

MÜZİK ÖĞRETMENİ ADAYLARININ MESLEKLERİNDEN BEKLENTİLERİ

Yrd. Doç. Dr. Deniz Beste Çevik
Balıkesir Üniversitesi
Necatibey Eğitim Fakültesi
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü
beste@balikesir.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Serkan Perkmen
Balıkesir Üniversitesi
Necatibey Eğitim Fakültesi
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı
sperkmen@balikesir.edu.tr

Prof. Dr. Mahir Alkan
Balıkesir Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümü
malkan@balikesir.edu.tr

Abstract

Expectations mean imagining consequences of an action. Derek Mithaug mentions; "Students who will graduate from music departments begin to think about their expectations of their professions after graduating. In this regard, their certain apprehensions reflect on questions like 'How will I fend for myself?' or 'Am I able to maintain my life as a musician?'. If you have registered a music degree program nowadays or if you have recently graduated from a music degree program you should be encouraged to do music teaching, music management or the teaching profession" (Mithaug, 2004). However, profession expectations of students who prefer department of music teaching are not particularly known. The progress and the quality in education and students' expectations of their professions is undoubtedly in direct proportion to be met these expectations in future. In this regard, examining music teacher candidates' expectations from their professions is of great importance. 5 students are interviewed for this study. The responses that students have given are explained in the light of Work Adjustment Theory and Two Factor Theory. Some Recommendations are given about professional satisfaction and theories' validity.

Key Words: Expectation, Value, Music Teacher Candidates, Satisfaction of the Department.

GİRİŞ

Beklenti kavramı, hangi eylemin hangi sonuca yol açacağına ilişkin beslenen inançtır (Hampton, Summer, Webber, 1982). Özellikle bireylerin, ileriki meslek yaşantılarında, mesleklerinden ne beklediklerine ilişkin düşüncelerini araştırmak dikkate değerdir. Çünkü bir öğretmenin mesleğinin gereklerine inanması, başarılı olmasında ve mesleğinden tatmin olmasında önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bireyler, bir mesleğin eğitimini seçtikleri andan itibaren, seçtikleri meslekle ilişkili olarak beklentiler oluştururlar. Öğrenci iken oluşan bu beklentiler, beklentilerinin gerçekleşmesini düşündükleri düzeyler, mesleklerindeki ilk yıllarında morallerine etkisi büyüktür.

Bireyin işinden beklentilerinin karşılanması, iş tatmini ile ilişkilidir. Sözelimi, üst düzeyde işinden tatmin olan bireylerin, üretken oldukları ve şikâyet vb. yakınmalarının daha az olduğu; (Montana & Charnov, 2000) iş tatmini düşük olan bireylerin ise, işe karşı isteksiz oldukları ve işlerine geç gittikleri belirtilmektedir (Çetinkanat, 2000). Buna ek olarak, bireylerin meslek seçimlerini ve buna bağlı olarak mesleki beklentilerini etkileyen çeşitli faktörler bulunmakta olup, ileriki meslek yaşantılarında bu faktörler mesleklerinden tatmin olmalarına, iş performanslarına etki edebilir. Yapılan bir çalışmada, sınıf öğretmeni adaylarının mesleği seçme nedenleri

arasında %68'i toplumun geleceğine ışık tutmak için bu mesleğe yöneldiklerini belirtirken (Şaban, 2003); bir başka çalışmada ise; öğretmen adaylarının %26'sı toplumu bilinçlendirmek istemelerinden, %37'si, öğretmenlik mesleğinin çalışma saatlerinin az olmasından dolayı, %23'ü ise, çocukları sevdikleri için öğretmenlik mesleğini seçtiklerini vurgulamıştır (Eskicumalı, Yaman ve Yaman, 2001).

Görülmektedir ki, öğretmen adaylarının çeşitli branşlarda mesleklerinden beklentilerine ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, müzik öğretmeni adaylarının mesleklerinden beklentilerine ilişkin çalışmaya rastlanmamıştır. Oysaki öğrencilerin mesleklerinden beklentilerine ilişkin görüşlerini ele almak son derece gereklidir. Çünkü eğitim-öğretim programlarının verimini ortaya koyabilmek için öğrencilerin kazanımlarını ve beklentilerini ele almak gerekmektedir. Bu bağlamda, çalışmada, müzik öğretmeni adaylarının mesleklerinden beklentilerinin ortaya çıkarılması istenmiştir. Araştırmada, ortaya çıkan sonuçların değerlendirilip, müzik öğretmeni adaylarının beklentilerinin dikkate alınmasının, eğitim sisteminin daha nitelikli ve verimli olabilmesi adına yapılacak çalışmalara da ışık tutabileceğini düşündürmektedir.

Bu çalışma İki Faktör Teorisi (Herzberg, 1966) ile İşe Uyum Teorisi (Dawis ve Lofquist, 1984) üzerine bina edilmiştir: İki Faktör Teorisi'ne göre bireylerin iş yaşamında iki tip ihtiyaçları vardır: (1) Emniyetli, yeteri kadar para kazandıran ve sağlıklı iş ortamı, (2) Kişisel gelişim ihtiyacı. Birinci gruptaki ihtiyaçlar birey harici dışsal faktörler (para, uygun ve emniyetli iş çevresi) ile giderilir. Eğer bu ihtiyaçlar giderilmezse birey işinde kendini "tatminsiz" hisseder. Eğer giderilirse birey kendini tatminsiz hissetmez. Dolayısıyla bu ihtiyaçların karşılanması bireyi tatmin etmez, ancak tatminsizliğe engel olur. İkinci gruptaki ihtiyaçlar içsel faktörlerle (tanınma, yapılan işten "başarı" ve "sorumluluk" hissi elde etme) tatmin edilir. Eğer ikinci gruptaki ihtiyaçlar karşılanırsa birey kendini "tatmin ve mutlu" hisseder. Karşılanmazsa kendini tatmin olmuş hissetmez. Kısacası bireyin kendini tatmin ve mutlu hissetmesi dışsal faktörle değil, içsel faktörlere bağlıdır. Dışsal faktörler bireyin tatminsizliğini engeller. Örneğin, para bir dışsal faktördür. İşçinin düşük ücret alması onun tatminsizliğine yol açar. Ancak yüksek ücret tatmin olacağına garantisini vermez. Birey bir işinde yeteneklerini ve hünerlerini sergileyebilir, ortaya çıkan üründe sorumluluk ve pay sahibi olduğu hissini alırsa işinden memnun ve tatmin olur.

İki Faktör Teorisi gibi, İşe Uyum Teorisi' de bireylerin ihtiyaçlarına yoğunlaşır. Bu teoriye göre, bireyin 21 farklı ihtiyacı vardır ve bu ihtiyaçlar 6 değer altında incelenebilir:

- (1) **Başarı**-Bireyin yetenek ve hünerlerini sergilemesi ve "başarı" hissi elde etmesi,
- (2) **Diğergamlık**-Başkaları ile uyumlu bir şekilde çalışabilme ve topluma hizmet olanağı,
- (3) **Özerklik**-İşte bağımsız olma ve kontrolün bireyde olduğu hissi,
- (4) **Rahatlık**- Kendini rahat ve stressiz hissetme,
- (5) **Emniyet**- İşteki istikrar, düzen ve geleceği kestirebilmek,
- (6) **Statü**- Diğer insanların gözünde saygınlık ve baskın konumda olmak (Dawis, 2002, s. 446).

Bireylerin bu değerleri pekiştireçlerle (para, statü, esnek çalışma ortamı, iş garantisi vb.) karşılanır. Pekiştireçlerin bireylerin değerlerini karşılayabilme düzeyine uyum denir. Örneğin bir birey paraya çok değer veriyorsa ve çalıştığı iş yeri pekiştireç olarak bu bireye iyi para kazandırıyor ya da uyum yüksek, iyi para kazandırmıyorsa uyum düşük olur. Uyum düzeyi bireyin iş tatminine etki eden en önemli faktörlerden birisidir. Uyum yüksekse tatmin yüksek, düşük ise tatminde düşük olur.

YÖNTEM

Bu çalışma, müzik öğretmeni adaylarının mesleklerinden beklentilerinin ortaya çıkarılmasına ilişkin durum belirleme niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda, çalışmada, betimleyici araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimleyici araştırma yöntemi ile belirli bir grup ile bu grubun tartışılan bir konu hakkındaki fikirlerinin üzerine odaklanılması amaçlanmıştır (Hitchcock & Hughes, 1995). Çalışmanın verileri, nitel araştırma süreçlerine uygun desenlenen yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, önceden düşünülmemiş ve görüşme sırasında ortaya çıkabilen yeni durumlarda görüşmede bazı değişimler yapmaya olanak tanıyan bir yöntemdir (Özgül, 2004).

Gerçekleştirilen mülakatlarda, müzik öğretmeni adaylarının lisans eğitimine başlamadan önceki bu mesleğe yönelik beklentileri ile lisans mezuniyeti öncesindeki görüşlerinin alınması amaçlanmıştır. Araştırmacılar, görüşülenlerin her birine görüşme anında önceden hazırlanan sorulara ek olarak farklı sorular da sorarak, görüşülene neyin sorulacağını kişiselleştirmişlerdir. Bunun için, araştırmacılar tarafından taslak sorular oluşturulmuş ve görüşme formunun geçerliliği için alan uzmanların görüşüne başvurulmuştur. Daha sonra, araştırmacılar tarafından, uzmanların önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Üç öğretmen adayıyla yapılan pilot çalışma sonucunda soruların son şekli verilmiştir. Pilot çalışmada, soruların, katılımcılar tarafından kolay anlaşılıp anlaşılmadığına, çalışmanın amacına ulaşmada yeterli olup/olmadığına bakılmıştır.

Katılımcıların belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Yani, araştırmacı kimlerin seçileceği konusunda kendi yargısını kullanarak, araştırmacının amacına en uygun olanları örnekleme alır (Balci, 2004). Bu bağlamda, bu araştırmanın çalışma grubunu, Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi Müzik Eğitimi programında öğrenim gören dördüncü sınıf öğrencileri arasından seçilen 5 öğretmen adayı oluşturmaktadır.

Görüşmeler, katılımcıların kendilerini rahat hissedip, fikirlerini çekinmeden açıklayabilecekleri bir ortamda ayrı ayrı yapılmıştır. Katılımcılara soruların sorulması ve yanıtların alınması işlemi, ses kayıt cihazına kaydedilerek gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler her bir katılımcı ile yaklaşık 15 dakika sürmüştür. Buna ilaveten ses kayıt cihazı ile gerçekleştirilen mülakatlarda öğretmen adaylarına aşağıdaki sorular sorulmuştur:

“Mezun olduktan sonra kariyer hedeflerinizden bahsedebilir misiniz?”,

“Seçtiğiniz kariyeri tercih etme sebepleriniz nelerdir?”,

“İleriki meslek yaşantınızda nelere değer veriyorsunuz?”,

“Öğrenim gördüğünüz bölümünüze ilişkin, başladığınız ilk yıldan bu süreye kadar beklentileriniz nelerdi, bu beklentilerinizin hangilerinin karşılandığını, hangilerinin karşılanmadığını düşünüyorsunuz?”

Verilen analizinde, veriler anlaşılır biçimde betimlenip, yorumlandıktan sonra sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan görüşmelerden doğrudan alıntılara yer verilirken, gizlilik esasına dayanarak araştırmaya katılan öğretmen adaylarının isimleri kullanılmamıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, müzik öğretmeni adaylarının, mesleklerinden beklentilerine ilişkin görüşlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Görüşmenin 1. sorusu: “Mezun olduktan sonra kariyer hedeflerinizden bahsedebilir misiniz?”

Öğrencilerin çoğunluğu öğretmen olmak istediklerini belirtmiştir. Ancak öğrencilerden biri, “akademik kariyer yapmak istiyorum. Çünkü piyanoyu çok seviyorum. Eğer öğretmen olursam piyano çalma becerilerimin azalacağını ve köreleceğimi düşünüyorum. Bu açıdan, imkânlar doğrultusunda kendimi piyanoda daha da geliştirmek istiyorum” demiştir. Bir başka öğrenci ise, “koroda solist olmak istiyorum. Çünkü çalışma saatlerinin daha esnek olduğunu ve çalışma koşullarının daha stressiz olduğunu düşünüyorum” demiştir.

Görüşmenin 2. sorusu: “Seçtiğiniz kariyeri tercih etme sebepleriniz nelerdir?”

Öğrenciler, ileriki meslek yaşantılarında seçmeyi düşündükleri kariyerleri çeşitli sebeplerden dolayı tercih etmektedir. İki öğrenci, önceki müzik öğretmenini model olarak almıştır. Buna ilaveten, kişilik özelliklerinin (girişken, konuşkan ve güler yüzlü vb.) öğretmenlik mesleğine uygun olduğunu düşünmektedir. Ancak bu özellikler dışında, öğretmenlik mesleğini sevmenin, öğrencilere sevgi ve şefkatle yaklaşmanın önemini vurgularken bu özelliklerin kendilerinde olduğunu belirtmişlerdir.

Bir öğretmen adayı, “öğrenci ham maddedir, hem ahlaki hem bilgi ve becerileri yönünden geliştirmek ve bunun onurunu ve gururunu yaşamak istiyorum” demiştir. Bir başka öğretmen adayı ise, bazı kişilik özelliklerinin (sinirli olmak, genel kültür eksikliği, heyecanlı olması ve korkması vb.) öğretmenliğe uygun olmadığını belirtmiştir.

Görüşmenin 3. sorusu: “İleriki meslek yaşantınızda nelere değer veriyorsunuz?”

Öğrencilerin bireysel özellikleri farklı olduğundan; kimi statüye, kimisi bilgi aktarımının önemine, kimisi rahatlığa, kimisi ailesine yakın olmaya, kimisi ise kendini geliştirmeye, müdür ve öğrencilerle olan ilişkilere önem vermektedir.

Bir öğrenci, statüye değer vermesini şu şekilde belirtmiştir: “Bana iyi bir öğretmen densin. Öğrencilerim ve diğer öğretmen arkadaşlarım bana saygı göstersizler” derken; bir diğer öğrenci ise: “Öğrencilerin saygısı, derse bakış açıları ve dersi ciddiye almaları ile müdür-diğer arkadaşlarım-öğrencilerle olan ilişkilerinin iş tatminimde büyük rol oynamaktadır” demiştir.

Bir başka öğrenci ise, okul kültürünün önemine vurgu yapmıştır. “Okulda beni anlayan, bana inanan iş arkadaşlarımın olması ve okulda müzik derslerine yeterince önem verilmesi ileriki meslek yaşantımda değer verdiğim yargıları ve bunlar iş tatminime büyük etki eder. Çünkü beni anlamayan, bana inanan iş arkadaşlarım ve öğrencilerim olursa, yani bana değer vermezlerse, işimden hiç memnun olmam” demiştir.

Tüm öğrencilerin görüşlerine dayanarak, tüm öğretmen adayları, paraya çok fazla önem vermediklerini ifade etmiştir. Buna ilaveten, öğrenciler, paranın ekonomik özgürlüğün kazanılmasında sadece bir araç olduğunu ve iş tatminine, motivasyona ve performanslarına hiçbir etkisinin olmayacağını vurgulamaktadır.

Görüşmenin 4. sorusu: “Öğrenim gördüğünüz bölümünüze ilişkin, başladığınız ilk yıldan bu süreye kadar beklentileriniz nelerdi, bu beklentilerinizin hangilerinin karşılandığını, hangilerinin karşılanmadığını düşünüyorsunuz?”

Tüm öğrenciler, ilk yıldan bu süreye kadarki zamanda, okudukları bölümden eğitim almaktan mutlu olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak, çoğu teknik imkânların eksikliğinden bahsetmektedir. Bunlar, bölümlerinde, piyano sayısının azlığı, ses yalıtımının olmaması, bazı öğretmenlerinin seviyeye uygun ders işleyememesi, konser salonlarının olmaması ve kadrolu öğretim elemanı sayısının azlığı üzerinde durulmuştur.

TARTIŞMA

İşe Uyum Teorisi ile paralel olarak, çalışma sonuçları öğrenciler arasında bireysel farklılıklar olduğunu göstermiştir. Kimi öğrenciler statüye, kimisi beraber çalışacağı iş arkadaşlarının ve idarecilerin iyi olmasına, kimisi ise rahatlığa önem verdiğini vurgulamıştır. Hiçbir öğrenci paranın çok önemli olduğunu belirtmemiştir. Buna ilaveten, maaşlarında önemli ölçüde artış olsa bile bu iş tatminlerini arttırmayacağını vurgulamaktadır. Bu bulgu, iki faktör teorisinin hipotezini (dışsal faktörler (para gibi) tatmine yol açmaz) desteklemiştir. Müzik öğretmenlerinin ileriki iş yaşamlarında tatmin olması içsel faktörler ile mümkündür. Bunun gerçekleşmesi ise, onların mesleklerinde yetenek ve hünelerini sergileyebilmeleri ve bunun sonucu olarak insanların beğenisini ve takdirini kazanması ve yaptıkları iş sonucu “başarı” ve “sorumluluk” hissi almaları ile mümkün olur.

KAYNAKÇA

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doymu. Ankara: Anı Yayıncılık.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Dawis, R. V. (2002). Person-Environment Correspondence Theory. In D. Brown, Career choice and development (pp.427-464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Eskicumalı, A., Yaman, E., Yaman, H. (2001). Öğretmenlik Mesleğinin Sosyo-Ekonomik Statüsü ve Bu Mesleğin Bir Kadın Mesleği Haline Dönüşmesi Üzerine Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2: 53-68.

Hampton, D. R., Summer, C. E., & Webber, R. A. (1982). *Organizational Behavior and the Practice of Management* (4th Ed.). Illinois: Scott, Foresman and Company.

Herzberg, F. (1966). *Work and nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.

Hitchcock, G., & Hughes, D. (1995). *Research and the teacher: A qualitative introduction to school-based research* (2nd Ed.). London: Routledge.

Mithaug, D. (2004). *Career Development: Part 1, American Music Teacher*, December 2004.

Montana, P. J., & Charnov, B. H. (2000). *Management* (3rd Ed.). New York: Barron's Educational Series, Inc.

Özgüven, İ. E. (2004). *Görüşme İlke ve Teknikleri*. Ankara: Pegem Yayınları.

Sachs, J. (2000). *The Activist Professional*, *Journal of Educational Change*, 1: 77-95.

şaban, A. (2003). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Demografik Özellikleri ve Mesleki Eğilimleri*, *Eğitim Araştırmaları*, 10: 91-101.