

# ADAMS'IN EŞİTLİK TEORİSİ BAĞLAMINDA MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

## A Study of Music Teachers' Job Satisfaction Using Adams' Equity Theory

Gönderim Tarihi: 17.02.2016

Kabul Tarihi: 21.09.2016

Deniz Beste ÇEVİK KILIÇ\*

**ÖZ:** Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Dolayısı ile gereksinimleri karşılanamayan bireylerde düşük motivasyon, performans ve doyumsuzluk görülebilmektedir. Adams Eşitlik Teorisine göre (1963), iş tatmini, kişinin algıladığı girdi-çıkıtı dengesine bağlı olmaktadır. Yani, kişinin işi için yaptığı emekler (girdi) ile sonuçta elde ettiği değerler (çıkıtı) arasındaki denge önem arz etmektedir. Bu araştırmada Adams'ın Eşitlik Teorisine göre müzik öğretmenlerin iş yaşamlarındaki tatminlerine ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmacı, nitel veri toplama aracı olan "görüşme tekniği"ni uygulamıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yoluyla seçilen İzmir ili merkezde çeşitli devlet okullarında görev yapan sekiz müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen nitel verilerin analizi aşamasında betimsel analiz kullanılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, müzik öğretmenleri meslekleri için buldukları fedakârlıkları; maddi giderler, emek, harcadıkları iş gücü, hem okuyup hem harçlıklarını kazanmaları gerektiği için beraberinde gelen olumsuz şartlar, fiziksel yorgunluktan ve akabinde yaşadıkları sağlık problemleri olarak ele alırken; diğer bir kısmı, başkasının yanında kalmak zorunluluğundan doğan zorluklar olarak belirtmektedir. Buna karşılık öğretmenlerin çoğunluğu, elde ettiği değerleri; düzenli alınan maaş, sağlık güvencesi, terfi şansları, devletin sunmuş olduğu sosyal şartlar, emeklilik hakkı, öğrencilerin gösterdikleri sevgi ve saygı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, toplum içinde kazanılan saygınlık ve statü olarak vurgulamaktadır. Ayrıca, bazı öğretmenler kendi sarf ettikleri emeğin diğer arkadaşlarına göre daha çok olduğunu düşünmektedir. Öğretmenler, kendilerinden daha az emek sarf eden arkadaşlarıyla aldıkları ücretin aynı olmasının iş motivasyonlarını, tatminlerini ve performanslarını

\* Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi/Necatibey Eğitim Fakültesi/Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü/Müzik Eğitimi Anabilim Dalı, beste@balikesir.edu.tr

olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Araştırmanın bir diğer bulgusunda; öğretmenlerin bazıları, toplumda yer edinip daha çok kazanç sağlayabilme durumunun doğmasından, övülmekten, öğrencilerin dersten memnun olmalarından, işlerine son verilme kaygılarının olmamasından, çalışma koşullarından, yöneticilerin davranışlarından ve iş arkadaşlarının takdir etmesinden doğan değerler üzerinde durmaktadır. Buna ilaveten, öğretmenlerin büyük çoğunluğu, kendilerinin belirledikleri Girdi/Çıktı oranlarının; davranışlarını, motivasyonlarını ve tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilediğini, mesleklerini çok sevdipleri için her türlü çabayı gösterdiklerini ve emeklerinin karşılığında aldıkları kazançların kendilerini mutlu ettiğini belirtmektedir. Bir başka bulguda, öğretmenler iş arkadaşlarının Girdi/Çıktı oranları ile kendi Girdi/Çıktı oranlarının eşit olması gerektiğini savunmaktadır. Çünkü her bireyin eşit şartlarda eşit muamele görmesinin iş tatminlerine, davranışlarına ve performanslarına olumlu yansıdığı üzerinde durulmaktadır. Aksi takdirde, iş koşullarında adaletsiz ve eşit olmayan koşullarda çalışıldığında, bu durumun davranışlarına olumsuz yansıtacağı ve dolayısı ile işlerine karşı soğuk davranışlar sergileyebileceği ortaya çıkarılmıştır. Dolayısı ile elde edilen sonuçlara göre, Adams'ın Eşitlik Teorisi'nin müzik öğretmenlerinin iş tatminlerini anlamada faydalı bir bakış açısı sunduğunu ortaya koymaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Adams'ın Eşitlik Teorisi, Müzik Öğretmeni, İş Tatmini.

**ABSTRACT:** Since job satisfaction of people depends partly on degree to which their needs and desires are met, individuals with unmet needs in low motivation, performance and dissatisfaction can be seen. According to Adams' equality theory (1963). Job satisfaction depends on the person detected by the input-output balance. So, the effort he made for the person's job (input) and ultimately the values obtained (output) is important between the balance. In this study music teachers' views about job satisfaction in life were aimed to determine according to Adams' Equity Theory. The study data were collected in semi-structured interviews, a qualitative data collection tool. The study sample included eight music teachers who work in different public schools in the province of İzmir. The participants were selected using convenience sampling, a purposive sampling method. The qualitative data were analyzed using descriptive analysis. The study found that some music teachers described their professional sacrifices as financial expenses, effort and labor, negative conditions caused by the necessity of continuing their educations and earning money at the same time, fatigue and resultant health problems. Others said that they had difficulties since they had to live with someone else. A majority of the teachers said that they valued their profession for its regular salary, health insurance, promotions, state social benefits, retirement, love and respect from their students, relationships with colleagues and reputation and status in society. Moreover, some teachers thought that they spent more effort than their colleagues. The teachers said that this negatively affects their professional motivation, satisfaction and performance since they are paid the same salary as their colleagues who spent less effort than they do. Another finding of the study indicated

that some teachers emphasized the value created by their ability to earn more income due to their status in society, being praised, their students' being satisfaction with their lessons, not having to worry about being dismissed from their jobs, working conditions, the behavior of their administrators and their colleagues' appreciation. In addition, a majority of the teachers said that the input/output ratios they determined positively affected their behavior, motivation and satisfaction. They make every effort because they love their jobs so much, and they are happy to be paid in return to their efforts. Another finding showed that teachers thought the input/output ratios of their colleagues should be equal to their own input/output ratios. They stressed that equally treatment for all positive affects their professional satisfaction, behavior and performance. It was found that unfair and unequal conditions negatively affect their behavior and harm their attitudes towards their jobs. Thus, the study results showed that Adams' Equity Theory provides useful insight into music teachers' job satisfaction.

**Keywords:** Adam's Equity Theory, Music Teacher, Job Satisfaction.

## GİRİŞ

İş tatmini, bireyin çalışma hayatına ilişkin olumlu/olumsuz duyguların bütünüdür. Hackman ve Oldhman'a (1975) göre iş tatmini, "çalışanların işinden duyduğu mutluluk; Locke'ye (1976) göre iş tatmini, "kişinin işine karşı beslediği olumlu duygular"dır (Locke, 1976; Muchinsky, 2000). Dolayısı ile iş tatmini, bireyin genel olarak işine bakış açısını (Robbins, 1991: 130) ve işiyle ilgili duygusal reaksiyonlarını (Greenberg ve Baron, 1995: 169) belirtmektedir.

1930'lu yıllardan sonra, çalışanların motivasyonlarına ve iş tatminlerine yönelik kavramlar ortaya çıkmıştır. Bunun neticesinde, çalışanların iş tatminleri ve performansları araştırmacılar tarafından incelenmeye başlanmıştır (Eren, 2007: 178). İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar için, Spector (1997) 5000'in üzerinde araştırma olduğunu belirtirken, Oshagbemi (1996) ise, bu rakamın tüm makale ve bildirilerin sayılması halinde 7000'in üzerinde olduğunu belirtmektedir (Baş ve Ardıç, 2002: 72). Bu çalışmalarda, araştırmacıların, iş tatminine ilişkin farklı teorilerden faydalandığı, iş tatminini etkileyen değişkenler ve iş tatmini ile değişkenler arasında ilişkinin olduğunu ortaya çıkaran çeşitli çalışmalar mevcuttur (Bilgiç, 1998; Avcı ve Karatepe, 2000; Oshagbemi, 2000; Ilies ve Judge, 2002; Çarıkçı, 2004; Erdil vd., 2004; Saari ve Judge, 2004; Erel, 2005; Kim vd., 2005; Olguntürk, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu konuda, Cherrington (1994), iş tatminini etkileyen faktörlerin işin kendisi ile ilgili olan değişkenler olduğunu ve bu

değişkenlerin başarı, maddi ödüller, ücret ve tanınma fırsatı olduğunu belirtmektedir (Cherrington, 1994: 287).

Yapılan çalışmalarda iş tatminini veya tatminsizliğini etkileyen diğer unsurların ise; çalışma grubu, iş güvencesi, terfi, takdir edilme, çalışma koşulları ve yönetim biçimi olduğu vurgulanmaktadır (Friday ve Friday, 2003: 429-430; Yüksel, 2003: 216). Yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin iş tatminsizliğinin kaynakları olarak iş yükleri ve beklentileri; öğrencilerin performansı, davranışları; arkadaşları, idari personel; çeşitli evrak işleri; düşük ücret; kendini geliştirme olanakları; mesleğe yönelik saygının azalması gibi nedenler ortaya çıkarılmıştır (Thompson, McNamara ve Hoyle, 1997). Koustelios (2001) tarafından yapılan araştırmada da, Yunanlı öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırmadan elde edilen verilere göre, öğretmenlerin işin kendisinden iş tatmini yaşadıkları, ancak ücret ve terfi boyutunda iş tatminsizliği yaşadıklarını saptanmıştır. Böylelikle, işinden tatmin olamayan bir birey, hayal kırıklığı yaşamakla birlikte, işine karşı olumsuz tepkiler gösterebilmektedir. Bu durumda, bireyin iş verimi ve performansı düşer, işine devamsızlık yapar, işinden ayrılır, işinde uzun molalar verir, işini erteler, kurallara uymaz, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı davranışlarında tepki gösterir (Vecchio, 1995: 132; Dole ve Schroeder, 2001: 235-236; Sun, 2002: 5; Eren, 2007).

Literatürde iş tatminini açıklamaya yönelik “süreç” ve “kapsam” teorileri olarak faydalanan teoriler bulunmaktadır (Locke, 1976: 1297-1349). “Kapsam teorisi”; insan ihtiyaçlarıyla motive edici unsurlar üzerinde; “Süreç teorileri” ise, temel ihtiyaçlarla motive edici unsurlar ve bireyin davranışı üzerinde önemli etkide bulunan çevre faktörleri üzerinde durmaktadır. Süreç teorileri iş durumlarına göre, bireysel davranışlara dayanan zihinsel süreçlerle ilgilendikleri ve insanların nasıl motive edildikleri önemlidir. Kapsam teorilerinden en çok kullanılan teoriler, A. Maslow’un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı”, F. Herzberg’in “Çift Faktör Teorisi” vb; V. H. Vroom’un “Beklenti-Değer Teorisi”, Adams’ın “Eşitlik Teorisi” vb. süreç teorilerinden en çok kullanılan teorilerdir (Kapoor, 2004: 4; Eren, 2007: 532-545).

İş tatmininin incelenmesinde motivasyon kuramlarının etkisi bulunmaktadır. Literatürde en fazla rastlanan motivasyon kuramlarından olan Adams’ın Eşitlik Kuramı, önemini koruyan ve iş tatmini çalışmalarında kullanılan bir teoridir. Adams’ın (1963) teorisi (Adams Equity Theory), Leon Festinger’in Bilişsel Çelişki teorisine dayalı bir denge teorisidir. Bu teoriye göre birey, yaptığı işte girdi (G)-çıkıtı (Ç) hesabı yapmaktadır. Yani, bireyin işi için yaptıkları ve bulunduğu fedakârlıklar (girdi) ve sonuçta elde ettiği değerler (çıkıtı) arasındaki denge önem taşımaktadır (Huseman vd., 1987:

22). Girdiler, bireyin örgüte verdikleri iken (ustalığı, emeği, aldığı eğitim, tecrübe vb.); çıktılar ise, örgütün bireye verdikleridir (saygınlık, ücret, takdir, mesleğinde ilerleme vb.) (Adams, 1963: 67, 422). Yapılan bir çalışmada, alınan eğitim ve emek gibi bireyin örgüte verdikleri ile ücret, saygınlık ve terfi gibi örgütün bireye verdikleri arasındaki oranın önem taşıdığı vurgulanmaktadır (Colquitt vd., 2001:426). McShane ve Von Glinov (2009), bireylerin emek, gayret, harcanan iş, ücret, takdir ve saygınlık gibi girdilerinin ve çıktılarının iş hayatında önemli rol oynadığı üzerinde durmaktadır.

Eğer  $G$  ile  $\Ç$  eşit ( $G=\Ç$ ) ise denge durumu vardır. Bir başka deyişle, birey mesleğinin ve yaptığı işin karşılığını aldığını hissediyordur. Bu durum bireyi tatmin eder. Bazen bireyler bir mesleğe sahip olabilmek için çok emek sarf eder. Örneğin, üniversitede akademisyen olmak için birey üniversite sonrası ortalama 6-7 sene süren yüksek lisans ve doktora yapmaktadır ( $G$ ). Bu süreçte epey zorluklar yaşar. Bir yerde akademisyen olduğu zaman kendisine belli ücret verilir, çalışma ortamı sağlanır, sosyal haklar sunulur ( $\Ç$ ). Yapılan bir çalışmada, çalışanların kendilerini başkaları ile karşılaştırma yoluna gittikleri belirtilmektedir. Dolayısı ile bireyler, kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit ücret ödenmesini, girdiler ve çıktılarının eşit olmasını beklemektedir (Barling ve Michelle, 1993:651). Eğer birey emeğinin karşılığı olarak maaşını az bulur, çalışma ortamı ve sosyal haklarının yetersiz olduğunu düşünürse dengesiz bir durum olur ( $G>\Ç$ ). Bu dengesiz durum bireyi mutsuz eder. Başka bir çalışmada, bireylerin işlerinde zaman ve çaba harcadıkları, emeklerinin karşılığı olarak da, ücret konusunu az bulduklarında ve çalışanların adaletsiz bir durumla karşılaştıklarında oluşan dengesiz durumun bireyi mutsuz ettiği belirtilmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998: 2-3). Bu dengesiz durumu gidermek için birey daha iyi ücret veren ve olanakları daha iyi olan bir üniversiteye geçmeyi deneyebilir. Yani  $\Ç$ 'yi artırabilir. İkinci yol olarak yaptığı işte daha az emek harcayabilir ve işine özen göstermeyebilir. Yani  $G$ 'yi azaltabilir. Her iki durumda da birey ( $G=\Ç$ ) denge durumunu yakalamaya çalışır. Dolayısı ile birey, çalıştığı ortamdaki her dengesiz durumda bu eşitsizliği giderici davranış olarak işine daha az emek harcamak veya işine daha az özen göstermek gibi çeşitli davranışlar sergilemektedir (Koçel, 1995). Bu bağlamda, bu teoride matematiksel olarak  $G$ ,  $\Ç$  ye bölünür ( $G/\Ç$ ). Bu oran 1 ise denge durumu vardır. Eğer 1'den fazla ise ( $G>\Ç$ ) birey emeğinin karşılığını alamıyor demektir. Eğer 1'den az ise birey emeklerinin karşılığında fazlasını alıyor dur ( $\Ç>G$ ) (Adams, 1963).

Bu teoride bireyin iş arkadaşlarının yaptıkları işlerinin karşılığı olarak ne aldıkları da büyük önem arz eder. Örneğin, bir devlet üniversitesinde per-

formansa bakılmaksızın bütün profesörler aynı maaşı alırlar. Emeklerinin karşılığını aldığını düşünen bir profesör düşünelim ( $G=\Ç$  veya  $G/\Ç=1$ ). Bu profesör çalıştığı ortamdaki diğer profesörleri gözlemleyebilir. Eğer arkadaşlarının hak ettiklerinden daha fazla maaş aldığını gözlemlerse ( $\Ç>G$ ) dengesiz bir durum oluşur. Kendi  $G/\Ç$  oranı ile diğer profesörlerin  $G/\Ç$  oranı bir değildir. Bu dengesiz durum bireyi rahatsız eder ve karşısına iki seçenek çıkarır. Birincisi kendi  $G$ 'sini azaltabilir. Yani işine daha az özen gösterir ve emek harcar. Dolayısı ile birey, kıyaslama sonucunda oranlar eşit olmadığı takdirde rahatsız olmaktadır. Bu durumda da birey, mevcut eşitsizlikleri düzeltmeye yönelik olarak işinde daha az emek harcama gibi hareketleri sergilemeye başlamaktadır (Greenberg, 1990:401). Bu şekilde hem kendisi için ( $G>\Ç$ ) hem de arkadaşları içinde ( $G>\Ç$ ) durumu oluşturur. İkinci yol iş arkadaşları ile konuşabilir ve onlara daha fazla çalışmanın önemini ve maaşlarının hakkını vermemiz gerektiğini söyleyebilir. Bu şekilde arkadaşlarını kendisi gibi ( $G=\Ç$ ) durumuna getirebilir. Bu bağlamda, kısacası bireyler aynı işi yapan başka bir bireyle karşılaştırıldıkları takdirde, kendi  $G/\Ç$  oranının diğer iş arkadaşının  $G/\Ç$  oranı ile aynı olmasına çaba göstermektedir (McShane ve Von Glinov, 2009: 102).

Kısacası, Adams'ın Eşitlik Teorisi'nde, girdi-çıktı oranının dengeli olduğu durumlarda birey doyuma ulaşmaktadır. Hak ettiğinden fazla veya az ödül sunulduğunda bu durum bireye rahatsızlık vermektedir ve bireyin doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Yani, hak ettiğinden fazla ödül alan bireyde suçluluk duygusu, hak ettiğinden az ödüllendirilen bireyde ise adaletsiz tutumlara neden olmaktadır. Bunun sonucunda, dengesiz ve tutarsız durumların bireyde çelişki yarattığı, zihninde rahatsızlık meydana getirdiği ve fiziksel/psikolojik telafi aramaya ittiği görülmektedir (McCullough, 2000). Adams (1963) teorisinde, eşitsizlik olması durumunda iki hissin olabileceğinden de bahsetmektedir. Bunlardan birincisi, eğer bir kişi diğerlerine göre az ödüllendirildiğini düşünürse bu durumu düzeltmek için bir şeyler yapmaya motive olacağını; kendisinin diğerlerinden daha çok ödüllendirildiğini düşünmesi durumunda ise suçluluk duygusu hissedeceğini ifade etmektedir.

Sonuç olarak, eşitlik kuramının temel bileşenleri; bir işe kişilerin yaptıkları katkılar, çalışanların bir işle ilgili elde ettikleri ödüller/cezalar olarak tanımlanan çıktılar, çalışanların kendi girdilerini ve çıktılarını diğer bireylerle kıyaslaması, çalışanların kendilerinin eşit/eşit olmayan durumda olduklarıyla ilişkin algılamalarını belirleyen karşılaştırmalar, eşitsizlik durumunda bireylerin göstereceği davranışsal ve psikolojik tepkileri kapsamaktadır (Bolino ve Turnley, 2008). Bu teoriye göre, bireyin çalıştığı yerde

eşit muamele görmesi bireyin motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü çalışma ortamında birey, kendi girdi ve çıktıları diğer kişilerin girdi ve çıktıları ile karşılaştırmaktadır (McCormick ve Ilgen, 1980: 307; Balcı, 1989: 24; Can vd., 1995: 331). Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere, iş tatminin birçok faktörden etkilenmesi ve birçok iş davranışı ile ilişkili olması, çalışanların iş tatmin düzeylerinin ortaya çıkarılması açısından önemlidir.

Literatürde eşitlik kuramı alanında kişilerin eşitlik algılarının varlığına ilişkin, kişilerin eşitsizlikle ilgili durumları ne şekilde çözdüklerine ilişkin ve bireylerin eşitlik algıları üzerindeki demografik etkilerine ilişkin çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Carrell ve Dietrich, 1978). Alanyazında öğretmenlerin iş tatminlerini ortaya çıkaran çeşitli araştırmalar da mevcuttur (Marx ve Granger, 1992; Bishay, 1996; Şahin, 1999; Hops ve Reschly, 2002; Telliöğlü, 2004; Kağan, 2005; Sulu, 2007; Yılmaz, 2007, Gürbüz, 2008; Gigin, 2009; Şahin ve Dursun, 2009). Bir çalışmada, başarıma duygusunun iş tatmini ilgili varyansı önemli düzeyde açıkladığı üzerinde durulmaktadır (Bruk-Lee vd., 2009). Buna ilaveten, yapılan diğer bir araştırmada, öğretmenlerin çalıştığı kuruma yönelik davranışlarında iş tatminlerinin önemli bir faktör olduğu üzerinde durulmaktadır (Reyes ve Shin, 1995). Dolayısı ile öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Çalışılan okulun fiziksel koşulları (Chaplain, 1995); çalışma arkadaşları (Saygı vd., 2011); ücret (Xiaofu ve Qiwen, 2007), cinsiyet (Callister, 2006; Can ve Soyer, 2008); okul müdürlerinin yöneticilik becerileri (Yaşar vd., 2012); kişilik özellikleri (Sabharwal ve Corley, 2009) öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde etkili olmaktadır. Hogan (2009), tüm kurumların başarı veya başarısızlıklarının bireylerin kişiliklerine bağlı olduğunu belirtmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, daha çok çeşitli teoriler kullanılarak (Dawis, 2002; Holland, 1997) öğretmenlerin iş tatminlerini ortaya çıkaran çalışmalara rastlanmıştır. Bu konuda, Türkiye'de yapılan çalışmalar müzik öğretmenlerinden ziyade müzik öğretmeni adayları üzerinde çeşitli teoriler (Beş Faktörlü Kişilik Modeli, Holland'ın Teorisi) kullanılarak ele alınmıştır. Beş faktörlü kişilik modeline dayanarak Çevik (2011) araştırmasında, Türk müzik öğretmeni adaylarının yaratıcı, sosyal ve coşkulu olduklarını ve ileride öğretmen oldukları zaman işlerinden tatmin olacaklarını ortaya koymuştur. Çalışmada, deneyime açıklık ve dışadönük boyutları yüksek olan bireylerin okudukları bölümden tatmin oldukları belirtilmektedir. Çevik vd., (2013), farklı bir teori olan Holland'ın teorisi kullanılan araştırmada, müzik öğretmeni adaylarının artistik ve sosyal kişilik özelliklere sahip oldukları ve gelecekte müzik öğretmeni olarak çalışmaktan tatmin olacakları ortaya çıkarılmıştır.

Peker (2002), ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş tecrübeleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Seferoğlu (2004) çalışmasında, okulların başarı grafiğinin başarılı öğretmenlerle yüksek olabileceğini, çalışma ortamındaki olumsuz faktörlerin iş yaşantısını etkilediğini ve bu durumun bireylerin motivasyonlarını düşürdüğü üzerinde durmaktadır. Ingersoll (2001), öğretmenlerin işlerinden tatmin olmadığı durumlarda, işlerine isteksiz oldukları ve işten vazgeçtiklerini vurgulamaktadır. Zainalipour vd., (2010), ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adaletleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Atalay (2005) çalışmasında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin kendilerine adil davranıldığında işlerine ve yöneticilerine karşı daha olumlu tutumlara sahip olduklarını ortaya çıkartmıştır. Aslam vd., (2012) araştırmalarında, örgütsel adaletin iş tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğunu vurgulamaktadır. Araştırmacılar tarafından, çalışanların idarecilerini adil buldukları takdirde; maaşları, gelecekteki fırsatları, iş arkadaşları ve idarecileri ile olan ilişkileri bakımından daha tatmin olacakları belirtilmektedir. Dolayısı ile yaptıkları işlerin kazanımlarını ve ödülleri yeterli bulanlar, yaptıkları işlerin kazanımlarını ve ödülleri yetersiz bulanlara göre daha tatminkârdır. Ayrıca, ödülleri yetersiz bulan bireylerin buldukları işten ayrılmaya karar verebilecekleri belirtilmektedir. Bu bakımdan, örgütsel adalet ve iş tatmini arasında olumlu ve çok önemli bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Çalıştıkları iş yerlerinde örgütsel adaletin olduğuna inanan çalışanların daha memnun ve tatminkâr oldukları belirtilen çalışmada, adaletin iş tatmini üzerinde çok önemli ve olumlu bir etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Hoy ve Tarter (2004) çalışmalarında öğretmenlerin iş tatminlerini, iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkileri bakımından ele almışlardır. Bu çalışmada, iş tatmininde öğretmenlerin iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerinin birbirleriyle çok yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir. Chase (1985) iş tatmininin, öğretmen etkililiği ve öğretmenin işinin her boyutuyla ilişkili olduğu ve iş tatmini yüksek öğretmenlerin çevreleri ile daha sağlıklı ilişkiler kurduğunu belirtmektedir. Heller, Clay ve Perkins (1993), öğretmenlerin iş tatminlerinin arttırılmasına yönelik daha fazla çalışmaların olmasının gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Her ne kadar öğretmenlerin iş tatminlerini ortaya çıkaran çeşitli çalışmalar olsa bile müzik öğretmeni adaylarının ve diğer branşlarda öğrenim gören öğretmen adaylarının iş tatminleri başka teoriler ışığı altında incelenmiştir (Dawis, 2002; Holland, 1997). Bu çalışmada, Adams'ın Eşitlik Teorisi'nin ışığı altında araştırmaya farklı bir perspektiften bakmak amaçlanmıştır. Çünkü müzik öğretmenlerinin iş tatminlerini Adams'ın Eşitlik Teorisi'nin ışığı altında ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Oysaki



müzik öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi onların çalışma performanslarının artmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısı ile iş tatmin düzeyi yüksek oldukça iş performanslarına, işten memnuniyet düzeylerine, işlerine motive olmalarına katkı sağlayacaktır (Evans, 2001; Baker, 2007). Bu durumun da, sınıf içerisindeki öğretim performanslarını olumlu yönde arttırabileceği söylenebilir. Müzik öğretmenlerinin de özellikle Türkiye'de akademik çalışma ağırlıklı bir eğitim süreci olduğu dikkate alındığında, müzik öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, özel yetenek alanında öğrenim ve öğretim süreçlerine katılıyor olmaları performanslarını belirleyebilecek bir faktördür. Böylelikle, müzik öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması sınıf içerisinde daha verimli müzik öğretimi yapmalarına yol açacaktır. Bu bağlamda, bu araştırma ile alanyazındaki bu eksikliğin giderilmesine katkı getirilmeye çalışılmakla birlikte, Adams'ın Eşitlik Teorisi referans alınarak, müzik öğretmenlerin iş tatminlerine ilişkin düşüncelerine yer verilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

## YÖNTEM

Bu çalışma, Adams'ın Eşitlik Teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş yaşamlarındaki tatminlerini belirleyebilmeye yönelik durum belirleme niteliği taşımaktadır. Bu araştırma, betimlemeli araştırma niteliğindedir. Betimleyici araştırma yöntemi ile belirli bir grup ile bu grubun tartışılan bir konu hakkındaki fikirlerinin üzerine odaklanması ve araştırılan kişilerin deneyimlerinden doğan anlamların sistematik olarak incelenmesi amaçlanılmıştır (Lincoln ve Guba, 1985). Bu yöntem olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlenmeye ve açıklanmaya çalışan araştırmalarda kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

## Çalışma Grubu

Araştırmaya, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yoluyla seçilen İzmir ili merkezde çeşitli devlet okullarında görev yapan sekiz müzik öğretmeni katılmıştır. Miles ve Huberman'a (1994) göre "Nitel araştırmalarda, örnekleme derinlemesine araştırabilmek için örneklem küçüktür. Bu nedenle rastgele örneklem seçimi yerine, amaçlı örnekleme tercih edilir" (Paker, 2006). Amaçlı örnekleme, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir (Patton, 2002). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme, araştırmacıya hız ve kolaylık sağlamaktadır.

Dolayısı ile araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu örneklemenin seçilme nedeni, araştırmaya öğretmenlerin gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş olmasıdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 4'ü kadın, 4'ü erkektir. Öğretmenlerin tamamı müzik öğretmenliği mezunudur. Ayrıca, müzik öğretmenlerin 3'ü 1-5 yıl, 3'ü 7-11 yıl; diğer 2'si ise 12-16 yıl mesleki kıdeme sahiptir. Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin kişisel özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Müzik Öğretmenlerinin Kişisel Özelliklere Göre Dağılımı

| Kod Adı | Cinsiyet | Mesleki Kıdem | Yaş |
|---------|----------|---------------|-----|
| K1      | Kadın    | 2             | 25  |
| K2      | Kadın    | 8             | 31  |
| K3      | Kadın    | 10            | 32  |
| K4      | Kadın    | 15            | 47  |
| E1      | Erkek    | 14            | 42  |
| E2      | Erkek    | 4             | 27  |
| E3      | Erkek    | 9             | 33  |
| E4      | Erkek    | 3             | 26  |

Tablo 1'de, katılımcıların kod isimlerine yer verilmekle birlikte, gerçek isimleri ise gizli tutulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin 4'ünün kadın, 4'ünün erkek; mesleki kıdem yıllarının 2 ile 15 yıl arasında; yaşlarının 25 ile 47 arasında çeşitlilik gösterdiği görülmektedir.

### Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalarda, görüşme gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir süreç izlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Nitel araştırmalar doğası gereği derinlemesine araştırmayı kapsamaktadır. Bu çalışmadaki veriler, yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, önceden düşünülmemiş ve görüşme sırasında ortaya çıkabilen yeni durumlarda görüşmede bazı değişimler yapmaya olanak tanıyan bir yöntemdir (Özgül, 2004). Araştırmacı, nitel veri toplama aracı olan "görüşme tekniği"ni uygulamıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği derinlemesine bilgi elde etmeye yaramaktadır. Dolayısı ile çalışma, 8 müzik öğretmeni ile yarı yapılandırılmış anket formu üzerinden derinlemesine görüşmeler şeklinde gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşme, nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama aracı olmakla birlikte; kişilerin düşünce, görüş ve

deneyimleriyle ilgili bilgi toplanmak istendiğinde kullanılan bir görüşme tekniğidir. Derinlemesine görüşmelerde az sayıda insanla görüşülerek çok detaylı bilgi elde edilmeye çalışılmaktadır (Kümbetoğlu, 2005: 81; Greasley ve Ashworth, 2007).

Adams'ın Eşitlik Teorisi'nden yola çıkılarak belirlenen araştırma sorularını oluştururken araştırmanın amaçları bağlamında ele alınmıştır. Daha sonra, bu teori konusunda çalışma yapan, bilgi sahibi olan akademisyenlerden soruları teori bağlamında incelemeleri istenmiştir. Bu konuda uzmanların görüşleri alındıktan sonra herhangi bir düzeltmeye gerek kalmamıştır. Daha sonra veri toplama aracının denenmesi amacı ile üç öğretmene (çalışma grubu dışında kalan) sorular yöneltilmiş ve soruları cevaplamaları istenmiştir. Pilot çalışmada, soruların müzik öğretmenleri tarafından amaçlanan verilere ulaşmak için yeterli olup/olmadıklarına ve kolay anlaşılıp/ anlaşılmadığına bakılmıştır. Verilen sorular uzmanlar eşliğinde incelenerek araştırmanın sorularının amacına yönelik bilgi toplamayı sağlayacak sorular olduğuna karar verilmiştir.

Müzik öğretmenlerinin Adams'ın Eşitlik Teorisine göre, iş yaşamlarındaki tatminlerini belirlemek amacı ile üç tane açık uçlu sorudan oluşan yarı-yapılandırılmış görüşme formunda, öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırmacının, çalışmanın güvenilirliğini ortaya koymak amacı ile araştırmaya katılan tüm müzik öğretmenlerine mümkün olduğu kadar eşit muamele etmesi ve uygulamalardan mümkün olduğunca çok ve doğru veri elde etmesi gerekmektedir (Denzin ve Lincon, 2000). Görüşme yapılan müzik öğretmenlerin tamamına sorular aynı sıra ile aynı sözcüklerle, aynı şekilde sorulmuştur. Araştırmacı tarafından yapılan görüşmeler, katılımcıların kendilerini rahat hissedip, fikirlerini çekinmeden açıklayabilecekleri ortamda her öğretmen ile ayrı ayrı ve farklı zamanlarda yapılmıştır. Görüşmeler araştırmaya katılan katılımcılarla, 1 Aralık-25 Aralık 2015 tarihleri arasında araştırmacı tarafından ve birebir olarak bir Ortaokul'da gerçekleştirilmiştir. Okulda yapılan görüşmelerin beş tanesi sınıf dışındaki misafir bekleme odasında, üç tanesi ise sınıf ortamında gerçekleştirilmiştir. Dolayısı ile katılımcılar ile yapılan görüşmeler, görüşmeleri olumsuz etkilemeyecek sessiz bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtların yanı sıra, gerektiğinde araştırmacı tarafından da ek sorular sorularak, katılımcıların görüşleri hakkında derinlemesine bilgi toplanmaya çalışılmıştır. Her bir görüşme, kayıt cihazına kaydedilerek yapılmakla birlikte; her bir katılımcı ile yaklaşık olarak bir saatlik bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öğretmenlere şu sorular sorulmuştur:

- “Müzik öğretmeni olabilmek için belli bir çaba harcadınız, zamanınızı ayırdınız ve eğitim aldınız. Yani, belli bir Girdi (G) ortaya koydunuz. Akabinde okulunuzu bitirerek, MEB’e bağlı bir okulda müzik öğretmeni oldunuz. Öğretmenlik mesleği size bir takım olanaklar sunmakla birlikte, mesleğinizin karşılığı olarak belli bir ücret almaktasınız. Yani, yaptığınız işin karşılığı olarak size Çıktı (Ç) verilmektedir. Bu meslek için verdiğiniz şeyler (G) ile buna karşılık aldığınız şeyleri (Ç) ayrı ayrı belirtiniz”;
- “Kendi G/Ç oranınızdan bahsediniz. Kendiniz için belirlemiş olduğunuz G/Ç oranı sizin iş yerinizdeki (okulunuzdaki) davranışlarınızı, motivasyonunuzu, tatmin düzeyinizi ve performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?”;
- “İş arkadaşlarınızın G/Ç oranını düşününüz. Onların G/Ç oranı sizin davranışlarınızı, motivasyonunuzu, tatmin düzeyinizi ve performansınızı nasıl etkilemektedir?” sorularına ayrıntılı bir şekilde cevaplar alınmaya çalışılmıştır.

Araştırmada, yarı yapılandırılmış mülakata katılan müzik öğretmenlerinin belirttikleri cevaplardan samimi görüşler olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu ise, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yoluyla seçilen İzmir ili merkezde çeşitli devlet okullarında görev yapan sekiz müzik öğretmeninden oluştuğu için, araştırma sonuçlarının genellenebilirliğinin olmaması sınırlılık olarak belirlenmiştir.

### Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen nitel verilerin analizi aşamasında kullanılan betimsel analiz, verilerin araştırma soruları dikkate alınarak sunulmasına olanak sağlamaktadır. Betimsel analizde veriler önce mantıklı ve anlaşılır biçimde betimlenir, yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri irdelenir ve bir takım sonuçlara ulaşılır. Betimsel analizde amaç, görüşme sonucu elde edilen verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulmasıdır (Neuman, 2012: 663). Betimsel çözümlemede, görüşülen bireylerin düşüncelerini, görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacı ile doğrudan alıntılara sık sık yer verilmektedir. Dolayısı ile görüşülen müzik öğretmenlerin görüşlerini yansıtabilme amacı ile çoğunlukla görüşme kayıtlarından doğrudan alıntılar yapılmıştır. Geçerlik için, doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlara dayalı olarak sonuçları açıklamak geçerlik için önem taşımaktadır. Bunun için araştırmadan elde edilen verilerden bazılarına olduğu gibi yer verilmektedir (Wolcott, 1990). Ayrıca, gizlilik esasına dayanarak araştırmaya katılan öğretmenlerin isimleri kullanılmamıştır.

Sadece erkek öğretmenler E1, E2...vb.; bayan öğretmenler ise K1, K2... vb. kodlarıyla isimlendirilmiştir. Araştırma verilerinin analizi, müzik öğretmenlerinin ortaklaşa en çok vurgu yaptıkları hususlar ile tek bir öğretmen tarafından ifade edilmiş olsa bile ilginç bulunan görüşler etrafında dikkate alınarak yapılmıştır.

Verilerin analizi sürecinde;

Görüşmelerin dökümü: Soru maddelerin geçerliliği uzman görüşlerine göre belirlendikten sonra, ses kayıt cihazı kullanılarak öğretmenlerle görüşme yapılmıştır. Ses kayıtları, araştırmacı tarafından çözümlenerek görüşmelerin dökümü word dosyasına aktarılmıştır. Görüşmelerin çözümlenmesinden 14 sayfa veri elde edilmiştir.

Görüşme kodlama anahtarlarının hazırlanması: Görüşmenin dökümleri yapıp, her bir öğretmen için ayrı bir word dosyasına görüşme dökümleri kaydedilmiştir. Öğretmenlere sorulan görüşme soruları doğrultusunda bir kodlama anahtarı oluşturulmuştur. Veriler, kodlama anahtarına göre işlenerek, görüşme formundaki sorulara dayalı olarak frekanslar biçiminde betimsel olarak analiz edilmiştir. Daha sonra elde edilen bulgular, doğrudan alıntılarla desteklenmiş ve araştırmacı tarafından yorumlanmıştır. Öğretmenlerin her bir soruya verdikleri yanıtların frekans dağılımları tablolar halinde verilmiştir.

Araştırmanın Güvenirliği: Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için araştırmacı ile nitel araştırma konusunda üç uzman ile ayrı ayrı veriler kodlanmıştır. Güvenirlik için araştırmacı ve uzmanlar tarafından yapılan kodlamalar üzerinde Miles ve Huberman'ın (1994) geliştirdiği güvenilirlik hesaplama formülü kullanılmıştır. Kodlayıcılar arasındaki uyum yüzdesi %87 hesaplanmıştır. Uyum yüzdesinin %70 veya daha üstü olması yeterli görüldüğünden (Miles ve Huberman, 1994) bu sonuç, veri analizi açısından çalışmanın güvenilir olduğunu göstermektedir.

### **Araştırmada İnanırcılık, Aktarılabirlik, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik**

**İnanırcılık (İç Geçerlik):** Araştırmanın iç geçerliğini arttırmak amacı ile görüşme formunun geliştirilmesi aşamasında ilgili alanyazın incelenmiştir. Görüşme sonrası öğretmenlerin cevapları yazılı hale dönüştürülmüştür. Katılımcılardan, elde edilen yazılı metinleri kontrol etmeleri ve kendi görüşlerinin olup/olmadığı teyit ettirilmiştir.

Araştırmanın uygulama sürecindeki tüm görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Araştırmacı, araştırmanın tüm aşamalarında müm-

kün olduğunca nesnel olmuştur. Araştırma sürecinde elde edilen verilerin güvenilirliğinin sağlanabilmesi için, araştırmacı ve nitel araştırma konusunda üç uzman ayrı ayrı verileri kodlamıştır. Çalışmada kullanılan tüm kodlar için, genel olarak görüş birliği sağlanılmıştır.

**Aktarılabilirlik (Dış Geçerlik):** Araştırmanın dış geçerliğini artırmak amacı ile araştırma sürecinin her aşaması ayrıntılı bir şekilde okuyucuya sunulmasına dikkat edilmiştir. Araştırmacı, araştırma raporunu ayrıntılı olarak yazmıştır. Araştırmacı, raporlaştırma aşamasında derin ve ayrıntılı betimlemeler yapmıştır. Bunu yapmasının sebebi, araştırma sürecinin tüm öğelerini okuyucunun gözünde canlandırmak istemesidir. Bu nedenle araştırmacı, bulgular ve yorumlar bölümünde doğrudan alıntılara yer vermiştir. Buna ilaveten, araştırmacı tarafından, araştırma ile ilgili aktarımlar sade ve anlaşılır bir üslupla ele alınmıştır.

**Tutarlılık (İç Güvenirlik):** Araştırmanın iç güvenirlğini artırmak için, çalışmada elde edilen bulguların tamamı, yorum ve genelleme yapılmadan doğrudan okuyucuya sunulmuştur. Araştırma sürecinde elde edilen tüm veriler, araştırmacının kendisi dışında, nitel araştırma konusunda üç uzman tarafından değerlendirilerek ayrı ayrı kodlanmıştır. Akabinde, tüm kodlamalar arasında genel anlamda görüş birliği sağlanılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için; Miles & Huberman'ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

**Teyit Edilebilirlik (Dış Güvenirlik):** Araştırmanın dış güvenirlğini sağlamak amacı ile süreç boyunca elde edilen ham veriler ve kodlamalar ilgili-lerin inceleyebilmelerine olanak sağlaması bakımından araştırmacı tarafından saklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

## BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, müzik öğretmenlerinin yarı yapılandırılmış görüşmede sorulara verdikleri yanıtlardan elde edilen veriler yer almaktadır. Araştırmada toplanan verilerin bütünlüğünü sağlayabilmek ve daha rahat karşılaştırma yapabilmek amacı ile öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler birlikte ele alınarak ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Öğretmenlere ilk olarak, *“Müzik öğretmeni olabilmek için belli bir çaba harcadınız, zamanınızı ayırdınız ve eğitim aldınız. Yani, belli bir Girdi (G) ortaya koydunuz. Akabinde okulunuzu bitirerek, MEB'e bağlı bir okulda müzik öğretmeni oldunuz. Öğretmenlik mesleği size bir takım olanaklar sunmakla birlikte, mesleğinizin karşılığı olarak belli bir ücret almaktasınız. Yani, yaptığınız işin karşılığı olarak size Çıktı (Ç) verilmektedir. Bu*

*meslek için verdiğiniz şeyler (G) ile buna karşılık aldığımız şeyleri (Ç) ayrı ayrı belirtiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar Tablo 2'de gösterilmiştir. Bazı görüşlerde birden fazla öğretmen ortak görüş belirtmiştir.*

**Tablo 2:** Öğretmenlerin Bu Meslek İçin Verdikleri Şeyler (G) Sorusuna İlişkin Yanıtlar

| <i>Verdikleri Şeyler (G)</i>                                    | <b>f</b> | <b>%</b> |
|---|----------|----------|
| Harcadıkları iş gücü  | 7        | 21.8     |
| Ekonomik masraflar ve maddi giderler                            | 6        | 18.7     |
| Branşlarında kişisel gelişimleri adına uğraştıkları etkinlikler | 7        | 21.8     |
| Fiziksel yorgunlukla gelen sağlık problemleri                   | 5        | 15.6     |
| Başarılı olmak için sarf edilen çaba                            | 5        | 15.6     |
| Başkasının yanında kalma zorunluluğu ile yaşanan zorluklar      | 2        | 6.25     |
| Toplam  | 32       | 100      |

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerden tamamına yakını eğitimini aldıkları meslek adına verdiklerine (girdiler) ilişkin olarak; öğretmenlerden 7'si (%21.8) harcadıkları iş gücü ve branşlarında kişisel gelişimleri adına uğraştıkları etkinlikler; 6'sı (%18.7) ekonomik masraflar ve maddi giderler; 5'i (%15.6) fiziksel yorgunlukla gelen sağlık problemleri; bir diğer 5'i (%15.6) ise başarılı olmak için sarf edilen çaba; 2'si (%6.25) başkasının yanında kalmanın zorunluluğunu ve buna bağlı olarak yaşadıkları zorluklar üzerinde durmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerinden bazıları şöyledir:

"Ailemin bana maddi açıdan yararlı olabilecek durumları yoktu. Ben de eğitimimi sürdürebilmek adına hem harçlığımı kendim kazanıyordum hem de derslerimde başarılı olmaya gayret gösteriyordum" (E3).

"Eğitim sürecinde ailemden uzakta olduğum için başkalarının yanında kaldım. Çünkü buna mecburdum. Dolayısı ile beraberinde de birçok sorun yaşadım. Ancak, ailemin maddi durumu iyi olmadığından, eğitimim için gerekli olan masrafları kendim karşıladım. Bunun için de oldukça emek sarf ettim" (K1).

**Tablo 3:** Öğretmenlerin Bu Meslek İçin Aldıkları Şeyler (Ç) Sorusuna İlişkin Yanıtlar

| <i>Aldıkları Şeyler (Ç)</i>  | <b>f</b> | <b>%</b> |
|--|----------|----------|
| Sağlık güvencesi   | 6        | 10.9     |
| Terfi şansı  | 4        | 7.2      |
| Düzenli aylık maaş   | 6        | 10.9     |
| Devletin sunmuş olduğu sosyal şartlar                                | 5        | 9.1      |
| Öğrencilerin gösterdiği sevgi ve saygı                               | 7        | 12.7     |
| Toplum içinde kazanılan saygınlık, statü ve değer görme              | 7        | 12.7     |
| İş arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve iş arkadaşlarının takdir etmesi | 5        | 9.1      |
| Emeklilik hakkı  | 5        | 9.1      |
| Yöneticilerin davranışları   | 4        | 7.2      |
| İşlerine son verilme kaygılarının olmaması                           | 6        | 10.9     |
| Toplam   | 55       | 100      |

Tablo 3’de görüldüğü gibi, öğretmenlerden 7’si (%12.7) meslek adına aldıklarına (Ç) ilişkin olarak, öğrencilerin gösterdiği sevgi ve saygı, bir diğer 7’si (%12.7) toplum içinde kazanılan saygınlık, statü ve değer görme; 6’sı (%10.9) sağlık güvencesi, diğer 6’sı (%10.9) düzenli aylık maaş; bir diğer 6’sı (%10.9) işlerine son verilme kaygılarının olmaması; 5’i (%9.1) devletin sunmuş olduğu sosyal şartlar; diğer 5’i (%9.1) iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve iş arkadaşlarının takdir etmesi; bir diğer 5’i (%9.1) emeklilik hakkı; 4’ü (%7.2) terfi şansı; diğer 4’ü (%7.2) yöneticilerin davranışları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Meslek yaşantımda öğrencilerimin bana gösterdiği sevgi ve saygı, iş arkadaşlarımla olan iletişimim ve onlarla olan ilişkilerim mesleğim karşılığında alabildiğim çıktılardır” (K2).

“Mesleğimi çok severek yapıyorum. Bunda, kuşkusuz ki, sağlık güvenimin olması, toplum içinde kazandığım saygınlık ile gelen değer görme duygusunun etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Bu belirttiğim noktalar mesleğim karşılığı olarak aldıklarımıdır” (E2).

Öğretmenlere ikinci olarak, “*Kendi G/Ç oranınızdan bahsediniz. Kendiniz için belirlemiş olduğunuz G/Ç oranı sizin iş yerinizdeki (okulunuzdaki) davranışlarınızı, motivasyonunuzu, tatmin düzeyinizi ve performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar Tablo 3’de gösterilmiştir. Bazı görüşlerde birden fazla öğretmen ortak görüş belirtmiştir.



**Tablo 4:** Öğretmenlerin Kendi G/Ç Oranlarının Okullarındaki Davranışlarını, Motivasyonlarını, Tatmin Düzeylerini ve Performanslarını Nasıl Etkiledikleri Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

|   | f  | %    |
|---|----|------|
| Mesleğimizi çok sevdiğimiz için sarf edilen çabaya karşılık aldığımız kazançlar bizi oldukça mutlu etmektedir. Böylece, hem işimizden tatmin oluyoruz hem de motivasyonumuz artıyor.  | 5  | 15.1 |
| Müzik öğretmeni olabilmek adına verdiğimiz emeğe, harcadığımız zamana ve özveriye karşılık (G), istediğimiz sosyal-ekonomik şartların yeterli düzeyde olması okul içinde gösterdiğimiz davranışlarımızın pozitif olmasını ve iş motivasyonumuzu arttırmaktadır. | 5  | 15.1 |
| Yaşadığımız maddi zorluklarla birlikte verilen emeğe karşılık aldığımız ücret; işimizde motive olmamızı, performansımızın artmasını sağlamaktadır.  | 3  | 9.1  |
| Emeğimizin karşılığını alamadığımız zaman performansımız ve motivasyonumuz düşmektedir.   | 5  | 15.1 |
| Okul şartları ile iş arkadaşlarımızla olan ilişkilerimiz verimimizi, tatmin düzeyimizi, performansımızı ve motivasyonumuzu olumlu yönde etkilemektedir.   | 6  | 18.1 |
| Çıktının yetersiz olduğu durumlarda bile gereken verimi gösteriyoruz.   | 2  | 6.1  |
| Girdimizin ve Çıktımızın dengeli olması, işimize severek gelmemizi bu da motivasyonumuzu, performansımızı olumlu etkilemektedir.  | 4  | 12.1 |
| Sar ettiğimiz çabamız, diğer arkadaşlarımızdan daha fazladır. Böyle bir durumda maaşımız eşit olunca, iş motivasyonumuz, performansımız ve davranışlarımız olumsuz etkilenmektedir.   | 3  | 9.1  |
| Toplam  | 33 | 100  |

Tablo 4'de öğretmenlerin kendileri için belirledikleri G/Ç oranını iş yerindeki (okullarındaki) davranışlarını, motivasyonlarını, tatmin düzeylerini ve performanslarını nasıl etkilediğine ilişkin olarak; öğretmenlerden 6'sı (%18.1) okul şartları ile iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin verimlerini, tatmin düzeylerini, performanslarını ve motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini; 5'i (%15.1) mesleğini çok sevdiği için gereken verimi gösterebildiklerini ve sarf ettikleri çabaya karşılık alabildikleri kazançların kendilerini oldukça mutlu ettiği için işlerinden tatmin olduklarını ve motivasyonlarının arttığını; diğer 5'i (%15.1) müzik öğretmeni olabilmek adına verdikleri emek, harcadıkları zamanı ve özveriye karşılık (G), istedikleri sosyal-ekonomik şartların yeterli düzeyde olmasının okul içinde gösterdikleri davranışların pozitif olmasını ve iş motivasyonlarını arttırdığını; diğer bir 5'i (%15.1) emeklerinin karşılığını alamadıkları zaman performanslarının ve motivasyonlarının düştüğünü; 4'ü (%12.1) Girdilerinin ve

Çıktılarının dengeli olmasının, işlerine seerek gitmelerini sağladığını, motivasyonlarının ve performanslarının bu durumdan olumlu etkilendiğini; 3'ü (%9.1) yaşadıkları maddi zorluklarla birlikte verdikleri emeğe karşılık olarak alınan ücretin işlerinde motive olmalarını, performanslarını arttırdığını; diğer 3'ü (%9.1), sarf ettikleri çabanın diğer arkadaşlarından daha fazla olması ile birlikte arkadaşlarıyla maaşlarının eşit olmasından dolayı iş motivasyonlarının, performanslarının ve davranışlarının olumsuz etkilendiğini belirtmektedir. Öğretmenlerin görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Kendi adıma girdilerim ve çıktılarımın dengeli olabildiğini düşünüyorum. Bu dengenin, işime seerek gelip gitmemi, motivasyonumu, davranışlarımı ve performansımı olumlu yönde etkilemektedir. Yaptığım işin karşılığını alabildiğime inanıyorum. Çünkü işimi inanılmaz derecede seerek yapıyorum” (B3). Bir diğer öğretmen ise, “Verdiğim emeğin karşılığında elde ettiğim ücret, kendimi her şekilde motive edip, var gücüyle çalışmamı sağlamaktadır” (E1).

“Müzik öğretmeni olabilmek adına vermiş olduğum emeğe, harcadığım zamana ve özveriye karşılık (G), tüm istediğim sosyal-ekonomik şartların yeterli düzeyde olmasının okul içinde gösterdiğim davranışlarımın pozitif olmasını ve iş motivasyonumu fazlası ile arttırdığını düşünüyorum. Okul şartları, iş arkadaşlarımın tutumu, bulunduğum okulun fiziki yeterliliğine kadar pek çok (Ç) durum öğretmenlik mesleğimdeki verimimi olumlu yönde etkilemektedir. Ancak bir öğretmen olarak, G/Ç oranının önemini göz ardı etmemekle beraber, her şeyden önce kişinin mesleki duyarlılığının yüksek olmasından yanayım. Mesleğini seven bir öğretmenin zor şartlarda bile (çıkıntının yetersiz olduğu koşullar) gereken verimi gösterebileceğine inanıyorum” (E4).

“Şu an yaşadığım tüm zorluklar göz önüne alındığında, öğretmenlik mesleği ile sunulan tüm imkânlar tatmin etmekte ve motivasyonumu arttırmaktadır. Buna bağlı olarak işimi çok sevdiğimden dolayı daha özverili çalışıyorum. Böylece, performansım sürekli artan bir grafik gösteriyor. Eğitimim boyunca yaşadığım maddi zorluklardan dolayı da düzenli olarak sağlanan maaş ile mutlu olmuştum. Şayet, emeğimin karşılığını alamazsam, derslere olan ilgim azalacak, ders dışı etkinliklere katılma oranında azalma olacak, performansım ve motivasyonumdüşebilecektir” (K1).

“Yaptığım girdiler ile benim durumumda olan arkadaşlarımdan daha fazla emek harcadığıma inanıyorum. Ancak, hepimiz aynı maaşı alıyoruz. Örnek verecek olursam, ben ilk olarak doğruya atanmıştım. Hiçbir şekilde emek sarf etmeyen bazı arkadaşlarım ise çok daha iyi yerlerde çalışmaktaydı. Bu durumda, aldığım maaş eşit olduğu için iş motivasyonum, dav-

ranışlarım ve performansım olumsuz yönde etkilenmekteydi” (K4).

“Girdilerimin diğer iş arkadaşlarıma göre daha fazla olduğunu düşünmekteyim. Bu durum, motivasyonumu ve performansımı olumsuz etkilemektedir. Ancak, öğrencilerime davranışlarımda hiçbir değişiklik olmamakla birlikte, onlara öğretebilmek için var gücümle çalışıyorum” (E3).

Öğretmenlere üçüncü olarak, “İş arkadaşlarınızın G/Ç oranını düşününüz. Onların G/Ç oranı sizin davranışlarınızı, motivasyonunuzu, tatmin düzeyinizi ve performansınızı nasıl etkilemektedir?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar Tablo 4’de gösterilmiştir. Bazı görüşlerde birden fazla öğretmen ortak görüş belirtmiştir.

**Tablo 5:** Öğretmenlere Göre İş Arkadaşlarının G/Ç Oranlarının, Kendilerinin Davranışlarını, Motivasyonlarını, Tatmin Düzeylerini ve Performanslarını Nasıl Etkiledikleri Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

|   | f  | %    |
|---|----|------|
| İş arkadaşlarımızın G/Ç oranları kendi G/Ç oranımızla eşit olmalıdır. Bu şekilde mesleki yaşantımızda mutlu oluyoruz. Böylece davranış düzeyimiz, motivasyonumuz ve tatmin düzeyimiz yüksek olacaktır.  | 6  | 35.2 |
| İş arkadaşlarımızın G/Ç oranlarının, kendi G/Ç oranımız ile eşit olmadığı durumlarda, bu durum performansımızı ve davranışlarımızı olumsuz yönde etkilemekle birlikte iş tatminimizi düşürmektedir.   | 6  | 35.2 |
| İş arkadaşlarımızın girdi ve çıktılarının kendi girdi ve çıktılarımızdan daha fazla olması, motivasyonlarımızı ve tatmin düzeylerimizi olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum, performanslarımızı olumlu yönde etkilemektedir. Çünkü arkadaşlarımıza yetişebilmek amacı ile kendimizi geliştirmek istiyoruz. | 2  | 11.7 |
| İş arkadaşlarımızın G/Ç oranları, kendi G/Ç oranlarımızı etkilememektedir. Çünkü kendi alacağımız karşılıktan mutlu oluyoruz.   | 3  | 17.6 |
| Toplam  | 17 | 100  |

Tablo 5’de görüldüğü gibi, müzik öğretmenlerin iş arkadaşlarının G/Ç oranlarının, kendilerinin davranışlarını, motivasyonlarını, tatmin düzeylerini nasıl etkilediklerine ilişkin olarak; öğretmenlerden 6’sı (%35.2) iş arkadaşlarının G/Ç oranlarının kendilerinin G/Ç oranıyla eşit olması gerektiğini bu şekilde olduğu takdirde davranış düzeylerinin, motivasyonlarının ve tatmin düzeylerinin yüksek olacağını; diğer 6’sı (%35.2) iş arkadaşlarının G/Ç oranlarının kendileri ile eşit olmadığı durumlarda, bu durum performanslarını ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyeceğini ve iş tatminlerinin düşeceğini; 3’ü (%17.6) iş arkadaşlarının Tablo 1 incelendiğinde,

araştırmaya katılan öğretmenlerin 4'ünün kadın, 4'ünün erkek; mesleki kıdem yıllarının 2 ile 15 yıl arasında; yaşlarının 25 ile 47 arasında çeşitlilik gösterdiği görülmektedir.

G/Ç oranlarının kendi G/Ç oranlarını etkilemediğini ve kendi alacakları karşılıktan mutlu olduklarını; 2'si (%11.7) iş arkadaşlarının girdi ve çıktılarının kendi girdi ve çıktılarından fazla olması, motivasyonlarını ve tatmin düzeylerini olumsuz etkileyebildiğini, performanslarını ise olumlu yönde etkileyeceğini vurgulamaktadır. Öğretmenlerin görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Her bireyin eşit muamele görmesi adaletli olunmasını gerektirmektedir. İş arkadaşlarımın ve benim, girdilerimizin ve çıktılarımızın eşit olması mesleki yaşantımda mutlu olmamda etkilidir. Çıktılarımızın yeterli olması, aynı ortamda çalıştığımız için önem teşkil etmektedir. Emegini ve zamanını doğru şekilde kullanan her meslektaşımın G/Ç oranının dengede olmasını isterim. Girdilerinin yeterli olduğu bir bireyin, çıktı beklentisi de o derecede yüksek olacaktır. Çıktılarımızın yeterli ve eşit olduğu bir iş ortamında; iş arkadaşlarımın ve benim davranış düzeyimiz, mesleki motivasyonumuz ve tatminimiz yüksektir. Bu da, iş ortamında huzurumuzun sağlanmasında yadsınamaz bir gerçektir” (E3).

“İş arkadaşlarımın G/Ç oranını hayal ettiğimde, şayet eşit olmayan durumlarda, birebir ilişkilerin insanların iş yükünü arttırıp/azalttığını gözlemlersem, bu durum motivasyonumu ve tatmin düzeyimi, iş arkadaşlarıma ya da yöneticilerime karşı davranışlarımı olumsuz yönde değiştirebilecektir. Çünkü yaptığım işin en iyisini eşit koşullarda yapabilmek beni mutlu etmektedir. Ayrıca, eğer hak ettiğim çabanın sonucunu alamıyorsam, işimden ayrılabilirim, başka bir yere tayinimi isteyebilirim, gayretimi azaltabilirim veya işimden soğuyabilirim” (K2).

“Herkes eşit koşullarda işini yapmalıdır. Böylelikle, motivasyonum ve performansım yüksek olacaktır. Ancak, ben emek sarf ederken, diğer iş arkadaşlarım emek göstermeden sorumsuz davranışlar gösteriyorsa, yani haksızlığa uğruyorsam bu konuyu gerekli olan mercilerle, kişilerle görüşürüm. Görüştüğüm halde bile, değişen bir durum yoksa iş ortamımı değiştirme kararı alırım” (K3).

“İş arkadaşlarımın girdilerini ve çıktılarını, kendi girdilerim ve çıktılarımla karşılaştırdığım zaman; ben her türlü emeği gösterirken başka bir arkadaşımın işe daha az emek harçayarak benimle aynı konumda olması, sözgelimi, iş arkadaşlarımın derslere geç gelmeleri ve bu davranışlarından dolayı hiçbir şekilde uyarı almamaları, performansımı ve motivasyonu-

mu kesinlikle olumsuz yönde etkilemekte ve iş tatminimi düşürmektedir. Çünkü sarf ettiğim çabanın karşılığı olan ödüllere rağmen, benzer iş koşullarındaki diğer arkadaşlarımın hiçbir işte çaba göstermemeleri, adaletsiz ve eşit olmayan bir çalışma ortamında olmamdan ötürü bu durum beni fazlasıyla üzmektedir. Bu da, davranışlarıma yansiyarak onlara karşı soğuk davranışlar sergilemekteyim” (E4).

“Her bireyin yaşantısı birbirinden farklı farklıdır. Dolayısı ile verilen emek, harcama (girdi) ve beklenen karşılık (çıkıtı) farklıdır. Bireyler kendilerine sağlanan bu olanaklardan ne kadar memnunsalr motivasyonları ve performansları da o derece artmaktadır. Ben, kendi alacağım karşılıktan (çıkıtıdan) mutlu olduğum için, mesleğimi de sevdiğimden dolayı, performansım ve motivasyonum yüksek olmaktadır” (E2)

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışan bir bireyin işinden tatmin olması, yaptığı işi sevmesi ve işinde verimli olması ile ilişkilidir. Bu konuda, Cappara vd., (2006) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin işinden tatmin olabilmelerinde, kişiler arası iletişimlerini geliştirmeleri ve uygun koşulları oluşturmalarının önem taşıdığı belirtilmektedir. Buna ilaveten, iş tatmininde adil davranılması, çalışma yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Yapılan bir çalışmada, bireyler sosyal çevrelerinde kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde adalet duygularının arttığı, yüksek düzeyde güven duygularının geliştiği ve çalışma isteklerinde artış olduğu ortaya çıkarılmıştır (Moorman, 1991). Bu bağlamda, bu çalışmada, Adams'ın Eşitlik Teorisi'nin ışığı altında müzik öğretmenlerinin iş tatminlerine ilişkin düşüncelerinin neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Kuşkusuz ki, eğitim amaçlarının gerçekleşmesinde en önemli öğelerin başında gelen kişi öğretmendir (Polat ve Celep, 2008). Bu nedenle, öğretmenlerin görevlerini iyi yapabilmesi için gerekli şartların oluşturulması ve görevlerini engelleyen etmenlerin neler olduğunun saptanması gerekmektedir (Jyoti ve Sharma, 2009:52). Dolayısı ile öğretmenlerin iş tatmini ile eğitimin kalitesi arasındaki paralellik düşünüldüğünde bu konuda atılacak adımlar yadsınamaz bir gerçektir (Ofoegbu, 2004). Okul ortamında müzik öğretmenlerinin iş tatmini ile ilişkili olan birçok etken mevcuttur. Yapılan çalışmalarda, müzik öğretmenlerinin müzik dersini verimli olarak gerçekleştirebilmelerinde iş tatminlerinin önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır (Gmelch, 1988; Gmelch ve Chan, 1994; Evans, 2001; Klassen, 2010). Korkmaz (2004), Türkiye’de müzik öğretmenlerinin güç koşullarda çalıştığını, okuldaki sınıf mevcutlarının fazlalığının verimli ders işlenmesine engel bir

durum olduğu belirtilmektedir. Buna ilaveten, müzik eğitiminde gerekli olan araç ve gereçlerin bulunduğu müzik dersliliğinin olmamasının, idarecilerin bu duruma sıcak bakmalarından kaynaklandığını belirtmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda, müzik derslerinin nitelikli ve verimli olarak işlenmesinde, müzik sınıflarının amacına uygun şekilde düzenlenmesinin önem taşıdığı vurgulanmaktadır (Brand, 1979; Conway, 2002). Özdemir (2007) tarafından yapılan araştırmada, Türkiye’de öğretmenlerin meslekleri ile ilgili göz ardı edilmemesi gereken birçok problemin bulunduğu, öğretmenlerin iş tatminini etkileyen etkenlerin neler olduğunu ortaya çıkartan çalışmaların olması gerektiği üzerinde durmaktadır. Şüphesiz ki, öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedir. Bu bağlamda, diğer branş öğretmenlerinin iş tatminlerini ortaya çıkaran çalışmalara ilaveten müzik öğretmenlerinin iş tatminlerinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Yapılan araştırmanın sonucunda, müzik öğretmenleri meslekleri için buldukları fedakârlıkları; maddi giderler, emek, harcadıkları iş gücü, hem okuyup hem harçlıklarını kazanmaları gerektiği için beraberinde gelen olumsuz şartlar, fiziksel yorgunluktan ve akabinde yaşadıkları sağlık problemleri olarak ele alırken; diğer bir kısmı, başkasının yanında kalmak zorunluluğundan doğan zorluklar olarak belirtmektedir. Buna karşılık öğretmenlerin çoğunluğu, elde ettiği değerleri; düzenli alınan maaş, sağlık güvencesi, terfi şansları, devletin sunmuş olduğu sosyal şartlar, emeklilik hakkı, öğrencilerin gösterdikleri sevgi ve saygı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, toplum içinde kazanılan saygınlık ve statü olarak vurgulamaktadır. Bogler (2005), meslektaşları ile iyi ilişkiler içerisinde olan öğretmenlerin de iş tatminlerinin yüksek olduğunu; Zembylas ve Papanastasiou (2005) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin işlerinden tatmin olmalarının sebeplerinin başında toplum içinde kazanılan saygı ve statünün eksikliği olduğunu belirtmektedir. Can ve Soyer (2008) ücret, iş garantisi, çalışma koşulları, arkadaş ortamı ve takdir edilme gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmektedir. Diğer bir araştırmada, iş arkadaşlarıyla birlikte vakit geçirmek ile okul atmosferinin öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte, müzik ders saatlerinin az oluşunun, okulun fiziki koşullarının, okul müdürünün müzik dersine karşı yaklaşımlarının ve öğretmenlerin işlerinde takdir edilmelerinin iş tatminlerini etkilediği vurgulanmaktadır (Cockburn ve Haydn, 2004). Cevik vd., (2013), müzik öğretmeni adaylarının mesleklerinden elde edecekleri başarı hissi, iş garantisi, öğrencilerinden ve öğretmen arkadaşlarından sevgi ve saygı görmelerinin işlerinden tatmin olmalarına katkı sağlayacağı üzerinde durmaktadır. Bu sonuçlar, araştırmadaki bulguları destekler nitelik taşı-

maktadır. Yapılan bir çalışmada, iş tatmininde, çalışanlara saygın bir şekilde davranılmasının gerektiği belirtilmektedir. Bu şekilde davranıldığı takdirde çalışan bireyde iş tatmininin yükseleceği vurgulanmaktadır (Spector, 1997). Buna ilaveten, öğretmenlerin daha çok başarı, tanınma ve saygınlık gibi gereksinimlerinin karşılanması durumunda işlerinde tatmin oldukları belirtilmektedir (AbdEl-Fattah, 2010). Bir diğer çalışmada, iş tatminini etkileyen faktörlerin; işin niteliği, iş güvencesi, çalışma koşulları, ücret, övülme, iş arkadaşları ile çalışma uyumu ve terfi olanakları olduğu ortaya çıkarılmıştır (Cherrington, 1994). Gençay (2007) beden eğitimi; Yılmaz (2007) ortaöğretim matematik öğretmenleri; Özdayı (1990) ortaöğretim öğretmenleri ile yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin aylık gelirleri arttıkça iş tatminlerinin de arttığı vurgulanmaktadır. Bu bulgular, çalışmayı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin öğrencilerle sıcak ve içten ilişkiler geliştirmeleri ile işlerini severek yapmaları işlerinden tatmin olmalarına katkıda bulunmaktadır (Shann, 1998). Zembylas ve Papanastasiou (2005) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerle öğrenciler arasında sıcak ilişkilerin önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Butt vd., (2005), eğitimde başarılı olmanın temel koşullarından birinin öğretmen-öğrenci ilişkisi ile beraberinde gelen akademik başarı olduğunu; bu koşullar altında öğretmenlerin iş tatminlerinin yüksek olacağı belirtilmektedir. Şüphesiz ki, öğrencilerin kendini ifade edebilen, yapıcı ve yaratıcı bireyler olarak yetiştirilmesinde müzik bir araçtır. Müzik dersinde öğrencilerinin müziği sevmelerinde ve bu dersten zevk almalarında müzik öğretmeni büyük rol oynamaktadır. Mesleğini seven bir müzik öğretmeni işini de severek yapacağı için mesleğinden tatmin olabilecektir (Sağlam, 2008). Müzik öğretmenleri, öğrencilerine müziği sevdirep, onları motive edebildikleri sürece de öğrencilerin öğretmenlerine olan saygısı ve sevgisi artacaktır. Bu da, müzik öğretmenlerinin işlerinden tatmin olmalarını sağlayarak performanslarının artmasında önemli rol oynayacaktır (Hourigan ve Scheib, 2009; Millican, 2009). Dolayısı ile müzik öğretmenlerinin iş tatmininde, mesleklerini severek ve isteyerek yapmaları büyük rol oynamaktadır. Şayet, müzik öğretmeni işini severek yapıyorsa, öğrencisini seviyorsa, öğrencisi de ona sevgi ve saygı duyuyorsa işindeki performanslarında ve davranışlarında olumlu yönde değişimler olmakla birlikte işinden tatmin olacaktır. Bu bakımdan, örgün müzik eğitimi sürecinin temel bir ögesi olan müzik öğretmenleri, öğrencilerinin müzik eğitimleri süresince istekli olmalarında önem taşımaktadır (Evans, 2001).

Araştırmanın bulgularına bakıldığında, öğretmenlerin bazıları, toplumda yer edininip daha çok kazanç sağlayabilme durumunun doğmasından, övülme, öğrencilerin dersten memnun olmalarından, işlerine son ve-

rilme kaygılarının olmamasından, çalışma koşullarından, yöneticilerin davranışlarından ve iş arkadaşlarının takdir etmesinden doğan değerler üzerinde durmaktadır. Takdir edilmek, bireyi başarıya götürmekle birlikte iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Eren, 2007: 42). Bu konuda yapılan çalışmalarda, kendisine değer verildiğini gören bir bireyin, zihnini ve üretkenliğini etkili bir biçimde kullanabildiği ve verimi arttığı ortaya çıkarılmıştır. (Mitchell ve Larson, 1987: 139-140; Handy vd., 1996; Başaran, 2000: 218-220; Edvardsson ve Gustavsson, 2003: 149). Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006), yöneticilerin öğretmenlere daha iyi çalışma şartları sağladıkları takdirde öğretmenlerin iş tatminlerinin ve performanslarının artacağı belirtilmektedir. Bir başka çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenler, okul müdürünün davranışlarının ve takdir etmelerinin, işlerinde tatminlerine ve motive olmalarına olumlu yönde etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (Karaköse ve Kocabaş, 2013). Müzik öğretmenleri, yapacakları etkinliklerde okul müdürlerinin teşvik edici olmamaları ile mesleklerine olan değeri yeterince göstermemelerinin iş tatminlerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir (Evans, 2001). Bir diğer çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenler, okul müdürünün davranışlarının işlerinde tatmin ve motive olmalarına olumlu yönde etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (Karaköse ve Kocabaş, 2013). Heston vd., (1996), okul idarecelerinin desteğinin az olmasının müzik eğitimcilerinin iş tatminsizliğinde önemli rol oynadığı üzerinde durmaktadır. Yapılan çalışmalarda, okul idarecelerinin müzik derslerine önem vermesi ile öğrencilerin başarılarının arttığı ve okul ikliminin olumlu yönde etkilendiği vurgulanmaktadır. Ancak, okul idarecelerinin müzik derslerini önem vermemesi durumunda, müzik dersleri için gerekli materyallerin temininde ve öğrenci başına düşen materyallerin sayısında ciddi problemler olduğu belirtilmektedir. Bu da, müzik öğretmenlerinin işinden tatminsizliğine yol açmaktadır (Abril ve Gault, 2008; Cox, 2006; Baker, 2007). Dolunay (2002) tarafından yapılan bir çalışmada, okullarda görevli olan yöneticilerin çoğunun müzik eğitiminin insan hayatındaki önemi ve gerekliliği konusunda yeterince bilgi sahibi olmamalarından dolayı müzik dersini fazla önemsemeyip, gerekli desteği sağlamadığı belirtilmektedir. Buna ilaveten araştırmada, müzik öğretmenleri ile yöneticiler arasında sağlıklı bir ilişkinin olması, yöneticilerin müzik öğretmenlerini desteklemesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bulgular, çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu, öğretmenler kendilerinin belirledikleri G/Ç oranlarının; davranışlarını, motivasyonlarını ve tatmin düzeylerini nasıl etkilediğine ilişkin olarak; öğretmenlerden beşi mesleklerini çok sevdikleri için her türlü çabayı gösterdiklerini ve emeklerinin karşılığında



aldıkları kazançların kendilerini mutlu ettiğini belirtmektedir. Bu sonuç, bireylerin işinden tatmin olduklarında performanslarının olumlu yönde etkileneceğini, iş tatmini ve performans arasında bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Aksel, 2003: 93). Yapılan araştırmalarda, performansın iş tatminine neden olduğu, akabinde daha çok çabaladıkları ve bireyin işine karşı olumlu tutum içerisinde olduğu belirtilmektedir (Karaca, 2001; Aksel, 2003: 100). Bu bulgular, çalışmanın bulgusu ile paralel nitelik taşımaktadır. Ancak, iş tatmini yüksek olmakla birlikte, çalışan bireylerin grup normlarına uyma zorunluluğundan dolayı düşük performans gösterebildiklerini ortaya çıkaran çeşitli çalışmalarda bulunmaktadır (Bölüktepe, 1993: 22; Güven vd., 2005: 129).

Öğretmenlerin ikisi, her koşulda mesleğini seven bir kişinin gereken verimi göstermesi gerektiğini düşünmektedir. Dolayısı ile verimi arttırmanın yolu, çalışanların iş tatminini sağlamaktır (Çekmecelioğlu, 2006; Eroğlu, 2007: 308). Buna karşılık, Vroom (1967), iş tatmininin başarıyı nasıl etkilediğini araştırdığı çalışmasında, tatmin ile verimlilik arasında olumlu fakat düşük bir korelasyon bulmuştur. 1950-1960 yılları arasında yapılan çalışmalarda ise, tatmin ve verimlilik arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Fakat bu ilişkinin istikrarlı olmadığı görüşleri yaygındır (Karaca, 2001: 30). Ancak, literatürde motivasyonla ilgili araştırmalar dikkate alındığında, motivasyonun verimlilik ve performans üzerinde etkili olduğu; iş tatmini ile çalışanların performansları arasındaki ilişkide ise, mutlu çalışan bir kişinin aynı zamanda verimli olabileceğini ortaya koymaktadır. Bunun sonucunda da, birey işinden ne kadar tatmin ise işini daha çok severek yapacaktır (Robbins, 1991: 134; Nelson ve Quick, 1995: 116-118; Babin ve Boles, 1996: 68). Johnson (2007), işlerinden tatmin olan öğretmenlerin, işlerine daha fazla motive olduklarını, bu da akademik başarıyı olumlu yönde etkileyerek eğitimin kalitesini arttırdığını belirtmektedir. Hongying (2008), öğretmenlerin iş tatminlerinde öğretmenlerin motivasyonlarının önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır. Korkmaz (2004) tarafından yapılan çalışmada, müzik öğretmenlerinin görev yerlerinde karşılaştıkları olumsuz koşulların müzik eğitiminde önemli problemlere yol açtığı, bu problemlerin giderilmesi aşamasında müzik öğretmenlerinin motivasyon eksikliği yaşadıkları belirtilmektedir. Dolayısı ile vaktinin büyük bir kısmını okulda geçiren müzik öğretmenin motivasyon eksikliği yaşamasının hem öğretmenin verimini hem de öğrencinin eğitimini olumsuz yönde etkilediği, bu durumda performans düşüklüğüne ve iş tatminin azalmasına yol açtığı vurgulanmaktadır. Campbell ve Thompson (2007), müzik öğretmenin, öğrencisine verimli ve nitelikli bir müzik dersi ortamı oluşturduğu zaman, onların öğrenmelerine ve motive olmalarına yardımcı olabileceğini belirtmektedir. Böylelikle, mü-

zik öğretmeni işinden tatmin olduğunda ise, bu durumun hem performanslarına hem de davranışlarına olumlu yönde yansıtacağı vurgulanmaktadır. Bir başka dört öğretmen, kendi girdilerinin ve çıktılarının dengeli olduğunu düşünmektedir. Bu durumda, işlerine severek gidip geldiklerini, motivasyonlarının ve performanslarının olumlu olduğunu vurgulamaktadır. Araştırmada, işin kazandırdıkları ile kişinin beklentileri ne kadar uyumlu ise tatmin seviyesinin o derece yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır (Eronat, 2004: 12-13). Bu bulgu, çalışmayı desteklemektedir. Bu konuya ek olarak, öğretmenlerden biri sarf ettikleri çabaya karşılık olarak aldıkları ücretin kendisini her şekilde tatmin ettiğini belirtmektedir. Bu konuda Freeman (1978), iş tatminini, ekonominin değişkeni olarak görmektedir. Yapılan çalışmalarda da, ücretin iş tatminini etkileyen faktörlerden biri olduğu ortaya çıkarılmıştır (Cherrington, 1994: 287; Başaran, 2000; Bolin, 2007; Akiri ve Ogborugbo, 2009). Öğretmenlerin iş tatminleri ile aldıkları ücretin artması arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır (Ingersoll, 2001; Liu ve Meyer, 2005). Chang vd., (2010) öğretmenlerin iş tatminlerinde, aldıkları ücretin iş tatminlerini belirleyici rol oynadığı belirtilmektedir. Bu bulgular, çalışmayı destekler niteliktedir. Bu çalışmanın bulguları ile farklılık gösteren çalışmada mevcut olup; çalışan bireylerin yarısından çoğunun, aldıkları ücretin kendilerini tatmin etmedikleri ortaya çıkarılmıştır. Çalışan bireyler, işlerinden memnun olmakla birlikte, aldıkları ücretten memnun değillerdir. Yani, ücret artışının iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olmadığı gibi, sadece iş tatminsizliğini önlediği vurgulanmaktadır (Herzberg vd., 1957). Ayrıca, ücret artışının öğretmenlerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığını ortaya çıkaran çeşitli araştırmalar mevcuttur (Sargent ve Hannum, 2005; Abd-El-Fattah, 2010). Cevik vd., (2013) tarafından yapılan araştırmada, müzik öğretmeni adaylarına göre, ücretlerin artmasının iş tatminlerinin artmasına etki eden neden olmadığı vurgulanmaktadır. Thekedam (2010) araştırmasında, ücret artışının öğretmenlerin işlerinden tatmin olmalarında doğrudan etkisinin olmadığını; Evans (2001), ücret artışının öğretmenlerin işlerinden tatmin olmalarında doğrudan etkisinin olmadığını, öğretmenlerin işlerinde tatmin olmalarında ve performanslarının yüksek olmasında okul şartları ile idarecilerin davranışlarının etkili olduğu vurgulanmaktadır.

Bir diğer üç öğretmen, kendi sarf ettikleri emeğin diğer arkadaşlarına göre daha çok olduğunu düşünmektedir. Öğretmenler, kendilerinden daha az emek sarf eden arkadaşlarıyla aldıkları ücretin aynı olmasının iş motivasyonlarını, tatminlerini ve performanslarını olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Bu konuda iki öğretmen ek olarak, bu koşullarda öğrencilerine dav-

ranışında hiçbir değişiklik olmadan konuları öğretebildiğini vurgulamaktadır. Yani, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ilişkiyi belirleyen etken olarak çoğu kez referans gruplarının rol oynadığı gözlenmektedir. Çalışan bireylerde, kendilerine seçtikleri referans grupları ile bu grupların şartları, kendi şartlarını karşılaştırmakta ve buna göre tatmin ortaya çıkmaktadır. Sözelimi, Uyargil (1988) tarafından yapılan çalışmada, üniversite mezunlarının genelde aynı eğitim düzeyine sahip kendi yöneticilerini referans grubu olarak seçtiği ve maaşlarını onların maaşlarıyla karşılaştırdıklarında doğal olarak bir tatminsizlik yaşadıkları ortaya çıkarılmıştır (s. 25). Birçok ülkede yapılan araştırmalarda da, maaşların yüksek olmaması ile dayatılan istekler gibi etkenlerin öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin düşük olmasına neden olduğu ortaya çıkarılmıştır (Van den Berg, 2002; Scott ve Dinham, 2003; Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Bu bulguların, çalışma ile paralel nitelik taşıdığı görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen son bulguda, öğretmenlerin altısı, iş arkadaşlarının G/Ç oranlarının, kendilerinin davranışlarını, motivasyonlarını, tatmin düzeylerini nasıl etkilediklerine ilişkin olarak, iş arkadaşlarının G/Ç oranı ile kendi G/Ç oranlarının eşit olması gerektiğini savunmaktadır. Çünkü her bireyin eşit şartlarda eşit muamele görmesinin iş tatminlerine, davranışlarına ve performanslarına bu durumun olumlu yansıdığını belirtilmektedir. Cevik vd., (2013), müzik öğretmenlerinin ihtiyaçları ve değerleri karşılanmadığı sürece, eşit şartlarda eşit muamele görülmemesi durumunda işlerinden tatmin olamayacakları ortaya çıkarılmıştır. Gmelch (1988), her bireyin eşit şartlarda eşit muamele görmesinin kişinin başarısını, performansını ve iş tatminini oldukça arttırdığını vurgulamaktadır. Benzer bir çalışmada, çalışma şartlarının ve okul idarecilerinin davranışlarının eşit olduğu durumlarda öğretmenlerin işlerinden tatmin oldukları ve performanslarının arttığı üzerinde durulmaktadır (Shen vd., 2012). Hill (2003), müzik eğitimcileri ulusal kongresinde müzik öğretmenlerinin iş koşullarının ve çalışma şartlarının işlerinden tatmin olmalarında ve performanslarının artmasında önemli rol oynadığı belirtilmektedir. Buna ilaveten, her bireyin eşit şartlarda eşit muamele görmesinin önemi vurgulanmaktadır.

Yapılan bir çalışmada, bireylerin çalışma ortamlarındaki diğer iş arkadaşlarına karşı daha duyarlı oldukları ve arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır (Motowidlo, 1984; Oshagbemi, 2000). Avustralya, Almanya, Hong Kong, İsrail, Meksika, İsviçre, İngiltere ve Amerika'da bulunan akademisyenlerle yapılan bir başka çalışmada, akademisyenlerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin iş tatminlerini belirleyen en önemli etkenler olduğu saptanmıştır (Lacy ve She-

ehan, 1997). Tschannen-Moran, (2001) araştırmasında, öğretmenin gerek yöneticilere, gerekse beraber çalışmakta olduğu meslektaşları ile ilişkilerinin büyük önem taşıdığını belirtmektedir. Saiti (2007), meslektaşları ile iyi ilişkiler içinde olan öğretmenlerin eğitimin kalitesini artırarak işten tatmin olduklarını ortaya çıkartmıştır. Bu konu ile ilgili olarak öğretmenlerden altısı ise, eşit olmadığı durumlarda motivasyonlarına, performanslarına ve davranışlarına bu durumun olumsuz yansıdığını vurgulamaktadır. Bunun sonucunda, iş tatminlerinin azalacağını, beraberinde işlerinden ayrılabilirliklerini, soğuyabileceklerini veya tayin isteyebileceklerini belirtmiştir. İşten tatmin olabilmenin önemine ilişkin yapılan çalışmalarda, işten dolayı tatminsiz olma durumunun bireyi işinden soğutacağını, verimliliğini ve performansını azaltacağını, sorumluluk alamayacaklarını, işten uzaklaşma isteklerinin oluşacağını, işe gitmede isteksizlik ve moral bozukluğu yaratacağını, kişiyi hayal kırıklığına uğratarak mutsuz edebileceği ortaya çıkarılmıştır (Noe vd., 1997: 238-242; Dole ve Schroeder, 2001: 235-236; Eronat, 2004; Eker, 2006: 60; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bununla birlikte, yüksek iş tatmininin ise performansı ve verimi arttırdığı, işten ayrılma durumunu ise azalttığı vurgulanmaktadır (Yammarino ve Dubinsky, 1987). Baker (2007), iş ortamında sıkıntı yaşayan müzik öğretmenlerin işlerinden ayrıldıklarını belirtmektedir. Bunu da, öğrencilerin müzik dersine ilgisiz olmaları, okul idarecilerinin derse bakış açıları ile herkeze eşit davranılmadığı durumlar olarak ele almaktadır. Dolayısı ile müzik öğretmenlerinin işlerinden tatmin olmalarını engelleyen en temel konuların başında, okul idarecilerinin derse bakış açıları ile iş arkadaşlarının G/Ç oranlarının kendi G/Ç oranına eşit olmadığı durumlar olarak yer almaktadır (Heston vd., 1996; Stockard ve Lehman, 2004). Roulston vd., (2005) tarafından yapılan çalışmada ise, müzik öğretmenlerinin iş tatminsizliklerinin nedenleri olarak, öğrencilerinin derse karşı olumsuz ve isteksiz davranışlar sergilemeleri de gösterilmektedir. Bu bulgular çalışmayı destekler nitelik taşımaktadır.

Bir öğretmen, iş koşullarında adaletsiz ve eşit olmayan koşullarda çalıştığında, davranışlarına bu durumun olumsuz yansiyacağını ve dolayısı ile soğuk davranışlar sergileyebileceğini belirtmektedir. Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991), sağlıklı bir okulda çalışanların bir harmoni içerisinde çalışması gerektiğini savunmaktadır. Bunun ise, okullarda çalışanların örgütsel adaletin olumlu düzeyde olması ile sağlanabileceğine dikkat çekmektedir. Bu konuya ek olarak bir öğretmen, iş tatminine bu durumun olumsuz yönde yansiyacağını, performansını ise olumlu yönde etkileyeceğini ve kendini geliştirebilmek adına daha çok çaba sarf edeceğini vurgulamaktadır. Görülmektedir ki, eşit koşullarda çalışıldığı takdirde, öğretmenlerin motivasyonlarının ve iş tatminlerinin yüksek olacağı üzerinde durulmaktadır.

Literatürde yapılan çalışmalar, bu bulguyu desteklemektedir. Bir çalışmada, bireylerin beklentilerinin ve hedeflerinin davranışlarını etkilediği ortaya çıkarılmıştır (Locke, 1976: 317). Yani, bireyin algıladığı girdi ve çıktı denge durumunun haksızlık ve/veya eşitsizlik olma durumuna geldiğinde işinde tatminsizliğe düştüğü belirtilmektedir (Adams, 1965). Bir başka öğretmen ise, eşit koşullarda çalışılmayan bir iş ortamında, gerekli mercilerle ve kişilerle konuyu görüşebileceğini belirtmektedir. Hala bir sonuç alamıyorsa da, iş ortamını değiştireceğini vurgulamaktadır. Yapılan çalışmada, iş tatmininin işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği tespit edilmiştir (Bayram vd., 2007). Ortaya çıkarılan bu bulgular, çalışmayla paralellik göstermektedir.

Bir diğer üç öğretmen de, iş arkadaşlarının G/Ç oranlarının kendilerinin G/Ç oranlarını etkilemediğini düşünmektedir. Çünkü her bireyin kendinden sorumlu olduğu, alacakları karşılıktan her şekilde mutlu olacakları ve mesleklerini sevdikleri için bu durumun onları etkilemeyeceği üzerinde durulmaktadır. Müzik öğretmenleri her koşulda performanslarının ve iş tatminlerinin yüksek olacağını belirtmektedir.

## ÖNERİLER VE ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Çalışmanın bulgularına dayanarak, aşağıdaki öneriler verilebilir:

- Bu çalışmada, müzik öğretmenlerinin iş tatmine yönelik düşüncelere yer verilmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda, demografik değişkenlerin iş tatmini düzeyi ile ilişkisi incelenebilir.
- İncelenen araştırmada, örneklem grubunu müzik öğretmenleri oluşturmaktadır. Bir sonraki araştırmada üniversitedeki öğretim elemanlarını kapsayan çalışmalar yapılabilir.
- Bundan sonraki araştırmalarda, müzik öğretmenlerinin motivasyon kaynakları ile iş tatmini arasındaki ilişkiler araştırılabilir.
- İleriki araştırmalarda, müzik öğretmenleri ile diğer branş dersleri öğretmenleri arasındaki toplam iş tatmini ve alt boyutları karşılaştırılabilir.
- Araştırmanın çalışma grubu, İzmir ili merkezde çeşitli devlet okullarında görev yapan sekiz müzik öğretmeni ile sınırlandırılmıştır. Çalışmanın sadece İzmir ili merkezde çeşitli devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile dar sayılabilecek bir çalışma grubu içinde yapılmış olması en önemli kısıtlardan biridir. Ancak, araştırma sonuçlarının tüm müzik öğretmenlerini yansıtması ve bir genelleme yapılması söz konusu değildir. Bu araştırmadan elde edilen

bulguların ve sonuçların daha geniş bir alanı kapsayabilmesi için genellenebilir çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir. Çalışmada sadece nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Sadece nitel araştırma gerçekleştirilmiş olması araştırma adına ayrı bir kısıt olarak ele alınabilir. Bununla birlikte, araştırma zaman ve maliyet kısıtları göz önüne alınarak belirli bir bölgede, belirli okullarda ve belirli bir süre içerisinde yapılmıştır. Dolayısı ile bu çalışma için en büyük sınırlılık genellemenin yapılamamasıdır. Araştırmada sadece yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veriler toplanmıştır. Doküman incelemesi, gözlem gibi kayıtlar elde etme imkânı olmamıştır. Dolayısı ile daha sonra yapılacak çalışmalarda yarı yapılandırılmış görüşmenin yanı sıra gözlem ve kayıtlarında desteklenerek ele alınması faydalı olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Abd-El-Fattah: M. (2010). Longitudinal Effects of Pay Increase on Teachers' Job Satisfaction: A Motivational Perspective. *The Journal of International Social Research*, 3 (10), 11-21.
- Abril, C. R. ve Gault, B. M. (2008). The State of Music in Secondary Schools: The Principal's Perspective. *Journal of Research in Music Education*, 56 (1), 68-82.
- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Akiri, A. A. ve Ogborugbo, N. M. (2009). Analytic Examination of Teachers' Career Satisfaction in Public Secondary Schools. *Studies on Home and Community Science*, 3 (1), 51-55.
- Aksel, İ. (2003). *İşletme Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Aslam, R., Shumaila: , Sadaqat: , Bilal, H. ve Intizar, M. (2012). Organizational Justice as a Predictor of Job Satisfaction among Teachers. *Paper presented at the 2nd International Conference on Business Management*, University of the Punjab: Lahore.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Avcı, T. ve Karatepe O. M. (2000). İşletmenin Sınır Biriminde Çalışan İşgörenlerin Tatmini: Ampirik Bir Değerlendirme. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri* (543-570). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Babin, B. J. ve Boles J. S. (1996). The Effect of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction, *Journal of Retailing*, 72 (1), 57-75.
- 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.
- Balcı, G. (1989). *Özendirme Kuramlarının İş Gören Verimliliği İle İlişkilendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Barling, J. ve Michelle, P. (1993). Interactional, Formal and Distributive Justice in The Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 127 (6), 649-656.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği, *İktisat İşletme ve Finans Dergisi (Ek Sayı)*, 72-81.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayram, N., Aytaç: ve Gürsakal: (2007). Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. 8. *Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi: 24-25 Mayıs 2007*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Bies, R. J. ve Tyler, T. R. (1993). The "Litigation Mentality" in Organizations: A Test of Alternative Psychological Explanations, *Organization Science*, 4 (3), 352-366.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*, 132 (5), 549-558.
- Bishay, A. (1996). Teacher Motivationa Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method. *J Undergrad.Sci*, 3, 147-154.
- Bogdan, R. C. ve Bicen: K. (1998). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Needham Heights. MA: Allyn&Bacon.
- Bogler, R. (1999). Reassessing the Behavior of Principals as a Multiple Factor in Teachers' Job Satisfaction. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, Montreal, Quebec: Canada. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 432800).
- Bolin, F. (2007). A Study of Teacher Job Satisfaction and Factors that Influence it. *Chinese Educational Society*, 40 (5), 47-64.
- Bolino, C. M., ve Turnley, H. W. (2008). Old Faces, New Places: Equity Theory in Cross-Cultural Contexts. *Journal of Organization Behavior*, 29, 29-50.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Bölüktepe, F. E. (1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*. Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 1-122, Erzurum.
- Brand, M. (1979). Measuring Behavior Management Skills of Preservice Instrumental Music Teachers. *Dialogue in Instrumental Music Education*, 3, 36-42.



- Bruck-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A. ve Spector, P. E. (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22, 156-189.
- Butt, G., Lance, A., Fielding, A., Gunter, H., Rayner: ve Thomas, H. (2005). Teacher Job Satisfaction: Lessons from the TSW Pathfinder Project. *School Leadership & Management*, 25 (5), 455 –471.
- Callister, R. R. (2006). The Impact of Gender and Department Climate on Job Satisfaction and Intentions to Quit for Faculty in Science and Engineering Fields. *Journal of Technology Transfer*, 31, 367-375.
- Campbell, M. R., ve Thompson, L. K. (2007). Perceived concerns of Preservice Music Education Teachers: A Crosssectional Study. *Journal of Research in Music Education*, 55, 162-176.
- Can H., Akgün A. ve Kavuncubaşı S. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Siyasal Kitabevi.
- Can, Y. ve Soyer, F. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 61-74
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' Self-Efficacy Beliefs as Determinants of Job Satisfaction and Students' Academic Achievement: A Study at the School Level. *Journal of School Psychology*, 44, 473–490.
- Carrell, L. M. ve Dietrich, E. J. (1978). Equity theory: The Recent Literature, Methodological Considerations and New Directions. *Academy of Management Review*, 3 (2), 202-210.
- Cevik, B. (2011). Personality Self-Perceptions of Turkish Music Pre-Service Teachers in Relation to Departmental Satisfaction. *International Journal of Music Education*, 29, 212-228. doi:10.1177/0255761410396282.
- Cevik, B., Perkmen: , Alkan, M. ve Shelley, M. (2013). Who Should Study Music Education? A Vocational Personality Approach. *Music Education Research*, 15 (3), 341-356. doi: 10.1080/14613808.2013.788140.
- Chang, M., Kim: , ve Tickle, B. R. (2010). Administrative Support and its Mediating Effect on US Public School Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 30, 1-8.
- Chaplain, R. P. (1995). Stress and Job Satisfaction: A Study of English Primary School Teachers. *Educational Psychology*, 15 (4), 473-489.

- Chase, C. I. (1985). Two Thousand Teachers View Their Profession. *Journal of Educational Research*, 79 (1), 12-18.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Allyn and Bacon, Boston.
- Cockburn, A. D. ve Haydn, T. (2004). *Recruiting and Retaining Teachers: Understanding Why Teachers Each*. London, England: Routledge Falmer.
- Conway, C. (2002). Perceptions of Beginning Teachers, Their Mentors and Administrators Regarding Music Teacher Preparation. *Journal of Research in Music Education*, 50 (1), 20-36.
- Cox, A. K. (2006). *Reducing Conflict Through Collaboration: Strategies for Secondary Principals and Music Educators*. (Doctoral Dissertation). Retrieved from ProQuest Digital Dissertations & Theses. (AAT 3221913).
- Çarıkcı, İ. H. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (4), 83-95.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2).
- Dawis, R. V. (2002). *Person-Environment Correspondence Theory*. In D. Brown, *Career Choice and Development* (pp.427-464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Denzin, N. ve Lincoln, N. K. (2000). *Handbook of Qualitative Research*. (2. Bs.). USA: Sage Publications.
- Dole, C. ve Schroeder, R. G. (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4), 234-245.
- Dolunay, A. B. (2002). *Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Edvardsson, B. ve Gustavsson, B. O. (2003) Quality in the Work Environment: A Prerequisite for Success in New Service Development. *Managing Service Quality*, 13 (2), 148-163.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Erdil O., Keskin, H. ve İmamoglu S. Z. ve Erat: (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erel, E. (2005). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumları. (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. (8. Bs). İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim: KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Evans, L. (2001). Delving Deeper into Morale, Job Satisfaction and Motivation among Education Professionals: Re-Examining the Leadership Dimension. *Educational Management Administration & Leadership*, 29 (3), 291-306.
- Folger, R. ve Russell C. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*, Sage Publications, Thousand Oaks London, New Delhi.
- Freeman, R. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable, *American Economic Review*, 68, s. 135.
- Friday: S. ve Friday, E. (2003). Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 22 (5), 426-442.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765-780.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi, *NEWWSA*, 4 (4), 1297-1307.
- Gmelch, W. (1988). Educators' Response to Stress: Towards a Coping Taxonomy. *Journal of Educational Administration*, 26 (2), 222-231.
- Gmelch, W. ve Chan, W. (1994). *Thriving on Stress for Success*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Greasley, K. ve Ashworth, P. (2007). The Phenomenology of "approach to studying": The University Student's Studies within the Lifework. *British Educational Research Journal*, 32, 819-843.

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2) , 399-432.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work*. Prentice-Hall, U.S.A.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil: (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 12 (1), 127-149.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company Reading, California: Massachusetts. s. 284.
- Handy, C., Covey: , Porter, M., Prahalad, C. K., Hamel, G., Hammer, M., Goldratt, E., Senge, P., Bennis, W., Kotter, J., Naisbitt, J., Thurow, L. ve Kelly, K. (1996). *Geleceği Yeniden Düşünmek: İş Yönetimi, Rekabet, Kontrol, Liderlik, Pazarlar ve Dünya*, Türkçesi; S. Gül, Sabah Yayınları 46, İstanbul: Çağdaş Bakışlar Dizisi: 15.
- Heller, H. W., Clay, R., ve Perkins, C. (1993). The Relationship between Teacher Job Satisfaction; Leadership Styles; Principals; Teacher Administrator Relationship; Teachers. *Journal of School Leadership*, 3 (1).
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O. ve Capwell, D. F. (1957). *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh: Psychological Services.
- Heston, M. L., Didrick, C., Raschke, D., ve Whitehead, J. (1996). Job satisfaction and Stress Among Band Directors. *Journal of Research in Music Education*, 44 (4), 319-327.
- Hill, W. L. (2003). The Teacher Shortage and Policy. *Music Educators Journal*, 89 (4), 6-7.
- Hitchcock, G. ve Hughes, D. (1995). *Research and the Teacher; A Qualitative Introduction to School Based Research (2nd Ed.)*. London: Routledge.
- Hogan, R. (2009). *Kişilik ve Kurumların Kaderi*. (Çev: Selen Y. Kölay). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers (3rd Ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hongying: (2008). Literature Review of Teacher Job Satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40 (5), 11-16.

- Hops, J. ve Reschly, D. (2002). Regional Differences in School Psychology Practice. *School Psychology Review*, 31, 11-30.
- Hourigan, R. M. ve Scheib, J. W. (2009). Inside and Outside the Undergraduate Music Education Curriculum. *Journal of Music Teacher Education*, 18 (2), 48-61.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust. *International Journal of Educational Management*, 18, 250-259.
- Hoy, W., Tarter, C., ve Kottkamp, R. (1991). *Open Schools/Healthy Schools*. Newbury Park, CA: Sage.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., ve Miles, E. W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *The Academy Of Management Review*, 2 (12), 222-234.
- Ilies, R. ve Judge, T. A. (2002). Understanding the Dynamic Relationships among Personality, Mood and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- İngersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shotages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38, 499-534.
- Johnson, T. L. (2007). *The Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Motivation and Job Satisfaction*. Unpublished Doctoral Thesis. South Carolina: South Carolina State University.
- Jyoti, J. ve Sharma, R. D. (2009). Job Satisfaction of University Teachers: An Empirical Study. *Journal of Services Research*, 9 (2), 51-80.
- Kağan, M. (2005). Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kapoor, S. (2004). *Franchisee and Small Business Satisfaction: Literature Review*. İçinde: *Understanding Small Business: Practice, Theory and Research*, Rolffe Peacock, Chapter 12, Appendix A, Adelaide: Scarman Publishing.
- Karaca, S. (2001). *İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Basılmış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2013). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 3-14.

- Kim, W. G., Leong, J. K. ve Lee, Y. K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant, *International Hospitality Management*, 24 (2), 171-193.
- Klassen, R. M. (2010). Teacher Stress: The Mediating Role of Collective Efficacy Beliefs. *The Journal of Educational Research*, 103, 342-350.
- Koçel, T. (1982). *İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme Organizasyon ve Davranış*. İstanbul, I. U. İşletme Fakültesi Yayın, No: 132.
- Korkmaz, Ö. (2004). Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 125-148.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15 (7), 354-358.
- Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Lacy, Fiona J. ve Sheehan, Barry A. (1997). Job Satisfaction among Academic Staff: An International Perspective. *Higher Education*, 34, 305-322.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Segal Publications.
- Liu, X. S. ve Meyer, J. P. (2005). Teachers' Perceptions of Their Jobs: A Multilevel Analysis of the Teacher Follow-up Survey for 1994-95. *Teachers College Record*, 107 (5), 985-1003.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (p.1297-1343) Marvin D. Dunnette and Rand McNally (Editors). Rand McNally, Chicago.
- Lund, D. B. (2003). Organizational Culture and Job Satisfaction, *The Journal of Business & Industrial Marketing*, 18 (3).
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behavior*. Newyork: McGraw-Hill, Inc. pp. 114.
- Marx, E. ve Granger, R.C. (1992). The Policy Implications of Job Satisfaction Ratings for Recruiting and Retaining Early Childhood Teachers. *Child and Youth Care Forum*, 21 (4), 229-246.
- McCullough, M. A. (2000). The Effect of Perceived Justice and Attributions Regarding Service Failure and Recovery on Post-Recovery Customer Satisfaction and Service Quality Attitudes. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 24 (4), 423-447.

- Mccormick, E. J. ve Ilgen, D. R. (1980). *Industrial Psychology*. New Jersey, Prentice Hall.
- Mcshane: L. ve Von Glinow M. A. (2009). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill/Irwin.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: SAGE. Morahan- Martiņ
- Millican, J. S. (2009). Band and Orchestra Teachers' Rankings of General Pedagogical Knowledge and Skill. *Journal of Music Teacher Education*, 19 (1), 68-79.
- Mitchell, T. R., Larson JR. ve J. R. (1987) *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. Third Edition, Singapore: McGraw-Hill.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship?., *Journal of Applied Psychology*, 76, pp.6.
- Motowidlo: J. (1984). Does Job Satisfaction Lead to Consideration and Personal Sensitivity?, *Academy of Management Journal*, 27, 910-915.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology Applied to Work (Sixth Edition)*. USA: Wadsworth.
- Nelson, D. L. ve Quick, J. C. (1995). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges. Alternate Edition*. New York: West Company.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar I-II. Cilt* (5. Basım). İstanbul: Yayın Odası.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. ve Wright, P. M. (1997). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. (Second Edition). Chicago: McGraw-Hill.
- Ofoegbu, F. I. (2004). Teacher Motivation: A Factor for Classroom Effectiveness and School Improvement in Nigeria. *College Student Journal*, 38 (1), 81-89.
- Olguntürk, E. (2005). *Turizm İşletmeleri Yönetiminde Profesyonelleşme ve İş Tatmini İlişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Oshagbemi, T. (1996). Job Satisfaction of Uk Academicians. *Educational Management and Administration*, 24 (4), 389-400.

- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behavior. *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, Y. (2007). The Role of Classroom Management Efficacy in Predicting Teacher Burnout. *International Journal of Social Sciences*, 2 (4), 257-263.
- Özgen, H. T., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Özgüven, İ. E. (2004). *Görüşme İlke ve Teknikleri*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Paker, T. (2006). İngilizce Öğretiminde Drama Etkinlikleri: Öğretmenin, Öğrencilerin Roller ve Özel Pev İlköğretim Okulu Uygulamaları. *Muğla Eğitim Bilimleri Kongresi* 13-15 Eylül, Muğla.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peker, R. (2002). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.
- Polat: ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Reyes, P. ve Shin, H. S. (1995). Teacher Commitment and Job Satisfaction: A Causal Analysis. *Journal of School Leadership*, 5 (1), 22-39.
- Robbins: R. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roulston, K., Legette, R. ve Womack: T. (2005). Beginning Music Teachers' Perceptions of the Transition from University to Teaching in Schools. *Music Education Research*, 7 (1), 59-82.
- Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43 (4), 395-407.
- Sabharwal, M. ve Corley, E. A. (2009). Faculty Job Satisfaction Across Gender and Discipline. *The Social Science Journal*, 46, 539-556.
- Sağlam, A. Ç. (2008). Müzik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 59-69.



- Saiti, A. (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor Analysis of the Greek Reality. *Management and Administration Society*, 21 (2), 28-32.
- Sargent, T. ve Hannum, E. (2005). Keeping Teachers Happy: Career Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49 (2), 173-204.
- Saygı, H., Tolon, T. ve Tekoğul, H. (2011). Job Satisfaction among Academic Staff in Fisheries Faculties at Turkish Universities. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39, 1395-1402.
- Scott, C. ve Dinham, S. (2003). The Development of Scales to Measure Teacher and School Executive Occupational Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41, 74-86.
- Seferoğlu, S. (2004). Öğretmen Adaylarının Öğretmen Yeterlikleri Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 131-140.
- Shann, M. (1998). Professional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle Schools. *The Journal of Educational Research*, 92, 67-73.
- Shen, J., Leslie, J. M., Spybrook, J. K. ve Ma, X. (2012). Are Principal Background and School Processes Related to Teacher Job Satisfaction? A Multilevel Study Using Schools and Staffing Survey 2003-2004. *American Educational Research Journal*, 49 (2), 200-230.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. London: Sage Publications.
- Stockard, J. ve Lehman, M. B. (2004). Influences on the Satisfaction and Retention of 1st-Year Teachers: The Importance of Effective School Management. *Educational Administration Quarterly*, 40 (5), 742-771.
- Strauss, A. L. ve Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research, (Second Edition)*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Sulu, H. (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Sun, Ö. H. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Ankara.

- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160-174.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Thekedam, J. S. (2010). A Study of Job Satisfaction and Factors that Influence it. *Management and Labour Studies*, 35, 407-417.
- Thompson, D. P. McNamara, J. F. ve Hoyle, J. R. (1997). Job Satisfaction in Educational Organizations: A Synthesis of Research Findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Tschannen-M. M. (2001). Collaboration and the Need for Trust. *Journal of Educational Administration*, 39 (4), 308-31.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., ve Grammatikopoulos, V. (2006). Job Satisfaction and Burnout Among Greek Early Educators: A Comparison between Public and Private Sector Employees. *Educational Research and Review*, 11 (8), 256-261.
- Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Van den Berg, R. (2002). Teachers' Meanings Regarding Educational Practice. *Review of Educational Research*, 72, 577-625.
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational Behavior* (Third Edition). Fort Worth: The Dryden Press.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons Inc.
- Wolcott, H. F. (1990). *On Seeking-and Rejecting-Validity in Qualitative Research*. (Ed.) E. W. Eisner, & A. Peshkin *Qualitative Inquiry in Education the Continuing Debate* (pp.121-152), New York: Teachers Collage Press.
- Xiaofu, P. ve Qiwen, Q. (2007). An Analysis of the Relation between Secondary School Organizational Climate and Teacher Job Satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40 (5), 65-77.
- Yammarino, F. J. ve Dubinsky, A. J. (1987). On Job Satisfaction: It's the Relationships That Count. *The Journal of Risk and Insurance*, 54 (4), 804-809.

- Yaşar, M., Öztürk, N. ve Demirbaş, E. (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Yönetici Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 123-134.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yılmaz, N. (2007). *Orta Dereceli Okullardaki Matematik Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri (Lise ve Meslek Liselerinin Karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde Örnek Çalışma)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi Teknisyenlere Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1-2), 213-224.
- Zainalipour, H., Akbar: F., ve Siyed, M. M. (2010). A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction Among Teachers in Bandar Abbas Middle School. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 5 (1), 1986-1990.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling Teacher Empowerment: The Role of Job Satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11 (5), 433-459.

