining The Levels of Belongingness and Motivation of Teachers Participating in Intra-Organizational Sports Activities

### ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of teachers' participation in in-house sports activities on their belonging and motivation levels. 53 teachers, 28 female and 25 male, from İsmet İnönü Vocational and Technical High School affiliated to Adana Provincial Directorate of National Education in the 2023-2024 academic year participated in the study. Of the 53 teachers, 35 were culture course teachers and 18 were vocational course teachers. A 4-week dart competition activity organised with elimination fixture was applied to the teachers. Data were collected using Personal Information Form, General Belonging Scale and Professional Motivation Scale. The study was a pretest-posttest quasi-experimental design. As data analysis, normality test was performed with Kolmogorov Smirnov test and the data did not show normal distribution and Mann Whitney U test was used for pairwise comparisons and Wilcoxon signed-rank test was used for pre-test-post-test comparison. Significant differences were observed in the sub-dimensions of the general belonging scale in the pre-post test measurements; acceptance and rejection scores and in the sub-dimensions of the motivation scale in the pre-post test measurements; physical facilities, in-school factors, out-of-school factors, professional development and prestige sub-dimensions. According to the branches of culture and vocational courses, no significant difference was observed in the general belonging scale and motivation scale. It is suggested that educational institutions should develop supportive policies by focusing on internal and external factors that positively affect teachers' perceptions of acceptance and rejection in order to strengthen their sense of belonging and increase their motivation. Considering that the study was applied to teachers working in vocational high schools, it is thought that expanding the sample and applying it to teachers working in different school types and levels will be beneficial in terms of supporting the findings we have reached in our study.

**Keywords:** Motivation, belongingness, dart

## GİRİŞ

İletişim ve bilgi çağında, eğitim ihtiyacı sürekli artmaktadır. Çağın gerektirdiği niteliklere sahip bireylerin, etkili okul ve öğretmenlerle yetişebileceği bilinmektedir. Bu nedenle, günümüzde ülkeler, her düzeydeki okulları daha etkili hale getirmek için çaba harcamaktadır<sup>1</sup>. Sanayileşme ile otomasyonun artması ve işlerin monotonlaşması, çalışanların işlerinden bıkmalarına ve iş tatmininin düşmesine neden olmuştur. Bu durum, çalışanların işlerini yaparken zevk almamalarına ve yaratma ihtiyaçlarının tatmin edilmemesine sebep olmuştur. Bu durumda, örgütsel psikolojinin motivasyon konusuna odaklanarak çalışanların nasıl harekete geçirileceği ve bu motivasyonun nasıl devam ettirileceği önem kazanmaktadır<sup>2</sup>. Motivasyon “bir ya da birden çok insanı belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabalardır”<sup>3</sup>. Bireyin bir davranışı davranıştan ziyade davranışın sonucu için gerçekleştiriyor olması dışsal motivasyon, faaliyetten haz duyması ve ilgisini çektiği için yapması içsel motivasyondur<sup>4</sup>.

Yapılan çalışmalar ve alan yazınla ilgili literatürler incelendiğinde motivasyonun; istek arzu ihtiyaç, dürtü ve ilgi alanlarını kapsayan genel ve geniş bir kavram olduğu ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçlar bireyden bireye farklı gözlenebilir olsa da genel olarak temel ve tamamlayıcı olmak üzere iki hat altında incelenmektedir<sup>5</sup>. Abraham Maslow ‘un ihtiyaçlar teorisi, insan davranışlarını ve motivasyonlarını anlamak için önemli bir model sağlamaktadır. İhtiyaçlar silsilesi, insanların çeşitli ihtiyaçları olduğunu ve bu ihtiyaçların belirli bir hiyerarşi içinde sıralandığını öne sürmektedir. Bu teori, insanların motivasyonunun ihtiyaçlarını karşılama ve tatmin etme çabasıyla belirlendiğini savunmaktadır. Bu hiyerarşik modelde, en temel ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlarla başlamakta ve daha sonra güvenlik, sosyal ilişkiler, saygınlık ve nihayetinde kendini gerçekleştirme ihtiyacıyla devam etmektedir. Her bir seviyedeki ihtiyaçlar, alttaki seviyedeki ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ortaya çıkmakta ve insanlar bu ihtiyaçları bir sıra içinde tatmin etmeye çalışmaktadırlar<sup>6</sup>. Motivasyon ve bundan kaynaklanan öğretmen performansı, okulların etkililiği üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Etkili okullara ilişkin yapılan araştırmalarda, özellikle öğretmene odaklanıldığı gözlemlenmektedir<sup>7</sup>.

Öğretmenlik, sadece bilgi aktarmayı değil, aynı zamanda öğrencilerin sosyal, duygusal ve zihinsel gelişimlerine katkıda bulunmayı gerektiren karmaşık ve dinamik bir meslektir. Bu süreçte öğretmenler, pek çok zorlukla karşılaşabilmektedirler. Sınıf yönetimi sorunlarından kaynaklı yetersizliğine, veli ilişkilerinden mesleki tükenmişliğe kadar uzanan bu zorluklar, öğretmenlerin iş tatminlerini azaltırken, öğrencilerin eğitim süreçlerinden daha verimli yararlanmalarını engellemektedir. Bu durum, hem öğretmenlerin hem de eğitim sisteminin genel performansını olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin karşılaştığı bu zorlukları anlamak ve etkili çözüm stratejileri geliştirmek, eğitim sisteminin kalitesini artırmak için büyük önem taşımaktadır<sup>8-10</sup>.

Eğitim-öğretimin hedeflenen ölçüde gerçekleştirilebilmesi için eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin belirli nitelikleri taşıması motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarının ve aidiyet duygularının yüksek olması çok önemli bir husustur. Aidiyet, bireyin toplum içinde bir yerinin olduğunu, kabul gördüğünü hissetmesi ve bu durum sonucunda kendini önemli ve değerli görmesi olarak tanımlanabilir<sup>11</sup>. Birçok araştırmacı uzun yıllardan beri ait olma kavramını ele almaktadır. Günümüzde ise genel aidiyet kavramı öne çıkan kavramlardan biridir<sup>12</sup>. İnsanın sosyal yaşam içerisindeki temel ihtiyaçlarının başında ilişki kurma ve ait olma ihtiyacı gelmektedir<sup>13</sup>. Bir bireyin herhangi bir topluluk

veya çevreye entegre olma deneyimi ile kişinin kendisini bu topluluğun ya da çevrenin bir parçası olarak hissetmesi ile oluşan duygu ait olma duygusu olarak ifade edilebilir<sup>14</sup>. Bağlılık ve aidiyet duygusu yüksek olan iş görenler, işverenler tarafından tercihen ilk sıradadırlar. Bu durumun sebebi ise; bu tür çalışanların kurumun başarısına önemli katkılar sağlamalarının yanında, her durumda kurumlarında kalmak için gösterdikleri isteklilikleridir<sup>15</sup>. Çalışanların kişisel özellikleri, kurumsal bağlılık duygularını etkileyebilir ancak yeni işe alınan çalışanlar genellikle yüksek bir kurumsal bağlılık duygusuyla işe başlamazlar. Çalışanların kurumsal bağlılıklarının artırılması için işyerinde belirli koşulların sağlanması gerekir. Bu koşullar; çalışanların görüşlerine değer verilmesi, hak ve çıkarlarının korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işyerindeki ilişkilerin güçlendirilmesi ve çalışanların örgütlerinde kendilerini bir aile gibi hissetmelerinin sağlanmasıdır<sup>16</sup>.

Spor, bedene ve ruha hitap eden sosyal bir davranıştır. Spor; toplum bireyleri arasında aidiyet duygusunu geliştirir. İnsan ilişkilerini geliştirir. İş, görev ve mesleki sorumluluk kazandırır. İnsanlar ve uluslararası dostluğu geliştirir ve sosyal kaynaşma sağlar<sup>17</sup>. Spor, bireyin aktif sosyal çevrelerle etkileşimde bulunmasına olanak tanıyan ve sosyalleşme sürecinde önemli bir rol oynayan bir aktivitedir. Modern toplumlarda sporun genellikle toplu bir eylem olduğu göz önüne alındığında, sporla ilgilenen bireyler farklı insan gruplarıyla etkileşime girerek sosyal ilişkiler kurarlar. Spor, bireyin sınırlı dünyasından kurtulup farklı ortamlarda ve kişilerle iletişim kurmasını, onlardan etkilenmesini ve onları etkilemesini sağlar. Bu açıdan bakıldığında, sporun yeni arkadaşlıkların oluşmasına katkıda bulunduğu ve sosyal bağların güçlenmesine destek sağladığı söylenebilir<sup>18</sup>.

Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri, öğrencilerin akademik başarıları ve genel olarak eğitim sisteminin etkinliği üzerinde doğrudan etkili bir faktördür. Motivasyonu yüksek öğretmenler, öğrencilerine daha iyi bir öğrenme deneyimi sunmakta, yenilikçi öğretim yöntemlerini benimsemekte ve mesleki gelişimlerine daha fazla önem vermektedirler. Bu nedenle, öğretmenlerin motivasyonunu artırmaya yönelik stratejilerin belirlenmek ve uygulamak büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak, eğitim sisteminin kalitesini artırmak için uzun vadeli ve sürdürülebilir bir çaba haline gelmektedir. Bu amaçla, okul yöneticileri, öğretmenler ve politika yapıcılar birlikte çalışmalı, öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemeli ve bu ihtiyaçlara yönelik etkili stratejiler geliştirmelidirler. Yukarıda belirtilen stratejiler, öğretmen motivasyonunu artırmaya yönelik genel bir çerçeve sunmaktadır. Ancak her okulun ve her öğretmenin farklı ihtiyaçları olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle, öğretmen motivasyonunu artırmak için okulların kendi özel durumlarına uygun stratejiler geliştirmeleri önemlidir<sup>10,19,20</sup>.

Alan yazında her ne kadar öğretmenlik ve diğer meslek gruplarına ilişkin aidiyet ve motivasyon çalışmaları yapılmış olsa da sporun sosyolojik etkisi ve sosyal beceriler materyal alınarak yapılan çalışmalara az rastlanmaktadır. Bu doğrultuda alandaki eksikliğe katkı sağlayabileceğini düşünerek yapmış olduğumuz çalışmada amacımız sporun sosyolojik fonksiyonlarından faydalanarak, kurum içi spor faaliyetlerde bulunmasının aidiyet ve motivasyon düzeylerine etkisinin incelenmesidir. Özellikle öğretmenlerin motivasyon düzeylerini artırmaya yönelik stratejilere odaklanması, çalışma kapsamına daha fazla katkı sağlayacaktır.

## **MATERYAL VE METOT**

### **Araştırma Modeli**

Çalışmada nicel bir yaklaşım benimsenmiş ve ön test-son test yarı deneysel desen kullanılarak, öğretmenlerin sportif faaliyetler öncesi ve sonrası aidiyet ve motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Çalışma öncesi ve sonrasında aidiyet ve motivasyon düzeyleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir<sup>21</sup>.

### **Katılımcılar**

Araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılı Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı İsmet İnönü Mesleki ve Teknik Lisesi öğretmenlerinden 28'i kadın 25'i erkek olmak üzere 53 öğretmen oluşturmaktadır. 53 öğretmenin 35'i kültür dersi öğretmeni, 18'i meslek dersi öğretmenidir. Öğretmenler eleme usulü fikstür ile düzenlenen 4 haftalık dart müsabakasına katılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırma grubuna, araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanan anket formu gönüllülük esası gözetilerek 2023-2024 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde uygulanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanması aşamasında katılımcılara gerekli açıklamalar yapılmış ve anket formunu doğru bir şekilde cevaplandırmaları sağlanmıştır. Bu form üç bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde "Kişisel Bilgi Formu" ikinci bölümünde "Genel Aidiyet Ölçeği" ve üçüncü bölümünde "Mesleki Motivasyon Ölçeği" yer almaktadır.

### **Genel Aidiyet Ölçeği**

Malone ve ark. (2012)<sup>22</sup> tarafından geliştirilen Genel Aidiyet Ölçeği, Duru (2015)<sup>23</sup> tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 12 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır: Kabul Edilme / İçerilme ve Reddedilme / Dışlanma. Bu iki faktörden ilk 6 soru kabul edilmeyi, ikinci 6 soru reddedilmeyi ölçmektedir. Bu alt boyutlar, birbirleriyle negatif bir ilişki sergileyen, birbiriyle zıt kavramlar olarak yapılandırılmıştır. Ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı .92 olarak hesaplanmış olup, alt boyutlar bazında iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .89 (Kabul Edilme/İçerilme) ve .91 (Reddedilme/Dışlanma) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin genel ve alt boyut düzeyindeki güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekteki maddelerin faktör yüklerinin .40'ın üzerinde olması, her bir maddenin ilgili faktörü yeterli derecede temsil ettiğini ve ölçeğin yapısal geçerliliğinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Stevens (1992)<sup>24</sup> tarafından belirlenen bu kriter, maddelerin ölçekteki temsil edilebilirliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

### **Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği**

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin ölçülmesi için Karabağ Köse ve ark. (2021)<sup>25</sup> tarafından geliştirilen "Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek dört alt boyuttan (fiziki imkanlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler, mesleki gelişim ve saygınlık) oluşan 5'li likert tipinde 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı alt boyutlarda .57-.83 arasında değişiklik göstermektedir. Söz konusu faktörler toplam varyansın %58.03'ünü açıklamaktadır.

### **Verilerin Analizi**

Veri analizinde IBM SPSS 26.0 yazılımı kullanılmıştır. Anket formundan elde edilen ham veriler, öncelikle veri türlerine göre tanımlayıcı istatistiklerle incelenmiştir. Ardından, verilerin normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirilmiş ve verilerin

normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, ikili gruplar arasındaki karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi kullanılmış, ön test ile son test arasındaki farkları incelemek için ise Wilcoxon işaretli sıralar testi uygulanmıştır. Veri analizlerinde 0.05 ve 0.01 anlamlılık düzeyleri kullanılarak istatistiksel testlerin sonuçları değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

Öğretmenlere uygulanan Genel aidiyet ölçeği alt boyutları ön-son test ölçümlerinde; kabul edilme ve reddedilme puanlarında anlamlı fark görülmüştür ( $p < 0,01$ ). Genel Aidiyet Ölçeği Ön test – Son test sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur. Tablo ya göre sportif faaliyetler sonucunda öğretmenlerin aidiyet düzeylerinin arttığı söylenebilir.

**Tablo 1.** Genel Aidiyet Ölçeği Alt Boyutları Ön-Son Test Sonuçları

Değişken	Ön-son test	n	Sıra ort	Sıralar toplamı	Z	p
Aidiyet Toplam	Negatif sıra	1	44,00	44,00	-5,437	0,00**
	Pozitif sıra	45	23,04	1037,00		
	Eşit sıra	7				
Kabul Edilme	Negatif sıra	1	43,00	43,00	- 5,381	0,00**
	Pozitif sıra	44	22,55	992,00		
	Eşit sıra	8				
Reddedilme	Negatif sıra	42	22,33	938,00	-5,195	0,00**
	Pozitif sıra	2	26,00	52,00		
	Eşit sıra	9				

$p < 0,05$

Motivasyon ölçeği alt boyutları ön-son test ölçümlerinde; fiziki imkânlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ile mesleki gelişim ve saygınlık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür ( $p < 0,01$ ). Elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo sonucuna göre sportif faaliyetler sonrasında öğretmenlerin motivasyonlarının arttığı gözlenmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmen Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları Ön-Son Test Sonuçları

Değişken	Ön-son test	n	Sıra Ort.	Sıralar toplamı	Z	p
Öğretmen Motivasyon Ölçeği Toplamı	Negatif sıra	11	17,59	193,50	-4,629	0,00**
	Pozitif sıra	42	29,46	1237,50		
	Eşit sıra	0				
Fiziki İmkanlar	Negatif sıra	12	22,21	266,50	-3,335	0,00**
	Pozitif sıra	36	25,26	909,50		
	Eşit sıra	5				
Okul İçi	Negatif sıra	2	9,00	18,00	-6,016	0,00**
	Pozitif sıra	48	26,19	1257,00		
	Eşit sıra	3				
Okul Dışı	Negatif sıra	7	19,64	137,50	-3,154	0,00**
	Pozitif sıra	29	18,22	528,50		
	Eşit sıra	17				
Mesleki Gelişim-saygınlık	Negatif sıra	7	19,64	137,50	-3,154	0,00**
	Pozitif sıra	29	18,22	528,50		
	Eşit sıra	17				

$p < 0,05$

Öğretmenlerin branşlarına (kültür ve meslek dersleri) göre ise genel aidiyet ölçeği ve motivasyon ölçeğinde anlamlı fark görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Bulgular Tablo 3'te sunulmuştur. Sportif faaliyetler sonucunda kültür ve mesleki derslere giren öğretmenlerin aidiyet ve öğretmen motivasyonlarının değişmediği gözlemlenmiştir.

**Tablo 3.** Genel Aidiyet ve Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlarının Branşlara Göre Karşılaştırılması

	Branş	Sıra ortalaması	Kareler toplamı	U	p
Aidiyet toplam 1	Kültür	26,77	937,00	307,00	0,87
	Meslek	27,44	494,00		
Aidiyet toplam 2	Kültür	26,20	917,00	287,00	0,33
	Meslek	28,56	514,00		
Reddedilme 1	Kültür	27,43	960,00	300,00	0,77
	Meslek	26,17	471,00		
Reddedilme 2	Kültür	27,30	955,50	304,50	0,66
	Meslek	26,42	475,50		
Kabul Edilme 1	Kültür	26,64	932,50	302,50	0,81
	Meslek	27,69	498,50		
Kabul Edilme 2	Kültür	25,71	900,00	270,00	0,09
	Meslek	29,50	531,00		
Mesleki Motivasyon toplam 1	Kültür	26,00	910,00	280,00	,050
	Meslek	28,94	521,00		
Mesleki Motivasyon toplam 2	Kültür	28,94	1013,00	247,00	0,19
	Meslek	23,22	418,00		
Fiziki İmkanlar 1	Kültür	28,94	521,00	269,50	0,38
	Meslek	29,53	531,50		
Fiziki İmkanlar 2	Kültür	27,77	972,00	288,00	0,59
	Meslek	25,50	459,00		
Okul İçi 1	Kültür	26,26	919,00	289,000	0,61
	Meslek	28,44	512,00		
Okul İçi 2	Kültür	30,36	1062,50	197,50	0,02
	Meslek	20,47	368,50		
Okul Dışı 1	Kültür	29,00	1015,00	245,00	0,15
	Meslek	23,11	416,00		
Okul Dışı 2	Kültür	28,79	1007,50	252,50	0,21
	Meslek	23,53	423,50		

$p<0,05$

## TARTIŞMA

Araştırmada öğretmenlerin genel aidiyet ve motivasyon düzeyleri kurum içi sportif faaliyetlere katılmadan önce ve katılımdan hemen sonra incelenmiştir. Öğretmenlerin aidiyet ölçeği alt boyutları olan kabul edilme ve reddedilme ile ön test son test sonuçlarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Elde edilen bulgular, sportif faaliyetlerin öğretmenlerin aidiyet duygularını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, bireylerin aidiyet duygusunu artırmak amacıyla sosyal ve sportif etkinliklere katılımını teşvik etmenin önemine işaret eden literatürle uyumludur. Sportif faaliyetlerin bireylerin aidiyet duygularını güçlendirdiğine dair birçok çalışma bulunmaktadır. McMillan ve Chavis (1986)<sup>26</sup> çalışmalarında, aidiyet duygusunun bireylerin sosyal bağlarını kuvvetlendiren ve toplulukla uyumlarını artıran temel bir psikolojik ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, sosyal etkinliklere katılım, bireylerin kendilerini daha fazla "kabul edilmiş" hissetmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, Baumeister ve Leary (1995)<sup>27</sup>, aidiyet duygusunun bireyin motivasyonu ve genel

yaşam doyumunu artırmada kritik bir rol oynadığını belirtmektedir. Bir diğer önemli çalışma, spor etkinliklerinin sosyal bağları kuvvetlendirdiğini ve katılımcıların grup içindeki rollerini daha güçlü hissetmelerine yardımcı olduğunu vurgulamaktadır<sup>28</sup>. Özellikle iş ortamlarında gerçekleştirilen bu tür etkinliklerin, bireylerin ekip çalışmasına olan bağlılığını ve kuruma duydukları aidiyeti artırabileceği belirtmiştir. Van den Broeck ve ark. (2019)<sup>29</sup>, çalışanların iş ortamındaki sosyal ve fiziksel iyileştirmelere olumlu yanıt verdiğini ve bunun motivasyonlarını artırdığını göstermiştir. Fiziksel imkânların geliştirilmesi ve iş yerindeki sosyal etkinliklerin artırılması, bireylerin iş tatminlerini ve mesleki gelişim algılarını da güçlendirebilmektedir.

Özdengül ve Aydın (2022)<sup>30</sup>'in spor ve aidiyet düzeyi arasındaki ilişkiyi yordama amacıyla yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlara ulaştığı gözlemlenmiştir. Kılıç ve ark. (2020)<sup>31</sup> yaptıkları çalışmada aidiyet düzeyi ile demografik özellikler arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Kulualp (2018)<sup>32</sup>'in sosyal etkinliklerin motivasyon düzeyine etkisi ile ilgili çalışmalarında anlamlı farklılıklara ulaştığı gözlemlenmiştir. Artavia ve Hernandez (2020)<sup>33</sup> yaptıkları çalışmada motivasyon ölçeği alt boyutları üzerinde yapılan ön-son test ölçümlerinde fiziki imkânlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler ve mesleki gelişim ve saygınlık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar çalışmamıza benzer bulgular içermektedir.

Araştırmada, motivasyon ölçeğinin alt boyutları olan fiziki imkânlar, okul içi faktörler, okul dışı faktörler, mesleki gelişim ve saygınlık alanlarında sportif faaliyetler öncesi ve sonrası ölçümler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bulgular, öğretmenlerin bu tür faaliyetler sonrasında motivasyonlarının arttığını göstermektedir. Bu sonuç, iş yaşamında bireylerin motivasyon düzeylerini artırmada sosyal ve fiziksel etkinliklerin etkisine vurgu yapan literatürle uyumludur.

Fiziksel ve sosyal etkinliklerin bireylerin motivasyonu üzerindeki olumlu etkisi hem bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılaması hem de sosyal bağlarını güçlendirmesiyle ilişkilidir. Deci ve Ryan (2000)<sup>34</sup> tarafından ortaya konulan Öz Belirleme Teorisi, bireylerin motivasyonlarının temel psikolojik ihtiyaçlar olan otonomi, yeterlik ve ilişki kurma düzeyleri karşılandığında arttığını belirtmektedir. Sportif faaliyetler, bu ihtiyaçların her birini destekleyerek motivasyonu yükseltebilir.

Fiziki imkânlar ve okul içi/dışı faktörlerin mesleki motivasyona etkisi, Lazarus ve Folkman'ın (1984)<sup>35</sup> stresle başa çıkma modeli ile açıklanabilir. İyi düzenlenmiş fiziksel ve sosyal ortamlar, bireylerin stresini azaltarak mesleki tatminlerini ve motivasyonlarını artırabilir. Bu tür faaliyetler aynı zamanda bireylerin mesleki gelişimlerine katkı sağlarken, toplum içindeki saygınlık algılarını da güçlendirebilir<sup>28</sup>. İş ortamındaki motivasyonel değişiklikler, sosyal etkinliklerin bireylerin algısını olumlu yönde etkilediğini ve bu durumun iş performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığını öne süren Kanfer ve Chen'in (2016)<sup>36</sup> araştırmalarıyla da tutarlıdır.

Güven (2023)<sup>37</sup>, eğitim kurumlarında motivasyon ile ilgili çalışmada kişinin, kendinin çalıştığı kuruma bağlılığını yüksek düzeyde hissetmesinin motivasyonunun da yüksek olmasını sağlayacağını belirtmiştir. Kurnaz (2021)<sup>38</sup>, motivasyonun öğretim elemanlarının performansı açısından değerlendirilmesi çalışmasında her çalışanın motivasyon faktörünün farklı olduğunu içsel ve dışsal motivasyon etkilerinin gözlemlendiğini ortaya koymuştur.



Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin branşlarına (kültür ve meslek dersleri) göre genel aidiyet ve motivasyon düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemesi, farklı faktörlerin branş temelli etkisinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin motivasyonunu ve aidiyetini etkileyen unsurların daha çok bireysel veya çevresel özelliklere bağlı olabileceğini öne sürmektedir. Öğretmenlerin mesleki motivasyonu genellikle bireysel öz yeterlik, meslek içi destek sistemleri ve çevresel faktörlerle ilişkilendirilir ve branşlar arası farklılıkların önemsiz olduğu başka araştırmalarda da vurgulanmıştır. Örneğin, öğretmenlerin motivasyon seviyeleri, kişisel içsel motivasyon faktörleri ve dışsal desteklerin birleşimine bağlı olarak değişebilir<sup>39</sup>. Buna ek olarak, mesleki gelişim ve öğretmenlerin motivasyonlarına yönelik araştırmalar, okul ortamındaki kolektif etkinliklerin bireysel branş farklılıklarından bağımsız olarak genelde olumlu etkiler yarattığını göstermiştir. Ancak bu etkinin, motivasyon üzerinde belirleyici olan mesleki ihtiyaçlar ve çevresel faktörlerle daha güçlü bağlantılara sahip olduğu belirtilmektedir<sup>40</sup>.

Öğretmen branşları arasında anlamlı fark görülmemesi, motivasyon ve aidiyet konularının daha geniş kapsamlı bir sosyal ve bireysel bağlamda değerlendirilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Eğitim ortamlarında etkili motivasyonel stratejilerin geliştirilmesi için, branş ayırımına bakılmaksızın genel destekleyici politikalar önemlidir. Çalışmamız, öğretmenlerin aidiyet duygularının zaman içinde değişebileceğini ve belirli bir süreçte, kabul edilme ve reddedilme algılarının etkilendiğini göstermektedir. Nitekim sporun sosyolojik etkisi bu durumda yadsınamaz bir gerçektir. Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen çeşitli içsel ve dışsal faktörlerin önemi vurgulanmakta ve eğitim kurumlarının, öğretmenlerin bu faktörlere erişimini ve algılarını iyileştirmeye yönelik politikalar geliştirmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin aidiyet duygularını güçlendirmek ve motivasyonlarını artırmak amacıyla kabul edilme ve reddedilme algılarını olumlu yönde etkileyen içsel ve dışsal faktörlere odaklanarak destekleyici politikalar geliştirmeleri, kurum kültürünü koruyarak kurum içi sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunulmasına önem verilmesi önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

1. Şahin M., Bakanlık HEDBM. (1999). Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 18(18), 221-227.
2. Ada Ş., Akan D., Ayık A., Yıldırım İ., Yalçın S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(3), 151-166.
3. Ergül HF. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(14), 67-79.
4. Aslan M., Doğan S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 11(26), 291-301.
5. Çermik E. (2001). Ortaöğretim fizik öğretmenlerinin profili, iş tatmini ve motivasyonu. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul*
6. Şengöz M. (2022). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinin bütünlük bir süreç olarak yeniden yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*. 9(1), 164-173.
7. Mackenzie DE. (1983). Research for school improvement: An appraisal of some recent trends. *Educational Researcher*. 12(4), 5-17.
8. Benard B. (2003). *Fostering resiliency in students*. New York: The Guilford Press.

9. Maslach C., Leiter M.P. (1997). The burnout companion to study guide: A sourcebook for understanding work-related exhaustion. Thousand Oaks, CA: Sage.
10. Skaalvik EM., Skaalvik S. (2007). Effects of teacher self-efficacy on teacher burnout and student achievement. *Teaching and Teacher Education*. 23(1), 151-165.
11. Bacanlı H. (2004). Gelişim ve öğrenme. 9. basım. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara
12. Kozan HİÖ., Kavaklı M., Ak M., Kesici Ş. (2019). Akıllı telefon bağımlılığı, genel aidiyet ve mutluluk arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 22(4), 2152-2159.
13. Arpacı I., Kesici Ş., Baloğlu M. (2018). Individualism and internet addiction: the mediating role of psychological needs. *Internet Research*. 28(2), 293-314.
14. Hagerty BM., Lynch-Sauer J., Patusky KL., Bouwsema M., Collier P. (1992). Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing* 6(3), 172-177.
15. Mathieu JE., Zajac DM. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 108(2), 171.
16. Öztıp ÖDAÜE., Öztıp S. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(1), 299-316.
17. Dereceli Ç., Dereceli E., Yıldız T. (2023). Spor yapan ve spor yapmayan spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kişisel uyum düzeyleri ile liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması. *Uluslararası Dağıcılık ve Tırmanış Dergisi*. 6(2), 38-51.
18. Küçük V., Koç H. (2004). Psiko-sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10.
19. Hattie J. (2009). Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Routledge.
20. Maslach C., Leiter MP. (1997). The burnout companion to study guide: A sourcebook for understanding work-related exhaustion. Thousand Oaks, CA: Sage.
21. Büyüköztük Ş., Çakmak E., Akgün Ö., Karadeniz Ş., Demirel F. (2016). Bilimsel araştırma yöntemleri (22. baskı). Pegem Yayıncılık.
22. Malone GP., Pillow DR., Osman A. (2012). The general belongingness scale (GBS): Assessing achieved belongingness. *Personality and Individual Differences*. 52, 311-316.
23. Duru E. (2015). Genel aidiyet ölçeğinin psikometrik özellikleri: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*. 5(44), 37-47.
24. Stevens, J. (1992). Applied multivariate statistics for the social sciences 2. Baskı. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
25. Karabağ Köse, E., Karataş E., Küçükçene M., Taş A. (2021). Validity and reliability study of teacher professional motivation scale: a comparison of online and paper-pencil administration. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 51, 479-498.
26. McMillan DW., Chavis DM. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*. 14(1), 6-23.
27. Baumeister RF., Leary MR. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*. 117(3), 497-529.

28. Cohen S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*. 59(8), 676–684.
29. Van den Broeck A., Carpini JA., Diefendorff JM. (2019). How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation. İçinde: Ryan R. *Oxford Handbook of Human Motivation* (2. Baskı). John Wiley & Sons.
30. Özdemir AG., Aydın M. (2022). Pazarlanan sporun dijital dönüşümü. *Birey Toplum ve Dijitalleşme Bağlamında Tüketimin Yeni Formları*. 131.
31. Kılıç S., Öksüz Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ile genel aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*. 39(2), 216-225.
32. Göktaş Kulualp H. (2018). Üniversite öğrencilerinin motivasyonunda sosyal etkinliklerin önemi. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 7(3), 1592-1611.
33. Artavia-Aguilar CV., Campos-Hernández LR. (2020). Research in the discipline of counseling: educative processes from students' perception. *Revista Electrónica Educare*. 24(2), 1-16.
34. Ryan RM., Deci EL. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 55(1), 68–78.
35. Folkman S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 46(4), 839–852.
36. Kanfer R., Chen G. (2016). Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 6–19.
37. Güven R. (2023). Eğitim kurumlarında motivasyon ile bağlılık niceliği ve motivasyon ile liderlik niteliği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Social Research & Behavioral Sciences*. 9(20), 148-160.
38. Kurnaz S., Şimşek H. (2021). mesleki doyum ve iş motivasyonunun öğretim elemanı performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 24(2), 368-380.
39. Gómez-Trigueros IM., Ruiz-Bañuls M., Esteve-Faubel JM., Mareque León F. (2024). Teacher motivation: exploring the integration of technology and didactics in the narratives of future teachers. *Social Sciences*. 13(4), 217.
40. Hippach-Schneider U., Huisman A. (2019). Vocational teacher training and its impact on professional practices. *KMK Report*.