

THE RELATIONSHIP BETWEEN MUSIC TEACHERS' WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION

Serpil UMUZDAŞ

Assoc. Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa University, Turkey, sumuzdas@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-6013-2406

Received: 06.01.2020

Accepted: 13.05.2020

Published: 07.06.2020

ABSTRACT

The 2018 Human Development Report published by the World Bank defines teacher motivation as one of the factors leading to a crisis in education, as manifested by the high turnover rate. Although the turnover rate among teachers in Turkey is not as great as the rate in the world, it is known that teachers are not satisfied particularly with their salaries. According to Ministry of Education datas, approximately one million teachers are preparing the young population for the future in Turkey. In this process, teachers' work motivation and job satisfaction levels can affect educational outcomes. The present study aims to explore the relationship between music teachers' work motivation and job satisfaction by focusing on a specific group. The subject was handled within the framework of Herzberg's dual-factor theory. Understanding how motivated and satisfied teachers are with their work makes relevant educational investments functional. Doing so also helps identify the problems related to teachers' motivation and satisfaction that need to be addressed. Based on the subscales shaped by the data obtained from the scales, new policies can be developed in the educational sphere. The study, conducted in the second semester of the 2019-2020 academic year, enrolled all the music teachers (N=104) working at the primary and secondary education levels in the city center and districts of Tokat located in the northeast of Turkey. The data were collected by the Work Motivation Scale, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, and Demographic Information Form. The teachers answered on the online platform after completing the permissions, ethics committee event, and research permissions from the authors who make up the scales. The data set is collected here and transferred to the Statistical Package for the Social Sciences. The data were expressed as mean and standard deviation, and the T-test and ANOVA were used. In addition, the Pearson correlation test and simple linear regression analysis were used. Our findings indicate that music teachers have low levels of work motivation and job satisfaction and that there is a relationship between work motivation and job satisfaction. Teachers' extrinsic motivation levels vary according to teaching experience and age, and their job satisfaction levels vary according to teaching experience. Also, the work motivation of music teachers affects job satisfaction.

Keywords: Music teachers, work motivation, job satisfaction.

INTRODUCTION

In Turkey, 994 thousand 634 teachers work in public educational institutions affiliated to the Ministry of National Education in the 2018-2019 academic year (The Ministry of Education, 2019: 54). "Teachers do not only affect education policies but also are affected by them." (Can, 2019: 1619). Therefore, the task of raising competent individuals in order to ensure and sustain the economic, social, and cultural development of the country is carried out in a teacher-oriented system. Those who consider the teaching profession valuable are likely to choose this profession (Akbaba, 2002: 3). The value attributed to the teacher and the teaching profession varies depending on the development level of countries (Özkan, 2005). Varkey (2013) stated that the teaching profession is gradually degrading in terms of status. In Turkey, most of the teachers think that the prestige and image of the teaching profession in society have been diminished (Özdemir & Orhan, 2019; Ünsal, 2018). Although teachers believe that their motivation derives from influencing the development of a child and contributing to the community (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019), they also state that the society sees teachers as educated babysitters (Turkish Education Association, 2004: 52). It is known that the members of the professions that are respected by society have higher levels of job satisfaction (Balci, 1993: 13).

Previous studies have noted many factors that decrease the motivation and satisfaction levels in the teaching profession, such as the monotony of daily routines, discipline on the students' part, a lack of support and appreciation (Hargreaves, 1994), a lack of professional autonomy, and low wages (Scott & Dinham, 2003). These and similar problems have also been reported as the factors that prevent teachers from getting satisfied with their work (Crossman & Harris, 2006; Thompson, McNamara & Hoyle, 1997). A person spends most of his/her life working. The time spent working is also expected to affect the life satisfaction level. In addition, a dissatisfied teacher may experience stress and affect the learning level of his/her students (Chaudhari, 2012). How an individual evaluates working conditions is related to his/her job satisfaction and work motivation (Greenberg & Baron, 1995; Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2009). The concepts to be examined in the current study are job satisfaction and work motivation.

Motivation is the state of focus on the effort to achieve a goal (Robbins & Judge, 2013: 202). Meeting the needs forms the basis of motivation (Hanks, 1994: 139). Work motivation is defined as a force that drives employees to make efforts to help his/her organization achieve its goals (Dündar, Özutku & Taşpınar, 2007: 2). Motivation is classified as intrinsic and extrinsic motivation. The difference between them is related to the source that triggers the individual into action. While in intrinsic motivation, the work done itself may be the reason for taking action, in external motivation, the effect of an external force is in question (Hoy & Miskel, 2012: 157).

On the other hand, job satisfaction is defined as a positive emotional state resulting from evaluating one's job experiences (Locke, 1976). However, if the expectations of two different people with the same features doing a job are different, their job satisfaction may be completely different (Llorente & Macias, 2005: 173). Job satisfaction is examined in two dimensions as internal and external job satisfaction. Internal job satisfaction is

the satisfaction that employees get based on the beliefs they attribute to themselves about their professional lives, and external job satisfaction is the belief that employees attribute to other variables other than themselves and the satisfaction they get as a result (Kutaniş & Mesci, 2010: 531). Teachers' job satisfaction refers to the emotional relationship of a teacher with the teaching role and is a function of the perceived relationship between what s/he expects from teaching and what the teacher perceives (Zembylas & Papanastasiou, 2005: 435). From the perspective of the school, job satisfaction is the teacher's attitude towards students and the school (Buluç & Demir, 2015: 294). Low level of job satisfaction can cause personal (e.g., insomnia) or professional (e.g., quitting) negative situations to develop in the employee (Solmuş, 2004).

Briefly, motivation can be summarized as acting with the desire to achieve a goal, and job satisfaction can be summed up as the feeling of satisfaction experienced as a result of the subjective evaluations of the employee about his/her profession (Köroğlu, 2011: 19). Job satisfaction and professional performance are correlated in teaching (Büyükgöze & Özdemir, 2017: 321). In fact, even in the preliminary studies conducted on job motivation and job satisfaction, the procedural similarities drawn in analyzing these variables were noteworthy (McCormik & Tiffin, 1974).

Motivated employees devote themselves more to their organizations. Furthermore, high levels of job satisfaction lead to more efficient occupational outcomes (Osterloh, Bruno & Frost, 2001: 7). From a mental perspective, getting satisfaction from a job means that the employee is in good physical and spiritual condition (Oshagbemi, 2000: 1210). According to the results of a survey conducted by Eğitim-Bir-Sen (Educators Trade Union), half of the Turkish teachers are satisfied with their jobs (Eğitim-Bir-Sen, 2006). Unsatisfied and unmotivated teachers can cause a decrease in students' academic success (Snowden & Gorton, 2002). A teacher can only strive for professional development if motivated (Butler, 2007; Tittle, 2006; Watt & Richardson, 2007). However, the motivation levels of teachers in Turkey hinder their professional development (Can, 2013: 1619; Özoğlu, 2010).

Many countries that care about this relationship have placed emphasis on attracting talented and motivated people to the teaching profession and maintaining high levels of motivation among employees (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2020). Maintaining high levels of motivation among employees is also an important issue. When unmotivated, employees may fail to produce desired occupational outcomes. The most recent publication by FIT-Choice Project investigating motivations for selecting teaching as a career has indicated that teachers around the world are not as much affected by motivators like reward or promotion as members of other professions. Their source of motivation is playing a role in building a better, fairer society (Watt, et al., 2012). A survey carried out in the Turkey sample within the scope of the project similarly found that the most motivating thing in the teaching profession is 'social benefit values', followed by the desire for a secure job.

Job satisfaction is explained by the level of employee motivation in the field of employee psychology. Accordingly, as employees' work motivation increases, their job performance and job satisfaction also increase

(Smither, 1998). In this relationship, the role of employee motivation in job satisfaction can be explained by Herzberg's dual-factor theory (Hampton, 1972; Smither, 1998).

This theory is one of the scope theories. Theories that can be used to examine motivation and job satisfaction are scope theories. These theories can be listed as Herzberg, Hierarchy of Needs, ERG Theory, Success Motivation Theory (Lawler III, 1994). However, Herzberg's theory was adopted when answering the research questions in this study. Since the dimensions of the scales used were fully compatible and explanatory with Herzberg's two-factor theory, the findings regarding the relationship between the variables of this study were explained with this theory. In his two-factor theory, Herzberg stated that there are internal and external factors that can affect professional performance (Judge et al., 2001). In the original study of Herzberg et al. (1959), they explained that employee behaviors are susceptible to certain events in the workplace. Thus, while positive effects provide job satisfaction, negative effects cause job dissatisfaction. Herzberg's motivation-hygiene theory (Herzberg, 1959) posits that job satisfaction is a result of motivators and hygiene factors. Herzberg suggests that the motivational factors in the workplace are related to the employee's performance and satisfaction at work. Motivators include achievement, recognition for one's achievement, the work itself, advancement and promotion. The perception of presence of these motivators leads to job satisfaction among employees. Herzberg also mentions some factors not present in the work itself but surrounding the job, the absence of which leads to job dissatisfaction. These 'hygiene' factors include company policies, supervision, interpersonal relationships, work conditions, salary, job security, and status. If hygiene factors cannot be met at the level of expectations, job satisfaction cannot be achieved (Goldsmith, 1981; Liebler, Ellen & Rothman, 1992).

This study was conducted with music teachers who have not been studied extensively in the context of work motivation and job satisfaction in previous studies. The subject has been handled within the framework of Herzberg's dual-factor theory. It is thought that studies aimed at checking whether the motivation of the employees is maintained and job satisfaction is ensured will contribute to the development of the system. It is common to study job satisfaction and motivation issues, especially in the field of organizational psychology. In the context of education, studies are being conducted with different variables at each level. But in studies (Abdurrezzak and Üstüner, 2020; Özdemir, Kartal and Yirci, 2014; Yılmaz and Ceylan, 2011), a general overview is prevalent in the examinations in the context of the branch and classroom teachers. In addition, job satisfaction and motivation have also been studied with the sample of classroom teacher (Yavuz and Karadeniz, 2009). In some studies (Cerit, 2009; Karaköse and Kocabaş, 2013; Şeren and Özcan, 2019; Yılmaz, 2012), since the branch context was not used, it is not possible to make an inference about the situation of music teachers. In the present study, the focus was on music teachers who have not been studied specifically in the context of work motivation and job satisfaction in previous studies. In the studies which were conducted with a mixed structure of music teachers and other branch teachers (e.g., Gönen, 2020), the number of music teachers in the study group was relatively low. The fact that there is a general need for music teachers in Turkey means that there is an excessive workload on music teachers (Ministry of Education, 2020: 10). In the study, the study

group was limited to the music teachers, as the situation of the music teachers was particularly emphasized. By determining the job motivation and job satisfaction levels of music teachers, this research adds up-to-date resources to studies and restructuring efforts on promotion of these levels and sustainability of positive emotions. In fact, by obtaining the completed study results from the author through its relevant unit, the Ministry makes use of these results in order to improve the system (mevzuat.meb.gov.tr, 2020: 3). For these reasons, the current research aimed to determine the level of job motivation and job satisfaction of music teachers and to question their relationships.

In this study, answers to the following sub-questions have been given:

To what extent are music teachers motivated by their work?

Is there a significant difference between music teachers' work motivation levels and demographic characteristics?

To what extent are music teachers satisfied with their job?

Is there a significant difference between music teachers' job satisfaction levels and demographic characteristics?

Is there a relationship between music teachers' work motivation and job satisfaction?

Do work motivations of music teachers affect job satisfaction?.

METHOD

Research Design

The relational scanning model was employed. The scales were used as a data collection tool. Quantitative research explains the relationships between variables with statistical and numerical data (Patton, 2005). A relational survey model aims to determine the existence of covariance between two or more variables and/or establish the degree of covariance (Fraenkel & Wallen, 2009).

Study Group

The study group of the research, conducted in the second semester of the 2019-2020 academic year, consists of all the music teachers (N=104) working at the primary and secondary education levels in the city center and districts of Tokat located in the northeast of Turkey. This number was obtained from the National Education Directorate of Tokat during the permission phase. All 104 participants provided data by filling the scale accurately and completely. The distribution of teachers according to the districts is as follows: 1 in Artova, 1 in Başçiftlik, 19 in Erbaa, 50 in the city center, 7 in Niksar, 3 in Pazar, 2 in Reşadiye, 12 in Turhal, 1 in Yeşilyurt, and 8 in Zile. Of the teachers, 28 are in the 20-30 age range, 55 in the 31-40 age range and 21 are 41 years old and above. 26 teachers have a teaching experience of 1 to 5 years, 31 6 to 10 years, 29 11 to 15 years, and 18 16 years and above. 1 teacher works in a primary school, 63 in middle schools, and 40 in high schools; also, 2 teachers have associate degrees in music teaching, 85 bachelor's degrees, and 10 postgraduate degrees. 7 of the music teachers, on the other hand, are either classroom teaching department graduates or have a

pedagogical formation certificate. After obtaining the ethical approval and research permits, participants filled out the scales on the Internet.

Data Collection Tool

Demographic Information Form, Work Motivation Scale and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were used in the study. The authors' permission was obtained for the use of the scales.

Demographic Information Form: The form, developed by the researcher, aims to find out about the participants' sex, marital status, and educational background, the school where they work (whether it is a primary, middle, or high school), age, and teaching experience.

Work Motivation Scale: Two-dimensional 24-item Work Motivation Scale developed by Dündar, Özutku and Taşpınar (2007). This scale consists of the items developed for the studies conducted by Brislin, Kabigting, Macnab, Zukis, and Worthley (2005), Ertan (2008), Mahaney and Lederer (2006), Mottaz (1985). Scores between 1.00 and 1.80 indicate a very low level of work motivation, between 1.81 and 2.60 a low level of work motivation; between 2.61 and 3.40 a medium level of work motivation, between 3.41 and 4.20 a high level of work motivation, and between 4.21 and 5.00 a very high level of work motivation. The scale is dimensioned as intrinsic and extrinsic motivational tools. Item responses are summed or averaged to create a total score – the lower the score, the lower the level of job satisfaction. Cronbach's alpha values of the scale related to the intrinsic and extrinsic motivation tools used in the present study were calculated as 0.83 and 0.84, respectively.

Intrinsic motivational tools include engaging and demanding task, professional autonomy, a sense of importance to an organization, employee involvement, being given responsibilities, not having a monotonous work, providing the employee with an opportunity to use his/her creativity, talents, and skills, and feedback on the performance of the employee.

Extrinsic motivational tools are designed in two dimensions. The first dimension is social tools based on the quality of interpersonal relationships, such as friendship, benevolence, and the support of coworkers and supervisors. The second dimension is organizational tools related to the opportunities offered by the organization to improve employees' job performance, such as the adequacy of resources in the workplace, equal pay, promotion opportunities, fringe benefits, and job security (Dündar, Özutku & Taşpınar, 2007: 108; Mottaz, 1985: 366). The first 9 items are related to intrinsic motivational tools and the remaining 15 items are related to extrinsic motivational tools.

Minnesota Job Satisfaction Questionnaire: The second scale used in the study is the 20-item short form of Minnesota Job Satisfaction Questionnaire developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967). Intrinsic and Extrinsic Satisfaction scores on these two factors plus a General Satisfaction score may be obtained. The short-form MSQ uses the same response categories used in the 1977 long form. The scale and its factors presented high levels of reliability, with α values of 0.88 for the MSQ global scale, 0.87 for the internal

satisfaction factor and 0.77 for the external satisfaction factor. This two-dimensional scale consists of 12 items related to intrinsic motivational tools (Activity, Independence, Variety, Moral Values, Social Service, Authority, Ability Utilization, Responsibility, Creativity, Recognition, Achievement, and Social Status) and 8 items related to extrinsic motivational tools (Advancement, Company Policies, Compensation, Co-workers, Security, Supervision--Human Relations, Supervision--Technical, and Working Conditions). The items are 5-point Likert-type items (ranging from 'Not Satisfied' to 'Extremely Satisfied.' Item total scores or mean scores are taken. The lower the score, the lower the job satisfaction is.

Data Analysis

Table 1. Normality Distribution of Data

	N	Min	Max	M	sd	Kurtosis	Skewness
Job Satisfaction	104	32	100	62,42	18,86	-1,079	,484
Work Motivation	104	50	120	79,65	16,27	,223	,740

In the current study, it was determined whether the groups showed normal distribution. Skewness and Kurtosis values were examined for normality test. When kurtosis and Skewness values are -1.5 to +1.5, it is accepted to be normal distribution (Tabachnick & Fidell, 2013). Hence parametric tests were used.

The data were expressed as mean and standard deviation, and the T-test and ANOVA were used. In addition, the Pearson correlation test and simple linear regression analysis were used. Of the participants, 50% are male and 50% are female. 27% have a teaching experience of 1 to 5 years, 32.2% 6 to 10 years, 30.1% 11 to 15 years, and 9.7% 16 years and over. 1.04% of the participants are primary school teachers, 57% are middle school teachers and 41.6 % are high school teachers. 1.92% have associate degrees, 88.4% graduate degrees, and 10.4% have post-graduate degrees.

FINDINGS (RESULTS)

This part of the study seeks answers for the five subproblems. Findings and comments related to the subproblems are as follows:

1. Music teachers' work motivation levels

Table 2. Music Teachers' Work Motivation Levels

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Work Motivation	104	2.08	5.00	3.32	.67
Intrinsic Motivation	104	2.11	5.00	3.83	.66
Extrinsic Motivation	104	1.53	5.00	3.01	.76

As can be inferred from the table, the lowest score from the Total Work Motivation Scale was 2.08 while the highest was 5. Also, the mean score of total work motivation was 3.32, intrinsic motivation score was 3.83 and extrinsic motivation score was 3.01. The mean (2.61-3.40) of the participants' scores from the Work Motivation Scale was low. Therefore, it can be concluded that music teachers, who constitute the population of the current study, have low work motivation levels.

2. Music teachers' work motivation levels according to demographic characteristics

Table 3. T-Test Results of Teachers' Work Motivations by Sex

Work Motivation			N	\bar{x}	sd	t	df	p
	Intrinsic Motivation	Male	52	3.8404	.64314	.062	102	.951
	Female	52	3.8324	.68810				
Extrinsic Motivation	Male	52	3.0751	.70950	.769	102	.769	
	Female	52	2.9599	.81456				

There was no significant difference between teachers' work motivation levels and the sex variable ($t_{0.05; 102} = .492$). There was also no significant difference in the subscales. Therefore, it can be concluded that teachers' work motivation levels do not vary according to sex.

Table 4. ANOVA Table For Teachers' Work Motivations by Marital Status

Work Motivation	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
		Intrinsic Motivation	Married	77	3.8288	.68719	Intra G.	.891	2	.446
	Single	25	3.9091	.59385	Inter G.	44.353	101	.439		
	Divorced	2	3.2222	.00000	Total	45.244	103			
	Total	104	3.8364	.66277						
Extrinsic Motivation	Married	77	3.0092	.78080	Intra G.	.578	2	.289	.493	.613
	Single	25	3.0820	.73444	Inter G.	59.278	101	.587		
	Divorced	2	2.5333	.00000	Total	59.857	103			
	Total	104	3.0175	.76232						

There was no significant difference between teachers' work motivation levels and their marital status ($F=.746, p>0.05$). Also, considering the subscales, there was no significant difference in both subscales. Therefore, it can be concluded that teachers' work motivation levels do not vary according to marital status.

Table 5. ANOVA Table For Teachers' Work Motivations by Age

Work Motivation	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
		Intrinsic Motivation	20-30 years	28	3.9598	.61217	Intra G.	1.917	2	.959
31-40 years	55		3.7091	.63918	Inter G.	43.327				

	41 years and above	21	4.0053	.74658	Total	45.244	103			
	Total	104	3.8364	.66277						
Extrinsic Motivation	20-30 years	28	3.2175	.77946	Intra G.	5.050	2	2.525	4.654	.012
	31-40 years	55	2.8109	.69374	Inter G.	54.806	101	.543		
	41 years and above	21	3.2921	.78782	Total	59.857	103			
	Total	104	3.0175	.76232						

Considering the relationship between teachers’ work motivation and age, there was no significant difference between intrinsic motivation levels and age ($F=2.234, p>0.05$). However, there was a significant difference between teachers’ age and their extrinsic motivation levels ($F=4.654, p<0.05$). According to the Tukey test results, the older the teacher is, the higher the extrinsic motivation level is.

Table 6. ANOVA Table For Teachers' Work Motivations by Teaching Experience

	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
Work Motivation	Intrinsic Motivation	1-5 years	26	3.9425	.58641	Intra G.	2.500	3	.833	1.949	.127
		6-10 years	31	3.7718	.62925	Inter G.	42.745	100	.427		
		11-15 years	29	3.6552	.67739	Total	45.244	103			
		16 years and above	18	4.0864	.74444						
	Total	104	3.8364	.66277							
	Extrinsic Motivation	1-5 years	26	3.1045	.70713	Intra G.	6.768	3	2.256	4.249	.007
		6-10 years	31	2.9389	.88421	Inter G.	53.089	100	.531		
		11-15 years	29	2.7310	.54815	Total	59.857	103			
		16 years and above	18	3.4889	.71620						
		Total	104	3.0175	.76232						

There was no significant difference between teachers’ work motivation levels and their teaching experience ($F=1.949, p>0.05$). However, there is a significant difference between teaching experience and extrinsic motivation levels ($F=4.249, p<0.05$). According to the Tukey test results, there is a significant difference between the teachers with a teaching experience of 11 to 15 years and those with a teaching experience of 16 years and over. It was also found that teachers with a teaching experience of 11 years or more have high extrinsic motivation levels.

Table 7. Anova Table For Teachers' Work Motivations by Educational Background

	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
Intrinsic Motivation	Associate Degree	2	3.8744	.64431	Intra G.	2.826	3	.942	2.221	.090
	Bachelor's Degree	85	3.3556	.67036	Inter G.	42.418	100	.424		
	Postgraduate Degree	10	3.9524	.66002	Total	45.244	103			
	Other	7	4.2222	.94281						
	Total	104	3.8364	.66277						
Extrinsic Motivation	Associate Degree	2	3.1038	.76241	Intra G.	4.044	3	1.348	2.415	.071
	Bachelor's Degree	85	2.6000	.61182	Inter G.	55.813	100	.558		
	Postgraduate Degree	10	2.5333	.47297	Total	59.857	103			
	Other	7	3.1333	1.50849						
	Total	104	3.0175	.76232						

There was no significant difference between educational background and intrinsic ($F=2.221$, $p>0.05$) and extrinsic ($F=2.415$, $p>0.05$) motivation levels. Therefore, it can be concluded that teachers' work motivation levels do not vary according to educational background.

Table 8. ANOVA Table For Teachers' Work Motivations by The School Where They Work

	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
Intrinsic Motivation	Primary School	1	2.7778	-	Intra G.	1.623	2	.811	1.878	.158
	Middle School	63	3.7917	.70099	Inter G.	43.622	101	.432		
	High School	40	3.9333	.58079	Total	45.244	103			
	Total	104	3.8364	.66277						
Extrinsic Motivation	Primary School	1	1.8667	-	Intra G.	1.492	2	.746	1.291	.279
	Middle School	63	3.0596	.82181	Inter G.	58.364	101	.578		
	High School	40	2.9800	.65026	Total	59.857	103			
	Total	104	3.0175	.76232						

There was no significant difference between teachers' work motivation levels and the school where they work ($F=2.415$, $p>0.05$). Also, considering the subscales, there was no significant difference between the school where they work and intrinsic ($F=1.878$, $p>0.05$) and extrinsic ($F=1.291$, $p>0.05$) motivation levels. Therefore, it can be concluded that teachers' work motivation levels do not vary according to the school where they work.

3. Music teachers' job satisfaction levels

Table 9. Music Teachers' Job Satisfaction Levels

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Job Satisfaction	104	1.60	5.00	3.12	.94
Intrinsic Satisfaction	104	1.83	5.00	3.20	.98
Extrinsic Satisfaction	104	1.13	5.00	2.98	.97

As can be inferred from the table, the lowest score from the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire was 1.60 while the highest was 5. Also, the mean score of total job satisfaction was 3.12, intrinsic satisfaction score was 3.83 and extrinsic satisfaction score was 3.01 which indicated a low level of job satisfaction. The results of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire show that the participants have low levels of job satisfaction.

4. Music teachers' job satisfaction levels according to demographic characteristics

Table 10. T-Test Results of Teachers' Job Satisfaction by Sex

		N	\bar{x}	Sd	t	df	p
Intrinsic Satisfaction	Male	52	3.2676	1.02200	.606	102	.546
	Female	52	3.1506	.94671			
Extrinsic Satisfaction	Male	52	2.9712	.97223	-.187	102	.852
	Female	52	3.0072	.99336			

There was no significant difference between teachers' job satisfaction levels and the sex variable ($t_{0.05; 102} = .300$). There was also no significant difference in the subscales.

Table 11. ANOVA Table For Teachers' Job Satisfaction By Marital Status

	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p					
Job Satisfaction	Intrinsic Satisfaction	Married	77	3.2381	.99915	Intra G.	.886	2	.443	.455	.636				
		Single	25	3.1700	.96988							Inter G.	98.447	101	.975
		Divorced	2	2.5833	.00000										
		Total	104	3.2091	.98204										
	Extrinsic Satisfaction	Married	77	2.9188	.94411	Intra G.	1.542	2	.771	.803	.451				
		Single	25	3.1750	1.10456							Inter G.	97.024	101	.961
		Divorced	2	3.3750	.00000										
Total		104	2.9892	.97824											

There was no significant difference between teachers' marital status and job satisfaction levels ($F = .455$, $p > 0.05$). Also, considering the subscales, there was no significant difference in both subscales.

Table 12. ANOVA Table For Teachers' Job Satisfaction By Age

	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
Job Satisfaction	Intrinsic Satisfaction	20-30 years	28	3.2173	1.01591	Intra G.	5.142	2	2.571	2.757	.068
		31-40 years	55	3.0455	.93882	Inter G.	94.191	101	.933		
		41 years and above	21	3.6270	.96775	Total	99.333	103			
		Total	104	3.2091	.98204						
	Extrinsic Satisfaction	20-30 years	28	3.1116	.98445	Intra G.	5.107	2	2.553	2.759	.068
		31-40 years	55	2.7932	.87309	Inter G.	93.459	101	.925		
		41 years and above	21	3.3393	1.14301	Total	98.566	103			
		Total	104	2.9892	.97824						

Teachers' job satisfaction levels do not differ significantly according to age [both intrinsic ($F=2.757$, $p > 0.05$) and extrinsic ($F=2.759$, $p > 0.05$) motivation].

Table 13. ANOVA Table For Teachers' Job Satisfaction By Teaching Experience

	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
Job Satisfaction	Intrinsic Satisfaction	1-5 years	26	3.1667	1.03037	Intra G.	9.272	3	3.091	3.432	.020
		6-10 years	31	3.2204	.96574	Inter G.	90.061	100	.901		
		11-15 years	29	2.8764	.84622	Total	99.333	103			
		16 years and above	18	3.7870	.95453						
		Total	104	3.2091	.98204						
	Extrinsic Satisfaction	1-5 years	26	3.0577	.98058	Intra G.	13.086	3	4.362	5.103	.003
		6-10 years	31	3.1250	.92590	Inter G.	85.480	100	.855		
		11-15 years	29	2.4698	.69730	Total	98.566	103			
		16 years and above	18	3.4931	1.14039						
		Total	104	2.9892	.97824						

Considering the relationship between job satisfaction levels and teaching experience, there was a significant difference between teachers' intrinsic ($F=3.432, p<0.05$) and extrinsic ($F=5.103, p<0.05$) satisfaction levels and their teaching experience. According to the Tukey test results, teachers with a teaching experience of more than 6 years have extrinsic job satisfaction while those with a teaching experience of more than 11 years have both extrinsic and intrinsic job satisfaction.

Table 14. ANOVA Table For Teachers' Job Satisfaction by Educational Background

	Group	N	\bar{x}	Sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
Job Satisfaction	Intrinsic Satisfaction	Associate Degree	85	3.2559	.97842	Intra G.	2.961	3	.987	1.024	.385
		Bachelor's Degree	10	2.7750	.97187	Inter G.	96.373	100	.964		
		Postgraduate Degree	7	3.0833	.88845	Total	99.333	103			
		Other	2	3.8333	1.64992						
		Total	104	3.2091	.98204						
	Extrinsic Satisfaction	Associate Degree	85	3.0338	.94852	Intra G.	3.549	3	1.183	1.245	.298
		Bachelor's Degree	10	2.4500	.99338	Inter G.	95.017	100	.950		
		Postgraduate Degree	7	3.0893	.97285	Total	98.566	103			
		Other	2	3.4375	2.20971						
		Total	104	2.9892	.97824						

There was no significant difference between educational background and intrinsic ($F = 1.024, p>0.05$) and extrinsic ($F = 1.245, p>0.05$) job satisfaction levels.

Table 15. ANOVA Table For Teachers' Job Satisfaction by the School where They Work

	Group	N	\bar{x}	sd	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
Intrinsic Satisfaction	Middle School	1	1,9167	-	Intra G.	2,661	2	1,331	1,390	,254
	High School	63	3,1442	,97266	Inter G.	96,672	101	,957		
	Total	40	3,3437	,98731	Total	99,333	103			
	Primary School	104	3,2091	,98204						
Extrinsic Satisfaction	Middle School	1	2,1250	-	Intra G.	,894	2	,447	,462	,631
	High School	63	2,9683	,98399	Inter G.	97,672	101	,967		
	Total	40	3,0438	,98244	Total	98,566	103			
	Middle School	104	2,9892	,97824						

There was no significant difference between teachers' intrinsic ($F=1.390$, $p>0.05$) and extrinsic ($F = .462$ $p>0.05$) job satisfaction levels and the school where they work. Hence, these findings show that teachers' job satisfaction levels do not vary according to age, sex, marital status, educational background, and the school where they work. However, their job satisfaction levels vary according to teaching experience.

5. The relationship between music teachers' work motivation and job satisfaction

Table 16. Correlation Analysis of the Work Motivation and Job Satisfaction Subscales

Subscales	Intrinsic Job Satisfaction	Extrinsic Job Satisfaction	Intrinsic Motivation	Extrinsic Motivation
Intrinsic Job Satisfaction	1.000	.826**	.589**	.553**
Extrinsic Job Satisfaction	.554**	1.000	.573**	.527**
Intrinsic Motivation	.589**	.573**	1.000	.638**
Extrinsic Motivation	.553**	.527**	.638**	1.000

** $p<0.01$ (two-way)

There is a positive significant relationship between the 'intrinsic motivation' subscale of Work Motivation Scale and 'intrinsic job satisfaction' ($r= .554$, $p<.01$) and 'extrinsic job satisfaction' ($r= .573$, $p<.01$) subscales of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. Also, there is a positive significant relationship between the 'extrinsic motivation' subscale of the Work Motivation Scale and 'intrinsic job satisfaction' ($r= .553$, $p<.01$) and 'extrinsic job satisfaction' ($r= .527$, $p<.01$) subscales of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. Furthermore, positive relationships were found between the two subscales of both the Work Motivation Scale and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. The analysis results show that the higher the motivation level is, the higher the job satisfaction level is.

6. The effect of music teachers' work motivations on job satisfaction

Table 17. ANOVA Test Results for Regression Analysis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17260,071	1	17260,071	90,855	,000 ^b
Residual	19377,314	102	189,974		
Total	36637,385	103			

In the model created to examine the effect of work motivation on job satisfaction, the $p < 0.05$ indication shows that the model is meaningful and that job motivation explains job satisfaction significantly.

Table 18. Regression Analysis

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Err.	F	Sig.
0,686 ^a	0,471	0,466	13,783	90,855	,000

As a result of the analysis made to examine the level of explanation of work motivation (independent variable), job satisfaction (dependent variable), it is seen that the value of R² has a 47% effect with a value of 0.447. The 47% change in job satisfaction stems from work motivation. Starting from observing a ratio close to half, it can be said that there is a need to increase the motivation of teachers to ensure job satisfaction.

CONCLUSION and DISCUSSION

Seeking to determine the relationships between work motivation and job satisfaction, this study was carried out with the participation of music teachers working in Tokat province and its districts in north-eastern Turkey. Music teachers, who constitute the population of the current study, have low work motivation levels. According to the data obtained from the Work Motivation Scale, teachers' most important motivation sources are their relationship with their co-workers and the social support they receive. The highest score (4.0396) from the scale was obtained from the third item: "My colleagues' attitudes and behaviours that honour me." In Herzberg's dual-factor theory, recognition and relationships are described as motivational and hygiene factors, and these two are stated to have an important place in an employee's life. On the other hand, the lowest mean score (2.1287) was obtained from the twentieth item: "Extra pay for my performance." Accordingly, teachers think that, with all their dedication or performance, they are not paid enough. While showing high performance or dedication can be thought to be inherent in the teaching job, organizational motivation sources, such as increased salaries or pay rises, can increase teacher motivation and efficiency. The dual-factor theory describes salary as a hygiene factor. The theory directly relates hygiene factors to job satisfaction.

In Western societies, intrinsic motivation tools are more effective than extrinsic tools (Brislin, Kabigting, Macnab, Zukis & Worthley, 2005; Chen & Ford 1999; DeVoe & Iyengar, 2004; Mottaz, 1985), but in traditional cultures such as China, extrinsic motivation tools are more effective (Fisher & Yuan, 1998) (as cited in Dündar, Özutku & Taşpınar, 2007). The findings related to teachers' motivation levels obtained in this research show that teachers' motivation is generally influenced by extrinsic motivation sources. Hence, it can be said that the Turkish teacher sample is similar to Chinese employees in terms of the effect of motivation tools. Similarly, teachers working in Greek public schools are satisfied with the work itself and supervision (Aspridis, 2013), but not satisfied with the remuneration and promotion opportunities (Tsigilis, Zachopoulou & Grammatikopoulos, 2006). Previous studies have identified a number of motivators, such as the perception of a secure future (Öztürk & Dündar, 2003), good and healthy work conditions (Ataklı, 1996), good relationships with family and surroundings (Barlı, Bilgili, Çelik & Bayrakçeken, 2005), positive communication with peers, students, and management (Güçlü, 1996). Likewise, involvement in decision-making processes, the delegation of authority and responsibility, fair remuneration, and rewards can be motivators for teachers (Kocabaş & Karaköse, 2005).

On the other hand, factors that negatively affect teachers' work motivation have been listed as reduced job security and low prestige, psychological fatigue, the weakness in teaching, effort-reward imbalance, limited career opportunities, indifferent administrator, student, or parent (Ada, 2014; Sinclair, 2008; Sinclair, Dowson & Mcinerney, 2006; Watt et al., 2012). The presence of challenging conditions does not prevent teachers from being motivated, but failure to solve problems reduces their motivation levels (Nicholson, 2003). In every profession, there may be compelling conditions; if these are noticed and tried to be eliminated, the motivation of the employee may be maintained. However, if the problems are seen as ordinary and the measures related to the solution are not taken, the motivation level of the employee may decrease. For example, as can be seen from the findings of this research, music teachers think that their dedication or success is not supported sufficiently with motivational tools such as social approval or salary increase. Therefore, it is believed that while teachers are doing their jobs under compelling conditions such as lack of a music classroom, crowded classes (Umuzdaş and Levent, 2012), pressure coming from family and school administration for higher grades, and music lesson being considered unimportant (Toraman, 2014), they need to be supported by the administration saying "we appreciate your efforts under these conditions."

No significant difference was found between teachers' work motivation levels and sex, marital status, educational background, and the school where they work. Hence, it can be concluded that music teachers' work motivation levels do not vary according to demographic characteristics. However, teachers' work motivation levels vary according to age and teaching experience. Extrinsic and positive motivation sources increase as age increases. Accordingly, as teacher's age, they get to be more motivated with social and organizational motivation sources. For example, factors such as social support, friendship, fair remuneration, and job security motivate older teachers more. When the significant difference between the teaching experience and work motivation level is examined, it can be seen that music teachers with a teaching experience of more than 16 years have higher extrinsic motivation levels.

Overall, the difference between teachers' work motivation and demographic characteristics is related to age and teaching experience. Age and teaching experience are two variables that are in direct proportion to each other. The age variable can be explained by maturity while the teaching experience variable by the emotional/organizational commitment brought about by experience. There is a direct proportion between age and teaching experience. Older teachers with more experience in teaching are likely to receive moderate, respectful messages from their co-workers, surroundings, and administration. This might be the reason for their high work motivation levels. Extrinsic work motivation factors are indeed social and organizational factors. Social relations, social support, and financial security gained in the teaching profession as the years' progress may be regarded as sources of work motivation for teachers.

A teacher may not be satisfied with certain work conditions while he/she may find some aspects of the teaching profession quite satisfactory. Job satisfaction refers to a person's positive attitudes or emotional dispositions towards his/her job. Studies investigating teachers' job satisfaction have shown that the factor that

increases teachers' job satisfaction levels most is their contribution to their students (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2018). In the overall population of teachers, there are those with very low levels of job satisfaction as well as those with very high levels of job satisfaction. In this study, the results of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire show that the participants have low levels (3.12) of job satisfaction. This low mean score is similar to that obtained in Sarpkaya's (2000) study.

Also, according to the data obtained from the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, the highest source of satisfaction for teachers is related to their moral values. The highest score (3.6039) from the questionnaire was obtained from the seventh item: "Being able to do things that don't go against my conscience." This item is related to intrinsic job satisfaction. Indeed, working at a job that is compatible with one's ethical values is an important factor that ensures intrinsic job satisfaction. The lowest score (2.6930) from the questionnaire was obtained from the twelfth item: "The way school policies are put into practice." It can be said that an extrinsic motivation source reduces teachers' job satisfaction levels.

Another study conducted in Australia, England, New Zealand, and the USA (Scott & Dinham, 2003) reported the factors that negatively affect job satisfaction, such as a lack of professional autonomy and a lack of chance to be involved in decision-making processes, which is also related to school policies. In other words, if teachers do not have problems with school policies, their job satisfaction levels may increase. Similarly, Pearson and Moomaw (2006) found that professional autonomy leads to higher job satisfaction levels in teachers. School policies should promote teachers' autonomy and independence in the tasks they carry out. Obviously, teachers are in need of being recognized, being involved in decision-making processes, and working independently without being oppressed. Once these needs are satisfied, teachers will feel more empowered. As noted by Zembylas and Papanastasiou (2005: 457), teachers' job satisfaction depends on teacher empowerment.

No significant difference was found between music teachers' job satisfaction levels and sex, marital status, and educational background. However, there was a relationship between teaching experience and extrinsic job satisfaction. It was found that those with a teaching experience of more than 6 years have higher levels of extrinsic job satisfaction. Also, those with more teaching experience were found to have higher levels of intrinsic job satisfaction as well. To put it in another way, the more the teaching experience is, the higher the job satisfaction level is. Extrinsic job satisfaction, according to Herzberg's dual-factor theory, is related to hygiene factors, such as salary, company policies, and relations with co-workers. Hygiene factors lead to higher motivation in teachers with a teaching experience of more than 6 years, whereas those with more teaching experience need intrinsic motivators, such as recognition for one's achievement and a sense of importance to an organization, to achieve higher job satisfaction levels. Similarly, Turkish Education Association (2004) has found that teachers with a teaching experience of more than 25 years have higher job satisfaction levels than those who are new in the profession.

Herzberg's dual-factor theory, which is the basis of this study, establishes a relationship between the tools that provide intrinsic motivation and motivation level, and between the tools that provide extrinsic motivation and job satisfaction level. According to this theory, intrinsic factors are particularly effective in high work motivation levels. These intrinsic factors include challenging work, recognition for one's achievement, the work itself, professional autonomy, responsibility, personal and professional advancement, and a sense of importance to an organization.

On the other hand, extrinsic motivation tools (hygiene factors- work conditions, salary, company prestige, job security, promotion, relationships, status) have an intermediary role and lead to a positive work environment that motivates employees (Brislin et al., 2005; Mahaney & Lederer, 2006, as cited in Dündar et al., 2007). Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) stated in their original study that the most important factor causing the employee to be unsatisfied with their job is hygiene factors. These factors are related to extrinsic motivation tools. As can be inferred from the findings of this study, music teachers have low levels of work motivation and job satisfaction. Our findings also point to the relationship between extrinsic motivation tools and job satisfaction. Once teachers' needs such as fair and reasonable remuneration, promotion opportunities, and job security are met, they will have higher job satisfaction levels. Hence, our findings are consistent with Herzberg's theory. Teachers' basic need is to feel secure. Therefore, we can suggest that policy-makers should consider improving teachers' salaries and work conditions. Such problems can be seen in developing countries as well as in developed countries. As reported in a study in Western Australia (Young, 2000), the important thing is to try to detect and eliminate the problems faced by teachers. Factors that increase motivation and satisfaction make teachers happy and increase their performance (Locke & Latham, 1990; Örüçü & Kanbur, 2008). Therefore, it is seen that motivation is high in an environment where the deficiencies are identified and tried to be completed, as in the case of Australia. As it was determined in the findings of the present study, there are factors that decrease motivation. Here, it is possible to mention a difference in the context of the provision of motivational resources between Turkey and Australia.

International studies have reported that psychological fatigue and high turnover rates (Hong, 2012) have become a global problem and that low job satisfaction levels (Collie, Shapka & Perry, 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2011) are stressors for teachers. Previous studies dealing with the basic problems of the teaching profession in Turkey (Tekişik, 1986) underlined problems such as the inadequacy of pre-service and in-service teacher training programs, economic problems, loss of social prestige, a lack of planning in teacher training programs, problems related to teachers' employee rights, political influences, and the indifference of teacher bureaucrats and parliamentarians to teachers' problems. These problems still exist and await solutions (Yirci, 2017: 511). Problems encountered by the teachers in Turkey are also observed in other countries, where serious steps are taken to improve teachers' work conditions (Bümen, Ateş, Çakar, Ural & Acar, 2012: 32). According to Yirci (2017: 511), the biggest obstacles to the professional development of teachers arise from the bureaucratic structure and personal reasons. Frequent changes in education policies are also criticized. Furthermore, poor work conditions of schools, financial difficulties, professional burnout, job dissatisfaction, the indifference of

students, and a lack of motivation have been shown as obstacles to the professional development of teachers. It is important to develop policies that will increase teachers' satisfaction and motivation levels and help them develop positive attitudes towards their profession.

In Turkey, an emphasis is placed on practices that ensure teachers' professional development. For example, according to the report by Turkish Education Association (2004), almost all teachers who have taken the specialty certification exam have been given the title of 'specialist teacher'; however, since this exam has not been held for years, teachers who have received the title of 'master of science' with a postgraduate degree are not provided with an opportunity to enter this exam and get the title of 'specialist teacher.' In other words, due to the fact that this exam has not been held again, increases in education level (i.e., receiving a master's degree) have not led to a promotion at work among teachers.

RECOMMENDATIONS

The Minister of National Education stated that the enactment of the teaching profession law is a prerequisite for the re-application of specialty certification exams. Studies on this subject have long been continuing. A bill has been submitted to the Presidency and efforts to enact this law are continuing (MEB, 2019). In addition, the existing teacher recruitment practice requires a pedagogical formation certificate to start the teaching profession, whereas a new practice that is being developed requires all teachers to complete non-thesis master's programs. The subject in the example is related to teachers' extrinsic motivation. According to the relationship found in this study and explained based on Herzberg's theory, extrinsic motivators such as promotion opportunities may lead to higher job satisfaction levels in Turkish teachers.

In addition, the Minister of National Education said, "With 'Teacher Support Units,' we aim to build a structure that instantly determines and meets every need of teachers' professional development with the cooperation of universities, NGOs, and private sector representatives" (MEB, 2019). The professional motivation of teachers can be sustained as long as they develop professionally, trust the other stakeholders in organizational terms, feel autonomous and express themselves. In this context, the support provided by all stakeholders of education to the economic conditions and working environments of the teaching profession is considered important.

ETHICAL TEXT

"In this article, journal writing rules, publishing principles, research and publishing ethics rules, journal ethics rules are followed. Responsibility belongs to the author (s) for any violations related to the article. "

REFERENCES

- Akbaba, S. (2002). "The Place and Importance of Occupational Guidance in Teacher Training." *Journal of National Education*, 155-156: 3-21.
- Ames, C. & Ames, R. (1984). "Systems of Student and Teacher Motivation: Toward a Qualitative Definition." *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 535-556.
- Aspridis, G. (2013). *Introduction to The Political and Administrative Organization of The Greek State*. Athens: Propobos (in Greek).
- Ataklı, A. (1996). "The Importance of Personal Qualifications and Work Motivation in Primary School Teaching." *Cağdaş Eğitim Journal*, 221: 21-28.
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdöğün, T. & Yaylı, D. (2020). "An Emotion Focused Approach in Predicting Teacher Burnout and Job Satisfaction." *Teaching and Teacher Education*, 90, 103025. DOI: 10.1016/j.tate.2020.103025
- Barlı, O., Bilgili, B., Çelikand, S., & Bayrakçeken, S. (2005). "Motivations of Primary School Teachers: Investigation of Differences and Problems." *Ataturk University Journal of Social Sciences*, 5(1): 1-27.
- Baroudi, S, Tamim, R. & Hojeij, Z. (2020). "A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction in Lebanon." *Leadership and Policy in Schools*. DOI: 10.1080/15700763.2020.1734210
- Buluç, B. & Demir, S. (2015). "The Relationship Between Primary and Secondary School Teachers' Self-Efficacy Perceptions and Job Satisfaction." *Ahi Evran University Kırşehir Faculty of Education Journal (KEFAD)*, 16 (1), 289-308.
- Bümen, N.T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. & Acar, V. (2012). "Professional Development of Teachers in The Context of Turkey: Problems and Suggestions." *Journal of National Education*, 194: 31-50.
- Butler, R. (2007). "Teachers' Achievement Goal Orientations and Associations with Teachers' Help Seeking: Examination of a Novel Approach to Teacher Motivation." *Journal of Educational Psychology*, 99(2): 241-252.
- Büyükgöze, H. & Özdemir, M. (2017). "Examining Job Satisfaction and Teacher Performance Within Affective Events Theory." *Inonu University Journal of The Faculty of Education*, 18(1), 311-325. DOI: 10.17679/inuefd.307041
- Can, E. (2019). "Professional Development of Teachers: Obstacles and Suggestions." *Journal of Qualitative Research in Education*, 7(4): 1618-1650.
- Chaudhari, D. (2012). "Job Satisfaction of Teacher Educators in Relation to Their Attitude Towards Teacher." *Research Expo International Multidisciplinary Research Journal*. 2(3): 63-65.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). "School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, And Teaching Efficacy." *Journal of Educational Psychology*, 104: 1189-1204.

- Crossman, A., & Harris, P. (2006). "Job Satisfaction of Secondary School Teachers." *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1): 29–46.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). "The Effect of Intrinsic And Extrinsic Motivation Tools On Employee Motivation: An Empirical Review." *Gazi University Journal of Commerce and Tourism Education Faculty*. (2): 105-119.
- Eğitim-Bir-Sen Education Staff Problem Survey (2006). 24 Aralık 2019 tarihinde https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/100-egitimbirsen.org.tr-100.pdf adresinden alınmıştır.
- Fraenkel, Jack R. & Wallen, Norman E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education* (Seventh ed.). New York: McGraw-Hill.
- Goldsmith S. B. (1981). *Health Care Management: A Contemporary Perspective*. An Aspen Publication. Rockville: Maryland.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organizations* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (A Division of Simon & Schuster, Inc.).
- Güçlü, N. (1996). "Human Relations in Education Management." *Bilgi Çağında Eğitim Journal*, 7: 16-20.
- Hampton, D. R. (1972). *Behavioral Concepts in Management* (2nd ed.). Dickensen Publishing Company.
- Hanks, K. (1999). *The Art of Motivating People* (Trans: C. İközler). İstanbul: Publication.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teachers, Changing Times*. London: Cassell.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959) *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hong, J. Y. (2012). "Why Do Some Beginning Teachers Leave the School, And Others Stay? Understanding Teacher Resilience Through Psychological Lenses." *Teaching and Teacher Education*, 18: 417–440.
- Hoy, W. & Miskel, C.G. (2012). *Educational Management Theory, Research And Practice* (S.Turan, Trans.). Ankara: Nobel Academic Publishing.
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heler, D., & Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review, 25-52, in: Enderson, N., Ones, D. Sinangil, H.K. and Viswesvaran C., *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Organizational Psychology*, V:2, Sage Publications Inc. California.
- Kocabaş, I. & Karaköse, T. (2005). "Principals' Behaviour and Attitudes' Effect on The Motivation of Teachers." *Journal of Turkish Educational Sciences*, 3(1): 79-93.
- Köroğlu, Ö. (2011). *The Relationship Between Factors Affecting Job Satisfaction And Motivation Levels With Performance: A Research On Tourist Guides*. Unpublished Doctoral Thesis, Balıkesir University, Balıkesir.
- Kutanis, R. Ö. & Mesci, M. (2010). "The Effect Of Organizational Justice On The Job Satisfaction Of Employees: Case Study For The Higher Education Board." *Journal of Social Economic Research*, 527-552.
- Lawler III. & Edward E. (1994). *Motivation in Work Organizations*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Liebler J. G., Ellen, R. & Rothman, L. J. (1992). *Management Principles for Health Professionals*. Second Edition, An Aspen Publication, Gaithersburg, Maryland.

- Llorente, R. M. B. & Macias, E. F. (2005). "Job satisfaction as an indicator of the quality of work." *The Journal of Socio-Economics*, 34, 656–673.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*: Chicago.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *Work Motivation: The High-Performance Cycle*. In U. Kleinbeck, H. Quast, H. Thierry, & H. Hacker (Eds.). Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Publishing.
- McCormick E.J., & Tiffin J. (1974). *Industrial Psychology*. Printice Hail Psychology Series: USA.
- Ministry of National Education 2020 Budget (2020). Retrieved February 12, 2019 from <http://www.meb.gov.tr/mill-egitim-bakanligi-2020-yili-butcesi-tbmm-genel-kurulunda-kabul-edildi/haber/19909/tr>
- Ministry of National Education Statistics (2019). Retrieved October 15, 2019 from https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=361
- Ministry of National Education Teacher Burden Analysis (2020). Retrieved May 1, 2019 from http://www.meb.gov.tr/earged/earged/ogretim_yuku_analizi.pdf
- Ministry of National Education Research Application Permits Directive (2020). Retrieved April 30, 2019 from <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2034.pdf>
- Nicholson, N. (2003). *How to Motivate Your Problem People?* Harvard Business Review.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright P., (2009). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. St. Patsikas and G. Aspridis (editing), Athens: Papazisis (in Greek).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris.
- Organisation for Economic Co-operation and Development Talis report (2018). Retrieved January 1, 2020 from https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_TUR.pdf
- Örücü, E. & Kanbur, A. (2008). "An Empirical Study on The Effects of Organizational-Managerial Motivation Factors on Employees' Performance and Efficiency: Service and Industry Business Example." *Yönetim ve Ekonomi Journal*, 15(1): 85–97.
- Oshagbemi, T. (2000). "Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?" *International Journal of Social Economics*, 27(3): 213-226.
- Osterloh, M., Bruno, S. & Frost, J. (2001). "Managing Motivation, Organization and Governance." *Journal of Management and Governance*, 5(3): 231-239.
- Özdemir, T. & Orhan, M. (2019). "Teachers' Views on The Image of Teaching Profession." *Trakya Eğitim Journal*, 9(4): 824-846.
- Özkan, R. (2005). "The Importance of Teaching Profession in Individual and Social Development." *National Education and Social Sciences Quarterly*, 33(166): 33-42.
- Özoğlu, M. (2010). *The Problems in Teacher Training System in Turkey*. Seta Analysis.
- Öztürk. Z. & Dünder, H. (2003). "Organizational Motivation and The Factors Which Motivate the Public Workers." *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Journal*, 4(2): 57-67.

- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative Research*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Pearson, L. C. & Moomaw, W. (2006). "Continuing Validation of The Teacher Autonomy Scale." *Journal of Educational Research*, 100: 44-51.
- Richardson, P. W. & Watt, H. M. G. (2005). "I've Decided to Become a Teacher': Influences on Career Change." *Teaching and Teacher Education*, 21: 475-489.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior* (İ. Erdem, Trans. Ed.). Ankara: Nobel Academic Publishing.
- Sarpkaya, R. (2000). "Job Satisfaction of High School Teachers: The Case of Manisa Province." *Amme İdaresi Journal*, 33: 111-124.
- Scott, C. & Dinham, S. (2003). "The Development of Scales to Measure Teacher and School Executive Occupational Satisfaction." *Journal of Educational Administration*, 41: 74-86.
- Sims, S. (2019). "Modelling the Relationships Between Teacher Working Conditions, Job Satisfaction and Workplace Mobility." *British Educational Research Journal*. DOI:10.1002/berj.3578
- Sinclair, C. (2008). "Initial and Changing Student Teacher Motivation and Commitment to Teaching." *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36: 79-104.
- Sinclair, C., Dowson, M. & Mcinerney, D. (2006). "Motivations to Teach: Psychometric Perspectives Across the First Semester of Teacher Education." *Teachers College Record*, 108: 1132-1154.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011). "Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, And Emotional Exhaustion." *Teaching and Teacher Education*, 27: 1029- 1038.
- Smither, R.D. (1998). *The Psychology of Work and Human Performance* (3rd ed.). Longman, Inc.
- Snowden, E. & Gorton, R. (2002). *School Leadership and Administration*. Boston: McGraw Hill.
- Solmuş, T. (2004). *Emotions and Interpersonal Relationships in Business Life*. Beta Publications: Istanbul.
- Şahin, A. & Toraman, M. (2014). "Parents and Students' Views on Primary School Music Lessons." *Journal of Abant İzzet Baysal University Faculty of Education*, 14(1): 329-345.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson: Boston.
- Turkish Education Association (2004). *Teaching Profession From The Perspective Of Teachers*. Ted Publishing House: Ankara.
- Tekişik, H. H. (1986). *Teaching Profession in Turkey and Its Problems*. *Çağdaş Eğitim Journal*, 11(116): 1-9.
- Thompson, D. P., McNamara, J. F. & Hoyle, J. R. (1997). "Job Satisfaction in Educational Organizations: A Synthesis of Research Findings." *Educational Administration Quarterly*, 33(1): 7-37.
- Tittle, C. K. (2006). *Assessment of Teacher Learning and Development*. In P. Alexander & P. Winne (Eds.). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). "Job Satisfaction and Burnout Among Greek Early Educators: A Comparison Between Public and Private Sector Employees". *Educational Research and Review*, 1(8): 256-261.

- Umuzdaş, S. & Levent, A. (2012). "Views of Music Teachers on Primary School Music Lessons." *Yüzüncü Yıl University Journal of Education*, 9 (1) , 56-73 .
- Ünsal, S. (2018). "A Pareto Analysis on The Status of Teaching Profession in Turkey." *Sakarya University Journal of Education*, 8 (2): 111-130.
- Varkey, S. (2013). *Global Teacher Status Index*. Varkey Gems Foundation. Peter Dolton & Oscar Marcenaro-Gutierrez (Ed.), Foreword, 4.
- Watt, H. M. G. & Richardson, P. W. (2007). "Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale." *The Journal of Experimental Education*, 75: 167–202.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., & Smith, K. (Eds.) (2017). *Global Perspectives on Teacher Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). "Motivations for Choosing Teaching as a Career: An International Comparison Using The FIT-Choice Scale." *Teaching and Teacher Education*, 28, 791–805.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967), *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Centre.
- Yavuz, C. & Karadeniz, B.C. (2009). "The Effect of Class Teachers' Motivation on Job Satisfaction." *International Journal of Social Research*, 2(9): 507-519.
- Yirci, R. (2017). "Obstacles in Teaching Profession and Suggestions for Solution." *Ahi Evran University Kırşehir Faculty of Education Journal (KEFAD)*, 18(1): 503-522.
- Young, D. J. (2000). "Teacher Morale in Western Australia: A Multilevel Model." *Learning Environments Research*, 3: 159–177.
- Yurdakul, I. K. (2008). *Factors Affecting Professional Development in Teaching and Problems Faced*. I. K. Yurdakul (Ed.), Eskişehir: Anadolu University Publication No:2592.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. C. (2005). "Modelling Teacher Empowerment: The Role of Job Satisfaction." *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.

MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN İŞ MOTİVASYONLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZ

Dünya Bankası, özellikle işten ayrılma oranı nedeniyle, 2018 insani kalkınma raporunda öğretmen motivasyonunu kriz alanlarından biri olarak nitelendirmiştir. Türkiye’de işten ayrılma dünyadaki oran kadar yaygın olmasa da, öğretmenlerin özellikle ücret bakımından tatminsizlik yaşadığı bilinmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre Türkiye’de güncel haliyle yaklaşık bir milyon öğretmen, genç nüfusu geleceğe hazırlamaktadır. Bu süreçte öğretmenlerin motivasyonları ve yaptıkları işten ne kadar tatmin oldukları, eğitim çıktılarını etkileyebilir. Bu çalışma müzik öğretmenlerinin iş motivasyonları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri belli bir grupta inceleyerek rapor etmektedir. Konu, Herzberg’in çift faktör kuramı çerçevesinde çalışılmıştır. Öğretmenlerin işleriyle ilgili ne kadar motivasyon ve doyum sağladıklarını anlamak, ilgili eğitim yatırımlarını işlevli kılar. Böylelikle öğretmenlerdeki motivasyon ve doyum konusundaki giderilmesi gereken problem alanları belirlenir. Ölçeklerden elde edilen veriler yoluyla alt boyutlara göre, eğitim politikası bağlamında yeni yapılandırılmalar planlanabilir. 2019-2020 eğitim-öğretim yılı ikinci döneminde; iş motivasyonu ölçeği, Minnesota iş doyum ölçekleriyle ve demografik bilgi formu ile kendilerinden veri toplanan, Türkiye’nin kuzeydoğusunda bulunan Tokat şehri merkezi ve ilçelerinde ilk ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan tüm müzik öğretmenleri (N=104) bu çalışmaya katılmıştır. Ölçekleri oluşturan yazarlardan izin, etik kurul olayı ve araştırma izinlerinin tamamlanmasının ardından öğretmenler online platformda yanıtımla yapmışlardır. Veri seti burada toplanarak Sosyal Bilimler için paket programa aktarılmıştır. Çalışmada ortalama, standart sapma, T testi ve ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca Pearson korelasyon analizi ile basit doğrusal regresyon yapılmıştır.

Çalışmanın bulguları; Müzik öğretmenlerinin iş motivasyonu ve iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu, iş motivasyonları ve iş doyumlarının ilişkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeyleri hizmet sürelerine ve yaşlarına göre değişmekte, iş doyum düzeyleri de hizmet sürelerine göre değişmektedir. Ayrıca müzik öğretmenlerinin iş motivasyonları iş doyumlarını etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Müzik öğretmenleri, iş motivasyonu, iş doyum.

GİRİŞ

Türkiye’de 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki resmi eğitim kurumlarında 994 bin 634 kadrolu öğretmen görev yapmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2019: 54). “Öğretmenler, devletin eğitim politikalarını hem etkilemekte ve bu eğitim politikalarından etkilenmektedir.” (Can, 2019:1619). Bu nedenle ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan gelişimini sağlamak ve sürdürmek üzere yetkin bireyler yetiştirmeye ilişkin görevler, bir sistem içinde, öğretmen odaklı gerçekleşmektedir. Öğretmenlik mesleğini değerli görenlerin bu mesleği seçmesi muhtemeldir (Akbaba, 2002: 3). Öğretmene ve öğretmenlik mesleğine verilen değer, ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak değişmektedir (Özkan, 2005: 33). Varkey (2013: 47), öğretmenlik mesleğinin statü bakımından giderek düşüklük gösterdiğini belirtmiştir. Türkiye’de de öğretmenler çoğunlukla, mesleklerinin toplumdaki saygınlığının ve imajının bozulduğunu düşünmektedir (Özdemir ve Orhan, 2019; Ünsal, 2018). Onlar, öğretmenlikle ilgili en önemli motivasyonlarının bir çocuğun gelişimine etki etmek veya topluma katkı sağlamak (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, 2019: 4) olduğunu belirtirler dahi, toplumun; öğretmenleri eğitilmiş çocuk bakıcısı gibi gördüğünü belirtmişlerdir (Türk Eğitim Derneği, 2004: 52). Toplum nezdinde itibar kazanmış mesleklerde, iş doyumunun yüksek olduğu bilinmektedir (Balci, 1993: 13).

Önceki çalışmalarda öğretmenlik mesleğinde motivasyonun ve doyumun düzeyini düşürücü durumlar olarak; günlük görevlerin sıradan oluşu, öğrencilerin disiplin problemleri, genel destek eksikliği (Hargreaves, 1994), inisiyatif ve karar alma imkânı verilmemesi ve maaş düşüklüğü (Scott ve Dinham, 2003: 85) sorunları rapor edilmiştir. Bu ve benzer sorunlar aynı zamanda öğretmenin yaptığı işten doyum sağlamasını da engelleyen durumlar olarak bildirilmiştir (Crossman ve Harris, 2006: 29; Thompson, McNamara ve Hoyle, 1997). Bir insan ömrünün büyük bir bölümü çalışarak geçer. Meslekte geçen bu uzun sürenin, bireyin genel olarak yaşamdan memnuniyet düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca memnuniyetsizlik yaşayan öğretmen stresli olabilir ve öğrencilerinin öğrenme düzeyini etkileyebilir (Chaudhari, 2012: 63). Bireyin çalışma koşullarını nasıl değerlendirdiği işinden doyum sağlaması ve motivasyonu ile ilgilidir (Greenberg ve Baron, 1995; Noe, Hollenbeck, Gerhart ve Wright, 2009). Mevcut çalışma kapsamındaki kavramlar da; öğretmenlere yönelik iş doyumunu ve iş motivasyonudur.

Motivasyon; bir hedefe ulaşmak için gösterilen çabaya yönelik odaklanma durumudur (Robbins ve Judge, 2013: 202). Motivasyonun temelinde gereksinimlerin karşılanması bulunmaktadır (Hanks, 1994: 139). İş motivasyonu ise, kültürel ve bireysel trendlerle ilişkili, kurum amaçlarına ulaşmak için yüksek düzeyde çaba göstermeye istekli olma hali olarak (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 2) tanımlanmıştır. Motivasyon içsel ve dışsal motivasyon olarak sınıflandırılmaktadır. Aralarındaki fark, bireyin harekete geçiren kaynaktır. İçsel motivasyonda yapılan işin kendisi hareket geçme nedeni olabilirken, dışsal motivasyonda, dışardan bir gücün etkisinden bahsedilmektedir (Hoy ve Miskel, 2012: 157).

Çalışmanın diğer kavramı olan iş doyumunu da; çalışanın, kendi mesleki yaşantılarına ilişkin algı ve değerlendirmelerine göre olumlu ve hoş giden duygusal durumları sağlaması (Locke, 1976) şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak aynı özelliklerdeki işi yapan iki kişinin beklentileri farklı ise iş doyumları da farklı

olabilmektedir (Llorente ve Macias, 2005: 173). İş doyumu, içsel ve dışsal iş doyumu olarak iki boyutta incelenmektedir. İçsel iş doyumu çalışanların meslek yaşamlarıyla ilgili kendilerine atfettikleri inançlarına dayalı sağladıkları doyum, dışsal iş doyumu ise; çalışanların kendileri dışındaki diğer değişkenlere atfettikleri inançları ve bunun sonucunda sağladıkları doyumdur (Kutani ve Mesci, 2010: 531).

Öğretmenlerin iş doyumu, bir öğretmenin öğretim rolü ile olan duygusal ilişkisini ifade eder ve öğretmektaki amacı ile algısı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur (Zembylas ve Papanastasiou, 2005: 435). Okul açısından bakıldığında iş doyumu, öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumudur (Buluç ve Demir, 2015: 294). İş doyumu düzeyinin düşük olması çalışmada kişisel (örn: uykusuzluk) veya mesleki bakımdan (örn: işten ayrılma) olumsuz durumlara neden olabilmektedir (Solmuş, 2004).

Kısaca; motivasyon bir amaca ulaşma isteğiyle harekete geçme, iş doyumu ise; çalışanın mesleğiyle ilgili yaptığı öznel değerlendirmelerinin sonucunda yaşadığı memnuniyet duygusu (Köroğlu, 2011: 19) olduğu şeklinde özetlenebilir. Öğretmenlikte iş doyumu ile mesleki performans ilişki içinde bulunmaktadır (Büyükgöze ve Özdemir, 2017: 321). Zira iş motivasyonu ve iş doyumuyla ilgili yapılan ilk çalışmalarda dahi bu değişkenleri çözümlenmede yapılan işlemsel benzerlikler dikkat çekmiştir (McCormick ve Tiffin, 1974). Motive olmuş çalışanlar kendilerini işlerine daha fazla adamaktadır. İş doyumu varsa bunun sonucunda daha verimli çalışmaktadırlar (Osterloh, Bruno ve Frost, 2001: 7). Zihinsel olarak bir işten doyum sağlamak, çalışanın fiziksel ve ruhsal iyilik hali anlamını taşımaktadır (Oshagbemi, 2000: 1210). Eğitimciler Birliği Sendikası'nın araştırması; Türk öğretmenlerin yarısının, işinden tatmin olduğunu bulgulamıştır (Eğitimciler Birliği Sendikası, 2006). Mesleğinden doyum sağlamayan ve motivasyonsuz öğretmenler de, eğitim başarısını düşürebilir (Snowden ve Gorton, 2002). Öğretmen, motive olursa mesleki gelişimi için çaba gösterebilir. (Butler, 2007; Tittle, 2006; Watt ve Richardson, 2007) Ancak Türkiye'de öğretmenlerin motivasyon düzeyleri, mesleki gelişime engel olmaktadır (Can, 2013: 1619; Özoğlu, 2010).

Bu ilişkiyi önemseyen birçok ülke; eğitim politikası olarak, yetenekli ve motive insanları öğretmenlik mesleğine çekmeye ve çalışanların motivasyonlarının devam etmesine önem vermiştir (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, 2020). Çalışanlarının motivasyonunun devam etmesi de önemli bir konudur. Aksi durumda o mesleği seçmiş olmanın bir değeri kalmaz. Bu konuyu barındıran "Fit choice projesi" kapsamındaki en yeni yayında da belirtildiği gibi; dünyada öğretmenler, ödül veya yükselme gibi motive edicilerden diğer mesleklerdeki kadar çok etkilenmemektedir. Onların motive kaynağı iyi toplum oluşturma yolunda rol almaktır (Watt, vd., 2012). Proje kapsamında Türkiye örneklemindeki bir çalışmada da aynı şekilde, öğretmenler için öğretmenlik mesleğindeki en motive edici şey, 'sosyal fayda değerleri' idi ve bunu güvenli bir iş arzusu izlemiştir.

İş doyumu konusu, çalışan psikolojisi alanında çalışanların motive olma düzeyleriyle açıklanmaktadır. Buna göre motivasyon artarsa, iş performansı ve sağlanan doyum artar (Smither, 1998). Bu ilişkide, iş doyumunun sağlanabilmesi için çalışan motivasyonunun işlevi Herzberg'in çift faktör teorisiyle açıklanabilir (Hampton, 1972; Smither, 1998). Bu teori kapsam kuramlarındandır. Motivasyon ve işdoyumunu incelemeye yarayabilecek kuramlar kapsam kuramlarıdır. Bu kuramlar Maslow, Herzberg, İhtiyaçlar Hiyerarşisi, ERG Kuramı, Başarı

Güdüğü Kuramı olarak sıralanabilir(Lawler III, 1994). Ancak bu çalışmadaki araştırma sorularını yanıtlarken Herzberg'in teorisi benimsenmiştir çünkü bu teori motivasyon faktörleri ve çalışanların iş doyumunu veya memnuniyetsizliğine neden olan ihtiyaçlarını temsil etmektedir. Kullanılan ölçeklerin boyutları Herzberg'in çift faktör teorisiyle tamamen uyumlu ve açıklayıcı olması nedeniyle bu çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular bu teoriyle açıklanmıştır. Herzberg, çift faktör teorisinde mesleki performansı etkileyebilecek içsel ve dışsal faktörler olduğunu belirtmiştir (Judge vd., 2001). Herzberg vd.'nin (1959) orijinal araştırmasında çalışan davranışlarının, iş yerindeki bazı olaylara duyarlılık gösterdiğini açıklamışlardır. Böylece olumlu etkiler iş doyumunu sağlarken olumsuz etkiler iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır. Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisine göre; çalışanların yaptıkları işten doyum sağlamalarına neden olabilecek durumlar motivasyon ve hijyen faktörleri ile ilgilidir. İş yerindeki motivasyonla ilgili faktörlerin çalışanın işindeki başarısı ve doyumunu ile ilişkili olduğunu belirtir. Motivasyon faktörleri; işten sağlanan başarı, yapılan işten ötürü takdir görme, işin kendisi, işte gelişebilme ve ilerleyebilme gibi işle ilgili özelliklerdir. Çalışanlarda işlerinin bu özellikleri sağladığı yönünde algı oluşabilmiş ise, işlerinden doyum sağlayabilirler. Herzberg, ayrıca çalışanların işlerinden doyum sağlamalarına engel olabilecek, işin kendisiyle ilgili olmayan bazı faktörlerden bahseder. Bu faktörleri hijyen faktörleri olarak isimlendirerek; kurumun politikası ve yönetimini, kontrolünü, kişiler arası ilişkileri, iş koşullarını, ücreti, iş güvenliği ve statü gibi olguları niteler. Hijyen faktörleri çalışanların beklentileri ölçüsünde karşılanamaz ise iş doyumunu sağlamaz (Goldsmith 1981; Liebler, Ellen ve Rothman, 1992).

Çalışanların, motivasyonun devam edip etmediği ve iş doyumunun sağlanıyor olduğunun kontrolü niteliğindeki çalışmaların, sistemin gelişimini destekleyici yönde katkısı olacağı düşünülmektedir. Bu aynı zamanda bir yatırımdır ve yakın ve uzak vadede sonuçlarının görülmesi muhtemeldir. Bu çalışma öğretmenlerin iş motivasyonları ile iş doyumları arasındaki ilişkiye yöneliktir. İş doyumunu ve iş motivasyonu konularının özellikle örgütsel psikoloji alanında çalışılması yaygındır. Eğitim bağlamında her kademedeki farklı değişkenlerle çalışmaya devam edilmektedir.

Ancak çalışmalarda (Abdurrezzak ve Üstüner, 2020; Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014; Yılmaz ve Ceylan, 2011) branş ve sınıf öğretmeni bağlamındaki incelemelerle genel bakış hakimdir. Bunun yanı sıra iş doyum ve motivasyonu sınıf öğretmeni örneklemeyle de çalışılmıştır (Yavuz ve Karadeniz, 2009). Bazı çalışmalarda ise (Baroudi, Tamim ve Hojeij, 2020; Cerit, 2009; Karaköse ve Kocabaş, 2013; Sandra ve Sims, 2019; Şeren ve Özcan, 2019; Yılmaz, 2012) branş bağlamı kullanılmadığından müzik öğretmenlerinin durumuyla ilgili bir çıkarım yapmak mümkün olmamaktadır.

Bu, çalışmada; önceki çalışmalarda örneklem olarak iş motivasyonu ve iş doyumunu bağlamında özel olarak çalışılmamış olan müzik öğretmenlerine odaklanılmıştır. Diğer branşlarla birlikte yapılandırılarak yapılan araştırmalarda (örn; Atmaca, Rızaoğlu, Türkdöğün ve Yaylı, 2020; Gönen, 2020) çalışma grubundaki müzik öğretmenlerinin sayısı nispeten azdır. Türkiye'de müzik öğretmenine genel olarak ihtiyaç duyulması müzik öğretmenlerinin iş yükünün fazla olduğu anlamına gelmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2020: 10). Çalışmada, müzik öğretmenlerinin durumuyla özel olarak ilgilenildiğinden, çalışma grubu müzik öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır. Bu araştırma, müzik öğretmenlerinin iş motivasyonu ve iş doyumunu düzeylerinin tespiti ile bu

düzeylerin yükselmesi veya olumlu duyguların süreklilik göstermesi konusundaki çalışma ve yapılandırmalara güncel kaynak eklemektedir. Zira Bakanlık, tamamlanan çalışma sonuçlarını birimi yoluyla yazardan edinerek, sistemi geliştirme yönünde faydalanmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2020: 3). Bu nedenlerle mevcut araştırma ile, müzik öğretmenlerinin iş motivasyonu ve iş doyumunu düzeylerinin tespiti ve arasındaki ilişkinin sorgulanması amaçlanmıştır. Çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Müzik öğretmenlerinin iş motivasyon düzeyi nedir?

Müzik öğretmenlerinin iş motivasyon düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı fark var mıdır?

Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?

Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı fark var mıdır?

Müzik öğretmenlerin iş motivasyonları ile iş doyumları arasındaki ilişki var mıdır?

Müzik öğretmenlerin iş motivasyonlarının iş doyumlarına etkisi var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Ölçekler veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Nicel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkileri istatistik ve sayısal verilerle açıklar (Patton, 2005). İlişkisel tarama modeli; iki ya da daha çok değişken arasında, birlikte değişimin olup olmadığını, varsa düzeyini belirlemeye yönelik bir araştırma modelidir (Fraenkel ve Wallen, 2009).

Çalışma Grubu

Araştırma grubu, 2019-2020 eğitim-öğretim yılı ikinci döneminde Türkiye'nin kuzeydoğusunda bulunan Tokat şehri merkez ve ilçelerinde ilk ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan müzik öğretmenlerinin tamamıdır (N=104). Bu sayı izin aşamasında Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü'nden edinilmiştir. Katılımcılar ölçekleri, gerekli etik ve araştırma izinlerinin alınmasının ardından gönüllü olarak online sistem ile yanıtlamışlardır. 104 katılımcının tamamı ölçeği doğru ve tam doldurarak veri sağlamıştır. Artova'da 1, Başçiftlik'te 1, Erbaa'da 19, Merkez'de 50, Niksar'da 7, Pazar'da 3, Reşadiye'de 2, Turhal'da 12, Yeşilyurt'ta 1 ve Zile'de ise 8 öğretmen görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin; 28'i 20-30 yaş arası, 55'i 31-40 yaş arası, 21'i 41 ve üzeri yaşadır. Hizmet sürelerine göre dağılım; 1-5 yıl 26, 6-10 yıl 31, 11-15 yıl 29 ve 16 yıl ve üzeri 18 öğretmendir. Biri ilköğretimde, 63'ü ortaokulda, 40'ı lisede görev yapan öğretmenlerin 2'si ön lisans, 85'i lisans ve 10'u lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. 7 öğretmen ise branş dışı sınıf öğretmenliği mezunu veya pedagojik formasyona sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, iş motivasyonu ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin kullanımı için yazarlardan izin alınmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Bu form araştırmacı tarafından katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev yaptıkları okulun düzeyi, yaş, hizmet süresi bilgilerini toplamaya yönelik hazırlanmıştır.

İş Motivasyonu Ölçeği: Dündar, Özutku ve Taşpınar, (2007)'in geliştirdikleri iki boyutu olan 24 maddelik İş Motivasyonu Ölçeği'dir. Bu ölçek Brislin, Kabigting, Macnab, Zukis ve Worthley (2005), Ertan (2008), Mahaney ve Lederer (2006), Mottaz (1985)'in çalışmalarında kullandıkları maddelerden oluşturulmuştur. İş motivasyon ölçeğinin değerlendirilmesi 1,00-1,80 Çok Düşük; 1,81-2,60 Düşük; 2,61-3,40 Orta; 3,41-4,20 Yüksek; 4,21-5,00 Çok Yüksek, şeklindedir. Ölçek, içsel ve dışsal motivasyon araçları olarak boyutlandırılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin Cronbach alfa değerleri içsel boyut için 0.83 ve dışsal boyut için 0.84'tür. İçsel motivasyon araçları olarak; ilgi çeken ve çaba gerektiren görev, işte bağımsız olabilmek, işin önemi, işe katılabilme, sorumluluk verilmesi, işin monoton olmaması, çalışanın yaratıcılığını, yeteneklerini ve becerilerini kullanabilme olanağı sağlaması, çalışana performansı ile ilgili verilen dönütler olarak bildirilmiştir. Dışsal motivasyon araçları iki boyutta tasarlanmıştır. Birinci boyut; arkadaşlık, yardımseverlik, akranın ve yönetimin desteği gibi kişiler arası ilişkilerin niteliğine dayanan sosyal araçlar, ikinci boyut; çalışma ortamındaki kaynak yeterliliği, ücret eşitliği, yükselme fırsatı, ek yararlar ve iş güvencesi gibi iş performansını artırmak için kurumca sunulan olanaklarla ilgili araçlardır (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 108; Mottaz, 1985: 366) İş motivasyonu ölçeğindeki ilk 9 madde iç motivasyonla , 10-24. madde dahil tüm maddeler dış motivasyonla ilgilidir.

Minnesota İş Doymu Ölçeği: Çalışmada kullanılan diğer ölçek; Minnesota İş Doymu Ölçeği'nin Weiss ve diğerleri (1967)'nin geliştirdiği 20 maddelik kısa formdur. İçsel ve Dışsal Memnuniyet. Bu iki faktöre ilişkin puanlar ve Genel Memnuniyet puanı elde edilebilir. Kısa biçimli MSQ, 1977 uzun biçiminde kullanılanla aynı yanıt kategorilerini kullanır. Ölçek ve maddeleri yüksek düzeyde güvenilirdir. Ölçeğin alphası 0.88, içsel doyum boyutu 0.87, dışsal doyum boyutu 0.77'dir. İki boyutlu bu ölçek; faaliyet, serbestlik, değişiklik, ahlaki değerler, başkalarına yardım, otorite, yeteneklerini kullanabilme, sorumluluk, yaratıcılık, takdir edilme, başarı ve toplumda saygınlık ifadelerini içeren 12 adet içsel faktör maddesi ve "yükselme imkânı, kurum politikası ve uygulamaları, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi" ifadelerini içeren 8 maddelik dışsal faktörü içerir. 5'li Likert tipi ölçek, "Hiç tatmin edici değil" ve "Çok tatmin edici" seçenekleri arasında derecelere sahiptir. Madde toplam puanları ya da ortalamalar alınır. Puan ne kadar düşükse iş doymu o derece düşüktür denir.

Veri Analizi

Tablo 1. Verilerin Normallik Dağılımlarına İlişkin Tablo

	N	Min	Max	M	ss	Kurtosis	Skewness
İş Doymu	104	32	100	62,42	18,86	-1,079	,484
İş motivasyon	104	50	120	79,65	16,27	,223	,740

Çalışmada grubun normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Kurtosis ve Skewness değerleri -1.5 ile +1.5 olduğunda normal dağılım olduğu kabul edilir (Tabachnick and Fidell, 2013). Böylece parametrik testlerle çalışılmıştır.

Çalışmada ortalama, standart sapma, T test ve Anova kullanılmıştır. Ayrıca pearson korelasyon analizi ile basit doğrusal regresyon yapılmıştır. Katılımcıların %50'si kadın ve %50'si erkektir. Katılımcıların %27'si 1-5, % 32.2 si 6-10 yıl, %30.1'i 11-15 yıl ve %9.7'si 16 ve üzeri kıdemlere sahiptir. %1.04'ü ilkokul, %57'si ortaokul ve %41.6'sı lise öğretmenleridir. %1.92'si önlisans, %88.4'ü lisans %10.4'ü yüksek lisans mezunudur.

BULGULAR

Bu bölümde beş alt probleme ilişkin yanıtlar aranmıştır. Alt problemler şunlardır:

1. Müzik öğretmenlerinin iş motivasyon düzeyi

Tablo 2. Öğretmenlerin İş Motivasyon Düzeyleri

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Toplam İş Motivasyonu	104	2.08	5.00	3.32	.67
İç Motivasyon	104	2.11	5.00	3.83	.66
Dış Motivasyon	104	1.53	5.00	3.01	.76

Tabloya bakıldığında öğretmenlerin iş motivasyonu düzeyine ilişkin en düşük 2,08, en yüksek 5,00 puan aldıkları görülmektedir. Ortalamaya bakıldığında öğretmenlerin toplam 3,32, iç 3,83 ve dış 3,01 düzeylerinde iş motivasyonu yaşadıkları anlaşılmaktadır. İş motivasyon değerlendirme aralıklarına göre, öğretmenlerin elde ettikleri iş motivasyon puanı ortalaması (2,61-3,40) düşük olarak nitelendirilmiştir. Bu aralıklardaki sonucu ölçümleyen bu çalışma ile çalışma grubunu oluşturan müzik öğretmenlerinin iş motivasyon düzeylerinin düşük olduğu bulgulanmıştır.

2. Müzik öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre iş motivasyon düzeyleri

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre İş Motivasyonlarına İlişkin T-Testi Tablosu

			N	\bar{x}	ss	t	df	p
İş Motivasyonu	İçsel	Erkek	52	3,8404	,64314	,062	102	,951
	Motivasyon	Kadın	52	3,8324	,68810			
	Dışsal	Erkek	52	3,0751	,70950	,769	102	,769
	Motivasyon	Kadın	52	2,9599	,81456			

Öğretmenlerin iş motivasyonları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($t_{0.05;102}=.492$). Alt boyutlarda da anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin iş motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine göre değişmediği anlaşılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına göre İş Motivasyonlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Motivasyonu	İçsel Motivasyon	Evli	77	3,8288	,68719	G. İçi	,891	2	,446	1,015	,366
		Bekar	25	3,9091	,59385	G. Dışı	44,353	101	,439		
		Boş.	2	3,2222	,00000	Toplam	45,244	103			
		Toplam	104	3,8364	,66277						
	Dışsal Motivasyon	Evli	77	3,0092	,78080	G. İçi	,578	2	,289	,493	,613
		Bekar	25	3,0820	,73444	G. Dışı	59,278	101	,587		
		Boş.	2	2,5333	,00000	Toplam	59,857	103			
		Toplam	104	3,0175	,76232						

Öğretmenlerin medeni durumları ile iş motivasyon düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F=,746$, $p>0.05$). Her iki alt boyutta da anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin iş motivasyon düzeyleri medeni durumlarına göre değişmemiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Yaşlarına göre İş Motivasyonları ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Motivasyonu	İçsel Motivasyon	20-30 Y.	28	3,9598	,61217	G. İçi	1,917	2	,959	2,234	,112
		31-40 Y.	55	3,7091	,63918	G. Dışı	43,327	101	,429		
		41 ve üzeri	21	4,0053	,74658	Toplam	45,244	103			
		Toplam	104	3,8364	,66277						
	Dışsal Motivasyon	20-30 Y.	28	3,2175	,77946	G. İçi	5,050	2	2,525	4,654	,012
		31-40 Y.	55	2,8109	,69374	G. Dışı	54,806	101	,543		
		41 ve üzeri	21	3,2921	,78782	Toplam	59,857	103			
		Toplam	104	3,0175	,76232						

İş motivasyonlarının öğretmenlerin yaşına göre farklılaşması incelendiğinde; öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F=2,234$, $p>0.05$). Ancak öğretmenlerin yaşı ile dışsal motivasyon düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır ($F=4,654$, $p<0.05$). Tukey testine göre yaş büyüdükçe öğretmenlerin dışsal motivasyonunun yükseldiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre İş Motivasyonlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Motivasyonu	İçsel Motivasyon	1-5 yıl	26	3,9425	,58641	G. İçi	2,500	3	,833	1,949	,127
		6-10 yıl	31	3,7718	,62925	G. Dışı	42,745	100	,427		
	Dışsal Motivasyon	11-15 yıl	29	3,6552	,67739	Toplam	45,244	103			
		16 yıl ve üzeri	18	4,0864	,74444						
		Toplam	104	3,8364	,66277						

	Toplam	104	3,8364	,66277						
Dışsal	1-5 yıl	26	3,1045	,70713	G. İçi	6,768	3	2,256	4,249	,007
Motivasyon	6-10 yıl	31	2,9389	,88421	G. Dışı	53,089	100	,531		
	11-15 yıl	29	2,7310	,54815	Toplam	59,857	103			
	16 yıl ve üzeri	18	3,4889	,71620						
	Toplam	104	3,0175	,76232						

Öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyleri ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F=1,949$, $p>0.05$). Ancak dışsal motivasyon düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır ($F=4,249$, $p<0.05$). Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda; 11-15 yıl ile 16 ve üzeri yıl hizmet süresi olan öğretmenlerin arasındaki farkın anlamlı olduğu anlaşılmıştır. 11 yıl ve üzerinde hizmet yapan öğretmenlerin dışsal motivasyonlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Öğretmenlerin Mezuniyet Düzeyine Göre İş Motivasyonlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Motivasyonu	İçsel Motivasyon	Ön Lisans	2	3,8744	,64431	G. İçi	2,826	3	,942	2,221	,090
		Lisans	85	3,3556	,67036	G. Dışı	42,418	100	,424		
		Lisansüstü	10	3,9524	,66002	Toplam	45,244	103			
		Diğer	7	4,2222	,94281						
		Toplam	104	3,8364	,66277						
	Dışsal Motivasyon	Ön Lisans	2	3,1038	,76241	G. İçi	4,044	3	1,348	2,415	,071
		Lisans	85	2,6000	,61182	G. Dışı	55,813	100	,558		
		Lisansüstü	10	2,5333	,47297	Toplam	59,857	103			
		Diğer	7	3,1333	1,50849						
		Toplam	104	3,0175	,76232						

Öğretmenlerin içsel ($F=2,221$, $p>0.05$) ve dışsal ($F=2,415$, $p>0.05$) motivasyon düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Buna göre, öğretmenlerin iş motivasyonlarının eğitim düzeylerine göre değişmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumlara Göre İş Motivasyonlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Motivasyonu	İçsel Motivasyon	İlkokul	1	2,7778	-	G. İçi	1,623	2	,811	1,878	,158
		Ortaokul	63	3,7917	,70099	G. Dışı	43,622	101	,432		
		Lise	40	3,9333	,58079	Toplam	45,244	103			
		Toplam	104	3,8364	,66277						
	Dışsal Motivasyon	İlkokul	1	1,8667	-	G. İçi	1,492	2	,746	1,291	,279
		Ortaokul	63	3,0596	,82181	G. Dışı	58,364	101	,578		
		Lise	40	2,9800	,65026	Toplam	59,857	103			
		Toplam	104	3,0175	,76232						

Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile kurum düzeyleri arasında ($F=2,415$, $p>0.05$) anlamlı fark bulunmamıştır. Alt boyutlar olarak da içsel ($F=1,878$, $p>0.05$) ve dışsal ($F=1,291$, $p>0.05$) motivasyon düzeyleri ile çalıştıkları kurum düzeyi arasında anlamlı fark yoktur. Öğretmenlerin iş motivasyonlarının kurum düzeylerine göre değişmediği anlaşılmaktadır.

3. Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri

Tablo 9. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

	N	Min	Max	m	ss
Toplam İş Doyumu	104	1.60	5.00	3.12	.94
İç Doyum	104	1.83	5.00	3.20	.98
Dış Doyum	104	1.13	5.00	2.98	.97

Tabloya bakıldığında öğretmenlerin en düşük 1,60, en yüksek 5,00 puan aldıkları görülmektedir. Ortalamaya bakıldığında öğretmenlerin yaptıkları işten düşük (Toplam=3,12, İç=3,20, Dış=2,98) düzeyde doyum sağladıklarını söylemek mümkündür. İş motivasyon değerlendirme aralıklarına göre, öğretmenlerin elde ettikleri iş doyum puanı ortalaması (2,61-3,40) düşük olarak nitelendirilmiştir. Bu aralıklardaki sonucu ölçümleyen bu çalışma ile, çalışma grubunu oluşturan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulgulanmıştır.

4. Müzik öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri

Tablo 10. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre İş Doyumlarına İlişkin T-testi Tablosu

		N	\bar{x}	ss	t	df	p	
İş Doyumu	İçsel Doyum	Erkek	52	3,2676	1,02200	,606	102	,546
		Kadın	52	3,1506	,94671			
	Dışsal Doyum	Erkek	52	2,9712	,97223	-,187	102	,852
		Kadın	52	3,0072	,99336			

Öğretmenlerin iş doyumları ile cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{0.05;102}=-.300$). Alt boyutlar incelendiğinde anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Tablosu

		Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
İş Doyumu	İçsel Doyum	Evli	77	3,2381	,99915	G. İçi	,886	2	,443	,455	,636
		Bekar	25	3,1700	,96988	G. Dışı	98,447	101	,975		
		Boş.	2	2,5833	,00000	Toplam	99,333	103			
		Toplam	104	3,2091	,98204						
	Dışsal Doyum	Evli	77	2,9188	,94411	G. İçi	1,542	2	,771	,803	,451
		Bekar	25	3,1750	1,10456	G. Dışı	97,024	101	,961		
		Boş.	2	3,3750	,00000	Toplam	98,566	103			
		Toplam	104	2,9892	,97824						

Öğretmenlerin medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=.095$, $p>0.05$). Alt boyutlar incelendiğinde her iki boyutta da anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 12. Öğretmenlerin Yaşlarına göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Doyumu	İçsel	20-30 Y.	28	3,2173	1,01591	G. İçi	5,142	2	2,571	2,757	,068
	Doyum	31-40 Y.	55	3,0455	,93882	G. Dışı	94,191	101	,933		
		41 ve	21	3,6270	,96775	Toplam	99,333	103			
		üzeri									
		Toplam	104	3,2091	,98204						
	Dışsal	20-30 Y.	28	3,1116	,98445	G. İçi	5,107	2	2,553	2,759	,068
	Doyum	31-40 Y.	55	2,7932	,87309	G. Dışı	93,459	101	,925		
		41 ve	21	3,3393	1,14301	Toplam	98,566	103			
		üzeri									
		Toplam	104	2,9892	,97824						

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; yaşlarına göre [hem içsel ($F=2,757$, $p>0.05$) hem dışsal ($F=2,759$, $p>0.05$) olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 13. Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Doyumu	İçsel	1-5 yıl	26	3,1667	1,03037	G. İçi	9,272	3	3,091	3,432	,020
	Doyum	6-10 yıl	31	3,2204	,96574	G. Dışı	90,061	100	,901		
		11-15 yıl	29	2,8764	,84622	Toplam	99,333	103			
		16 yıl	18	3,7870	,95453						
		ve									
		üzeri									
		Toplam	104	3,2091	,98204						
	Dışsal	1-5 yıl	26	3,0577	,98058	G. İçi	13,086	3	4,362	5,103	,003
	Doyum	6-10 yıl	31	3,1250	,92590	G. Dışı	85,480	100	,855		
		11-15 yıl	29	2,4698	,69730	Toplam	98,566	103			

İş doyumunun öğretmenlerin hizmet sürelerine göre farklılaşması incelendiğinde; öğretmenlerin hem içsel doyum düzeyleri ($F=3,432$, $p<0.05$) hem de dışsal doyum düzeyleri ($F=5,103$, $p<0,05$) ile hizmet süreleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Tukey testi sonucunda 6 yıldan daha uzun hizmet süresine sahip öğretmenlerin dışsal doyuma sahip olduğu, 11 yıldan daha uzun süredir görev yapan öğretmenlerin ise hem içsel hem de dışsal doyuma ulaştıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 14. Öğretmenlerin Mezuniyet Düzeyine Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Doyumu	İçsel Doyum	Ön Lisans	85	3,2559	,97842	G. İçi	2,961	3	,987	1,024	,385
		Lisans	10	2,7750	,97187	G. Dışı	96,373	100	,964		
		Lisansüstü	7	3,0833	,88845	Toplam	99,333	103			
		Diğer	2	3,8333	1,64992						
		Toplam	104	3,2091	,98204						
	Dışsal Doyum	Ön Lisans	85	3,0338	,94852	G. İçi	3,549	3	1,183	1,245	,298
		Lisans	10	2,4500	,99338	G. Dışı	95,017	100	,950		
		Lisansüstü	7	3,0893	,97285	Toplam	98,566	103			
		Diğer	2	3,4375	2,20971						
		Toplam	104	2,9892	,97824						

Öğretmenlerin içsel (F=1,024, p>0.05) ve dışsal (F=1,245, p>0.05) iş doyum düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında fark anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 15. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumlara Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Tablosu

	Grup	N	\bar{x}	ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p	
İş Doyumu	İçsel Motivasyon	İlkokul	1	1,9167	-	G. İçi	2,661	2	1,331	1,390	,254
		Ortaokul	63	3,1442	,97266	G. Dışı	96,672	101	,957		
		Lise	40	3,3437	,98731	Toplam	99,333	103			
		Toplam	104	3,2091	,98204						
	Dışsal Motivasyon	İlkokul	1	2,1250	-	G. İçi	,894	2	,447	,462	,631
		Ortaokul	63	2,9683	,98399	G. Dışı	97,672	101	,967		
		Lise	40	3,0438	,98244	Toplam	98,566	103			
		Toplam	104	2,9892	,97824						

Öğretmenlerin içsel (F=1390, p>0.05) ve dışsal (F=,462 p>0.05) doyum düzeyleri ile çalıştıkları kurum düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bulgulara göre; öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine ve çalıştıkları kurumun düzeyine göre değişmemektedir. Ancak öğretmenlerin iş doyumları hizmet sürelerine göre değişmektedir.

5. Müzik öğretmenlerinin iş motivasyonları ile iş doyumları arasındaki ilişki

Tablo 16. Öğretmenlerin İş Motivasyonu ve İş Doyumu Alt Ölçeklerinin Korelasyon Analizi

Alt Boyutlar	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon
İçsel Doyum	1,000	,826**	,589**	,553**
Dışsal Doyum	,554**	1,000	,573**	,527**
İçsel Motivasyon	,589**	,573**	1,000	,638**
Dışsal Motivasyon	,553**	,527**	,638**	1,000

**p<0,01 (iki uçlu)

İş Motivasyonu 'içsel motivasyon' alt ölçeği ile Minnesota İş Doyum alt ölçeklerinden 'içsel doyum'(r= .554, p<.01), 'dışsal doyum'(r= .573, p<.01), arasında pozitif anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Aynı zamanda İş Motivasyonu 'dışsal motivasyon' alt ölçeği ile Minnesota İş Doyum alt ölçeklerinden 'içsel doyum'(r= .553, p<.01), 'dışsal doyum'(r= .527, p<.01), arasında da pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca iş motivasyonu ve iş doyum alt ölçeklerinin de kendi aralarında pozitif ilişki olduğu söylenebilir. Analizden elde edilen bulgulara göre motivasyon düzeyi artar ise iş doyum düzeyi de artmaktadır.

6. Müzik Öğretmenlerinin İş Motivasyonlarının İş Doyumlarına Etkisi

Tablo 17. Regresyon Analizi için ANOVA Testi Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	17260,071	1	17260,071	90,855	,000 ^b
Artan	19377,314	102	189,974		
Toplam	36637,385	103			

İş doyumunu üzerinde iş motivasyonunun etkisini incelemek için oluşturulan modelde, P<0,05 çıkması modelin anlamlı olduğunu, iş motivasyonunun iş doyumunu anlamlı şekilde açıkladığını göstermektedir.

Tablo 18. Regresyon Analizi

R	R ²	Ayarlanmış R ²	ss	F Değişim	F Değişim Anlamlılık
0,686 ^a	0,471	0,466	13,783	90,855	,000

İş motivasyonun (bağımsız değişken), iş doyumunu (bağımlı değişken) açıklama düzeyinin incelenmesi için yapılan analiz sonucunda R² değeri incelendiğinde 0,471 değeri ile %47'lik bir etkinin olduğu görülmektedir. İş doyumunda oluşan %47'lik değişim iş motivasyonundan kaynaklanmaktadır. Yarisına yakın bir oran gözlemlenmesinden hareketle, öğretmenlerin iş doyumunu sağlamak için etkin olarak motivasyonlarının yükseltilmesine ihtiyaç olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışma, iş motivasyonları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla, Türkiye'nin kuzeydoğu bölgesindeki Tokat ilinde ve ilçelerinde hizmet veren müzik öğretmenlerinin katılımı ile yürütülmüştür. Bu çalışma ile, çalışma grubunu oluşturan müzik öğretmenlerinin iş motivasyon düzeylerinin düşük olduğu bulgulanmıştır. Bu çalışmada kullanılan iş motivasyonu ölçeğinden elde edilen verilere göre; öğretmenlerin en yüksek motivasyon kaynağı, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve gördükleri sosyal destekle ilgilidir. En yüksek iş motivasyonu puanını (4,0396) ölçeğin 3. maddesi olan "iş arkadaşlarımla beni onurlandıran tavır ve davranışları" ndan elde etmişlerdir. Herzberg'in çift faktör teorisinde takdir görme ve ilişkiler, motivasyonel ve hijyen faktörleri olarak nitelendirilir ve bu durumların çalışanın hayatında önemli bir yeri olduğundan bahsedilir. En düşük motivasyon ortalama puanını (2,1287) ise 20. madde ile elde etmişlerdir. "Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenmesi" seçeneği en düşük ortalamaya sahip belirgin düzeyde işaretlenen maddedir. Buna göre

öğretmenler, gösterdikleri özveri ya da başarının fazladan ücretlendirilmediğini düşünmektedirler. Başarı sağlamanın veya özveri göstermenin öğretme işinin olağan bir parçası olduğu düşünülebilirse de, ücret artışı veya yükselme gibi örgütsel motivasyon kaynaklarının sağlanabilmesi, öğretmenin motivasyonunu ve verimliliğini artırabilir. Çift faktör teorisi, ücretlendirmeyi hijyen faktörü olarak niteler. Hijyen faktörlerini aynı zamanda sağlanan iş doyumuyla doğrudan ilişkilendirmektedir.

Batı toplumlarının iç motivasyon araçlarının dışsal araçlara göre daha etkili olduğunu (Brislin, Kabigting, Macnab, Zukis ve Worthley, 2005; Chen ve Ford 1999; DeVoe ve Iyengar, 2004; Mottaz, 1985) ancak Çin gibi geleneksel kültürlerde dışsal motivasyon araçlarının daha etkili (Fisher ve Yuan 1998) olduğunu görmekteyiz (akt. Dündar vd., 2007). Bu araştırmadaki öğretmenlerin iş motivasyonu ile ilgili bulgularından, öğretmen motivasyonunun genel olarak dış motivasyon kaynaklarından etkilendiği anlaşılmaktadır. Bu durumda Türk öğretmen örnekleminin motivasyonel araçların etkisi bakımından Çin’le benzeştiği söylenebilir. Buna benzer olarak Yunan devlet okullarında çalışan öğretmenler; işin kendisinden ve onların denetiminden memnun kalırken, (Aspridis, 2013) ücret ve tanıtım fırsatlarından memnun kalmamaktadır (Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos, 200).

Önceki çalışmalar motive edici unsurlar olarak; güvenli gelecek algısı (Öztürk ve Dündar, 2003) iyi ve sağlıklı çalışma koşulları (Ataklı, 1996), aile ve çevreyle iyi ilişki (Barlı, Bilgili, Çelik ve Bayrakçeken, 2005) akranlarla, öğrencilerle ve yönetimle pozitif iletişim kurmak (Güçlü, 1996) olarak belirtilmiştir. Yine, öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı, yetki ve sorumluluk paylaşımı, ücretlendirme ve ödüller onları motive edebilir (Kocabaş ve Karaköse, 2005). Öğretmenlerin öğretme işi motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumlar olarak; “iş güvenliğinin azalması ve düşük prestij” erken öğretmen yıpranması, öğretim gücünün zayıflaması, ödül dengesizliği, sınırlı kariyer fırsatları, ilgisiz yönetici, öğrenci veya veli (Ada, 2014; Sinclair, 2008; Sinclair, Dowson ve Mcinerney, 2006 ; Watt ve diğerleri, 2012) olarak bildirmiştir. Zor koşulların olması öğretmenlerin motive olmalarını engellemekte ancak sorunların çözülememesi durumu motivasyon düzeylerini düşürmektedir (Nicholson, 2003). Her meslekte zorlayıcı şartlar olabilir, bunlar farkedilip bertaraf edilmeye çalışılırsa, işgörenin çalışma motivasyonu devam edebilir. Ancak problemler olağan görülerek çözüme ilişkin uygulamalara gidilmez ise çalışanın motivasyon düzeyi düşebilir. Örneğin, bu araştırmanın bulgularından da anlaşıldığı gibi; müzik öğretmenleri gösterdikleri özveri ya da başarının sosyal onay ya da ücret artışı gibi motivasyonel araçlarla yeterince desteklenmediği düşüncesindedir. Öyleyse öğretmenleri müzik sınıfının olmaması, kalabalık sınıf (Umuzdaş ve Levent, 2012), aile ve yönetimin yüksek not baskısı ve müzik dersinin önemsiz olarak görülmesi (Toraman, 2014) zorlayıcı şartlarda görev yaparken üst yönetimin “bu şartlardaki çabanı görüyoruz” desteğine ihtiyaç duydukları düşünülmektedir.

Müzik öğretmenlerinin cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve kurumun düzeyi ile iş motivasyonu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Böylece müzik öğretmenlerinin iş motivasyonlarının bu demografik özelliklere göre değişmediği anlaşılmıştır. Ancak öğretmenlerin iş motivasyon düzeyleri yaşlarına ve hizmet süreleri ile farklılık göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin iş motivasyon düzeyleri yaşlarına ve hizmet

sürelerine göre değişmektedir. Yaş ile anlamlı çıkan motivasyon kaynağının dışsal ve pozitif olduğu görülmektedir. Buna göre; yaş ilerledikçe öğretmenler sosyal ve örgütsel kaynaklarla daha çok motive olmaktadır. Örneğin sosyal destek, arkadaşlık ilişkileri veya ücret, iş güvencesi gibi olgular ileri yaşlardaki öğretmen çalışanları daha çok motive etmektedir. Hizmet süresi ile iş motivasyon düzeyinin anlamlı farkı incelendiğinde ise; 16 yıldan daha uzun süredir müzik öğretmenliği görevini sürdürenlerin dışsal motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında öğretmenlerin iş motivasyonları ile demografik özellikleri arasındaki fark yaş ve hizmet süresiyle ilgilidir. Yaş ve hizmet süresi doğru orantılı ve paralel olarak ilerleyen iki değişkendir. Yaş değişkeni olgunluk ile, hizmet süresi değişkeni de deneyimin sağladığı duygusal/örgütsel bağlılıkla açıklanabilir. Öğretmenlerin yaşı ve görevde ne kadar hizmet verdiği doğru orantılı ilerler. İleri yaş veya hizmet süresi sahibi öğretmenlerin akranlarından, çevreden ve yönetimden ılımlı, saygılı iletişim mesajları edinmesi olasıdır. İşi ile ilgili motivasyonu, bu nedenle yüksekçe çıkmış olabilir. Boyutsal olarak dışsal kaynaklı olduğu görülen iş motivasyonları, açılım olarak sosyal ve örgütseldir. Öğretmenlikte ilerleyen yıllarla birlikte kurulan arkadaşlık ve ihtiyaç duyulan sosyal destekle birlikte maddi güvencenin olmasının, öğretmenin işiyle ilgili motivasyonunu sağladığı görülmektedir.

Bir öğretmen, mesleğini yaparken bazı durumlardan doyum sağlayamayabilir ancak mesleğinin bazı yönlerini oldukça tatmin edici bulabilir. Öğretmenlerin iş doyumunu dendiğinde, mesleğinden edindiği genel memnuniyet ve doyum algılanmalıdır. Öğretmenlik mesleğinde iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar öğretmenlerin, en çok öğrenciye katkı yaptıkları için doyum sağladıklarını (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, 2018) ortaya koymaktadır.

Çalışma grubunda çok düşük iş doyumuna sahip öğretmenin yanı sıra tamamen doyum sağlayan öğretmen de mevcuttur. Bu çalışmada, iş doyum düzeylerini ölçen ölçeğe verdikleri yanıtlara göre müzik öğretmenleri, yaptıkları işten düşük düzeyde (3,12) doyum sağlamaktadır. Düşük ortalama değerleri Sarpkaya'nın (2000) çalışma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmada kullanılan araçlardan biri olan iş doyumunu ölçeğinden elde edilen verilere göre; öğretmenlerin en yüksek doyum kaynağı, öğretmenlerin ahlaki değerleri ile ilgilidir. En yüksek iş doyumunu puanı (3,6039) ölçeğin 7. maddesi olan "vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak" olarak işaretlenmesiyle elde edilmiştir. Bu madde içsel iş doyumuna ilişkindir. Öğretmenlerin değerleriyle uyumlu bir görevde çalışmalarını ve bunun farkında olunması iç doyumunu sağlayıcı, önemli bir etkidir. Bulgulara göre, iş doyumuyla ilgili en düşük ortalama puanını (2,6930) ise 12. madde ile elde etmişlerdir. "okul politikalarının uygulamaya konulma şekli" seçeneği en düşük ortalama puanına sahip belirgin düzeyde işaretlenen maddedir. Burada dışsal motivasyon kaynağı nedeniyle öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düştüğü söylenebilir.

Avustralya, İngiltere, Yeni Zelanda ve ABD örneğinde çalışılmış olan bir diğer çalışmada (Scott ve Dinham, 2003) iş doyumunu olumsuz etkileyen durumlar olarak belirtilen; mesleki bağımsızlığın eksikliği ve

öğretmenlerin karar alma süreçlerinin dışında tutulması bu bulguya benzer şekilde okul politikası ile ilgilidir. Diğer bir değişle; öğretmenler okul politikalarıyla ilgili sorun yaşamazsa işlerinden sağladıkları doyum artabilir. Pearson ve Moomaw (2006) da aynı şekilde; işlerinde bağımsız çalışabilecekleri ortamların öğretmenlerin yüksek iş doyumunu yaşamasını sağladığını bulgulamıştır. Okul, genel eğitim politikalarına bağlı olarak kendi uygulamalarını öğretmeni bağımsız bir şekilde görevlendirerek yürütmelidir. Öğretmenlerin ihtiyacının; önemsenmek, kararlara katılmak, baskı görmeden bağımsız olmak olduğu açıktır. Bu ihtiyaçlar doyurulursa öğretmen güçlü hisseder. Zembylas ve Papanastasiou (2005: 457)'in de belirttiği gibi; öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenin güçlendirilmesine bağlıdır.

Müzik öğretmenlerinin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları ve eğitim düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. Ancak öğretmenlerin hizmet süreleri ile dışsal iş doyumları arasında ilişki bulunmuştur. Altı yıldan daha uzun süredir müzik öğretmenliği yapmakta olan çalışanlar dışsal doyumunu nispeten daha fazla yaşamaktadır. İleri düzey kıdeme sahip olanlar buna ilaveten içsel doyumunu da elde etmiştir. Diğer bir değişle; hizmet süresi arttıkça iş doyumunu düzeyi artmaktadır. Dışsal iş doyumunu Herzberg'in çift faktör teorisinde hijyen faktörleriyle ilişkili olup; ücret, yönetim politikası, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi olguları içermektedir. 6 yıldan uzun süredir öğretmenlik yapan çalışanlar hijyen faktörleriyle doyum sağlamakla birlikte, daha uzun süredir görev yapan öğretmenler takdir görmek, başarılı olmak ve önemli bir iş yapıyor olmak gibi içsel doyum faktörlerini içeren olguları da oldukça önemsemektedir. Aynı şekilde Türk Eğitim Derneği (2004) bulgularıyla da 25 yıl üzeri görev yapan öğretmenler nispeten yeni öğretmenlere göre daha tatminkar olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışmanın temeline oturduğu Herzberg'in çift faktör teorisi; içsel motivasyonu sağlayan araçlar ile motivasyon düzeyi ve dışsal araçlar ile iş doyumunu düzeyi ilişkisini kurar. Bu teoriye göre, çalışanın iş motivasyonunun yüksek düzeyde olmasında özellikle içsel faktörler etkilidir. Bunlar; işin çaba gerektirmesi, başarıma hissi vermesi, işin çeşitliliği, bağımsız çalışabilme özelliği, çalışana sorumluluk verilmesi, kişisel ve profesyonel gelişim sağlama olanağının olması, çalışanın önemli bir iş yaptığı algısıdır. Ayrıca dışsal motivasyona ilişkin araçlar (çalışma koşulları, ücret, şirket imajı, iş güvencesi, terfi, sosyal ortam, statü sembolleri) çalışanların motive olması yönünde aracı rol üstlenerek uygun koşullar sağlayabilir (Brislin vd., 2005: 89; Mahaney ve Lederer, 2006: 42'den akt. Dünder vd., 2007: 109). Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) orijinal çalışmasında çalışan işinde doyum sağlayamamasına neden olan en önemli etkenin hijyen faktörleri olduğunu belirtmektedir. Bu faktörler dışsal motivasyon araçlarıyla ilişkilidir. Bu çalışma bulgularından anlaşıldığı üzere; müzik öğretmenlerinin iş motivasyonu ve iş doyumunu düzeyleri düşüktür. Çalışma verileri ile, dışsal motivasyon araçları ile iş doyumunu ilişkisi bulgulanmıştır. Öğretmenler mesleklerinden elde ettikleri ücret, kaynaklar, yükselme olanakları ve iş güvencesi faktörleri sağlanırsa doyum sağlayabilmektedirler. Böylelikle bu çalışma Herzberg'in teorisini destekleyen sonuçlar elde etmiştir. Burada öğretmenlerin ihtiyaç duydukları temel ve ortak nokta güvendir. Bu durumda öğretmenler için öncelikli olarak ücret yapılandırması, çalışma ortamının iyileştirilmesi gibi konuların ele alınması önerilmektedir. Bu tip eksikliklere gelişmekte olan ülkeler olduğu kadar gelişmiş ülkeler de maruz kalabilir. Batı Avusturalya bölgesinde çalışıldığında bulgulandığı gibi (Young, 2000),

önemli olan eksikleri tespit edip gidermeye çalışmak ve öğretmenlerin buna içtenlikle inanmasıdır. Motivasyonu ve doyumunu artırıcı faktörler öğretmeni mutlu eder ve performansı da artar (Locke ve Latham, 1990; Örucü ve Kanbur, 2008). Dolayısıyla Avusturalya örneğindeki gibi eksiklerin belirlenip tamamlanmaya çalışıldığı bir ortamda motivasyonun yüksek olduğunu görmektedir. Bu araştırma bulgularında ise var olduğu gibi, motivasyonu düşürücü özellikte faktörler bulunmaktadır. Burada Türkiye ve Avusturalya arasında motivasyonel kaynakların sağlanması bağlamındaki bir farktan söz etmek mümkündür.

Uluslararası araştırmalardan öğretmen yıpranmasının ve öğretmenlerin öğretim işlerinden ayrılmasının küresel bir sorun haline geldiği (Hong, 2012) düşük iş doyumunun da (Collie, Shapka ve Perry, 2012; Skaalvik ve Skaalvik, 2011) öğretmen için bir stresör olarak ifade edilerek durumla ilişkilendirildiği görülmektedir. Türkiye’de öğretmenlik mesleği temel sorunlarını ele alan önceki çalışmalar (Tekişik, 1986); hizmet öncesi ve hizmet içi öğretmen yetiştirmeye ilişkin yetersizlik, ekonomik problemler, toplumsal değer kaybı, öğretmen yetiştirme alanında plansızlık, özlükle ilgili problemler, politik etkiler, bürokrat ve parlamenterlerin öğretmen kökenli ilgisizliğinden bahseder. Bu sorunların varlığını devam ettirdiği ve çözüm beklendiği ifade edilmektedir (Yirci, 2017: 511). Dünyada Türkiye’de var olan problemlere benzer durumlar görülebilmekte ve iyileştirme amacıyla özenli planlamalar yapılmaktadır (Brislin, Kabigting, Macnab, Zukis ve Worthley, 2005; Chen ve Ford 1999; DeVoe ve Iyengar, 2004; Mottaz, 1985)

Yirci’ye (2017: 511) göre, öğretmenlerin meslekî gelişimlerini engelleyen durumlar bürokratik veya kişiseldir. Bürokratik yapı içinde Bakanlık uygulamaları ile eğitim politikalarının sık değişimi eleştirilmiştir. Meslekle ilgili gelişimi engelleyen durumlar olarak da, okuldaki imkânların yetersizliği, ekonomik nedenler, meslekî tükenme ve doyumsuzluk, öğrencilerin tutum, motivasyon ve başarılarındaki düşüklük belirtilmiştir. Öğretmenleri mesleklerinde doyum sağlayacak, motive edebilecek, öğretmenlerde olumlu duyguların gelişmesini sağlayabilecek düzenlemelerin gerçekleştirilmesi yönündeki politikalar önemlidir.

Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayabilecek uygulamalara ağırlık verilmiştir. Örneğin; Türk Eğitim Derneği (2004) raporuna göre; “uzmanlık sınavına girmiş neredeyse tüm öğretmenlere uzman unvanı verilmişken, yıllardır sınavlar tekrarlanmadığından lisansüstü derecesi ile bilim uzmanı unvanı almış öğretmenler bu durumdan faydalanamamaktadır.” Sınavın tekrar yapılamamış olmasından ötürü; eğitim düzeyinde yükselmeler, görevde yükselme uygulamalarına etki edememiştir.

ÖNERİLER

Sayın Milli Eğitim Bakanı, uygulamanın tekrar yapılabilmesi için öğretmenlik meslek kanununun çıkarılmasının bir ön koşul olduğunu belirtmiştir. Bu konuda çalışmalar başlamıştır. Öneri, Cumhurbaşkanlığı’na sunulmuştur ve bu yöndeki adımlar devam etmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2019). Ayrıca önceki uygulamaya göre öğretmenlik için yeterli olan formasyon sertifikası uygulaması yerine tüm öğretmenlerin tezsiz yüksek lisans yaparak mesleki ve kişisel gelişim sağlamaları yönünde yeni planlamalar gündemdedir. Örnekteki konu, öğretmenlerin dışsal motivasyonu ile ilgilidir. Bu çalışmada bulguların ve Herzberg’in teorisine dayanarak

açıklanan ilişkiye göre; Türk öğretmenlerin gerçekleşmesini beklediği görevde yükselme gibi olanaklarının dışsal motivasyon yoluyla iş doyumunu yükseltici bir etkiyi sağlayabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca sayın Milli Eğitim Bakanı, Öğretmen Destek Noktaları ile “Üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, özel sektör temsilcileri gibi Türkiye'nin birikimi ile öğretmenlerin mesleki gelişimindeki her ihtiyacını anlık olarak belirleyen, destekleyen bir yapı kurmayı hedefliyoruz.” şeklinde ifade etmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2020: 1). Mesleki gelişim gösterdikleri, örgütsel bakımdan paydaşlarına güven duydukları, özerk hissettikleri, kendilerini ifade ettikleri sürece öğretmenlerin mesleki motivasyonu süreklilik gösterebilir. Bu bağlamda öğretmenlik mesleğinin ekonomik koşullarına ve çalışma ortamlarına, eğitimle ilgili tüm paydaşça gösterilen destek önemli görülmektedir.

ETİK METNİ

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir.”

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (2002). “Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi.” *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156: 3-21.
- Ames, C. ve Ames, R. (1984). “Öğrenci ve Öğretmen Motivasyon Sistemleri: Nitel Bir Tanıma Doğru.” *Eğitimsel Psikoloji Dergisi*, 76(4), 535–556.
- Aspridis, G. (2013). *Yunan Devletinin Siyasi ve İdari Organizasyonuna Giriş*. Atina: Propobos (in Greek).
- Ataklı, A. (1996). “İlköğretim Öğretiminde Kişisel Yeterliliklerin ve İş Motivasyonunun Önemi.” *Çağdas Eğitim Dergisi*, 221: 21-28.
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkoğlu, T. ve Yaylı, D. (2020). “Öğretmen tükenmişliğini ve iş doyumunu tahmin etmede duygu odaklı bir yaklaşım.” *Eğitim ve Öğretmen Eğitimi*, 90, 103025. DOI: 10.1016 / j.tate.2020.103025
- Barlı, O., Bilgili, B., Çelikand, S., ve Bayrakçeken, S. (2005). “İlkokul Öğretmenlerinin Motivasyonları: Farklılıkların ve Problemlerin Araştırılması.” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 1-27.
- Baroudi, S., Tamim, R., ve Hojeij, Z. (2020). “Öğretmenlerin Lübnan'daki İş Doyumunu Etkileyen İçsel ve Dışsal Faktörlerin Sayısal Olarak İncelenmesi.” *Okullarda Liderlik ve Politika*, DOI: 10.1080/15700763.2020.1734210
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki.” *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(1), 289-308.
- Butler, R. (2007). “Öğretmenlerin Başarı Hedef Yönelimleri ve Öğretmenlerin Yardım Arayışlarıyla İlişkileri: Öğretmen Motivasyonuna Yeni Bir Yaklaşımın İncelenmesi.” *Eğitimsel Psikoloji Dergisi*, 99(2): 241-252.

- Bümen, N.T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., ve Acar, V. (2012). "Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar ve Öneriler." *Milli Eğitim Dergisi*, 194: 31-50.
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). "İş Doyumu İle Öğretmen Performansı İlişkisinin Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi." *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1): 311-325. DOI: 10.17679/inuefd.307041
- Can, E. (2019). "Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Engeller ve Öneriler." *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4): 1618-1650.
- Chaudhari, D. (2012). "Öğretmen Eğitimcilerinin Öğretmene Karşı Tutumlarına İlişkin İş Doyumu." *Uluslararası Çok Disiplinli Araştırma Dergisi*. 2(3): 63-65.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., ve Perry, N. E. (2012). "Okul İklimi ve Sosyal-Duygusal Öğrenme: Öğretmen Stresi, İş Doyumu ve Öğretim Etkinliğinin Öngörülmesi." *Eğitim Psikolojisi Dergisi*, 104: 1189-1204.
- Crossman, A. ve Harris, P. (2006). "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu." *Eğitim Yönetimi Yönetimi ve Liderlik*, 34(1): 29-46.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Gözden Geçirme." *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2): 105-119.
- Eğitimciler Birliği Sendikası Eğitim Çalışanları Sorunları Araştırması (2006). 24 Aralık 2019 tarihinde https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/100-egitimbirsen.org.tr-100.pdf adresinden alınmıştır.
- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Değerli Profesyonel Olarak Öğretmenler ve Okul Liderleri*, TALIS, OECD Publishing, Paris.
- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü Talis report (2018). 09 Ocak 2020 tarihinde https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_TUR.pdf sitesinden alınmıştır.
- Fraenkel, Jack R. ve Wallen, Norman E. (2009). *Eğitimde Araştırma Nasıl Tasarlanır ve Değerlendirilir (Yedinci Baskı)*. New York: McGraw-Hill.
- Goldsmith S. B. (1981). *Sağlık Yönetimi: Çağdaş Bir Bakış. An Aspen Publication*. Rockville: Maryland.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (1995). *Örgütlerde Davranış (5. baskı)*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall. (A Division of Simon & Schuster, Inc.).
- Güçlü, N. (1996). "Eğitim Yönetiminde İnsan İlişkileri." *Bilgi Çağında Eğitim Dergisi*, 7: 16-20.
- Hanks, K. (1999). *İnsanları Motive Etme Sanatı. (Çev.: C.İkizler)*. Alfa Yayınları: İstanbul.
- Hampton, D. R. (1972). *Yönetimde Davranışsal Kavramlar (2. baskı)*. Dickensen Publishing Company.
- Hargreaves, A. (1994). *Değişen Öğretmenler, Değişen Zamanlar*. London: Cassell.
- Herzberg, F. Mausner, B. ve Snyderman, B.B. (1959) *İşte Motivasyon (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Hong, J. Y. (2012). "Bazı Öğretmenler Neden Okuldan Ayrılırken Diğerleri Kalıyor? Psikolojik Mercaklerle Öğretmenin Esnekliğini Anlama." *Öğretim ve Öğretmen Eğitimi*, 18: 417-440.
- Hoy, W., ve Miskel, C.G. (2012). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama (S.Turan, Çev.)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heler, D., ve Ilies R. (2001) *İş Doymu: Kültürlerarası Bir İnceleme*. Work and Organizational Psychology: Organizational Psychology, V:2, Sage Publications Inc. California.
- Kocabaş, I. ve Karaköse, T. (2005). "Müdürlerin Davranış ve Tutumlarının Öğretmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi." *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*, 3(1): 79-93.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doymu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Kutanis, R. Ö. ve Mesci, M. (2010). "Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kuruluna Yönelik Örnek Olay Çalışması." *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 527-552.
- Lawler III. ve Edward E. (1994). *Çalışma Örgütlerinde Motivasyon*. (1. ed.). San Francisco: Jossey-Bass Yayıncılık.
- Liebler J. G. Ellen, R., ve Rothman, L. J. (1992). *Sağlık Profesyonelleri İçin Yönetim İlkeleri* (2. Baskı). Gaithersburg, Maryland: An Aspen Publication.
- Locke, E. A. (1976). *İş Tatmininin Doğası ve Nedenleri*. M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Chicago.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (1990). *İş Motivasyonu: Yüksek performans döngüsü*. In U. Kleinbeck, H. Quast, H. Thierry, & H. Hacker (Eds.). Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Publishing.
- Llorente, R. M. B. ve Macias, E. F. (2005). "İş Kalitesinin Bir Göstergesi Olarak İş Tatmini." *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, 34, 656-673.
- McCormick E.J., ve Tiffin J. (1974). *Industrial Psychology*. Printice Hall Psychology Series: USA.
- Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri (2019). 05 Ekim 2019 tarihinde https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=361 adresinden alınmıştır.
- Milli Eğitim Bakanlığı 2020 yılı bütçesi (2020). 12 Şubat 2020 tarihinde <http://www.meb.gov.tr/mill-egitim-bakanligi-2020-yili-butcesi-tbmm-genel-kurulunda-kabul-edildi/haber/19909/tr> adresinden alınmıştır.
- Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen yükü analizi (2020). 1 Mayıs 2020 tarihinde http://www.meb.gov.tr/earged/earged/ogretim_yuku_analizi.pdf adresinden alınmıştır.
- Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma Uygulama İzinleri yönergesi (2020). 30 Nisan 2020 tarihinde <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2034.pdf> adresinden alınmıştır.
- Nicholson, N. (2003). *Sorunlu insanlar nasıl motive edilir*. Harvard Business Review.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. ve Wright P., (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Sorunlu İnsanları Motive Etmek İçin Rekabet Avantajı Kazanmak*. St. Patsikas and G. Aspridis (editing), Athens: Papazisis (Yunanca).
- Osterloh, M., Bruno, S. ve Frost, J. (2001). Motivasyon, Organizasyon ve Yönetişimin Yönetimi. *Yönetim ve Yönetim Dergisi*, 5(3): 231-239.
- Oshagbemi, T. (2000). "Hizmet Uzunluğu İş Tatmini Düzeyi İle İlişkili Midir?" *Uluslararası Sosyal Ekonomi Dergisi*, 27(3): 213-226.

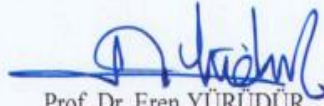
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). "Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performansı ve Verimliliği Üzerindeki Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Ve Endüstri İş Örneği." *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1): 85-97.
- Özdemir, T. ve Orhan, M. (2019). "Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleği İmajına İlişkin Görüşleri." *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4): 824-846.
- Özkan, R. (2005). "Öğretmenlik Mesleğinin Bireysel ve Sosyal Gelişimdeki Önemi." *Üç Aylık Milli Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(166), 33-42.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Sistemindeki Sorunlar*. Seta Analysis.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler." *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2). 57-67.
- Patton, M. Q. (2005). *Nitel Araştırmalar*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Pearson, L. C. ve Moomaw, W. (2006). "Öğretmen Özerkliği Ölçeğinin Sürekli Doğrulanması." *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 100: 44-51.
- Richardson, P. W. ve Watt, H. M. G. (2005). "Öğretmen Olmaya Karar Verdim: Kariyer Değişikliğine Etkileri." *Eğitim ve Öğretmen Eğitimi*, 21: 475-489.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013). *Örgütsel Davranış (İ. Erdem, Çev. Ed.)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sarpkaya, R. (2000). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu: Manisa İli Örneği." *Amme İdaresi Dergisi*, 33: 111-124.
- Scott, C. ve Dinham, S. (2003). "Öğretmen ve Okul Yönetici Mesleki Memnuniyetini Ölçmek İçin Ölçeklerin Geliştirilmesi." *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 41: 74-86.
- Sims, S. (2019). "Öğretmen Çalışma Koşulları, İş Doyumu ve İşyeri Hareketliliği Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi." *İngiliz Eğitim Araştırmaları Dergisi*. DOI: 10.1002 / berj.3578
- Sinclair, C. (2008). "İlk ve Değişen Öğrenci Öğretmen Motivasyonu ve Öğretime Bağlılığı." *Asya-Pasifik Öğretmen Eğitimi Dergisi*, 36: 79-104.
- Sinclair, C. Dowson, M. ve Mcinerney, D. (2006). *Öğretmek İçin Motivasyonlar: Öğretmen Eğitiminin İlk Döneminde Psikometrik Perspektifler*. Öğretmen Koleji Kaydı, 108: 1132-1154.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2011). "Öğretmen İş Doyumu ve Öğretmenlik Mesleğinden Ayrılma Motivasyonu: Okul Bağlamıyla İlişkiler, Aidiyet Duygusu ve Duygusal Tükenme." *Eğitim ve Öğretmen Eğitimi*, 27: 1029-1038.
- Smither, R.D. (1998). *İş Psikolojisi ve İnsan Performansı* (3. baskı). Longman, Inc.
- Snowden, E. ve Gorton, R. (2002). *Okul Liderliği Ve Yönetimi*. Boston: McGraw Hill.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Çok Değişkenli İstatistikleri Kullanma*. Pearson: Boston.
- Türk Eğitim Derneği (2004). *Öğretmen Perspektifinden Öğretmenlik Mesleği*. Ted Basımevi: Ankara.
- Tekışık, H. H. (1986). "Türkiye'de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları." *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 11(116): 1-9.
- Thompson, D. P., McNamara, J. F. ve Hoyle, J. R. (1997). "Eğitim Organizasyonlarında İş Doyumu: Araştırma Bulgularının Sentezi." *Üç Aylık Eğitim Yönetimi Dergisi*, 33(1): 7-37.

- Tittle, C. K. (2006). *Öğretmen Öğrenme ve Gelişiminin Değerlendirilmesi*. P. Alexander & P. Winne (Eds.). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. ve Grammatikopoulos, V. (2006). "Yunanlı Erken Eğitimciler Arasında İş Doyumu ve Tükenmişlik: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Arasında Bir Karşılaştırma." *Eğitim Araştırma ve İnceleme Dergisi*, 1(8): 256-261.
- Umuzdaş, S. ve Levent, A. (2012). "Müzik Öğretmenlerinin İlköğretim Müzik Dersi İşleyişine Yönelik Görüşleri." *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (1): 56-73 .
- Şahin, A. ve Toraman, M. (2014). "İlköğretim Müzik Dersine Yönelik Veli ve Öğrenci Görüşleri." *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1): 329-345.
- Ünsal, S. (2018). "Türkiye'de Öğretmenlik Mesleğinin Durumu Üzerine Bir Pareto Analizi." *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (2): 111-130.
- Varkey, S. (2013). *Küresel Dünya Statü İndeksi*. Varkey Gems Foundation. Peter Dolton ve Oscar Marcenaro-Gutierrez (Ed.), Foreword, 4.
- Watt, H. M. G. ve Richardson, P. W. (2007). "Bir Kariyer Tercihi Olarak Öğretimi Etkileyen Motivasyonel Faktörler: FIT-Seçim Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Onaylanması." *Deneysel Eğitim Dergisi*, 75: 167-202.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U. ve Baumert, J. (2012). "Öğretmenliği Kariyer Olarak Seçme Motivasyonları: FIT-Choice Ölçeğini Kullanan Uluslararası Bir Karşılaştırma." *Eğitim ve Öğretmen Eğitimi*, 28, 791-805.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W. ve Smith, K. (2017). *Öğretmen Motivasyonuna Küresel Bakış Açılıarı*. New York: Cambridge University Press.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967), *Minnesota Memnuniyet Anketi El Kitabı. Minnesota Mesleki Rehabilitasyon Çalışmaları*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, B.C. (2009). "Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi." *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9): 507-519.
- Yirci, R. (2017). "Öğretmenlik Mesleğindeki Engeller Ve Çözüm Önerileri." *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1): 503-522.
- Young, D. J. (2000). "Batı Avustralya'da Öğretmen Morali: Çok Düzeyli Bir Model." *Öğrenme Ortamları Araştırması*, 3:159-177.
- Yurdakul, I. K. (2008). *Öğretimde Mesleki Gelişimi Etkileyen Faktörler Ve Karşılaşılan Sorunlar. Öğretmenlikte Meslekî Gelişim İçinde*. I. K. Yurdakul (Ed.), Eskişehir: Anadolu University Publication No:2592.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). "Öğretmen Güçlendirme Modellemesi: İş Tatmininin Rolü." *Eğitim Araştırma ve Değerlendirme*, 11(5), 433-459.

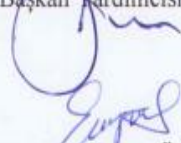
EK: ETİK KURUL ONAYI

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARAR BELGESİ

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
14.02.2020	01	12
ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Öğretim Üyesi Araştırması	
BAŞLIK	Tokat İl ve İlçelerinde Görev Yapmakta Olan Müzik Öğretmenlerinin İş Motivasyonları ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki	
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ	Doç. Dr. Serpil UMUZDAŞ	
TEZ YAZARI	Doç. Dr. Serpil UMUZDAŞ Devlet Konservatuarı Öğretim Üyesi	
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU	
KARAR	UYGUNDUR	


Prof. Dr. Eren YÜRÜDÜR
Etik Kurul Başkanı

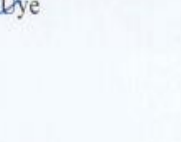
Doç. Dr. Mehmet KARGÜN
Başkan Yardımcısı



Doç. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye



Doç. Dr. Fatih YAZICI
Üye



Doç. Dr. Yücel-EROL
Üye



Doç. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Üye
(İzinli)



Dr. Öğr. Üyesi Özlem GÖK
Üye

