

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research

Cilt: 14 Sayı: 77 Nisan 2021 & Volume: 14 Issue: 77 April 2021

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI VE BAZI DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ MUSIC TEACHERS' JOB SATISFACTION AND RELATIONSHIP WITH SOME VARIABLES

Özlem ÖZTÜRK\*

### Öz

İş doyumu, öğretmenlik mesleğinde üzerinde durulması gereken önemli bir kavramdır. Sosyal psikoloji ve örgütsel psikolojinin temel araştırma konularından biri olan iş doyumu, müzik öğretmenliği özelinde ulusal alanyazında var olan sınırlı sayıda araştırma irdelenmiştir. Mevcut araştırmalar, müzik öğretmenlerinin iş doyumu ve iş doyumunun hangi unsurlardan etkilendiği konusunda bazı önemli ipuçları vermektedir. Ancak genel bir değerlendirme yapabilmek için sayıca yeterli değildir. Konuyla ilgili görgül araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu çalışmada, müzik öğretmenlerinin iş doyumlarına odaklanılmış ve iş doyumunun, cinsiyet, kıdem, çalışılan okul türü ve hizmetiçi eğitime katılma değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Nicel betimsel özellik taşıyan çalışma taşra bir ilde görevli 48 müzik öğretmeni ile yürütülmüştür. Veriler, Kişisel Bilgi Formu ve P. E. Spector tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği ile elde edilmiştir. Verilerin analizi için ANOVA, Kruskal-Wallis, t-test ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Bulgular; müzik öğretmenlerinin orta düzeyde iş doyumu yaşadıklarını; iş doyumunun cinsiyet ve çalışılan okul türüne göre farklılaşmazken, hizmetiçi eğitime katılma ve kıdem değişkenlerine göre farklılaştığını; Bakanlık tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılan müzik öğretmenlerinin katılmayanlara göre ve 1-5 yıl tecrübeye sahip öğretmenlerin daha kıdemli öğretmenlere göre iş doyumu puanlarının istatistiksel olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Müzik Öğretmenleri, İş Doyumu, Cinsiyet, Kıdem, Çalışılan Okul Türü, Hizmetiçi Eğitim.

### Abstract

Job satisfaction is an important concept that should be emphasized in the teaching profession. Job satisfaction, which is one of the basic research topics of social psychology and organizational psychology, has been examined in a limited number of studies in national literature specifically for teaching music. These studies give some important clues about the music teachers' job satisfaction and what factors are affected by their job satisfaction. However, it is not enough in number to make a general evaluation. There is a need for empirical research on the subject. In this study, the job satisfaction of music teachers was focused on and it was examined whether job satisfaction differs according to gender, seniority, institution, and participation in in-service training. The study, which has quantitative descriptive, was conducted with 48 music teachers working in a provincial city. The data were obtained using the Personal Information Form and Job Satisfaction Scale developed by P. E. Spector. ANOVA, Kruskal-Wallis, t-test, and Mann-Whitney U test were used for data analysis. The results showed that music teachers' job satisfaction was moderate; while job satisfaction was not differed according to gender and institution, it differed according to participation in in-service training and seniority; the job satisfaction scores of the music teachers who participated in in-service training activities organized by the Ministry were statistically higher than those who did not and those with 1-5 years of experience were statistically higher than the senior teachers.

**Keywords:** Music Teachers, Job Satisfaction, Gender, Seniority, Institution, In-Service Training.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Müzik Bölümü, <https://orcid.org/0000-0003-1500-2968>, ozlem.ozturk@ibu.edu.tr



## 1. GİRİŞ

Öğretmenlik, her öğretmenin sahip olması gereken çeşitli yeterliklerle çerçevesi çizilmiş bir meslektir. Genel olarak meslek bilgisi, alan bilgisi ve genel kültür bilgisi şeklinde sınıflanan bu yeterlikler, Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Öğretmen Yeterlikleri başlığı altında tanımlanmış ve detaylı olarak açıklanmıştır (MEB, 2017). Bireysel, örgütsel ve çevresel beklentileri karşılayabilmek için öğretmenlerin hem kişisel hem de mesleki olarak kendilerini sürekli yenilemeleri önemlidir. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini mutlu ve başarılı hissetmeleri de aynı ölçüde önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenlerin yaptıkları işin niteliği; sahip oldukları öğretmen yeterlikleri ile birlikte, işlerini yaparken ne ölçüde mutlu, başarılı ve tatmin olmuş hissettikleriyle de doğrudan ilişkilidir. Mesleki doyumun, bir öğretmenin mesleğe bakışını şekillendirebildiği düşünülürse; iş doyumunu, üzerinde önemle durulması gereken bir kavram olarak öne çıkmaktadır.

İşgörenlerin mesleklerinde yaşadıkları psikolojik durumlarının önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilen (Güllü, 2009) iş doyumunu, genel olarak; “insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında hissettikleri şey” (Spector, 1997, 2), “kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal durum” (Locke, 1976, akt: Gruneberg, 1979, 3) ya da “bireylerin yaptıkları işin kalitesi, uzmanlığın kapsamı, derinliği ve elde edilen sonuçlar açısından kazandığı içsel ödüller” (Pettinger, 2010: 137) olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu, öğretmenlik mesleği bağlamında ise ‘öğretmenlerin mesleklerine veya öğretim rollerine karşı duyuşsal tepkileri’ şeklinde açıklanabilmektedir (Skaalvik ve Skaalvik, 2011).

Rinehart ve Short (1993: 4), iş doyumunu araştırmalarının, Hoppock’un iş doyumunu, ‘bir kişinin “işimden memnunum” demesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu’ olarak tanımlamasından sonra başladığını belirtmektedir. Hoppock’un 1935 yılında 500 öğretmenle yürüttüğü çalışmanın (Gruneberg, 1979), öğretmenlik alanyazınındaki ilk görgül araştırma olduğu söylenebilir. Toplu çalışma alanlarının yaygınlaştığı ve üretimin önem kazanmaya başladığı 1930’lu yıllarda, sanayi alanında yapılan çalışmalarla öne çıkan (Gruneberg, 1979) iş doyumunu kavramı, günümüze kadar birçok teori ile açıklanmaya çalışılmıştır. İş doyumunu farklı perspektiflerden irdeleyen bu teoriler; içerik (kapsam) teorileri ve süreç (beklenti) teorileri olmak üzere iki kategoride sınıflanmaktadır (Campbell vd., 1970, akt: Gruneberg, 1979). İçerik teorileri; temelini motivasyon kuramlarına dayandırarak, insanları çalışma ortamında neyin motive ettiği ile ilgilenir ve bu bağlamda iş doyumunu etkileyen faktörleri açıklar. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşi Teorisi ve Herzberg’in İki Faktörlü İş Doyumu Teorisi bu başlık altında öne çıkan iki önemli çalışmadır. Süreç teorileri ise; işle ilgili beklentiler, ihtiyaçlar ve değerler gibi değişkenlerin iş doyumunu üretmek için işin özellikleriyle etkileşime girdiği süreci açıklamaya çalışır. Adams’ın Eşitlik Teorisi ve Vroom’un Bekleyiş Teorisi, bu başlık için örnek verilebilir (Gruneberg, 1979).

İş doyumunu etkileyen ve yönünü belirleyen pek çok faktör vardır. Bu faktörler, bireysel ve örgütsel olarak iki grupta sınıflanmaktadır. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kişilik özellikleri ve işle ilgili deneyimleri içerirken, örgütsel faktörler; sosyal haklar, iş ortamı, işyerindeki davranışlar, işin doğası, iş ilişkileri, ücret, terfi, ödül/ceza sistemi gibi unsurları içermektedir (Spector, 1997; Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Kurnaz-Baltacı vd., 2020). Bu faktörlerin yanı sıra, öğretmenlik mesleği özelinde iş doyumunu etkileyen alana özgü bazı faktörlerin de var olduğu bilinmektedir. Öğretmenler iş ortamlarının dışında öğrenciler ve veliler ile etkili ve olumlu iletişim kurmak durumundadır. Bununla birlikte öğretmenler, yetersiz fiziki ve sosyal koşulların derse olumsuz etkisini azaltmak, sınıf içi disiplini sağlamak ve günümüz eğitim sisteminin zorlu ve sürekli güncellenen işleyişine ayak uydurmak zorundadır. Hızla gelişen teknolojinin eğitime yansımaları, değişen eğitim anlayışını içeren ürün odaklı öğretim programı modelleri, etkinlik temelli ders içerikleri, öğretmenlerin sahip olması gereken niteliklerin değişmesi ve çeşitlenmesi, öğretmenlerin sorumluluğunu her geçen gün arttırmaktadır. Dolayısıyla, ders işlemenin ötesinde oldukça dinamik bir yük altına giren öğretmenlerin, kendilerini yüksek motivasyonlu, işlerinde başarılı, mutlu ve yaptıkları işle ilgili tatmin olmuş hissetmeleri hayati öneme sahiptir. Aksi durumda ise öğretmenlerin işlerinde yaşadıkları motivasyon düşüklüğü, başarısızlık hissi, mutsuzluk ve iş doyumunsuzluğu; stres, kaygı ve özellikle işle ilgili tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Robertson, 1986; Hodge vd., 1994; NCfES, 1997; Kertz-Welzel, 2009; Figueras, 2014). Bu olası olumsuz durumlar, sadece öğretmeni değil öğrenciyi, veliyi, meslektaşları, idarecileri ve toplumu içine alan sorunlar yumağına dönüşebilmektedir.

Dinham ve Scott (1998), öğretmenlik mesleğine özgü iş doyumunu kaynaklarının üç alanda sınıflandırılabileceğini öne sürmüştür. Bunlar; öğretmenin kendine özgü içsel ödülleri, okulla ilgili faktörler



ve okul dışı faktörlerdir. Bu sınıflandırmaya göre öğretmenin içsel ödülleri; öğretme süreci ve öğrencilerin öğrendiklerini, geliştiklerini görme ile ilgilidir ve temel iş doyumuna kaynağıdır. Okulla ilgili faktörler; meslektaşlar, ebeveynler ve okul yöneticileri ile ilişkiler gibi okul ikliminde yer alan unsurlarla ilgilidir. Okul dışı faktörler ise değişen eğitim politikaları, öğretmene yönelik olumsuz tutumlar, mesleki statüsünde düşüş gibi unsurları içerir (Dinham ve Scott, 1998; Scott vd., 2001).

Müzik öğretmeni perspektifinden iş doyumuna bakıldığında, yukarıda bahsedilen faktörlere ek olarak başka faktörlerin de rol oynadığı söylenebilir. Müzik eğitiminin bilim, sanat ve pedagojiyi kapsayan karmaşık yapısı; müzik dersinin ve müzik öğretmenin eğitimdeki yerinin anlaşılmasını zorlaştırmaktadır (Mark, 1998). Bununla birlikte güncel eğitim politikalarının 'okulu, aileyi, öğretmeni ve öğrenciyi sistem içinde yeniden konumlandırması' (Ömür, 2017: 20), okullardaki başarı anlayışını da değiştirmiştir. Müzik eğitimi, merkezine akademik başarıyı alan günümüz eğitim politikaları içerisinde matematik, fen, yabancı dil gibi derslerle karşılaştırıldığında, daha sınırlı yer bulmuştur. Öğrenci, veli, idareci ve meslektaşların müzik dersine ve müzik öğretmenine bakışını şekillendiren; müzik derslerinin öğrenciler tarafından eğlencelik bir eğitim alanı olarak görülmesine yol açan bu yaklaşım (Nimmo, 1986; Sparkes vd., 1990; Krueger, 2000; Figueras, 2014), müzik öğretmenlerinin iş doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Mancini, 2008). Bazı çalışmalarda görüleceği üzere, müzik öğretmenlerinin kişisel başarı algıları yüksektir (Nimmo, 1986; Hodge vd., 1994; Figueras, 2014). Buna karşın müzik öğretmenliğinin; stresli, yıpranma ve sistemden ayrılma oranları yüksek, tükenmişliğe yatkın bir branş olduğu da bilinmektedir (Robertson, 1986; Hodge vd., 1994; NCFES, 1997; Kertz-Welzel, 2009; Figueras, 2014). Stres ve kaygıya yol açan etkenlerin iş doyumunu da etkilediği (Bechen, 2000) düşünüldüğünde, mevcut saptamaların dikkate alınması gerekir. Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen diğer bir unsur iş yüküdür. Müzik öğretmenlerinin sorumluluğu yalnızca ders saatleri ile sınırlı değildir. Ders dışı etkinlikler, törenler, koro çalışmaları vb. etkinlikler, okul yönetiminin ve velilerin müzik öğretmeninden beklediği ve müzik öğretmenlerinin aktif olarak görev aldığı diğer etkinliklerdir. Bu etkinlikler; bir taraftan müzik öğretmenlerinin mesleki doyum alabileceği alanları çeşitlendirmekte diğer taraftan iş doyumunu olumsuz etkileyebilecek ek iş yükü getirmektedir.

Uluslararası literatürde müzik öğretmenlerinin iş doyumlarına odaklanan birçok araştırmanın yürütüldüğü görülmektedir<sup>1</sup>. Konuyla ilgili ilk çalışmaların 1970'li yıllarda başladığı söylenebilir. Günümüze kadar yapılan çalışmaların sayıca fazla olması ve iş doyumuna temasının lisansüstü programlarda çoğunlukla doktora düzeyinde ele alınması, konunun önemini ve güncelliğini koruduğunu göstermektedir. Çalışmalarda iş doyumunun; bireysel faktörler (Qualls, 1986; Ponce, 1994; Brown, 2015; Sabljak vd., 2020), örgütsel faktörler (Heston vd., 1996; Krueger, 2000; Bryant, 2012; Matthews ve Koner, 2017) ve psikolojik faktörlerle ilişkisi (Stubblefield, 1983; Coleman, 1987; Parker, 1991; Baker, 2007; Kellermeyer, 2009; Docker, 2012; Stoltenberg, 2019) irdelenmiştir. Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu, ulusal alanyazında da öne çıkan bir konudur. Araştırmalarda, iş doyumunu ile; demografik özellikler (Yıldız, 2004; İnandık, 2010), tükenmişlik (Kılıç ve Yazıcı, 2012; Karabulut, 2019; Oktay, 2019; Sarıçiftçi, 2019), mobbing (Aras, 2012), mesleki yeterlik algısı (Dursun, 2015), iş motivasyonu (Umuzdaş, 2020), kişilik özellikleri (Kılıç, 2015), müzik performans kaygısı (Atayeter, 2019) gibi değişkenler arasındaki bağlantılar incelenmiştir.

### 1.1. Çalışmanın Amacı

Uluslararası alanyazın, müzik öğretmenlerinin iş doyumunu tartışabileceğimiz güçlü görgül araştırma sonuçları sunmaktadır. Buna karşın, Türkiye'de müzik öğretmenliği mesleğinde iş doyumunun belirsizliğini koruduğu düşünülmektedir. Ulusal alanyazın, diğer branş araştırmaları ile karşılaştırıldığında, sınırlı sayıda ilgili araştırmadan oluşmaktadır. Uluslararası ilgili araştırmaların geçmişi 1970'lere dayanmasına karşın Türkiye'de müzik öğretmenliği alanında ilk çalışma, 2004 yılında yapılmıştır. Yıldız (2004) tarafından Türkiye'nin batı bölgesinde yürütülen çalışmada, müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının P. E. Spector'un geliştirdiği ölçek yoluyla belirlenmesi amaçlanmıştır. Yıldız'ın araştırmasından sonra, son on yıla kadar herhangi bir çalışmanın yürütülmediği; 2019 yılında ise çalışmaların sayısında bir artış yaşandığı dikkat çekmektedir. Çalışmaların çoğunluğu batı illerinde ve büyükşehirlerde yürütülmüş, sadece iki çalışma taşra olarak nitelendirilebilecek illerde yapılmıştır. Öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu ile ilişkili olan unsurların; ülkeler, bölgeler ve şehirlere göre değişiklik

<sup>1</sup> Bkz. Bullock,1974; Moller, 1981; Lovett, 1982; Phelps, 1982; Stubblefield, 1983; Qualls, 1986; Coleman, 1987; Parker, 1991; Ponce, 1994; Heston vd., 1996; Krueger, 2000; Foley, 2004; Baker, 2007; Otte, 2008; Kellermeyer, 2009; Khristi, 2009; Bryant, 2012; Docker, 2012; Allen, 2014; Brown, 2015; Burnside, 2016; Kaur ve Khemka, 2016; Matthews ve Koner, 2017; Stoltenberg, 2019; Padron, 2020; Sabljak vd., 2020.



gösterdiği bilinmektedir. Dolayısıyla, elimizde taşra ile metropollerde görevli müzik öğretmenlerinin iş doyumunu karşılaştırabileceğimiz ve şehirlerin sahip olduğu dinamiklerin iş doyumunu üzerindeki etkisini tartışabileceğimiz bir veri havuzunun henüz oluşmadığı söylenebilir. Bu bağlamda, Türkiye’de taşra şehirlerde görevli müzik öğretmenlerinin iş doyumlarına odaklanan araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

İlgili ulusal araştırmalarda iş doyumunun 25’in üzerinde değişkenle ilişkisi incelenmiştir. En çok ele alınan değişkenler cinsiyet, kıdem ve çalışılan okul kademesidir. Ancak, bu üç değişkeni merkeze alan araştırmalar, örgütsel etkenler üzerine yapılan araştırmaların aksine, tutarlı olmayan sonuçlar raporlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, müzik öğretmenliği alanyazınında iş doyumunu ile bireysel özelliklerin bağlantısı hala belirsizliğini korumaktadır. Mevcut durum, üç değişken ile iş doyumunu arasındaki belirsizliği açıklığa kavuşturabilecek daha fazla bulguya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, Türkiye’deki ilgili araştırmalarda öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayan hizmetiçi eğitim uygulamaları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin gözden kaçtığı görülmektedir. Hizmetiçi eğitim, iş doyumsuzluğu için alınabilecek örgütsel tedbirler bağlamında etkili bir uygulamadır. Türkiye’de 1960’lardan günümüze, müzik öğretmenlerinin mesleki gelişimi konusunda bazı kronik sorunlar yaşanmakla birlikte, son yıllarda MEB tarafından hizmetiçi eğitim alanında önemli stratejik değişiklikler yapılmıştır. Bu nedenle, mesleki gelişim alanındaki güncel uygulamalar, hizmetiçi eğitim programları ile iş doyumunu temalı araştırmaların da güncellenmesini zorunlu kılmaktadır.

Yukarıdaki kavramsal ve kuramsal çerçeve doğrultusunda bu çalışmada; taşra bir ilde görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin ve iş doyumunu ile cinsiyet, kıdem, çalışılan okul türü ve hizmetiçi eğitime katılma değişkenleri arasındaki ilişkilerin saptanması amaçlanmıştır. Farklı coğrafi, ekonomik ve kültürel özelliklere sahip bir şehirdeki müzik öğretmenleri üzerinden elde edilecek olan sonuçların ilgili ulusal alanyazındaki bilgi birikimine katkı sağlaması beklenmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Nicel betimsel özellik taşıyan çalışma, tarama modeline göre yapılandırılmıştır. Tarama modelleri, evren hakkında genel bir bilgi edinmek amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup üzerinden yürütülen düzenlemeleridir (Karasar, 2014). Bu bağlamda çalışmada; ‘Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri nedir?’, ‘İş doyumunu düzeyi; cinsiyet, kıdem, çalışılan okul türü ve hizmetiçi eğitime katılma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?’ sorularına cevap aranmıştır.

### 2.2. Araştırmanın Kapsamı

Çalışma, taşra bir şehirde, merkez devlet okullarında kadrolu görev yapan 48 müzik öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırma, aynı ilde bulunan üniversitenin Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından desteklenmiş (Proje No: 2017/35) ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün işbirliği ile yürütülmüştür. Veriler, kısıtlı katılımcıdan oluşan bir çalışma grubundan elde edildiği için sonuçlar genellenebilir nitelik taşımamaktadır. Buna karşın araştırmada elde edilen sonuçların; araştırmanın yürütüldüğü şehir ile aynı veya benzer özellikler taşıyan farklı şehirlerde yapılacak olan araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılabilir nitelikte olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü şehrin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapısı genel bir özetle aşağıda sunulmuş ve çalışma grubuna ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

### 2.3. Şehir

Orta Karadeniz Bölgesi’nin iç kısmında yer alan şehir, tarihi miras ve kültürel doku bakımından oldukça zengindir. Şehir; tarım ve tarım ürünleri, doğal güzellik, güvenlik, mutfak ve iklim yapısı açısından da olumlu bir kent imajına sahiptir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2019). Buna karşın şehir, SEGE (2013) ve OKA (2014) Raporları’na göre, istihdam, eğitim, sağlık, erişilebilirlik, yaşam kalitesi, yoksulluk, üretim, gelir vb. sosyo-ekonomik yapı ve dinamikler bakımından birçok ile göre farklılık göstermektedir. Tarımdan sanayiye dönüşümün yeterince gerçekleşmediği şehir, gayri safi yurtiçi hasıla ve diğer sosyo-ekonomik gelişmişlik göstergeleri açısından bölge ve ülke ortalamasının oldukça altındadır (Barış, 2019).





**Tablo 1:** Çalışma grubuna ait tanımlayıcı bilgiler

Kişisel Özellikler		f	%	
Cinsiyet	Kadın	24	50,0	
	Erkek	24	50,0	
Kıdem	1-5 yıl	6	12,5	
	6-10 yıl	17	35,4	
	11-15 yıl	17	35,4	
	16 ve üzeri yıl	8	16,7	
Çalışılan okul türü	İlköğretim	20	41,7	
	Ortaöğretim	9	18,7	
	Güzel Sanatlar Lisesi	13	27,1	
	Özel Eğitim Kurumları	6	12,5	
Hizmetiçi eğitime katılma	Milli Eğitim Bakanlığı	Katıldım	7	14,6
		Katılmadım	41	85,4
	İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Katıldım	12	25,0
		Katılmadım	36	75,0

Tablo 1'e göre, çalışma grubunun; %50'si kadın, %50'si erkektir; %12,5'i 1-5 yıl, %35,4'ü 6-10 yıl, yine %35,4'ü 11-15 yıl, %16,7'si 16 ve üzeri yıl mesleki tecrübeye sahiptir; %41,7 çoğunluğu ilköğretimde, %18,7'si ortaöğretimde, %27,1'i Güzel Sanatlar Lisesi'nde, %12,5'i ise özel eğitim kurumlarında görevlidir; %14,6'sı Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmış, %85,4 çoğunluğu herhangi bir etkinliğe katılmamıştır; benzer şekilde %25'i İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmış, %75 çoğunluğu ise müdürlük tarafından düzenlenen herhangi bir etkinliğe katılmamıştır.

#### 2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada, Paul E. Spector tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 'İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey-JSS)' kullanılmıştır<sup>2</sup>. Her türlü özel ve kamu sektöründeki işgörenlerin iş doyumunu ölçmek için kullanılabilen ölçek 9 alt boyutlu (faktörlü) bir yapıya sahiptir. Alt boyutlar; 'ücret, terfi, yönetici, sosyal haklar, ödül, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim' şeklinde adlandırılmaktadır. Ölçekte toplam 36 madde yer almakta ve her alt boyut dört madde ile temsil edilmektedir. Alt boyutlardan alınan puanların toplamından tek bir 'toplam iş doyumunu' puanı elde edilebilmekte ve ölçek bu şekilde tek boyutlu olarak kullanılabilir (Spector, 1997; Yelboğa, 2009). Bu çalışmada, bulgular bölümünde, 'toplam iş doyumunu' ifadesi yerine 'genel iş doyumunu' ifadesi kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerlik-güvenirliliği bazı araştırmalarda sınanmıştır. Güllü'nün (2009), 197 öğretmen ile yürüttüğü çalışmada ölçeğin geneli için alfa değeri .73 hesaplanmıştır. Yelboğa'nın (2009) 380 beyaz yakalı ile yaptığı uyarlama çalışmasına göre ölçeğin geneli için elde edilen iç tutarlılık kat sayısı 0,78'dir. Alt boyutlara ilişkin katsayılar ise ücret için 0,63; yükselme olanakları için 0,69; denetim için 0,74; sosyal haklar için 0,65; performansa dayalı ödüllendirme için 0,71; işin yapılma şekli için 0,76; çalışma arkadaşları için 0,77; işin yapısı için 0,82 ve iletişim için 0,88'dir. Alt boyutlar, toplam varyansın %63,75'ini açıklamaktadır. Çalışmada ayrıca doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçek yapısının uyum indeksinin iyi olduğu saptanmıştır. Yelboğa (2012) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ölçeğin alfa değeri 0,82 bulunmuştur. Cerit'in (2014) çalışmasında ise doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğinin 36 madde ve 9 faktörlü yapısının uyum indeksinin iyi olduğu raporlanmıştır. Aynı çalışmada ölçeğin alt boyutları için alfa değerlerinin 0.68 ile .89 arasında değiştiği; ölçeğin geneli için alfa değerinin .81 olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin özgün formunda ve Yelboğa'nın (2009) uyarlamasında 6'lı likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Maddeler, 'Hiç katılmıyorum (1)...Tamamen katılıyorum (6)' şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte 17 olumlu ve 19 olumsuz ifade yer almaktadır. Maddeler çift yönlü yazıldığı için olumsuz ifadeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin her boyutundan en düşük 4, en yüksek 24 puan; genelinden ise en düşük 36, en yüksek 216 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek düzeyde iş doyumunu ifade etmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin genelinden ve alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamalar üzerinden yorumlanmasında düşük, orta ve yüksek sınıflaması benimsenmiştir. Düşük düzey için 1-2.66; orta düzey için 2.67-4.33; yüksek düzey için 4.34-6 kesme noktaları dikkate alınmıştır. Her bir boyuttan ve ölçeğin genelinden alınan puanlar bulgular bölümünde ayrı ayrı verilmiştir. Çalışmada ayrıca müzik

<sup>2</sup> Ölçek için kullanım izni alınmıştır. Yazar, ölçeğin bu araştırmada kullanılmasını uygun gören P. E. Spector'a ve A. Yelboğa'ya teşekkür eder.



öğretmenlerinin; cinsiyet, kıdem, çalışılan okul türü ve hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma durumlarını belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

## 2.5. Verilerin Analizi

Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Normallik varsayımı için her bir veri grubunun Shapiro-Wilk (W) istatistiği ( $N < 50$ ) değerleri ile çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir. Alanyazında normallik varsayımı için  $\pm 1$  ve  $\pm 3,29$  arasında değişen değerler önerilmektedir. Bu çalışmada  $\pm 2$  değeri (George ve Mallery, 2019: 114-115) referans alınmıştır. Normallik varsayımını karşılayan veri grupları için t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi, varsayımı karşılamayan veri grupları için Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi için  $p < ,05$  kabul edilmiştir. Varyans analizlerinde farkın anlamlı çıktığı durumlarda çoklu karşılaştırma testlerinden Fisher's LSD Testi kullanılmıştır. Veriler, SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde; müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular ile iş doyumunun cinsiyet, kıdem, çalışılan okul türü ve hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bulgular yer almaktadır.

### 3.1. Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri

Tablo 2: Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Boyutlar	$\bar{X}$	ss	Düzye
Ücret	2,60	,94	Düşük
Terfi	2,77	,82	Orta
Yönetici	4,05	1,10	Orta
Sosyal haklar	3,39	1,00	Orta
Ödül	3,56	,88	Orta
Çalışma koşulları	3,48	,59	Orta
Çalışma arkadaşları	4,38	,95	Yüksek
İşin doğası	4,88	,91	Yüksek
İletişim	4,15	,96	Orta
<b>Genel iş doyumunu</b>	<b>3,70</b>	<b>,64</b>	<b>Orta</b>

Tablo 2'ye göre, iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları farklılık göstermektedir. Müzik öğretmenleri; ücret ( $\bar{X}=2,60$ ) boyutunda düşük; terfi ( $\bar{X}=2,77$ ), sosyal haklar ( $\bar{X}=3,39$ ), çalışma koşulları ( $\bar{X}=3,48$ ), ödül ( $\bar{X}=3,56$ ), yönetici ( $\bar{X}=4,05$ ) ve iletişim ( $\bar{X}=4,15$ ) boyutlarında orta; çalışma arkadaşları ( $\bar{X}=4,38$ ) ve işin doğası ( $\bar{X}=4,88$ ) boyutlarında yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir. Genel iş doyumunu puan ortalaması ( $\bar{X}=3,70$ ) ise müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu işaret etmektedir.

### 3.2. Cinsiyete Göre Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları

Tablo 3: İş doyumunu ve cinsiyete ilişkin t-testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları

İş doyumunu	$\bar{X}/\bar{X}_{sıra}$	Cinsiyet		t/U	p
		Kadın (n=24)	Erkek (n=24)		
Ücret	$\bar{X}$	2,66	2,54	t=,42	,68
Terfi	$\bar{X}$	2,77	2,76	t=,04	,96
Yönetici	$\bar{X}$	3,97	4,14	t=-,52	,60
Sosyal haklar	$\bar{X}$	3,40	3,38	t=,04	,97
Ödül	$\bar{X}_{sıra}$	28,94	20,06	U=181,5	,03
Çalışma koşulları	$\bar{X}$	3,44	3,53	t=-,55	,59
Çalışma arkadaşları	$\bar{X}_{sıra}$	23,31	25,69	U=259,5	,55
İşin doğası	$\bar{X}_{sıra}$	22,96	26,04	U=251	,44
İletişim	$\bar{X}$	4,30	4,00	t=1,10	,28
<b>Genel iş doyumunu</b>	$\bar{X}_{sıra}$	<b>25,69</b>	<b>23,31</b>	<b>U=259,5</b>	<b>,56</b>



Tablo 3'e göre müzik öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $\bar{X}_{\text{sıra}}=25,69$   $U=259,5$   $p>.05$ ). Alt boyutlarda ise, sıra ortalamaları dikkate alındığında, kadın müzik öğretmenlerinin erkeklere göre ödül boyutunda daha yüksek düzeyde iş doyumu yaşadıkları görülmektedir ( $\bar{X}_{\text{sıra}}=28,94$   $U=181,5$   $p<.05$ ).

### 3.3. Kıdeme Göre Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları

Tablo 4: İş doyumu ve kıdeme ilişkin ANOVA ve Kruskal-Wallis testi sonuçları

İşdoyumu	$\bar{X}/\bar{X}_{\text{sıra}}$	Kıdem				F/ $\chi^2$	p
		1-5 yıl (n=6)	6-10 yıl (n=17)	11-15 yıl (n=17)	16 ve üzeri yıl (n=8)		
Ücret	$\bar{X}$	3,62	2,31	2,53	2,59	F=3,38	,03
Terfi	$\bar{X}$	3,62	2,72	2,63	2,50	F=3	,04
Yönetici	$\bar{X}$	5,33	4,04	3,69	3,88	F=4,04	,01
Sosyal haklar	$\bar{X}$	4,38	3,22	3,46	2,88	F=3,32	,03
Ödül	$\bar{X}$	4,12	3,50	3,44	3,53	F=,96	,42
Çalışma koşulları	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	40,75	22,82	21,35	22,56	$\chi^2=9,57$	,02
Çalışma arkadaşları	$\bar{X}$	4,83	4,24	4,54	3,97	F=1,28	,29
İşin doğası	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	27,08	22,91	26,18	22,38	$\chi^2=,86$	,83
İletişim	$\bar{X}$	4,79	4,06	4,07	4,03	F=1,03	,39
<b>Genel iş doyumu</b>	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	<b>40,58</b>	<b>22,88</b>	<b>22,26</b>	<b>20,63</b>	<b><math>\chi^2=9,20</math></b>	<b>,03</b>

Tablo 4'e göre müzik öğretmenlerinin genel iş doyumu [ $\chi^2_{(3)}=9,20$   $p<.05$ ] ile ücret [ $F_{(3-44)}=3,38$   $p<.05$ ], terfi [ $F_{(3-44)}=3$   $p<.05$ ], yönetici [ $F_{(3-44)}=4,04$   $p<.05$ ], sosyal haklar [ $F_{(3-44)}=3,32$   $p<.05$ ] ve çalışma koşulları [ $\chi^2_{(3)}=9,57$   $p<.05$ ] alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Fisher's LSD Testi sonuçlarına göre; 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip olan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ilgili alt boyutlarda diğer gruptaki öğretmenlere göre daha yüksektir.

### 3.4. Çalışılan Okul Türüne Göre Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları

Tablo 5: İş doyumu ve çalışılan okul türüne ilişkin ANOVA ve Kruskal-Wallis testi sonuçları

İşdoyumu	$\bar{X}/\bar{X}_{\text{sıra}}$	Çalışılan okul türü				F/ $\chi^2$	p
		İlköğretim (n=20)	Ortaöğretim (n=9)	GSL (n=13)	Özel Eğitim (n=6)		
Ücret	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	24,13	28,17	28,46	11,67	$\chi^2=6,80$	,08
Terfi	$\bar{X}$	2,72	2,83	2,98	2,33	F=,89	,45
Yönetici	$\bar{X}$	4,18	4,47	3,86	3,42	F=1,34	,27
Sosyal haklar	$\bar{X}$	3,54	3,53	3,23	3,04	F=,55	,65
Ödül	$\bar{X}$	3,71	3,78	3,36	3,17	F=1,00	,40
Çalışma koşulları	$\bar{X}$	3,60	3,67	3,15	3,54	F=2,06	,12
Çalışma arkadaşları	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	23,53	29,22	18,77	33,08	$\chi^2=5,62$	,13
İşin doğası	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	24,85	25,44	23,50	24,08	$\chi^2=,13$	,99
İletişim	$\bar{X}$	4,25	4,47	3,71	4,29	F=1,40	,26
<b>Genel iş doyumu</b>	$\bar{X}$	<b>3,75</b>	<b>3,92</b>	<b>3,57</b>	<b>3,46</b>	<b>F=,86</b>	<b>,47</b>

Tablo 5'e göre müzik öğretmenlerinin genel iş doyumu puan ortalamaları ( $\bar{X}=3,75$ ) [ $F_{(3-44)}=,86$   $p>.05$ ] ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamaları çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.



### 3.5. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Tarafından Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Etkinliklerine Katılma Durumuna Göre Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları

Tablo 6: İş doyumu ve hizmetiçi eğitime (MEB) ilişkin t-testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları

İşdoyumu	$\bar{X}/\bar{X}_{sıra}$	Hizmetiçi eğitime katılma durumu		t/U	p
		Katıldım (n=7)	Katılmadım (n=41)		
Ücret	$\bar{X}$	2,75	2,57	t=,45	,65
Terfi	$\bar{X}$	2,54	2,80	t=-,80	,43
Yönetici	$\bar{X}$	4,39	3,99	t=,88	,38
Sosyal haklar	$\bar{X}$	4,21	3,25	t=2,51	,02
Ödül	$\bar{X}_{sıra}$	36,43	22,46	U=60	,01
Çalışma koşulları	$\bar{X}$	3,50	3,48	t=,08	,94
Çalışma arkadaşları	$\bar{X}$	4,36	4,38	t=-,05	,96
İşin doğası	$\bar{X}_{sıra}$	22,36	24,87	U=128,5	,66
İletişim	$\bar{X}$	4,68	4,06	t=1,60	,12
<b>Genel iş doyumu</b>	$\bar{X}$	<b>3,95</b>	<b>3,65</b>	<b>t=1,16</b>	<b>,25</b>

Tablo 6'ya göre, müzik öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeyleri MEB tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitime katılma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $\bar{X}=3,95$   $t_{(46)}=1,16$   $p>.05$ ). Alt boyutlarda ise anlamlı farklılık olduğu; hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılan müzik öğretmenlerinin sosyal haklar ( $\bar{X}=4,21$   $t_{(46)}=2,51$   $p<.05$ ) ve ödül ( $\bar{X}_{sıra}=36,43$   $U=60$   $p<.05$ ) boyutlarında katılmayanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumu yaşadıkları görülmektedir.

### 3.6. İl Milli Eğitim Müdürlüğü (İMEM) Tarafından Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Etkinliklerine Katılma Durumuna Göre Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları

Tablo 7: İş doyumu ve hizmetiçi eğitime (İMEM) ilişkin t-testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları

İşdoyumu	$\bar{X}/\bar{X}_{sıra}$	Hizmetiçi eğitime katılma durumu		t/U	p
		Katıldım (n=12)	Katılmadım (n=36)		
Ücret	$\bar{X}$	2,33	2,69	t=-1,13	,26
Terfi	$\bar{X}$	2,46	2,87	t=-1,52	,13
Yönetici	$\bar{X}$	3,85	4,11	t=-,64	,53
Sosyal haklar	$\bar{X}$	3,08	3,49	t=-1,25	,22
Ödül	$\bar{X}$	3,08	3,72	t=-2,28	,03
Çalışma koşulları	$\bar{X}$	3,38	3,52	t=-,74	,46
Çalışma arkadaşları	$\bar{X}$	4,38	4,38	t=,00	1,0
İşin doğası	$\bar{X}_{sıra}$	22,58	25,14	U=193	,58
İletişim	$\bar{X}$	3,90	4,13	t=-1,07	,29
<b>Genel iş doyumu</b>	$\bar{X}$	<b>3,47</b>	<b>4,24</b>	<b>t=-1,42</b>	<b>,16</b>

Tablo 7'ye göre müzik öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeyleri İMEM tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $\bar{X}=3,47$   $t_{(46)}=-1,42$   $p>.05$ ). Alt boyutlarda ise hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmayan müzik öğretmenlerinin ödül boyutunda ( $\bar{X}=3,72$   $t_{(46)}=-2,28$   $p<.05$ ) katılanlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumu yaşadıkları görülmektedir.

## 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada; müzik öğretmenlerinin iş doyumları ve iş doyumlarının cinsiyet, kıdem, görev yapılan okul türü ve hizmetiçi eğitime katılma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar; müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu; iş doyumunun cinsiyet, çalışılan okul türü ve hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma durumuna göre farklılaşmazken kıdem değişkenine göre farklılaştığını; 1-5 yıl tecrübeye sahip müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının daha kıdemli öğretmenlere göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, ana tema ve ilgili değişkenlere göre ayrı ayrı tartışılmıştır.

**İş doyumu** puanları, müzik öğretmenlerinin genel iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu işaret etmektedir. Ulusal literatürde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Yıldız, 2004; Kılıç ve Yazıcı, 2012;





Dursun, 2015; İpek, 2018; Atayeter, 2019). Bu sonuçlara karşın farklı sonuçların da raporlandığı dikkat çekmektedir. Örneğin Aras (2012), Karabulut (2019) ve Kabakçı ve Güdek'in (2020) araştırma sonuçlarına göre müzik öğretmenleri yüksek düzeyde iş doyumunu yaşamaktadır. Umuzdaş'a (2020) göre ise müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri düşüktür. Müzik öğretmenleri Türkiye'de aynı öğretim programını uygulamakla yükümlü olmakla birlikte, görev yaptıkları iller; kültürel, sosyal ve ekonomik olarak oldukça farklıdır. Bu durumun, ulusal literatürde olduğu gibi eldeki sonuçlara da yansıtıldığı; müzik öğretmenlerinin genel iş doyumunu düzeylerinde farklılığa yol açtığı düşünülebilir.

Uluslararası iş doyumunu literatürüne bakıldığında farklı başlıkların iş doyumunu üzerinde etkili görülmektedir. Bunlardan biri de istihdam politikalarıdır. Sözleşmeli öğretmenlik statüsünde görevlerini yürüten müzik öğretmenlerinin öncelikleri, beklentileri ve kaygıları farklıdır. Yurt dışında okul müzik eğitimi; müzik derslerinin teorik ve pratik çerçevesini sunan çekirdek öğretim programı (co-curriculum) ve koro, bireysel çalgı, pop-caz-klasik orkestra, bando vb. seçenekler altında sunulan ders dışı müzik etkinliklerini kapsayan ders dışı öğretim programları (extra-curriculum) yoluyla eşgüdümlü yürütülmektedir. Öğrencilerin örgün eğitim çatısı altında yürütülen ders dışı etkinliklere katılması, aileler ve idareciler tarafından özellikle teşvik edilir. Hatta toplum, bu ders dışı müziksel etkinlikleri müzik derslerinden daha değerli görmektedir (Krueger, 2000). Bu nedenle müzik öğretmenlerinin iş yükü oldukça fazladır. Ayrıca müzik öğretmeninin performansına yönelik izleme, teftiş ve değerlendirme mekanizmaları etkin biçimde kullanılmakta (Eurydice Report, 2018), görev süresi uzatımında bu değerlendirme sonuçları etkili olmakta; dolayısıyla işlerini kaybetme olasılığı müzik öğretmenlerinin iş doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Buna karşın Türkiye'de müzik öğretmenleri, birçok ülkedeki uygulamanın aksine daimi kadro ile görev yapmaktadır (Eurydice Report, 2015). Yazılı ve sözlü sınavlardan sonra atanan bir müzik öğretmeni, kanunlarda tanımlanmış yüz kıyartıcı suçlardan herhangi birini işlemedikçe veya kendileri tercih etmedikçe görevini kaybetme kaygısı yaşamamaktadır ve emekli olana kadar sistemde kalmaktadır. Diğer taraftan, Türkiye'de müzik öğretmenlerinin maaş karşılığı ders yükü 15 saattir. Bu sayı Avrupa ülkeleri ortalamasının altındadır (Eurydice Report, 2015). Bunun yanı sıra öğretmenlere tören, kutlama vb. etkinliklerde görevler de verilebilmektedir. Ancak resmi bir görevlendirme yapılmadığı sürece, herhangi bir etkinlik için yükümlü değildirler. Müzik öğretmenleri öğrenci kulübü, tasarım ve beceri atölyeleri, egzersizler vb. faaliyetler kapsamında etkinlik gerçekleştirebilmektedir. Ders dışı saatlerde yürütülen bu etkinlikler isteğe bağlı gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Diğer ülkelerdeki iş yükü ile karşılaştırıldığında, Türkiye'deki müzik öğretmenlerinin iş yüklerinin daha az olduğu söylenebilir. Kısaca; daimi kadro ve iş yükü unsurlarının, çalışma grubunun iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği düşünülebilir.

**Cinsiyet** değişkenine ilişkin bulgular, müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının, cinsiyete göre değişmediğini göstermiştir. Literatürde benzer sonuçların raporlandığı görülmektedir. Türkiye'de yürütülen bazı araştırma sonuçları (İnandık, 2010; Aras, 2012; Kılıç ve Yazıcı, 2012; İpek, 2018; Karabulut, 2019; Oktay, 2019; Sarıçiftçi, 2019; Umuzdaş, 2020) müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını bulgulamıştır. Uluslararası literatürdeki araştırmalarında da (Stubblefield, 1983; Coleman, 1987; Ponce, 1994; Sabljak vd., 2020) benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Buna karşın Atayeter (2019), kadın müzik öğretmenlerinin erkeklere göre; eğitim politikası ve yönetimi, denetim, idareciler ve meslektaşlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi (dışsal) unsurlarda daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını saptamıştır. Yine iki farklı araştırmada (Dursun, 2015; Kabakçı ve Güdek, 2020), kadın müzik öğretmenlerinin erkeklere göre daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını ortaya konmuştur. Uluslararası literatürde ise Brown'un (2015) çalışması dikkat çekmektedir. Araştırmacı, erkek ve kadın müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark bulamazken, erkek müzik öğretmenlerinin çalıştıkları okul düzeyine göre iş doyumunu düzeylerinin farklılaştığını saptamıştır. Çalışmada, ortaokullarda görev yapan erkek müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının düşük olduğu raporlanmıştır.

Cinsiyet, araştırmalarda en fazla işlenen ve üzerinde en çok tartışılan değişkenlerden biridir. Bu nedenle cinsiyet değişkenine ihtiyatlı yaklaşılması gerekir. Eldeki sonucun, yukarıda serimlenen bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmemesi çeşitli nedenlere bağlanabilir. Bunlardan biri araştırmanın yürütüldüğü şehrin sosyal, kültürel ve ekonomik yapısıdır. Yöntem bölümünde açıklandığı üzere, Orta Karadeniz Bölgesi'nin iç kısmında yer alan şehir, istihdam, eğitim, erişilebilirlik, yaşam kalitesi, gelir vb. gibi başlıklarda diğer birçok ile göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte özellikle ulaşım, beslenme, barınma vb. temel ihtiyaçları karşılamak, taşra olarak nitelendirilebilecek bu şehirde öğretmenler için daha az maliyetlidir. Şahin'in (2007) çalışmasına göre; düşük sosyo-ekonomik çevrelerde çalışan öğretmenler, yüksek ve orta sosyo-ekonomik çevrelerdekine göre daha düşük tükenmişlik yaşamaktadır. Şehir, kadın ve erkek müzik öğretmenlerine özellikle ulaşım ve zaman konusunda daha rahat bir yaşam sunmakta; kişisel



yaşamlarına daha fazla zaman ayırabilmektedirler. Bu durumun kadın ve erkek müzik öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu etkilediği düşünülebilir. Bununla birlikte geleneksel aile yapısının nispeten varlığını koruduğu şehirde, kadın müzik öğretmenlerinin statüsü büyükşehirlerde görev yapanlara göre daha olumlu bir noktadadır. Aynı zamanda hem eş, hem anne, hem de öğretmen rollerini taşıyan kadın müzik öğretmenlerinin (Kertz-Welzel, 2009; Kurnaz-Baltacı vd., 2020) büyük çoğunluğunun aile köklerinin bu şehirde olduğu düşünüldüğünde, 'aile büyüklerinden' maddi ve manevi destek alabilecekleri bir yaşama sahip oldukları düşünülebilir. Bu iki unsurun kadın müzik öğretmenlerine iş doyumunu konusunda destek olduğu, erkek ve kadın öğretmenler için iş doyumunu kaynaklarının etkisini dengelediği söylenebilir. Genel bir ifadeyle; literatürdeki araştırma sonuçları göz önüne alındığında cinsiyetin bir değişken olarak iş doyumunu üzerindeki etkisinin farklılık gösterdiği açıktır. Bu durum, her araştırma sonucunun genelleme yapılmadan kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

**Kıdem** değişkenine ilişkin bulgular, müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının kıdeme göre farklılaştığını göstermiştir. 1-5 yıl arası kıdeme sahip müzik öğretmenlerinin iş doyumları daha kıdemli öğretmenlere göre daha yüksektir. Ulusal literatürde, iş doyumunu ve kıdem ilişkisini inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar sunmaktadır. Bazı çalışmalarda (Aras, 2012; Kılıç ve Yazıcı, 2012; Karabulut, 2019; Oktay, 2019; Sarıçiftçi, 2019; Kabakçı ve Güdek, 2020) iş doyumunun kıdeme göre farklılaşmadığı raporlanmıştır. Buna karşın, İnandık (2010), Dursun (2015) ve Atayeter'in (2019) araştırmalarında, daha kıdemli müzik öğretmenlerinin daha fazla iş doyumunu yaşadığı görülmektedir. İpek (2018) 5 yıldan az ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Yıldız (2004) ise kıdem ve iş doyumunun doğru orantılı biçimde arttığını saptamıştır.

Öğretmenlik mesleğinin ilk yılları oldukça kritiktir (Teweleit ve Harris, 2015). Bu süreçte, meslekten beklentiler ile karşılaşılan gerçeklik tam olarak birbiri ile uyumsuz. Alanyazında 'uygulama şoku' kavramıyla ifade edilen ve öğretmenlik sürecini olumsuz etkileyen bu durumun ortaya çıkmasında iki temel unsur rol oynar (Ballantyne, 2005, 2007). Bunlar; müzik öğretmenlerinin okullarda yaşadıkları fiziksel ve mesleki izolasyon ile ders dışı etkinlik taleplerinden kaynaklanan aşırı yüküdür. Özellikle, yeni göreve başlayan öğretmenler için bir sorun olan mesleki izolasyon (Lortie, 1975), müzik öğretmenleri arasında yaygın biçimde görülebilmektedir (Krueger, 2000; Padron, 2020). Kellermeyer (2009) mesleki izolasyondan kaçınmaya çalışan, idareciler ve meslektaşlarla işbirliği içinde olan müzik öğretmenlerinin stres, tükenmişlik, rol çatışması gibi sorunlardan daha az etkileneceğini ifade etmektedir. Otte'nin (2008) araştırmasında, müzik öğretmenlerinin iş doyumlarını arttıran unsurların başında idareci, toplum ve meslektaşlarını göstermeleri bu fikri desteklemektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin yaklaşık %20-30'unun mesleğin ilk üç yılında görevi bıraktıkları tahmin edilmekte (Teweleit ve Harris, 2015); zor çalışma koşulları, düşük maaş, toplumun müzik dersi ile ilgili algısı ve müzik eğitiminin okul müfredatındaki yeri ile birlikte 'uygulama şoku'nun da bu süreçte etkili olduğu ileri sürülmektedir (Ballantyne, 2005, 2007; Teweleit ve Harris, 2015).

Uygulama şoku, bir öğretmenin öğretime ilişkin tutumunu, mesleğe ilişkin anlayışını, sınıf içi pratiklerini ve meslekte uzun süre kalıp kalmayacağını belirleyen önemli bir unsurdur (Ballantyne, 2005). Eldeki araştırma bulgularına göre; uygulama şoku yaşamaya muhtemel olan 1-5 yıl tecrübeye sahip müzik öğretmenlerinin iş doyumları daha kıdemli öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum örgütsel tedbirlerin, yani MEB'in son yıllarda geliştirdiği ve İMEM tarafından etkili şekilde uygulanan hizmetçi eğitim stratejisine bağlanabilir. Göreve yeni başlayan öğretmenler, sınıf ve okul içi faaliyetler, okul dışı faaliyetler ve hizmetçi eğitim faaliyetleri olmak üzere toplamda 654 saatlik bir eğitim almakta ve bir yetişme sürecinden geçtikten sonra derse girebilmektedir. Eğitimin ağırlıklı kısmı; sınıf gözlemleri, tecrübeli meslektaşlarla buluşma, akademik ve diğer yayınları takip etme vb. geniş bir çerçevede hazırlanmış etkinliklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin, adaylık sürecinde girişimcilik, motivasyon, kültürel farklılıklarla mücadele, kariyer planlaması ve güncel uygulamalar gibi konularında paylaşımda bulunabilecekleri çok katılımlı formal ve informal ortamlar sunulmaktadır. Bu süreç, şehirdeki üniversiteden ve bazı diğer kurum ve kuruluşlardan alınan desteklerle daha da güçlendirilmektedir (Ağar, 2017). Formal etkinliklerin yanı sıra, öğretmenlerin kendi aralarında mesleki paylaşımına imkân sunan informal ortamların, etkili bir mesleki gelişim uygulaması olduğu bilinmektedir (Koner ve Eros, 2019). Kısaca; iyi planlanmış ortamlarda ve iyi yapılandırılmış uygulamalarla yürütülen bu mesleğe entegrasyon stratejisinin, çalışma grubundaki düşük kıdeme sahip müzik öğretmenlerinde beklenen olası uygulama şokunun etkilerini azalttığı ve bu gurubun iş doyumunu arttırdığı düşünülmektedir.

**Çalışılan okul türü** değişkenine ilişkin bulgular, müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının görev yapılan okul türüne göre farklılaşmadığını göstermiştir. Günümüzde okul müzik eğitimi; değişen eğitim



anlayışı nedeni ile farklı bir konuma yerleşmiştir (Sparkes vd., 1990; Hodge vd., 1994; Figueras, 2014). Bu durumun müzik dersine ve doğal olarak müzik öğretmenine yansımaları olumsuz olmuştur. Bu sonuçlardan biri istenmeyen öğrenci davranışlarıdır. Günümüzde birçok ülke, okullarda yaşanan disiplin sorunu ile uğraşmaktadır. Örneğin Türkiye’de, öğretmenler ders zamanının yaklaşık %27’sini sınıf içi düzeni sağlamaya ve idari işlere ayırmaktadır (TEDMEM, 2019). Ayrıca MEB’in raporlarına göre öğretmenlerin özellikle rehberlik, çatışma ve stres yönetimi, iletişim becerileri, sorun çözme teknikleri, sınıf yönetimi vb. konulardaki hizmetiçi eğitim talepleri, bu konuda yaşanan sorunları çözmede öğretmenlerin desteğe ihtiyaç duyduğunun bir göstergesidir (MEB, 2013, 2014). Öğrenci faktörünün müzik öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde etkili olduğu, literatürdeki çalışmalarla da ortaya konmaktadır (Heston vd., 1996; Bryant, 2012; Docker, 2012; Allen, 2014; Brown, 2015; Matthews ve Koner, 2017). Eldeki bulguyu bu bağlamda değerlendirdiğimizde; istenmeyen öğrenci davranışın her düzeydeki eğitim kurumunda benzer şekilde kendini gösterdiği ve mevcut durumun çalışma grubunun iş doyumlarında aynı etkiye sahip olduğu ileri sürülebilir.

**Hizmetiçi eğitim** değişkenine ilişkin bulgular, müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma durumuna göre farklılaştığını göstermiştir. Sonuçlar; İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının düşük olduğunu, buna karşın Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen etkinliklere katılan öğretmenlerin puanlarının yüksek olduğunu göstermiştir. Koner ve Eros’un (2019) belirttiği gibi; müzik öğretmenlerinin, kariyerleri boyunca değişen mesleki gelişim ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçların karşılanamaması stresle birlikte (Gordon (1997), müzik öğretmenlerinin iş doyumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Allen, 2014). Bu nedenle nitelikli hizmetiçi eğitimler, iş doyumunu açısından etkili örgütsel tedbirlerden biridir. Bu bağlamda eldeki sonuca göre, İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim programlarının, müzik öğretmenlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılayamadığı, bu durumun ise öğretmenlerin iş doyumlarına olumsuz yansıdığı söylenebilir. Diğer taraftan, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim etkinlikleri, Türkiye’nin farklı bölgelerinde yer alan Hizmet İçi Eğitim Merkezleri’nde yapılmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptığı şehirlerden farklı bir şehirde yürütülen bu etkinlikler, farklı bölgelerden gelen meslektaşların hem bireysel hem de mesleki paylaşımlarına imkan tanımaktadır. Dolayısıyla bu mekan ve atmosfer değişikliğinin, Bakanlık tarafından düzenlenen etkinliklere katılan müzik öğretmenlerinin iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Sonuç olarak eldeki veriler bütün olarak değerlendirildiğinde müzik öğretmenlerinin iş doyumlarını halihazırda besleyen ve geliştirilmesi gereken çeşitli unsurların var olduğu söylenebilir. Bu konuda daha çok veriye ulaşmak, çözüm önerileri sunabilmek açısından önemli görülmekte; MEB’in öğretmenler için kullanıma sunduğu modüller aracılığıyla, Türkiye çapında, genellenebilir nitelikte, iyi yapılandırılmış, geniş kapsamlı ve geniş katımlı araştırmalar yapılması önerilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Ağar, M. (2017). Yeni atanan öğretmenlere ilişkin gözlemler ve il milli eğitim müdürlüğü hizmetiçi eğitim programlarının yapılandırılması. G. Öztürk ve Ö. Öztürk (Eds.), *Müzik Öğretmenlerine Yönelik Hizmetiçi Eğitim Çalıştayı* (pp. 24-28). Tokat: GOP Üniversitesi Matbaası.
- Allen, A. D. (2014). *Sources of job satisfaction and dissatisfaction among public school music educators*. Unpublished Dissertation. The University of Kansas.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atayeter, F. (2019). *Müzik öğretmenlerinin müzik performans kaygılarının ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baker, V. D. (2007). Relationship between job satisfaction and the perception of administrative support among early career secondary choral music educators. *Journal of Music Teacher Education*, 17(1), 77-91.
- Ballantyne, J. (2005). *Effectiveness of preservice music teacher education: Perceptions of early-career music teachers*. Unpublished Dissertation. Queensland University of Technology.
- Ballantyne, J. (2007). Documenting praxis shock in early-career Australian music teachers: The impact of pre-service teacher education. *International Journal of Music Education: Practice*, 25, ISSN 1744-795X (online).
- Barış, S. (2019). 21. yüzyılda Tokat’ın ekonomik görünümü: TR83 ve Türkiye geneli ile bir karşılaştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 111-124.
- Bechen, E. F. (2000). *Sources of stress as perceived by preservice and inservice Iowa music educators*. Unpublished Dissertation, The University of Iowa.
- Brown, B. S. (2015). *A descriptive analysis of the job satisfaction of veteran music teachers in North Carolina*. Unpublished Dissertation, The University of North Carolina.
- Bryant, R. L. (2012). *Predictors of instrumental music teacher job satisfaction*. Unpublished Dissertation. Mercer University.





- Bullock, J. A. (1974). *An investigation of the personality traits, job satisfaction attitudes, training and experience histories of superior teachers of junior high school instrumental music in New York State*. Unpublished Dissertation, The University of Miami.
- Burnside, L. O. (2016). *K-12 Music teachers serving in schools for military dependents: A qualitative case study on job satisfaction and morale*. Unpublished Dissertation. Grand Canyon University.
- Cerit, Y. (2014). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun örgütsel kolektivizm ve bireysellik ile ilişkisi. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 55-66.
- Coleman, M. C. (1987). *The relationships between job satisfaction and personality traits among music teachers*. Unpublished Dissertation. North Texas State University.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Docker, R. K. (2012). *Job satisfaction of experienced and novice music teachers in high-poverty urban public schools*. Unpublished Dissertation. Pennsylvania State University.
- Dursun, Y. (2015). *Müzik öğretmenlerinin mesleki yeterlik algıları ile yaşam ve iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eurydice Raporu (2015). *Avrupa'da öğretmenlik mesleği: Uygulamalar, algılar ve politikalar*. Avrupa Komisyonu Eurydice Raporu, Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi.
- Eurydice Report (2018). *Teaching careers in Europe: Access, progression and support*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Figueras, E. J. (2014). *Constructing and contextualizing a multidimensional burnout profile of high school music teachers*. Unpublished Dissertation. Boston University.
- Foley, A. K. R. (2004). *The longevity, job satisfaction, and likelihood of leaving the profession of music educators in the States of Minnesota and Wisconsin*. Unpublished Dissertation. The University of Minnesota.
- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. New York: Roudledge.
- Gordon, D. G. (1997). *An investigation and analysis of environmental stress factors experienced by K-12 music teachers*. Unpublished Dissertation. The University of Northern Iowa.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding Job satisfaction*. Londra: The Macmillan Press Ltd.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin algularına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Heston, M. L., Dedrick, C., Raschke, D. ve Whitehead, J. (1996). Job satisfaction and stress among band directors. *Journal of Music Education*, 44(4), 319-327.
- Hodge, G. M., Jupp, J. J. ve Taylor, A. J. (1994). Work stress, distress and burnout in music and mathematics teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 64(1), 65-76.
- İnandık, Z. (2010). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin farklı demografik özelliklere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kabakçı, B. ve Güdek, B. (2020). Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(59), 2718-2730.
- Karabulut, D. C. (2019). *Müzik öğretmenlerinin mesleki doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaur, G. ve Khemka, G. (2016). A comparative study of job satisfaction among visually impaired and normal vision music teachers with special reference to Punjab. *Baba Farid University Nursing Journal*, 11(2), 71-74.
- Kellermeyer, R. J. (2009). *Personal beliefs and job satisfaction of Illinois elementary general music teachers*. Unpublished Dissertation. The University of Illinois.
- Kertz-Welzel, A. (2009). Philosophy of music education and the burnout syndrome: Female view points on a male school world. *Philosophy of Music Education Review*, 17(2), 144-161.
- Khristi, M. S. (2009). *A study of attitudes towards teaching profession and job satisfaction of music teachers in the schools of Gujarat State*. Unpublished Dissertation. Sardar Patel University.
- Kılıç, D. B. (2015). Türkiye'deki müzik öğretmenlerinin kişilikleri ve iş tatminleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 435-454.
- Kılıç, I. ve Yazıcı, T. (2012). Güzel sanatlar lisesi müzik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(2), 182-198.
- Koner, K. ve Eros, J. (2019). Professional development for the experienced music educator: A review of recent literature. *Update*, 37(3), 12-19.
- Krueger, P. J. (2000). Beginning music teachers: Will they leave the profession? *Update*, 19(1), 22-26.
- Kurnaz-Baltacı, I., Bölükbaş, S., Ateş, E. ve Yıldırım, B. (2020). *Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı: Tespitler ve Öneriler*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2019). *Tokat İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü: Genel Bilgiler*. Erişim adresi: <https://tokat.ktb.gov.tr/TR-60574/genel-bilgiler.html>
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher* (2. Baskı). Chicago: The University of Chicago Press.
- Lovett, M. T. (1982). *Job performance and job satisfaction of beginning teachers*. Unpublished Dissertation. Bowling Green State University.
- Mancini, N. (2008). *FCAT preparations and expectations as contributing factors to music teacher burnout*. Unpublished Master's Thesis. Florida State University.
- Mark, D. (1998). The music teacher's dilemma-Musician or teacher? *International Journal of Music Education*, 32(1), 3-23.
- Matthews, W. K. ve Koner, K. (2017). A survey of elementary and secondary music educators' professional background, teaching responsibilities and job satisfaction in the United States. *Research & Issues in Music Education*, 13(1), 1-25.
- MEB [Milli Eğitim Bakanlığı] (2013). *Hizmetiçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi*. Ankara: MEB Yayınları.
- MEB [Milli Eğitim Bakanlığı] (2014). *Hizmetiçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi Genel Değerlendirme Sonuçları*. Ankara: MEB Yayınları.
- MEB [Milli Eğitim Bakanlığı] (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. Ankara: MEB Yayınları.
- Moller, L. E. (1981). *The relationship of role perceptions of the secondary school music educator and the resultant effect on job satisfaction*. Unpublished Dissertation. The University of Kansas.
- NCES [US National Center for Education Statistics] (1997). *Characteristics of Stayers, Movers, and Leavers: Results from the Teacher Followup Survey: 1994-95*. Washington: U.S. Department of Education.



- Nimmo, D. J. (1986). *Factors of attrition among high school band directors*. Unpublished Dissertation. Arizona State University.
- OKA [Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı] (2014). *TR83 bölgesi ilçeleri sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı raporu*. Middle Black Sea Development Agency Publication.
- Oktay, Ç. (2019). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Otte, A. (2008). *Kansas rural high school choral teachers: Demographics, program characteristics, and job satisfaction*. Unpublished Master's Thesis. The University of Kansas.
- Ömür, Y. E. (2017). Eğitimde neoliberal yerleşme ve eleştirisi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 10-25.
- Padron, C. L. (2020). *Rural music teacher job satisfaction, retention, and music education's career ladder*. Unpublished Master's Thesis. Colorado State University.
- Parker, L. J. (1991). *The relationship between personality factors and job satisfaction in public school band directors*. Unpublished Dissertation. The University of Kansas.
- Pettinger, R. (2010). *Organizational Behaviour: Performance Management in Practice*. New York: Routledge.
- Phelps, T. K. (1982). *A survey of factors affecting job satisfaction and dissatisfaction of music educators in high schools and junior high schools in Idaho*. Unpublished Dissertation. The University of Utah.
- Ponce, F. K. (1994). *Job satisfaction among high school choral music teachers in the state of Ohio*. Unpublished Dissertation. Ohio State University.
- Qualls, B. A. (1986). *A study of the factors influencing job satisfaction among Texas high school band directors*. Unpublished Dissertation. North Texas State University.
- Rinehart, J. S. ve Short, P. M. (1993). Job Satisfaction and Empowerment among Teacher Leaders, Reading Recovery Teachers, and Regular Classroom Teachers. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, 12-16 April, Atlanta*.
- Robertson, S. (1986). Caution! Stress can be harmful to your health. *American Music Teacher*, 35(5), 36-38.
- Sabljar, M., Opić, S. ve Begić, J. S. (2020). Piano teachers' job satisfaction in music schools in the Republic of Croatia. *Journal of Elementary Education*, 13(4), 497-518.
- Sarıçiftçi, S. (2019). *Özel eğitim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki doyumlarının ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Scott, B., Stone, B. ve Dinham, S. (2001). "I love teaching but..." International patterns of teacher discontent. *Education Policy Analysis Archives*, 9(28), 1-18.
- SEGE [Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması] (2013). *İllerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü raporu*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı Bilgi ve Belge Yönetimi Dairesi Başkanlığı Yayınları.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038.
- Sparkes, A. C., Templin, T. J. ve Schempp, P. G. (1990). The problematic nature of a career in a marginal subject: Some implications for teacher education programs. *Journal of Education for Teaching*, 16(1), 3-28.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequence*. California: SAGE Publications.
- Stoltenberg, K. T. (2019). *Perception of administrative support and how it relates to professional growth and job satisfaction of elementary music teachers*. Unpublished Master's Thesis. The University of Kansas.
- Stubblefield, P. (1983). *The relationship between stress, job satisfaction, and teaching assignments among music educators in the State of Michigan*. Unpublished Dissertation. Michigan State University.
- Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TEDMEM (2019). *2018 Eğitim Değerlendirme Raporu (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 5)*. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Teweleit, R. ve Harris, D. (2015). Avoiding praxis shock: Optimizing preservice music education and mentoring for early-career music teacher success. *Praxis*, 1(2), ISSN 2374-5452 (online).
- Umuzdaş, S. (2020). The relationship between music teachers' work motivation and job satisfaction. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5(9), 698-744.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey. *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldız, G. (2004). Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu. *1924-2004 Musiki Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumu*, Süleyman Demirel Üniversitesi, 7-10 Nisan, Isparta.