

Türkiye'deki Müzik Öğretmenlerin Kişilikleri ve İş Tatminleri

Music Teachers' Personalities and Their Job Satisfactions in Turkey

Deniz Beste Çevik Kılıç

*Balıkesir Üniversitesi, Necatibey Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü
Müzik Eğitimi Anabilim Dalı, Balıkesir.*

İlk Kayıt Tarihi:18.06.2015

Yayına Kabul Tarihi:25.11.2015

Özet

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki müzik öğretmenlerinin mesleklerinden tatminlerini ölçmek ve kişiliğin tatmin düzeyi ile olan ilişkisini incelemektir. Beş faktörlü kişilik modeli çalışmanın teorik çerçevesini oluşturmaktadır. Çalışmaya, Türkiye'nin çeşitli yerlerinde görev yapan 120 müzik öğretmeni katılmıştır. Sonuçlar da, müzik öğretmenlerinin Extroversion (Dışadönüklük), Conscientiousness (Sorumluluk) ve Openness (Deneyime Açıklık) kişilik puanlarının yüksek; Neuroticism (Duygusal Dengesizlik/Növtotizm) puanının orta düzey; Agreeableness (Yumuşak başlılık) boyutunun puanının ise düşük olduğu ortaya çıkarılmıştır. Buna ilaveten, kişilik tiplerinin mesleki tatmin ile olan ilişkisini incelemek amacı ile yapılan analiz sonucunda, Duygusal Dengesizlik/Növtotizm ve Deneyime Açıklık kişilik puanları ile mesleki tatmin arasında istatistiki olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Beş faktörlü kişilik modeli, müzik öğretmenleri, mesleki tatmin, kişilik.*

Abstract

The aim of this study was to measure the satisfaction of professional music teachers in Turkey and to examine its relationship with satisfaction of the people. Big five model of personality is the theoretical framework of the study. The study included 120 music teachers working in various parts of Turkey participated. Results also music teachers Extroversion, Conscientiousness and Openness high double points; Neuroticism intermediate points; Agreeableness is the size of points is revealed to be low. In addition, as a result of analysis conducted to examine the relationship between job satisfaction and personality types, Emotional instability/Növtotizm and Openness points by persons in job satisfaction it has a positive and statistically significant relationship.

Keywords: *Big five model of personality, music teachers, job satisfaction, personality.*

1. Giriş

Kişilik, bireylerin zaman içinde kalıcı hale gelen duygusal, davranışsal ve bilişsel yapılarının nedenlerini belirlemede bir araya gelen psikolojik özelliklerinin izlerini taşıyan ve bireylerin kim olduğunu gösteren özellikleridir (Mount ve ark., 2005:448-449).Kişilik, müzik literatüründe önemli bir yer tutmakla birlikte, müzisyenlerin kişiliklerini araştıran çeşitli çalışmalar mevcuttur. Kemp (1982), müzik öğretmenlerinin sanatçılara göre daha dışadönük olduklarını ortaya çıkarmıştır.Rentfrow & Gosling (2003) müzik ile ilgili davranışlarda kişiliğin rolü üzerinde durduğu araştırmasında, deneyime açık olan bir bireylerin artistik ve sanata ilgili olduğunu belirtmektedir (s. 1237). Kvet & Watkins (1993), başarılı bir müzik öğretmeni olabilmek için enerjik, öğrencilerine karşı duyarlı, iyimser, sabırlı, sınıf yönetimi tecrübesine sahip, öğretim materyalleri kullanmaya karşı istekli olmanınönemini vurgulamaktadır. Teachout (2001), müzik öğretmeni adaylarının ilk ve en önemli kişilik özelliklerinin ‘artistik’, diğer özelliklerinin ise sosyal ve araştırmacı olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Kişilik, iş tatminine etki eden bireysel faktörlerden biridir. İş tatmini, bireyin çalışma hayatına yönelik olumlu/olumsuz duygularının bütünüdür. Hackman ve Oldhman (1980)’a göre iş tatmini, “çalışanların işinden duyduğu mutluluk;Locke (1976)’ye göre, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk veya işine karşı beslediği olumlu duygular olarak tanımlanmıştır (Locke, 1976; Muchinsky, 2000). Yani, iş tatmini, bir çalışanın genel olarak işine bakış açısını (Robbins, 1991, s. 130) ve işiyle ilgili duygusal reaksiyonlarını (Greenberg & Baron, 1995, s. 169) belirtmektedir. 1930’lu yıllardan sonra, çalışanların motivasyonlarına ve iş tatminlerine yönelik kavramlar ortaya çıkmıştır. Böylece, çalışanların tatminleri ve performansları araştırmacılar tarafından incelenmeye başlanmıştır (Oshagbemi, 2000; Ilies & Judge, 2002; Saari & Judge, 2004).

İş tatmini, bir çalışanın genel olarak işine bakış açısını ve işiyle ilgili duygusal reaksiyonlarını belirtmektedir. İş tatmini, işin özellikleri ve bireyin istekleri arasındaki uyum ile ilişkilidir.Uyum ne derece sağlanırsa performans o derece artmaktadır (Rossberg, Eiring & Friis, 2004).Literatürde, kişilik ile iş performansı ve tatmini arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya çıkarancheşitli çalışmalamevcuttur. Yapılan bir araştırmada, iş tatmini düşük olan bireylerin iş performanslarının düşükolduğu ve işe gitmede devamsızlık, işten ayrılma, isteksizlik ve işte hata yapma gibi davranışlar sergiledikleri belirtilmektedir.Buna ilaveten araştırmada,Sorumluluk ($r=.26, p<.01$), Dışadönüklük ($r=.25, p<.01$), Yumuşak başlılık ($r=.17, p<.01$) ve Duygusal Dengesizlik/Növtizm($r = -.29, p<.01$) kişilik boyutları ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır(Judge ve ark., 2002).

Literatürdeyapılan çalışmalara bakıldığında, öğretmenlerinkişilikleri ve iş tatminleri arasında ilişkinin olduğunu ortaya çıkaran çeşitli araştırmalar olsa da müzik öğretmenlerinin kişilikleri ve iş tatminlerini ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konuda, Türkiye’de yapılan çalışmalar müzik öğretmenlerinden

ziyade müzik öğretmeni adayları üzerinde çeşitli teoriler (Beş Faktörlü Kişilik Modeli, Holland’ın Teorisi) kullanılarak ele alınmıştır. Beş faktörlü kişilik modeline dayanarak Çevik (2011) araştırmasında Türk müzik öğretmeni adaylarının yaratıcı, sosyal ve coşkulu olduklarını, ileride müzik öğretmeni oldukları zaman işlerinden tatmin olacaklarını ortaya koymuştur. Buna ilaveten çalışmada, deneyime açıklık ve dışadönük boyutları yüksek olan bireylerin okudukları bölümden tatmin oldukları belirtilmektedir. Çevik ve ark., (2013), farklı bir teori olan Holland’ın teorisini kullandıkları araştırmalarında, müzik öğretmeni adaylarının artistik ve sosyal kişilik özelliklere sahip oldukları ve gelecekte müzik öğretmeni olarak çalışmaktan memnun olacakları üzerinde durmaktadır.

Kişiliğin açıklanmasında ‘Beş Faktörlü Kişilik Modeli’, kişilikle ilgili olarak ortaya atılan görüşleri bir çatı altında bütünleştirmektedir (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009). Beş Faktörlü Kişilik Modeli, bireylerin hem kendilerini hem de başkalarını tanımlamada kullandıkları kelimelerin analizini içermektedir. Bu faktörler kişiliğin Beş Faktör Modeli, söylenme şekli itibarı ile “Büyük Beşli” olarak bilinmektedir (Guenole & Chernyshenko, 2005). Kişiliğin bu beş boyutu, Openness (Deneyime Açıklık), Conscientiousness (Sorumluluk), Extroversion (Dışadönüklük), Agreeableness (Yumuşak başlılık) ve Neuroticism (Duygusal Dengesizlik/Növtizm) Tablo 1’de verilmektedir. Bu Model, OCEAN modeli olarak isimlendirilmektedir.

Tablo 1. Beş Faktörlü Kişilik Modeli, (Sanrock, 2006, s. 127)

Openness (Deneyime Açıklık)	Conscientiousness (Sorumluluk)	Extroversion (Dışadönüklük)	Agreeableness (Yumuşak başlılık)	Neuroticism (Duygusal Dengesizlik/Növtizm)
Hayal gücü kuvvetli veya hayal gücü zayıf	Düzenli veya düzensiz	Sosyal veya yalnızlığı tercih eden	Yardımsaver veya başkalarına kayıtsız	Sakin veya sinirli
Sanata ilgili veya sanata ilgisiz	Dikkatli veya dikkatsiz	Neşeli veya neşesiz	İşbirliği yapan veya rekabetçi	Sabırlı veya sabırsız
Yeni ilişkilere açık veya yeni ilişkilere kapalı	Disiplinli veya disiplinsiz	Baskın veya dikkat çekmeyen	Uysal, yumuşakbaşlı veya asi	Kaygılı veya kaygısız

Beş Faktörlü Kişilik Modeli’ne ilişkin olarak yapılan çalışmalarda, beş faktörle ilgili var olan ölçeklerin gözden geçirilmesi (Piedmont, McCrae & Costa, 1991) ve müzik eğitimi (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2007; Çevik, 2011; Çevik ve ark., 2013) ile ilgili konularda çalışmalar olduğu görülmektedir. Ancak, literatürde müzik öğretmenlerinin kişilikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi gösteren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, beş faktörlü kişilik modeli re-

ferans alınarak müzik öğretmenlerinin kişilikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

1. Müzik öğretmenlerinin kişilik tipleri nelerdir?
2. Müzik öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeyleri ile kişilik tipleri arasında önemli ilişkiler var mıdır?
3. Müzik öğretmenlerinin görüşlerine göre kişilik tipleri bağlamında müzik öğretmenleri hangi özelliklere sahip olmalıdır?

2.Yöntem

2. 1. Çalışma Grubu

Araştırmanın hem nicel boyutu hem de nitel boyutu vardır. Araştırmanın nicel boyutunda veriler kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenen örneklem grubundan elde edilmiştir. Müzik öğretmenleri Türkiye’de dört farklı coğrafi bölgesinde görev yapan öğretmenlerdir. 42 öğretmen (%35) Marmara, 40 (%33) öğretmen Ege bölgesinden çalışmaya katılırken; 38 öğretmen ise (%32) diğer bölgelerden (Karadeniz bölgesinden 21 öğretmen, İç Anadolu Bölgesinden 17 öğretmen) olmak üzere toplam 120 öğretmenden elde edilmiştir. Katılımcıların öğretmenlik tecrübesi (1 yıl-21 yıl ve üzeri) arasında değişmektedir.

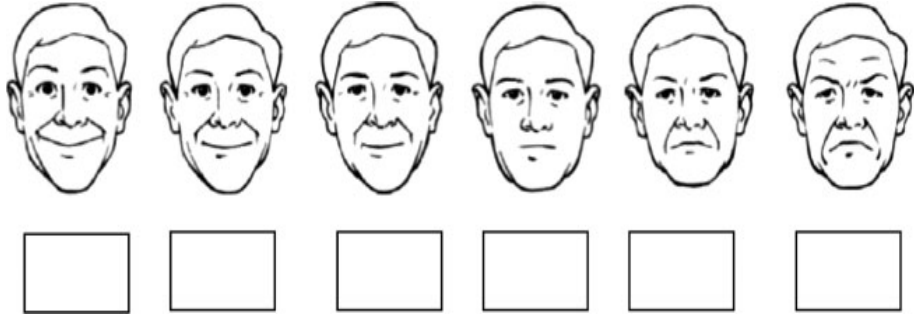
Araştırmanın nitel boyutu ise, 5 öğretmenle yapılan yarı yapılandırılmış görüşme elde edilen verilerden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin seçimi amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Öğretmenlere nicel verilerin toplandığı Sıfatlara Dayalı Kişilik Testinden elde edilen puanlarda her bir kişilik tipinde en yüksek puan alan öğretmenler belirlenmiştir. Bu öğretmenler ile iletişime geçilerek görüşme için gönüllü olanlar belirlenmiştir.

2. 2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerden oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, Bacanlı ve ark., (2009) tarafından geliştirilen “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi” (SDKT) kullanılmıştır. SDKT; Deneyime Açıklık (DA) (8 madde), Sorumluluk (S) (7 madde), Dışadönüklük (D) (9 madde), Yumuşak başlılık (YB) (9 madde) ve Duygusal Dengesizlik (DD) (7 madde) olmak üzere beş faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçek 7’li Likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçek maddeleri iki kutuplu olup, birbirine zıt sıfat çiftlerine dayalı 40 maddeden oluşmaktadır. Örneğin, Ek’te gösterildiği üzere ikinci madde dışadönüklük boyutundaki kişilik özelliklerini belirtmektedir. Yani, birey kendini sosyal olarak görüyor ise, bu madde için 7 maksimum puanı almaktadır. Diğer taraftan birey yalnızlığı tercih ediyor ise, bu madde için en düşük puan olan 1 puanı almaktadır. Katılımcıların her bir boyuttan aldıkları puanlar, her bir maddeye verilen cevapların toplamının o boyuttaki soru sayısına bölünmesi ile hesaplanmıştır. Dolayısıyla her bir boyuttan alı-

nan puanlar 1 ile 7 puan arası değişmektedir. Yüksek puan alınan boyutta, kişiliğin yüksek yansıma gösteren boyut puanı ortaya çıkarılmıştır. Bacanlı ve ark., (2009)285 öğrenci üzerinde uyguladıkları çalışmalarında elde edilen veriler üzerinde Temel Bileşenler Faktör Analizi yapmışlardır. Sonuçta, beş boyutlu ölçeğin toplam varyansının % 52.6’sını açıkladığı belirtilmektedir. Bacanlı ve ark., (2009) tarafından geliştirilen testin geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olup, testin iç tutarlık katsayıları .73 ile .89 aralığında değişmektedir. SDKT’nin her bir alt ölçek için testin tekrarı yöntemi ile elde edilen güvenilirlik katsayıları, Duygusal Dengesizlik için .73, Dışadönüklük için .89,Deneyime Açıklık için .80, Yumuşakbaşlılık için .87 ve Sorumluluk için .80’dir.

Üçüncü bölümde katılımcılara mesleki tatminleri sorulmuştur. Kunin’in 1955 yılında geliştirdiği “Yüzler Ölçeği”nde altı adet yüz resmi bulunmaktadır. Bunun için kendilerine, Şekil 1’deki altı tane yüz ifadesi gösterilmiş ve bu ifadelerden hangisinin müzik öğretmeni olarak çalışmaktan memnuniyetlerini en iyi yansıttığı sorulmuştur. Bu ölçekteki puanlar sağdan sola olmak üzere 1 ile 6 puan arası değişmektedir. Ölçek 6’lı Likert tipi bir ölçme aracıdır. Yüksek puanlar yüksek mesleki tatmini ifade etmektedir. Bu ölçek daha önceki çalışmalarda kullanılmış ve Türk örnekleminde mesleki tatmin ölçeğinin etkili olarak kullanılabilecek ölçek olduğu ortaya konmuştur (Perkmen ve Dağistanlı, 2012; Çevik ve ark., 2013).



Şekil1. Faces Scale (Yüzler Ölçeği) (Kunin, 1955).

Anketin dördüncü bölümünde ise, kişiliğin iş tatmini üzerindedaha fazla ışık tutması amacı ile 5 müzik öğretmeni ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın nitel verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen iki adet açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği; ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnek; iki uç arasında yer almaktadır (Karasar, 2009). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, önceden düşünülmemiş ve görüşme sırasında ortaya çıkabilen yeni durumlarda görüşmede bazı değişimler yapmaya olanak tanıyan bir yöntemdir (Özgüven, 2004). Araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken ilgili literatür taranmıştır. Hazırlanan görüşme formu için kapsam geçerliliği açısından değerlendirilmek amacı ile alanının uzmanları tarafından görüş-

ler alınmıştır. Uzmanlardan, görüşmede sorulacak soruların ele alınmak istenen konuyu tam olarak kapsayıp/kapsamadığı, soruların açık, net ve anlaşılır olup/olmadığını değerlendirmeleri istenmiştir. Uzmanların görüşlerine dayanarak yapılan düzenlemeler doğrultusunda görüşme soruları tekrar gözden geçirilerek uygulanan pilot çalışma ile görüşme formuna son şekli verilmiştir. Formda toplam 2 soru bulunmaktadır. Araştırmacı tarafından yapılan görüşmeler, katılımcıların kendilerini rahat hissedip, fikirlerini çekinmeden açıklayabilecekleri ortamda her öğretmen ile ayrı ayrı yapılmıştır. Görüşmeler ortalama her bir katılımcı ile yaklaşık 15-20 dakika kadar sürmüştür. Buna ilaveten görüşmeler ses kayıt cihazına kayıt edilmiştir. Çalışmada öğretmenlere şu sorular sorulmuştur:

- “Kendiniz müzik öğretmeni olmaktan ne derece memnunsunuz?”
- “Öğretmenlerin görüşlerine göre müzik öğretmenliği için hangi tip kişilik özelliği daha uygundur?”

2. 3. Verilerin Analizi

Bu çalışma betimleyici istatistik, tekrarlayan ölçümlerde ANOVA, çok boyutlu ölçüm, korelasyon analizi yapılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın ilk araştırma sorusu olan (Müzik öğretmenlerinin kişilik tipleri nelerdir?) betimleyici istatistik yoluyla hesaplanmıştır. Kişilik boyutları arasında anlamlı farklılık olup/olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile ‘Repeated Measures of ANOVA’ (Tekrarlayan Ölçümlerde ANOVA) yapılarak, Post-hoc testi sonuçlarına bakılmıştır. Daha sonra, çalışmadaki verilerin analizinde SPSS ALSCAL algoritması ‘Multidimensional Scaling’ (Çok Boyutlu Ölçüm) yapmak amacıyla kullanılmıştır. Bu analiz ile beş faktörlü kişilik modelini gösteren yapıyı grafiksel olarak beş kişilik boyutun aralarındaki ilişki uzaklık yönünden incelenmiştir. Bu analiz ile birbiriyle ilişkili boyutların uzaklık temsillerinin grafiksel olarak incelenmesi yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci sorusunda (Müzik öğretmenlerinin mesleki tatmin düzeyleri ile kişilik tipleri arasında önemli ilişkiler var mıdır?), korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın üçüncü sorusunda (Müzik öğretmenlerinin görüşlerine göre kişilik tipleri bağlamında müzik öğretmenleri hangi özelliklere sahip olmalıdır?) görüşmeler yapılmıştır. Bu amaçla, çalışmanın üçüncü sorusunu çözmek için şu sorulara yer verilmiştir:

- “Kendiniz müzik öğretmeni olmaktan ne derece memnunsunuz?”
- “Öğretmenlerin görüşlerine göre müzik öğretmenliği için hangi tip kişilik özelliği daha uygundur?”

Araştırmada yer alan açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen veriler betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. Betimsel analiz yöntemi, verilerin araştırma soruları dikkate alınarak sunulmasına olanak sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Betimsel çözümlemede elde edilen veriler,

daha önceden belirlenen temalara göre özetlenerek yorumlanmaktadır. Bu çözümlemede, görüşülen bireylerin düşüncelerini, görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacı ile doğrudan alıntılara sık sık yer verilmektedir. Geçerlik için, doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlara dayalı olarak sonuçları açıklamak geçerlik için önem taşımaktadır. Bunun için araştırmadan elde edilen verilerden bazılarında olduğu gibi yer verilmektedir (Wolcott, 1990). Ayrıca, gizlilik esasına dayanarak araştırmaya katılan öğretmenlerin isimleri kullanılmamıştır. Sadece erkek öğretmenler E1, E2..vb.; bayan öğretmenler ise K1, K2 ...vb. kodlarıyla isimlendirilmiştir.

Verilerin analizi sürecinde;

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

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

Araştırmanın Güvenirliği: Öğretmenlerin verdikleri yanıtlar araştırmacı tarafından kodlanarak, güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Araştırmanın güvenirliliğinin hesaplamasında; Güvenirlik=Görüş birliği/(Görüş birliği+Görüş ayrılığı) Miles ve Huberman’ın (1994) güvenirlilik formülü kullanılmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın güvenirliliği %80.2 bulunmuştur. Bu bağlamda, güvenirliliğin %70’in üzerinde olması, araştırmanın güvenilir olduğunu göstermektedir.

3. Bulgular

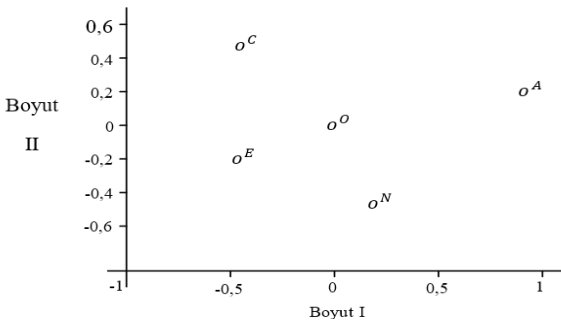
Bu çalışma kapsamında elde edilen güvenirlilik katsayısı, ‘Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi’ için oldukça yüksek değerdir. Tüm testin iç tutarlılığı .81; Deneyime açıklık alt boyutunun iç tutarlılığı .82; Sorumluluk boyutunun .80; Dışadönüklük boyutunun .81; Yumuşak başlılık boyutunun .77 ve Duygusal dengesizlik/ Növtotizm boyutunun ise .78 olarak bulunmuştur. Bulunan değer, müzik öğretmenlerinin test sorularına verdikleri yanıtların tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. ‘Sıfatlara Dayalı Kişilik Testinin’ iç tutarlılığı saptandıktan sonra, çalışmadaki tüm değişkenler için betimleyici veriler hesaplanmıştır. Tablo 2’de, sıfatlara dayalı kişilik testindeki tüm boyutlar için ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum puanları sunulmaktadır. Genel olarak, katılımcıların ‘Dışadönüklük’ ($\bar{X}=4.92$, $SS=.58$), ‘Sorumluluk’

($\bar{X}=4.93$, $SS=.81$), ‘Deneyime açıklık’ ($\bar{X}=4.76$, $SS=.71$) boyutlarının puanları yüksektir. Buna ek olarak, Duygusal dengesizlik/ Növroizm ($\bar{X}=4.38$, $SS=.67$) boyutunun puanı ise orta düzey çıkmıştır. Buna karşılık, katılımcıların ‘Yumuşak başlılık’ ($\bar{X}=3.33$, $SS=.66$) puanları ise düşüktür. Buna ilaveten, her madde için betimleyici istatistikler Ek’te sunulmuştur.

Tablo 2. Kişilik maddeleri için betimleyici istatistikler

Kişiliğin Boyutları	Ortalama	SS	Minimum	Maximum	Alnabilecek puan aralığı
1. Dışadönüklük	4.92	.58	3.6	6.1	1-7
2. Sorumluluk	4.93	.81	2.7	6.5	1-7
3. Deneyime Açıklık	4.76	.71	3	6.5	1-7
4. Yumuşak başlılık	3.33	.66	1.8	4.5	1-7
5. Duygusal dengesizlik/ Növroizm	4.38	.67	2.5	6.0	1-7

Tablo 2’de ilk bakışta puanlar arasında farklılıklar göze çarpmaktadır. En belirgin olan ‘Yumuşak başlılık’ puanlarının düşük olmasıdır. Bu puanlar arasında istatistiksel olarak fark olup/olmadığını anlamak amacı ile ‘Tekrarlayan Ölçümlerde ANOVA’ yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, beş kişilik puanı arasında anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkarılmıştır. Buna ilaveten, Post-hoc testi sonucunda, ‘Yumuşak başlılık’ puanları bütün diğer puanlardan anlamlı olarak daha düşük çıkmıştır. Bu doğrultuda, bu beş puan arasındaki farkı grafiksel olarak incelemek amacı ile SPSS ALSCAL algoritması “Çok Boyutlu Ölçüm” (Multidimensional Scaling) ‘Yumuşak başlılık’ puanları farkını bu durumu ortaya çıkarmak amacıyla kullanılmıştır. Bu analizle birbiriyle ilişkili boyutların uzaklık temsillerinin grafiksel olarak incelenmesi yapılmıştır. Çok Boyutlu Ölçüm’e göre bireylerin kişilik puanları iki boyutlu uzayda Şekil 2’de görülmektedir.



Şekil 2. Beş Faktörlü Kişilik Modelinde Uyumun Serpilme Diyagramı

Şekil 2’de, kişiliğin dört boyutunun biraraya yığıldığını, Agreeableness (Yumuşak başlılık) puanlarının ise diğerlerinden uzakta olduğu belirlenmiştir.

Yapılan betimsel istatistiğin ardından kişilik tiplerinin mesleki memnuniyet ile olan ilişkisini incelemek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Çünkü her iki ölçekte sıralama türünde ölçeklerdir. Ancak bu ölçekler dönüştürülmüştür ve puanlama sistemine tabii olmuştur. “Sıfatlara dayalı kişilik testi” ölçeği 7’li Likerttir. Tatmin ölçeği ise 6’lı Likerttir. Cevaplayıcılar tatmin düzeylerini puanlama ile belirtmektedirler. Kişilik ölçeğinde de, kendi kişiliklerini 7 puanlık bir sistem üzerinden puanlayarak belirtmektedirler. Dolayısı ile her iki ölçekte Likert kategorisindedir. Ölçümler aynı zamanda parametrik koşulları sağlamaktadır. Bu nedenle pearson momentler korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü gibi ‘Duygusal Dengesizlik/Növtizm’ ve ‘Deneyime Açıklık’ kişilik puanları ile mesleki tatmin arasında ilişki belirlenmiştir. Duygusal Dengesizlik/Növtizm kişilik tipi puanları, mesleki tatmin ile istatistiki olarak pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = +.24, p < .01$). Deneyime Açıklık kişilik tipi puanları, mesleki tatmin ile istatistiki olarak pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = +.25, p < .01$).

Tablo3. Kişilik tipleri ile iş tatmini arasındaki ilişki

Değişken	1	2	3	4	5	6
1. Deneyime Açıklık	-	.38**	.43**	.33*	.13	+.25**
2. Sorumluluk		-	.15	.21	.01	.03
3. Dışadönüklük			-	.18*	.07	+.07
4. Yumuşak başlılık				-	.17	.02
5. Duygusal Dengesizlik /Növtizm					-	+.24**
6. Mesleki Tatmin						-

* $p < .05$; ** $p < .01$

Görüşmeler

Öğretmenlere ilk olarak, “Kendiniz müzik öğretmeni olmaktan ne derece memnunsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar Tablo 4’de gösterilmiştir. Bazı görüşlerde birden fazla öğretmen ortak görüş belirtmiştir.

Tablo4. Öğretmenlerin “Kendiniz müzik öğretmeni olmaktan ne derece memnunsunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar

Görüşler	f
Mesleğimizi severek yaptığımız için müzik öğretmenliği mesleğinden son derece memnunuz.	3
Öğretmenlik mesleğinin iş güvencesi olmasından dolayı müzik öğretmeni olmaktan memnunuz.	2
Öğrencilerimizden yeterince saygı ve sevgi görüp takdir edildiğimiz için müzik öğretmenliği mesleğinden memnunuz.	3
Bazı kişilik özelliklerimizin öğretmenlik mesleğine uygun olduğunu düşündüğümüz için müzik öğretmeni olmaktan memnunuz.	4
Müzik ders saatinin az oluşu ile çoğu zaman takdir edilme noktasında beklediğimizi bulamamış olmamız mesleğimizden memnun olmamızı etkileyen olumsuz sebeplerdir.	3
Okul müdürünün yeterince müzik derslerine önem vermemesi ve okul müdürünün davranışları mesleğimizden memnun olmamızı etkileyen olumsuz nedenler olarak ele alabiliriz.	5
Okuldaki öğretmen arkadaşlarımızla olan sağlıklı iletişimimiz ile etkili öğrenme-öğretme ortamları yaratabilmemizden dolayı müzik öğretmeni olmaktan memnunuz.	4

Tablo 4’te görüldüğü gibi, öğretmenlerin 5’i okul müdürünün davranışları ile yeterince müzik derslerine önem vermemesini mesleki tatminlerini etkileyen olumsuz nedenler olarak ele alınmaktadır.4’ü bazı kişilik özelliklerinin müzik öğretmenliği mesleğine uygun olduğunu düşündüklerinden dolayı müzik öğretmeni olmaktan memnun olduklarını belirtmektedir. Diğer 4’ü ise, hem okuldaki öğretmen arkadaşlarıyla olan sağlıklı iletişimleri hem de etkili öğrenme-öğretme ortamları yaratabildikleri zaman müzik öğretmeni olmaktan memnun olduklarını vurgulamaktadır. Öğretmenlerin 3’ü müzik ders saatinin az oluşu ile takdir edilme noktasında beklediklerini bulamamalarının mesleklerinden memnun olmalarını etkileyen olumsuz nedenler olarak ele almaktadır. Diğer 3’ü mesleklerini severek yaptıkları için müzik öğretmenliği mesleğinden memnun olduklarını belirtmektedir. Bir diğer 3’ü ise, öğrencilerinden yeterince saygı ve sevgi gördükleri için müzik öğretmenliği mesleğinden memnun oldukları üzerinde durmaktadır. Öğretmenlerin 2’si ise, öğretmenlik mesleğinin iş güvencesi olmasından dolayı mesleklerinden memnun olduklarını vurgulamaktadır.

Aşağıda bu görüşleri örnekleyen öğretmen ifadelerine yer verilmiştir:

“Kişilik özelliklerimin mesleğimdeki tatminime doğrudan etki ettiğini düşünüyorum. Sözgelimi çalışkanlığım, sosyallığım, yeniliklere açık olmam, iş disiplininin yüksek olması ve işimi sevmem mesleğimden memnun olmamı sağlamaktadır. Dolayısı ile müzik öğretmenliği mesleği hem sabır işidir hem de disiplinlilik gerektirmektedir” (K1).

“Müzik eğitimine verilen değer azlığı mesleğimden memnun olmamı etkileyen olumsuz nedenlerden birisidir. Buna ilaveten, okulun fiziksel ortamındaki yeterlilik seviyesi memnuniyet konusunda en çok etki eden nedendir” (E1).

“Müzik öğretmenliği mesleğini severek yaptığım için mesleğimden elde ettiğim başarı hissişimden memnun olmama büyük ölçüde katkı sağlamaktadır” (K3).

“Mesleğimdeki iş güvencesine ilaveten, öğrencilerimden ve öğretmen arkadaşlarımdan sevgi ve saygı görmek işimden tatmin olmama büyük ölçüde etki etmektedir. Ancak, yapacağımız etkinliklerde okul müdürünün teşvik edici olmaması ve dolayısı ile mesleğime yeterince saygı gösterilmemesi iş memnuniyetimi etkileyen olumsuz nedenlerdir” (E2).

İkinci soru olarak “Öğretmenlerin görüşlerine göre müzik öğretmenliği için hangi tip kişilik özelliği daha uygundur?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar Tablo 5’de gösterilmiştir. Bazı görüşlerde birden fazla öğretmen ortak görüş belirtmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin “Müzik öğretmenliği için hangi tip kişilik özelliği daha uygundur?” sorusuna verdikleri yanıtlar

Görüşler	f
Güzel sanatlara ilgili	2
Konuşkan	4
Hoşgörülü	4
İletişim gücü yüksek	3
Sabırlı kişilik	5
Yeniliğe açık	4
Araştırmacı	3
Sosyal	5
Girişimci	2
İkna gücü yüksek	3
Sakin	4
Sanata ilgili	5
Sorumluluk sahibi	3
Planlı	4

Tablo 5 incelediğinde, öğretmenlere göre, müzik öğretmenliği için 5’i sanata ilgili, sosyal, sabırlı; 4’ü konuşkan, planlı, hoşgörülü, sakin, yeniliğe açık; 3’ü iletişim gücü yüksek, sorumluluk sahibi, araştırmacı, ikna gücü yüksek, 2’si güzel sanatlara ilgili, girişimci kişilik özelliklerine sahip olunması gerektiği üzerinde durmaktadır.

Aşağıda bu görüşleri örnekleyen öğretmen ifadelerine yer verilmiştir:

“Sabırlı ve sebatlı davranan öğretmen iyi bir eğitimcidir. Buna ilaveten sanata duyarlı, planlı, idealist, disiplinli, sosyal, iletişimi yüksek, hırslı, enerjik, sorumluluk sahibi, hayal gücü yüksek ve sabırlı insanlar müzik

eğitimcisi olmalıdır” (K2).

“Her bireyin bireysel özellikleri birbirinden farklı olduğu için daha hoşgörülü, sabırlı ve sanata ilgili bireylerin müzik eğitimcisi olmasının gerektiğini düşünüyorum” (K3).

“Çevresindeki insanlara yardım etmeyi seven ve bundan zevk alan, düşüncelerini ve bu düşünceleri kelimelere dökebilme yetisi yüksek, güzel sanatlara ilgili, hisleri kuvvetli, sosyal ve sabırlı kişilik tiplerine sahip bireyler için müzik öğretmenliği mesleği daha uygundur” (E2).

4. Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, Beş faktörlü kişilik modeliteorisinin ışığı altında müzik öğretmenlerinin kişiliklerinin incelenerek, kişilikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmanın bulgularına dayanarak, müzik öğretmenlerinin kişiliklerinin en yüksek puanları sırası ile ‘Sorumluluk’, ‘Dışadönüklük’ ve ‘Deneyime açıklık’ puanları bulunmuştur. Dolayısı ile müzik öğretmenliği bir öğretmenlik mesleği olduğundan iyi bir öğretmen olabilmek için düzenli, sorumluluk sahibi, hırslı, dikkatli, gayretli, planlı vedisiplinli gibi kişilik özelliklerine sahip olmak gerekir (Ryans, 1960). Bu bulgu, Sorumluluk-boyutunun özelliklerini göstermekle birlikte, çalışmadaki bulguyu destekler nitelik taşımaktadır. Bununla birlikte ideal bir öğretmenin; atak, canlı, neşeli, etkili, coşkulu ve sosyal bireyler olması beklenmektedir (Spokane, Luchetta & Richwine, 2002). Bu sonuç, Dışadönüklük boyutunun özelliklerini göstermekle birlikte çalışmayı desteklemektedir. Buna ilaveten, ideal bir müzik öğretmenin sanata ilgili, hayal gücü kuvvetli, meraklı, yenilikçi ve yeni ilişkilere açık olması önem taşımaktadır (Çevik, 2011). Dolayısı ile bu bulgu Deneyime açıklık boyutunun özelliklerini taşımakla birlikte, çalışmayı destekler niteliktedir.

Görülmektedir ki, müzik öğretmenlerinin kişilikleri müzik eğitimi sürecinde önem arz etmektedir. Dolayısı ile bir müzik öğretmense sanata karşı duyarlı, hayal gücü kuvvetli, yeniliğe açık, meraklı ve yaratıcı bireyler olmalıdır (Rohwer & Henry, 2004). Rentrifrow & Gosling (2003), ‘Deneyime Açıklık’ kişilik tipinin müzik ile ilgili davranışlarda önemli rol oynadığı üzerinde durmaktadır. Bu sonuç, çalışmadaki bulguyu destekler nitelik taşımaktadır. Araştırmada, müzik öğretmenlerinin ‘Yumuşak başlılık’ en düşük kişilik puanlarıdır. Müzik öğretmenleri kendilerini affediciler, yardımsever, uysal ve hoşgörülü olarak görmemektedir. Dolayısı ile kendilerini rekabetçi, asi ruhlu ve hoşgörüsüz olarak görmektedir. Yapılan bir çalışmada, olaylar karşısında sıklıkla stres yaşayan, kaygılı ve güvensiz öğretmenlerin hoşgörülü olmadıkları, öğrencileriyle konuşmak için çaba sarf etmedikleri ve bu durumun iş tatminlerini azaltarak öğrencilerini olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Montgomery & Rupp, 2005). Hallam (2006), tedirgin kişilik özelliğine sahip olan müzik öğretmenlerin daha çok stres altında oldukları üzerinde dur-

maktadır. Bu bulgular, müzik öğretmenlerinin tedirgin ve stresli oldukları zaman hoşgörüsüz, rekabetçi ve asi ruhlu olabileceklerini düşündürmektedir.

Çalışmamda müzik öğretmenlerinin ‘Duygusal Dengesizlik/Növrozizm’ kişilik puanlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleği bir sabır mesleği olduğu için sakin yapıda olmak önem taşımaktadır. Yapılan bir araştırmada, öğretmenlik mesleğinde başarılı olabilmek için bir öğretmenin kişilik yapısının agresif yapıda olmaması, sakin yapıda olması gerektiği vurgulanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Bir diğer çalışmada, ideal bir öğretmenin; ruh hali dengeli, sabırlı ve huzurlu yapıda olmasının büyük önem taşıdığı üzerinde durulmaktadır (Katz & Raths, 1985). Literatürde yapılan araştırmalarda bir müzik öğretmenin öğrencilerini teşvik eden, yönlendiren, disiplinli, onların ilgilerine ve yeteneklerine karşı duyarlı, konuşma ses tonu etkili, öğretmeye istekli, iletişim becerileri yüksek, derin bir müzik bilgisine sahip, dışadönük, sakin ve sabırlı olması gerektiği belirtilmektedir (Teachout, 2001). Bu bulgular çalışmadaki sonuçları desteklemekle beraber, müzik öğretmenlerinin kişilik tiplerinin ideal bir öğretmende bulunması gereken kişilik özelliklerini yansıttığını düşündürmektedir.

Araştırmada, kişilik tiplerinin mesleki tatmin ile olan ilişkisini incelemek amacı ile yapılan analiz sonucunda, müzik öğretmenlerinin ‘Duygusal Dengesizlik/Növrozizm’ ve ‘Deneyime Açıklık’ kişilik puanları ile mesleki tatmin arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yapılan meta analitik bir çalışmada, iş tatmininin ‘Duygusal Dengesizlik/Növrozizm’ ve ‘Dışadönüklük’ kişilik boyutları ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır (Judge, Heller & Mount, 2002). Bu bulgu çalışmadaki sonucu desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına dayanarak sinirli tedirgin, karamsar, huzursuz ve kaygılı olanlar ile sanata ilgisiz, hayal gücü zayıf, meraksız, ilgileri dar ve yeni ilişkilere kapalı olanların iş tatminleri yoktur. Dolayısı ile bir müzik öğretmeni, sakin ve ruh hali dengeli olmalıdır. Judge ve ark., (2002) dışadönük, sorumluluk sahibi, ruh hali dengeli ve yumuşakbaşlı kişilerin işlerinden daha fazla tatmin olduklarını belirtmektedir. Bu bağlamda, bir müzik öğretmenin sanata ilgili, hayal gücü kuvvetli, yenilikçi, meraklı ve dışadönük olması önem arz etmektedir.

Perkmen ve Çevik (2010), müzik öğretmeni adayları üzerinde yaptıkları çalışmada, artistik ve sosyal kişilik tipleri ile bölüm tatminleri arasında önemli ilişki olduğunu ortaya çıkartmışlardır. Çevik (2011) tarafından “Beş Faktörlü Kişilik Modeli” ışığında yapılan çalışmada, müzik öğretmeni adaylarının kişiliklerinin en yüksek puanları deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, yumuşak başlılık puanları olduğu, en düşük kişilik puanlarının ise duygusal dengesizlik/növrozizm boyutunda olduğu belirtilmektedir. Buna ilaveten, müzik öğretmeni adaylarının bölüm tatminleri ile kişiliğin iki boyutu olan deneyime açıklık ve **dışadönüklük** boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda, bu araştırmada, deneyime açıklık kişilik tipine ek olarak duygusal dengesizlik/növrozizm kişilik tipinin de iş tatmini ile olan ilişkisini bulduk. Dolayısı ile öğretmen adayları üzerinde yapılan çalışmalar ile öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar farklılık göstermektedir. Yapılan bir araştırmada öğretmenlerin eğitim aşamasında birçok faktörden etkilendiği; bu faktörlerin başında okul iklimi, oku-

lun işlevi ve görevi, sınıf iklimi, öğrencilerin yeteneği, eğitimin niteliği, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkiler olduğu ortaya çıkarılmıştır. Buna ilaveten, bu faktörlerin öğretmenlerin iş tatmininde önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Erbes, 1982). Dolayısı ile öğretmene etki eden faktörler ile öğretmen adaylarına etki eden faktörler aynı değildir. Bu çalışmada da bu durumu ortaya çıkartmış bulunmaktayız.

Çalışmada yapılan görüşmeler doğrultusunda bazı müzik öğretmenleri öğrencilerinin sevgisini ve saygısını kazanmanın; bazıları kişilik özelliklerinin müzik öğretmenliği mesleğine uygun olduğunun; bazıları ise okuldaki öğretmen arkadaşları ile olan iletişimlerinin; diğer bazıları etkili öğrenme-öğretme ortamları yaratmalarının onları mesleki olarak tatmin ettiğini belirtmektedir. Bir çalışmada, iş arkadaşlarıyla birlikte vakit geçirmek ile okul atmosferinin öğretmenlerin iş tatminleri üzerinde etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Buna ilaveten, okulun fiziki koşullarının, okul müdürünün müzik dersine karşı yaklaşımlarının, müzik ders saatlerinin az oluşunun ve işlerinde takdir edilmelerinin mesleki tatminlerini etkilediği üzerinde durulmaktadır (Cockburn & Haydn, 2004). Medley (1977) çalışmasında, eğitim ve öğretim sürecinde öğretmenlerin kişilikleri ile değerleri ve ihtiyaçlarının büyük önem taşıdığını vurgulamaktadır. Bu sonuçlar, araştırmadaki bulguları destekler nitelik taşımaktadır. Bir çalışmada; ücret, iş garantisi, çalışma koşulları, arkadaş ortamı ve takdir edilme gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu vurgulanmaktadır (Can ve Soyer, 2008). Buna ilaveten, müzik öğretmenleri, yapacakları etkinliklerde okul müdürlerinin hem teşvik edici olmaması hem de mesleklerine olan değeri yeterince göstermemelerinin iş tatminlerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Bir çalışmada, özel okullarda çalışan öğretmenler, okul müdürünün davranışlarının işlerinde tatminlerine ve motive olmalarına olumlu yönde etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (Karaköse ve Kocabaş, 2013).

Yapılan görüşmeler neticesinde, müzik öğretmenliği mesleğinin sosyal, sanata duyarlı, hayal gücü yüksek, konuşkan, gelişime açık, düzenli, planlı, hırslı, enerjik, sakin ve sabırlı kişilik özelliklerine sahip bireyler için uygun olduğu üzerinde durulmaktadır. Dormann & Zapf (2001) tarafından yapılan çalışmada, bir bireyin kişilik yapısının iş tatmini etkilediği ve iş seçiminde kişilik özelliklerinin yaygın olarak kullanıldığı ortaya çıkarılmıştır. Bu bulgular, çalışmadaki sonuçları desteklemektedir. Literatürde yapılan çalışmalarda kişiliğin, hem müzik eğitimi başarısında hem de iş tatmininde önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Krueger, 1976; Çevik, 2011). Bu bağlamda, müzik öğretmenlerinin mesleklerinde elde ettikleri başarı hissi, iş garantisi, öğrencilerinden ve öğretmen arkadaşlarından sevgi ve saygı görmeleri işlerinden tatmin olmalarına büyük ölçüde katkı sağladığı görülmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlik mesleği özel yetiştirme gerektiren bir meslek grubudur. Dolayısı ile özel yetenek sınavı ile öğrenci alan müzik bölümleri, başvuru yapan öğrencilere mülakat yaparak ve/veya kişilik testleri uygulayarak seçimlerini yapabilirler. Böylece mesleğin gerektirdiği niteliklere uygun kişilerin müzik öğretmeni olması sağlanabilir. Buna ilaveten, bireyin kişilik özelliklerinin iş tatminlerinde önemli rolü olmakla birlikte, yapılan görüşmeler neticesinde bireylerin ihtiyaçları ve değerlerinin

de iş tatminlerini etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda, gelecek çalışmalarda, müzik öğretmenlerinin kişiliklerini Holland Teorisi ile iş tatminlerini de İşe Uyum Teorisi (Dawis & Lofquist, 1984) ve İki Faktör Teorisi (Herzberg, 1966) ışığı altında araştırmanın gerekliliğinin önemi ortaya çıkmaktadır.

5. Kaynakça

- Bacanlı, H., İlhan, T., Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-26.
- Can, Y.& Soyer, F. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 61-74.
- Chamorro-Premuzic, T.& Furnham, A. (2007). Personality and music: Can traits explain how people use music in everyday life? *British Journal of Psychology*, 98, 175–185.
- Cockburn, A. D.& Haydn, T. (2004). Recruiting and retaining teachers: Understanding why teachers teach. London, England: Routledge Falmer.
- Çevik, B. (2011). Personality self-perceptions of Turkish music pre-service teachers in relation to departmental satisfaction. *International Journal of Music Education*, 29, 212-228. doi:10.1177/0255761410396282.
- Çevik, B., Perkmen, S., Alkan, M. & Shelley, M. (2013). Who Should Study Music Education? A Vocational Personality Approach. *Music Education Research*, 15 (3), 341-356. DOI: 10.1080/14613808.2013.788140.
- Dawis, R. V.& Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dormann, C.& Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483–504. doi: 10.1002/job.98
- Erbes, R. L. (1982). Music teacher education: Toward the twenty-first century. In R.Colwell (ed.), Symposium in music education. Urbana, IL: University of Illinois.
- Greenberg, J.& Baron, R. A. (1995). Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work, Prentice-Hall, U.S.A.
- Guenole, N.& Chernyshenko, O. S. (2005). The suitability of Goldberg’s Big Five IPIP personality markers in New Zealand: A dimensionality, bias and criterion validity evaluation. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 86–96.
- Hackman, J. R. Oldham, G. R. (1980). Work Redesign, Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California. pp. 284.
- Hallam, S. (2006). Music Psychology in Education. London: Institute of Education, University of London.
- Herzberg, F. (1966). The Theory of Motivational and Maintenance Needs, Arizona State University.
- Ilies, R.& Judge, T.A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood and job satisfaction: a field experience sampling study”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.

- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-541.
- Karaköse, T.& Kocabaş, İ. (2013). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 3-14.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemleri. (20. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Katz, L.G.& Raths, J. D. (1985). Dispositions as goals for teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 1(4), 301-307.
- Kemp, A. E. (1982). Personality Traits of Successful Music Teachers. *Psychology of Music (Special Issue)*, 72-75.
- Krueger, R. J. (1976) An investigation of personality and music teaching success. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 47, 16–25.
- Kunin, T. (1955). the construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8 (1), 65-77.
- Kvet, E. J. & Watkins, R. C. (1993). Success Attributes in Teaching Music as Perceived by Elementary Education Majors. *Journal of Research in Music Education*, 41, 70-80.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (p.1297-1343) Marvin D. Dunette and Rand McNally (Editors). Rand McNally, Chicago.
- Medley, D. (1977). Teacher competence and teacher effectiveness: A review of process-product research. Washington d.c. american association of colleges for teacher education.
- Montgomery, C.& Rupp, A.R. (2005). A Meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28 (3), 458-486.
- Mount, M. K., Murray, R. B., Steve M. S. & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types, *Personnel Psychology*, 58, 447–478.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology Applied to Work (Sixth Edition)*. USA: Wadsworth.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behavior. *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- Özgülven, İ. E. (2004). *Görüşme İlke ve Teknikleri*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Perkmen, S.&Çevik, B. (2010). Relationship between pre-service music teachers' personality and motivation for computer-assisted instruction. *Music Education Research*, 12(4), 415–425. DOI :10.1080/14613808.2010.519768.
- Perkmen, S. & Dağistanlı, Ö. (2012). Kimler Bilişim Teknolojileri Öğretmeni Olmalı? Meslek Kişiliği Yaklaşımı, *NWSA-Education Sciences*, 7 (4), 1045-1053.
- Piedmont, R. L., McCrae, R.R. & Costa P. T. (1991). Adjective check list scales and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 630-637.
- Rentfrow, P. J. & S. D. Gosling. (2003). The do re mi's of Everyday Life: The structure and personality correlates of music preferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (6), 1236-1256.
- Robbins, S. R. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Rohwer, D.& Henry, W. (2004). University teachers' perceptions of requisite skills and characteristics of effective music teachers. *Journal of Music Teacher Education*, 13 (2), 118-27.

- Rossberg, J.I., Eiring, Q. & Friis, S. (2004). Work environment and job satisfaction. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 39, 576-580.
- Ryans, D. (1960). Characteristics of Teachers. Washington, D.C.: American Council on Education.
- Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction, *Human Resource Management*, 43 (4), 395-407.
- Santrock, J.W. (2006). Educational Psychology. Boston, MA: McGraw Hill.
- Spokane, A. R., Luchetta, E. J. & Richwine, M. H. (2002). Holland’s Theory of Personalities in Work Environments. In D. Brown, *Career choice and development* (s. 373-426). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Teachout, D. J. (2001). The relationship between personality and teaching effectiveness of music student teachers. *Psychology of Music*, 29, 179-192.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık. s. 11-91.
- Wolcott, H. (1990). On seeking and rejecting validity in qualitative research, in E. Eisner and A. Peshkin (eds) *Qualitative Inquiry in Education: The Continuing Debate*, pp. 121–52. New York: Teachers College Press.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.

Appendix: Sıfatlara dayalı kişilik testinde her bir madde için cevapların oranı

Madde Sayısı	Boyut	Sifat (Sol taraf)	Çok Uygun (1)	Oldukça uygun (2)	Biraz uygun (3)	Ne uygun, ne uygun değil (4)	Biraz uygun(5)	Oldukça uygun (6)	Çok uygun(7)	Sifat (Sağ taraf)	\bar{X}	SD
1	N (DD)	Sakin	15.8	18.3	23.3	9.2	8.3	6.7	18.3	Sinirli	3.69	2.08
2	E (D)	Yalnızlığı tercih eden	14.2	20.0	17.5	5.0	11.7	14.2	17.5	Sosyal (topluluğu seven)	3.92	2.13
3	O(DA)	Sanata ilgisiz	7.5	10.8	10.0	13.3	10.8	21.7	25.8	Sanata ilgili	4.97	1.98
4	A (YB)	Kindar	2.5	6.7	9.2	7.5	13.3	18.3	42.5	Affedici	2.26	1.29
5	C (S)	Düzensiz	5.8	11.7	10.8	15.8	16.7	18.3	20.8	Düzenli	4.64	1.86
6	N (DD/N)	Sabırlı	10.0	11.7	17.5	13.3	15.8	0	31.7	Sabırsız	4.40	2.10
7	E (D)	Silik	.8	.8	15.0	13.3	18.3	27.5	24.2	Atak	5.26	1.45
8	O (DA)	Hayal gücü zayıf	4.2	8.3	13.3	14.2	19.2	21.7	19.2	Hayal gücü kuvvetli	4.77	1.74
9	A (YB)	(Başkalı-na) kayıtsız	.8	5.8	8.3	14.2	17.5	15.0	38.3	Yardımsaver	3.17	1.32
10	C (S)	Sorum-suz	7.5	9.2	10.0	16.7	11.7	12.5	32.5	Sorum-luluk sahibi	4.83	2.00
11	N (DD/N)	Rahat	24.2	11.7	8.3	10.8	18.3	14.2	12.5	Tedirgin	3.83	2.12
12	E (D)	Uyuşuk, eli ağır	4.2	3.3	4.2	10.0	28.3	26.7	23.3	Canlı	5.28	1.54

Madde Sayısı	Boyut	Sıfat (Sol taraf)	Çok Uygun (1)	Oldukça uygun (2)	Biraz uygun (3)	Ne uygun, ne uygun değil (4)	Biraz uygun(5)	Oldukça uygun (6)	Çok uygun(7)	Sıfat (Sağ taraf)	\bar{X}	SD
13	O (DA)	Dar görüşlü	6.7	11.7	8.3	14.2	20.0	20.8	18.3	Geniş görüşlü	4.65	1.85
14	A (YB)	Rekabetçi	2.5	2.5	5.8	8.3	20.8	21.7	38.3	İşbirliği yapan	2.90	1.34
15	C (S)	Hırslı olmayan	7.5	14.2	12.5	7.5	10.8	12.5	35.0	Hırslı	4.77	2.13
16	N (DD/N)	Tutarlı	25.0	20.0	19.2	10.8	14.2	0	10.8	Tutarsız	3.12	1.90
17	E (D)	Durgun	5.0	1.7	10.0	12.5	21.7	30.8	18.3	Delidolu	5.10	1.58
18	O (DA)	Gelenekçi	6.7	10.8	9.2	6.7	20.0	20.0	26.7	Yenilikçi	4.89	1.93
19	A(YB)	Kibirli	3.3	1.7	4.2	13.3	24.2	19.2	34.2	Alçakgönüllü	3.49	1.41
20	C (S)	Dikkatsiz	4.2	8.3	10.8	6.7	10.0	19.2	40.8	Dikkatli	5.30	1.91
21	N(DD/N)	İyimser	30.0	25.8	18.3	15.8	5.8	0	4.2	Karamsar	2.58	1.53
22	E (D)	Neşesiz	2.5	5.8	6.7	11.7	24.2	27.5	21.7	Neşeli	5.18	1.56
23	O (DA)	Meraksız	5.0	9.2	8.3	10.8	21.7	20.8	24.2	Meraklı	4.94	1.80
24	A(YB)	Asi	.8	6.7	4.2	14.2	18.3	17.5	38.3	Uysal, yumuşak başlı	3.41	1.31
25	C (S)	Gayretsiz	3.3	9.2	10.8	10.8	14.2	19.2	32.5	Gayretli	5.10	1.84
26	N(DD/N)	Huzurlu	23.3	32.5	12.5	15.0	5.8	0	10.8	Huzursuz	2.90	1.84
27	E (D)	Arka planda kalan	1.7	6.7	8.3	16.7	23.3	25.8	17.5	Öne çıkan	5.00	1.53
28	O (DA)	Tutucu	5.0	7.5	10.8	13.3	17.5	21.7	24.2	Tutucu olmayan (Liberal)	4.92	1.80
29	A (YB)	Acımasız	0	4.2	5.8	14.2	15.0	24.2	36.7	Merhametli	2.99	1.33
30	C (S)	Hazırlıksız	5.0	6.7	10.8	11.7	17.5	18.3	30.0	Hazırlıklı	5.05	1.83
31	N(DD/N)	Kaygısız	12.5	11.7	4.2	4.2	16.7	26.7	24.2	Kaygılı	4.77	2.11
32	E (D)	Dikkat çekmeyen	14.2	10.8	1.7	8.3	16.7	25.8	22.5	Baskın, belirgin	4.70	2.12
33	O (DA)	İlgileri dar	9.2	8.3	10.0	12.5	11.7	13.3	35.0	İlgileri geniş	4.46	2.00
34	A(YB)	Bencil	3.3	.8	1.7	7.5	12.5	32.5	41.7	Fedakâr	2.15	1.33
35	C (S)	Disiplinsiz	10.0	10.8	5.0	20.0	0	20.8	33.3	Disiplinli	4.85	2.12

Madde Sayısı	Boyut	Sıfat (Sol taraf)	Çok Uygun (1)	Oldukça uygun (2)	Biraz uygun (3)	Ne uygun, ne uygun değil (4)	Biraz uygun(5)	Oldukça uygun (6)	Çok uygun(7)	Sıfat (Sağ taraf)	\bar{X}	SD
36	O (DA)	Yeni ilişkilere kapalı	7.5	8.3	6.7	18.3	19.2	20.0	20.0	Yeni ilişkilere açık	4.73	1.83
37	E (D)	Etkisiz	4.2	10.0	12.5	17.5	16.7	20.0	19.2	Etkili	4.69	1.77
38	A(YB)	Hoşgörüsüz	0	1.7	5.0	9.2	16.7	27.5	40.0	Hoşgörülü	2.50	1.19
39	E (D)	Donuk	2.5	6.7	9.2	14.2	18.3	21.7	27.5	Coşkulu	5.14	1.68
40	A(YB)	İnatçı	3.3	1.7	0	10.0	15.8	25.8	43.3	Uzlaşmacı	4.09	1.18

EXTENDED ABSTRACT

The aim of this study was to measure the satisfaction of professional music teachers in Turkey and to examine its relationship with satisfaction of the people. Big five model of personality is the theoretical framework of the study. The study included 120 music teachers working in various parts of Turkey participated. Results also music teachers Extroversion, Conscientiousness and Openness high double points; Neuroticism intermediate points; Agreeableness is the size of points is revealed to be low. In addition, as a result of analysis conducted to examine the relationship between job satisfaction and personality types, Emotional instability/Növtizm and Openness points by persons in job satisfaction it has a positive and statistically significant relationship.

The survey used in the study consists of four parts. In the first part of gender participants they were asked if they had done for several years as a music teacher. Working group of the study, who work in various parts of Turkey, and easily accessible from non-random sampling of 120 cases determined by sampling the music teachers (76 female, 44 male) was formed. Forming the second part of the survey, the 40-item Adjective-Based Personality Test (Bacanli et al., 2007) was used in this study to examine the music teachers' personality in five dimensions: Openness (8 items), Conscientiousness (7 items), Extroversion (9 items), Agreeableness (9 items), Neuroticism (7 items). This test consists of 40 pairs of opposite adjectives (e.g. patient-impatient, calm-nervous) (see Appendix 1). The participants were asked to indicate for each item the extent to which they agree with the left or right half of the item responding on a seven-point scale ranging from 1 to 7. Appendix 1 provides an example of a pair of opposite adjectives for each dimension. For instance, the second item in Appendix 1 is intended to assess personality in the Extroversion dimension. If an individual believes that 'talkative' is a very appropriate adjective that describes himself or herself, he/she received the maximum score of 7 points for this item. On the other hand, if he/she believes that quiet is a very appropriate adjective that describes himself/herself, he/she received the minimum score of 1 for this item. Item ratings were added up and divided by the number of items in the respective dimension to calculate the total personality score for each dimension. Scores on each dimension ranged from

1 to 7 with higher scores indicating higher reflection of personality in the respective dimension.

In the third part of the participants were asked about job satisfaction. It's for them six face in Figure 1 expression has been shown and the satisfaction of working as a music teacher, which one of these statements best reflects been asked. The scores at this scale ranges from 1 right to the left with 6 points. Higher scores represent higher professional satisfaction. In the fourth part of the survey, to shed more light onto the role of personality in job satisfaction, I also interviewed 5 music teachers. Descriptive statistics, Repeated Measures of ANOVA, Multidimensional Scaling, correlation analysis and interviews were used for data analysis in this study.

Coefficient alpha values showed a fairly high reliability for the Adjective-based Personality Test used in this study. Internal consistency of the entire test was .81 with sub-test consistencies of .82 for Openness, .80 for Conscientiousness, .81 for Extroversion, .77 for Agreeableness and .78 for Neuroticism. After establishing the internal consistency of the Adjective-based Personality Test, descriptive data were calculated for all variables in the study. Table 2 presents the mean, standard deviation, minimum and maximum scores for all dimensions in the Adjective-Based Personality Test. In general, the participants' scores in the Extroversion ($M = 4.92$, $SD = .58$), Conscientiousness ($M = 4.93$, $SD = .81$), Openness ($M = 4.76$, $SD = .71$) dimensions were high. In addition, Neuroticism ($M = 4.38$, $SD = .67$) size is moderate. In contrast, they scored low in the Agreeableness ($M = 3.33$, $SD = .66$) dimension of personality. Descriptive statistics for each item were presented in Appendix. It made the following descriptive statistics to examine the relationship between personality types of professional satisfaction Pearson correlation analysis was performed. As seen in Table 3, Neuroticism and Openness with personality seems to be a relationship between job satisfaction scores. Neuroticism personality type scores were positive and statistically significant relationship with job satisfaction ($r = +.24$, $p < .01$). Openness personality type scores were positive and statistically significant relationship with job satisfaction ($r = +.25$, $p < .01$).

As a result of the interviews, a music teacher of the profession; talkative, sensitive art, imaginative, social, harmonious, open to development, regular, planned, ambitious, energetic, tolerant, calm and emphasized that the patient is suitable for individuals with personality traits. Interview of undeniable effect on the personality characteristics of professional satisfaction is emphasized that a reality. As a result, the teaching profession is a profession requiring special training compared to other professions. Therefore, students with special aptitude test area music department, doing interviews to students who apply and/or personality tests can choose applying. Thus, the qualifications required for the profession of music teacher provided that the appropriate people. In this context, although an individual's personality traits play an important role in job satisfaction, needs and values of individuals also influences their job satisfaction. In future studies, the music teacher of the people of Holland theory and job satisfaction of Work Adaptation Theory (Dawis & Lofquist, 1984) and Two Factor Theory (Herzberg, 1966) arises the importance of the need for research in the light.